



BLICKPUNKT: GENDER 2021

IMPRESSUM

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

Konzept, Recherche, Auswertungen: Verena Kuckenberger, Sandra Gamse

Wir bedanken uns außerdem für Recherche, Auswertungen und Daten bei:
Daniel Ithaler, Abteilung Personaladministration

Layout: Crossdesign Werbeagentur GmbH

Über:Blickpunkte	4	Leitungsfunktionen nach Organigramm und MEDonline ...	33
Vorwort des Rektors	4	Leitungsfunktionen in nichtwissenschaftliche	
Über diese Broschüre	5	Organisationseinheiten, Büros und Stabsstellen	33
Überblick:Punkte	6	Wissenschaftliches Personal	34
Leaky Pipeline	7	Nach BidokVUni 2020 in VZÄ	34
Leaky Pipeline 2019	7	Klinisch und Nicht-Klinisch nach BidokVUni 2020 in VZÄ	35
Leaky Pipeline 2020	8	Verwendungsgruppen	37
Glasdecken-Index	10	Leitungsfunktionen nach Organigramm und MEDonline ...	39
Studienanfänger*innen nach Studienrichtung	12	Leitungsfunktionen in wissenschaftlichen	
Studienanfänger*innen Humanmedizin	12	nichtklinischen Organisationseinheiten	39
Studienanfänger*innen Zahnmedizin	14	Leitungsfunktionen in wissenschaftlichen	
Studienanfänger*innen Humanmedizin Bachelor	15	klinischen Organisationseinheiten	42
Aufnahmeverfahren	16	Professor*innen nach Personalkategorien und im	
Humanmedizin 2006–2021	16	Zeitverlauf 2011–2020	45
Zahnmedizin 2006–2021	20	Habilitationen von Mitarbeiter*innen	49
Absolvent*innen	23	Berufungen	50
Absolvent*innen Humanmedizin	23	Berufungen 2020	50
Absolvent*innen Zahnmedizin	24	Überblick Berufungen 2012–2020	51
Absolvent*innen Bachelor Humanmedizin	25	Partizipation und Gremien	52
Personal Überblick	26	Spotlight	54
Universitätspersonal 2020 im Überblick	26	Beschäftigungsausmaß und Karenz	55
Universitätspersonal 2020 nach BidokVUni	27	Altersstruktur	56
Universitätspersonal im Zeitverlauf	28	Gender Pay Gap	58
Allgemeines Personal	30	Durchschnittliches Grundgehalt und	
Allgemeines Personal nach BidokVUni in VZÄ 2020	30	Vollzeitäquivalente 2019	59
Verwendungsgruppen	31	Gender Unit	60

VORWORT DES REKTORS

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleg*innen!

Auch im Jahr 2022 ist die tatsächliche Chancengleichheit im Berufsleben keine Selbstverständlichkeit. Im Gegenteil, die Pandemie und ihre Auswirkungen stellt weltweit die Geschlechtergerechtigkeit vor große Herausforderungen. Umso wichtiger ist es Gleichstellung weiterhin als Ziel in den Fokus zu rücken und immer neue Impulse zu setzen, um Grenzen zu überwinden. Als Rektor der Medizinischen Universität Graz ist es mir ein zentrales Anliegen, dass alle Kolleg*innen an unserer Universität die gleichen Chancen und Möglichkeiten vorfinden und für ihre tägliche Arbeit die gleiche Wertschätzung erfahren.

Um dem Ziel eines möglichst ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses näherzukommen gilt es, kontinuierlich Maßnahmen zu setzen und deren Wirksamkeit zu evaluieren. Spezielle Unterstützungsprogramme für Inhaberinnen von Laufbahnstellen oder der explizite Auftrag, bei entsprechender Qualifikation weibliche Kandidatinnen in Berufungsverfahren bevorzugt zu berücksichtigen, sind einige dieser Maßnahmen. Auch die großzügige interne Regelung für Pflegefreistellungen gemeinsam mit einem exzellenten Kinderbetreuungsangebot mit vielen zusätzlichen Aktionen, wie beispielsweise die Betreuung an Fenstertagen, geben ebenso wie die kurzfristig und flexible Handhabung von Teilzeitanstellungen weitere wichtige Impulse.

Ich danke all jenen Kolleg*innen die hier oft zusätzlich zu ihren täglichen Aufgaben bereit sind, Überlegungen, Ideen und Energie einzubringen, um diese zentrale Thematik weiter voranzutreiben. Mein besonderer Dank gilt den Mitarbeiterinnen der Gender:Unit, die maßgeblich dazu beitragen, dass wir auch in Zukunft Vorreiter sein werden, wenn es um die Umsetzung von Chancengleichheit geht.

Mit besten Grüßen

Univ.-Prof. Dr. Hellmut Samonigg
Rektor





ÜBER DIESE BROSCHÜRE

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleg*innen, in regelmäßigen Abständen bilden wir die Geschlechterverhältnisse an unserer Universität in Zahlen ab. Das gibt uns die Möglichkeit, langfristige Entwicklungen und Veränderungen zu beobachten sowie zu erkennen in welchen Bereichen die Zahlen sich weniger ändern als wir uns das im Sinne der Gleichstellung wünschen würden. Nachdem die Erstellung dieser Datenbroschüre immer eine sehr aufwändige Aufgabe ist und dementsprechend immer die Zahlen der vorangegangenen Jahre enthält, bitten wir Sie, diese auch so zu sehen und zu nutzen – nicht als Momentaufnahme, sondern als allgemeine Orientierung und Monitoring unserer Geschlechterverhältnisse. Wir hoffen, damit die ein oder andere Diskussion oder Analyse anzustoßen und wünschen Ihnen eine spannende Lektüre!

Verena Chiara Kuckenberger, MA
& das Team der Gender Unit

Die mittlerweile eingeführte Kategorie „divers“ wurde in dieser Broschüre aus Datenschutzgründen nicht angeführt: Die Anzahl der als divers eingetragenen Personen ist so gering, dass bei der Anführung der Kategorie bei der Aufschlüsselung der Daten Rückschlüsse auf die konkreten Personen unumgänglich sind.

Abkürzungen

Wibi: Wissensbilanz

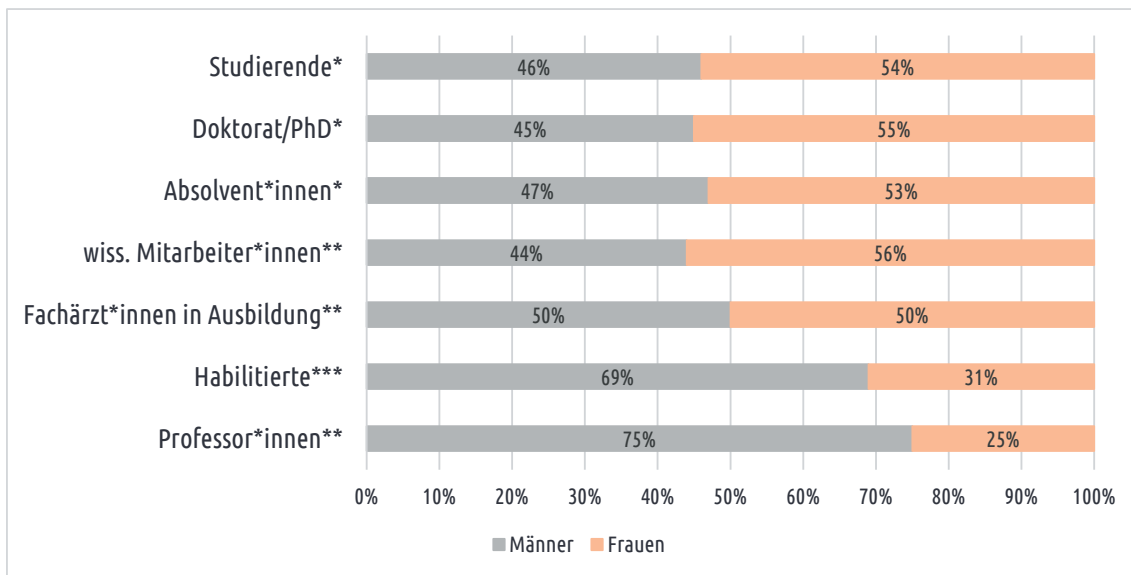
BidokVUni: Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten

UHSBV: Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung

KV: Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer*innen der Universitäten

ÜBERBLICK:PUNKTE

In den Überblickpunkten präsentieren wir als einen ersten Einblick eine Momentaufnahme von 2020 in den unterschiedlichen Gruppen die sich an der Medizinischen Universität finden. Genauere Darstellungen finden Sie in den jeweiligen Kapiteln zu Studierenden, wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal.



Daten: * MEDonline, ** Wibi 2020, *** Abteilung Personaladministration Stichtag: 31.12.2020

Studierende ohne Doktoratsstudien u. ULG (Stand MEDonline 28.02.2021) belegte Studien 2020/2021

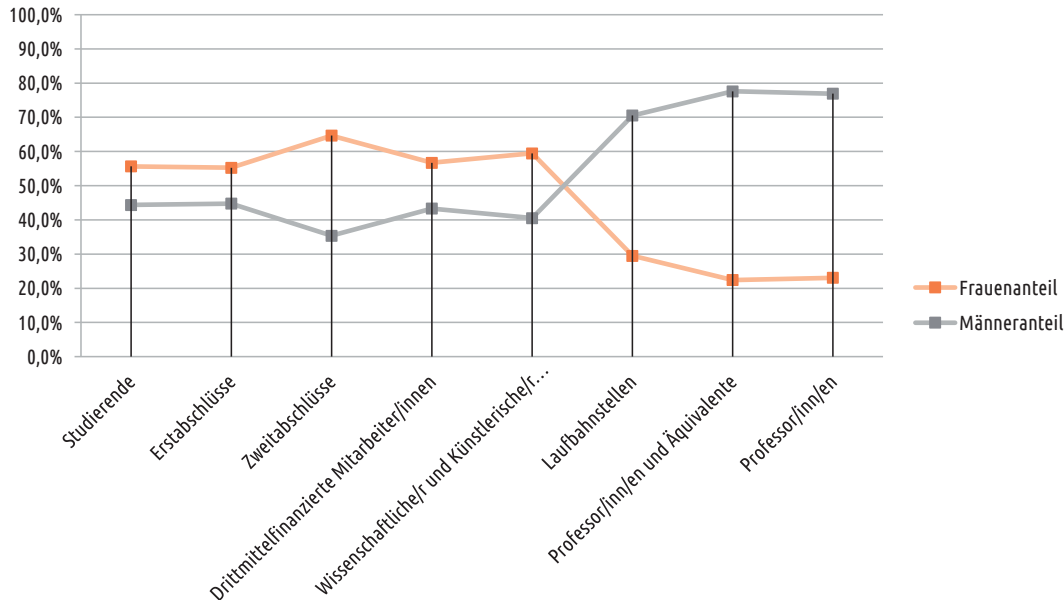
Absolvent*innen - alle Studienrichtungen ohne ULG (Stand MEDonline 30.9.2021) abgeschlossene Studien 2020/2021

Professor*innen lt. BidokVUni Verwendung: 11/12/81/86/87

LEAKY PIPELINE

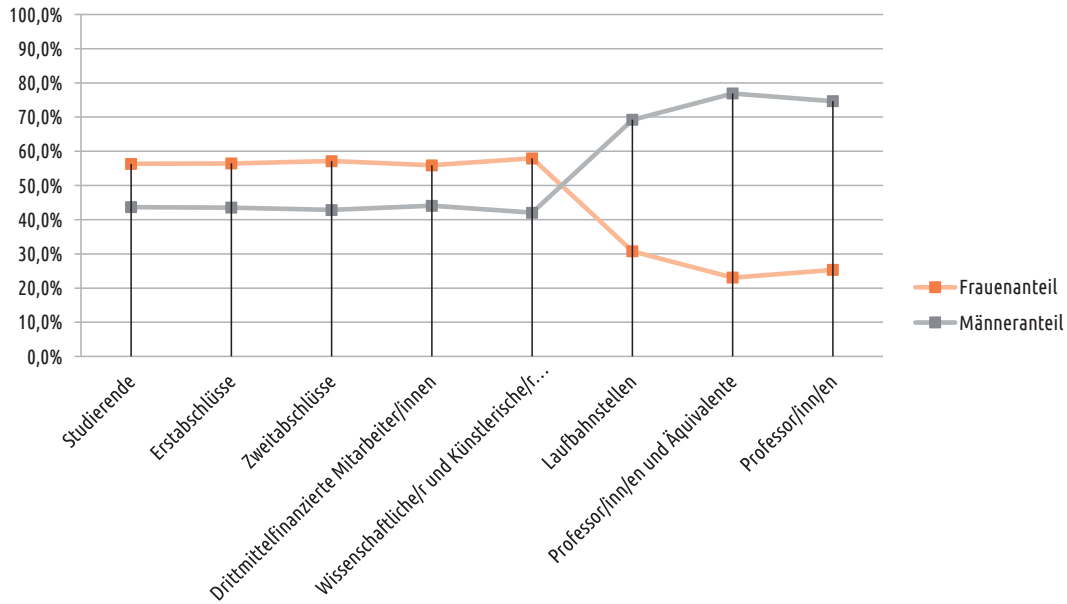
Mit dem Begriff der *Leaky Pipeline* wird – ähnlich dem Phänomen der *Gläsernen Decke* – der Umstand bezeichnet, dass sich die Anzahl der Frauen mit jedem Schritt auf der wissenschaftlichen Karriereleiter verringert. Frauen „versickern“ sozusagen in den traditionell auf Männer ausgelegten Wissenschaftsstrukturen.

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 Unterrepräsentation von Frauen in den höchsten Positionen zeigen sich in Darstellungen oft sogenannte Karrierescheren.



LEAKY PIPELINE 2019

LEAKY PIPELINE 2020



Leaky Pipeline

Personal: Ohne karezierte und ausgeschiedene Personen

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UHSBV

Datenprüfung: bmbwf, Abt. IV/2, Abt. IV/10

Datenaufbereitung: bmbwf, Abt. IV/10

Definition: Verlustraten von Frauen entlang der universitären Karrierestufen von unten nach oben.

Erstabschlüsse: Abschluss von Bachelor- und Diplomstudien

Zweitabschlüsse: Abschluss von Master- und Doktoratsstudien

Drittmittelfinanzierte Mitarbeiter/innen: wiss. und künstl. Projektmitarbeiter/in – UHSBV Z 3.6 Anlage 9 Verw. 24 und 25

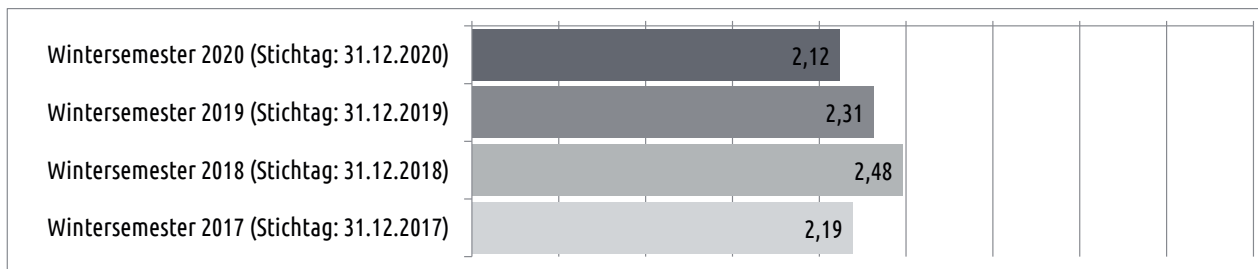
Wissenschaftliche/r und Künstlerische/r Assistent/innen: wiss. und künstl. Mitarbeiter/in mit selbstst. Lehre und Forschung, wiss. und künstl. Mitarbeiter/in ohne selbstst. Lehre und Forschung, Senior Scientist/Artist, Universitätsassistent/in, Senior Lecturer – UHSBV Z 3.6 Anlage 9 Verw. 16, 21, 26, 27, 84

Laufbahnstellen: Assoziierte/r Professor/in, Assistenzprofessor/in, Universitätsassistent/in auf Laufbahnstelle gemäß § 13b Abs. 3 UG – UHSBV Z 3.6 Anlage 9 Verw. 82, 83 und 28

Professor/inn/en und Äquivalente: Univ. Professor/in, Univ. Professor/in 5 Jahre befr., Univ. Professor/in 6 Jahre befr., Univ. Professor/in (via Univ. Dozent/in), Univ. Professor/in (via Assoziierte Professor/in), Univ. Professor/in (Personengruppe der Univ. Professor/in), Univ. Dozent/in, Assoziierte Professor/in – UHSBV Z 3.6 Anlage 9 Verw. 11, 12, 81, 85, 86, 87, 14 und 82

GLASDECKEN-INDEX

Der Glasdecken-Index soll die „Dicke“ der *gläsernen Decke* illustrieren – welche Aufstiegschancen haben Frauen, bezogen auf ausgewählte Verwendungsgruppen. Dabei werden Frauenanteile in unterschiedlichen Karrierestufen in Relation gesetzt. Ein Wert von 1 würde einer kompletten Durchlässigkeit entsprechen, je höher der Wert ist, desto schlechter sind die Aufstiegschancen von Frauen.



Semester und Datenstichtag	Verwendungskategorien WBV	Frauen	Männer	Gesamt	GDI	Frauenanteil (Grade A, B, C)	Frauenanteil (Grade A)
Wintersemester 2020 (Stichtag: 31.12.2020)	Researcher Grade A	16	50	66	2,12	51,33%	24,24%
	Researcher Grade B	28	63	91			
	Researcher Grade C	477	381	858			
Wintersemester 2019 (Stichtag: 31.12.2019)	Researcher Grade A	15	53	68	2,31	51,01%	22,06%
	Researcher Grade B	23	55	78			
	Researcher Grade C	465	375	840			
Wintersemester 2018 (Stichtag: 31.12.2018)	Researcher Grade A	14	54	68	2,48	51,00%	20,59%
	Researcher Grade B	23	53	76			
	Researcher Grade C	446	357	803			
Wintersemester 2017 (Stichtag: 31.12.2017)	Researcher Grade A	15	51	66	2,19	49,78%	22,73%
	Researcher Grade B	25	56	81			
	Researcher Grade C	421	358	779			

Glasdecken-Index (Glass Ceiling Index)

Ausgewählte Verwendungskategorien gemäß Z 3.6 der Anlage 9 UHSBV

Ohne karenzierte und ausgeschiedene Personen. Personen mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen sind nur einmal gezählt.

