



P  
ARACELSUS  
MEDIZINISCHE PRIVATUNIVERSITÄT

PARACELSUS  
MEDIZINISCHE  
PRIVATUNIVERSITÄT



## GLEICHBEHANDLUNGSBERICHT 2016/2017

Arbeitskreis für Gleichbehandlung  
Salzburg 2018

Herausgeberin:

Paracelsus Medizinische Privatuniversität  
Arbeitskreis für Gleichbehandlung  
der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität

Für den Inhalt verantwortlich:

Mag.<sup>a</sup> Doris Carstensen  
Mag. Dr. Martin Gaisberger

Diagramme: Mag. Dr. Martin Gaisberger  
Grafische Gestaltung und Layout: Mag. Dr. Martin Gaisberger

Zusammenstellung der Daten in Kooperation mit:

Abteilung Personal  
Abteilung Forschungsbüro  
Abteilung Academic Services  
Abteilung Academic Technologies

Für die Unterstützung bei der Datenaufbereitung Dank an:

Elisabeth Mooslechner (Institut für Pharmakologie und Toxikologie)  
Barbara Rohatynski (Abteilung Personal)  
Mag.<sup>a</sup> Dorothea Kölblinger, MAS (Abteilung Forschungsbüro)  
Claudia Melchart, MA (Abteilung Academic Services)  
Dipl.-Ing. (FH) Matthias Gschwendner (Abteilung Academic Technologies)

Salzburg, November 2018

© 2018 alle Rechte vorbehalten

## VORWORT

Die Paracelsus Medizinische Privatuniversität (PMU) bekennt sich zur Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung und zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen. Sie erachtet diese Anliegen als gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen.

Im Jahr 2017 wurde hierfür der Arbeitskreis für Gleichbehandlung (AKG) an der PMU eingerichtet. Seine Aufgaben ergeben sich aus dem Bundesgesetz über die Gleichbehandlung und der Selbstverpflichtung der PMU, dargestellt in der Richtlinie "Diversität, Gleichstellung von Frauen und Männern, Frauenförderung" der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität.



Als erste Handlungsfelder hat sich der Arbeitskreis die Themen Berufungen, Gleichbehandlung und Diversität, Information von Universitätsorganen in Fragen der Gleichstellung, Ermittlung von Arbeitszeitmodellen, Erhebung von Beschwerden und Unterstützung bei Diskriminierung, Übergriffen und ähnlichen Verstößen, vorgenommen. Zur Umsetzung der PMU-Richtlinie "Diversität, Gleichstellung von Frauen und Männern, Frauenförderung" ist neben dem klaren

Bekenntnis der Universität eine faktenbasierte Analyse des Status Quo in der Gleichstellung erforderlich. In weiterer Folge können basierend darauf Bedarfspotenziale ermittelt werden und Maßnahmen abgeleitet werden.

Hiermit freuen wir uns Ihnen den ersten Bericht zum Thema Gleichstellung an der PMU zur Verfügung stellen zu können. Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre und wir freuen uns über eine gemeinsame Diskussion zur Verwirklichung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung an unserer Universität.

Mag.<sup>a</sup> Doris Carstensen  
Vorsitzende AKG

Univ.-Prof. Dr. Herbert Resch  
Rektor

## ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

BA	Bachelor
Dipl.	Diplom
CDK	Universitätsklinikum Christian-Doppler-Klinik
DLE	Dienstleistungseinrichtung
Fak.	Fakultät
LKH	Universitätsklinikum Landeskrankenhaus Salzburg
MA	Master
PMU	Paracelsus Medizinische Privatuniversität
SJ	Studienjahr
UG	Universitätsgesetz
ULG	Universitätslehrgang
VZÄ	Vollzeitäquivalente
WS	Wintersemester
WJ	Wirtschaftsjahr

## FARBLEGENDE

	Frauenanteil Absolut
	Frauenanteil VZÄ
	Frauenanteil Prozentual
	Männeranteil Absolut, Prozentlinien

