



GENDER:UNIT

Medizinische Universität Graz



blickpunkt:gender 2017

IMPRESSUM

Herausgeberin: GENDER:UNIT, Medizinische Universität Graz, Universitätsstraße 6, 8010 Graz, www.medunigraz.at/genderunit

Konzept, Recherche, Auswertungen: Verena Kuckenberger, Sandra Gamse

Wir bedanken uns außerdem für Recherche, Auswertungen und Daten bei: Andrea Klatzer, Cornelia Eichner, Daniel Ithaler, Sabine Tertinegg

Layout und Druck: Crossdesign Werbeagentur GmbH, **Auflage:** 300 Stück

INHALT

Vorwort des Rektors	4	Habilitationen 2016	38
Vorwort Gender:Unit	5	Berufungen	39
überblick:punkte	6	Berufungen 2016.....	39
Leaky Pipeline.....	7	Überblick Berufungen 2012–2016	40
Überblick Studierende	10	Calls Qualifizierungsvereinbarungen	41
StudienanfängerInnen nach Studienrichtungen	13	Spotlight Personal 2017	43
StudienanfängerInnen Humanmedizin 2006–2016.....	14	Beschäftigungsausmaß und	
StudienanfängerInnen Zahnmedizin 2008–2016	15	Karenz 2017	44
StudienanfängerInnen Pflegewissenschaft 2008–2016 ...	16	Altersstruktur MitarbeiterInnen	45
StudienanfängerInnen Humanmedizin (Bachelor) 2016 ...	17	Leitungsfunktionen	46
Auswahlverfahren: TeilnehmerInnen und		Leitungsfunktionen 2017.....	46
Studienplätze nach Geschlecht.....	18	Leitungsfunktionen 2011/2017	48
Humanmedizin 2006–2017	18	Partizipation 2016.....	49
Zahnmedizin 2006–2017	22	Verwendungsgruppen	51
Veränderung der Studierendenzahlen Humanmedizin ...	25	Allgemeines Personal.....	51
AbsolventInnen 2006/07–2016/17	27	Wissenschaftliches Personal	54
Studierendenmobilität.....	31	Gender Pay Gap	56
Überblick Personal 2014/2015/2016	32	Durchschnittliches Grundgehalt und	
Personal 2016.....	34/35	Vollzeitäquivalente 2016.....	58
Entwicklung 2014/2015/2016.....	36	GENDER:UNIT	59



Hellmut Samonigg
Rektor der
Medizinischen
Universität Graz

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen!

Tatsächliche Chancengleichheit für Frauen und Männer, für ältere und jüngere ArbeitnehmerInnen, für Teilzeit- und Vollbeschäftigte ist auch im Jahr 2017 weder eine Selbstverständlichkeit noch trivial. Es braucht neben einem klaren Bekenntnis der EntscheidungsträgerInnen auch objektive, faktenbasierte Analysen des Status Quo, um gezielt sinnvolle, effektive Maßnahmen setzen zu können. Diese Faktenbasis liefert die vorliegende Broschüre ebenso wie die laufende, extrem wertvolle Arbeit der Gender Unit. Darauf aufsetzend ergreift die Med Uni Graz kontinuierlich größere wie kleiner Maßnahmen, um Schritt für Schritt dem Ziel eines möglichst ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses näher zu kommen. Große Schritte dabei sind zum Beispiel spezielle Unterstützungsprogramme für weibliche Laufbahnstelleninhaberinnen oder der explizite Auftrag, in Berufungsverfahren, wo immer möglich, weibliche Kandidatinnen zu identifizieren.

Auch eine im Vergleich mit den gesetzlichen Regelungen deutlich großzügigere interne Regelung für Pflegefreistellungen konnte im vergangenen Jahr umgesetzt werden.

Die vielleicht kleineren, deshalb aber keineswegs weniger wichtigen Schritte, sind zum Beispiel unser exzellentes Kinderbetreuungsangebot, das z.B. bei Bedarf auch individuell, maßgeschneidert an Fenstertagen oä. zur Verfügung steht.

Für jeden Schritt, ob groß oder klein, braucht es jedenfalls Personen, die meist zusätzlich zu ihren täglichen Aufgaben bereit sind, ihre Überlegungen, Ideen und Energie einzubringen und diese auch voranzutreiben. All jenen und natürlich den stets engagierten MitarbeiterInnen der Gender:Unit danke ich ganz besonders und darf mir gleichzeitig wünschen, dass wir auch in Zukunft Vorreiter sein werden, wenn es um die Umsetzung von Chancengleichheit geht.

Univ.-Prof. Dr. Hellmut Samonigg
Rektor der Medizinischen Universität Graz

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen!

Als Gender Unit sind uns individuelle Förderung und Unterstützung unserer MitarbeiterInnen und Studierenden ein großes Anliegen. So stellen wir beispielsweise Stipendien für Frauen und Familien, Coachingangebote, gezielte Weiterbildungsmöglichkeiten oder diverse Services und Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Dual Career) zur Verfügung. Darüber hinaus gehören aber auch strategische Bereiche wie Gender Mainstreaming und Diversitätsmanagement zu unseren Aufgaben, einer dieser organisatorischen Aspekte ist das Gender Monitoring – die regelmäßige Darstellung von genderspezifischen Zahlen und Daten an unserer Universität.

Seit 2008 erscheinen diese Berichte in Form der Broschüre *blickpunkt:gender*. Interessant ist dabei für uns immer, in welchen Bereichen sich Veränderungen zeigen und in welchen Bereichen die Zahlen oder Verhältnisse relativ

gleich bleiben. Auch wenn nicht alles in Zahlen abzubilden ist, lassen sich in dieser Darstellungsform doch strukturelle Gegebenheiten finden, die wir auch in Zukunft im Blick behalten möchten.

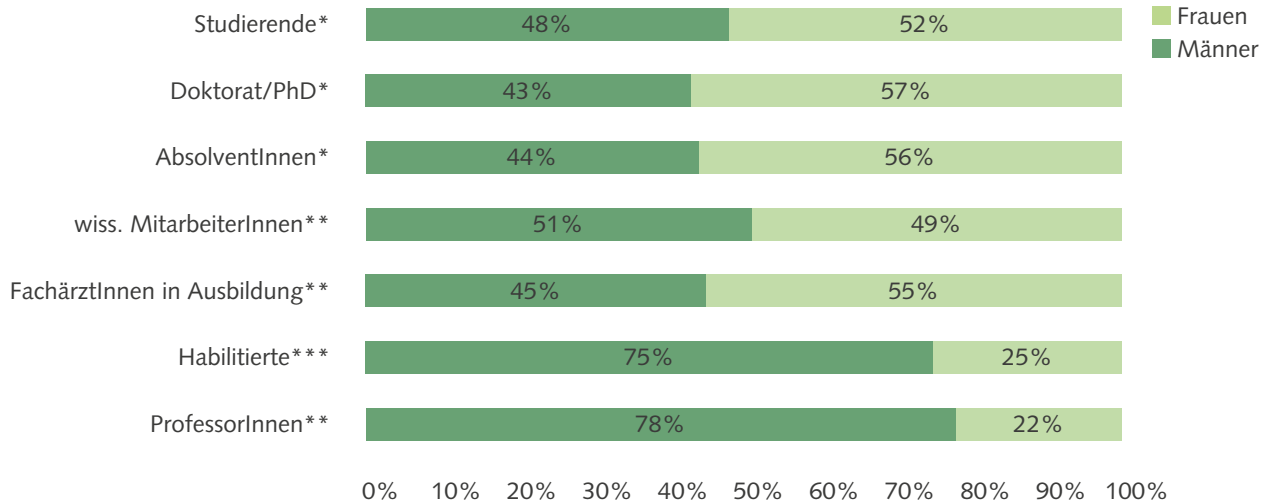
Wir hoffen, dass diese Broschüre Ihnen einen guten Einblick in die verschiedenen Bereiche unserer Universität bietet und eine Grundlage für Diskussionen oder Ideen liefert!

*Verena Chiara Kuckenberger
& das Team der Gender Unit*



**Verena Chiara
Kuckenberger**
Leiterin der
Gender:Unit

überblick:punkte



Daten: *MEDonline, **Wissensbilanz, *** Abteilung Personaladministration Stichtag: 31.07.2017
 Studierende ohne PhD u. ULG (Stand MEDonline 26.02.2017) belegte Studien 2016/2017
 AbsolventInnen – alle Studienrichtungen ohne ULG (Stand MEDonline 26.2.2017) abgeschlossene Studien 2016/2017
 Alle Angaben beziehen sich auf Kopffzahlen

Leaky Pipeline

Mit dem Begriff der Leaky Pipeline wird – ähnlich dem Phänomen der Gläsernen Decke – der Umstand bezeichnet, dass sich die Anzahl der Frauen mit jedem Schritt auf der wissenschaftlichen Karriereleiter verringert. Frauen „versickern“ sozusagen in den traditionell auf Männer ausgelegten Wissenschaftsstrukturen.

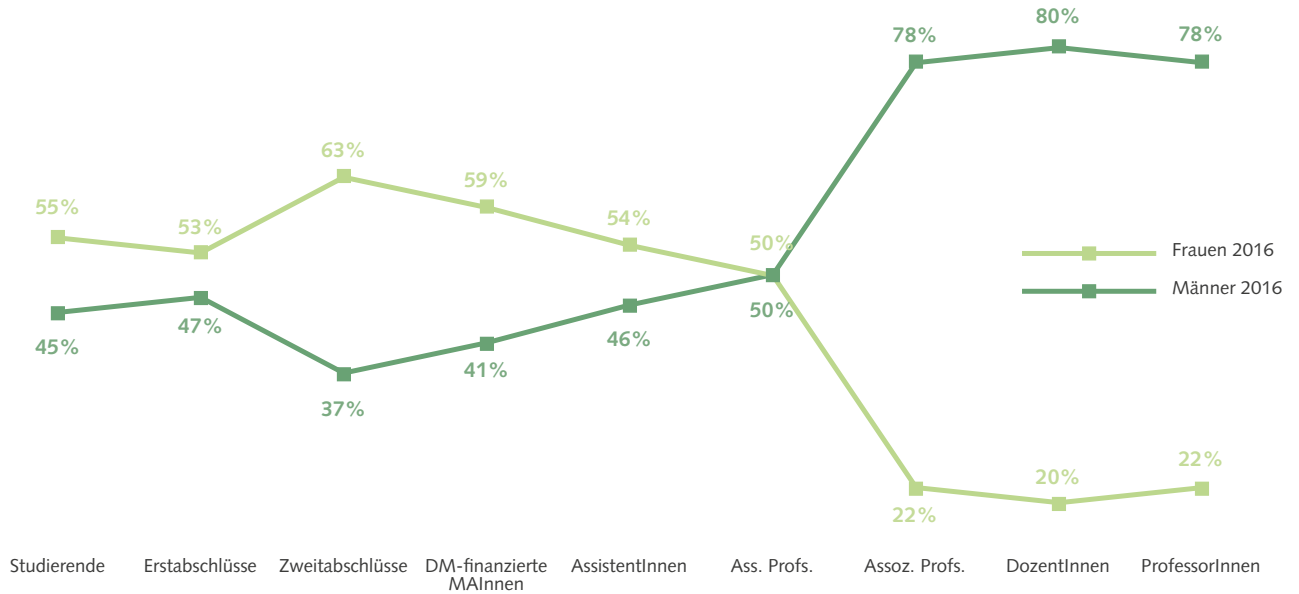
Während Frauen an der Medizinischen Universität Graz bei Studium und Abschlüssen noch die Mehrheit darstellen, beginnen die „Leaks“ bereits bei den Assistentinnen und setzen sich mit höheren Karrierestufen fort. Durch die Un-

terrepräsentation von Frauen in den höchsten Positionen zeigen sich in Darstellungen oft sogenannte Karriereschere. In dieser Darstellung für das Jahr 2016 wurden auch AssistenzprofessorInnen und Assoziierte ProfessorInnen als eigene Kategorie mitberücksichtigt, daher ergibt sich eine veränderte Form zum Vergleich 2007 – 2016.

Die Gegenüberstellung der *Leaky Pipelines* von 2007 und 2016 zeigen einerseits ein verändertes Bild bei den Zweitabschlüssen sowie eine leichte Annäherung in den Bereichen in denen die Schere auseinanderklafft.