Beschäftigungsverhältnis: Es werden nur Arbeitsverhältnisse zur Universität auf Basis des Kollektivvertrages gezählt.

Definition: Der Glasdecken-Index setzt den Frauenanteil beim gesamten wissenschaftlichen/künstlerischen Personal (Researcher Grade A, B, C) in Relation zum Frauenanteil in wissenschaftlichen/künstlerischen Führungspositionen (Researcher Grade A). Damit können Rückschlüsse auf die Karriere- und Aufstiegschancen von Frauen gezogen werden.

Ein Wert von 1 deutet auf gleiche Aufstiegschancen für Frauen und Männer hin. Je höher der Wert über 1 hinausgeht, desto „dicker“ ist die gläserne Decke, die wiederum schlechtere Aufstiegs- und Karrierechancen für Frauen signalisiert.

Researcher Grade A: UHSBV Verwendungen 11, 12, 81 und 85 bis 87

Researcher Grade B: UHSBV Verwendungen 82, 83

Researcher Grade C: UHSBV Verwendungen 23, 24, 25, 26, 27, 28, 84

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UHSBV

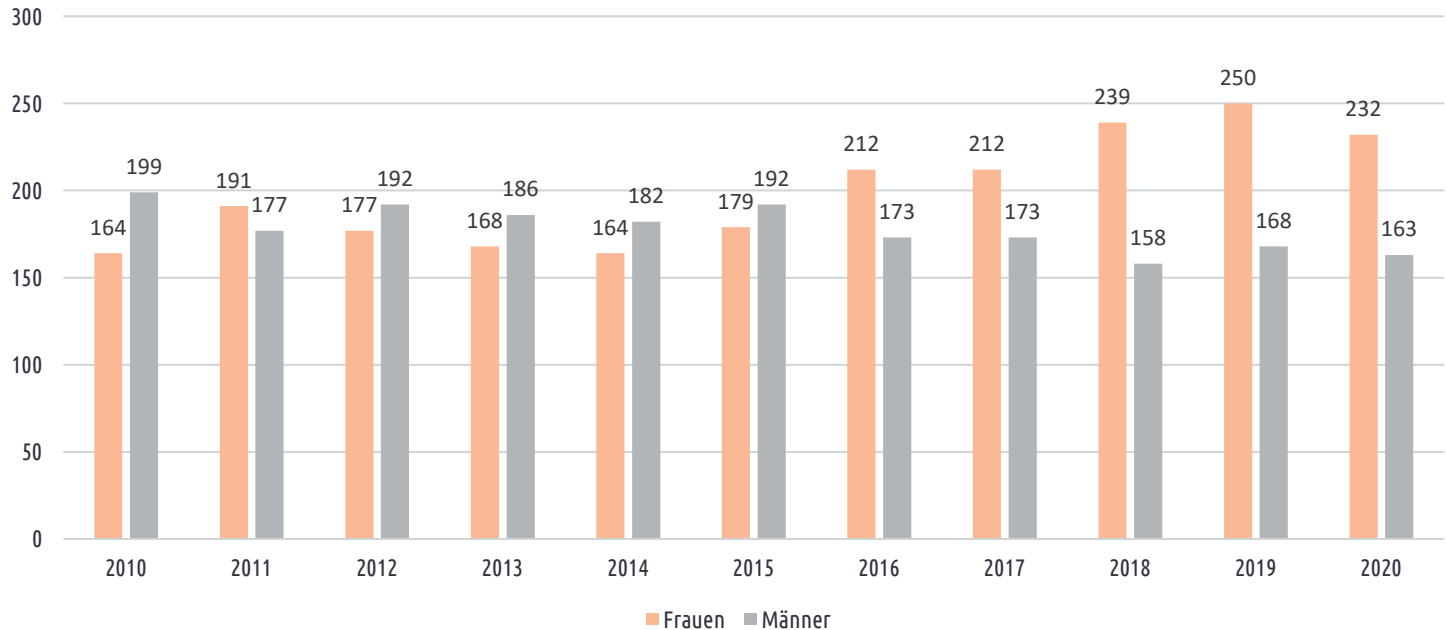
Datenprüfung: bmbwf, Abt. IV/2

Datenaufbereitung: bmbwf, Abt. IV/10

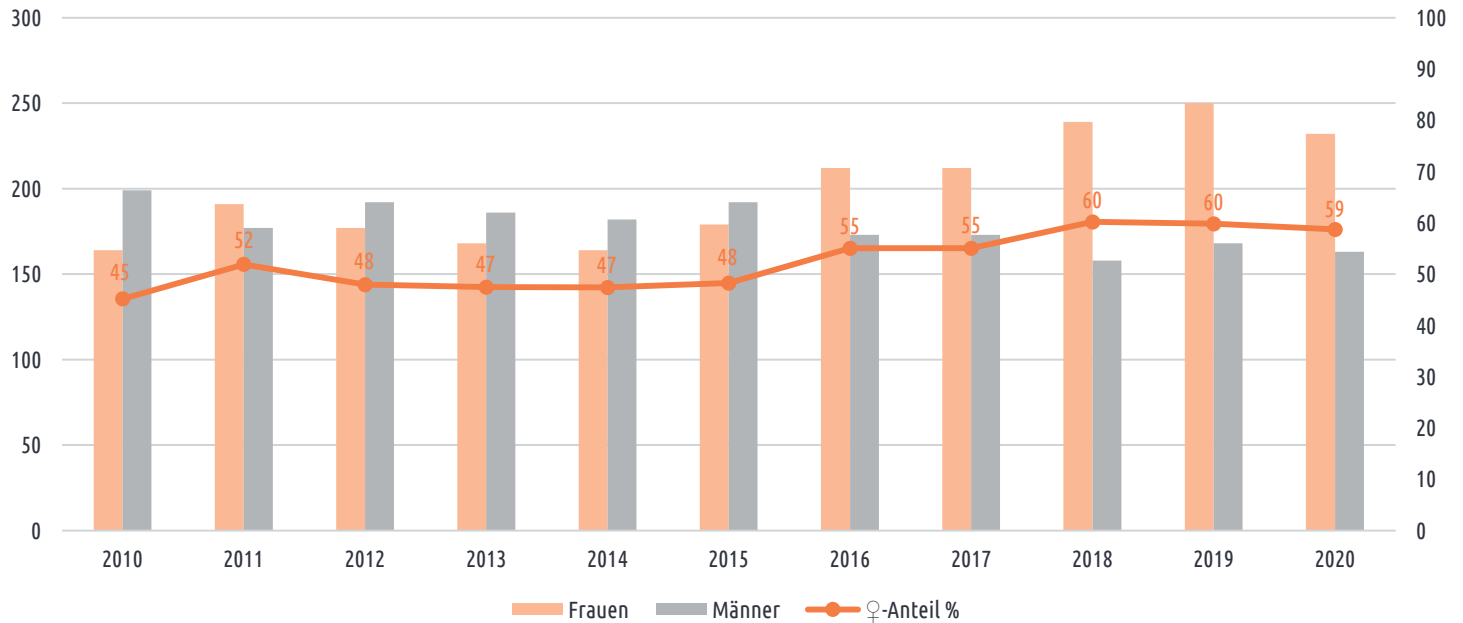
STUDIENANFÄNGER*INNEN NACH STUDIENRICHTUNG

In allen Studienrichtungen zeichnet sich in den letzten Jahren eine Erhöhung der weiblichen Studienanfängerinnen ab.

STUDIENANFÄNGER*INNEN HUMANMEDIZIN

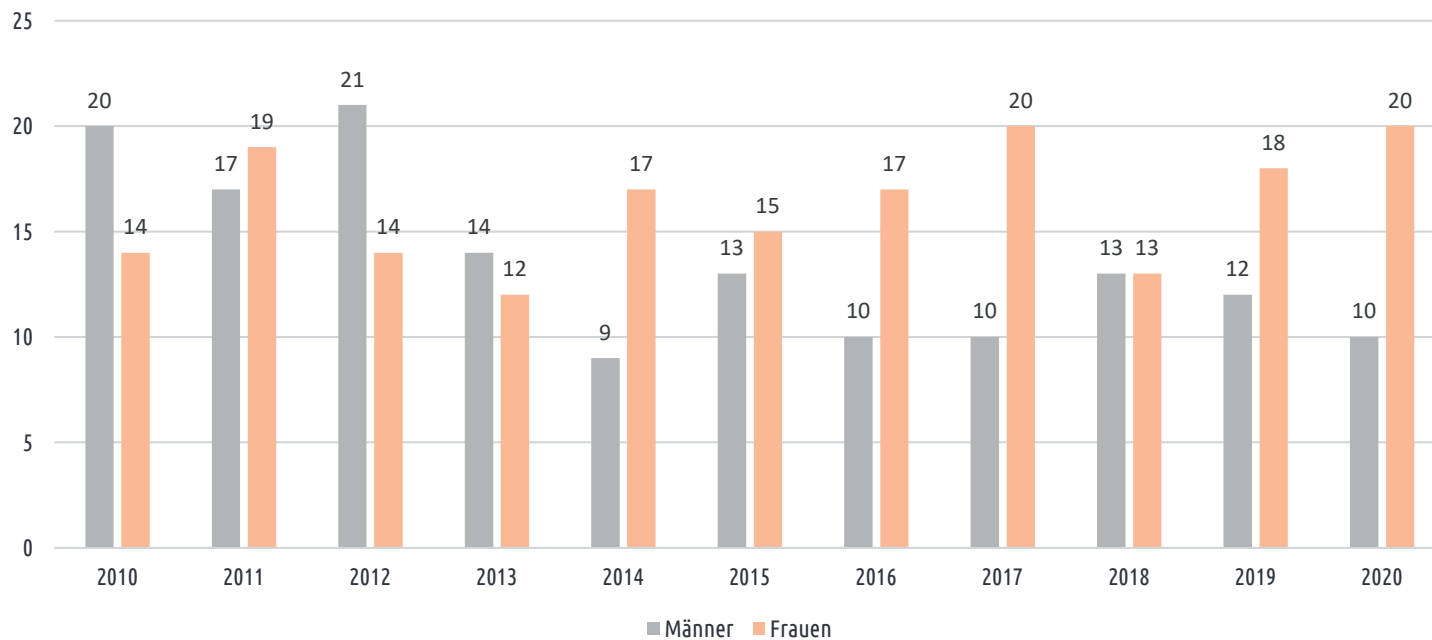


Neben den absoluten Zahlen sind hierbei auch die prozentuellen Anteile von Interesse, diese bewegten sich in der Studienrichtung Humanmedizin in den letzten zehn Jahren zwischen 45% und 60%.



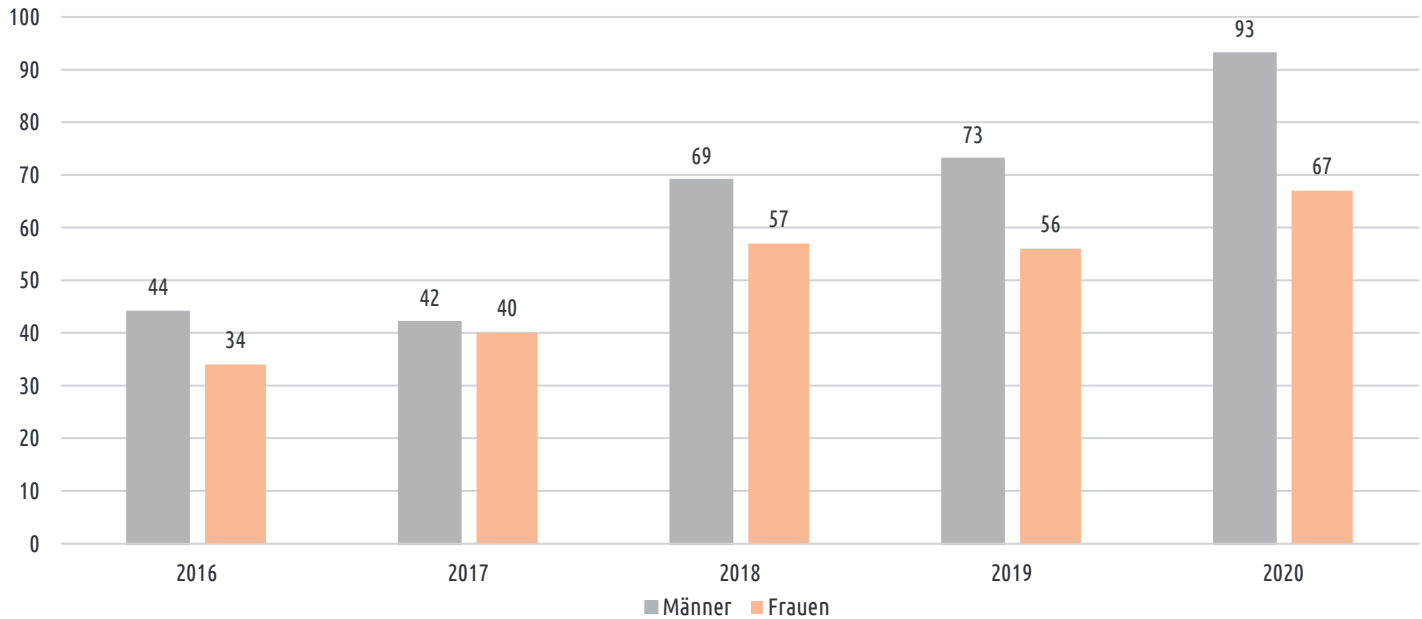
Belegte Studien im 1. Semester (UO202 Humanmedizin), Daten: MEDonline, Stand: 20.7.2021

STUDIENANFÄNGER*INNEN ZAHNMEDIZIN



Belegte Studien im 1. Semester (UO203 Zahnmedizin), Daten: MEDonline, Stand: 20.7.2021

STUDIENANFÄNGER*INNEN HUMANMEDIZIN BACHELOR



Belegte Studien im 1. Semester (UK033 303 Bachelorstudium Humanmedizin), Daten: MEDonline, Stand: 20.7.2021

