

PARACELSUS
MEDIZINISCHE
PRIVATUNIVERSITÄT



GLEICHBEHANDLUNGSBERICHT

2020/21

Arbeitskreis für Gleichbehandlung

Salzburg 2023

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 AKGs 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 vierten Bericht des Arbeitskreises für Gleichbehandlung. Der aktuelle Bericht für 20/21 soll Ihnen in einer bewusst auf das Wesentliche fokussierten 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.

Das Team des AKG

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Sperl
Rektor

INHALTSVERZEICHNIS

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

BERUFUNGEN

Berichtszeitraum: 1.8.2020 bis 31.7.2021 (Wirtschaftsjahr 2020/21)

Datengrundlage: Berufungen an SALK und PMU Salzburg im Berichtszeitraum (3 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 1.8.2020 und 31.7.2021 wurden insgesamt 8 Professorinnen und Professoren an SALK und PMU Salzburg bestellt, davon **2 Professorinnen (1 a.o. Univ.-Prof., 1 Univ.-Prof.)** und **6 Professoren (3 APL-Prof., 1 a.o. Univ.-Prof., 2 Univ.-Prof.)**.
- Der **Vorsitz in der Berufungskommission** wurde in **allen Fällen** von **Männern** geführt.
- 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 8 Berufungsverfahren** wurde ein **50%-iger Frauenanteil** und somit ein ausgeglichenes Verhältnis erreicht.

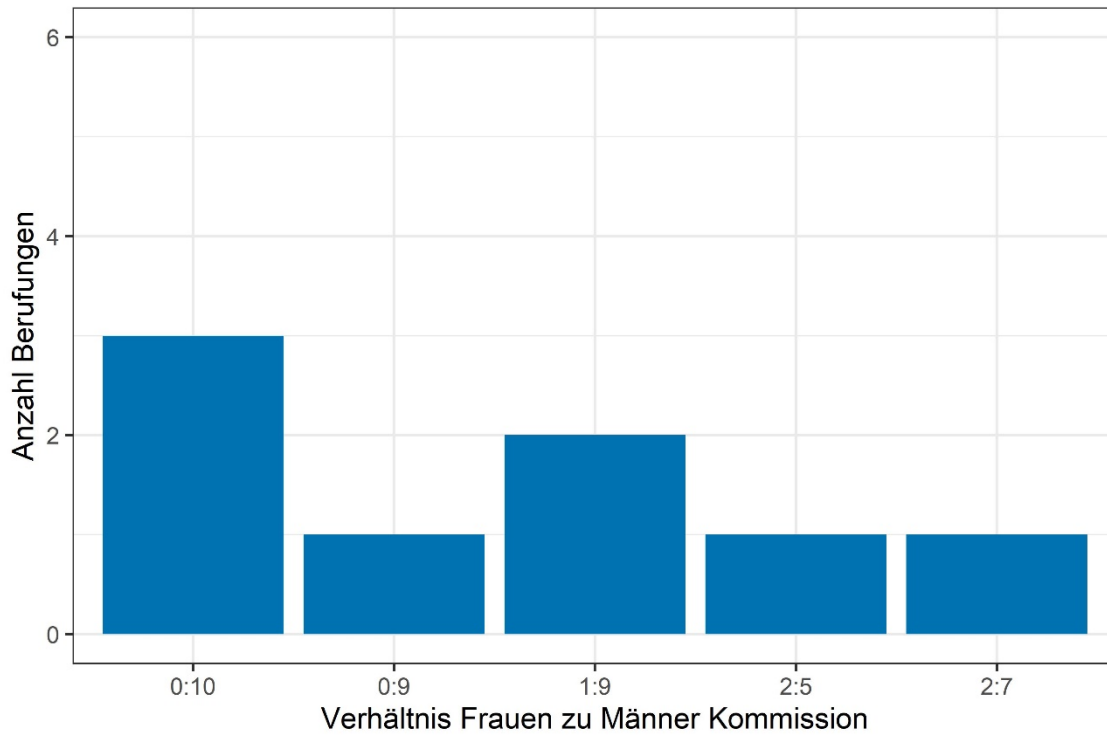


Abbildung 1: Anzahl der jeweiligen Berufungsverfahren für verschiedene Verhältnisse der Anzahlen von Frauen und Männern in der Berufungs-Kommission, Wirtschaftsjahr 2020/21.