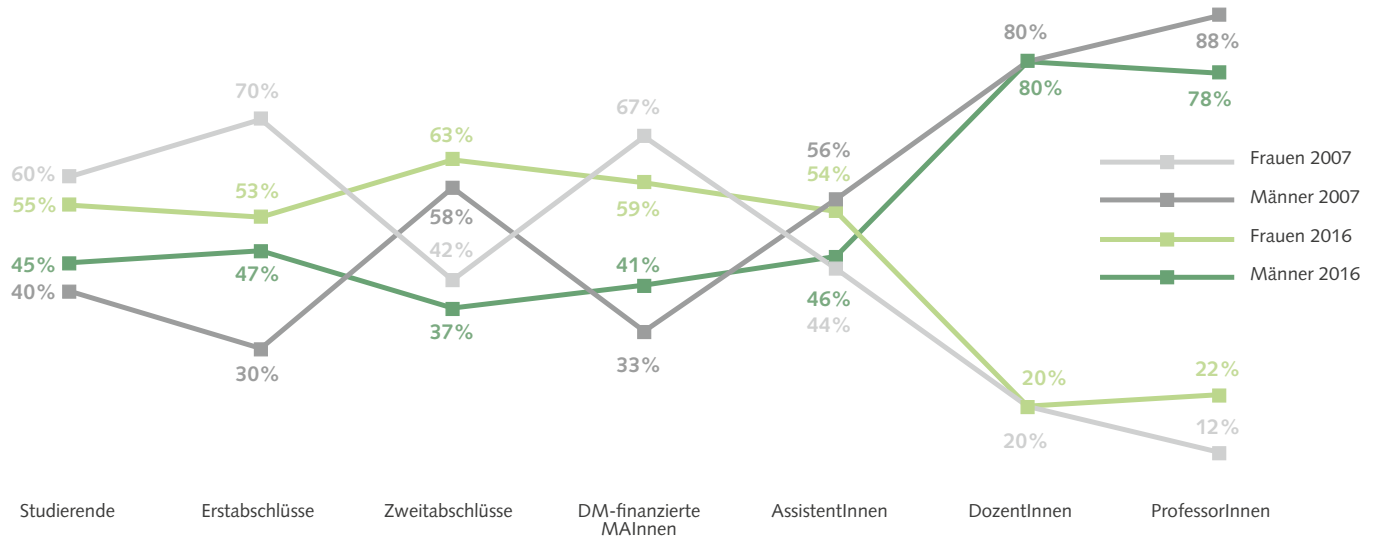
Leaky Pipeline 2016

Daten: UniData und MIS (Ass.Profs. und Assoz.Profs.), Stand 31.12.2016,
 Alle Angaben beziehen sich auf VZÄ



Leaky Pipeline 2007/2016

Daten: blickpunkt:gender 2008 und UniData, Stand 31.12.2016,
Alle Angaben beziehen sich auf VZÄ



Überblick Studierende

Studierende nach Studienrichtung 2016

Insgesamt studieren an der Medizinischen Universität Graz mehr Frauen als Männer.

Weibliche Studierende Humanmedizin, Zahnmedizin und Gesundheits- und Pflegewissenschaft: **53,5% (2014: 52%)**

Weibliche Studierende Doktorat und PhD: **57% (2014: 62%)**

Während der Anteil der **Studentinnen in Humanmedizin seit Beginn der Zulassungsverfahren eher abnehmend** war (siehe Daten zu StudienanfängerInnen) zeigt sich für das Jahr 2016 wieder eine erhöhte Anzahl an weiblichen Studienanfängerinnen, unverändert weiblich dominiert bleibt die **Gesundheits- und Pflegewissenschaft (89,9% Frauen Bachelor, 77,4% Frauen im Master)**.

Ebenfalls mehr Frauen als Männer finden sich in den meisten Universitätslehrgängen. Im Universitätslehrgang für Führungskräfte sind im Vergleich zu den letzten Erhebungen von *blickpunkt:gender* nun ebenfalls mehr Frauen als Männer eingeschrieben.

Die Daten beziehen sich hier auf das Jahr 2016, da dies das letzte abgeschlossene Jahr zum Zeitpunkt der Erstellung der Broschüre war.



Studienrichtung	Männer	Frauen	Gesamt
O 201 Medizin	28	21	49
O 202 Humanmedizin	1355	1203	2558
K 033 303 Bachelorstudium; Humanmedizin	75	75	150
O 203 Zahnmedizin	91	94	185
O 033 300/301 Gesundheits- und Pflegewissenschaft (Bachelor)	29	259	288
O 066 330 Gesundheits- und Pflegewissenschaft (Master)	16	52	68
O 066 331 Pflegewissenschaft (Master)	10	37	47
O 094 202 PhD-Studium (Doctor of Philosophy)	41	76	117
O 784 204 Dr.-Studium; Gesundheits- und Pflegewissenschaft	1	8	9
O 790 202 Dr.-Studium; Humanmedizin	117	126	243
O 990 Besuch einzelner Lehrveranstaltungen	0	1	1
O 996 202 Studium für die Gleichwertigkeit; Humanmedizin	4	7	11
O 996 203 Studium für die Gleichwertigkeit; Zahnmedizin	0	1	1
O 992 215 Universitätslehrgang; für Gesundheitserziehung	3	10	13
O 992 271 Universitätslehrgang; AE in Dermoscopy a. Prev.Dermatooncology	8	12	20
O 992 272 Universitätslehrgang; MSc in Dermoscopy a.Prev.Dermatooncology	9	5	14
O 992 503 Universitätslehrgang; Master of Public Health (MPH)	12	25	37
O 992 504 Universitätslehrgang; MBA Health Care and Hospital Management	17	15	32
O 992 688 Universitätslehrgang; Basic Dermoscopy Diploma	23	29	52
O 992 693 Universitätslehrgang; M.Sc. Angewandte Ernährungsmedizin	4	13	17

Studienrichtung	Männer	Frauen	Gesamt
O 992 698 Universitätslehrgang; Kardiopulmonale Physiotherapie	6	15	21
O 992 722 Universitätslehrgang; Sonderausbildung in der Anästhesiepflege	6	5	11
O 992 723 Universitätslehrgang; Sonderausbildung in der Intensivpflege	13	41	54
O 992 724 Universitätslehrgang; Sonderausbild. i.d. Kinderintensivpflege	1	9	10
O 992 725 Universitätslehrgang; S.ausb.i.d.Pflege b.Nierenersatztherapie	4	8	12
O 992 726 Universitätslehrgang; S.ausb. i.d. Pflege im Operationsbereich	2	26	28
O 992 730 Universitätslehrgang; MSc Medizinische Genetik	6	12	18
O 992 731 Universitätslehrgang; Sonderausbildung in d.Krankenhaushygiene	4	17	21
O 992 740 Universitätslehrgang; Master of Science in Biobanking	1	8	9
O 992 776 Universitätslehrgang; Mittleres Pflegemanagement	10	35	45
O 992 777 Universitätslehrgang; MSc in Arbeits- und Organisationsmedizin	1	0	1
O 992 781 Universitätslehrgang; für Führungskräfte im Gesundheitssystem	22	30	52
O 992 798 Universitätslehrgang; Akademische/r Arbeitsmediziner/in	14	19	33
O 992 821 Universitätslehrgang; Interdiszip. Frühförderung/Familienbegl.	0	16	16
O 992 840 Universitätslehrgang; Vorstudienlehrgang	24	29	53
O 992 861 Universitätslehrgang; Trainer/in Autismus-Spektrum-Störung	3	26	29

Studierende nach Studienrichtung, Daten: MedOnline, Stand 26.02.2017

StudienanfängerInnen nach Studienrichtungen

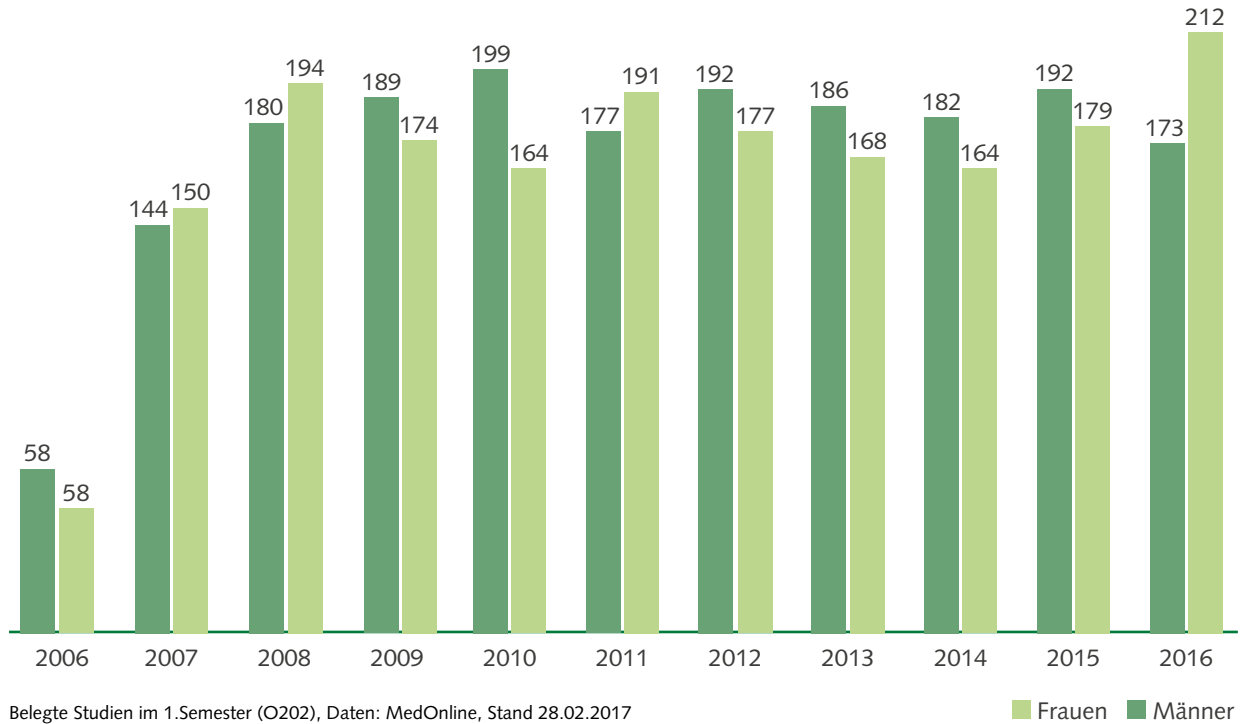
In den letzten Jahren gab es unterschiedliche Regelungen für die Zulassung* zu den Studien an der Medizinischen Universität Graz.

Während ohne Zulassungsverfahren mehr Frauen als Männer das Studium der Humanmedizin begannen, hat sich das Bild mit den Reihungsverfahren gewandelt. Das Geschlechterverhältnis unter den StudienanfängerInnen (Studierende im 1.Semester) hat sich seitdem eher angeglichen.

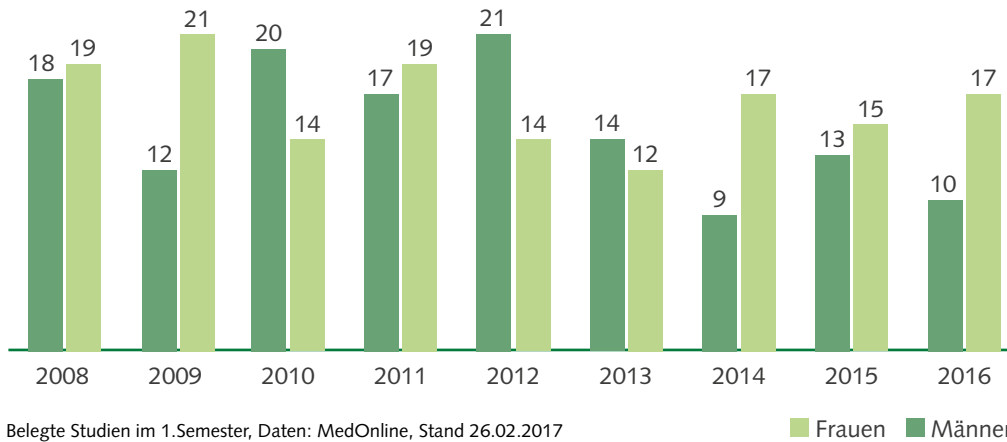
* 2005/06: Zulassung für 1.Semester mit Virtuellem Medizinischem Campus, am Ende des Wintersemesters zweistufiges Reihungsverfahren
2006/07-2010/11: Wissenstest Grundlagenwissen
2011-2012/13: Basiskennnistest
Seit 2013/14 MedAT-H/MedAT-Z Test gemeinsam mit den anderen Medizinischen Universitäten
Pflegerwissenschaften: Das Aufnahmeverfahren wurde im Jahr 2011 eingeführt.