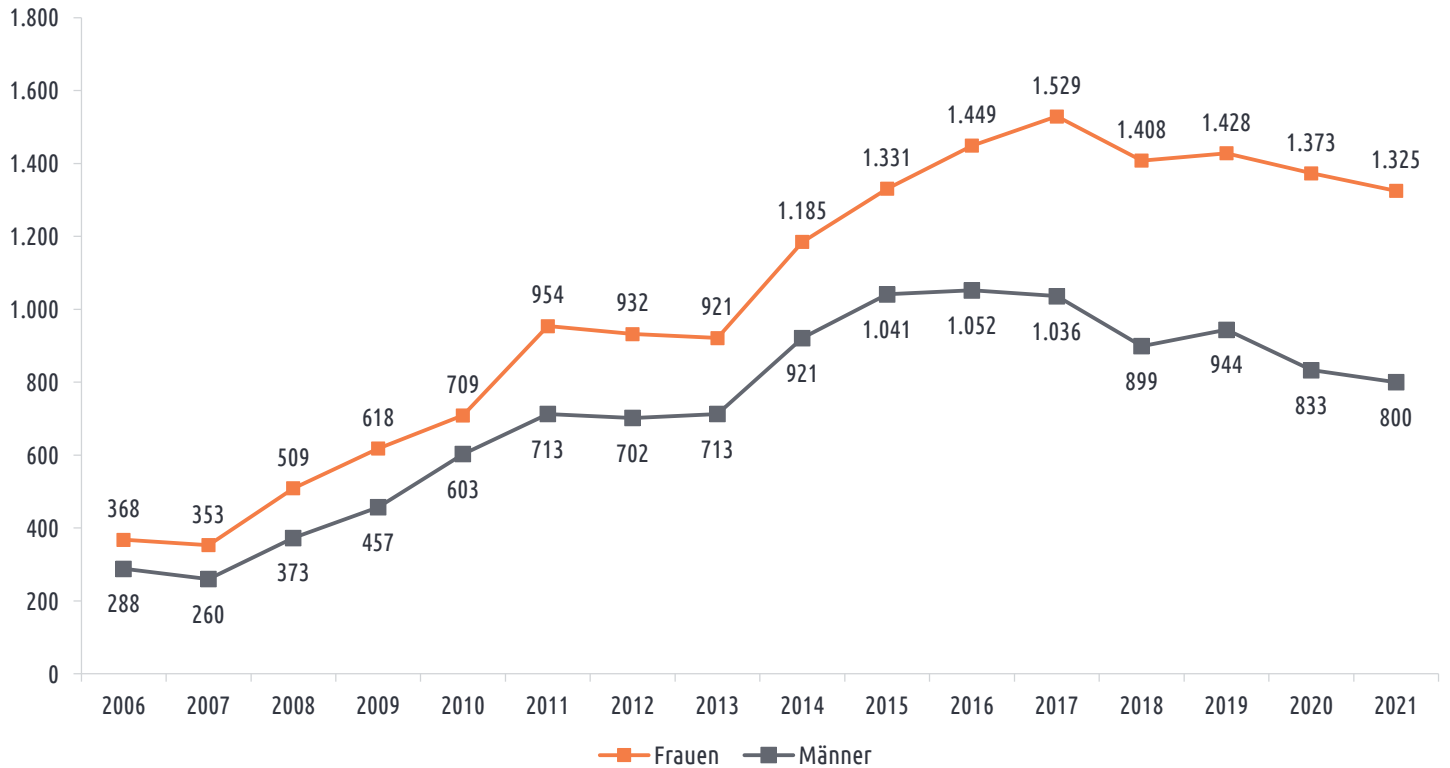
AUFNAHMEVERFAHREN

HUMANMEDIZIN 2006–2021

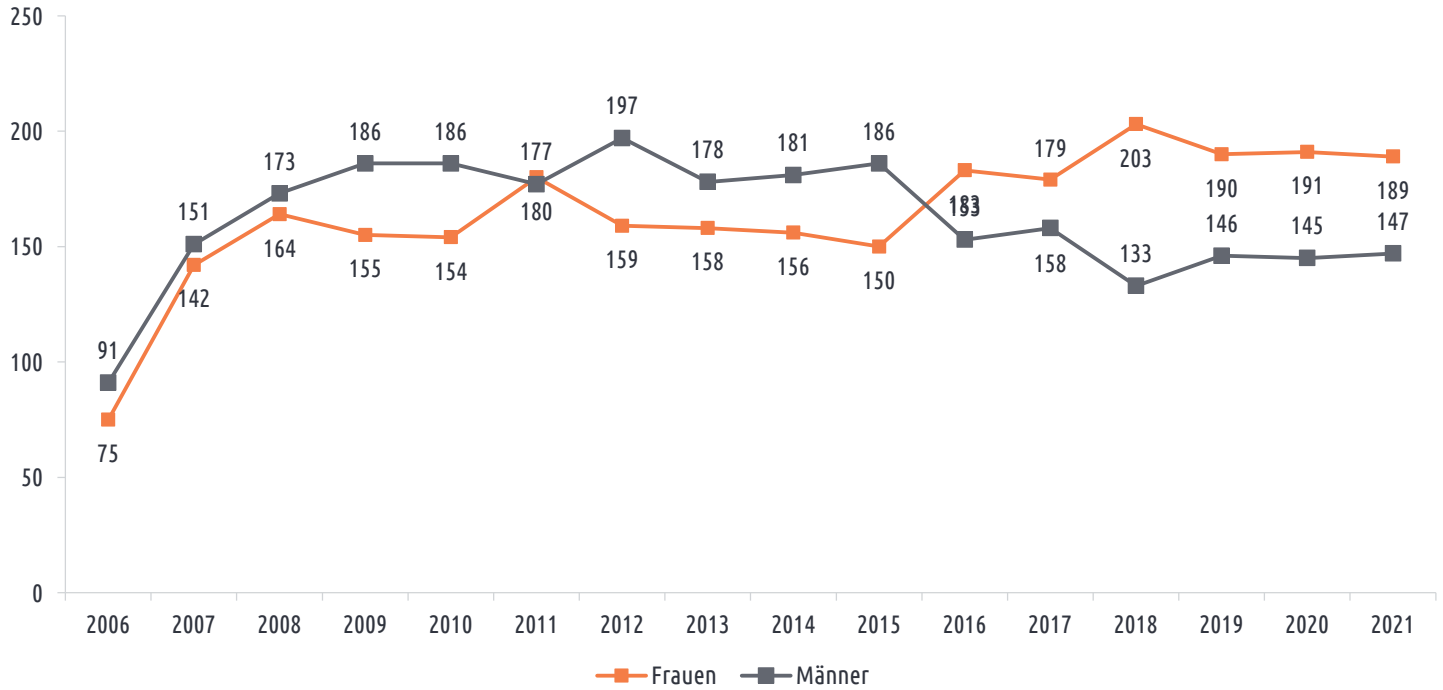
Das Interesse an einem Medizinstudium ist bei Frauen größer – mehr Frauen als Männer treten zum Reihungsverfahren an, auch vor Einführung des Zulassungsverfahrens gab es mehr weibliche als männliche Studierende. In den Jahren 2006–2015 zeigte sich aber bei den Studienplätzen ein Gender Gap, mehr Männer als Frauen schafften die Zulassung.

In absoluten Zahlen ist der Anteil an Frauen die einen Studienplatz belegen konnten seit 2016 höher als der der Männer. Allerdings sind auch mehr Frauen zum Auswahlverfahren angetreten, in Relation existiert daher dennoch ein leichter Gender Gap, wie sich in der prozentuellen Auswertung zeigt. Demnach waren die Testteilnehmer*innen auch in diesen Jahren vorwiegend weiblich (zwischen 58% und 61%) aber in der Verteilung der Studienplätze setzen sich die Männer in einem höheren Anteil durch als ihre Mitbewerberinnen.

