



Medizinische Universität Graz

blickpunkt:gender

Frauen und Männer
an der Medizinischen Universität Graz

GENDER:UNIT





Univ.-Prof. Dr.med.univ. Josef Smolle

Die Gewährleistung faktischer Chancengleichheit zählt an der Medizinischen Universität Graz zu den strategischen Zielrichtungen (Entwicklungsplan 2005 – 2020, 38, „Gesellschaftliche Entwicklungsziele...“). Faktische Chancengleichheit bedeutet gleichwertige Zugangsmöglichkeiten für alle – ein sehr ambitioniertes Ziel, das zwar immer wieder, aber noch nicht so durchgehend erreicht wird, wie es im universitären Lebens-, Bildungs-, und Forschungsraum wünschenswert ist.

Als Rektor der Medizinischen Universität Graz betrachte ich es als eine zentrale Aufgabe und als ein Erfordernis der Gerechtigkeit, dem Ziel der Chancengleichheit näher zu rücken. Ein wesentlicher Schritt in diese Richtung ist es, die gegebenen Strukturen und die Vielfalt der sich begegnenden Menschen, die Ideen- und Entwicklungsvielfalt zu erfassen und transparent zu machen. Mit Hilfe einer Gender-Analyse wurde daher versucht, die unterschiedliche Präsenz von Frauen und Männern ua in den Bereichen Beschäftigung, Leitungsfunktionen, Kommissionen, Studium und Lehre greifbarer zu machen. Dabei zeigt sich, dass Frauen und Männer an der Medizinischen Universität Graz nicht nur zahlenmäßig unterschiedlich präsent sind, sondern sich auch Aufstiegschancen geschlechtsspezifisch unterscheiden: Während Frauen etwa im Verwaltungsbereich über- und Männer unterrepräsentiert sind, haben Männer in der Verwaltung prozentuell dennoch annähernd gleiche Chancen, Leitungsfunktionen zu bekleiden. In der Wissenschaft sind Frauen zu knapp 40% vertreten, die Leitungsfunktionen haben jedoch zu 90% Männer inne. Die Aufstiegschancen sind für Frauen hier offenbar schlechter.

Auf dem Weg zur Chancengleichheit bleibt also sicher einiges zu tun. Dazu zählt zB alle universitären Entscheidungen mit Hilfe von Instrumenten im Sinne der Gender Mainstreaming-Strategie auf ihre geschlechterbezogenen Auswirkungen hin zu befragen und anzupassen, die Balance zwischen Berufs- und Privatleben zu fördern und Frauenförderungsmaßnahmen zumindest dort weiterhin zu setzen, wo Frauen unterrepräsentiert sind.

Derartige – strukturelle – Veränderungsprozesse verlangen von allen Beteiligten viel Energie. An dieser Stelle danke ich daher all jenen Personen, Organen und Einrichtungen, die regelmäßig und beständig daran mitarbeiten, die Medizinische Universität Graz zu einem ebenso geschlechtergerechten wie gesunden Ort zum Leben, Forschen und Lernen zu machen.

Die blickpunkt:gender-Broschüre möge Ihnen nun einen ersten Gesamteindruck – einen „Blickpunkt“ – über Strukturen und Geschlechterverhältnisse an der Medizinischen Universität Graz vermitteln, indem sie sensible Phasen und Bereiche markiert und zum näheren Hinsehen anregt.

Josef Smolle
Rektor



Ao. Univ.-Prof. Dr.med.univ. Andrea Langmann

Als Vizerektorin für Personal und Gleichstellung der Medizinischen Universität Graz ist mir die Veröffentlichung der vorliegenden Broschüre eine besondere Freude. Mit blickpunkt:gender erfolgt ein wesentlicher Schritt in Richtung Sichtbarmachung universitärer Geschlechterverhältnisse, darüber hinaus stellt blickpunkt:gender ein ansprechendes Diskussionspapier und einen Handlungsauftrag dar, der besonders unsere Führungskräfte interessieren wird: sind doch Gleichstellung und Frauenförderung besondere Anliegen von Personen in leitenden Funktionen¹.

Beim Durchlesen der Broschüre zeigt sich deutlich, dass Frauen und Männer in den verschiedenen Bereichen der Universität, im Studium, in der Wissenschaft und in der Verwaltung, unterschiedlich stark repräsentiert sind. Frauen machen seit etwa eineinhalb Jahrzehnten den größeren Anteil der Medizinstudierenden und -absolventInnen aus. Im Wintersemester 1992/93 studierten erstmals mehr Frauen als Männer an Österreichs Medizinuniversitäten. Dieses Verhältnis spiegelt sich bisher jedoch noch nicht in der medizinischen

Forschungsspitze wider: Frauen finden sich an der Med Uni Graz in bisher nur rund 10 % der ProfessorInnenstellen, mit nur sehr langsam steigender Tendenz.

Um offensichtlich nach wie vor bestehenden geschlechterspezifischen Barrieren bei der Laufbahngestaltung von NachwuchswissenschaftlerInnen an der Med Uni Graz möglichst nachhaltig entgegenzuwirken, werden daher weiterhin sowohl bereichsspezifische Maßnahmen im Sinne von Gender Mainstreaming als auch flankierende Maßnahmen zur Frauenförderung, wie zB Karriereprogramme für Frauen und die Förderung von Netzwerken, zum Einsatz kommen. Universitätsleitung und Führungskräfte können bei der Beantwortung der Frage, ob das Gleichstellungsziel jeweils adäquat im Auge behalten wird, routinemäßig insbesondere das ExpertInnenwissen in der GENDER:UNIT und im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nutzen.

Mir ist es ein großes Anliegen, dafür zu sensibilisieren, dass wissenschaftliche Exzellenz und Geschlechtergerechtigkeit einander bedingende Größen sind und in Zeiten verstärkter Leistungs- und Konkurrenzdrucks lebbar bleiben müssen. Bestrebungen, wie die Motivation von Spitzenwissenschaftlerinnen, an der Medizinischen Universität Graz Karriere zu machen, die Verbesserung der Work-Life-Balance, die verstärkte Integration von Gender in Curricula und Wissenschaft entsprechen dem Motto der Medizinischen Universität Graz: Nachhaltig bilden. forschen. leben. und verlangen einen gendersensiblen Blick auf sämtliche zukunftssträchtigen Entscheidungen unserer Gesundheitsuniversität.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine spannende blickpunkt:gender-Lektüre und viel Vergnügen bei der Vertiefung in Fragestellungen rund um Gender mit allen ExpertInnen hier an Medizinischen Universität Graz und außerhalb.

Andrea Langmann
Vizerektorin für Personal und Gleichstellung

¹ Frauenförderungsplan der Medizinischen Universität Graz, 38. Mitteilungsblatt vom 7.7.2004, Präambel, 8.



Mag.a Dr.in iur. Christine Gaster

„Zwischen den Geschlechtern auch nur die geringste Ungleichheit hinzunehmen, bedeutet, diese Ungleichheit stützen.“ (Beauvoir 1974 zit nach Scheu 2002, 98)

Das Ziel der Gleichstellung und die Verpflichtung zur Frauenförderung haben in mehrere Grundsatzdokumente der Medizinischen Universität Graz Eingang gefunden. Konkret bedeutet dies, dass die Universität frühzeitig adäquate und nachhaltige Schritte unternehmen will, um allen Personen unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung oder Behinderung gleichermaßen Zugang zu allen universitären Tätigkeitsbereichen zu ermöglichen.

Die strategische inneruniversitäre Stelle zur Koordination, Konzeption und Begleitung von Gleichstellungs-, Gender Mainstreaming-, Diversity- und Frauenförderungsmaßnahmen an der Medizinischen Universität Graz heißt GENDER:UNIT und ist eine gesetzlich vorgesehene Einrichtung.²

Die GENDER:UNIT hat sich unter Zugrundelegung der im Frauenförderungsplan festgeschriebenen Berichtspflichten von Organen der Universität, wie zB zur Forschungsförderung von Frauen, zu Studium und Lehre, zur Personaladministration, zur Personal- und Organisationsentwicklung, zum Ziel gesetzt, die Repräsentation von Frauen und Männern an der Medizinischen Universität Graz in unterschiedlichen Bereichen kompakt und anschaulich sichtbar zu machen. Die vorliegende Broschüre blickpunkt:gender soll für Tendenzen sensibilisieren, dabei helfen, Anhaltspunkte für anstehende Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen zu benennen und als Grundlage für Detailanalysen in Wissenschafts- und Verwaltungseinheiten dienen. In diesem Sinne ist blickpunkt:gender der erste Meilenstein des an der Medizinischen Universität Graz laufenden Gleichstellungscontrollings, das nun in einzelnen Organisationseinheiten in die Pilotphase gehen wird. Unter dem Titel „Gleichstellungscontrolling“ sollen künftig in allen Organisations-

bereichen der Medizinischen Universität Graz gleichstellungsrelevante Entscheidungen und Maßnahmen kontinuierlich und bereichsbezogen evaluiert und (re-)organisiert werden. Dieser Prozess wird seitens der für die Organisationseinheiten Verantwortlichen maßgebend mitgetragen werden.