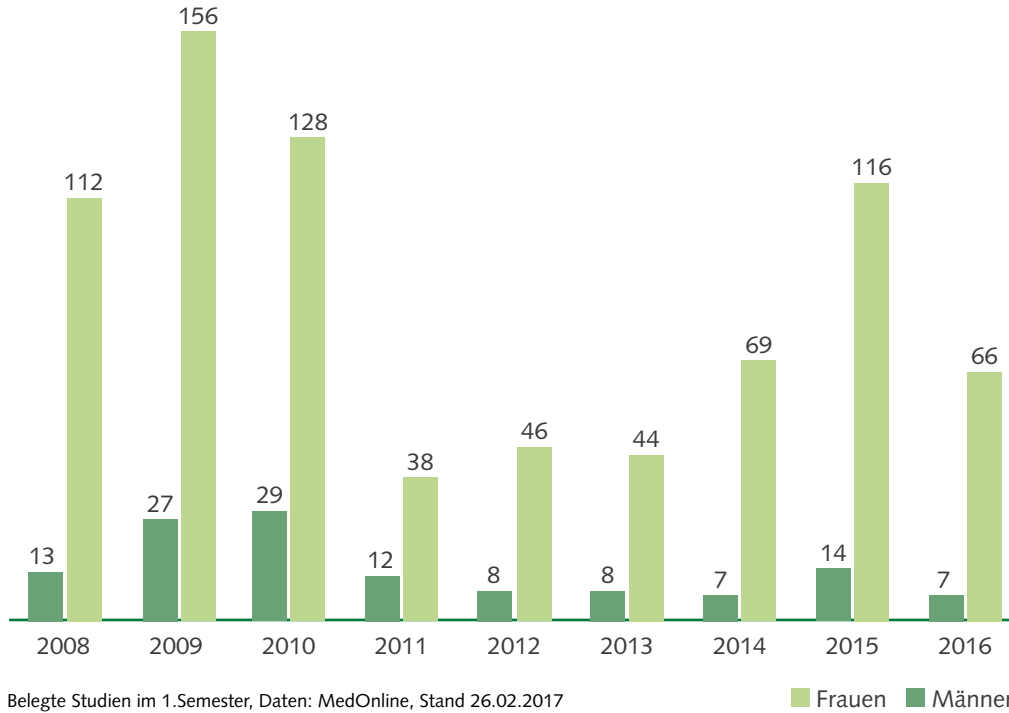
StudienanfängerInnen Humanmedizin 2006–2016



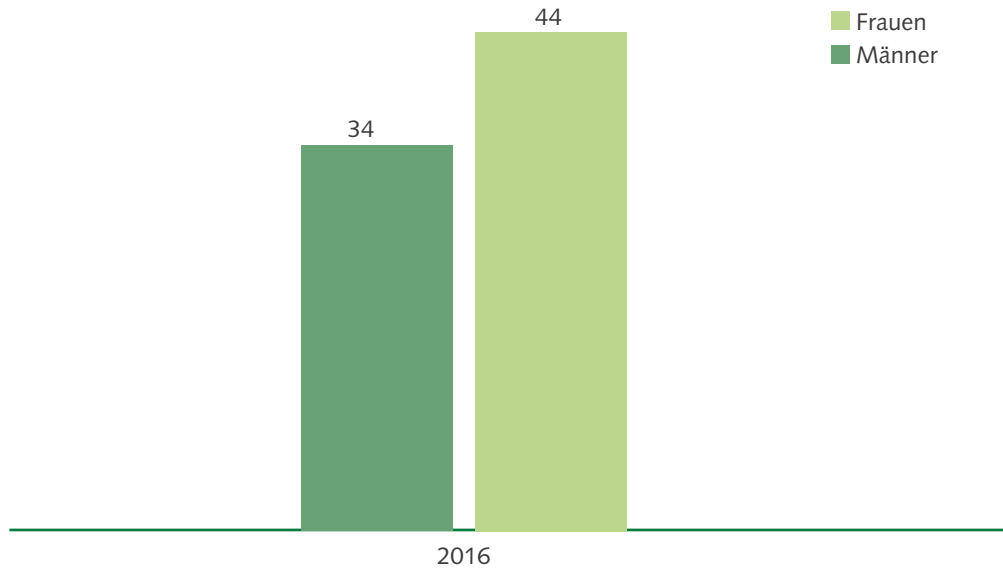
StudienanfängerInnen Zahnmedizin 2008–2016



StudienanfängerInnen Pflegewissenschaft 2008–2016



StudienanfängerInnen Humanmedizin (Bachelor) 2016



Belegte Studien im 1.Semester (K 033 303 Bachelorstudium Humanmedizin), Daten: MedOnline, Stand 26.02.2017

Auswahlverfahren: TeilnehmerInnen und Studienplätze nach Geschlecht

Humanmedizin 2006–2017

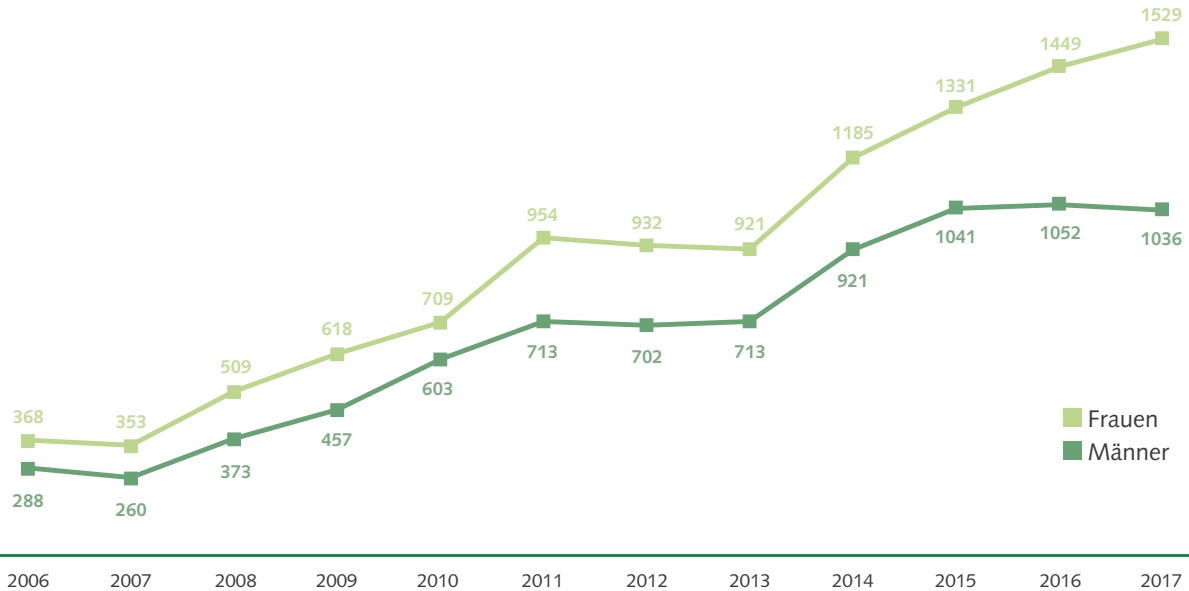
Das Interesse an einem Medizinstudium ist nach wie vor bei Frauen größer – mehr Frauen als Männer treten zum Reihungsverfahren an. Die letzten Jahre zeigte sich bei den Studienplätzen ein Gender Gap, mehr Männer als Frauen schafften die Zulassung.

In absoluten Zahlen ist der Anteil an Frauen die einen Studienplatz belegen konnten in den Jahren 2016 und 2017 höher als der der Männer. Allerdings sind auch mehr Frauen zum Auswahlverfahren angetreten, in Relation hat sich demnach am Gender Gap nichts geändert, wie sich in der prozentuellen Auswertung zeigt. Demnach waren die TestteilnehmerInnen auch in diesen Jahren vorwiegend weiblich (58% bzw. 60%) aber in der Verteilung der Studienplätze setzen sich die Männer in einem höheren Anteil durch als ihre Mitbewerberinnen.

Auswahlverfahren Pflegewissenschaft

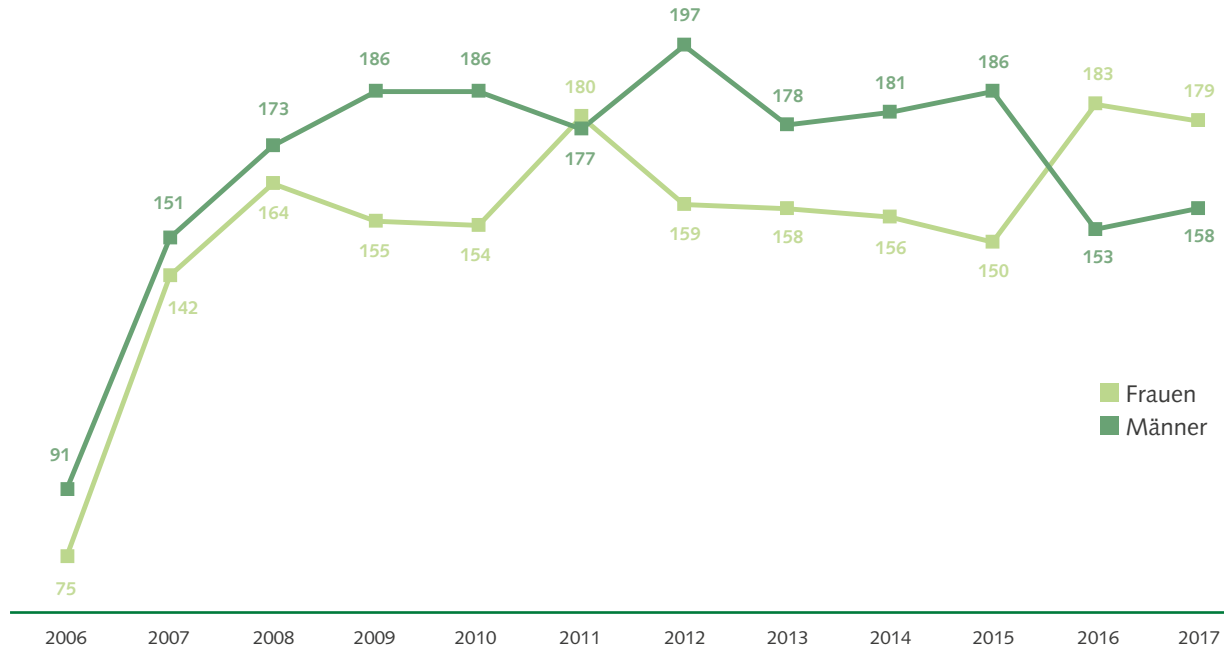
Ab dem WS 2017/18 wird das Bachelorstudium Pflegewissenschaft an der Med Uni Graz nicht mehr angeboten, da der gehobene Gesundheits- und Krankenpflagedienst (Novellierung des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes 2016) in den tertiären Bildungsbereich verlagert wurde. Ein Bachelorstudium im Bereich der Pflegewissenschaft wird nun an der FH Joanneum in Graz angeboten – www.fh-joanneum.at.

TeilnehmerInnen Humanmedizin



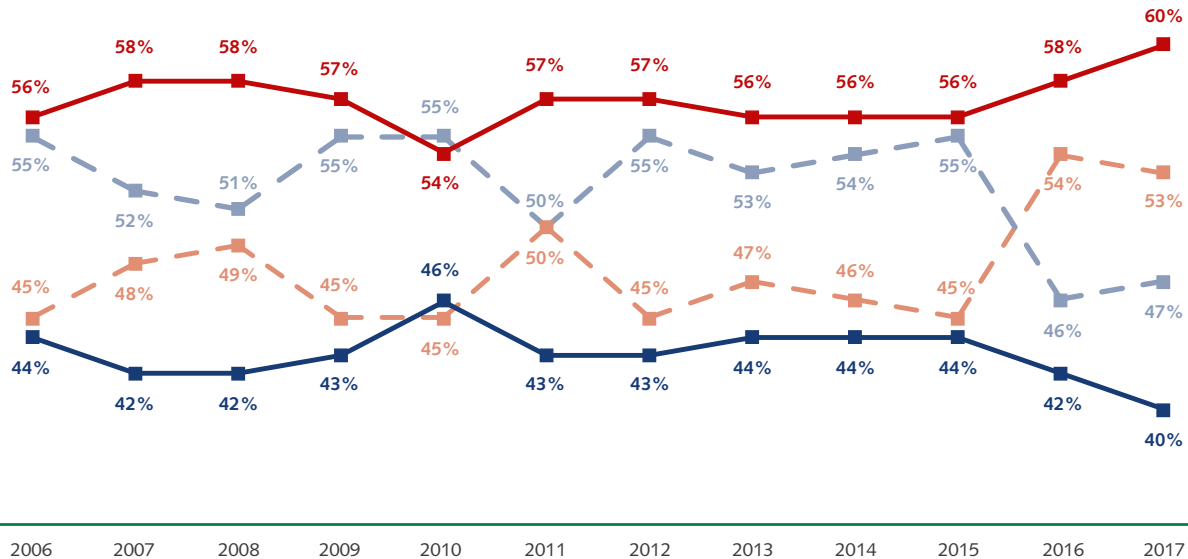
Daten: Stabstelle für Prüfungsmethodik, Stand Oktober 2017

