

PARACELSUS
MEDIZINISCHE
PRIVATUNIVERSITÄT



GLEICHBEHANDLUNGSBERICHT

2018/19 und 2019/20

Arbeitskreis für Gleichbehandlung

Salzburg 2021

VORWORT



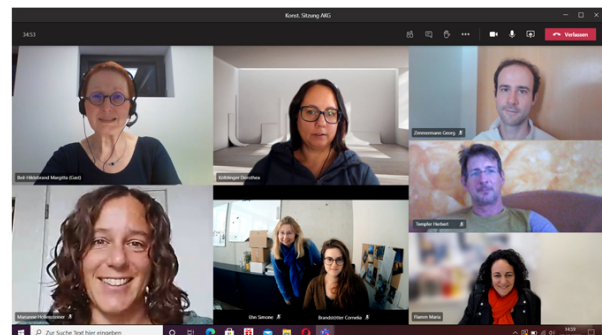
Die Paracelsus Medizinische Privatuniversität (PMU) bekennt sich zur Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung und zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für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

Zur zielgerichteten Umsetzung dieser Statuten wurde 2017 der Arbeitskreis für Gleichbehandlung (AKG) an der PMU etabliert, welcher mit 2020 in die zweite Funktionsperiode ging. Die grundlegenden Aufgaben des AKGs sind im Bundesgesetz über die Gleichbehandlung und in der Selbstverpflichtung der PMU, dargestellt in der Richtlinie "Diversität, Gleichstellung von Frauen und Männern, Frauenförderung" der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität, verankert.

Die Aufgabenbereiche des AKG umfassen die Unterstützung der Universität, die Ziele hinsichtlich Chancengleichheit und Gleichbehandlung umzusetzen, Mitwirkung in Berufungskommissionen, Erhebung von Beschwerden und Unterstützung bei Fällen von Diskriminierung oder Belästigung, Information von Universitätsorganen in Fragen der Gleichstellung und Diversität, Genderforschung und Vernetzung mit anderen Hochschulen und Universitäten, gendergerechte Sprache, Berichtswesen und Kommunikation.

Folgend präsentieren wir den dritten Bericht des Arbeitskreises für Gleichbehandlung. Der aktuelle Doppeljahresbericht (18/19 und 19/20) soll Ihnen in knapper Form eine Übersicht über aktuelle Entwicklungen und über die Zahlen aus dem Themenbereich des AKGs liefern.

Wir freuen uns auf interessante gemeinsame Diskussionen, die zur Umsetzung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung an unserer Universität beitragen.



Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Maria Flamm, MPH
AKG-Vorsitzende im Namen des AKG-Teams

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Sperl
Rektor

INHALTSVERZEICHNIS

Berufungen	4
Habilitationen	6
Personal.....	8
Studierende	11
Forschung	13
Fazit und Ausblick	16

BERUFUNGEN

Berichtszeitraum: 1.8.2018 bis 31.7.2020 (Wirtschaftsjahre 2018/19 und 2019/20)

Datengrundlage: Berufungen an SALK und PMU Salzburg im Berichtszeitraum (8 Berufungen der PMU Nürnberg bzw. Mitarbeiter:innen eines Lehrkrankenhauses der PMU sind in dieser Darstellung ausgeschlossen, jedoch waren bei diesen keine wesentlich anderen Trends beobachtbar)

Ergebnisse:

- Zwischen 1.8.2018 und 31.7.2020 wurden insgesamt 14 Professorinnen und Professoren an SALK und PMU Salzburg bestellt, davon **1 Professorin (Assoc. Prof.) und 13 Professoren (Assoc. Prof., a.o. Univ.-Prof., Univ.-Prof.)**.
- Der **Vorsitz in der Berufungskommission** wurde in **13 Fällen** von **Männern** und nur in **einem** Fall von einer Frau geführt. Zu beachten ist, dass bei der oben genannten Berufung einer Professorin ein Mann den Vorsitz in der Berufungskommission innehatte.
- Bei den **Berufungskommissionen** war das Verhältnis zwischen Frauen und Männern in den meisten Fällen sehr unausgewogen, mit einer **deutlichen männlichen Mehrheit** (Abbildung 1). In **keinem der 14 Berufungsverfahren** wurde ein **50%-iger Frauenanteil** und somit ein ausgeglichenes Verhältnis erreicht.