HABILITATIONEN

Berichtszeitraum: 1.8.2020 bis 31.7.2021 (Wirtschaftsjahr 2020/21)

Datengrundlage: Habilitationen an der PMU Salzburg / SALK im Berichtszeitraum (9 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 1.8.2020 und 31.7.2021 erfolgten insgesamt 12 Habilitationen an der PMU Salzburg / SALK. **2 der 12 Habilitand*innen (17%) waren Frauen.**
- Der **Vorsitz in der Habilitationskommission** wurde in **allen 12 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 allen Fällen sehr unausgewogen, mit einer **deutlichen männlichen Mehrheit** (Abbildung 2).

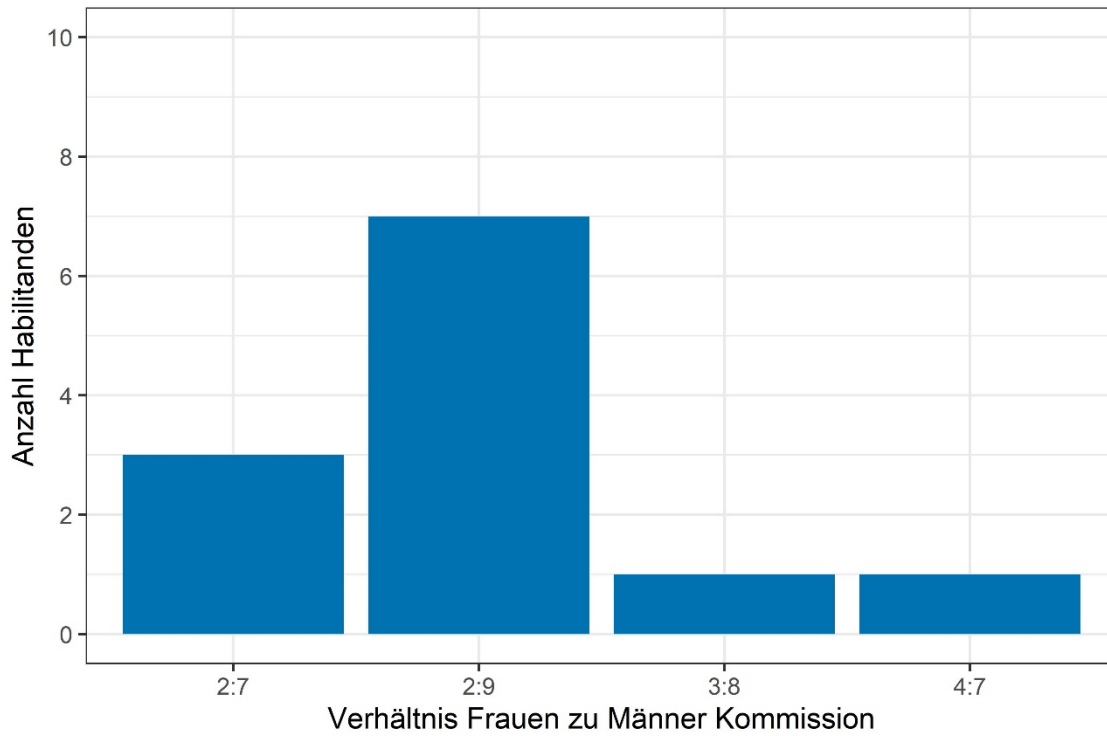


Abbildung 2: Anzahl der jeweiligen Habilitationsverfahren für verschiedene Verhältnisse der Anzahlen von Frauen und Männern in der Habilitations-Kommission, Wirtschaftsjahr 2020/21.