Studienplatz Humanmedizin



Daten: Stabstelle für Prüfungsmethodik, Stand Oktober 2017

TeilnehmerInnen und Studienplätze Humanmedizin



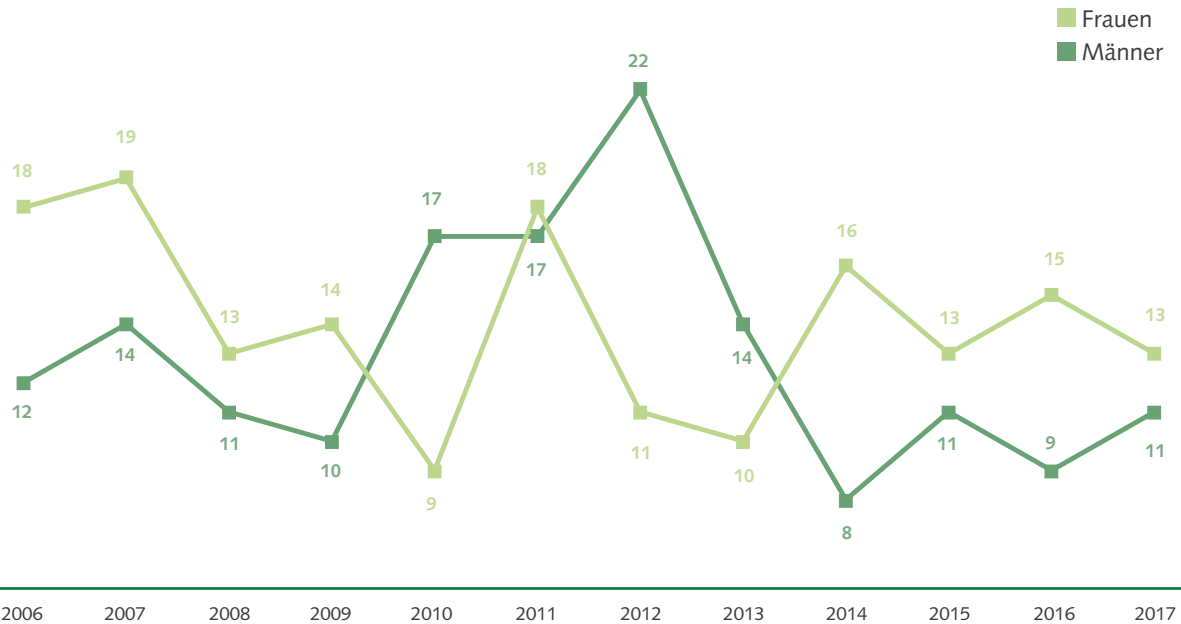
■ Teilnahme Männer ■ Teilnahme Frauen ■ Studienplätze Männer ■ Studienplätze Frauen

Zahnmedizin 2006–2017 TeilnehmerInnen Zahnmedizin



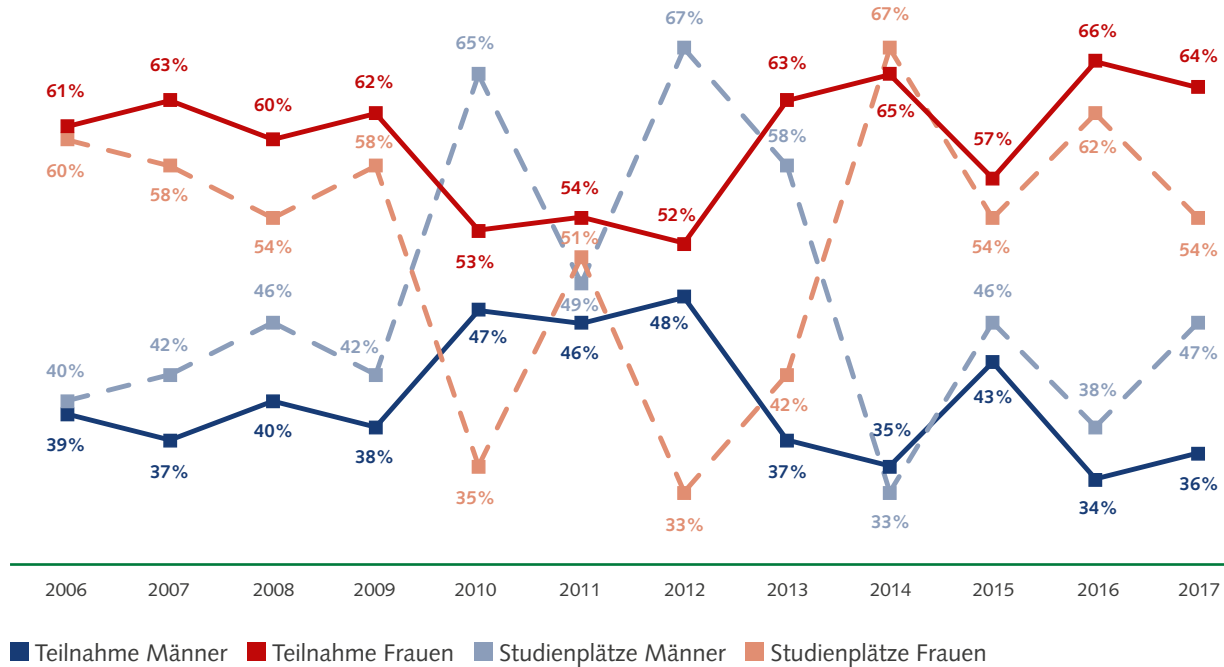
Daten: Stabstelle für Prüfungsmethodik, Stand Oktober 2017

Studienplatz Zahnmedizin



Daten: Stabstelle für Prüfungsmethodik, Stand Oktober 2017

TeilnehmerInnen: Studienplätze Zahnmedizin

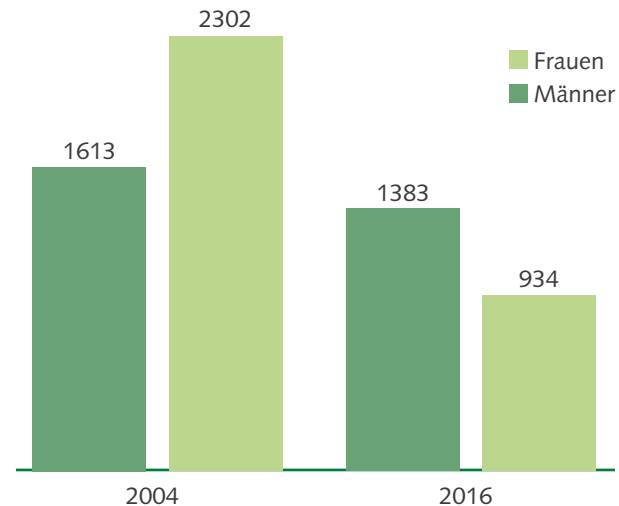


Veränderung der Studierendenzahlen Humanmedizin

Im Studium Humanmedizin hat sich seit Einführung der Auswahltests das Geschlechterverhältnis insgesamt stark gewandelt. Ohne Zulassungsverfahren inskribierten sich mehr Frauen als Männer. Gab es 2004 mit 59% weiblichen Studierenden noch einen deutlichen Frauen-„Überschuss“, waren im Jahr 2012 und 2014 bereits mehr Männer als Frauen (2012: 48% weiblich; 2014: 47% weiblich) inskribiert. Die Gesamtstudierendenanzahl sank in dieser Zeit von 3915 auf 2602 (Zahlen in blickpunkt:gender 2013 und 2015).

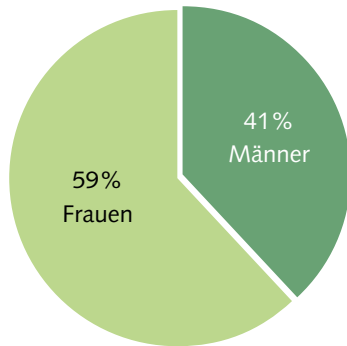
Im Jahr 2016 sind bei einer Gesamtanzahl von 2317 Studierenden nun 60% Männer und 40% Frauen – im Vergleich zu 2004 haben sich die Zahlen also beinahe umgekehrt. Sollte die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse sich fortsetzen, wird die Medizin (zumindest in Graz) nicht – wie oft unter dem Begriff „Feminisierung der Medizin“ prognostiziert – weiblich werden.

Studierende Humanmedizin

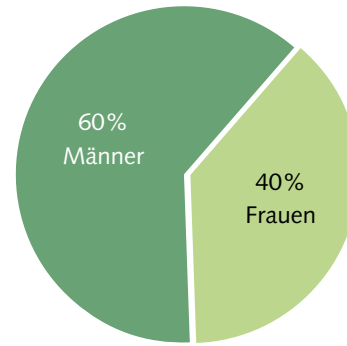


Belegte Studien nach Geschlecht, Daten: MedOnline, Stand 26.02.2017

Geschlechterverhältnis Humanmedizin 2004



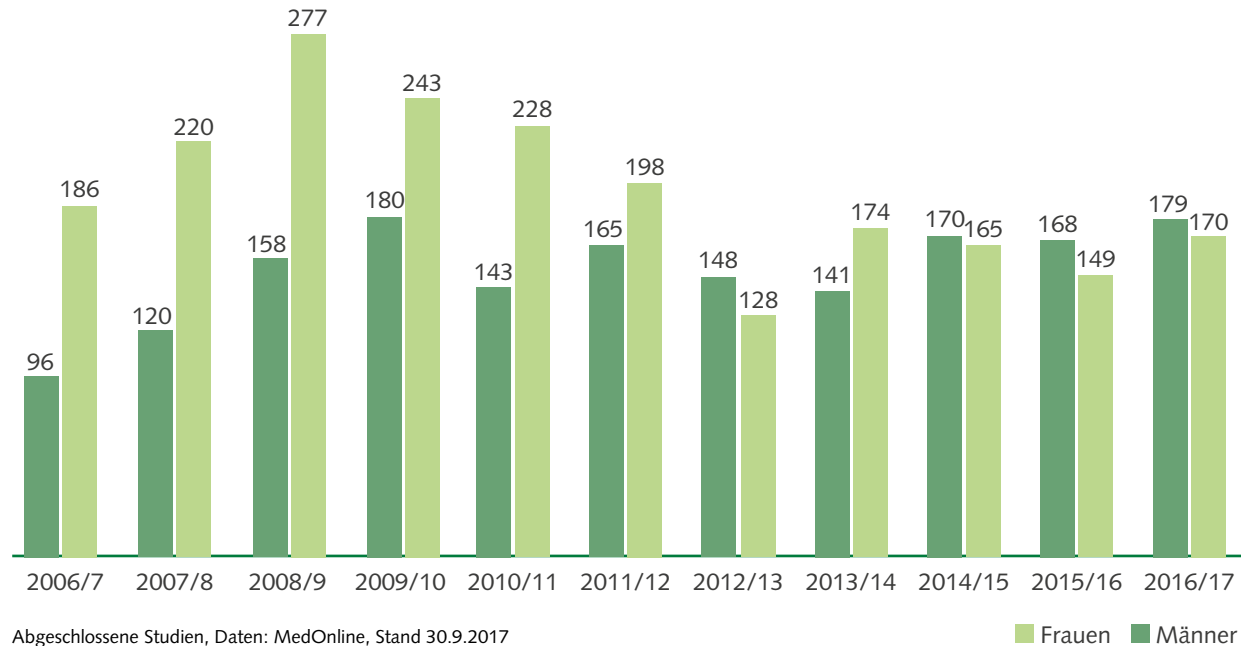
Geschlechterverhältnis Humanmedizin 2016