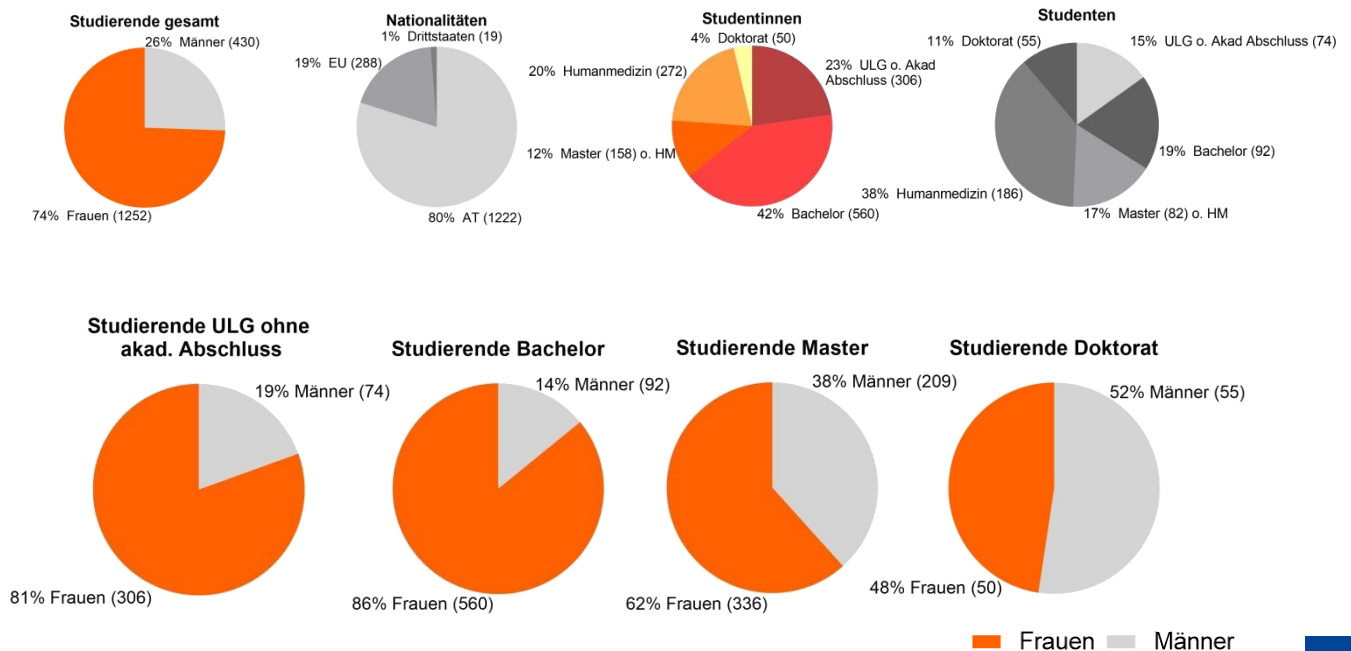
## INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT .....	3
STUDIUM.....	6
AKTIVE STUDIERENDE NACH STUDIENRICHTUNGEN UND DURCHSCHNITTSALTER .....	7
ABSOLVENTEN & ABSOLVENTINNEN .....	8
AKADEMISCHE KARRIERE .....	9
PERSONAL.....	13
FORSCHUNG .....	17
FORSCHUNGSFÖRDERUNG .....	18

## STUDIUM

Der größte Teil der aktiven Studierenden befindet sich in BA-Studiengängen, diese kommen alle aus dem Bereich der Pflegewissenschaft. Der zweitgrößte Teil der Studierenden befindet sich in Masterstudiengängen. Diese umfassen sowohl das Humanmedizinstudium am Standort Salzburg als auch Nürnberg als auch Bereiche der Pflegewissenschaft, ULG Palliative Care und den Master Teil des ULG Health Sciences & Leadership. Die ULGs ohne akademischen Abschluss sind die drittgrößte Entität. Die Doktoratsstudiengänge nehmen den kleinsten Teil der Studierenden an der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität ein.

### Studienjahr 2016/2017\*



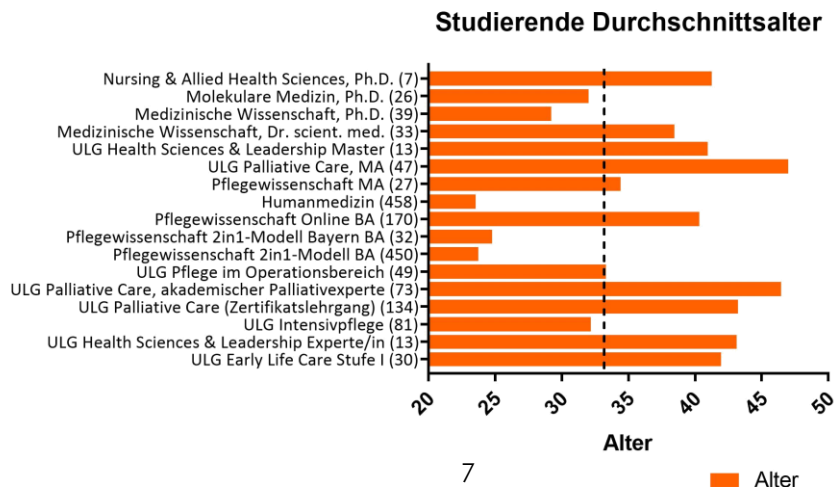
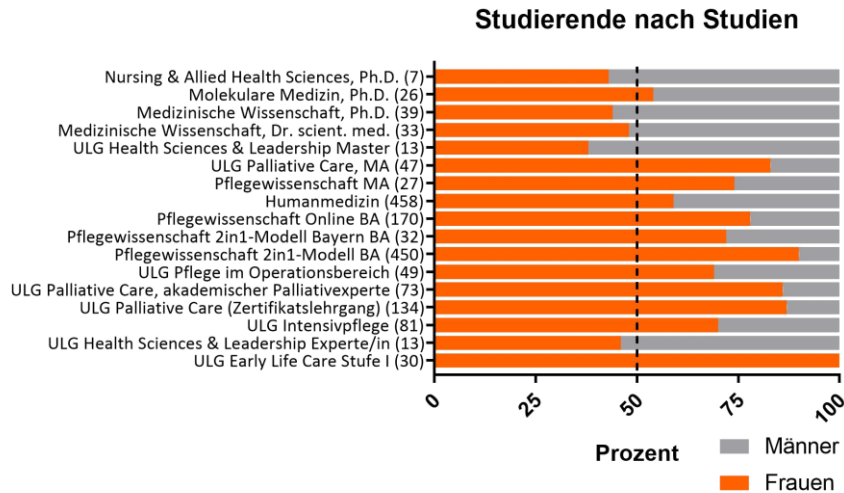
\*Die Zahlen beinhalten Studierende an der PMU Salzburg und Nürnberg.