PERSONAL

Berichtszeitraum: 1.8.2020 bis 31.7.2021 (Wirtschaftsjahr 2020/21)

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 **472 PMU-Mitarbeiter*innen** (davon 49, also **ca. 10 Prozent, leitende Mitarbeiter*innen**).
- Der **Frauenanteil** beim Personal der PMU beträgt $312 / 472 = 66$ Prozent.
- In den Bereichen „**wissenschaftliche Mitarbeiter*innen**“ und „**anderes Universitätspersonal**“ arbeiten **deutlich mehr Frauen** als Männer (Frauenanteile wissenschaftliche Mitarbeiter*innen: $172/253 = 68\%$, anderes Universitätspersonal: $127/166 = 77\%$, vgl. Abbildung 3).
- Im Bereich der **Dozent*innen** und **Professor*innen** sind dagegen **Männer klar in der Mehrheit** (Frauenanteil Dozent*innen: $6/22 = 27\%$, Professor*innen: $7/31 = 23\%$, vgl. Abbildung 3).
- Ähnlich stellt sich die Situation in der Gruppe der **leitenden Mitarbeiter*innen** dar: Auch hier sind in der Kategorie „**anderes Universitätspersonal**“ **13 von 20 (65%) 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 275 VZÄ, **Frauenanteil dabei 63%**.
 - Frauenanteil getrennt nach Kategorien: **anderes Universitätspersonal 72%, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen 65% , Dozent*innen 29%, Professor*innen 25%**.
 - **Bei leitenden Positionen:** anderes Universitätspersonal 59%, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen 36% , Dozent*innen 9%, Professor*innen 26%.
- **Ca. zwei Drittel (69 Prozent)** des PMU-Personals hat eine **österreichische Staatsbürgerschaft**, gefolgt von **Deutschland (19%)**. Insgesamt waren im Berichtszeitraum Bürger*innen aus **29 verschiedenen Staaten** an der PMU angestellt, neben Europa auch aus Nord- und Südamerika, Asien und Afrika.
- **Menschen mit Beeinträchtigung bzw. Invalidität: 4 Personen (4 VZÄ)**