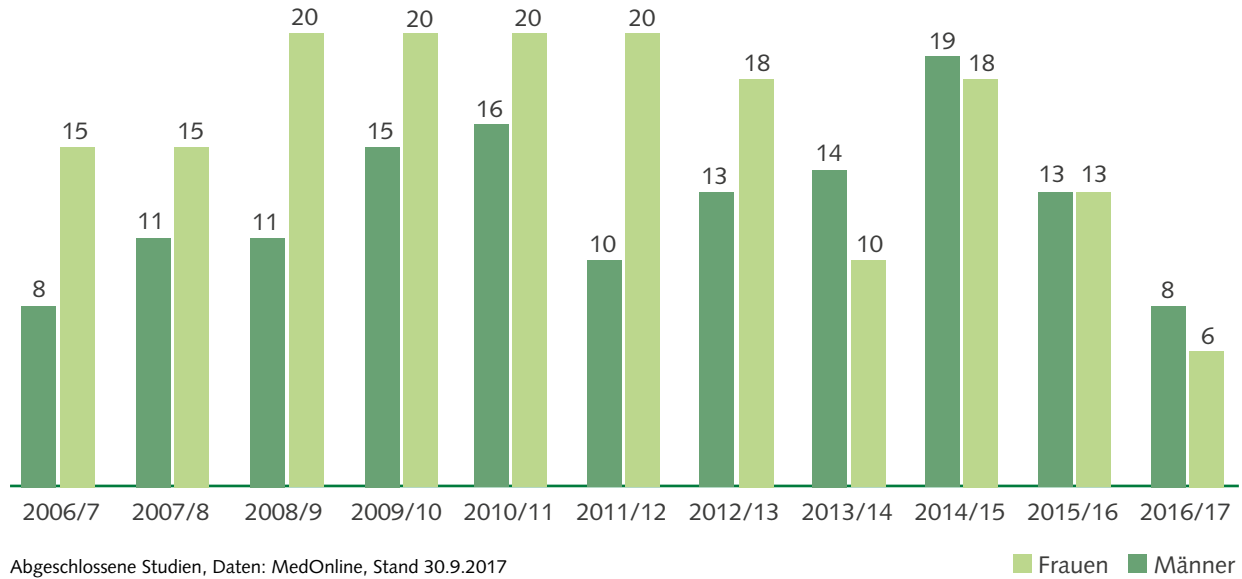
Belegte Studien nach Geschlecht, Daten: MedOnline, Stand 26.02.2017

AbsolventInnen 2006/07–2016/17

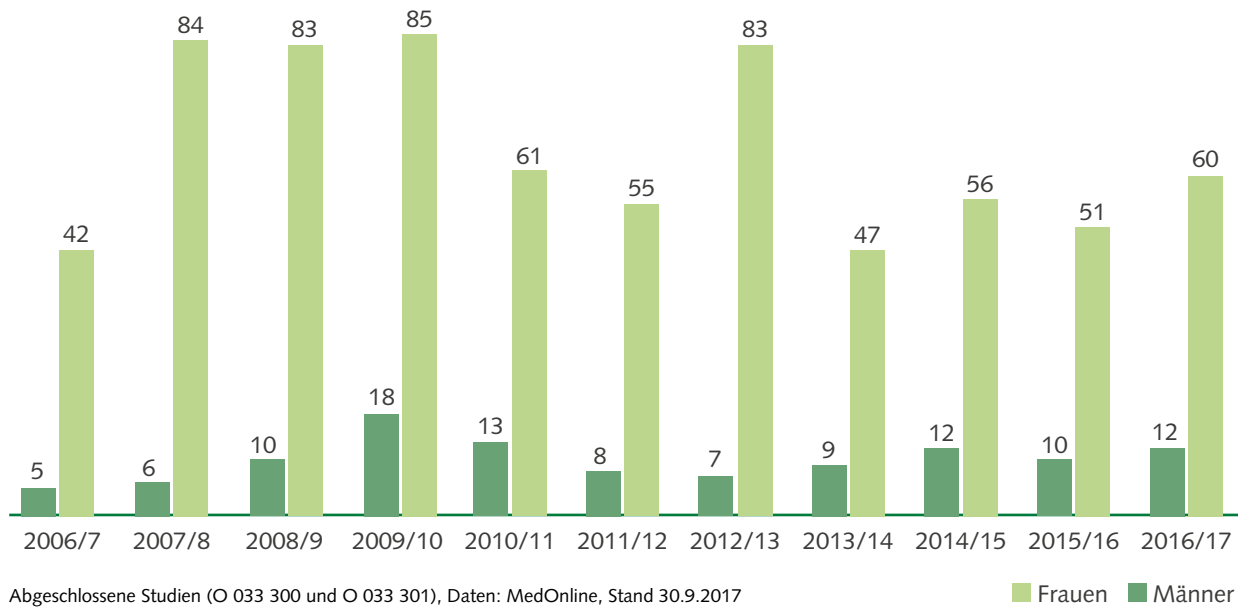
AbsolventInnen Humanmedizin



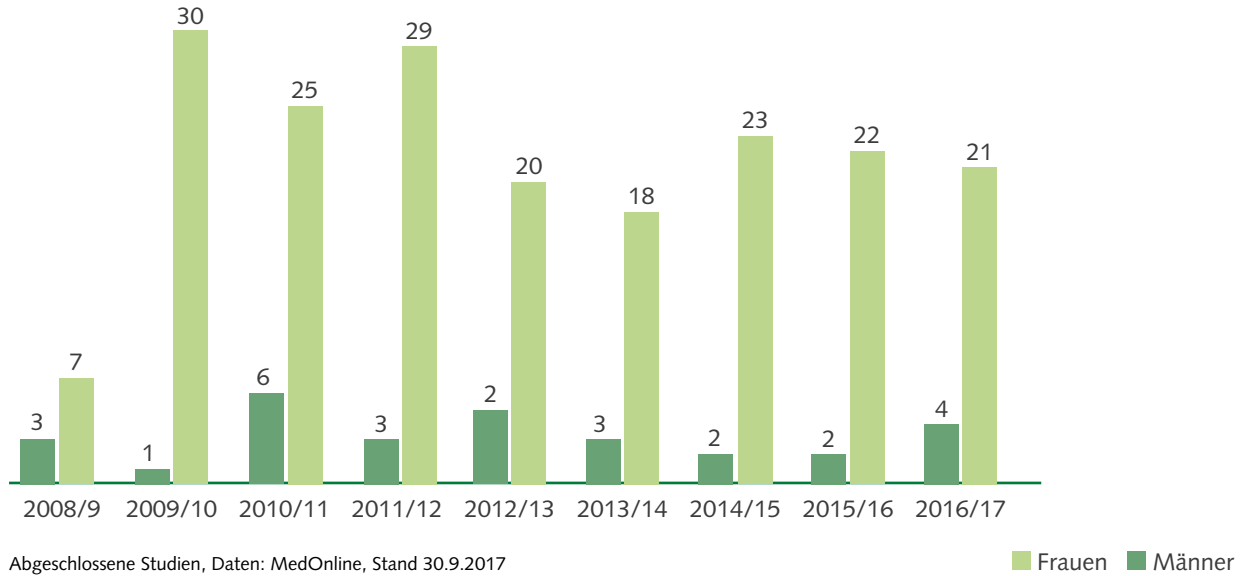
AbsolventInnen Zahnmedizin



AbsolventInnen Pflege (Bachelor)

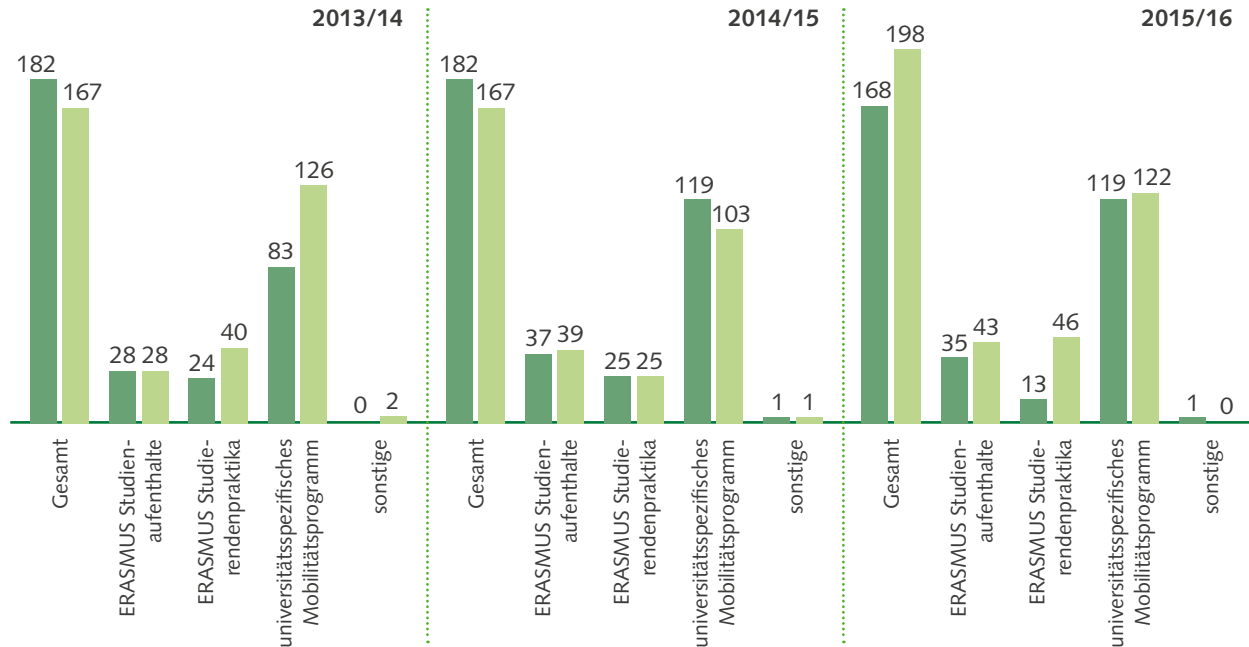


AbsolventInnen Pflege (Master)



Studierendenmobilität

■ Frauen ■ Männer



Daten: Wissensbilanz 2016, Anzahl der ordentlichen Studierenden mit Teilnahme an internationalen Mobilitätsprogrammen (outgoing)

Überblick Personal 2014/2015/2016

Verwendungskategorien WBV*, Kopfzahlen	2016		
	Männer	Frauen	Gesamt
Wissenschaftliches Personal gesamt	770	704	1.474
Professor/inn/en	62	18	80
wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	708	686	1.394
darunter Dozent/inn/en	131	35	166
darunter Assoziierte Professor/inn/en	45	14	59
darunter Assistenzprofessor/inn/en	11	11	22
darunter über F & E-Projekte drittfinanzierte Mitarbeiter/innen	129	171	300
darunter Ärzt/inn/e/n in Facharztausbildung	100	121	221
Allgemeines Personal	221	797	1.018
darunter über F&E-Projekte drittfinanziertes allgemeines Personal	55	290	345
darunter Ärzt/inn/e/n mit ausschließlichen Aufgaben in öffentlichen Krankenanstalten	0	0	0
darunter Krankenpflege im Rahmen einer öffentlichen Krankenanstalt	12	110	122
Insgesamt	991	1.501	2.492

*Wissensbilanzverordnung / Daten: Wissensbilanz 2016, Stichtag jeweils 31.12. d.J., Alle Angaben in Kopfzahlen. *Ärzte/Ärztinnen in Facharztausbildung sind rückwirkend seit 2014 zum wissenschaftlichen Personal zugeordnet, daher sind die Daten mit der Broschüre 2015 nicht vergleichbar.*

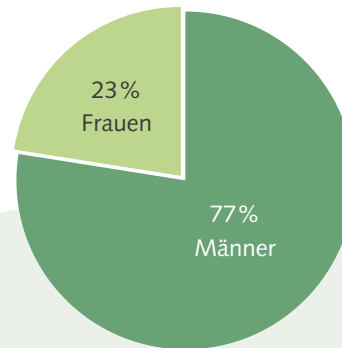
	2015				2014		
	Männer	Frauen	Gesamt		Männer	Frauen	Gesamt
	737	680	1.417		765	624	1.389
	55	17	72		57	15	72
	682	663	1.345		708	609	1.317
	132	37	169		137	38	175
	36	11	47		29	10	39
	16	12	28		12	9	21
	121	177	298		141	176	317
	101	124	225		99	112	211
	222	761	983		216	735	951
	54	265	319		54	253	307
	0	0	0		0	0	0
	14	110	124		13	104	117
	959	1.441	2.400		981	1.359	2.340



Personal 2016

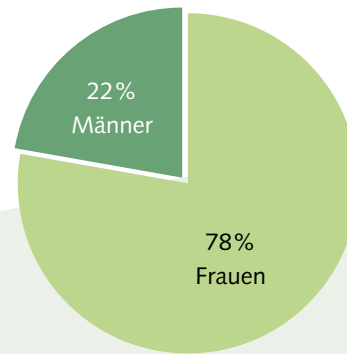
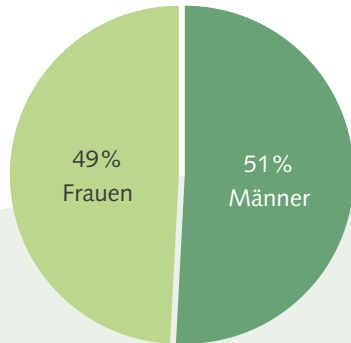
Nach wie vor sind an der Medizinischen Universität Graz mehr Frauen als Männer beschäftigt. Diese finden sich zu einem großen Teil im allgemeinen Personal (78% Frauen). Bei den ProfessorInnen (23% Frauen) hingegen überwiegt der Männeranteil, unter den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen hat sich der Frauenanteil auf fast 50% erhöht (49% Frauen).