Letztlich zielen alle Bemühungen um Gleichstellung und Chancengleichheit gerade auch darauf ab, qualitative Veränderungen im Arbeits- und Lebensgefüge von Frauen und Männern zu schaffen. So hat es etwa eine bio-psycho-soziale Dimension für die Arbeits- und Lebensqualität von Frauen und Männern in der medizinischen Wissenschaft, dass Frauen in Führungspositionen in mehrerer Hinsicht einsam sind: „Frauen lernen in ihrer Sozialisation meist, Frauengemeinschaft zu suchen, sich in ihrem Schwierigkeiten und Problemen gegenseitig zu bestätigen und oft auch sich darin festzunageln. Sie trösten, erleichtern

sich dadurch im akuten Leid, machen es aushaltbar und tragen damit zu dessen Prolongierung bei. Eine Frau, die aus diesem System ausbricht, stellt vielfach eine Bedrohung für die sich reproduzierende ‚Leidensgemeinschaft der Frauen‘ dar, da sie die Art und Weise in Frage stellt, die frau sich angewöhnt hat, um zurechtzukommen. ... Frauen, die als Vorkämpferinnen während der letzten Jahrzehnte ihre Positionen erobert haben, waren damit sehr allein.“ (Hochleitner 2003, 222). Darstellungen dieser Art machen das Bekenntnis der Medizinischen Universität Graz „zu den Anliegen der Gleichstellung und zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen“ ebenso wie zur „Erreichung des Ziels, für Frauen und Männer an der Universität die ihrer Qualifikation entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen und für die für Frauen bestehenden Nachteile zu beseitigen bzw auszugleichen,“ verständlich. Zuerst geht es darum, Bewusstsein zu schaffen für diese unterschiedlichen Welten und Blickpunkte – dann darum, Veränderungen zuzulassen und mitzutragen: Dies ist gemeinsame Aufgabe aller Univer-

sitätsangehörigen (Präambel des Frauenförderungsplans der Med Uni Graz³).

Zu den in der Broschüre verwendeten Daten ist folgendes anzumerken: Aus der Zeit vor 2004 (im Jänner 2004 wurde die Medizinische Fakultät Graz eine eigene Universität) waren Daten nur teilweise vorhanden. Sämtliche Daten zum Personalstand, sei es im wissenschaftlichen oder nichtwissenschaftlichen Bereich, wurden von der Abteilung Personaladministration und dem Büro der Vizerektorin für Personal und Gleichstellung zur Verfügung gestellt. Zahlen und Daten zu Kommissionen und Gremien wurden seitens der GENDER:UNIT selbst erhoben und analysiert.

Ich freue mich, Ihnen die Medizinische Universität Graz in blickpunkt:gender aus einem geschlechterbezogenen Blickwinkel präsentieren zu können.

Christine Gaster
Leiterin der GENDER:UNIT

² Frauenförderungsplan der Medizinischen Universität Graz, 38. Mitteilungsblatt vom 7.7.2004, Präambel, 8.

³ Siehe 19 Abs 2 Z 7 UG 2002 iVm § 10 Organisationsplan der Medizinischen Universität Graz idgF.

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	4
EINSTIMMUNG	10
Repräsentation der Geschlechter an der Medizinischen Universität Graz	10
BESCHÄFTIGTE	11
Überblick	11
Teilzeitbeschäftigte und Karenzierte	13
LEITUNGSFUNKTIONEN	14
Unirat	14
Rektorat	15
Senat	15
Wissenschaft	16
Verwaltung	17
BERUFUNGSKOMMISSIONEN UND HABILITATIONSKOMMISSIONEN	18
Berufungskommissionen	18
Habilitationsschritte	22
PROFESSORINNEN	24
GLÄSERNE DECKE UND LEAKY PIPELINE	26
DETAILANSICHTEN	29
Leaky Pipelines im Detail	29
Zentrum für Physiologische Medizin	30
Zentrum für Molekulare Medizin	31
Zentrum für Theoretische-Klinische Medizin I	32
Zentrum für Theoretische-Klinische Medizin II	33
Universitätsklinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin	34
Universitäts-Augenklinik	35
Universitätsklinik für Blutgruppenserologie und Transfusionsmedizin	36
Universitätsklinik für Chirurgie	37
Universitätsklinik für Dermatologie und Venerologie	38
Universitätsklinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe	39
Hals-, Nasen-, Ohren-Universitätsklinik	40
Universitätsklinik für Innere Medizin	41
Universitätsklinik für Kinderchirurgie	42

Universitätsklinik für Kinder- und Jugendheilkunde	43
Universitätsklinik für Neurochirurgie	44
Universitätsklinik für Neurologie	45
Universitätsklinik für Orthopädie	46
Universitätsklinik für Psychiatrie	47
Universitätsklinik für Medizinische Psychologie und Psychotherapie	48
Universitätsklinik für Radiologie	49
Universitätsklinik für Strahlentherapie - Radioonkologie	50
Universitätsklinik für Unfallchirurgie	51
Universitätsklinik für Urologie	52
Universitätsklinik für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde	53
STUDIERENDE	54
Medizinische Universität Graz	56
Zulassungsverfahren	57
Bachelorstudium Gesundheits- und Pflegewissenschaft	59
Erfolgsquoten	60
Prüfungsaktivität	61
AbsolventInnen	62
LEHRE	63
LITERATUR	66

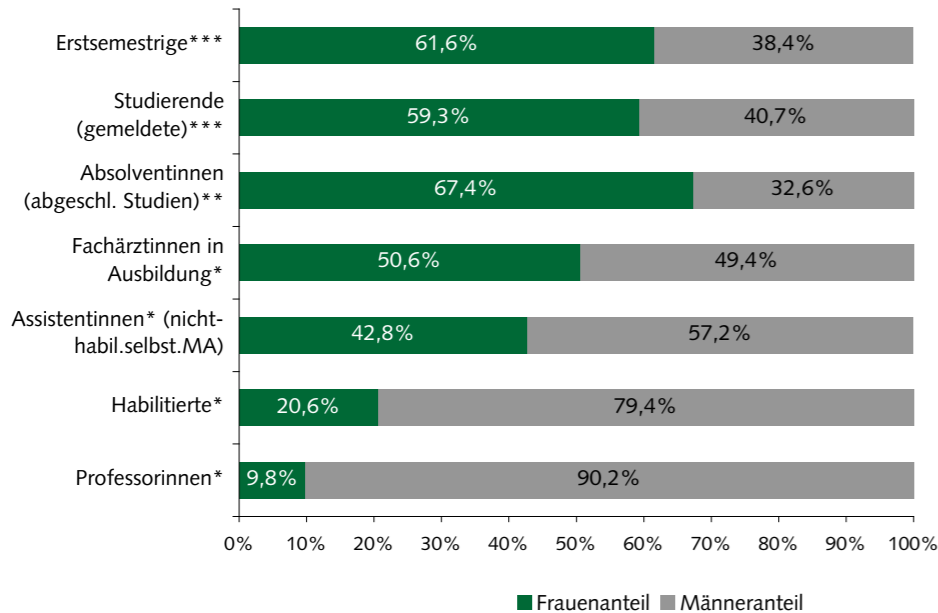
In der Broschüre verwendete Datenquellen:

- MIS: Med Uni Graz Management Information System
- MEDonline
- Med Uni Graz Data-Warehouse
- Interne Erhebungen und Aufzeichnungen der GENDER:UNIT
- Wissensbilanz 2007
- uni:data
- Statistik Austria

Repräsentation der Geschlechter an der Medizinischen Universität Graz

Die Repräsentation der Geschlechter bildet immer eine Grundinformation bei Gender-Analysen von Organisationen: Wie viele Frauen und wie viele Männer arbeiten in der Forschung, in der Verwaltung oder in anderen Bereichen? Wie sind sie in leitenden Positionen vertreten? Wie sieht die Geschlechterverteilung unter den Studierenden aus? Wie viele Männer und Frauen beginnen bzw absolvieren das Studium? Dies sind Fragen, die mit Hilfe einer Gender-Analyse beantwortet werden sollen.

Frauenanteile/ Männeranteile



Es zeigt sich, dass Frauen mit über 60% der Erstsemestrigen und mit knapp 60% die Mehrheit der Studierenden darstellen.

Weit über 60% der AbsolventInnen sind Frauen.

Der Frauenanteil unter den Fachärztinnen und Fachärzten in Ausbildung macht immer noch gute 50% aus.

Bei den AssistenInnen, den nichthabilitierten selbständigen MitarbeiterInnen, beträgt der Frauenanteil 43%.

Bei den habilitierten WissenschaftlerInnen sind Frauen nur noch mit 21% vertreten und am oberen Ende der Karriereleiter, bei den ProfessorInnen, ist der Frauenanteil auf 10% geschrumpft.

* Frauenanteile (VZÄ) in Prozent, Stichtag 31.08.08
 ** MEDonline Winter und Sommer 07/08
 ***MEDonline Winter 08

Überblick

Ein Blick auf die Beschäftigten der gesamten Medizinischen Universität Graz zeigt, dass mit 1.206 Frauen und 1.166 Männern das zahlenmäßige Geschlechterverhältnis insgesamt ausgewogen ist. Werden jedoch die Beschäftigungsausmaße mitberücksichtigt (erfasst als Vollzeitäquivalente⁴), verschiebt sich die Relation zu Gunsten der Frauen auf einen Anteil von 54,40%.

	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	%	Anzahl	%
Anzahl der Personen (Köpfe)	2.372	1.206	50,84%	1.166	49,16%
VZÄ	1.671,1	909,0	54,40%	762,1	45,60%

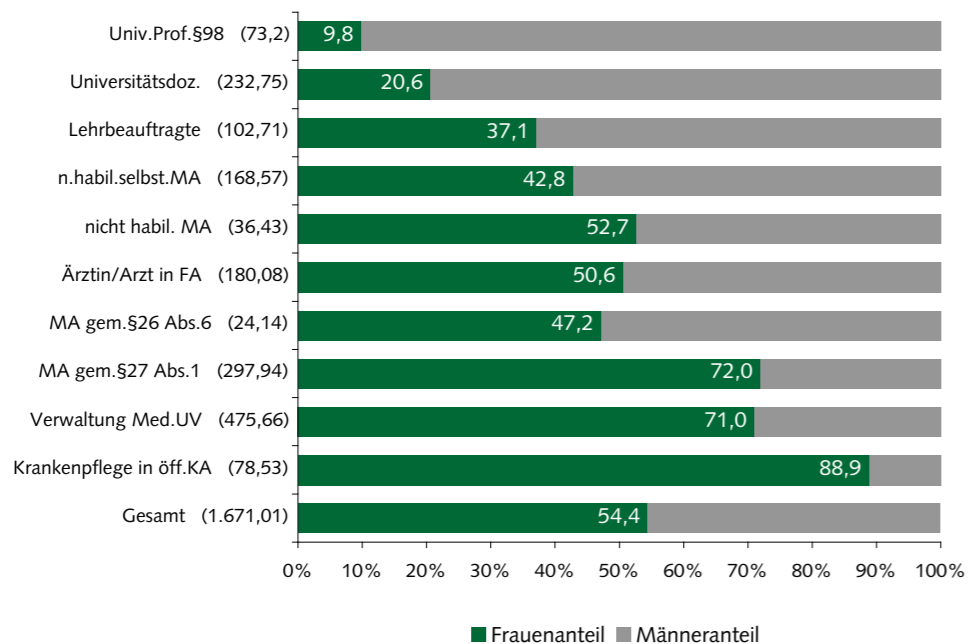
Quelle: Personalabteilung MIS; Stichtag 31.08.08

4 Anmerkung: Bei der Betrachtung nach „Köpfen“ zählen – bei einer fingierten Vollzeitbeschäftigung von 40 Stunden pro Woche – 3 Teilzeitbeschäftigte zu je 20 Wochenstunden 3. Bei der Betrachtung der Vollzeitäquivalente zählen diese 3 Teilzeitbeschäftigten 1,5.