Die Summe der einzelnen Prozentwerte kann aufgrund von Rundung auf ganze Zahlen leicht von 100 abweichen.

## AKTIVE STUDIERENDE – nach Studienrichtungen und Durchschnittsalter

In der Verteilung nach Studienrichtungen zeichnet sich ab, dass nur in den Doktoratsstudien der Anteil von Männern größer ist als der von Frauen. Ebenfalls zeigt die Führungskräfteausbildung (ULG Health Sciences and Leadership) einen erhöhten Anteil an Männern. In allen anderen Studienrichtungen gibt es einen erhöhten Frauenanteil mit dem größten Anteil in den Studien der Pflegewissenschaft.

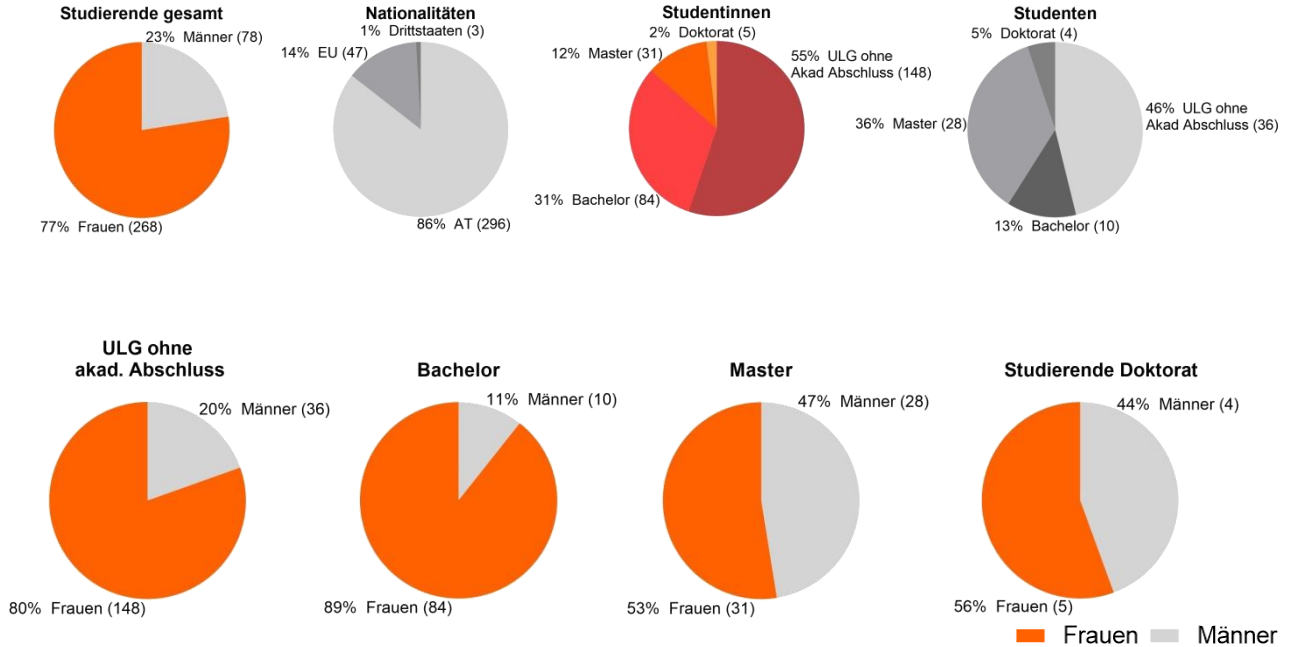
### Studierende Studienjahr 2016/2017\*



## ABSOLVENTEN & ABSOLVENTINNEN

Die Universitätslehrgänge ohne akademischen Abschluss, und hier besonders jene aus dem Bereich der Pflegewissenschaft, verzeichneten im Studienjahr 2016/2017 den höchsten Anteil an AbsolventInnen.

### AbsolventInnen Studienjahr 2016/2017\*



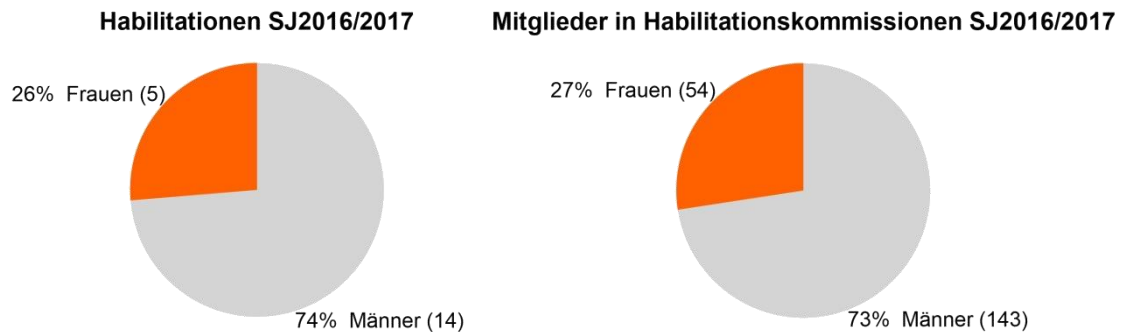
\*Die Summe der einzelnen Prozentwerte kann aufgrund von Rundung auf ganze Zahlen leicht von 100 abweichen.