PROFESSORINNEN



ALLGEMEINES PERSONAL

WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERINNEN



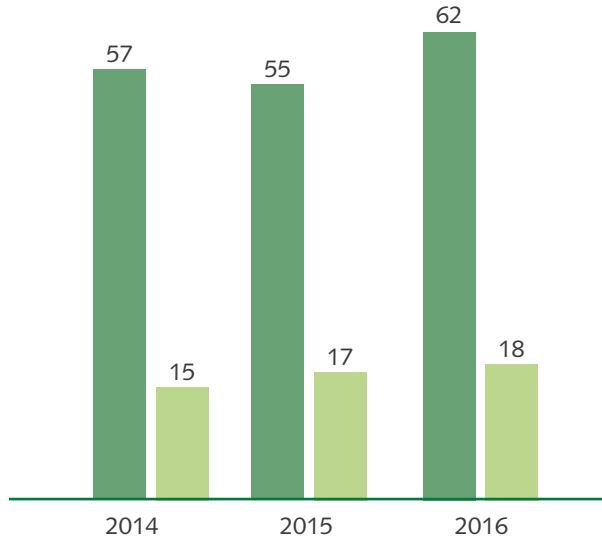
Daten: Wissensbilanz 2016, Stichtag 31.12.2016

■ Frauen ■ Männer

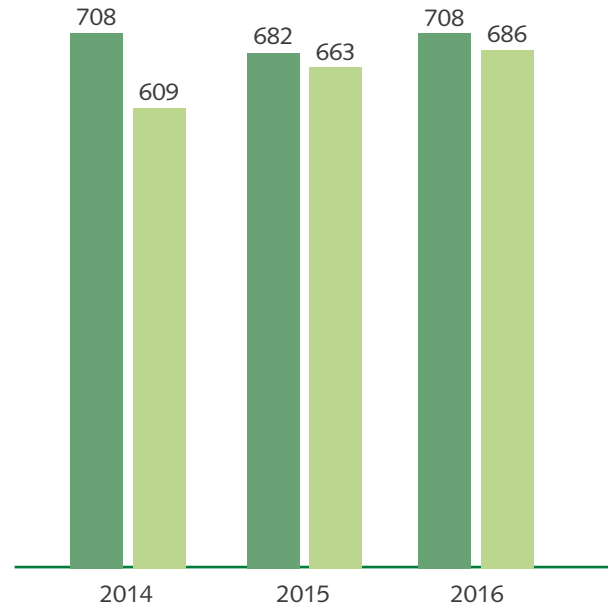
Entwicklung 2014/2015/2016

Die folgenden Tabellen stellen die Entwicklung der Jahre 2014 bis 2016 in den einzelnen Gruppen in Kopffzahlen dar.

PROFESSORINNEN

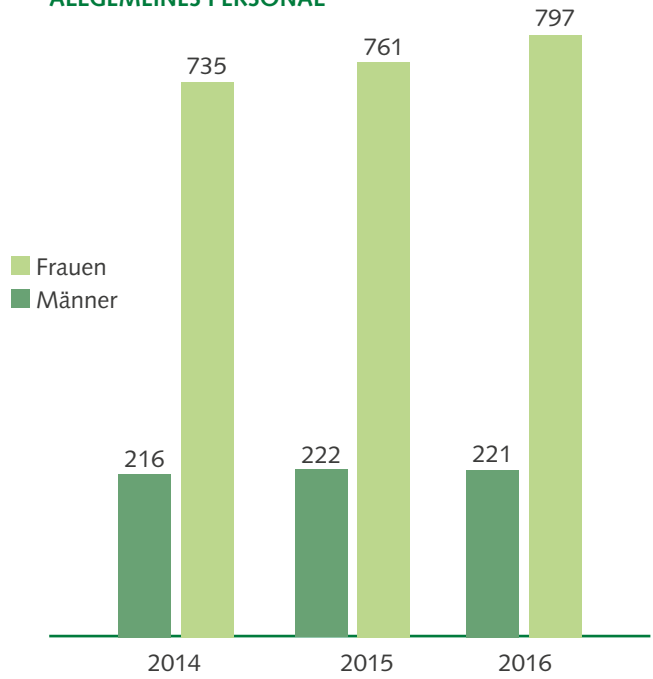


WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERINNEN



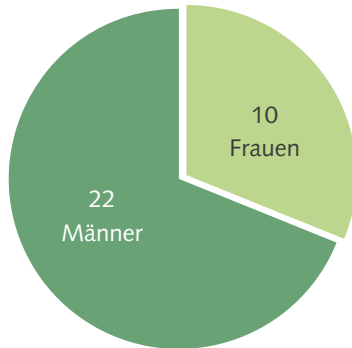
Daten: Wissensbilanz2016, Stichtag 31.12.2016, Alle Angaben in Kopffzahlen

ALLGEMEINES PERSONAL



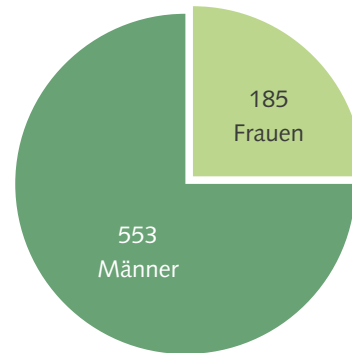
Habilitationen 2016

Habilitationen 2016



Daten: Büro des Senats, Stand 17.10.2017

Habilitierte gesamt



Daten: Abteilung Personaladministration, Stichtag 31.7.2017

Berufungen

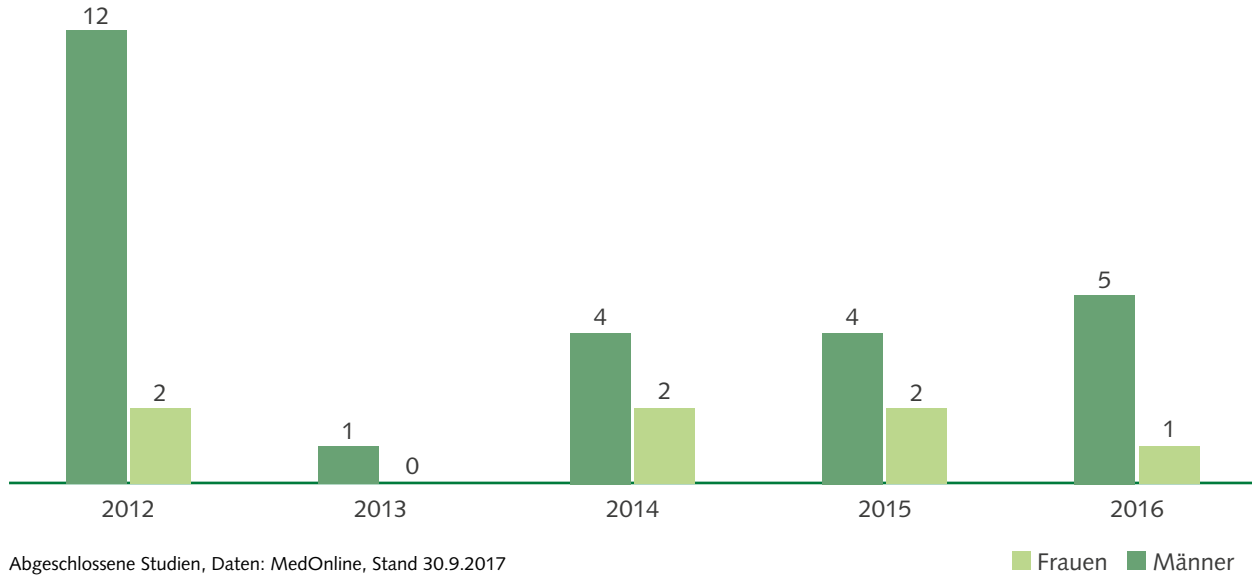
Berufungen 2016

Wissenschaftszweig	Herkunft	Berufungsart	Frauen	Männer	Gesamt
301 Medizinisch-theoretische Wissenschaften, Pharmazie	Deutschland	§ 98 UG		0,6	0,6
	eigene Universität	§ 99 Abs.3 UG	0,5	0,5	1
302 Klinische Medizin	Deutschland	§ 98 UG		1,7	1,7
	eigene Universität	§ 99 Abs.1 UG		1	1
Gesundheitswissenschaften	Deutschland	§ 98 UG		0,7	0,7
		§ 99 Abs.3 UG	0,5	0,5	1
Gesamt			1	5	6

Daten: Wissensbilanz 2016

Überblick Berufungen 2012–2016

Insgesamt gab es in den Jahren 2012–2016 **26 Berufungen von Männern und 7 Berufungen von Frauen** (§ 98 und § 99).

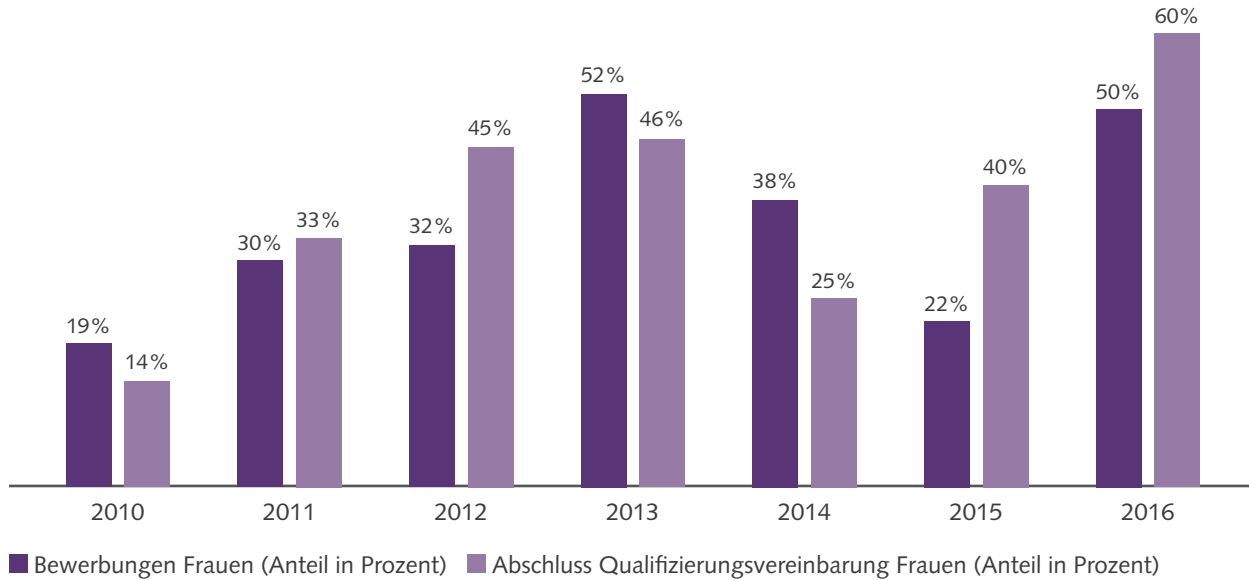


Calls Qualifizierungsvereinbarungen

Bis 2016 wurden an der Medizinischen Universität wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, deren bereits erbrachte wissenschaftliche Leistungen das Erreichen des Profils einer Assoziierten Professur in längstens vier Jahren erwarten lassen, der Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung, nach der Bewerbung bei einer internen Ausschreibung (Call) angeboten. Die folgende Tabelle stellt die Frauenanteile unter den BewerberInnen und unter den abgeschlossenen Qualifizierungsvereinbarungen für die Jahre 2010-2016 dar. Im Zuge der UG Novelle 2016 wurde ein neues internes Karrieremodell erarbeitet. Dieses Karrieremodell 2018+ wird ab der nächsten Datenbroschüre den Rahmen für geschlechtsspezifische Daten liefern.