Werden die Beschäftigten nun nach Personalkategorien und Hierarchien unterschieden, wird die ungleiche Präsenz von Frauen und Männern sichtbar: Je höher die Hierarchiestufe, desto weniger Frauen sind vertreten.⁵

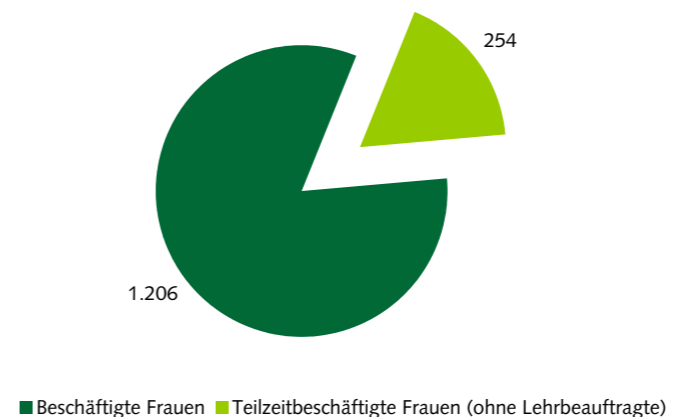
In der Verwaltung sind Frauen mit 71% deutlich überrepräsentiert, ebenso bei den drittmittelfinanzierten ProjektmitarbeiterInnen nach § 27 Abs 1 UG 2002. Unter Ärztinnen und Ärzten in fachärztlicher Ausbildung bzw nicht habilitierten MitarbeiterInnen ist das Geschlechterverhältnis mit 51% bzw 53% ausgewogen. Der Frauenanteil bei den DozentInnen beträgt 21% und bei den ProfessorInnen 10%: Die höchsten Sprossen der Karriereleiter sind von Männern dominiert.

Beschäftigte VZÄ (Stand 31. 08. 2008)



⁵ In der Tabelle wurden die Personalkategorien entsprechend den Verwendungen laut Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten vom 19. Jänner 2004 unterschieden. Die Abkürzung „n.habil.selbst.MA“ steht für nicht habilitierte/r wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in und Mitarbeiter/in im Forschungs- und Lehrbetrieb mit selbständiger Lehr- und Forschungstätigkeit (Verw. 16). Die Abkürzung „nicht habil. MA“ steht für nicht habilitierte/r wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in und Mitarbeiter/in im Forschungs- und Lehrbetrieb (Verw. 21). Die Abkürzung „MA gem. § 26 Abs 6 UG“ steht für wissenschaftliche, drittmittelfinanzierte MitarbeiterInnen in der Forschung (Verw. 24). Die Abkürzung „MA gem. § 27 Abs 123 UG“ steht für wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche drittmittelfinanzierte MitarbeiterInnen (Verw. 25).

Teilzeitbeschäftigte Frauen



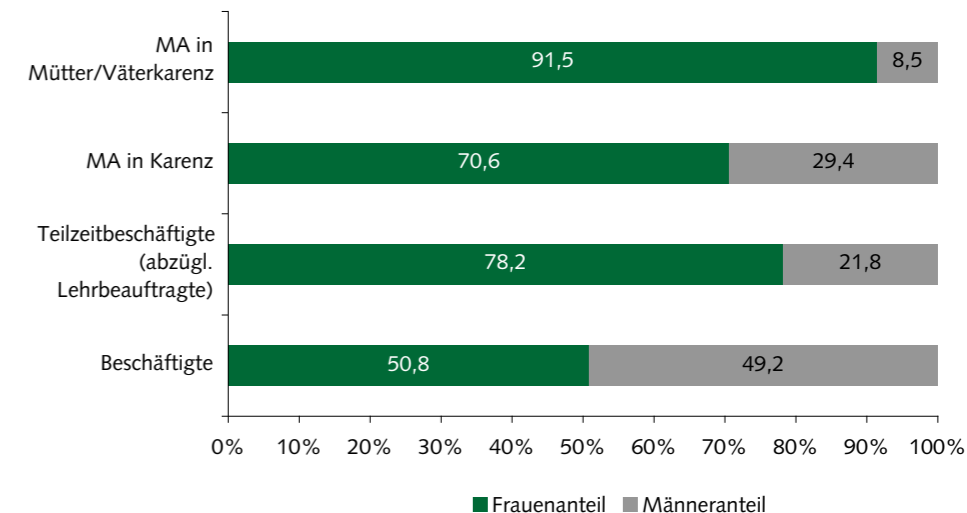
Teilzeitbeschäftigte und Karenzierte

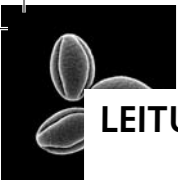
Von den insgesamt 2.372 an der MUG Beschäftigten sind 955 in Teilzeit beschäftigt, das sind 40%. Ohne die (639 in den 955 inkludierten) Lehrbeauftragten beträgt der Anteil der teilzeitangestellten MitarbeiterInnen 14%.

Die Teilzeitbeschäftigung ist wie in vielen Unternehmen auch an der MUG großteils Frauensache: Der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten ohne Lehrbeauftragte beträgt 78%.

Der Frauenanteil der MitarbeiterInnen in Karenz beträgt 71% und 91% bei jenen in Mütter-/Väterkarenz. Mit Stichtag 31.8.2008 waren 4 Männer in Väterkarenz.

Teilzeitbeschäftigte und Karenzierte





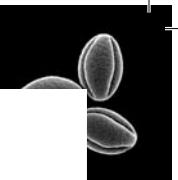
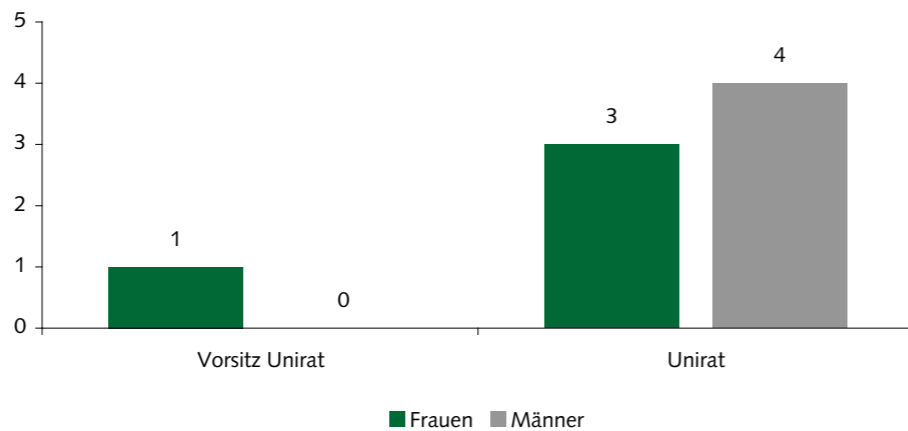
Auch an der Medizinischen Universität Graz sind die obersten Leitungsorgane, der Universitätsrat, der Senat und das Rektorat, männerdominiert. Die Besetzungen der aktuellen Funktionsperiode weisen jedoch eine sehr positive Tendenz zur Einbindung von Frauen auf.

Soweit im Folgenden nicht anders angegeben, ist der 31. 08. 2008 der Stichtag.

Unirat

Im Universitätsrat beträgt der Frauenanteil 43%. Die Tatsache der Überschreitung der 40%-Quote ist vorbildlich und stellt eine 10%-Steigerung des Frauenanteils gegenüber der letzten Funktionsperiode dar. Zusätzlich ist der Vorsitz seit 2008 in weiblicher Hand.

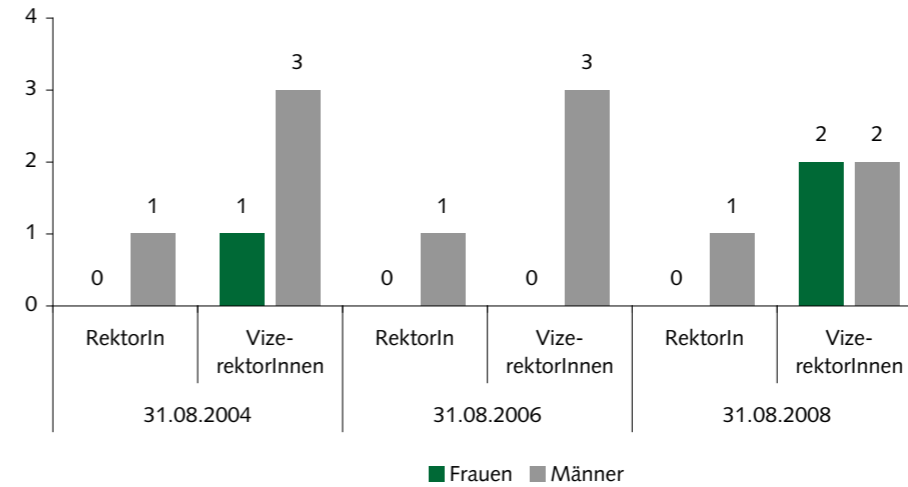
Unirat



Rektorat

In der ersten Funktionsperiode des Rektorats der Med Uni Graz war die Repräsentanz der Frauen sehr gering. Die einzige Vizerektorin, die nach der Ausgliederung der Med Uni Graz aus der KFUG im Rektorat vertreten war, schied Ende Februar 2006 aus und wurde nicht nachbesetzt. Für über zwei Jahre war im Rektorat keine Frau vertreten. Im neuen Rektoratsteam von 2008 gibt es zwei Vizerektorinnen: Eine Vizerektorin ist für den Bereich Personal und Gleichstellung und eine zweite für den Bereich Forschung zuständig. In der aktuellen Rektoratsperiode erfolgte daher eine deutliche Verbesserung der Präsenz von Frauen. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass die Darstellung nicht VZÄ sondern Köpfe wiedergibt.