## AKADEMISCHE KARRIERE

Die Anzahl der Habilitationen beinhaltet sämtliche an der Universität durchgeführten Habilitationen des Studienjahres 2016/2017. Enthalten sind Habilitationen der Standorte Salzburg und Nürnberg der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität, das Uniklinikum (LKH, CDK) und Externe. Die Habilitationskommissionen setzen sich aus fixen und variablen Mitgliedern zusammen. Fixe Mitglieder sind jeweils für eine Periode von drei Jahren in der Kommission.

### Habilitationen Studienjahr 2016/2017\*



### Habilitationskommissionen Vorsitz SJ2016/2017



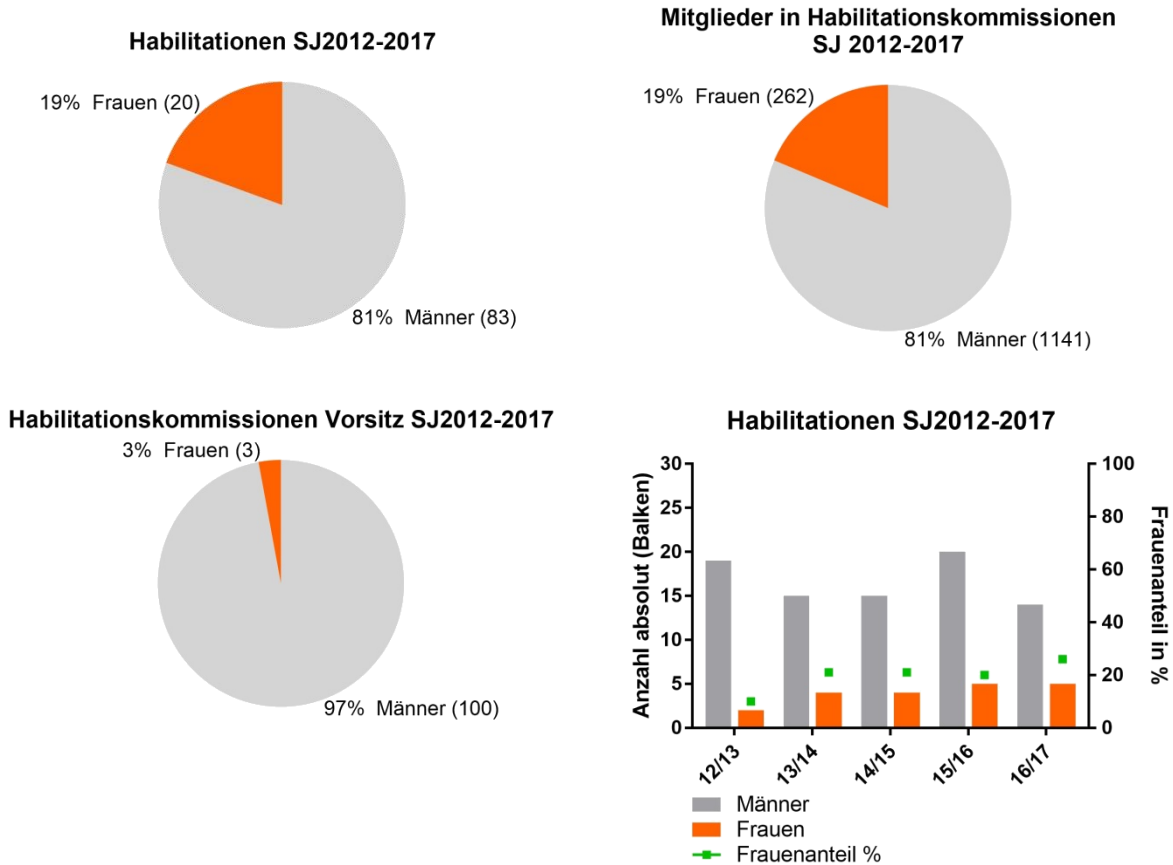
■ Frauen ■ Männer

\*Die Summe der einzelnen Prozentwerte kann aufgrund von Rundung auf ganze Zahlen leicht von 100 abweichen.

## AKADEMISCHE KARRIERE

Die Habilitationsordnung der PMU gibt vor, dass die Dekanin oder der Dekan für Studium und Lehre den Vorsitz der Kommission übernimmt. Aus dem ProfessorInnenkollegium kann eine ständige Vertretung benannt werden. Die ständige Vertretung wurde im SJ 2016/2017 von einem Mann wahrgenommen.

### Habilitationen Studienjahre 2012/13-2016/17\*



\*Die Summe der einzelnen Prozentwerte kann aufgrund von Rundung auf ganze Zahlen leicht von 100 abweichen. Alle Jahresangaben beziehen sich auf Studienjahre und nicht auf absolute Jahre.

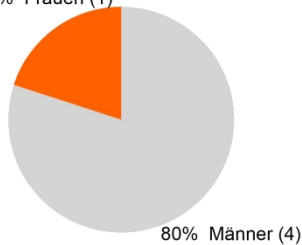
## AKADEMISCHE KARRIERE

Berücksichtigt wurden die Standorte PMU Salzburg und Nürnberg, das Uniklinikum und andere (Lehrkrankenhäuser, externe Einrichtungen).