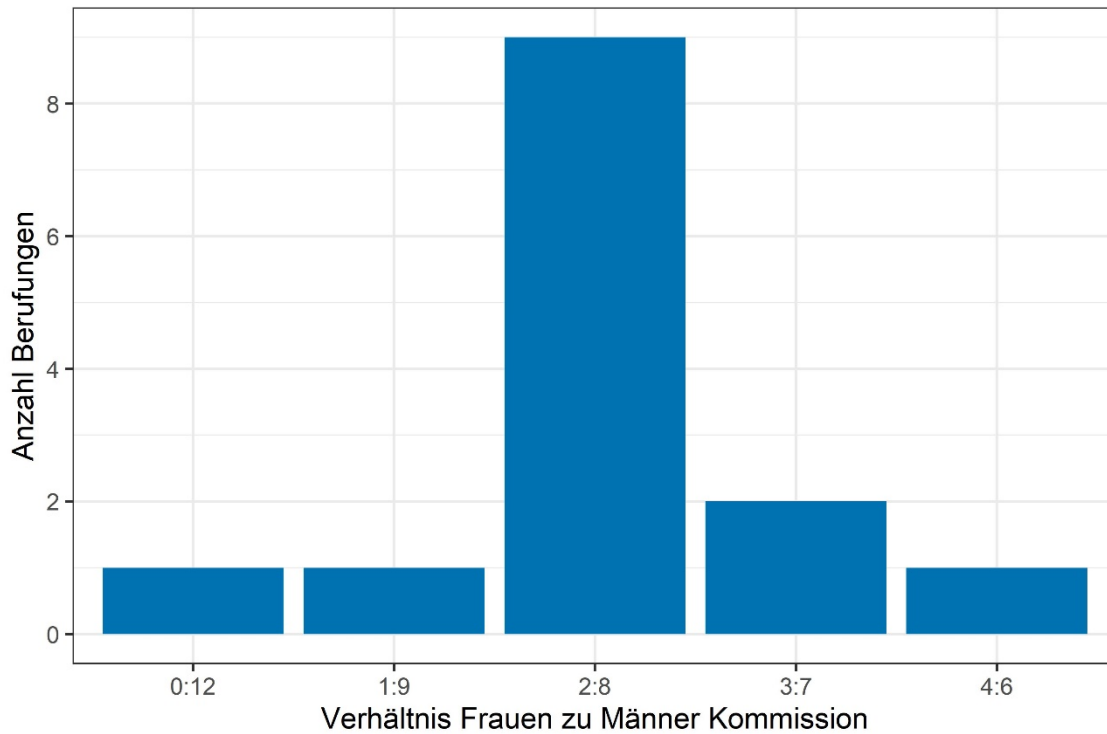


Abbildung 1: Anzahl der jeweiligen Berufungsverfahren für verschiedene Verhältnisse der Anzahlen von Frauen und Männern in der Berufungs-Kommission, Wirtschaftsjahre 2018/19 und 2019/20..

HABILITATIONEN

Berichtszeitraum: 1.8.2018 bis 31.7.2020 (Wirtschaftsjahre 2018/19 und 2019/20)

Datengrundlage: Habilitationen an der PMU Salzburg / SALK im Berichtszeitraum (14 Habilitationen der PMU Nürnberg, von externen Habilitationswerber:innen sowie von Mitarbeiter:innen der Lehrkrankenhäuser der PMU sind in dieser Darstellung ausgeschlossen, jedoch waren bei diesen keine wesentlich anderen Trends beobachtbar)

Ergebnisse:

- Zwischen 1.8.2018 und 31.7.2020 erfolgten insgesamt 24 Habilitationen an der PMU Salzburg / SALK. **9 der 24 Habilitand:innen (38%) waren Frauen.**
- Der **Vorsitz in der Habilitationskommission** wurde in **allen 24 Fällen von einem Mann** geführt (dies war, lt. Habilitationsordnung Humanmedizin 2.5.1 und Habilitationsordnung Pflegewissenschaft 2.4.1., stets dieselbe Person)
- Bei den **Habilitationskommissionen** war das Verhältnis zwischen Frauen und Männern in den meisten Fällen sehr unausgewogen, mit einer **deutlichen männlichen Mehrheit** (Abbildung 2). In **keinem der 24 Habilitationsverfahren** wurde ein **50%-iger Frauenanteil** und somit ein ausgeglichenes Verhältnis erreicht.