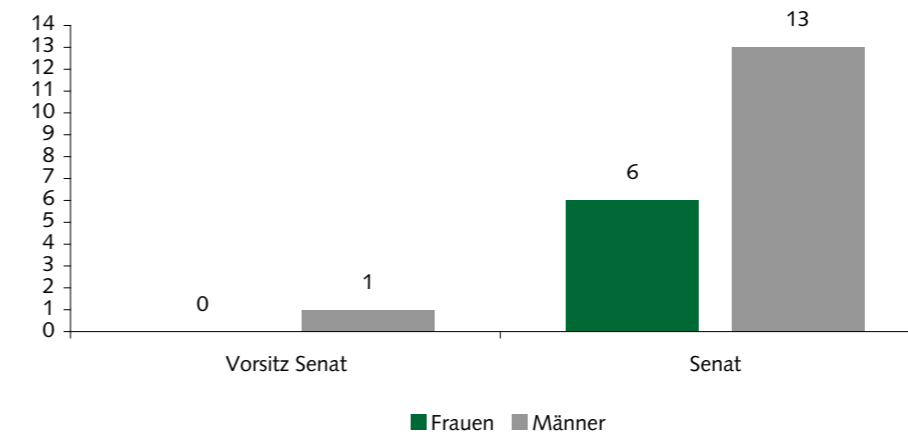
Rektorat 2004 - 2008



Senat

In der aktuellen Funktionsperiode des Senats beträgt der Frauenanteil 33%. Auch dies stellt eine mehr als 10%ige Steigerung gegenüber der vorangegangenen Periode (2003-2006) dar, als Frauen zu 22% vertreten waren.

Senat



Wissenschaft

Die Leitungsfunktionen im wissenschaftlichen Bereich (Leitung von Instituten, Kliniken oder klinischen Abteilungen) liegen zu 90% in Männerhand. Von den beschäftigten Frauen haben nur 4% (13,2 VZÄ) Leitungsfunktionen inne, von den beschäftigten Männern hingegen 22% (115,17 VZÄ). Gesamt betrachtet gibt es zum Stichtag im klinischen Bereich 15,7% Leitungspositionen. Der Frauenanteil der in der Wissenschaft Beschäftigten beträgt allerdings 38%. Frauen sind also gesehen im wissenschaftlichen Bereich unterrepräsentiert – und dies verschärft sich in den Leitungsfunktionen noch einmal.

Die folgende Abbildung verdeutlicht dies anhand der absoluten Zahlen: Von den 321,7 beschäftigten Frauen haben 13,2 Leitungsfunktionen und von den 524,36 beschäftigten Männern haben 115,17 Leitungsfunktionen inne.

Die Größe des Tortenstückes gibt Aufschluss darüber, wie groß an der MUG die Chancen für Frauen und Männer sind, Leitungspositionen im wissenschaftlichen Bereich zu erlangen. Der Kuchen für Frauen fällt ungleich kleiner aus – der Unterschied ist ein Indiz für Handlungsbedarf in Richtung Frauenförderung.

Frauen in der Wissenschaft



Männer in der Wissenschaft



Verwaltung

Die Leitungsfunktionen in der Verwaltung sind zu 65% in Frauenhand. Das entspricht nicht ganz dem Frauenanteil der in der Verwaltung Beschäftigten, der 71% beträgt. Von den hier beschäftigten Frauen sind 10% in Leitungsfunktionen und von den in der Verwaltung beschäftigten Männern 13%. Die Chancen für in der Verwaltung angestellte Frauen und Männer, eine Leitungsposition zu erlangen, sind vergleichbar groß und weichen von einer geschlechtsunspezifischen Gesamtbetrachtung (11%) nur geringfügig ab.

Die folgende Abbildung verdeutlicht dies anhand der absoluten Zahlen:

Von den 337,81 beschäftigten Frauen haben 33,5 Leitungsfunktionen und von den 137,85 beschäftigten Männern haben 17,75 Leitungsfunktionen inne. Anders gesagt: Obwohl Männer in der Verwaltung der Med Uni Graz unterrepräsentiert sind, haben sie doch gleiche Chancen wie Frauen, Leitungspositionen zu bekleiden.

Frauen in der Verwaltung



Männer in der Verwaltung



Berufungskommissionen

„Die Präsenz von Frauen, insbesondere unter den Professorinnen und als Vorsitzende von Berufungskommissionen, ist für Bewerberinnen sehr wichtig. Es ist wichtig, dass Kommissionsmitglieder offen sind für Bewerberinnen und offen für Gleichstellungsfragen... Geschlecht und Gleichstellungsorientierung sollen wichtige Kriterien bei der Zusammensetzung der Berufungskommission und bei der Auswahl der Berufungskommissionsvorsitzenden ... sein...“ (Färber / Spangenberg 2008, 131f).

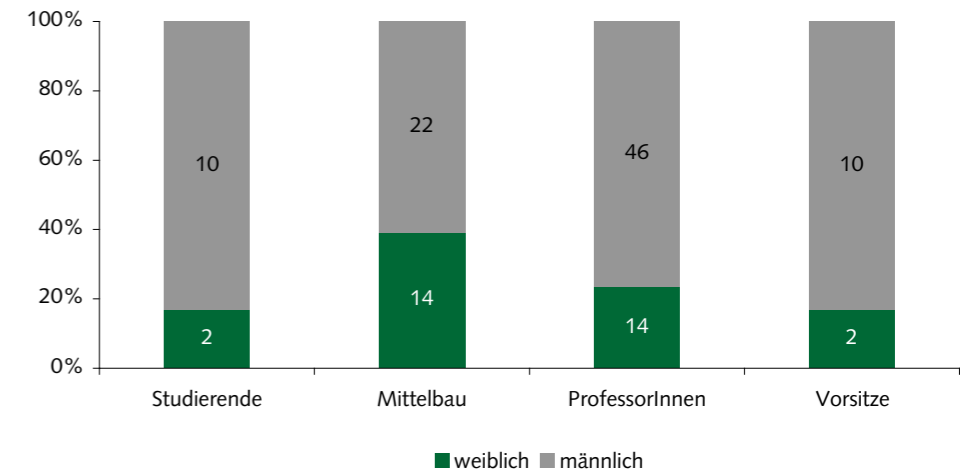
Die Repräsentanz von Frauen in Berufungskommission an der Med Uni Graz ist als gering einzustufen. In 20 von 32 Berufungskommissionen waren unter den vorgesehenen neun Kommissionsmitgliedern⁶ lediglich eine bis zwei Frauen vertreten. Im Jahr 2005 wurde eine Kommission ausschließlich mit Männern besetzt – den umgekehrten Fall, eine Kommission ausschließlich aus Frauen bestehend, gab es hingegen noch nie. Bis heute fanden sich in keiner einzigen Berufungskommission 5 oder mehr Frauen.

Das Ungleichgewicht der Geschlechter spiegelt sich tendenziell auch auf Vorsitzenebene wider: Ausnahmsweise hatten im Jahr 2007 Frauen vorbildliche 43% der Vorsitze inne. 2004 waren es dagegen überhaupt 0%, 2005 17% und 2008 wiederum 17%. Im Vergleich der letzten Jahre lässt sich somit eine positive Tendenz ablesen, die jedoch 2008 wieder ins Stocken gerät.

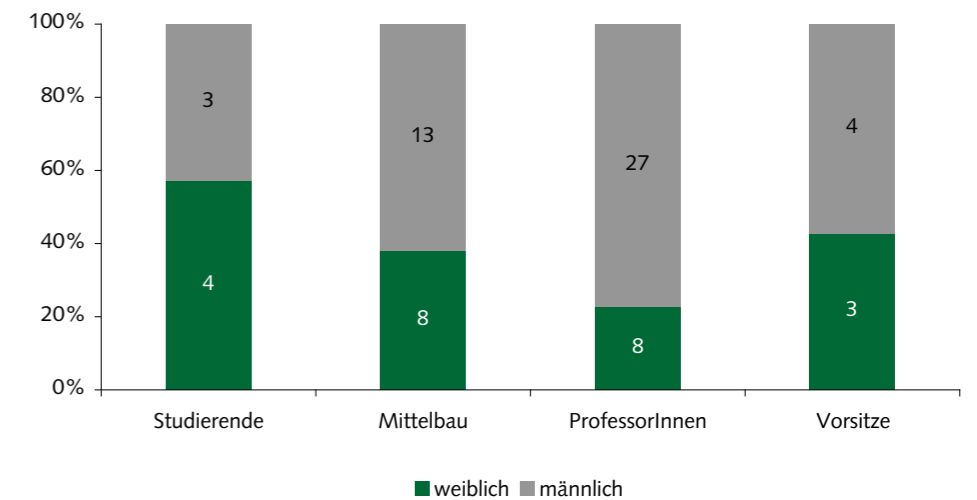
Bei der Analyse der Berufungskommissionen war das Datum der konstituierenden Sitzung der zeitliche Ansatzpunkt, unabhängig davon wann schließlich die Berufung erfolgte. Es wurden ausschließlich vollständig dokumentierte Kommissionen erfasst, insgesamt 32 in den Jahren 2004 bis 2008⁷. Die Zusammensetzung der Berufungskommissionen in den unterschiedlichen Kurien wurde nach Geschlecht und Jahr der stattfindenden konstituierenden Sitzung ausgewertet.