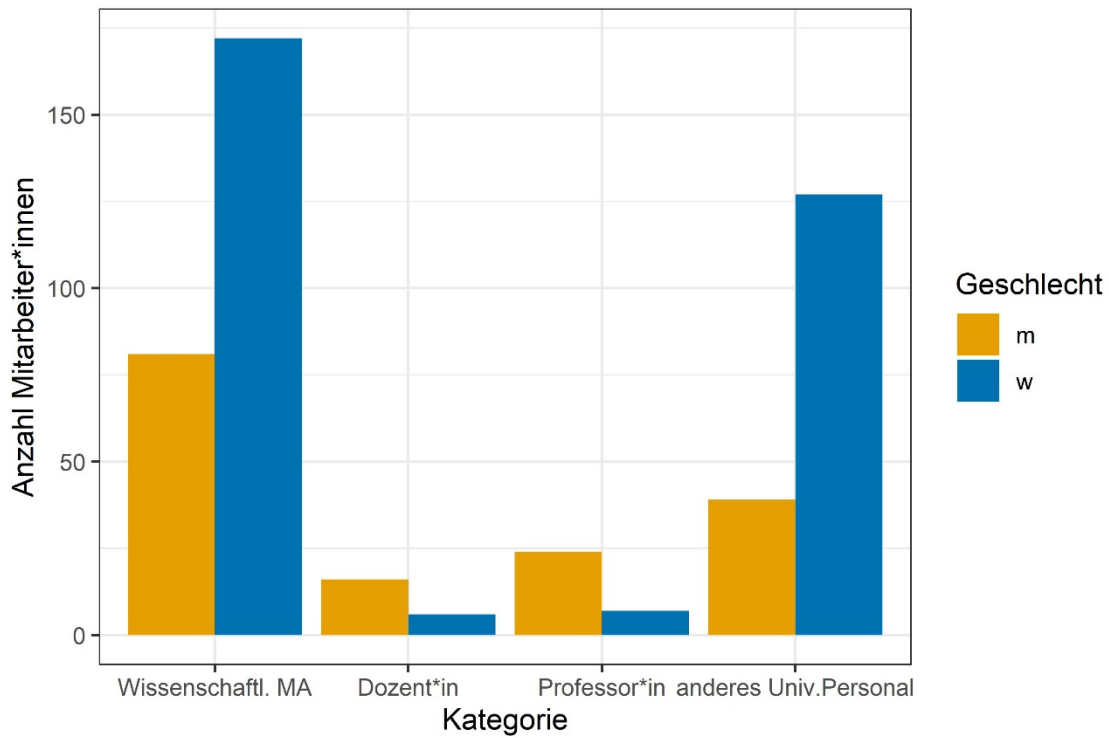


Abbildung 3: (Absolute) Anzahl an PMU-Mitarbeiter*innen in unterschiedlichen Personal-Kategorien, getrennt für Männer (m) und Frauen (w), Wirtschaftsjahr 2020/21.

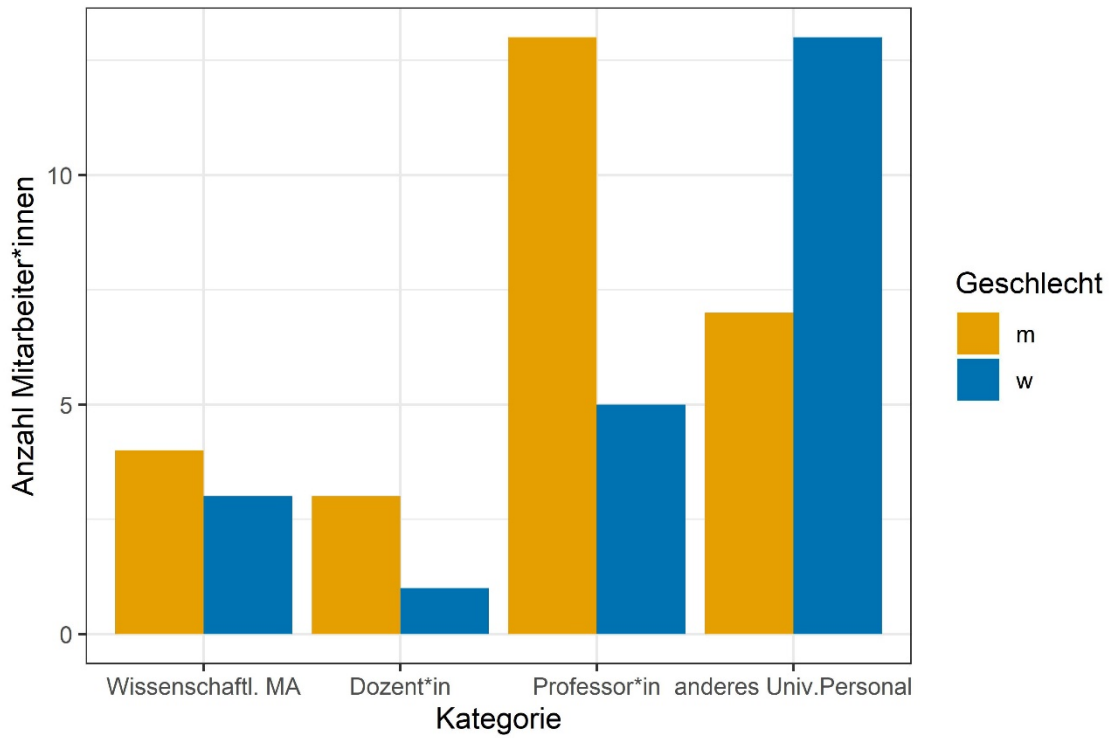


Abbildung 4: (Absolute) Anzahl der PMU-Mitarbeiter*innen in Leitungsfunktionen in unterschiedlichen Personal-Kategorien, getrennt für Männer (m) und Frauen (w), Wirtschaftsjahr 2020/21.