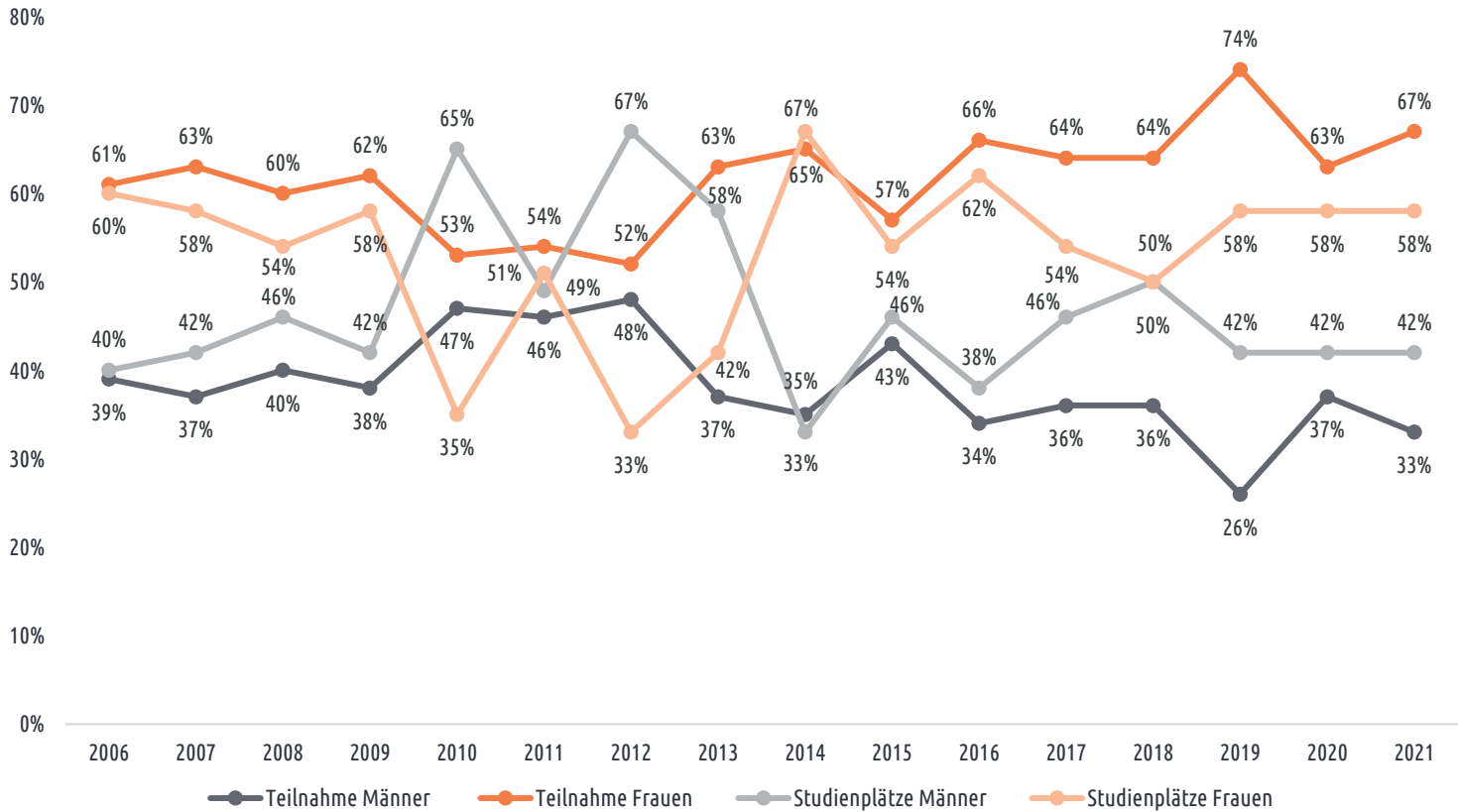
TEILNEHMER*INNEN HUMANMEDIZIN



STUDIENPLATZ HUMANMEDIZIN

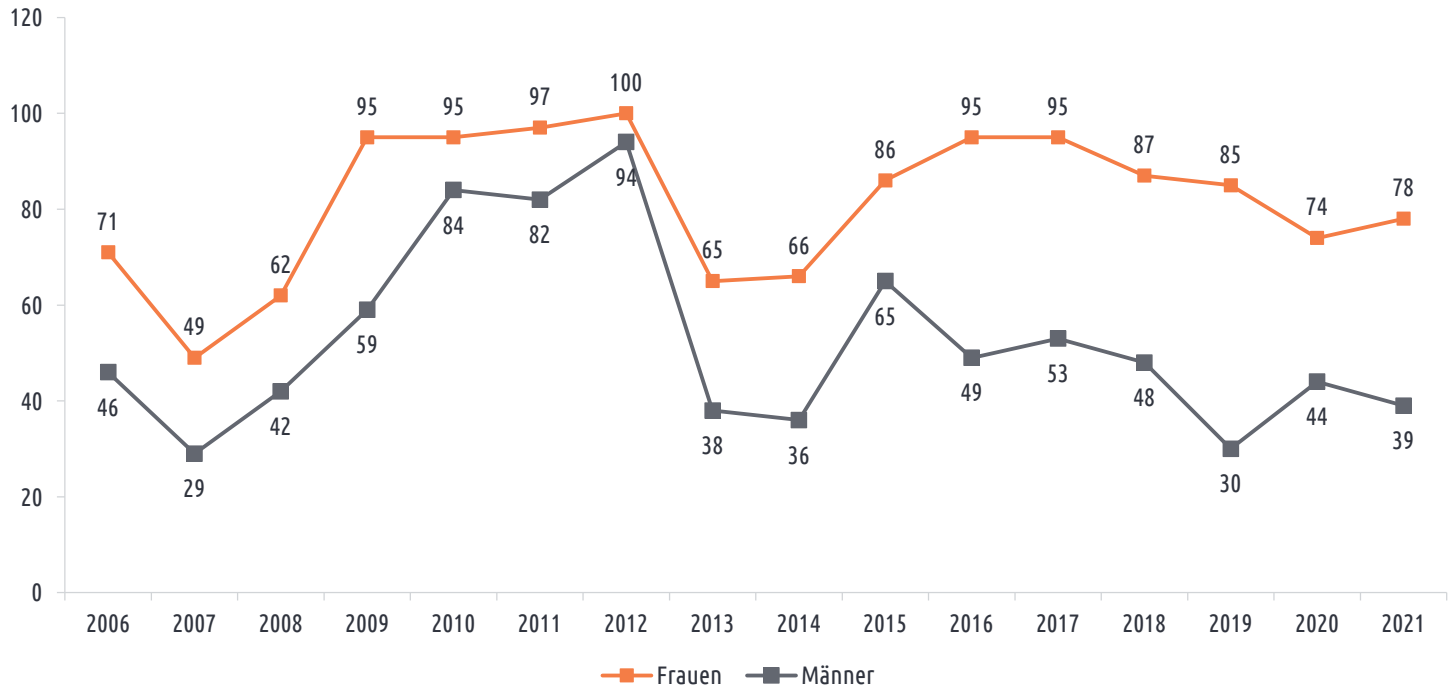


TEILNEHMER*INNEN : STUDIENPLÄTZE HUMANMEDIZIN

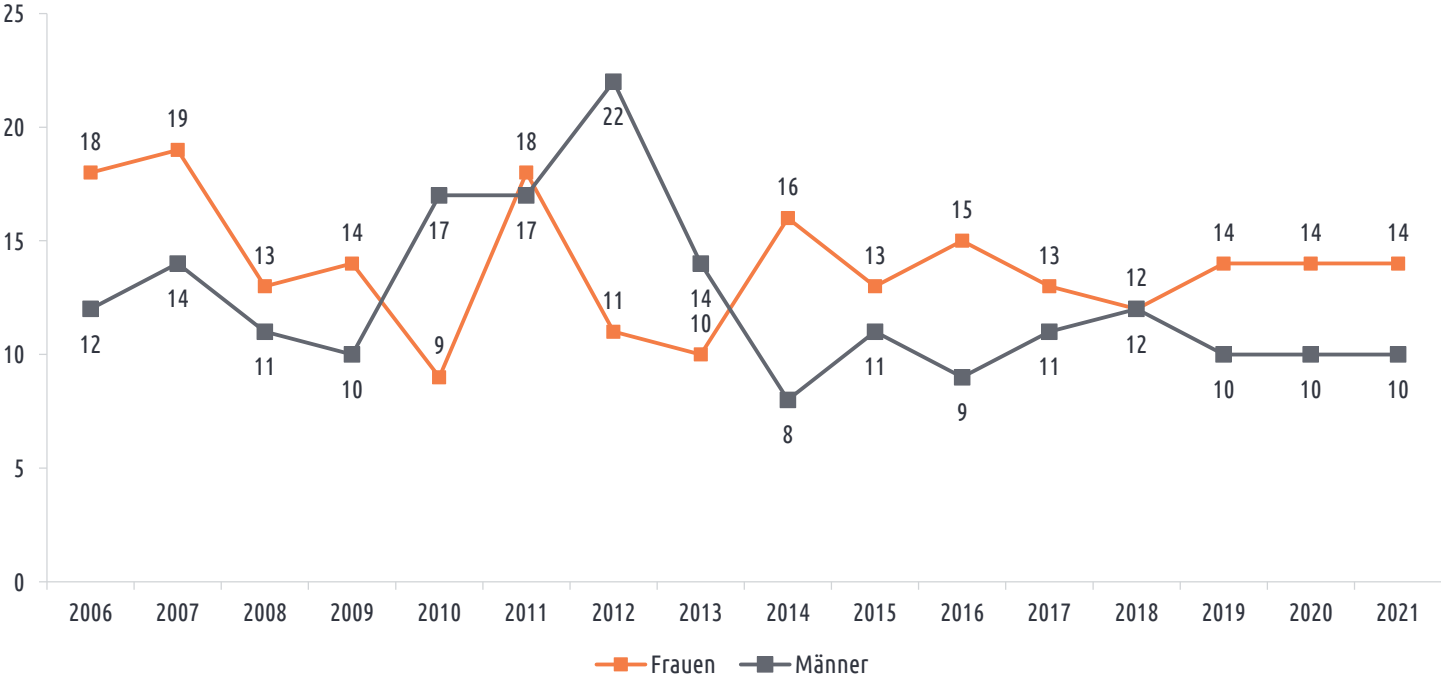


ZAHNMEDIZIN 2006-2021

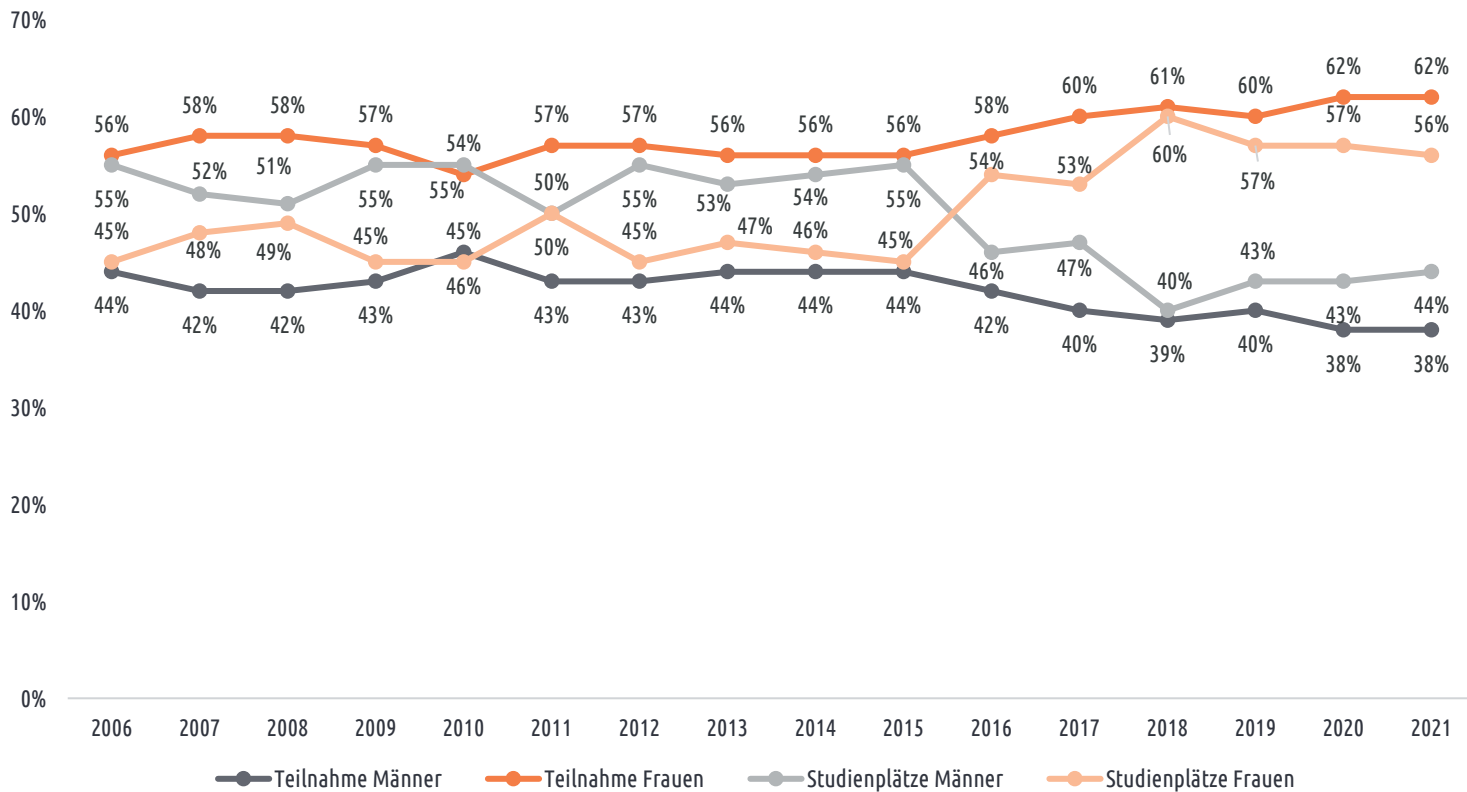
TEILNEHMER*INNEN ZAHNMEDIZIN



STUDIENPLATZ ZAHNMEDIZIN

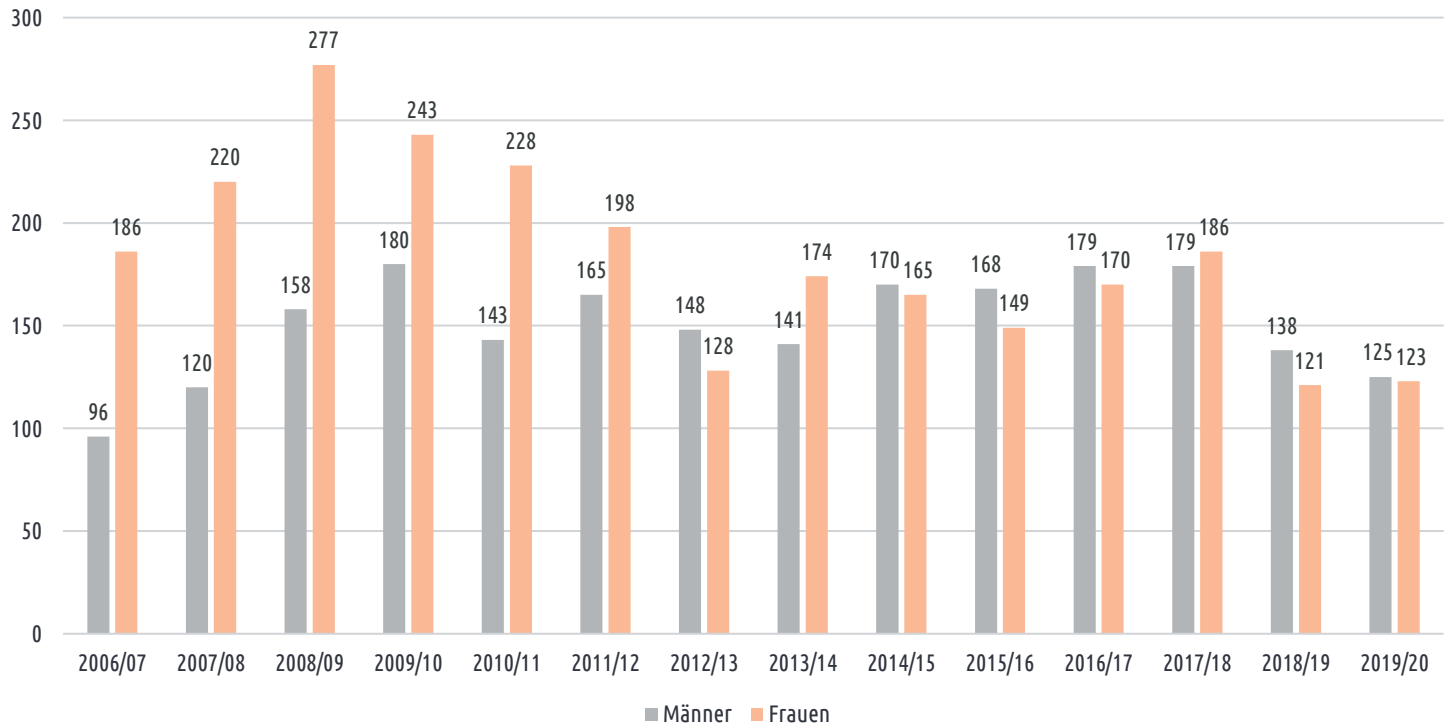


TEILNEHMER*INNEN : STUDIENPLÄTZE ZAHNMEDIZIN



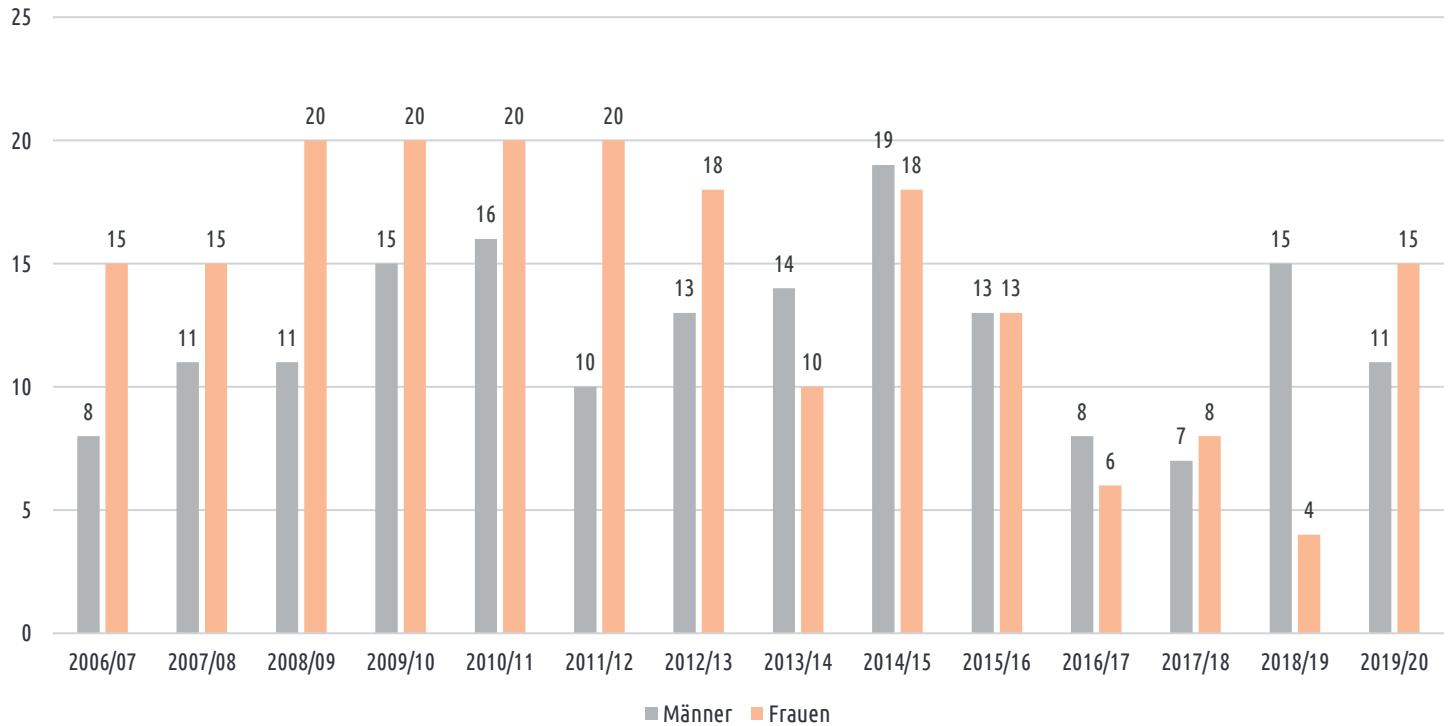
Daten: Stabstelle für Prüfungsmethodik, Stand September 2021

ABSOLVENT*INNEN HUMANMEDIZIN



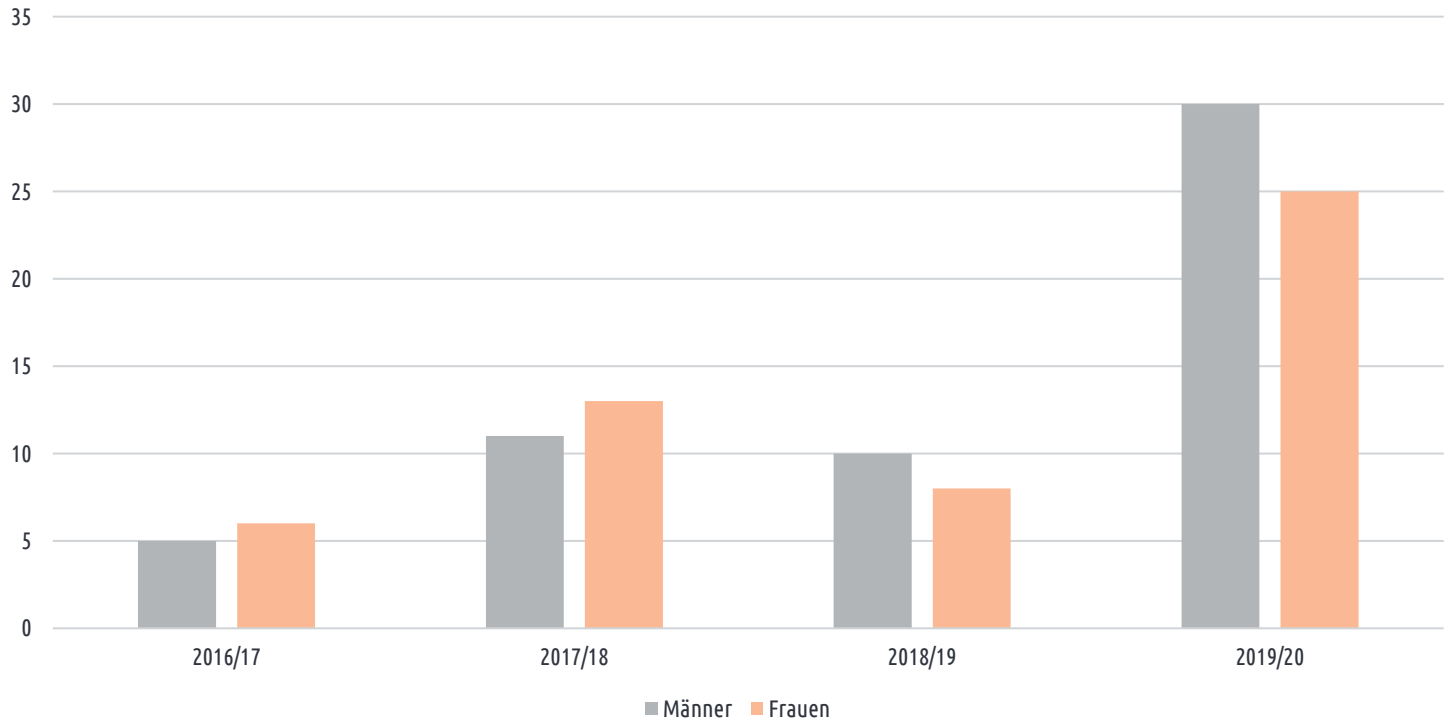
Abgeschlossene Studien (UO201 Medizin und UO202 Humanmedizin), Daten: MEDonline, Stand: 20.7.2021

ABSOLVENT*INNEN ZAHNMEDIZIN



Abgeschlossene Studien (UO201 Medizin und UO202 Humanmedizin), Daten: MEDonline, Stand: 20.7.2021

ABSOLVENT*INNEN BACHELOR HUMANMEDIZIN



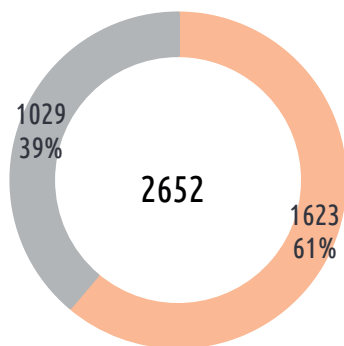
Abgeschlossene Studien (UO201 Medizin und UO202 Humanmedizin), Daten: MEDonline, Stand: 20.7.2021

PERSONAL ÜBERBLICK

Die folgenden Diagramme bieten einen Überblick der Zahlen des Jahres 2020. Im Jahr 2020 waren an der Medizinischen Universität Graz 2652 Menschen beschäftigt, der Frauenanteil betrug 61%. In zwei weiteren Darstellungen werden das Wissenschaftliche und das Allgemeine Personal extra dargestellt, des Weiteren findet sich eine Tabelle die die Aufteilung nach BidokVUNI zeigt und neben den Kopfzahlen auch VZÄ abbildet.

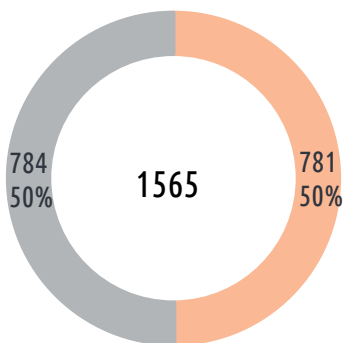
UNIVERSITÄTSPERSONAL 2020 IM ÜBERBLICK

Universitätspersonal



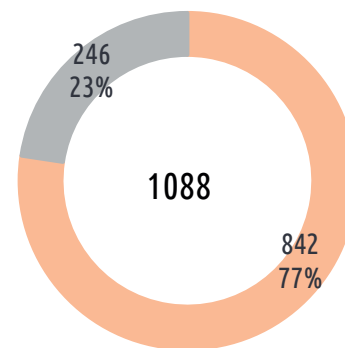
Frauen Männer

Wissenschaftliches Personal



Frauen Männer

Allgemeines Personal



Frauen Männer

Daten: Wibi 2020, Stichtag 31.12.2020

UNIVERSITÄTSPERSONAL 2020 NACH BIDOKVUNI

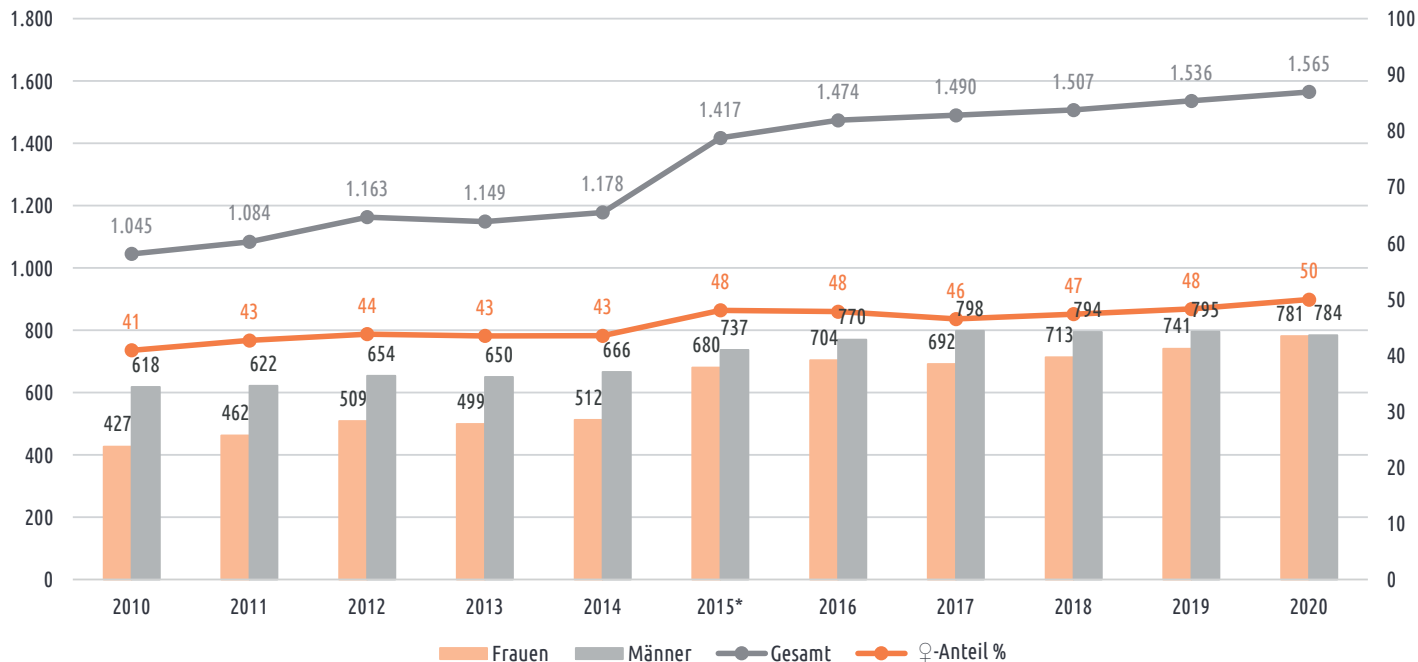
Personalkategorie	Köpfe			Jahresvollzeitäquivalente		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
(Stichtag: 31.12.2020)						
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal gesamt	781	784	1.565	471,47	553,68	1.025,15
Professorinnen und Professoren	19	56	75	18,05	55,22	73,26
Äquivalente zu Professorinnen und Professoren	44	154	198	42,45	155,02	197,46
darunter Dozentinnen und Dozenten	23	100	123	23,98	104,48	128,46
darunter Assoziierte Professorinnen und Professoren (KV)	21	54	75	18,47	50,54	69
wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	718	574	1.292	410,97	343,45	754,42
darunter Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren (KV)	7	9	16	2,33	2,84	5,17
darunter Universitätsassistentinnen u. Universitätsassistenten auf Laufbahnstellen gem. § 13b Abs. 3 UG	0	0	0	0	0	0
darunter über F&E-Projekte drittfinanzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	156	123	279	87,48	60,64	148,12
darunter Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung	103	105	208	99,52	101,92	201,44
Allgemeines Personal gesamt	842	246	1.088	679,41	210,68	890,1
darunter über F&E-Projekte drittfinanziertes allgemeines Personal	97	31	128	61,91	15,03	76,94
darunter Ärztinnen und Ärzte mit ausschließlichen Aufgaben in öffentlichen Krankenanstalten	0	0	0	0	0	0
darunter Krankenpflege im Rahmen einer öffentl. Krankenanstalt und Tierpflege in medizinischen Einrichtungen	235	32	267	189,84	31,13	220,98
Gesamt	1.623	1.029	2.652	1.150,88	764,37	1.915,25