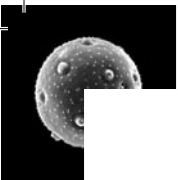
⁶ Jede Berufungskommission umfasst 9 Mitglieder, 5 Personen aus der ProfessorInnenkurie, 3 Personen aus der Mittelbaukurie und eine Person der StudentInnenkurie.
⁷ 2004 wurden 7 Kommissionen, 2005 6 Kommissionen, 2006 mangels Datensatz keine Kommission, 2007 7 Kommissionen und bis zum 30.9.2008 12 Kommissionen ausgewertet.

Berufungskommissionen 2008 bis 30.09.2008 (n= 12)

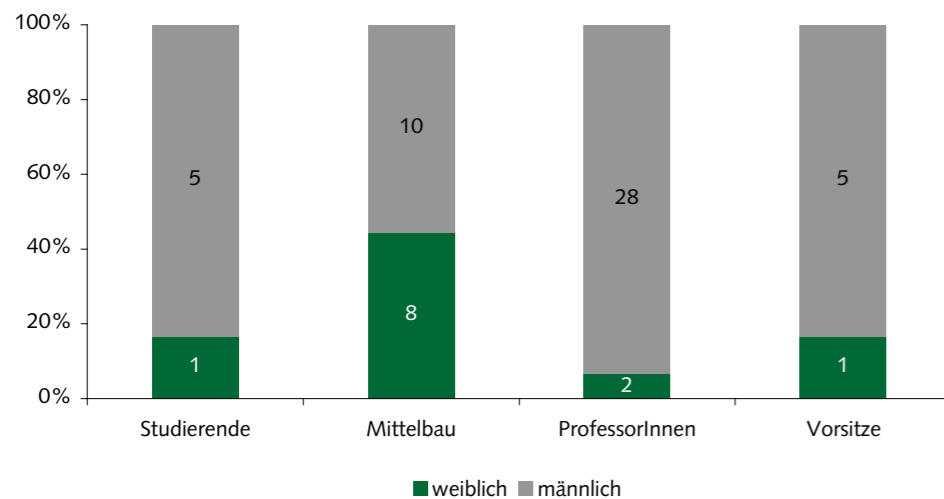


Berufungskommissionen 2007 (n=7)

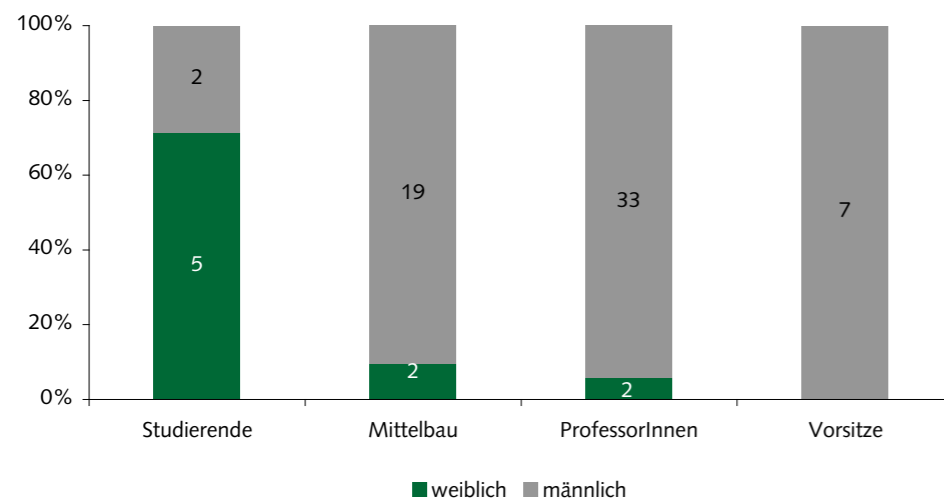




Berufungskommissionen 2005 (n=6)

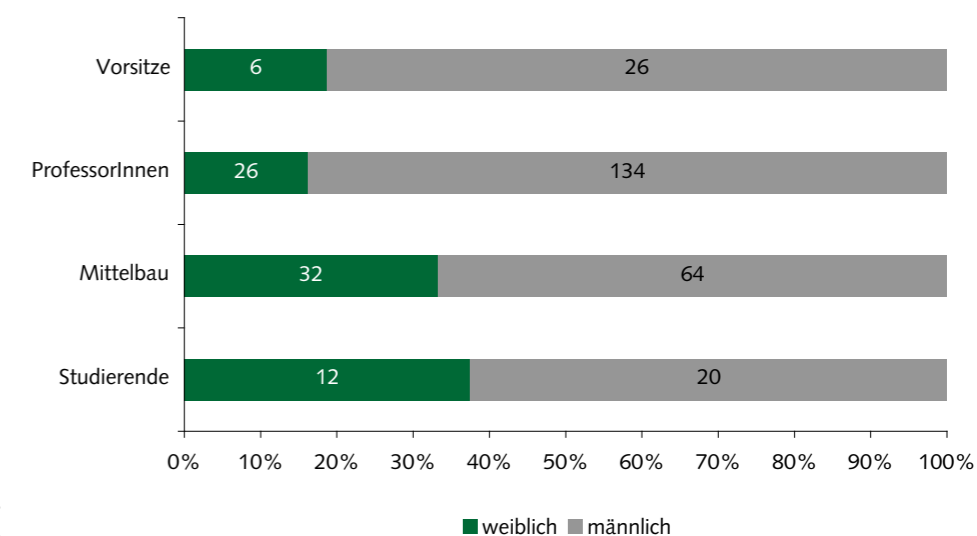


Berufungskommissionen 2004 (n=7)



In den ProfessorInnen- und Mittelbaukurien hat die Repräsentanz der Frauen in den letzten Jahren zugenommen. Auf Studierendenebene schwankte der Frauenanteil auf Jahr gesehen stark und lässt keine gerichtete Entwicklung erkennen. 2004 sind Studentinnen verhältnismäßig oft als einzige Frauen in Männergremien präsent. 2005 steigt der Frauenanteil in der Mittelbaukurie und 2007 wird auch die Kurie der ProfessorInnen häufiger mit Frauen besetzt. 2008 setzt sich die Tendenz der letzten Jahre, nämlich der steigenden Präsenz von Frauen, leider nicht fort. Waren 2007 noch durchschnittlich 2,9 Frauen vertreten, so waren es 2008 bis Ende September nur 2,5.

Berufungskommissionen 2004-2008



Ziel sollte zumindest die Erreichung einer 40%igen Frauenquote, besser die geschlechterparitätische Besetzung der Kommissionen sowie die häufigere Beauftragung von Frauen mit dem Vorsitz sein. Frauen hatten im Durchschnitt zu 23% den Vorsitz in Berufungskommissionen inne, ein Wert, der sich relativ leicht erhöhen ließe, wie das Jahr 2007 belegt. In jeder Berufungskommission sollten also mindestens 4 Frauen vertreten sein. Im Jahr 2008 war dies nur bei einer einzigen der erfassten 12 Kommissionen der Fall.

Habilitationskommissionen

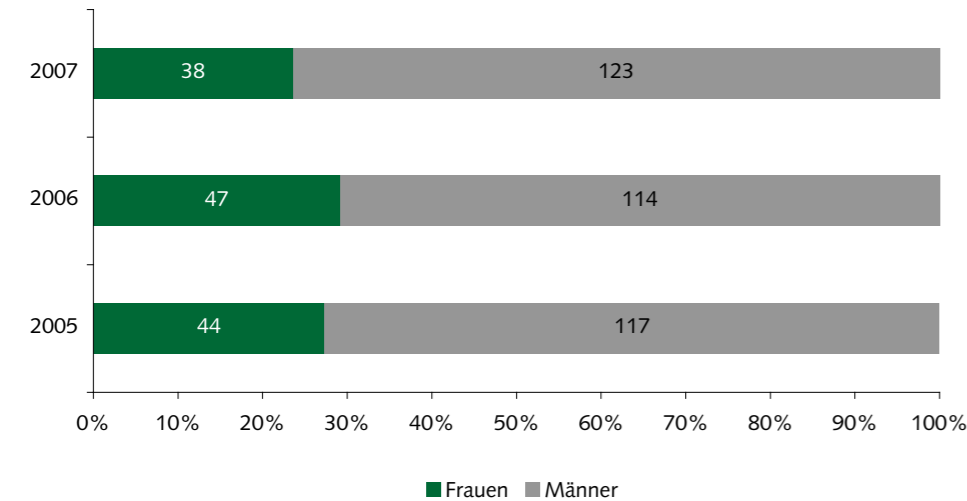
Bei der Analyse der Zusammensetzung der Habilkommissionen wurde das Jahr der Habilitation herangezogen. Es wurden auch hier ausschließlich vollständig dokumentierte Kommissionen ausgewertet⁸, und zwar insgesamt 86 in den Jahren 2004 bis 2008, davon fanden

- 6 Kommissionen im Jahr 2004,
- 23 Kommissionen 2005,
- 23 Kommissionen 2006,
- 23 Kommissionen 2007 und
- 11 Kommissionen bis 31. Mai 2008 statt.

Die kurienbezogene Zusammensetzung der Habilitationskommissionen (4 ProfessorInnen, 2 MittelbauvertreterInnen und eine Studierende oder ein Studierender) wurde nach Geschlecht und Jahr der Habilitationen ausgewertet:

Es bildet sich auch hier eine Geschlechterverteilung zugunsten der Männer ab.