### Bestellung zur Forschungsprofessur, Associate Professur und ao. Professur SJ2012/13-2016/17\*

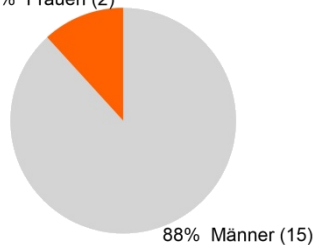
**Forschungs Prof 2012-2017**

20% Frauen (1)



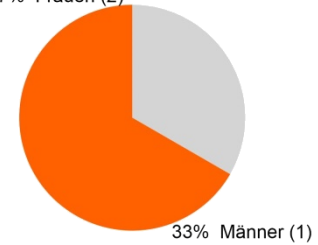
**Associate Prof 2012-2017**

12% Frauen (2)



**ao Prof 2012-2017**

67% Frauen (2)



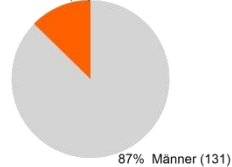
**Kommissionsmitglieder Forschungs Prof 2012-2017**

11% Frauen (4)



**Kommissionsmitglieder Associate Prof 2012-2017**

13% Frauen (19)



**Kommissionsmitglieder ao Prof 2012-2017**

8% Frauen (2)



■ Frauen ■ Männer

\*Die Summe der einzelnen Prozentwerte kann aufgrund von Rundung auf ganze Zahlen leicht von 100 abweichen. Alle Jahresangaben beziehen sich auf Studienjahre und nicht auf absolute Jahre.

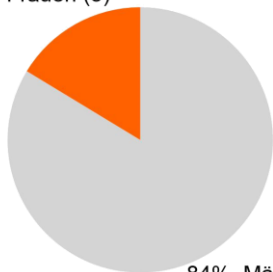
## AKADEMISCHE KARRIERE

Berücksichtigt wurden die Standorte PMU Salzburg und Nürnberg, das Uniklinikum und das Klinikum Nürnberg.

### Berufung Universitätsprofessur SJ2012/13-2016/17\*

#### Universitätsprofessuren

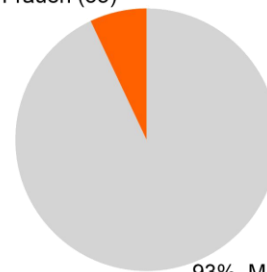
16% Frauen (8)



84% Männer (41)

#### Kommissionsmitglieder Universitätsprofessuren

7% Frauen (33)



93% Männer (438)

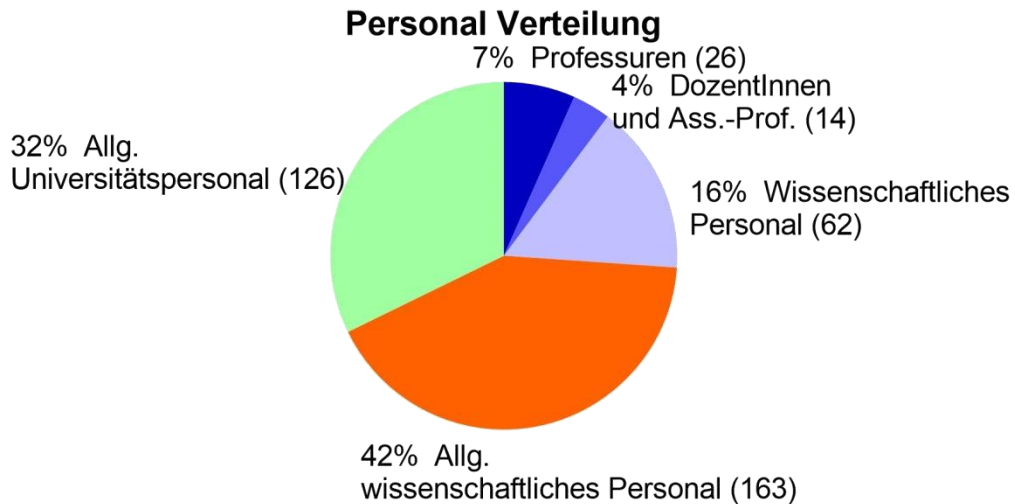
■ Frauen ■ Männer

\*Die Summe der einzelnen Prozentwerte kann aufgrund von Rundung auf ganze Zahlen leicht von 100 abweichen. Alle Jahresangaben beziehen sich auf Studienjahre und nicht auf absolute Jahre.

## PERSONAL

In der Kategorie Professuren sind Universitätsprofessuren, Associate Professuren, ao Professuren und Forschungsprofessuren enthalten. Unter dem Bereich wissenschaftliches Personal finden sich neben den DozentInnen auch die Assistenzprofessuren und promovierten Doktorate. Die Kategorie allgemeines wissenschaftliches Personal beinhaltet die Abschlüsse BA, DI, MA, Mag, Dr. med und das wissenschaftliche Hilfspersonal ohne akademischen Abschluss. Enthalten sind nur Personen mit einem aufrechten Dienstverhältnis an der PMU Salzburg im WJ 2016/2017 (extern finanziertes Personal ist nicht enthalten).