Daten: Wibi 2020, Stichtag 31.12.2020

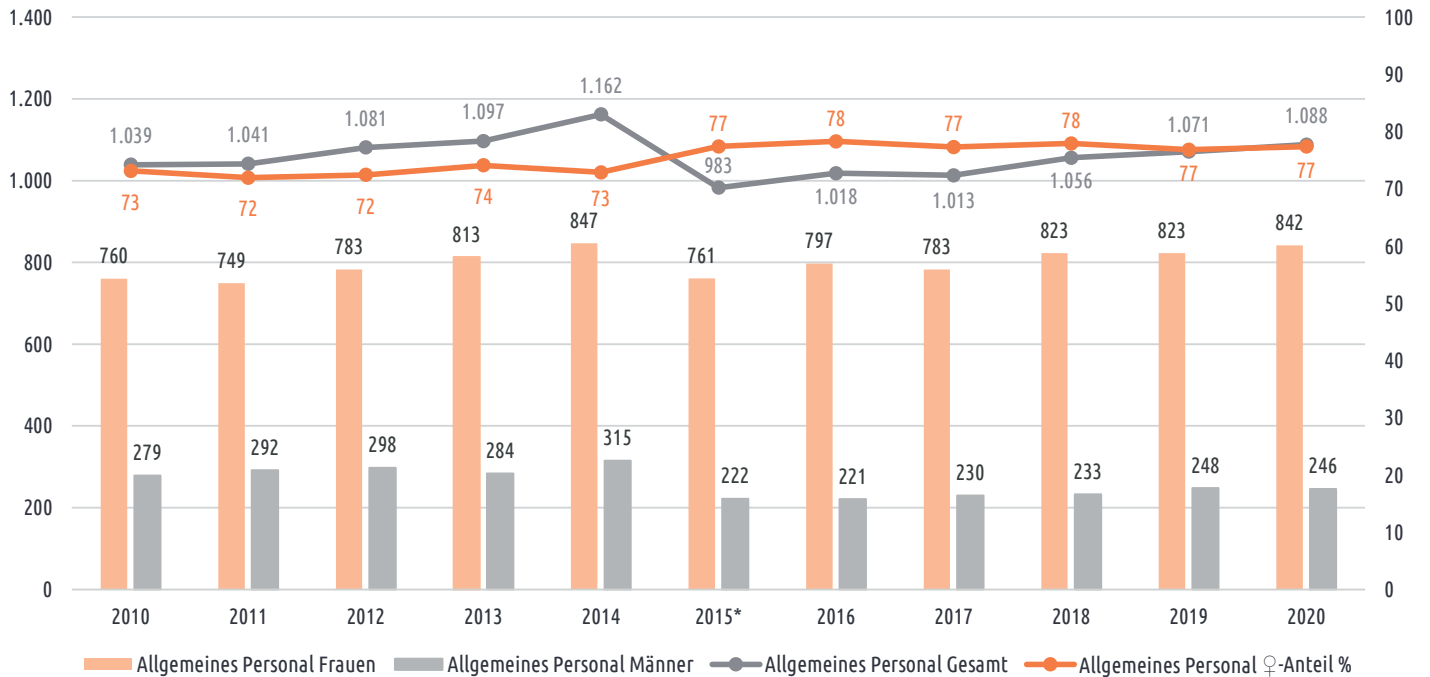
UNIVERSITÄTSPERSONAL IM ZEITVERLAUF

Die folgenden Darstellungen zeigen den Verlauf der letzten zehn Jahre im Allgemeinen und Wissenschaftlichen Personal in Kopfzahlen sowie den Frauenanteil in Prozent. Hierbei orientieren sich die absoluten Zahlen an der linken Achse, die Prozentwerte an der rechten Achse.

Wissenschaftliches Personal im Zeitverlauf 2010–2020 absolute Zahlen und Frauenanteil in %



Allgemeines Personal im Zeitverlauf 2010–2020 absolute Zahlen und Frauenanteil in %

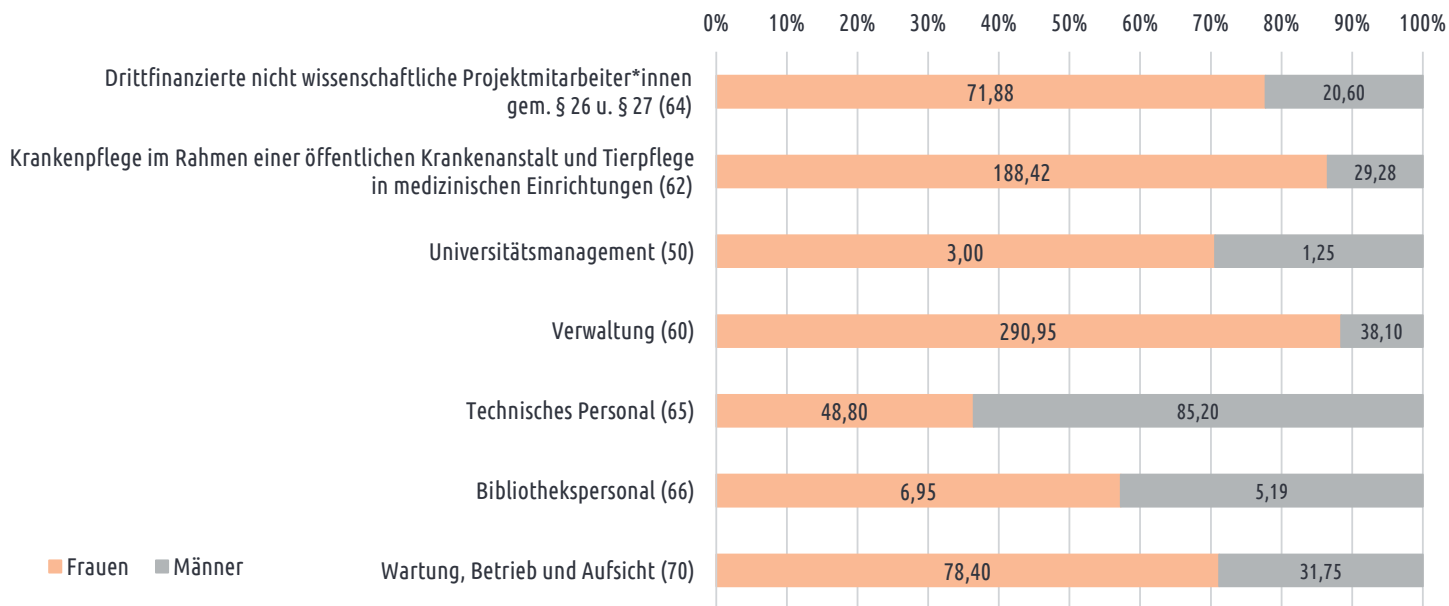


Daten: Wibi 2010–2020, Stichtag jeweils 31.12.d.Z., Angaben in Kopffzahlen

ALLGEMEINES PERSONAL

In der folgenden Darstellung wird das allgemeine Universitätspersonal des Jahres 2020 auf Basis der Verwendungsgruppen der BidokVuni abgebildet. Die Darstellung erfolgt nach VZÄ. In Klammer ist neben der Bezeichnung jeweils die Nummer der BidokVuni Kategorie ersichtlich.

ALLGEMEINES PERSONAL NACH BIDOKVUNI

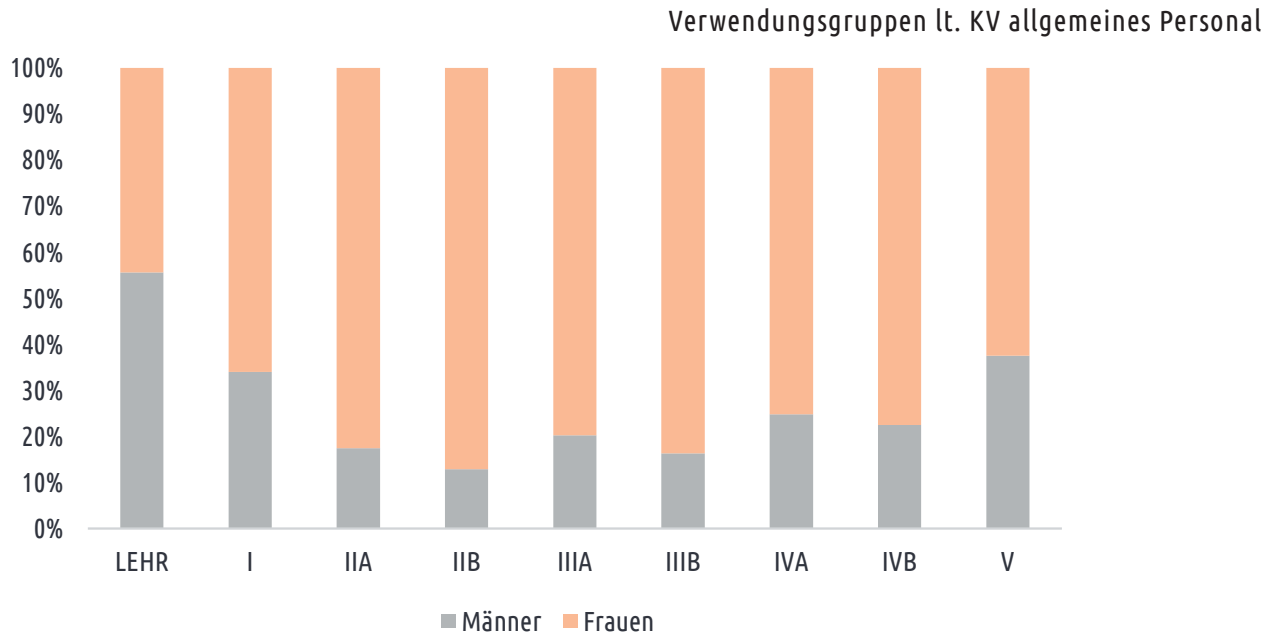


Daten: UHSBV, Stand 31.12.2020

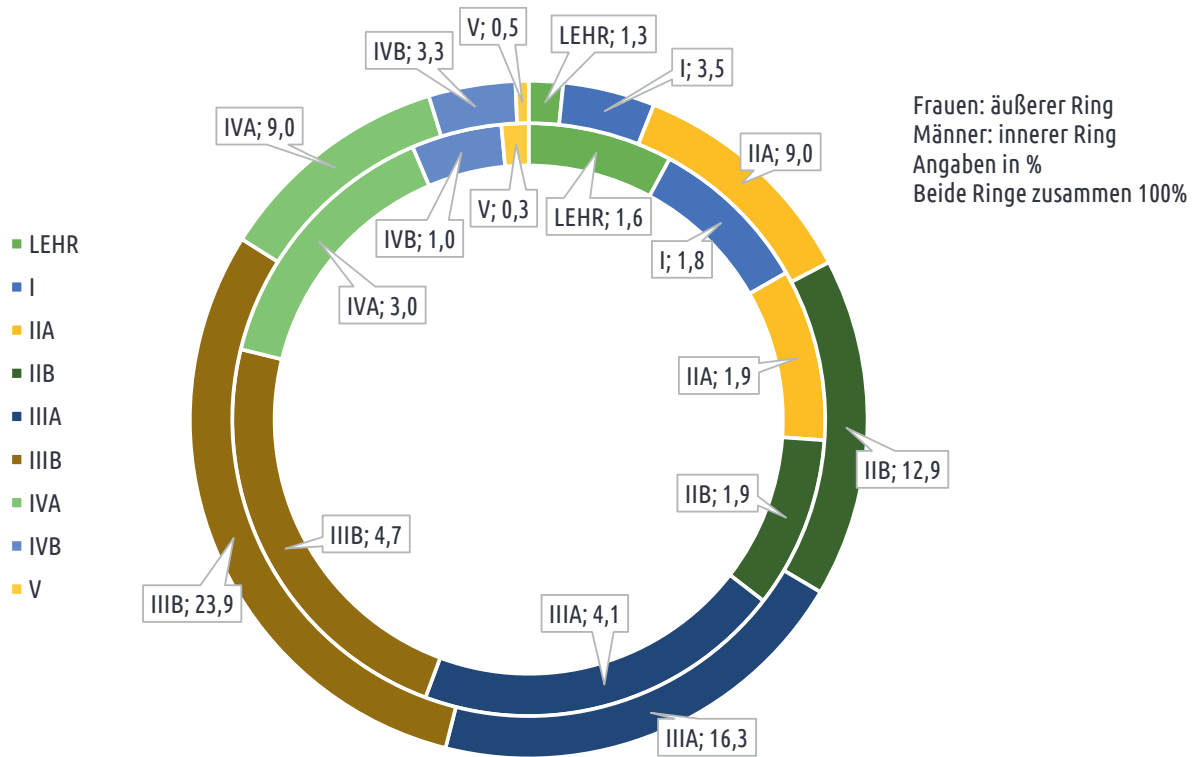
VERWENDUNGSGRUPPEN

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 Einreichungskriterien gewählt werden.

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.



Verteilung der Verwendungsgruppen lt. KV Männer und Frauen

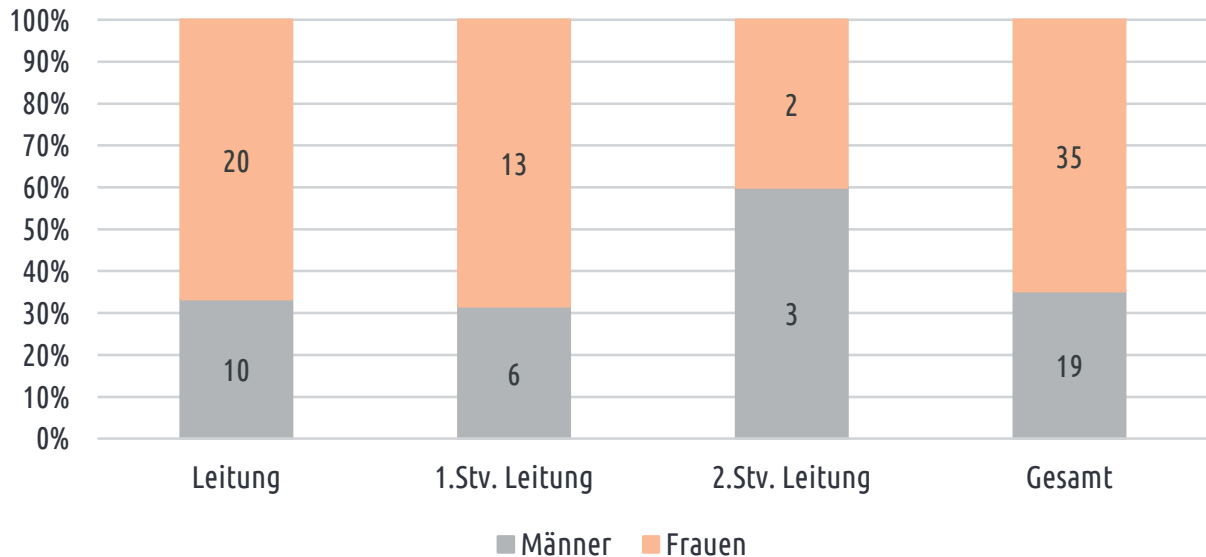


Daten Abteilung Personaladministration, Stichtag 31.12.2020

LEITUNGSFUNKTIONEN NACH ORGANIGRAMM UND MEDONLINE

Leitungsfunktionen in nichtwissenschaftliche Organisationseinheiten, Büros und Stabsstellen

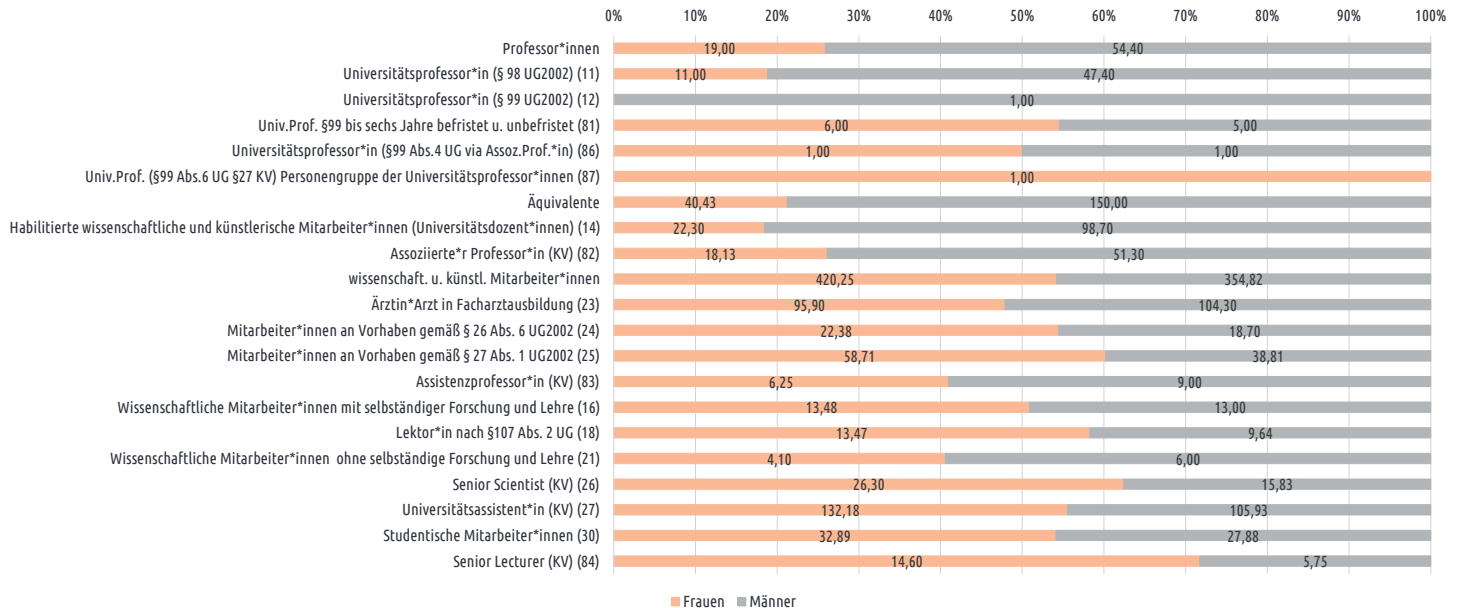
Angeführt werden alle Leitungsfunktionen (Leitungen und Stellvertretungen) der nichtwissenschaftlichen Organisationseinheiten (10) und der Büros, Stabsstellen und Abteilungen (20). Für genauere Details siehe: <https://www.medunigraz.at/struktur>