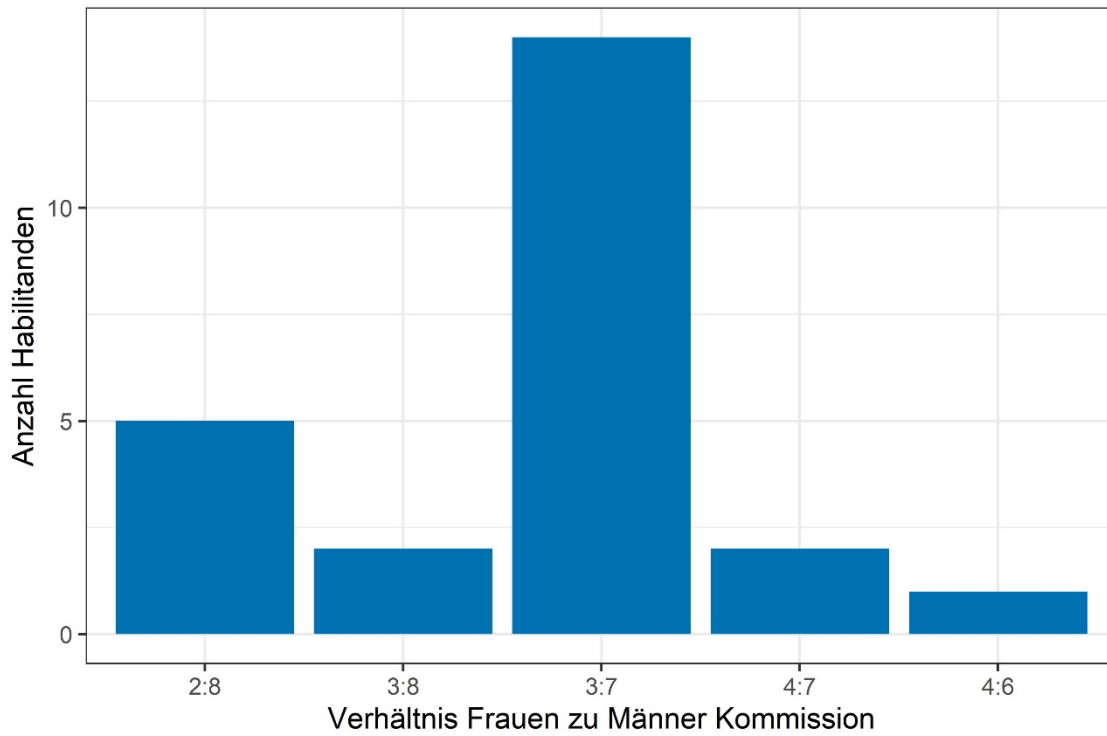


Abbildung 2: Anzahl der jeweiligen Habilitationsverfahren für verschiedene Verhältnisse der Anzahlen von Frauen und Männern in der Habilitations-Kommission, Wirtschaftsjahre 2018/19 und 2019/20.

PERSONAL

Berichtszeitraum: 1.8.2018 bis 31.7.2020 (Wirtschaftsjahre 2018/19 und 2019/20)

Datengrundlage: Das gesamte Personal der PMU Salzburg im Berichtszeitraum, wobei nur jene Personen berücksichtigt wurden, die mindestens 8 Wochen angestellt waren.

Ergebnisse:

- Die in der Folge beschriebenen Ergebnisse beruhen auf den Daten von **505 PMU-Mitarbeiter:innen** (davon 45, also **ca. 9 Prozent, leitende Mitarbeiter:innen**).
- Der **Frauenanteil** beim Personal der PMU beträgt $349 / 505 = 69$ Prozent.
- In den Bereichen „**wissenschaftliche Mitarbeiter:innen**“ und „**anderes Universitätspersonal**“ arbeiten **deutlich mehr Frauen** als Männer (Frauenanteile wissenschaftliche Mitarbeiter:innen: $211/301 = 70\%$, anderes Universitätspersonal: $124/154 = 81\%$, vgl. Abbildung 3).
- Im Bereich der **Dozent:innen** und **Professor:innen** sind dagegen Männer klar in der Mehrheit (Frauenanteil Dozent:innen: $8/24 = 33\%$, Professor:innen: $6/26 = 23\%$, vgl. Abbildung 3).
- Ähnlich stellt sich die Situation in der Gruppe der **leitenden Mitarbeiter:innen** dar: Auch hier sind in der Kategorie „**anderes Universitätspersonal**“ **12 von 16 (75%) Frauen**, während die **leitenden Positionen im wissenschaftlichen Bereich vorwiegend von Männern besetzt werden** (Abbildung 4).
- Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der **Betrachtung nach Vollzeitäquivalenten (VZÄ)**:
 - Insgesamt 247 VZÄ, **Frauenanteil dabei 65%**.
 - Frauenanteil getrennt nach Kategorien: **anderes Universitätspersonal 76%, wissenschaftliche Mitarbeiter:innen 67%, Dozent:innen 23%, Professor:innen 20%**.
 - **Bei leitenden Positionen:** anderes Universitätspersonal 72%, wissenschaftliche Mitarbeiter:innen 21%, Dozent:innen 32%, Professor:innen 24%.
- **Ca. zwei Drittel (339 / 505)** des PMU-Personals hat eine **österreichische Staatsbürgerschaft**, gefolgt von **Deutschland (103 / 505 = 20%)**. Insgesamt waren im Berichtszeitraum Bürger:innen aus **35 verschiedenen Staaten** an der PMU angestellt, neben Europa auch aus Nord- und Südamerika, Asien, Afrika und Australien.
- **Menschen mit Beeinträchtigung bzw. Invalidität: 4 Personen (4 VZÄ)**