Personalverteilung WJ2016/2017\*

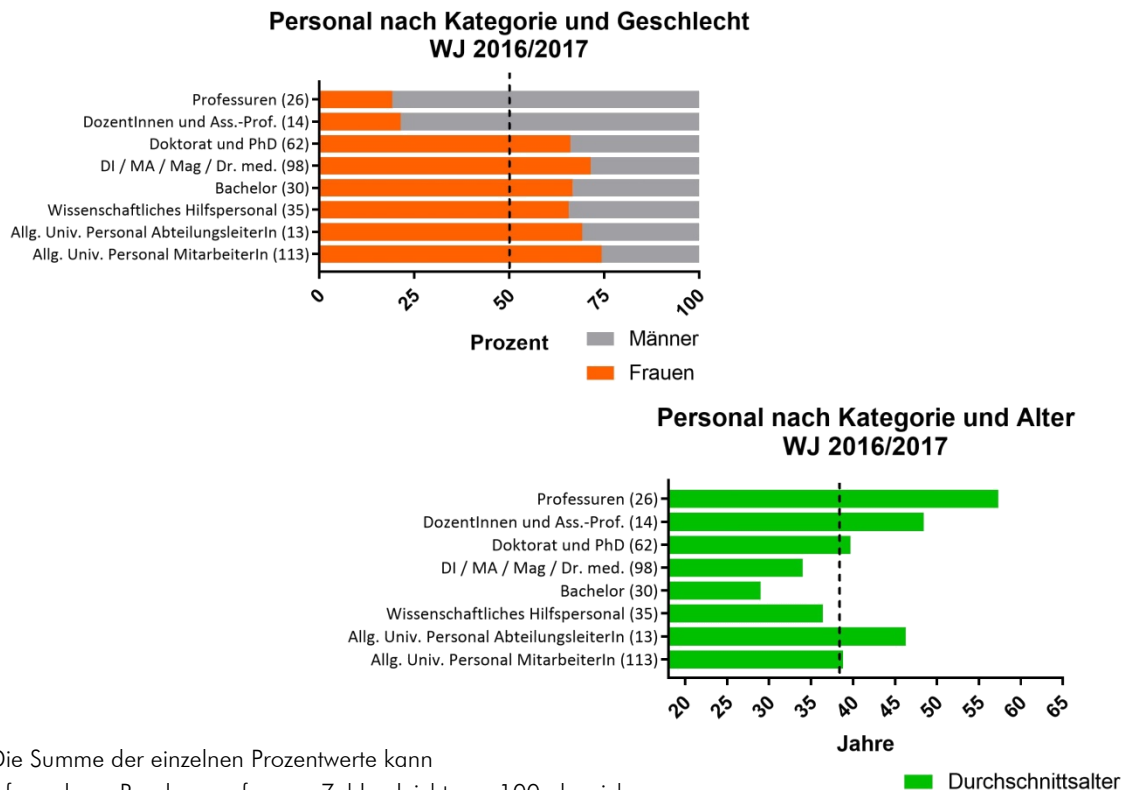


\*Die Summe der einzelnen Prozentwerte kann aufgrund von Rundung auf ganze Zahlen leicht von 100 abweichen.

## PERSONAL

Das durchschnittliche Alter aller an der PMU Salzburg angestellten Mitarbeitenden beträgt 38,5 Jahre und wird durch die strichlierte Linie in der unteren Grafik dargestellt. In der Kategorie Professuren sind Universitätsprofessuren, Associate Professuren, ao Professuren und Forschungsprofessuren enthalten. Unter dem Bereich wissenschaftliches Personal finden sich neben den DozentInnen auch die Assistenzprofessuren und promovierten Dokorate. Die Kategorie allgemeines wissenschaftliches Personal beinhaltet die Abschlüsse BA, DI, MA, Mag, Dr. med und das wissenschaftliche Hilfspersonal ohne akademischen Abschluss. Enthalten sind nur Personen mit einem aufrechten Dienstverhältnis an der PMU Salzburg im WJ2016/2017 (extern finanziertes Personal ist nicht enthalten).

### Personal nach Kategorie, Geschlecht und Alter WJ 2016/2017\*

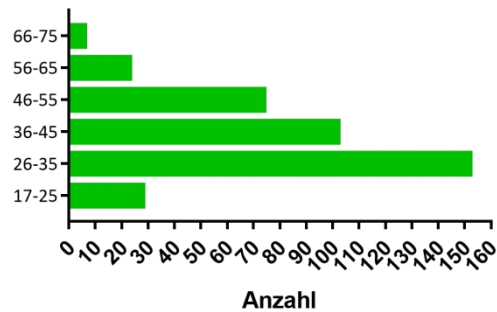


## PERSONAL

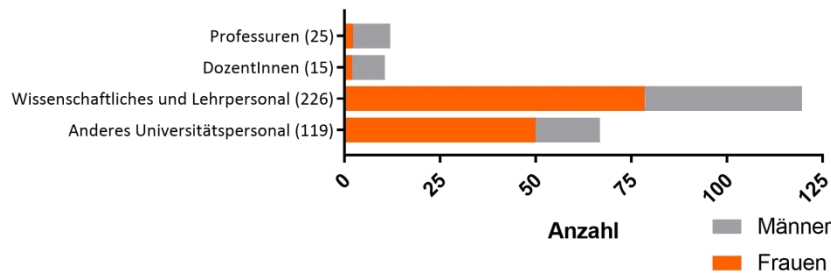
Die Altersverteilung innerhalb der Universität zeigt, dass der größte Anteil der Mitarbeitenden zwischen 26 und 35 Jahren, gefolgt von der Altersgruppe zwischen 36 bis 45, ist. In der Darstellung der Vollzeitäquivalente nach Kategorien spiegelt sich das Verhältnis zwischen Frauen und Männern wider. In den Bereichen anderes Universitätspersonal und wissenschaftliches Personal überwiegt der Frauenanteil. Bei den DozentInnen und ProfessorInnen überwiegen die Männer mit einem Verhältnis von etwa 80:20.