Habilitationskommissionen 2005 - 2007



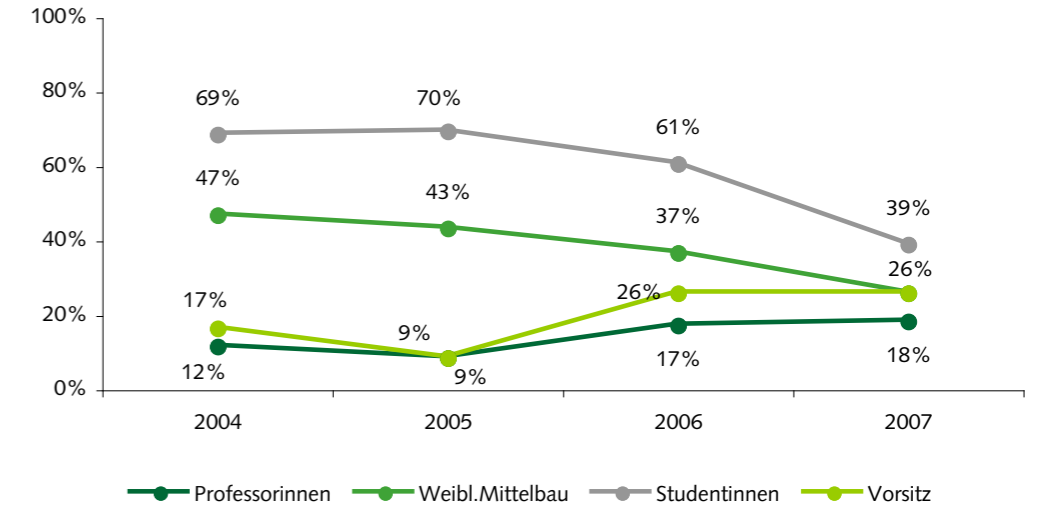
⁸ Somit konnten zwar nicht alle Habilitationen eines Jahres erfasst werden, über die Zusammensetzungen der Kommissionen können die vorhandenen Daten dennoch Auskunft geben. Die Auswertung nach den Jahren 2005 – 2007 ist daher mit Vorsicht zu interpretieren, da die absoluten Zahlen in diesen Jahren geringfügig von den tatsächlichen Habilitationen abweichen. Leider konnte keine vollständige Dokumentation der Habilitationen nach Jahr und Geschlecht aufgefunden werden.

Von 2005 auf 2007 nahm der Frauenanteil in den Habilkommissionen ab und betrug 2007 unter 25%. Das bedeutet, dass im Durchschnitt nicht einmal 2 Frauen pro 7-köpfiger Kommission vertreten waren.

Jedes Jahr gab es mindestens eine ausschließlich mit Männern besetzte Kommission, 2006 waren es drei. Wie bei den Berufungskommissionen gab es bisher jedoch keine einzige Kommission, die ausschließlich mit Frauen besetzt gewesen wäre. Die höchste

Frauenrepräsentanz in einer Kommission war mit 4 Frauen von 7 Personen gegeben, das kam außer 2004 jedes Jahr genau einmal vor. Am häufigsten war das Verhältnis 2 Frauen zu 5 Männer, was einem Frauenanteil von 28,6% entspricht.

Habilitationskommissionen 2004 - 2007
Frauen in den Kurien



Bemerkenswert ist, dass die Anzahl von Frauen in der ProfessorInnenkurie in den letzten Jahren (von 8,7% 2005 auf 18,5% 2007) zugenommen hat. Ebenso stieg im Beobachtungszeitraum der Prozentsatz der weiblichen Vorsitze in Habilitationskommissionen von 8,7% auf 26,1%.

Mittelbauvertreterinnen waren im Jahr 2005 mit einem Anteil von 43,5% sehr präsent, dieser hat sich jedoch 2006 und 2007 verringert und bei 26,7% eingependelt. In

der Studierendenkurie – pro Kommission ist eine Vertreterin oder ein Vertreter delegiert – waren Frauen bis einschließlich 2006 mit 69,6% und 60,9% stärker vertreten als Männer. Das Blatt hat sich 2007 gewendet, hier wurden lediglich 39,1% Studentinnen in Habilkommissionen entsendet.

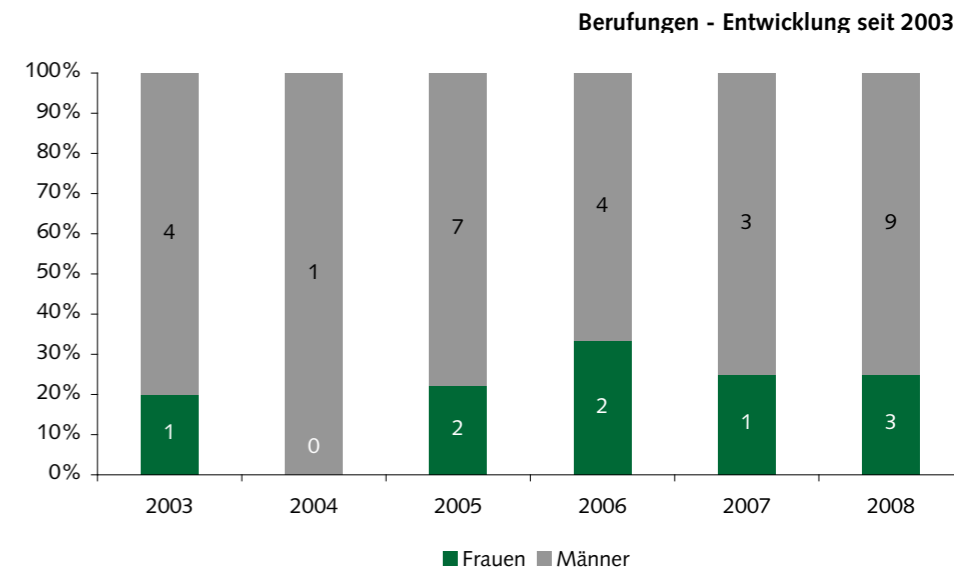
Die wissenschaftliche Elite, gemessen an der Quote der Professorinnen und Professoren, ist männlich: Auf Ebene der Professuren, dh der höchsten Karrierestufe der universitären Wissenschaft, ist der Anteil der Frauen immer noch am geringsten. ProfessorInnen verkörpern insbesondere wissenschaftliche Schwerpunkte, zukunfts-trächtige Weiterentwicklungen und tragen das Universitätsprofil entscheidend mit.

„EntscheidungsträgerInnen suchen sich den Nachwuchs, der ihnen in Verhalten und Einstellung ähnelt, was sich am ehesten durch gleiche oder ähnliche soziale Stellung, gleiche inhaltliche Ausrichtung oder gleiches Geschlecht vergleichen lässt. Auch wenn sich die Eliten auf Ausleseverfahren nach Leistungskriterien berufen: Kategorien wie Habitus, Geschlecht oder Herkunft spielen öfter eine bedeutendere Rolle in Selektionsverfahren als Qualitätskriterien als man annehmen möchte... Aus Sicht einer gender-orientierten Elitenforschung erscheinen Eliten zumeist als männliche Eliten, was noch nichts über ihre inhaltliche Ausrichtung aussagt ... Da sich die Auswahl des Elitennachwuchses aber ... über die Reproduktion der etablierten Mitglieder definiert, ist die Chance, dass sich Eliten auch Frauen oder nicht-konformen Männern öffnen, ohne Stimuli von außen gering.“ (Schacherl et al 2007, 53f)

An der Med Uni Graz betrug der Professorinnenanteil am 31.8.2008 rund 10%: 8 Professorinnen – in Vollzeitäquivalenten gemessen: 7,2 – standen 66 Professoren gegenüber.

Entwicklung der Berufungen seit 2003

Die Untersuchung der Berufungen der letzten sechs Jahre zeigen, dass regelmäßig zwischen 20 und 30% der Berufungen zu Gunsten von Frauen erfolgten – im Durchschnitt wurden 21% Professorinnen berufen.

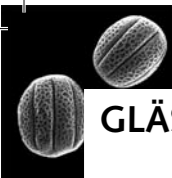


In den letzten 6 Jahren wurden pro Jahr durchschnittlich 6 neue Professuren besetzt. Wird dies fortgeschrieben bzw davon ausgegangen, dass in den nächsten 5 Jahren keine der Professorinnen die MUG verlässt und die Anzahl der Professuren gleichzeitig konstant bleibt, so kann folgende Prognose abgegeben werden:

Bei einer Weiterführung der jetzigen Praxis einer durchschnittlichen Berufungsquote von 21% (1,25 Frauen : 4,75 Männer) läge der Professorinnenanteil Ende 2013 bei 18%; bei einer Berufungsquote von 33% (2 Frauen : 4 Männer) könnte der Frauenanteil bei 23% liegen. Würde eine Berufungsquote von 50% zu Gunsten von Wissenschaftlerinnen erreicht, ergäbe sich eine Professorinnenquote von 30% und mit einer Berufungsquote von 2/3 (4 Frauen : 2 Männer) könnte die Professorinnenquote im Jahr 2013 bei 37% liegen.

Für die Med Uni Graz ist die Erreichung einer bestimmten Professorinnenquote auch aus budgettechnischen Gründen relevant: Zum einen werden 20% des Universitätsbudgets seitens des Bundes „formelgebunden“ vergeben, hier spielt ua die Professorinnenquote eine Rolle, zum anderen steht eine nächste „excellencia“-Ausschreibung⁹ des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung an. Für die Med Uni Graz gilt für 2010 ein Zielwert von 13 Professorinnen, ds 18,6% für 31.12.2009, dies würde also die Berufung von +5 Professorinnen (relativ und absolut) in den Jahren 2008 und 2009 erfordern, um die zur Verfügung stehenden excellencia-Mittel in Höhe von € 166.143,- zu erhalten (bm:wf 2008, 7).¹⁰

⁹„excellencia“ ist ein für den Zeitraum 2005-2010 ua vom bm:wf, bm:ukk und fForte eingerichtetes Programm, das davon ausgeht, dass Karriereknicks hoch qualifizierter Wissenschaftlerinnen zu Lasten des Wissenschaftsbetriebs gehen: „Europäische Studien zeigen, dass hervorragend ausgebildete Frauen das am stärksten vernachlässigte Potenzial an qualifizierter Arbeitskraft darstellen. Ein Umstand, der die Universitäten wichtige Humanressourcen und innovatives Know-how kostet“: siehe <http://www.bmwf.gv.at/submenue/wissenschaft/gender/excellencia/>.
¹⁰ http://www.bmwf.gv.at/uploads/tx_bmwfcontent/Broschuere_excellencia_2008.pdf.