Daten: MEDonline, Stand: 8.11.2021

WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

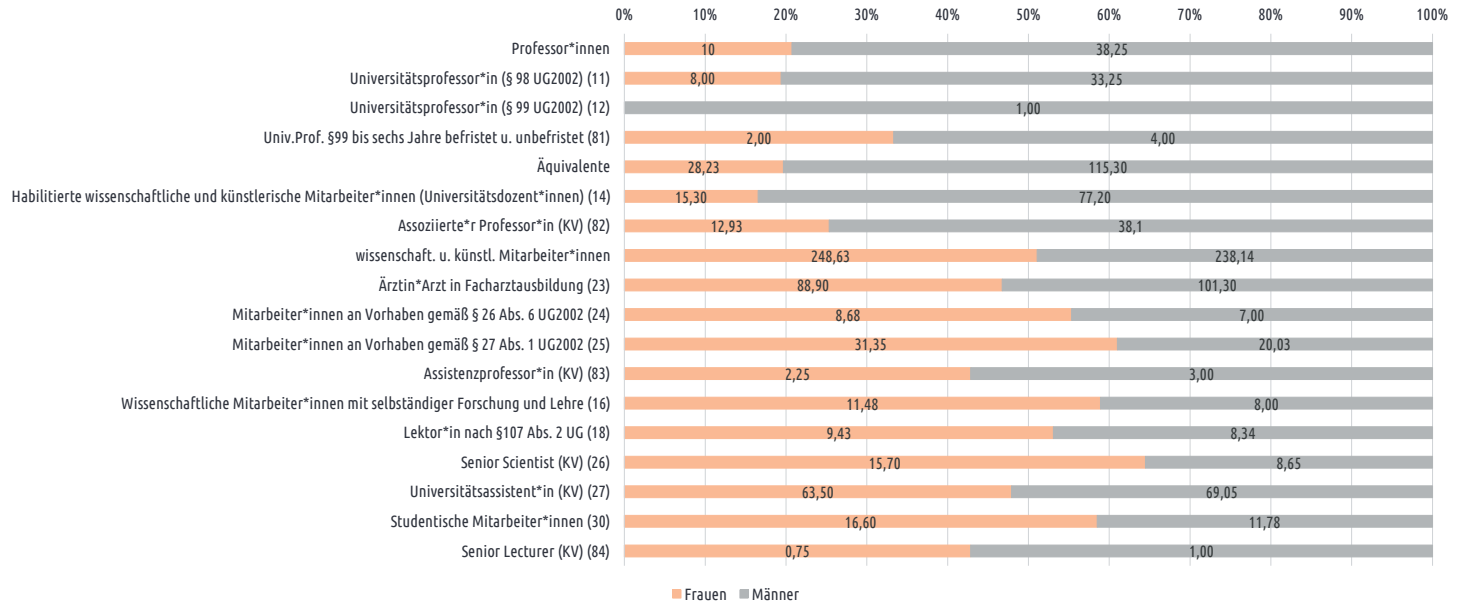
NACH BIDOKVUNI 2020 IN VZÄ



Daten: UHSBV, Stichtag 31.12.2020

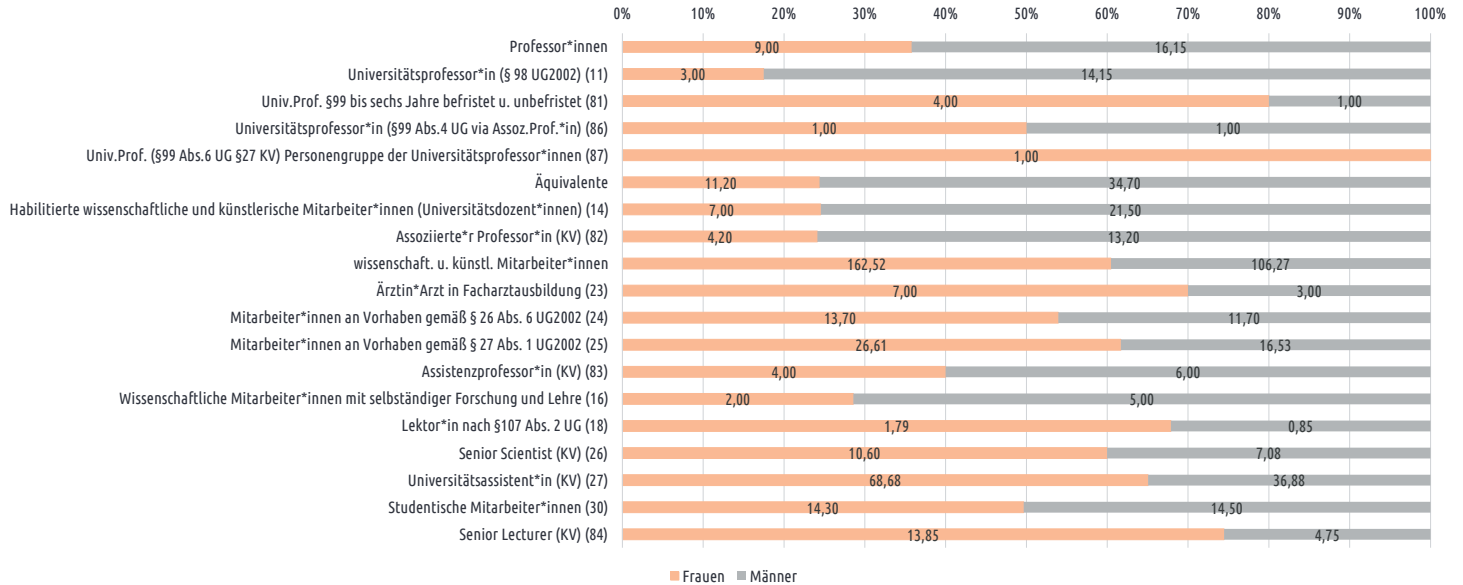
KLINISCH UND NICHT-KLINISCH NACH BIDOKVUNI 2020 IN VZÄ

Wissenschaftliches Personal 2020 nach BidokvUNI in VZÄ klinische Organisationseinheiten



Daten: UHSBV, Stichtag 31.12.2020

Wissenschaftliches Personal 2020 nach BidokVUni in VZÄ nichtklinische Organisationseinheiten



Daten: lt. UHSBV, Stichtag 31.12.2020

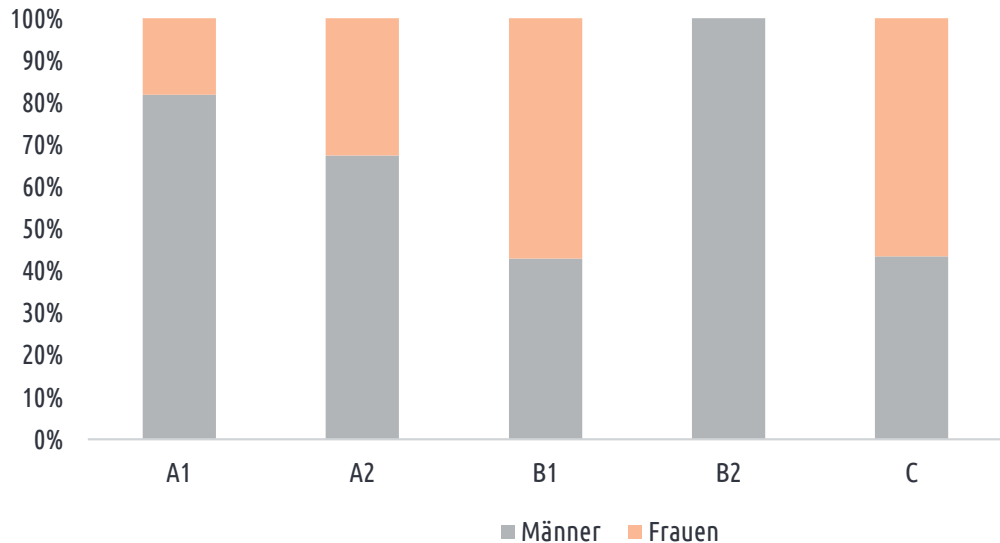
VERWENDUNGSGRUPPEN

Im Wissenschaftlichen Personal werden folgende Einstufungen unterschieden:

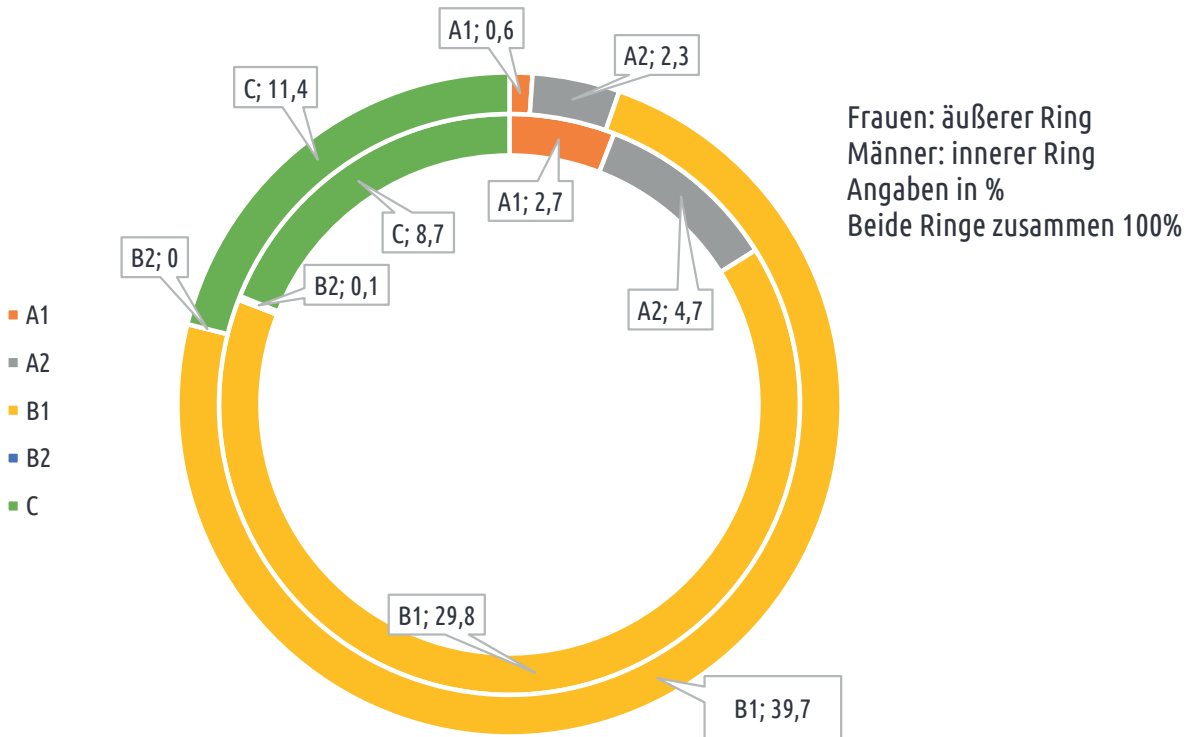
Verwendungsgruppe A 1: Universitätsprofessor*innen mit Berufungsverfahren (§98, 99); Verwendungsgruppe A 2: Wissenschaftliche/künstlerische Mitarbeiter*innen, mit Qualifizierungsvereinbarung; Verwendungsgruppe B: Universitätsassistent*innen, Senior Scientists, Senior Artists, Senior Lecturer, Projektmitarbeiter*innen (§ 28) mit Master- oder Diplomstudium, Lektor*innen. Die Verwendungsgruppe umfasst die Gehaltsgruppen B1 und B2; Verwendungsgruppe C: Studentische Mitarbeiter*innen und Projektmitarbeiter*innen (§ 28).

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 lt. KV wissenschaftliches Personal



Verteilung der Verwendungsgruppen lt. KV Männer und Frauen



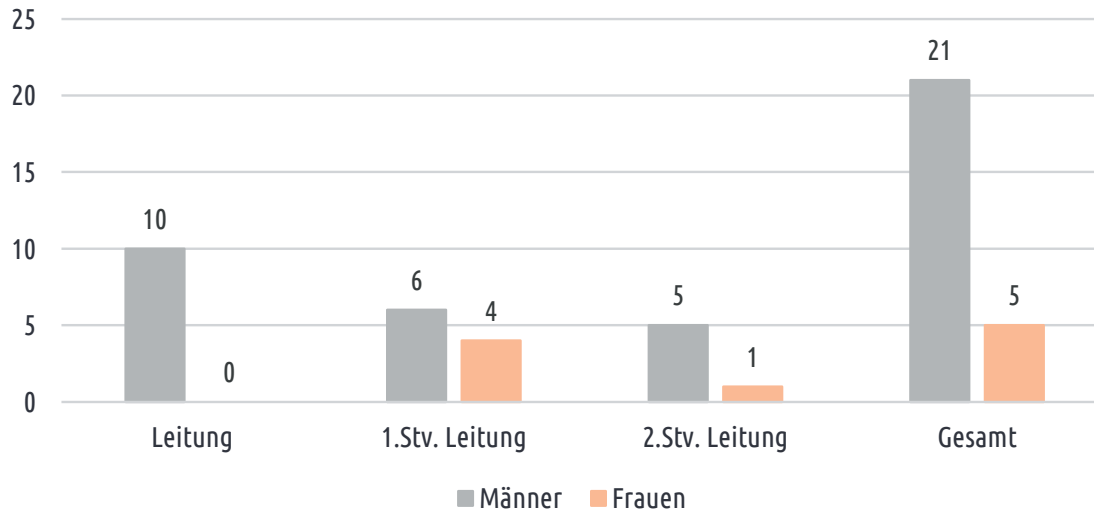
Stichtag jeweils 31.12.2020, Daten Abteilung Personaladministration

LEITUNGSFUNKTIONEN NACH ORGANIGRAMM UND MEDONLINE

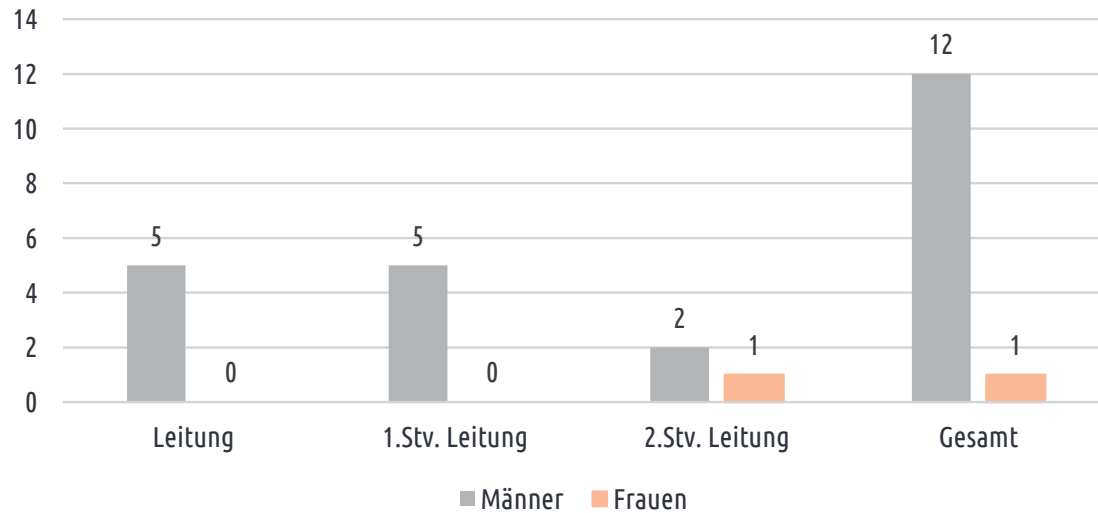
Leitungsfunktionen in wissenschaftlichen nichtklinischen Organisationseinheiten

Angeführt werden alle Leitungsfunktionen (Leitungen und Stellvertretungen) der wissenschaftlichen nichtklinischen Organisationseinheiten. Diese umfassen Forschungszentren (2), Lehrstühle (8), Diagnostik und Forschungszentrum (1), Diagnostik- und Forschungsinstitute (4) und Forschungsunabhängige Institute (4). Für genauere Details siehe: <https://www.medunigraz.at/struktur>

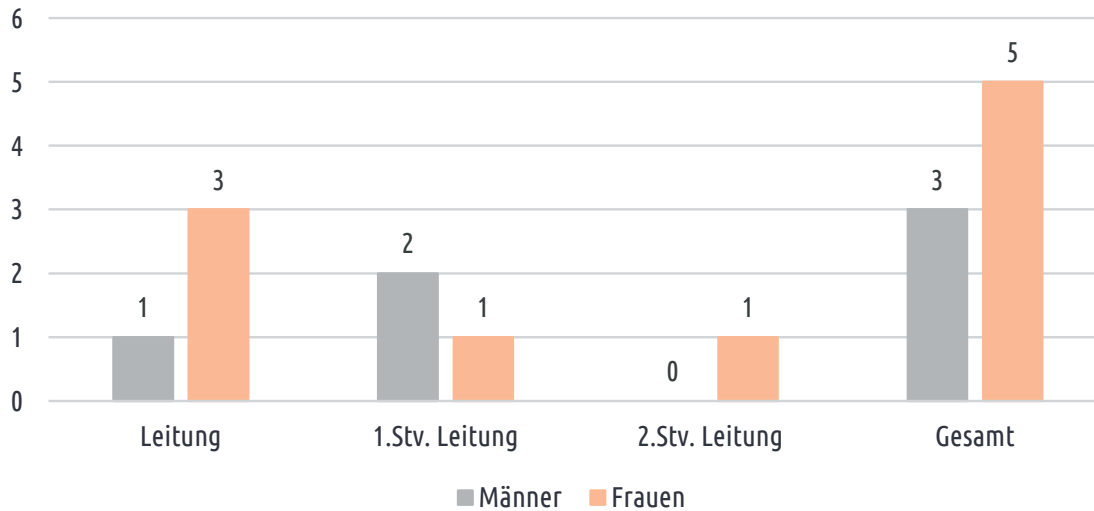
Leitungsfunktionen Forschungszentren und Lehrstühle