### Altersverteilung des Personals und Vollzeitäquivalente im WJ2016/2017

**Altersverteilung des Personals  
WJ 2016/2017**



**Vollzeitäquivalente nach Kategorien\*  
WJ 2016/2017**

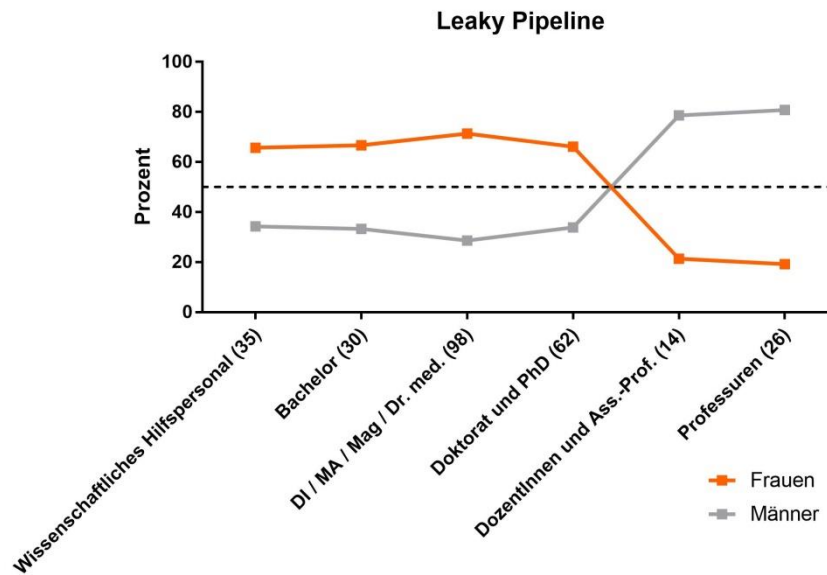


\*Die gezeigten Absolutwerte in Klammer (Köpfe total) können durch eine für die Bilanz entstandene Kategorisierung leicht von den vorher gezeigten Personaldaten abweichen.

## PERSONAL – Leaky Pipeline

Der Begriff „Leaky Pipeline“ bezeichnet in der Wissenschaft den sinkenden Frauenanteil auf den verschiedenen Karriereebenen. Obwohl in vielen Fachrichtungen Frauen eine höhere Quote an Bildungsabschlüssen haben und die Universitäten gezielt mit Frauenförderplänen und ähnlichen Instrumenten versuchen gegenzusteuern, weist dies noch immer auf eine strukturelle Ungleichheit von Frauen und Männern hin.

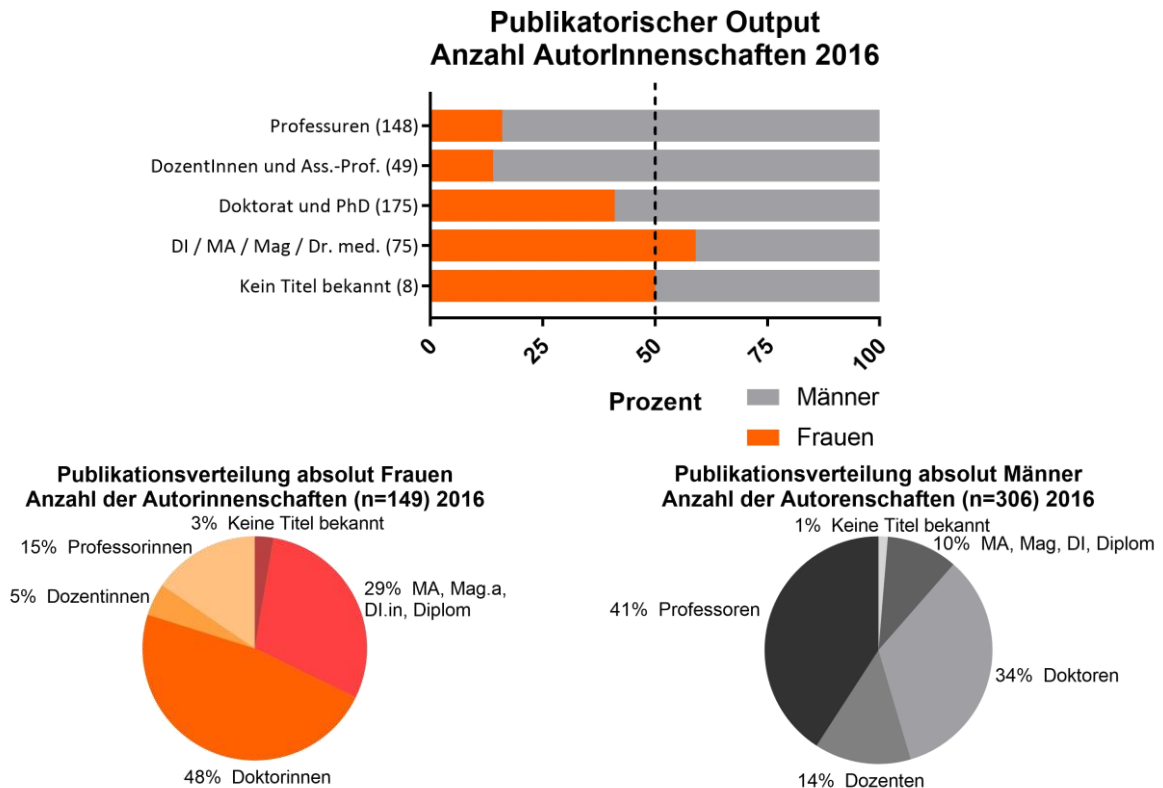
Bis zum Erreichen des Doktorates ist der Frauenanteil an der Universität über 60%. Ab den Ass. Professuren und DozentInnen öffnet sich die Schere jedoch zugunsten der Männer (~80%).