STUDIERENDE

Berichtszeitraum: 1.8.2020 bis 31.7.2021 (Studienjahr 2020/21)

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

Ergebnisse:

- Im Studienjahr 2020/2021 waren im Diplomstudiengang Humanmedizin am PMU-Standort Salzburg 391 aktive Studierende gemeldet. Die Zahl der Studienanfänger*innen lag bei 81, und 54 Studierende haben das Humanmedizin-Studium in diesem Jahr abgeschlossen.
- Die jeweiligen **Frauenanteile im Studium Humanmedizin** lagen bei **61 (aktive Studierende), 74 (Anfänger*innen) und 59 (Absolvent*innen) Prozent**.
- Der höchste Frauenanteil bei den aktiven Studierenden war in den Studiengängen der Pflegewissenschaft zu verzeichnen (79 Prozent), gefolgt von den Universitätslehrgängen (74 Prozent). (Abbildung 5)
- Im Gegensatz dazu sind in den PhD-Studiengängen **weniger als die Hälfte** der aktiven Studierenden Frauen (Abbildung 5)
- In den Pharmazie-Studiengängen lag der Frauenanteil bei den aktiven Studierenden bei 63 Prozent.

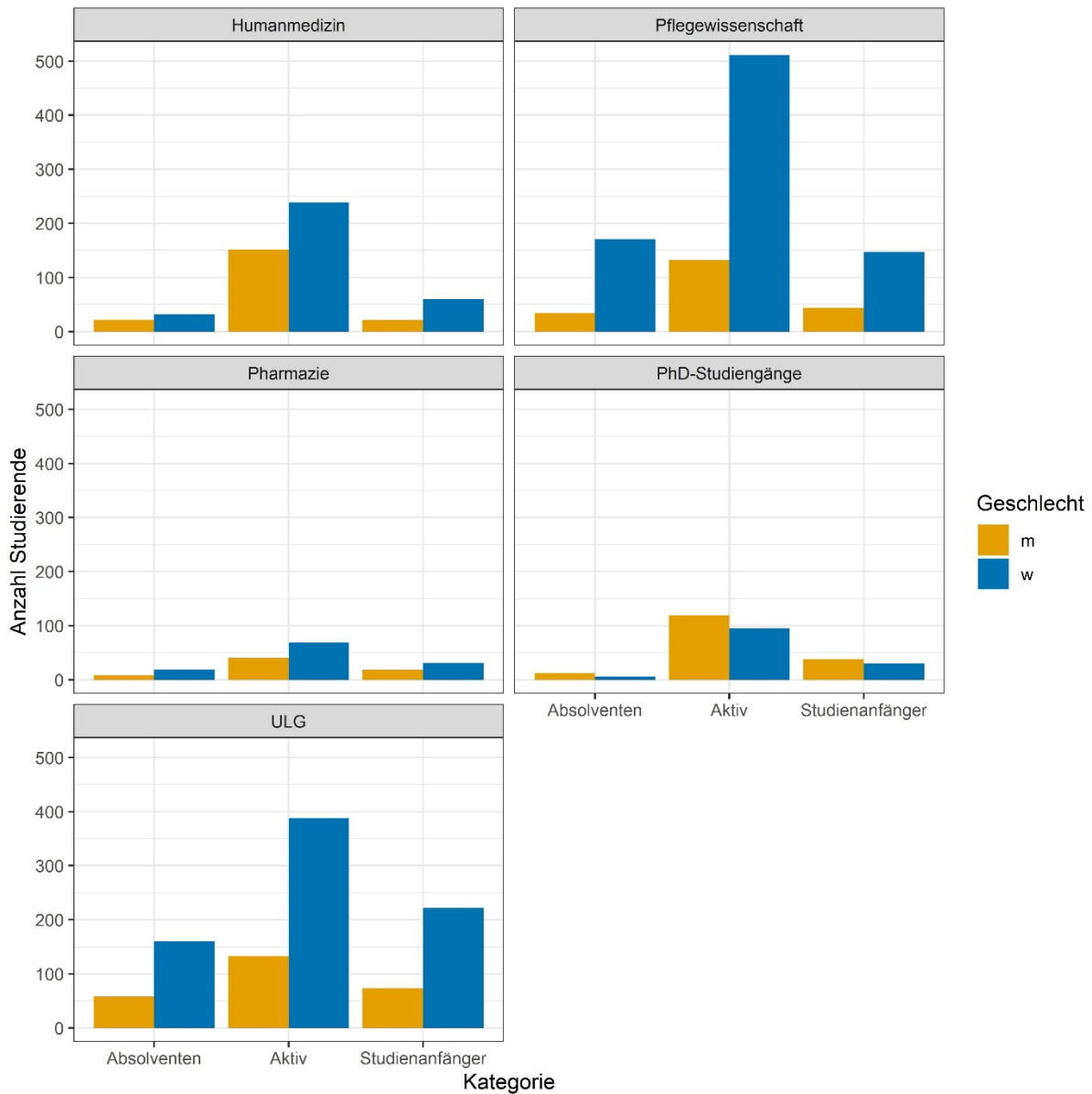


Abbildung 5: (Absolute) Anzahl an aktiven Studierenden an der PMU Salzburg im Studienjahr 2020/21, getrennt nach Männern (m) und Frauen (w), sowie Studienrichtungen (ULG = Universitätslehrgänge).

FORSCHUNG

Berichtszeitraum: Kalenderjahr 2020 für Ergebnisse des PMU-Forschungsförderungsfonds (PMU-FFF) sowie 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:

- Im Jahr 2020 wurden insgesamt **60 Anträge beim PMU-FFF** eingereicht, **34 davon (57%) wurden bewilligt**.
- 33 (55%) der Anträge wurden von **Frauen** als Hauptantragstellerinnen eingereicht. Davon wurden **18 (55%) bewilligt**. Im Vergleich dazu betrug die Förderquote bei den **Männern 16/27, also 59%**.
- 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** war die **Förderquote bei den Frauen mit 3/9 (33%) niedriger als jene der Männer (8/15 = 53%, vgl. Abbildung 6)**.
- Die Förderquote bei **RISE-Anträgen** war ebenfalls **etwas höher bei den Männern als bei den Frauen (5/9 = 56% vs. 8/17 = 47%, vgl. Abbildung 6)**.