Calls Qualifizierungsvereinbarungen 2010–2016



Spotlight Personal 2017

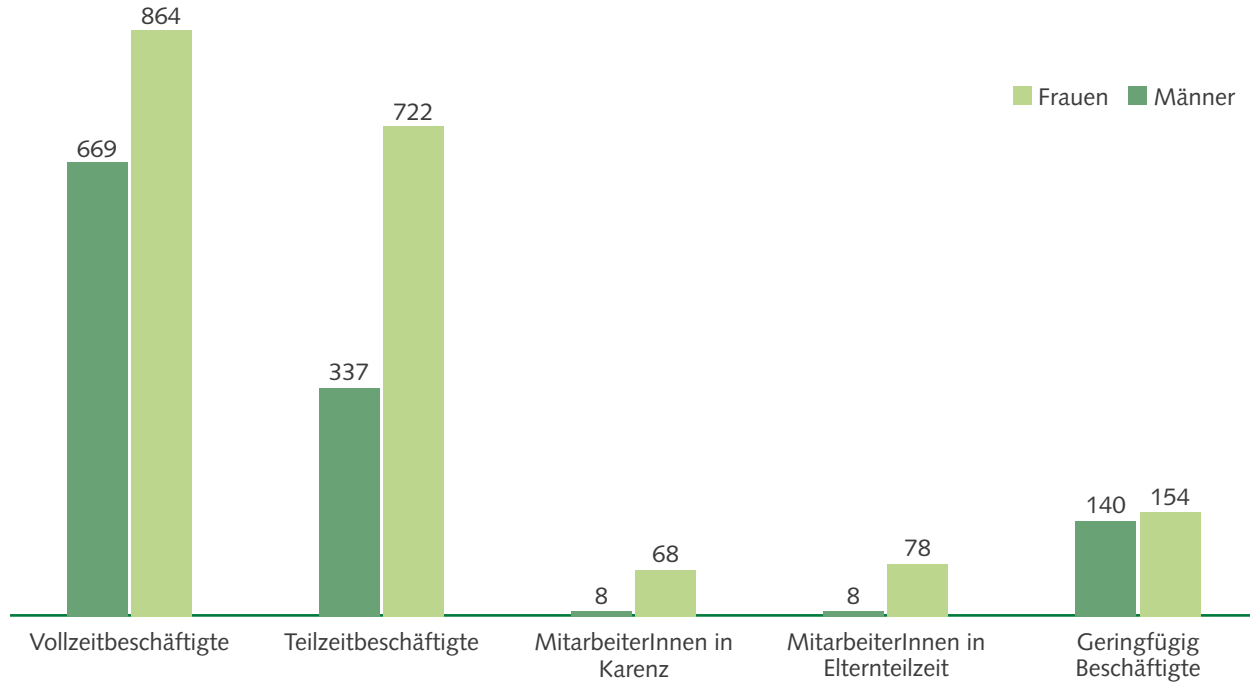
Frauen in Führungspositionen* **41**
Anteil an Führungskräften insgesamt **25%**

	Frauen	Männer	Gesamt
Teilzeitkräfte in Führungspositionen	6	5	11
Beschäftigte in Altersteilzeit	10	4	14
Lehrlinge	12	8	20
Durchschnittsalter der Belegschaft	39	43	41
Durchschnittsdauer Betriebszugehörigkeit	8	10	9

* Führungspositionen: Abteilungs- und Bereichsleitungen, Leitungen von OEs, Instituten, Forschungseinheiten, Teaching Units, Klinischen Abteilungen, Kliniken ohne Stellvertretungen

Daten: Abteilung Personaladministration, Stichtag 31.7.2017

Beschäftigungsausmaß und Karenz 2017



Daten: Abteilung Personaladministration, Stichtag 31.7.2017

Altersstruktur MitarbeiterInnen



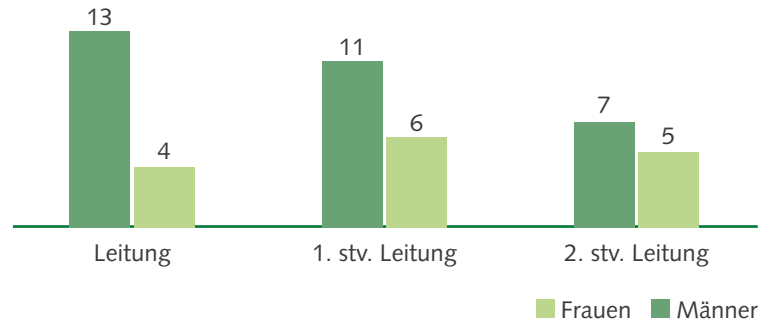
Daten: Abteilung Personaladministration, Stichtag 31.7.2017

Leitungsfunktionen

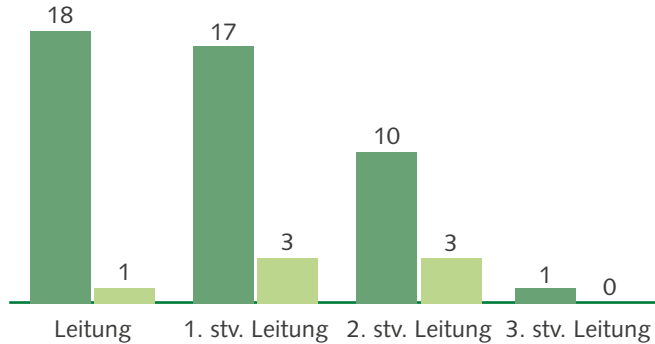
Leitungsfunktionen 2017

Die hier abgebildeten Leitungsfunktionen stellen den Stand des Jahres 2017 dar. Im Unterschied zu der letzten Datenerhebung 2011 zeigt sich ein Anstieg von weiblichen Leitungsfunktionen, sowohl in der Leitung als auch in den Stellvertretungen.

Leitungsfunktionen Institute

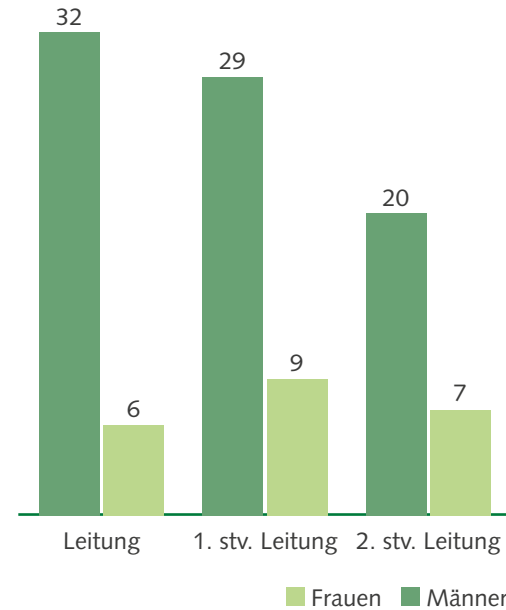


Leitungsfunktionen Kliniken



Daten: Abteilung Personaladministration, Stichtag 31.7.2017

Leitungsfunktionen Klinische Abteilungen

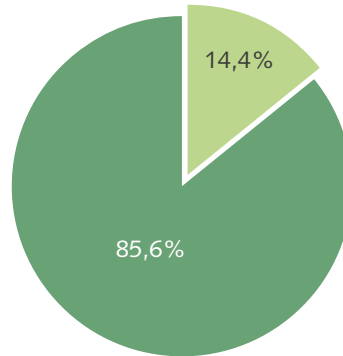


■ Frauen ■ Männer

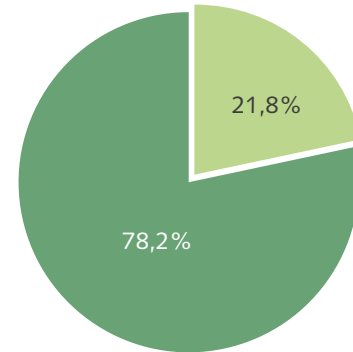
Leitungsfunktionen 2011/2017

Der prozentuelle Anteil der gesamten Leitungsfunktionen (Leitung und Stellvertretungen) die mit Frauen besetzt sind, erhöhte sich von 2011 bis 2017 von 14,4% auf 21,8%.

Leitungsfunktionen 2011



Leitungsfunktionen 2017



■ Frauen ■ Männer

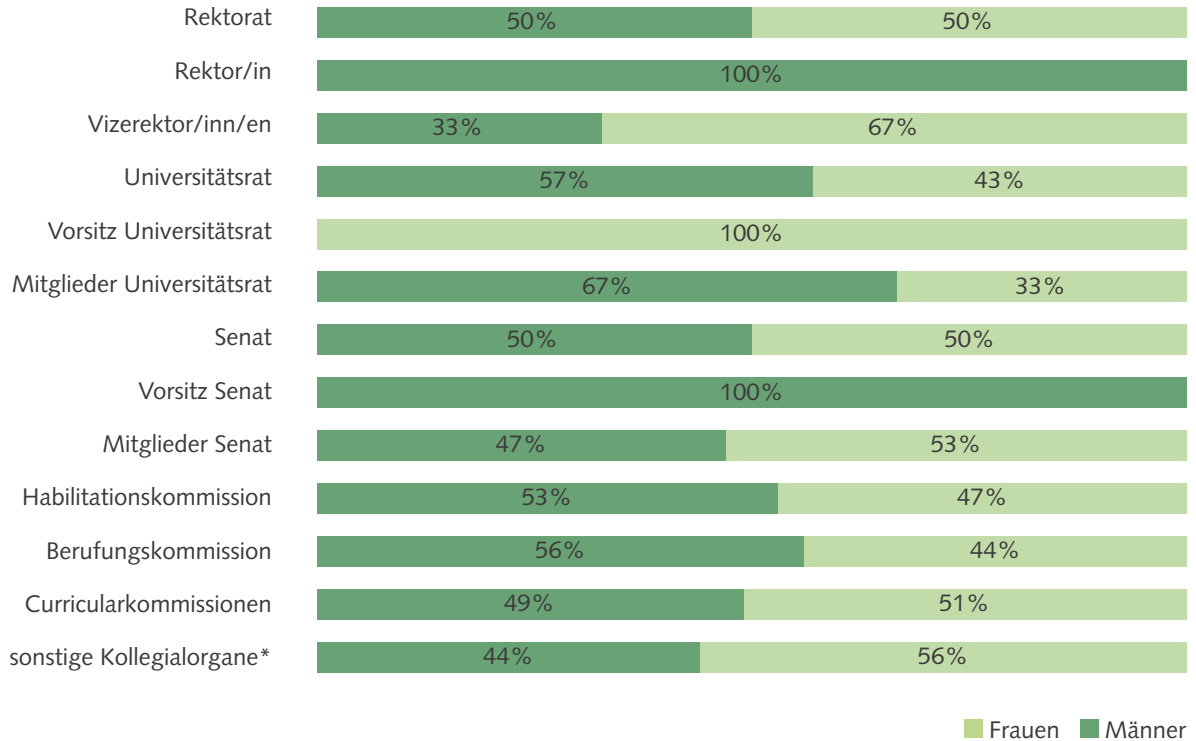
Daten: Abteilung Personaladministration (2017: 31.7.2017, 2011: 31.12.2011)

Partizipation 2016

Im Jahr 2016 setzten sich die Gremien der Medizinischen Universität Graz wie folgt zusammen:

	Frauen	Männer	Gesamt
Rektorat	2	2	4
Rektor/in	1	0	1
Vizekanzler/inn/en	1	2	3
Universitätsrat	4	3	7
Vorsitz Universitätsrat	0	1	1
Mitglieder Universitätsrat	4	2	6
Senat	9	9	18
Vorsitz Senat	1	0	1
Mitglieder Senat	8	9	17
Habilitationskommission	174	155	329
Berufungskommission	25	20	45
Curricular Kommissionen	21	22	43
sonstige Kollegialorgane*	17	22	39

Daten: Wissensbilanz 2016



Sonstige Kollegialorgane: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Ethikkommission. Daten: Wissensbilanz 2016

Verwendungsgruppen

Das künstlerisch-wissenschaftliche sowie das allgemeine Personal werden jeweils in Verwendungsgruppen eingeteilt. Zu diesen Verwendungsgruppen siehe den Kollektivvertrag unter: https://www.medunigraz.at/fileadmin/organisation/oe/personaladministration-recht/personalmanagement/KollV_2015.pdf

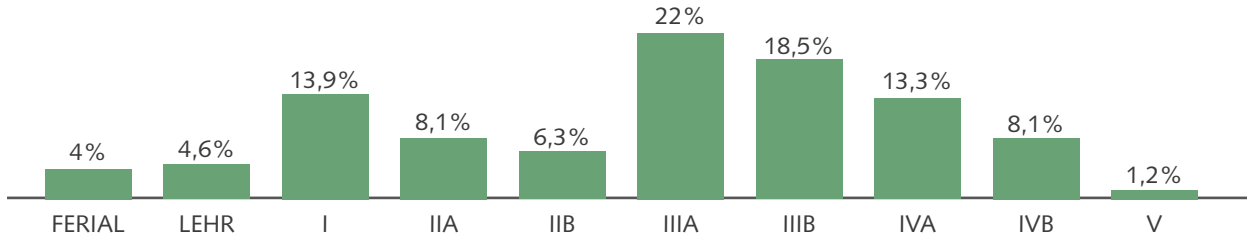
Allgemeines Personal

Im Allgemeinen Personal erfolgt die Unterteilung im Verwendungsgruppenschema in fünf bzw. acht verschiedene Einstufungen (I,IIa, IIb, IIIa, IIIb; IVa, IVb, V) die nach ihren Zuständigkeitsbereichen und Tätigkeiten bzw. je nach Ausbildung oder Vorerfahrung gemäß Einreihungskriterien gewählt werden.