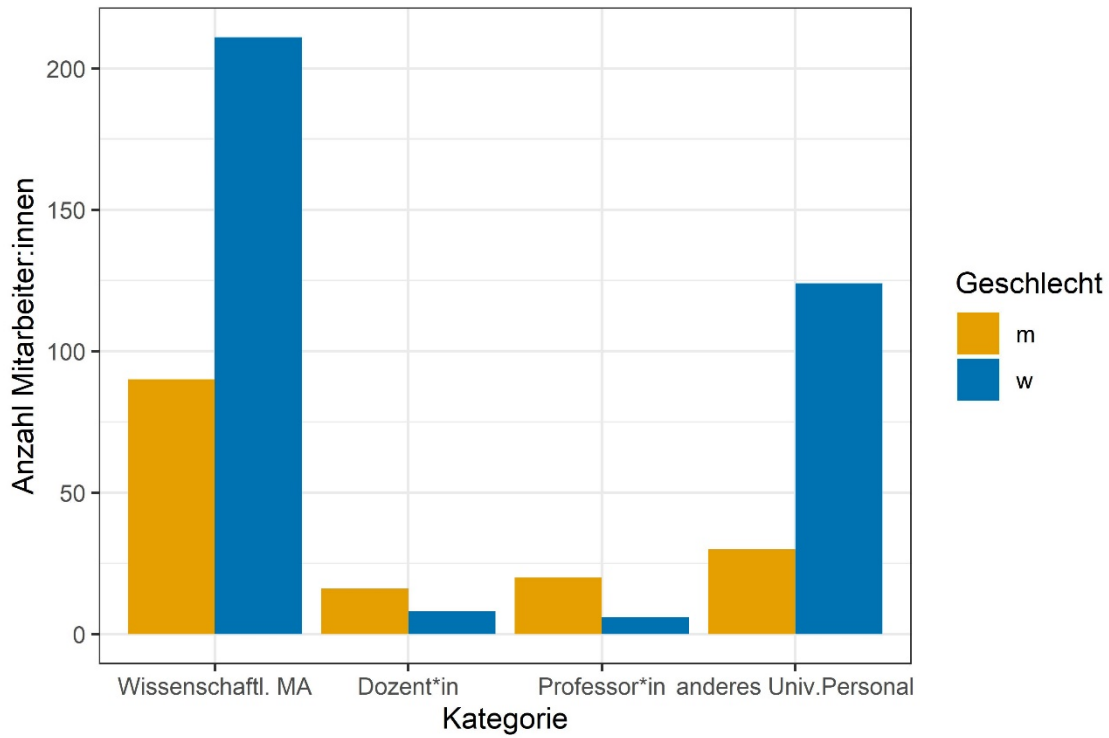


Abbildung 3: (Absolute) Anzahl an PMU-Mitarbeiter:innen in unterschiedlichen Personal-Kategorien, getrennt für Männer (m) und Frauen (w), Wirtschaftsjahre 2018/19 und 2019/20.