Leitungsfunktionen Diagnostik- und Forschungszentrum und -institute



Leitungsfunktionen forschungszentrenunabhängige Institute

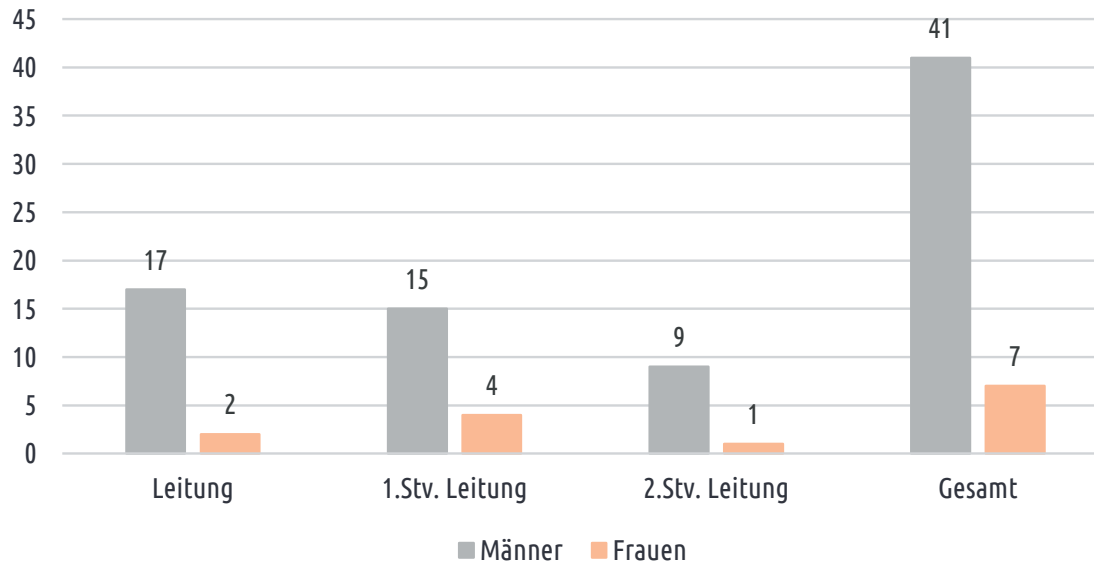


Daten: MEDonline, Stand: 8.11.2021

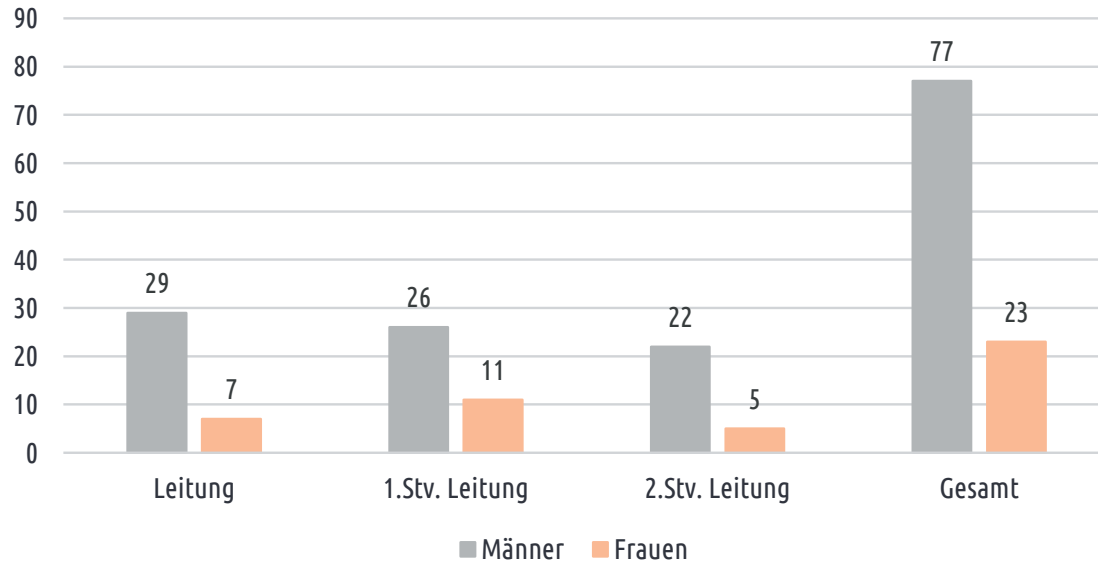
Leitungsfunktionen in wissenschaftlichen klinischen Organisationseinheiten

Angeführt werden alle Leitungsfunktionen (Leitungen und Stellvertretungen) der wissenschaftlichen klinischen Organisationseinheiten. Diese umfassen Kliniken (19), Klinische Abteilungen (37) und ein klinisches Institut.
Für genauere Details siehe: <https://www.medunigraz.at/struktur>

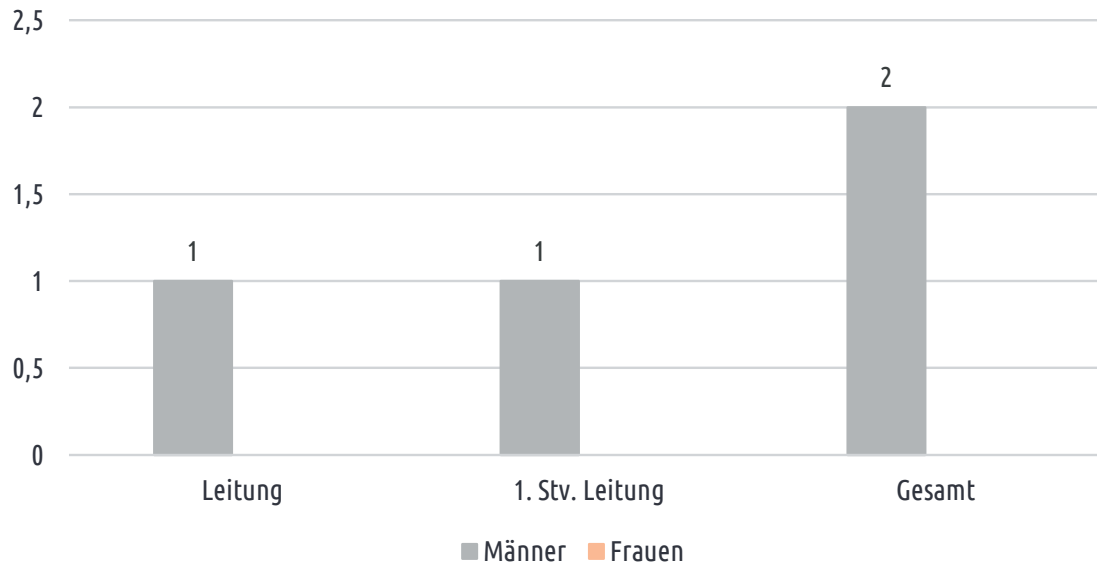
Leitungsfunktionen Kliniken



Leitungsfunktionen Klinische Abteilungen



Leitungsfunktionen Klinisches Institut

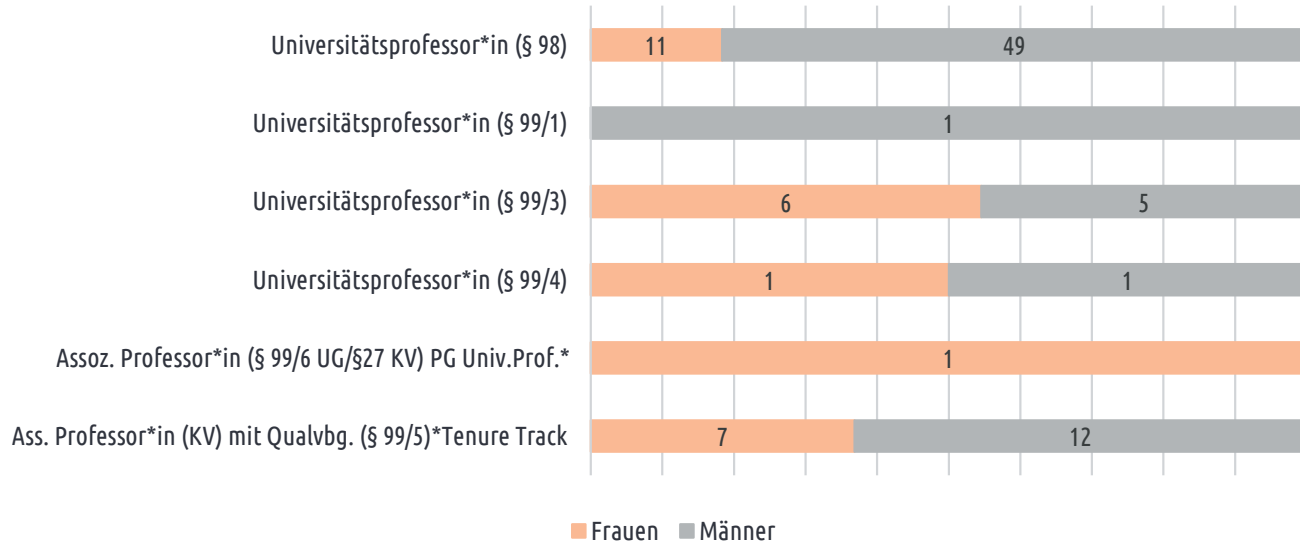


Daten: MEDonline, Stand: 8.11.2021

PROFESSOR*INNEN NACH PERSONALKATEGORIEN UND IM ZEITVERLAUF 2011–2020

Das Kapitel Professor*innen zeigt die Anteile und deren Entwicklung über die letzten Jahre in den Personalkategorien: Universitätsprofessor*in (§ 98), Universitätsprofessor*in (§ 99/1), Universitätsprofessor*in (§ 99/3), Universitätsprofessor*in (§ 99/4), Assoz. Professor*in (§99/6 UG/§27 KV) PG Univ.Prof.* und Ass. Professor*in (KV) mit Qualifizierungsvereinbarung (§99/5)*Tenure Track (diese Kategorie gibt es erst seit 2019).

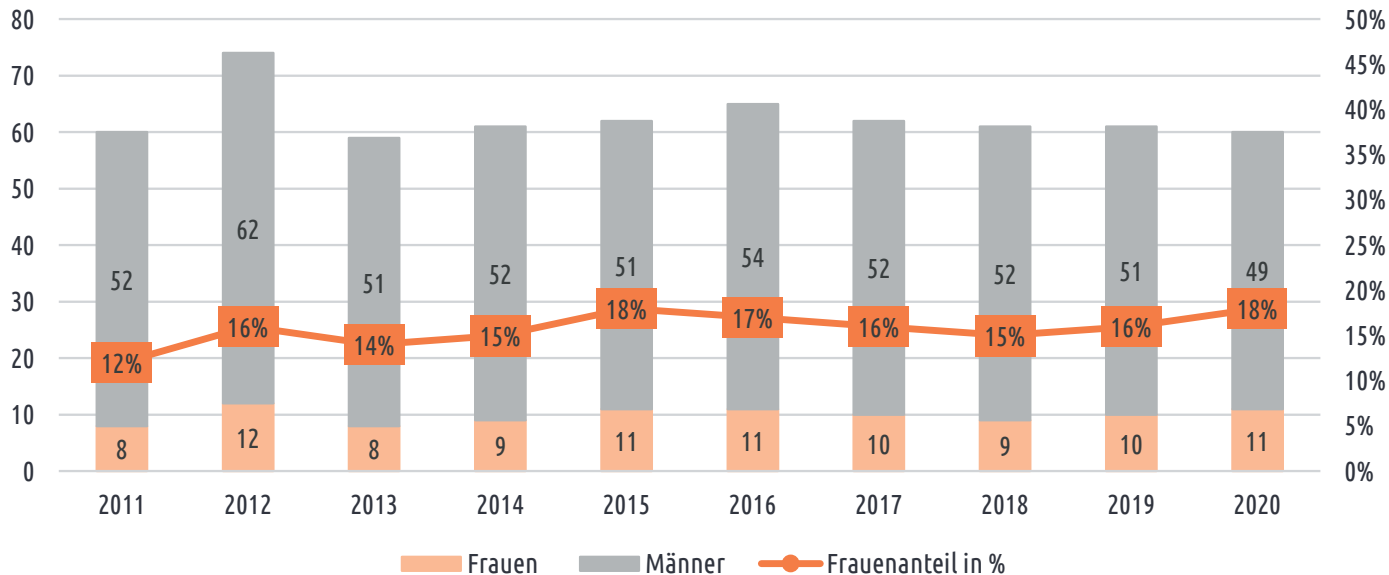
Professor*innen nach Personalkategorien 2020



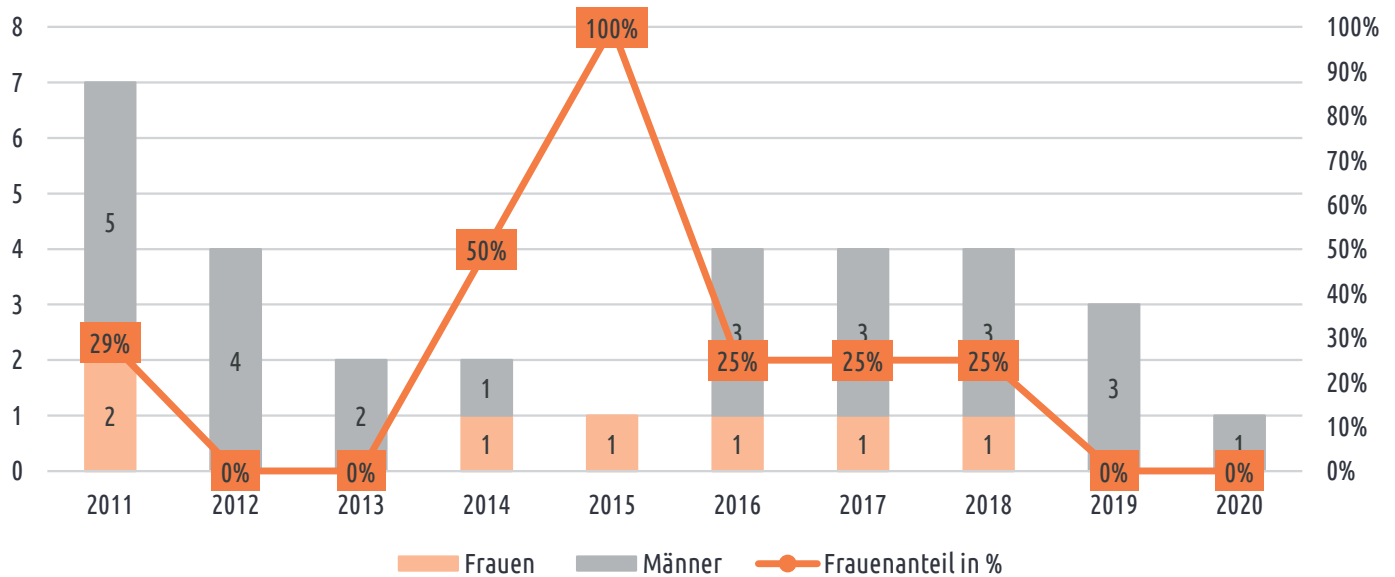
Daten: UHSBV, Stichtag: jeweils 31.12.d.J.; *OE HR Stichtag 31.12.d.J.

Die einzelnen Kategorien werden hier noch einmal im Zeitverlauf in absoluten Zahlen sowie der Frauenanteil in Prozent (gelb) dargestellt.