## FORSCHUNG

Im Jahr 2016 entstanden an den Instituten und den Forschungsprogrammen der PMU 455 Publikationen. Die Verteilung der AutorInnenschaften zwischen Frauen und Männern zeigt sehr unterschiedliche Ergebnisse. Bei den Frauen sind die Doktorinnen mit 48% und bei den Männern die Professoren mit 41% die größte anteilige Population. Das größte Missverhältnis stellt sich bei den DozentInnen und ProfessorInnen ein, dies ist abzuleiten aus der geringeren weiblichen Personalzahl in diesen Kategorien.

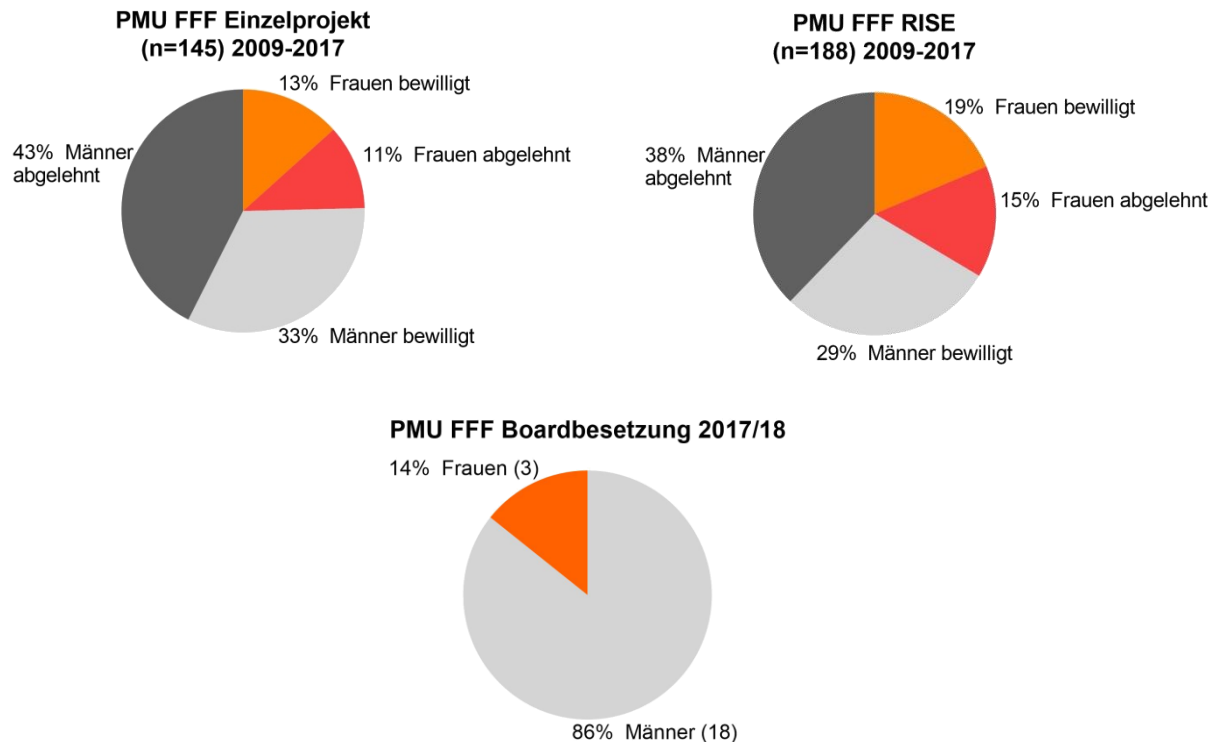


\*Die Angaben beziehen sich auf Kalenderjahre. Die Summe der einzelnen Prozentwerte kann aufgrund von Rundung auf ganze Zahlen leicht von 100 abweichen.

## FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Im Zeitraum Call 2009 bis zum Call Mai 2017 hatten Frauen bei PMU FFF Einzelprojekten eine Bewilligungsquote von 54% und Männer eine Bewilligungsquote von 44%. Bei den RISE Anträgen hatten Frauen eine Bewilligungsquote von 56% und Männer eine Bewilligungsquote von 43%.

### PMU FFF Bewilligungen und Ablehnungen nach Geschlecht 2009 bis 2016\*



\* Die Angaben beziehen sich auf Kalenderjahre.

Die Summe der einzelnen Prozentwerte kann aufgrund von Rundung auf ganze Zahlen leicht von 100 abweichen. Bei der Boardbesetzung handelt es sich um die Jahre 2017/2018.