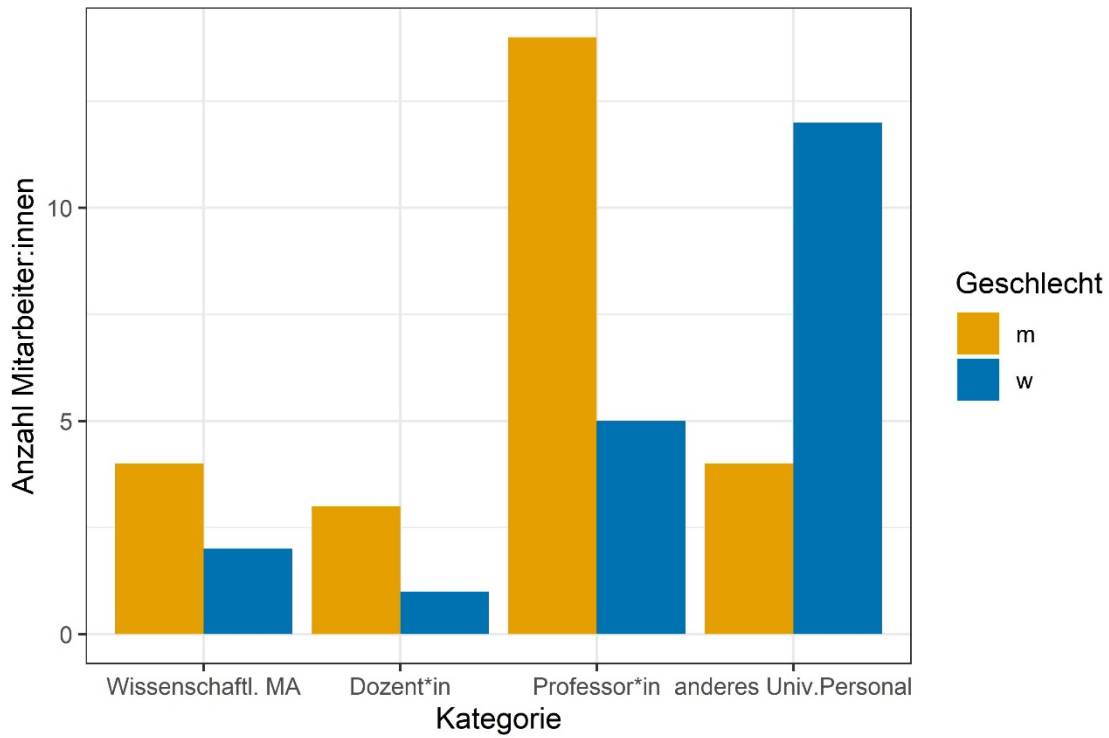


Abbildung 4: (Absolute) Anzahl der PMU-Mitarbeiter:innen in Leitungsfunktionen in unterschiedlichen Personal-Kategorien, getrennt für Männer (m) und Frauen (w), Wirtschaftsjahre 2018/19 und 2019/20.

STUDIERENDE

Berichtszeitraum: 1.8.2018 bis 31.7.2020 (Studienjahre 2018/19 und 2019/20)

Datengrundlage: Alle aktiven Studierenden / Studienanfänger:innen / Absolvent:innen der PMU Salzburg im Berichtszeitraum

Ergebnisse:

- Im Studienjahr 2019/2020 waren im Diplomstudiengang Humanmedizin am PMU-Standort Salzburg 371 aktive Studierende gemeldet. Die Zahl der Studienanfänger:innen lag bei 84, 46 Studierende haben das Humanmedizin-Studium in diesem Jahr abgeschlossen.
- Die jeweiligen **Frauenanteile im Studium Humanmedizin** lagen bei **58 (aktive Studierende), 64 (Anfänger:innen) und 65 (Absolvent:innen) Prozent**.
- Der höchste Frauenanteil bei den aktiven Studierenden war in den Studiengängen der Pflegewissenschaft zu verzeichnen (82 Prozent), gefolgt von den Universitätslehrgängen (81 Prozent). (Abbildung 5)
- Im Gegensatz dazu sind in den PhD-Studiengängen **weniger als die Hälfte** der aktiven Studierenden Frauen (Abbildung 5)
- Die Zahlen für das Studienjahr 2018/19 sind sehr ähnlich und wurden deshalb der Übersichtlichkeit halber nicht in diesen Bericht inkludiert.