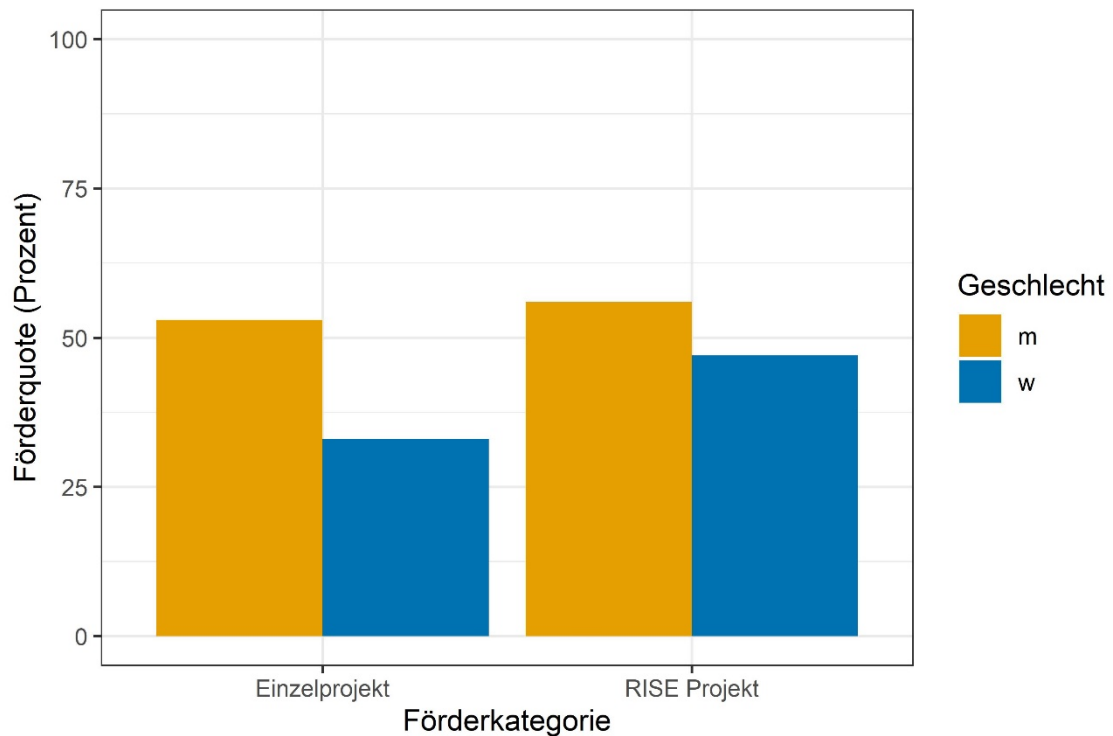


Abbildung 6: Förderquoten PMU-FFF (in Prozent) für Männer (m) und Frauen (w) als Hauptantragsteller*innen, getrennt nach Einzelprojekten und RISE-Projekten, Kalenderjahr 2020.

- Im **Kalenderjahr 2020** haben **Frauen im Median 2 wissenschaftliche Arbeiten** publiziert (Interquartilsbereich¹: 1-3 Publikationen), während die **mediane Anzahl an Publikationen** bei den **Männern ebenfalls bei 2 liegt, allerdings einen breiteren Interquartilsbereich aufweist (1-5 Publikationen)**. Die Diskrepanz der jeweiligen Mittelwerte ist größer (mittlere Anzahl Publikationen ca. gleich 2,7 bei Frauen bzw. 4,5 bei Männern). Dies ist vor allem dadurch zu erklären, da bei den Männern einige wenige Autoren eine überaus große Anzahl an Publikationen aufweisen.

¹ 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).

- Eine bemerkenswerte Diskrepanz bzgl. der Anzahl an Publikationen zeigt sich bei den **Co-Autor*innenschaften**: Der **Median** liegt bei den **Frauen bei 1** (Interquartilsbereich: 1-3, Mittelwert: 2,3), bei den **Männern jedoch bei 2 Co-Autor*innenschaften** (Interquartilsbereich: 1-4, Mittelwert: 3,3).
- Bei den **Letzt-Autor*innenschaften** sind die Verhältnisse relativ ausgeglichen, die **mediane Anzahl der Publikationen ist in dieser Kategorie sowohl für Männer als auch für Frauen gleich 1**, auch die Interquartilsbereiche sind sehr ähnlich (1-2 vs. 1-1). Bemerkenswert ist allerdings, dass **40 Frauen als Letzt-Autorinnen** der mehr als dreifachen Zahl an männlichen **Letztautoren (130)** gegenüberstehen.

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 eine geringere Erfolgsquote aufweisen, wenngleich die Gesamtzahl der Anträge wohl zu gering ist, als dass hier eindeutige Schlüsse gezogen werden könnten.

Im Vergleich zum Bericht der vergangenen beiden Jahre fällt ganz klar auf, dass die Ergebnisse der Datenanalysen wiederum (quasi) genau dasselbe Bild ergeben. Dies verdeutlicht, dass konkrete

Schritte und Maßnahmen gesetzt werden müssen, um den oben beschriebenen Ungleichheiten entgegen zu wirken.

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 und Behinderung, 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 Medizinischen Universität Salzburg

Diagramme und statistische Auswertung:
Dr. Georg Zimmermann

Grafische Gestaltung und Layout:
TBA

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.º Dorothea Kölblinger, MAS (Abteilung Forschungsmanagement)
Alle Mitarbeiter*innen, die bei der Datenzusammenstellung indirekt unterstützt haben.

Bildnachweis Titelseite: iStock

Salzburg, Januar 2023
© 2023 alle Rechte vorbehalten