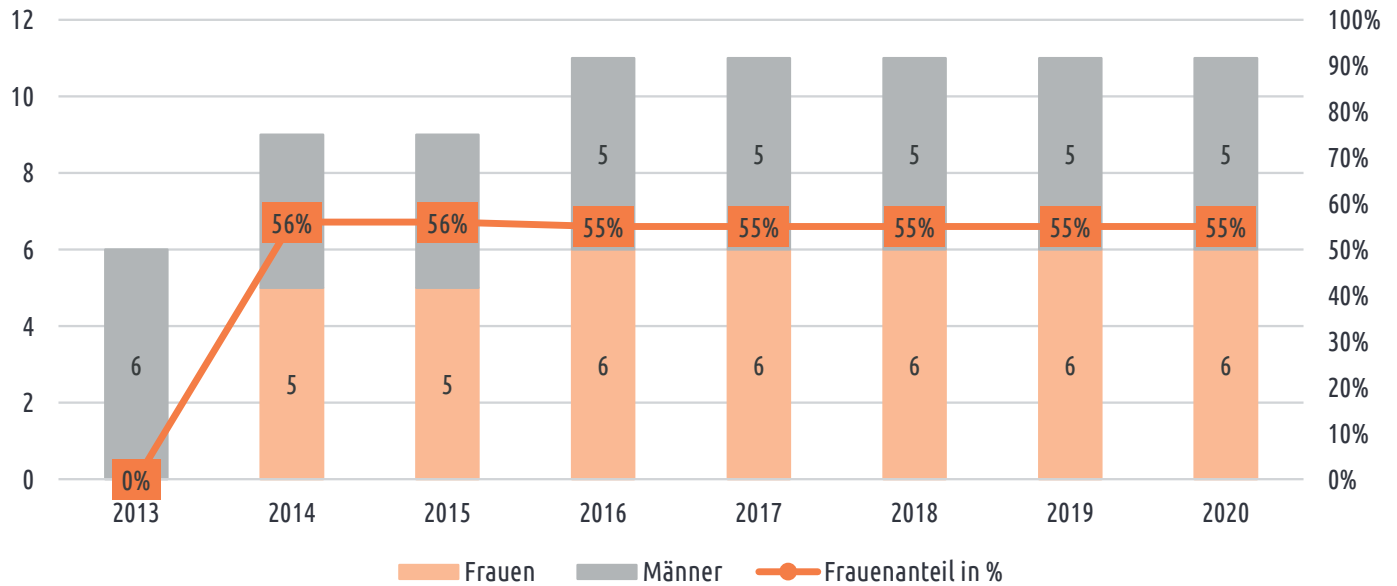
Universitätsprofessor*innen § 98



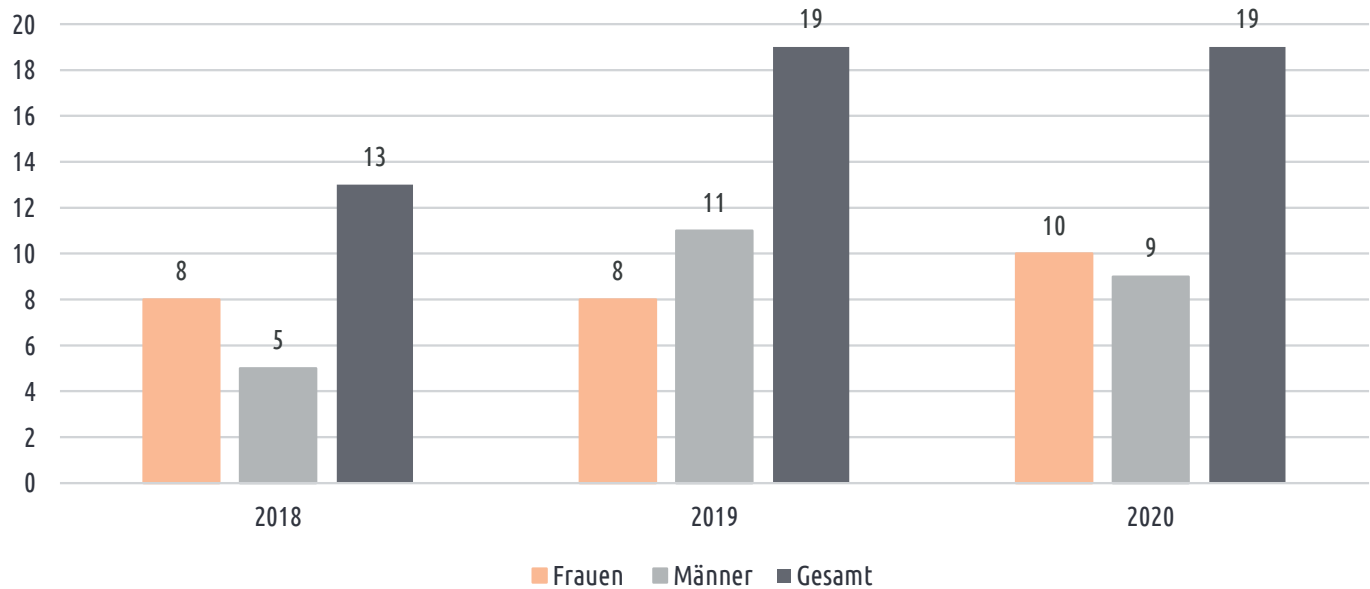
Universitätsprofessor*innen § 99/1



Universitätsprofessor*innen § 99/3



HABILITATIONEN VON MITARBEITER*INNEN



Daten: Abteilung Personaladministration, Stichtag 31.12.2020

BERUFUNGEN

Berufungen 2020

Im Jahr 2020 konnten drei Berufungsverfahren gemäß § 98 UG positiv abgeschlossen werden. Im Vergleich zum Jahr 2019 konnte die Anzahl der abgeschlossenen Berufungsverfahren gem. § 98 UG um eines erhöht werden. Die Med Uni Graz ist weiterhin intensiv bestrebt den Frauenanteil an den berufenen Professor*innen zu erhöhen.

Wissenschaftszweig	Herkunft	Berufungsart	Frauen	Männer	Gesamt
302 Klinische Medizin	eigene Universität	§ 98	0	1	1
302 Klinische Medizin	eigene Universität	§ 98	1	0	1
302 Klinische Medizin	Deutschland	§ 98	0	1	1
Gesamt			1	2	3

Daten: Wibi 2020

Überblick Berufungen 2012–2020

Insgesamt gab es in den Jahren 2012–2020 33 Berufungen von Männern und 10 Berufungen von Frauen.

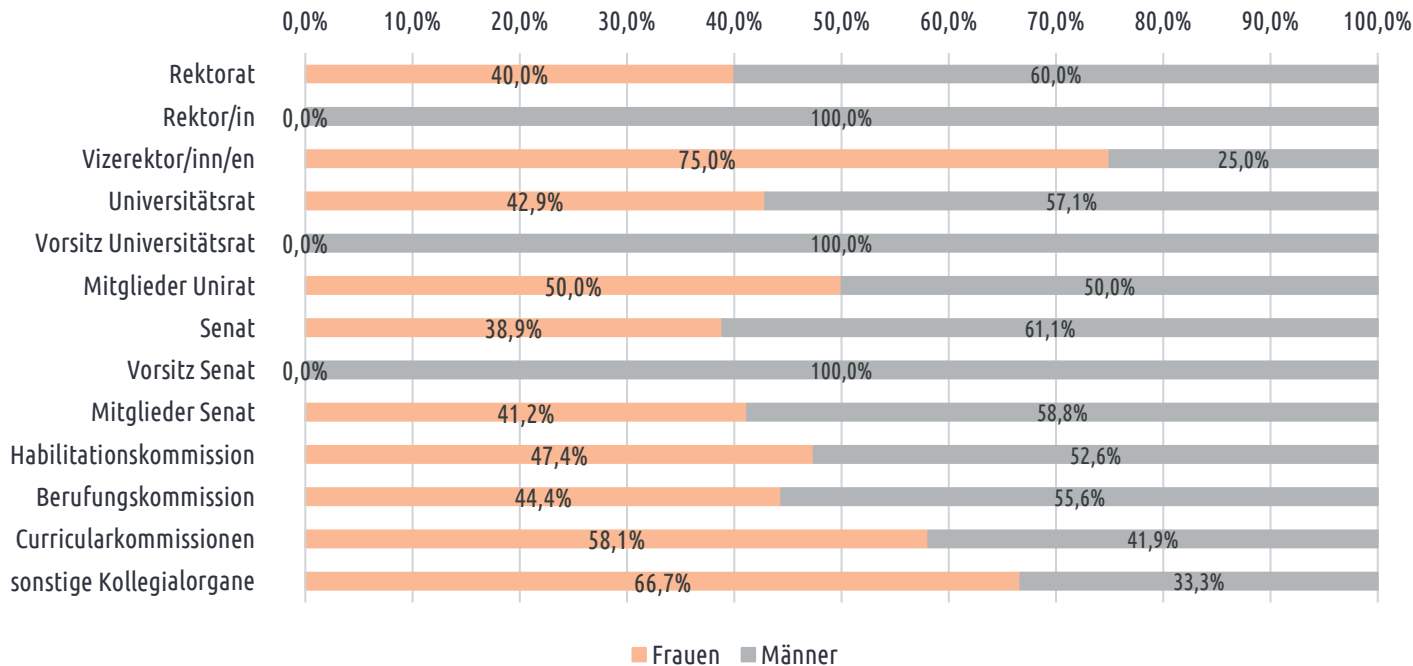
Berufungen (§ 98 und § 99)	Männer	Frauen
2012	12	2
2013	1	0
2014	4	2
2015	4	2
2016	5	1
2017	1	1
2018	2	0
2019	2	1
2020	2	1
Gesamt	33	10

Daten: Wibi 2012–2020

PARTIZIPATION UND GREMIEN

Im Jahr 2020 setzten sich die Gremien der Medizinischen Universität Graz wie folgt zusammen:

	Kopfzahlen			Anteile in %		Frauenquoten-Erfüllungsgrad	
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Organe mit erfüllter Quote	Organe gesamt
Rektorat	3	2	5	60	40	1	1
Rektor/in	0	1	1	0	100		
Vizekanzler/inn/en	3	1	4	75	25		
Universitätsrat	3	4	7	42,9	57,1	1	1
Vorsitzende/r des Universitätsrats	0	1	1	0	100		
sonstige Mitglieder	3	3	6	50	50		
Senat	7	11	18	38,9	61,1	0	1
Vorsitzende/r des Senats	0	1	1	0	100		
sonstige Mitglieder	7	10	17	41,2	58,8		
Habilitationskommission	136	151	287	47,4	52,6	41	41
Berufungskommission	60	75	135	44,4	55,6	15	15
Curricular Kommissionen	25	18	43	58,1	41,9	5	5
sonstige Kollegialorgane	26	13	39	66,7	33,3	1	2



Sonstige Kollegialorgane: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Ethikkommission
 Daten: Wibi 2020

SPOTLIGHT PERSONAL 2020

Frauen in Führungspositionen*		45
	Anteil an Führungskräften insgesamt	38%
Teilzeitkräfte in Führungspositionen		6
	Frauen	4
	Männer	2
Beschäftigte in Altersteilzeit		27
	Frauen	16
	Männer	11
Lehrlinge		27
	Frauen	12
	Männer	15
Durchschnittsalter der Belegschaft		40,52
	Frauen	38,86
	Männer	42,18
Durchschnittsdauer Betriebszugehörigkeit		8,63
	Frauen	8,08
	Männer	9,17

Daten Abteilung Personaladministration, Stand: 31.12.2020

* Führungspositionen: Abteilungs- und Bereichsleitungen, Leitungen von OEs, Instituten, Forschungseinheiten, Teaching Units, Klinischen Abtlg., Kliniken ohne Stellvertretungen, inkl. suppl. Leitungen

Vergleiche zu den Vorjahren aufgrund struktureller Änderungen nicht aussagekräftig

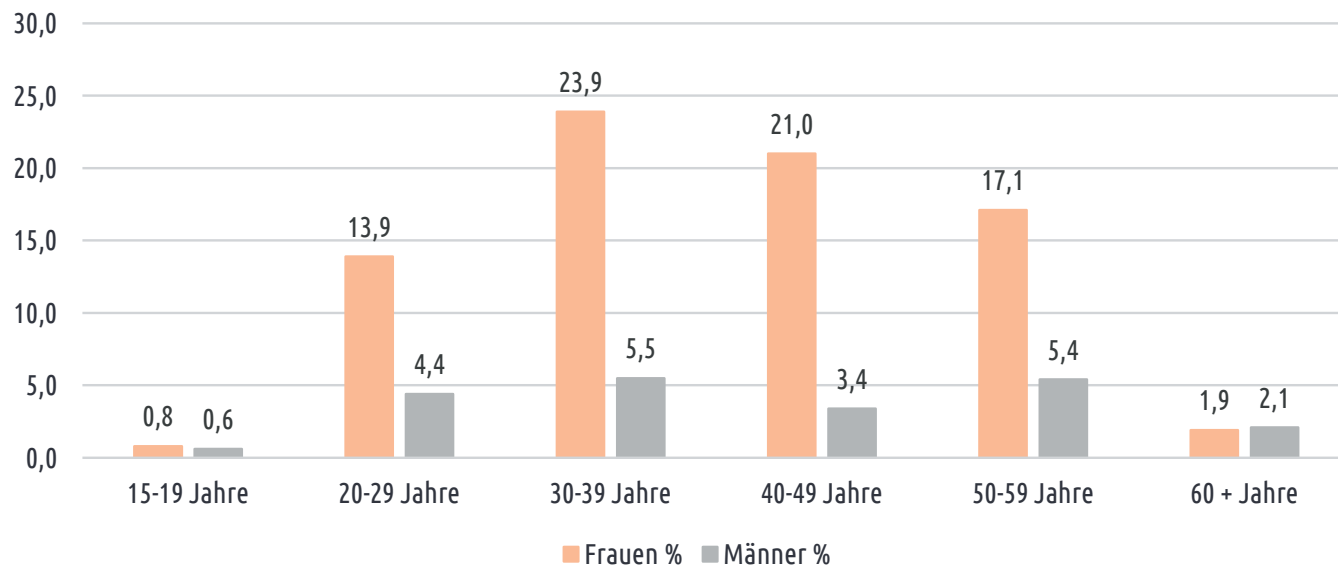
BESCHÄFTIGUNGS-AUSMASS UND KARENZ

	Frauen	Männer	Gesamt
Vollbeschäftigte	841	664	1.505
Teilzeitbeschäftigte	909	400	1.309
<i>davon geringfügig Beschäftigte</i>	<i>105</i>	<i>97</i>	<i>202</i>
Mitarbeiter*innen in Karenz	89	5	94
Mitarbeiter*innen in Elternteilzeit	54	2	56

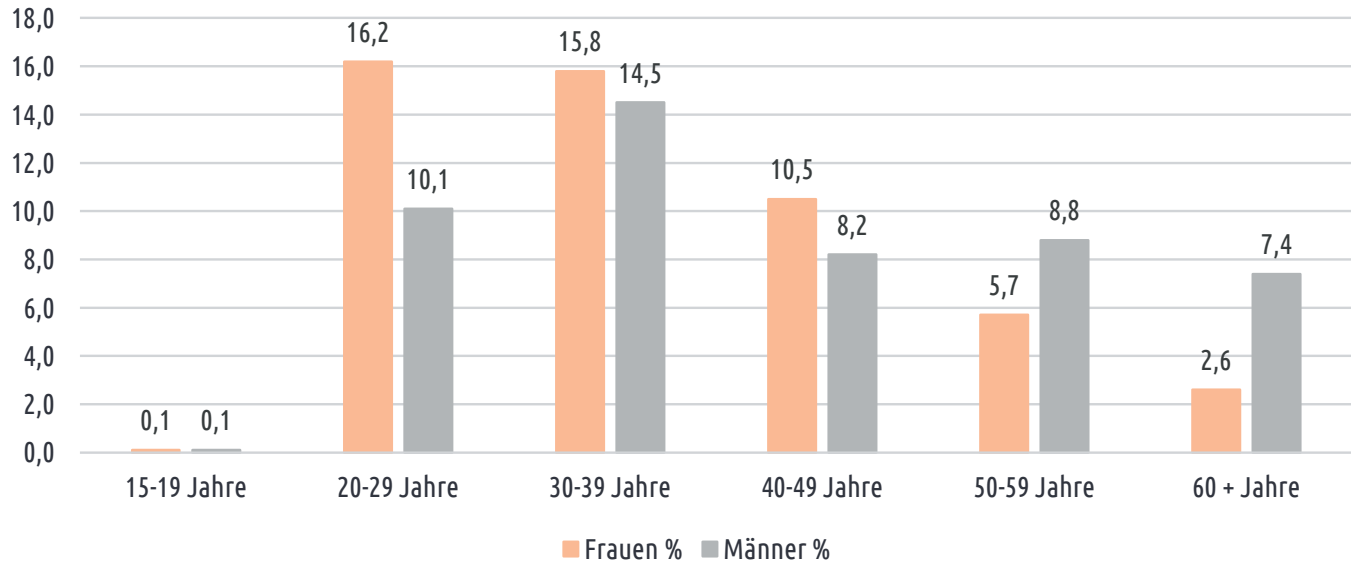
Daten: Abteilung Personaladministration, Stand: 31.12.2020

ALTERSSTRUKTUR

Allgemeines Personal



Wissenschaftliches Personal



Daten: Abteilung Personaladministration, Stand: 31.12.2020
Summenabweichungen ergeben sich durch Rundungsdifferenzen

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 29,6% für das Jahr 2019 (-30,1% im Jahr 2018, -31,3% im 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 Bi-dokVUni Kategorien ergibt sich ein etwas differenziertes Bild, hier wurden alle Kategorien dargestellt, in denen sich mehr als drei VZÄ finden.

DURCHSCHNITTLICHES GRUNDGEHALT UND VOLLZEITÄQUIVALENTE 2019

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. BidokVUni Kategorien in denen weniger als 3 VZÄ weiblich oder männlich eingetragen sind, werden nicht dargestellt.

	Durchschnittliches Grundgehalt + Zulagen / Monat Abweichung in %	VZÄ weiblich	VZÄ männlich
Univ.Professor*innen § 98	-3,67	10,00	50,10
Universitätsdozent*innen	-3,47	25,78	116,91
wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (selbständige Forschungs- und Lehrtätigkeit)	-1,57	15,77	14,75
Ärzt*nnen in Facharztausbildung	0,15	79,93	107,45
Mitarbeiter*innen § 27 Abs. 1	-10,66	5,46	0,87
Senior Scientist KV	-3,65	17,32	15,74
Univ.Assistent*innen KV	-5,24	86,93	76,31
Verwaltung Med. UV	-31,46	242,56	34,08
Kranken-/Tierpflege	15,69	93,55	19,02
Technisches Personal	-6,45	38,99	77,71
Bibliothekspersonal	-22,59	6,47	5,00
Wartung und Betrieb	11,97	56,42	28,59
Univ.Professor*innen 6 J.bef.	-10,34	5,92	4,92
Assoz.Prof. im KV	-1,74	19,11	50,16
Senior Lecturer KV	-13,75	14,31	6,92
Gesamt	-29,61	724,26	616,38

Daten: MIS, Stand 9.1.2022

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

GENDER:UNIT

www.medunigraz.at/genderunit

Verena Chiara Kuckenberger, MA

verena.kuckenberger@medunigraz.at

0316/385/72075

Sandra Gamse

sandra.gamse@medunigraz.at

0316/385/72056

Renate Kasper

renate.kasper@medunigraz.at

0316/385/72077

Waltraud Heschl

waltraud.heschl@medunigraz.at

0316/385/71679