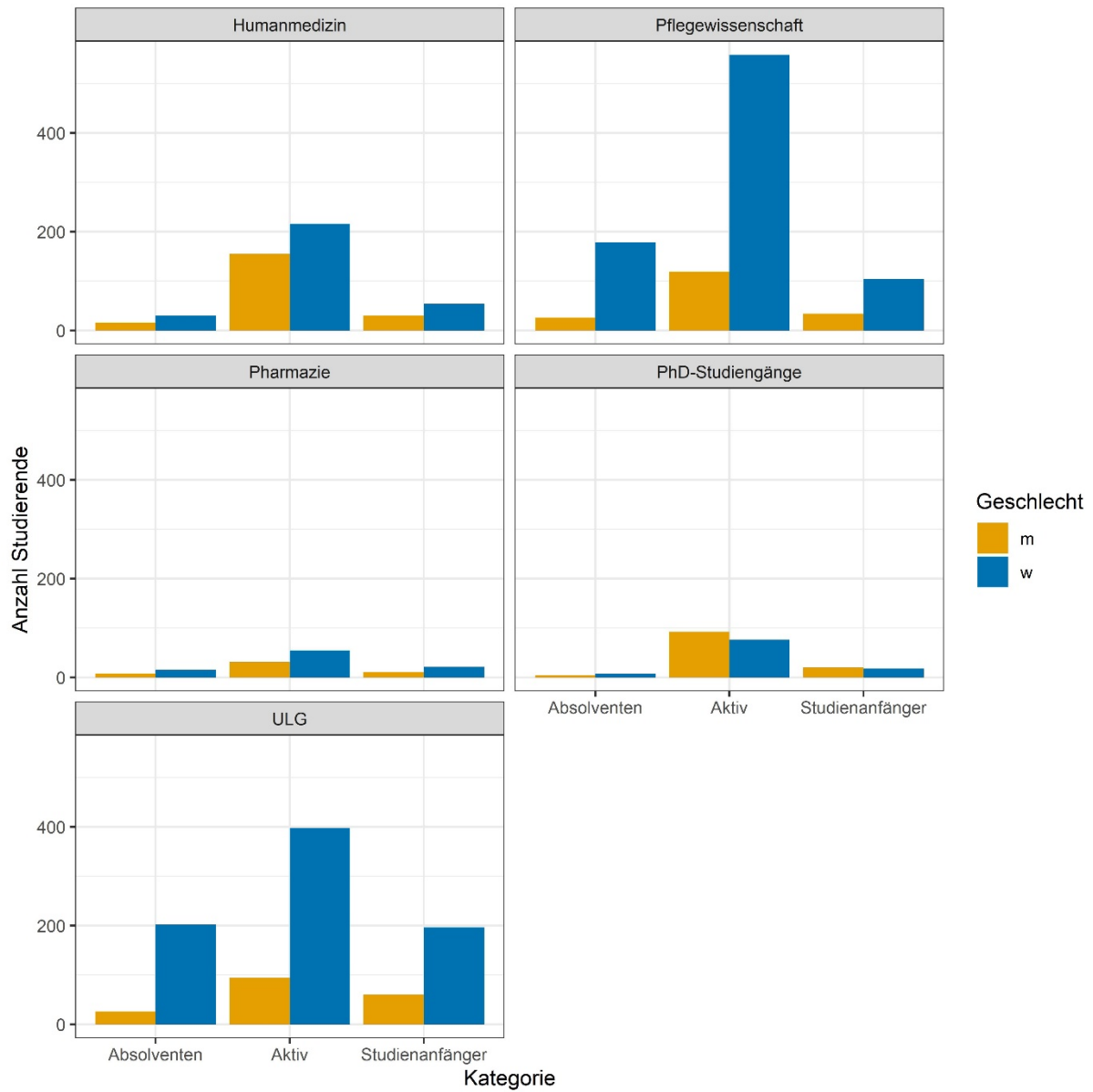


Abbildung 5: (Absolute) Anzahl an aktiven Studierenden an der PMU Salzburg im Studienjahr 2019/20, getrennt nach Männern (m) und Frauen (w), sowie Studienrichtungen (ULG = Universitätslehrgänge).

FORSCHUNG

Berichtszeitraum: Wirtschaftsjahre 2018/19 und 2019/20 (d.h. 1.8.2018-31.7.2020) für Ergebnisse des PMU-Forschungsförderungsfonds (PMU-FFF) bzw. Kalenderjahre 2018 und 2019 für Publikationen, die in der Scientific Qualitative & Quantitative Integrated Database der PMU (PMU-SQQUID) erfasst sind

Datengrundlage: Ergebnisse der Abfragen für die o.g. Berichtszeiträume in einer internen Datentabelle (PMU-FFF) bzw. in PMU-SQQUID (Publikationen)

Ergebnisse:

- In den Wirtschaftsjahren 2018/19 und 2019/20 wurden insgesamt **101 Anträge beim PMU-FFF** eingereicht, **63 davon (62%) wurden bewilligt**.
- 46 (46%) dieser Anträge wurden von **Frauen** als Hauptantragstellerinnen eingereicht. Davon wurden **30 (65%) bewilligt**. Im Vergleich dazu betrug die Förderquote bei den **Männern 33/55, also 60%**.
- Die Förderquoten bei den Kategorien „Add-On“, „Short-term Fellowship“ und „Long-term Fellowship“ waren aufgrund der geringen Anzahl der jeweiligen Anträge nicht für eine weitere Analyse geeignet.
- Bei den **Einzelanträgen** ($19/38 = 50\%$ bewilligt) war die **Förderquote bei den Frauen mit 6/10 (60%) höher als jene der Männer (13/28 = 46%**, vgl. Abbildung 6).
- Die Förderquote bei **RISE-Anträgen** war jedoch umgekehrt bei den **Männern höher als bei den Frauen** ($15/21 = 71\%$ vs. $11/23 = 48\%$, vgl. Abbildung 6).