GLÄSERNE DECKE UND LEAKY PIPELINE

Der Begriff der „gläsernen Decke“ und der „Leaky Pipeline“ weisen auf ähnliche Phänomene hin: Die meisten hochqualifizierten Frauen bleiben beim Aufstieg innerhalb von Unternehmen oder Organisationen auf der Ebene des mittleren Managements „hängen“ und gelangen nicht bis in die Führungsetage, obwohl sie die gleichen Leistungen erbringen wie bevorzugte männliche Kollegen. Da diese Barriere quasi unsichtbar ist, entstand in den 1980er-Jahren für diese geschlechterbezogene, strukturelle Ausschließung die Bezeichnung Glass Ceiling.

Glass Ceiling Index (GCI)

Der GCI ist ein Indikator, der die Aufstiegschancen von Frauen misst. Der Glasdeckenindex misst die relative Chance von Frauen gegenüber Männern, Top-Positionen zu erreichen. Auch das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung bedient sich im Rahmen seines uni:data-Gender Monitoring¹¹ des GCI. Dieser Index ist eine adaptierte Version des Glass-Ceiling-Index aus den „She Figures 2006“ (Europäische Kommission, 2006) und „Zahlen, Fakten, Analysen 2006“ (Eckstein 2006b).

Bezogen auf die Med Uni Graz wird zur Darstellung der Gläsernen Decke der Professorinnenanteil in Relation zum Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals gesetzt. Die hier dargestellten Werte für 2005 bis 2007 wurden von uni:data übernommen, die Werte für 2008 stammen aus dem Med Uni Graz-internen Management Information System, kurz: MIS.

Interpretation: Ein Wert von 1 bedeutet, dass die Aufstiegschancen von Frauen und Männern auf Professuren gleich sind. Je niedriger der Wert ist, desto geringer sind die Aufstiegschancen für Frauen bzw. desto "dicker" ist die Gläserne Decke.

Bis 2007 stiegen der GCI an der MUG und damit auch die Aufstiegschancen von Frauen kontinuierlich leicht an. Auch wenn der Stichtag 2008 vier Monate unberücksichtigt lässt, bleibt zu fürchten, dass die langsam steigende Tendenz nicht anhält.

Die Aufstiegschancen liegen derzeit mit 0,34 unter dem Wert von 2006 und sind noch sehr weit vom Idealwert 1 entfernt. Der GCI liegt auch deutlich unterhalb des Wertes aller österreichischen Universitäten zusammen von 0,53.

¹¹ Siehe <http://eportal.bmbwk.gv.at/unidata/unidata%20LANDINGPAGE.htm>.



Personalkategorien	2008	2007	2006	2005
Stichtag	31.08.2008	31.12.2007	31.12.2006	31.12.2005
ProfessorInnen - gesamt (VZÄ)	73,2	67,7	70,7	65
ProfessorInnen - Frauen (VZÄ)	7,2	8	7	5
ProfessorInnen - Frauenanteil in %	9,84%	11,82%	9,90%	7,69%
Wiss. Personal - gesamt (VZÄ)	510,95	524,2	538,6	536,4
Wiss. Personal - Frauen (VZÄ)	146,47	150,1	143,8	136,7
Wiss. Personal - Frauenanteil in %	28,67%	28,63%	26,70%	25,48%
Glasdecken-Index	0,34	0,41	0,37	0,30

Werden zusätzlich zum geringen GCI auch die relativ geringen Frauenanteile beim wissenschaftlichen Personal im Gesamten und bei den ProfessorInnen im Speziellen berücksichtigt, so wird klar ersichtlich, dass es um die Aufstiegschancen von Frauen an der Med Uni Graz schlecht bestellt ist und Handlungsbedarf besteht. „Knackige“ Frauenförderungsmaßnahmen, Gender Mainstreaming Policies und Steuerungseingriffe über die Personal- und Organisationsentwicklung sind erforderlich, um Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen zu verbessern und diesen Trend zu beenden.

Karriereverläufe: Leaky Pipeline

Frauen sind in den unterschiedlichen hierarchischen Ebenen an der Med Uni Graz unterschiedlich stark vertreten. Während sie bei den Studierenden und AbsolventInnen noch überdurchschnittlich vertreten sind, verringert sich die Zahl der Frauen mit jeder Stufe auf der wissenschaftlichen Karriereleiter nach oben dramatisch. Sie "versickern" gleichsam in den traditionell auf Männer ausgerichteten Wissenschaftsstrukturen: Ein Phänomen, das als "Leaky Pipeline" bezeichnet wird. Wie angesprochen, geht damit beträchtliches wissenschaftliches Potenzial verloren.

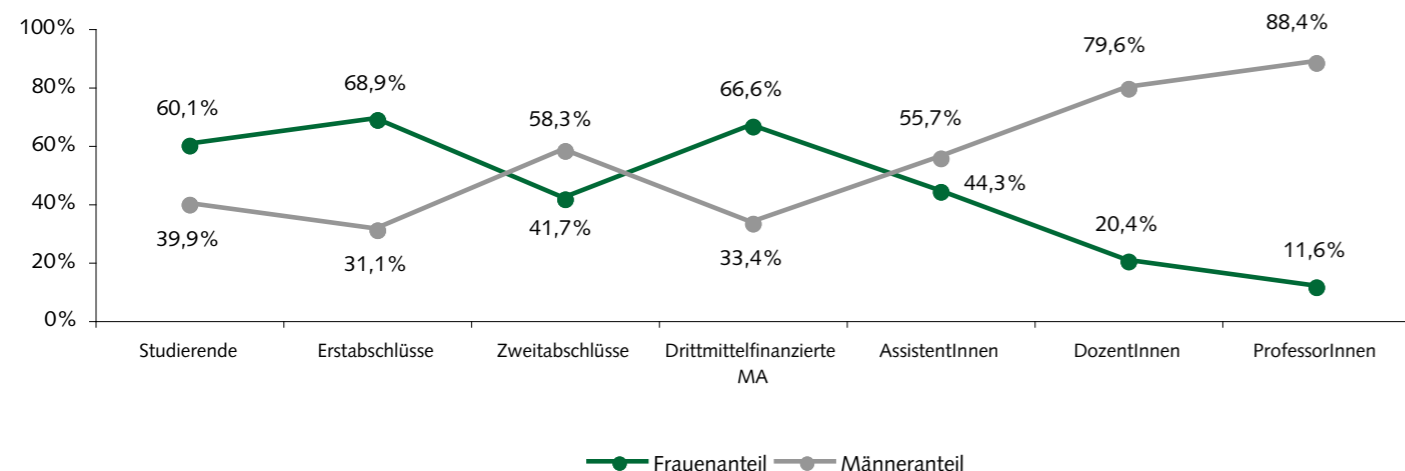
- Die großen „Leaks“ der Med Uni Graz liegen
- zwischen Erst- und Zweitabschlüssen,
 - zwischen drittfinanzierten MitarbeiterInnen und AssistentInnen und
 - zwischen AssistentInnen und DozentInnen mit jeweils über 20% Differenz des Frauenanteils.

Diese Leaks markieren konkrete Ansatzpunkte gezielter Frauenförderungs- und Gleichstellungspolitik.

Gerade auf dem Weg zur Habilitation sickern nicht nur an der Med Uni Graz zahlreiche Frauen aus der Wissenschaft: „Das Prozedere der Habilitation scheint von Geschlechtergerechtigkeit immer noch weit entfernt zu sein und kann sich des Anscheins eines männlichen ‚Aufnahmehituals‘ nicht entledigen“ (Eckstein 2006a, 28). Die Beantwortung der Frage, welche Wege konkret eingeschlagen werden sollen, um Glasdecken und Leaks, besonders im Zusammenhang mit der Habilitation zu beseitigen, liefert keine Patentrezepte.

Es müssen jedenfalls Strategien entwickelt werden, die mit den Leitvorstellungen der Universität kompatibel sind.

Leaky Pipeline 2007



Leaky Pipelines im Detail

Einzeldarstellungen der wissenschaftlichen Organisationseinheiten

Auf den folgenden Seiten werden die wissenschaftlichen Organisationseinheiten, die vier Zentren im nichtklinischen Bereich und die 20 Universitätskliniken näher betrachtet.

Die jeweils erste Grafik bildet die Frauen- und Männeranteile am wissenschaftlichen Personal anhand von fünf Personalkategorien ab:

- ProfessorInnen (BidokV 11),
- Habilitierte (BidokV 14),
- Wissenschaftliches Personal (BidokV 16 und 21),
- Ärztinnen/Ärzte in Fachausbildung (BidokV 23) und
- Drittmittelfinanzierte MitarbeiterInnen (BidokV 24) nach § 26 Abs 6 und § 27 Abs 1 UG 2002.

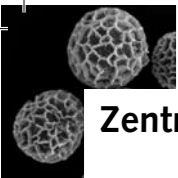
Die Abbildungen im folgenden Abschnitt beziehen sich jeweils auf den Personalstand zum Stichtag 31. August in den Jahren 2005 bis 2008. Ausgedrückt wird der Personalstand in Vollzeitäquivalenten (VZÄ).

Die Darstellungen lassen einen unmittelbaren Vergleich der anteiligen Jahresstände zu und können Entwicklungstendenzen andeuten. Zum Teil handelt es sich um sehr kleine Grundgesamtheiten, die Ergebnisse sind dementsprechend mit Vorsicht zu interpretieren. Sie werfen dennoch ein Licht auf die Geschlechterverteilung innerhalb der klinischen und nichtklinischen Organisationseinheiten.