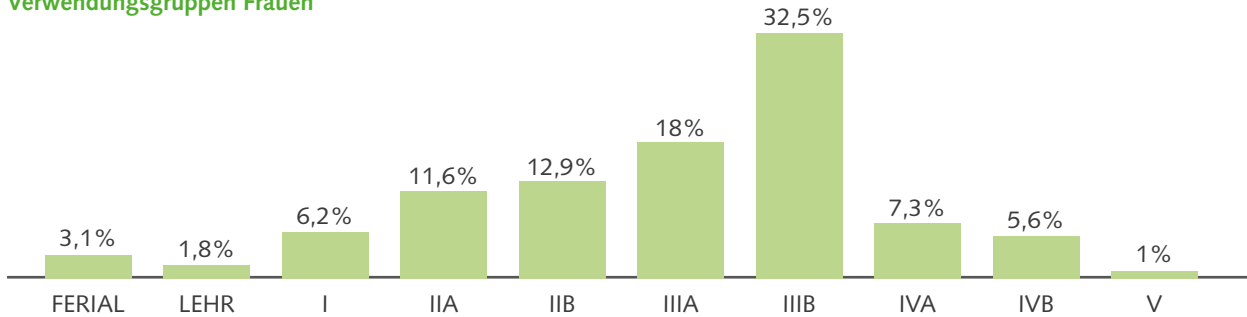
Details unter: https://www.medunigraz.at/fileadmin/organisation/oe/personaladministration-recht/personalmanagement/KollV_2015.pdf

Die folgenden Darstellungen zeigen die Verteilung der verschiedenen Verwendungsgruppen unter den Männern bzw. den Frauen des allgemeinen Personals und die Verteilung der Verwendungsgruppen unter dem allgemeinen Personal insgesamt.

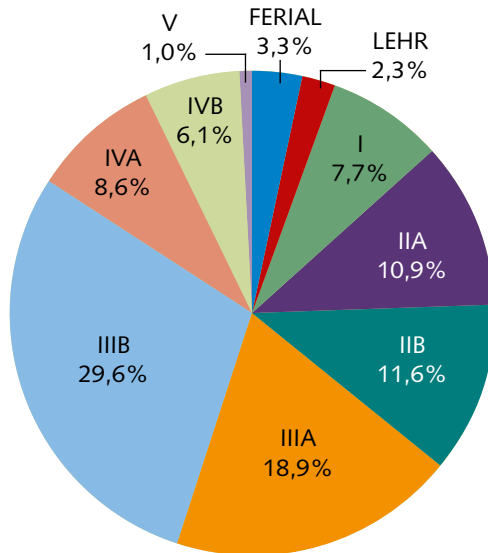
Verwendungsgruppen Männer



Verwendungsgruppen Frauen



Verteilung Verwendungsgruppen gesamt



Daten: Abteilung Personaladministration, Stichtag 31.7.2017

Wissenschaftliches Personal

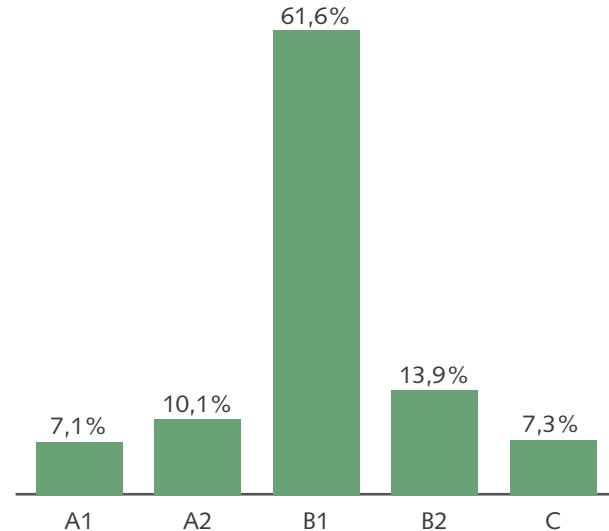
Im Wissenschaftlichen Personal werden folgende Einstufungen unterschieden:

Verwendungsgruppe A 1: UniversitätsprofessorInnen mit Berufungsverfahren (§98, 99); Verwendungsgruppe A 2: Wissenschaftliche/ künstlerische MitarbeiterInnen, mit Qualifizierungsvereinbarung; Verwendungsgruppe B: UniversitätsassistentInnen, Senior Scientists, Senior Artists, Senior Lecturer, ProjektmitarbeiterInnen (§ 28) mit Master- oder Diplomstudium, Lektoren/ Lektorinnen. Die Verwendungsgruppe umfasst die Gehaltsgruppen B1 und B2; Verwendungsgruppe C: Studentische MitarbeiterInnen und ProjektmitarbeiterInnen (§ 28).

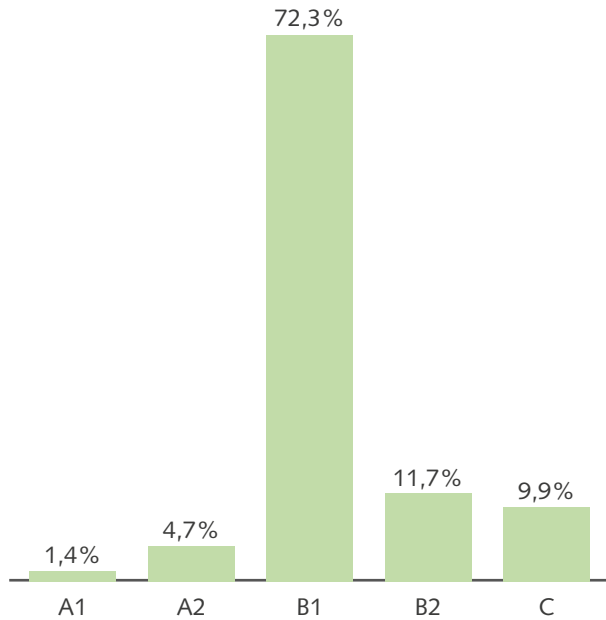
Details unter: https://www.medunigraz.at/fileadmin/organisation/oe/personaladministration-recht/personalmanagement/KollIV_2015.pdf

Die folgenden Darstellungen zeigen die Verteilung der verschiedenen Verwendungsgruppen unter den Männern bzw. den Frauen des wissenschaftlichen Personals und die Verteilung der Verwendungsgruppen unter dem wissenschaftlichen Personal insgesamt.

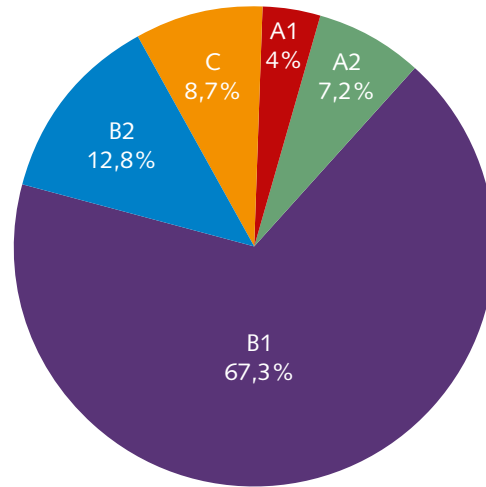
Verwendungsgruppen Männer



Verwendungsgruppen Frauen



Verteilung Verwendungsgruppen gesamt

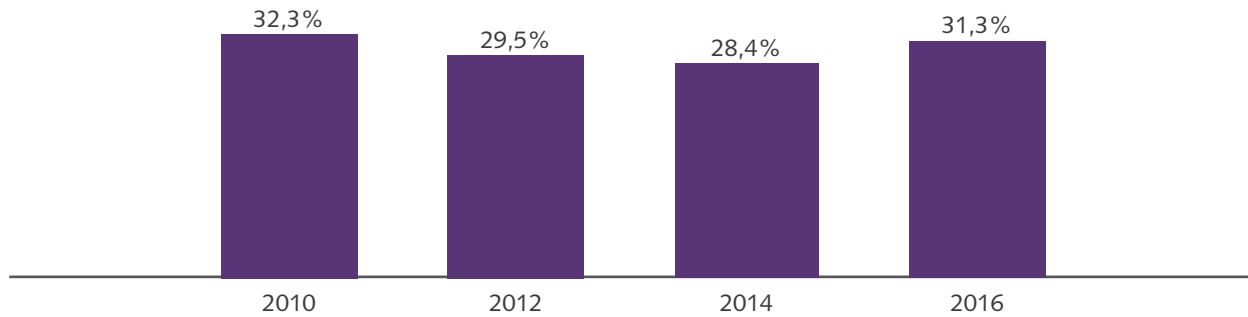


Daten: Abteilung Personaladministration, Stichtag 31.7.2017

Gender Pay Gap

Bereits seit dem Jahr 2011 werden in blickpunkt:gender Daten zum Gender Pay Gap, dem durchschnittlichen Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen an der Medizinischen Universität Graz veröffentlicht. Der Gender Pay Gap stellt den prozentuellen Unterschied von Frauen- und Männerlöhnen, gemessen an den Männerlöhnen dar. Als Basis dieser Berechnung werden das durchschnittliche Bruttomonatsgehalt (Grundgehalt und Zulagen) und Vollzeitäquivalente herangezogen. Das Gesamtergebnis ist bis auf die Hochrechnung auf VZÄ unbereinigt, strukturelle Unterschiede durch unterschiedliche Einstufungen oder Dienstalter werden hier nicht dargestellt. Der Gender Pay Gap von rund -31,3% für das Jahr 2016 (-28,4% im Jahr

2014, -29,5% im Jahr 2012, -32,2% im Jahr 2010) stellt somit nur einen Überblick dar und setzt sich aus unterschiedlichen Faktoren (Ausbildung, Einstufung, horizontale und vertikale Segregation der Arbeitsbereiche, Dienstalter, Lebensalter etc.) zusammen. In der Aufschlüsselung nach Bidok-Kategorien ergibt sich ein etwas differenziertes Bild, hier wurden alle Kategorien dargestellt in denen sich sowohl bei Männern als auch bei Frauen mehr als drei VZÄ finden.



Gender Pay Gap – Abweichung Frauen zu Männern in –%

Durchschnittliches Grundgehalt und Vollzeitäquivalente 2016

In dieser Tabelle wird die prozentuelle Abweichung des durchschnittlichen Grundgehalts von Frauen im Vergleich

zu Männern dargestellt: z.B. -10% bedeutet, Frauen verdienen in dieser Kategorie durchschnittlich 10% weniger als Männer. Zur weiteren Orientierung werden außerdem die Vollzeitäquivalente in den jeweiligen Kategorien abgebildet.

	Durchschnittliches Grundgehalt + Zulagen/Monat Abweichung in %	VZÄ weiblich	VZÄ männlich
Univ. ProfessorInnen § 98	-3,6	10,4	51,9
UniversitätsdozentInnen	-2,0	33,1	129,6
wissenschaftliche MitarbeiterInnen (selbständige Forschungs- und Lehrtätigkeit)	-2,9	18,9	21,7
ÄrztInnen in Facharztausbildung	0,4	99,2	90,5
MitarbeiterInnen § 27 Abs. 1	-10,0	8,7	8,1
Senior Scientist KV	1,3	13,4	9,0
Univ. AssistentInnen KV	-12,9	80,7	67,8
Verwaltung Med. KV	-15,2	299,0	123,6
Krankenpflege	17,8	87,0	11,8
Wartung und Betrieb	22,5	33,4	12,9
Univ. ProfessorInnen 6 J. bef.	-7,1	6,0	5,0
Assoz. ProfessorInnen KV	-3,2	10,9	44,4
Assist. ProfessorInnen KV	0,3	10,1	9,9
Senior Lecturer KV	12,8	9,0	8,1
Gesamtergebnis	-31,3	739,8	603,0

GENDER:UNIT

Die GENDER:UNIT nimmt an der Medizinischen Universität Graz die Aufgaben Gleichstellung, Frauenförderung und Diversity Management wahr. Wir bieten Service, Information und Expertise zu den Themen Gender und Diversity an und konzeptionieren, betreuen und unterstützen Initiativen wie Gender Mainstreaming Prozesse oder konkrete Frauenförderungsmaßnahmen (Stipendien, Weiterbildung, Coaching etc.). Des Weiteren sind die Servicestelle für Vereinbarkeit und die Servicestelle für Menschen mit Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen in der GENDER:UNIT angesiedelt.

Kontakt

www.medunigraz.at/genderunit

Verena Chiara Kuckenberger, MA

verena.kuckenberger@medunigraz.at
0316 / 385 / 720 75

Sandra Gamse

sandra.gamse@medunigraz.at
0316 / 385 / 720 56

Waltraud Heschl

waltraud.heschl@medunigraz.at
0316 / 385 / 716 79

Renate Kasper

renate.kasper@medunigraz.at
0316 / 385 / 720 77





www.medunigraz.at/genderunit



Medizinische Universität Graz



CHARTA unterzeichnet 2015