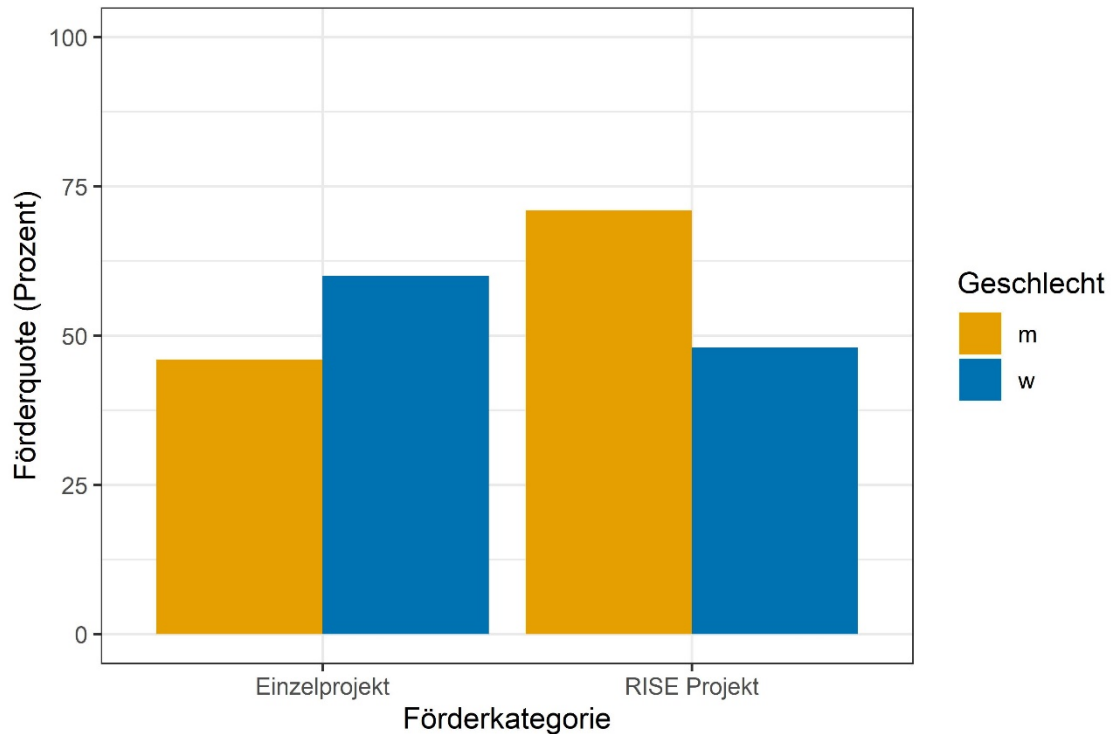


Abbildung 6: Förderquoten PMU-FFF (in Prozent) für Männer (m) und Frauen (w) als Hauptantragsteller:innen, getrennt nach Einzelprojekten und RISE-Projekten, Wirtschaftsjahre 2018/19 und 2019/20.

- In den **Kalenderjahren 2018 und 2019** haben **Frauen im Median 3 wissenschaftliche Arbeiten** publiziert (Interquartilsbereich*: 1-6 Publikationen), während die **mediane Anzahl an Publikationen** bei den **Männern** bei **4** (Interquartilsbereich: 1-8 Publikationen) und somit etwas höher liegt. Die Diskrepanz der jeweiligen Mittelwerte ist größer (mittlere Anzahl Publikationen ca. gleich 5 bei Frauen bzw. 7 bei Männern). Dies ist vor allem dadurch zu erklären, da bei den Männern einige wenige Autoren eine überaus große Anzahl an Publikationen aufweisen.
- Die größte Diskrepanz bzgl. der Anzahl an Publikationen zeigt sich bei den **Co-Autor:innenschaften**: Der **Median** liegt bei den **Frauen bei 2** (Interquartilsbereich: 1-4,

Mittelwert: 3,6), bei den **Männern jedoch bei 3 Co-Autor:innenschaften** (Interquartilsbereich: 1-6, Mittelwert: 5,2).

- Bei den **Letzt-Autor:innenschaften** sind die Verhältnisse jedoch sehr ausgeglichen, die **mediane Anzahl der Publikationen ist in dieser Kategorie sowohl für Männer als auch für Frauen gleich 2**, auch der Interquartilsbereich 1-3 ist derselbe. Bemerkenswert ist allerdings, dass **51 Frauen als Letzt-Autorinnen** der fast vierfachen Zahl an **männlichen Letztautoren (196)** gegenüberstehen.

* Der „Interquartilsbereich“ dient dazu, die Streuung der Daten um den Median zu beschreiben. Er ist definiert als der Zahlenbereich zwischen den 1. und 3. Quartilen, entspricht also den „mittleren 50% der Daten“ (hier: Daten = Anzahl der Publikationen).

FAZIT UND AUSBLICK

Es ist darauf hinzuweisen, dass der vorliegende Bericht ausschließlich auf administrativen Daten – und nicht auf eigens zielgerichtet erhobenen Daten – beruht. Folglich können in den meisten Fällen allenfalls Vermutungen über die Ursachen der im Bericht erläuterten Ergebnisse angestellt werden. Dementsprechend werden sowohl die wesentlichen Erkenntnisse nochmals zusammengefasst als auch diverse Ausblicke auf interessante Fragestellungen gegeben, die in Form von Surveys oder ähnlichen Untersuchungen zeitnah beantwortet werden könnten.

Bei den Studierenden sind Frauen in der Mehrheit, bei einigen Studiengängen wie beispielsweise in der Pflegewissenschaft sogar deutlich. Lediglich bei den PhD-Studierenden liegt der Frauenanteil unter 50 Prozent. Verfolgt man den potentiellen wissenschaftlichen Karriereweg weiter, so ist jedoch ein beträchtlicher Abfall des Frauenanteils bei den Dozent:innen und Professor:innen erkennbar. Diese Beobachtung könnte auf das Phänomen der „Leaky Pipeline“ hindeuten, welches den sinkenden Anteil von Frauen in höheren Qualifizierungsebenen und Karrierestufen in der Wissenschaft beschreibt. Die vielfältigen denkbaren Gründe und damit verbundene, mögliche Ansatzpunkte für eine Verbesserung dieses Phänomens sollten jedoch mittels einer zielgerichteten Datenerhebungen untersucht werden.

Bei den Berufungs- und Habilitationskommissionen fällt auf, dass die männlichen Mitglieder deutlich in der Mehrheit sind und der Versuch einer gleichen Aufteilung oder gar einer Mehrheit von Frauen klar verfehlt worden ist. Dieser Umstand kann durch das ungleiche Verhältnis von Frauen und Männern in der relevanten Personalkategorie (d.h. im Bereich der Professor:innen-Kurie) durchaus erklärt werden. Dennoch sind in diesem Kontext entsprechende Maßnahmen zu entwickeln, um Veränderungen bei den Berufungs- und Habilitationskommissionen zu bewirken.

Die Förderquoten bei PMU-FFF-Anträgen sind für weibliche und männliche Hauptantragsteller:innen in etwa gleich. Eine genauere Betrachtung der Daten zeigt jedoch, dass Frauen bei Einzelprojekten etwas im Vorteil sind, während bei RISE-Projekten das Gegenteil der Fall ist.

Schließlich sei noch darauf hingewiesen, dass verschiedene Charakteristika der Daten auffällig sind und Anlass zu einer sensibleren Erfassung im administrativen Routinebetrieb geben könnten:

Beispielsweise sollte die non-binäre Schreibweise bereits in der entsprechenden Klassifizierung in den diversen Datenbanken implementiert werden (derzeit finden sich als Angaben zum „Geschlecht“ in allen Datenbanken lediglich die „männliche“ und „weibliche“ Form). Außerdem sind wenig bis gar keine Routinedaten vorhanden, die Aufschlüsse über weitere Aspekte der Gleichbehandlung und Diversität geben. In diesem Kontext kann zwischen inneren Faktoren (Ethnizität und Herkunft, sexuelle Orientierung und Identität, Religion und Weltanschauung, Beeinträchtigung, etc.) und äußeren Faktoren (Ausbildung und Einkommen, Berufserfahrung, Familienstand und Elternschaft, Gewohnheiten und Freizeitverhalten, geographische Lage, etc.) unterschieden werden. Die adäquate Berücksichtigung dieser inneren und äußeren Faktoren stellt ein strategisches Schlüsselinstrument dar und kann sich auf Individual-, Team- und Organisationsebene äußern. Auch in dieser Hinsicht wäre eine weiterführende Untersuchung mittels geeigneter Erhebungsinstrumente eine sinnvolle Option, um zielgerichtete Maßnahmen im Sinne der Chancengleichheit und Gleichbehandlung planen sowie umsetzen und somit die PMU im Sinn einer personellen und kulturellen Vielfalt weiterentwickeln zu können.



PARACELTUS
MEDIZINISCHE PRIVATUNIVERSITÄT

Herausgeberin:
Paracelsus Medizinische Privatuniversität – Privatstiftung
Arbeitskreis für Gleichbehandlung der Paracelsus Universität

Für den Inhalt verantwortlich:
Arbeitskreis für Gleichbehandlung der Paracelsus Universität

Diagramme und statistische Auswertung:
Dr. Georg Zimmermann

Grafische Gestaltung und Layout:
Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Maria Flamm, MPH
Mag. Dr. Martin Gaisberger

Zusammenstellung der Daten in Kooperation mit den Abteilungen:
Personal
Forschungsmanagement und Technologietransfer
Academic Services
Academic Technologies

Für die Unterstützung bei der Datenaufbereitung Dank an:
Elisabeth Mooslechner (Institut für Pharmakologie und Toxikologie)
Mag.^a Dorothea Kölblinger, MAS (Abteilung Forschungsmanagement und Technologietransfer)
Sowie allen Mitarbeiter:innen, die bei der Datenzusammenstellung indirekt unterstützt haben.

Bildnachweis Titelseite: iStock

Salzburg, April 2021
© 2021 alle Rechte vorbehalten