Für die Karriereverläufe (jeweils zweite Grafik) werden folgende Kategorien herangezogen:

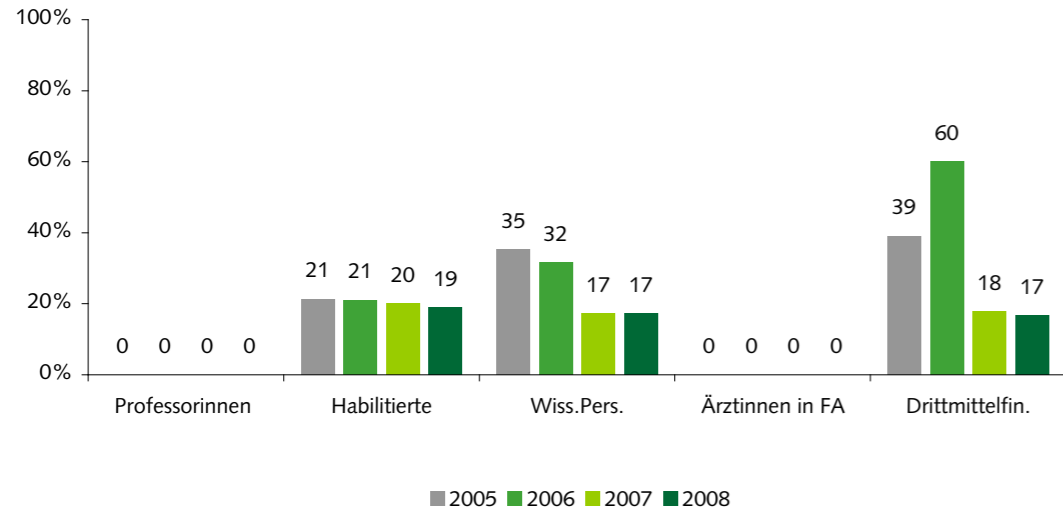
- ProfessorInnen
- Habilitierte
- Wissenschaftliches Personal
- Ärztinnen/Ärzte in fachärztlicher Ausbildung
- AbsolventInnen

Die Zahlen in den Klammern bezeichnen die absoluten Zahlen beider Geschlechter zusammen. In der Leaky Pipeline-Darstellung geht es jeweils darum festzustellen, ob es große Differenzen in der Präsenz von Frauen und Männern gibt und wo das weibliche wissenschaftliche Personal versickert. Die Grafiken liefern erste Anhaltspunkte für Maßnahmen zur Förderung des weiblichen Nachwuchses und sollen zur Diskussion und ausführlicheren Untersuchung anregen.



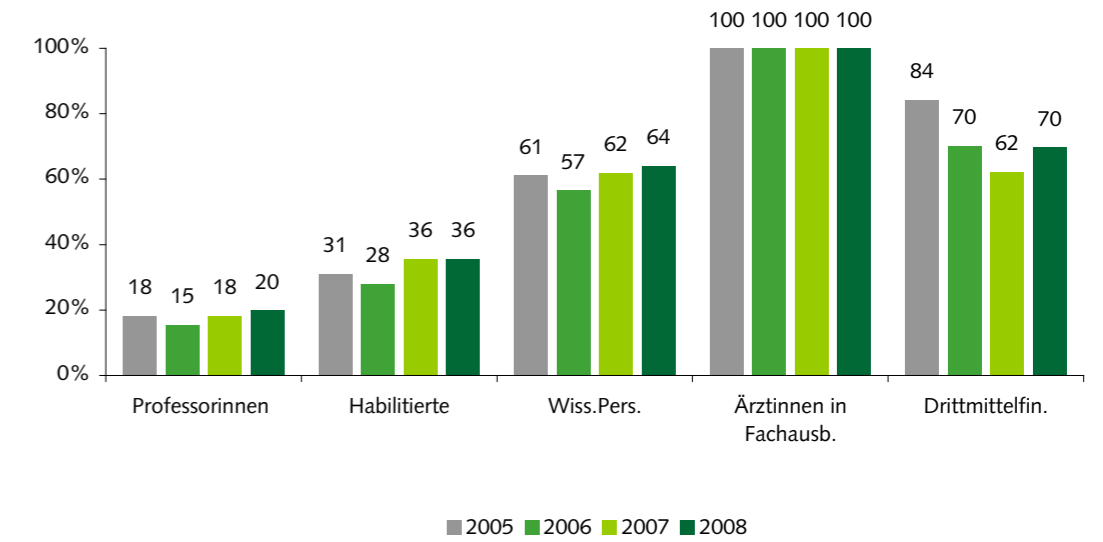
Zentrum für Physiologische Medizin

Frauenanteil 2005 - 2008

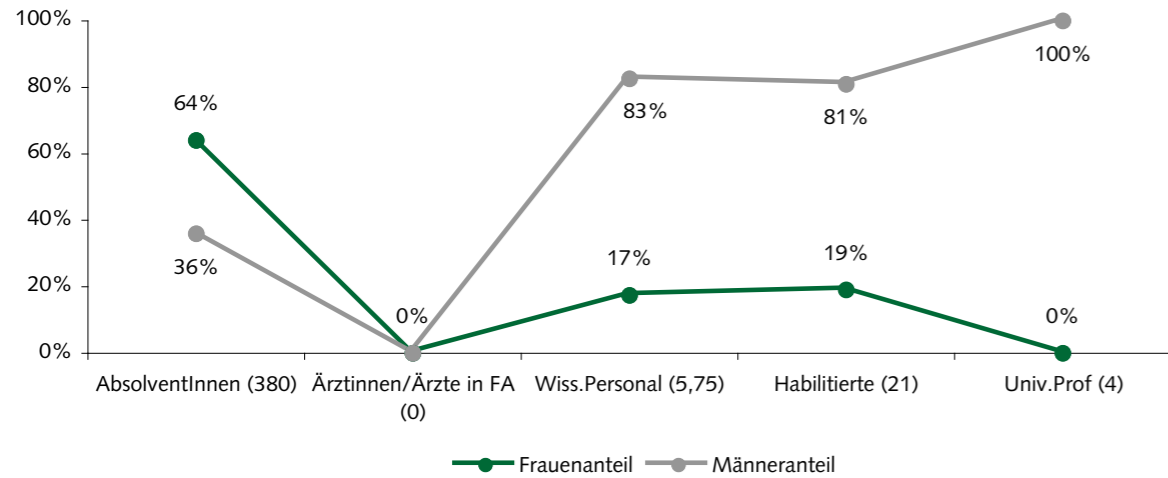


Zentrum für Molekulare Medizin

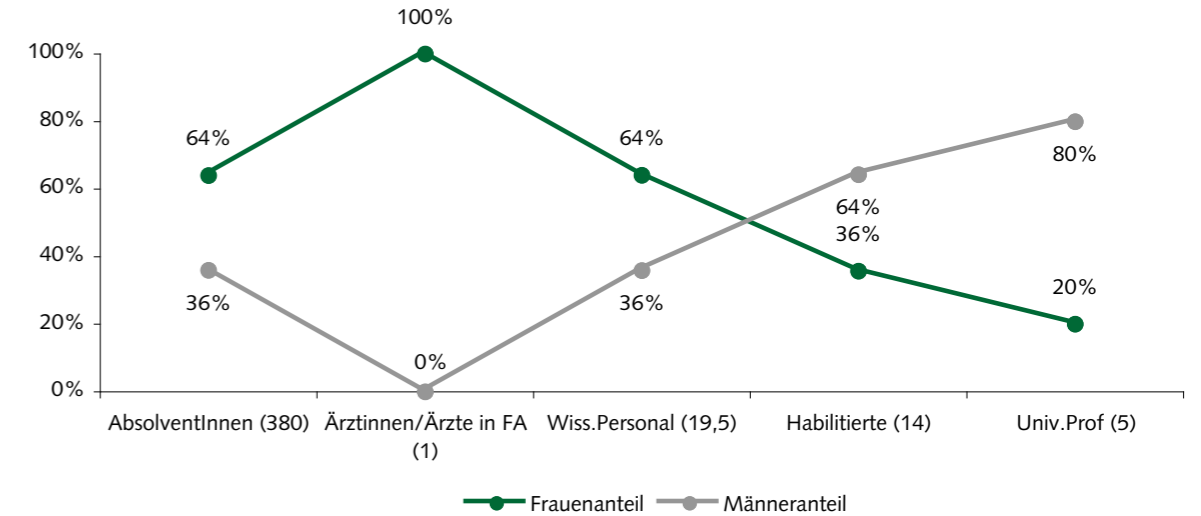
Frauenanteil 2005 - 2008



Karriereverläufe - Leaky Pipeline 2008

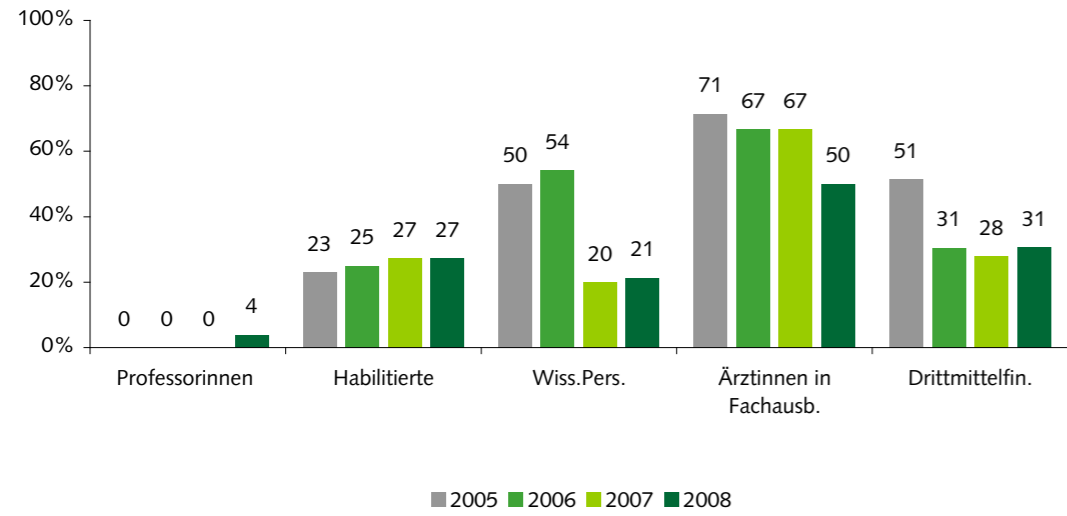


Karriereverläufe - Leaky Pipeline 2008



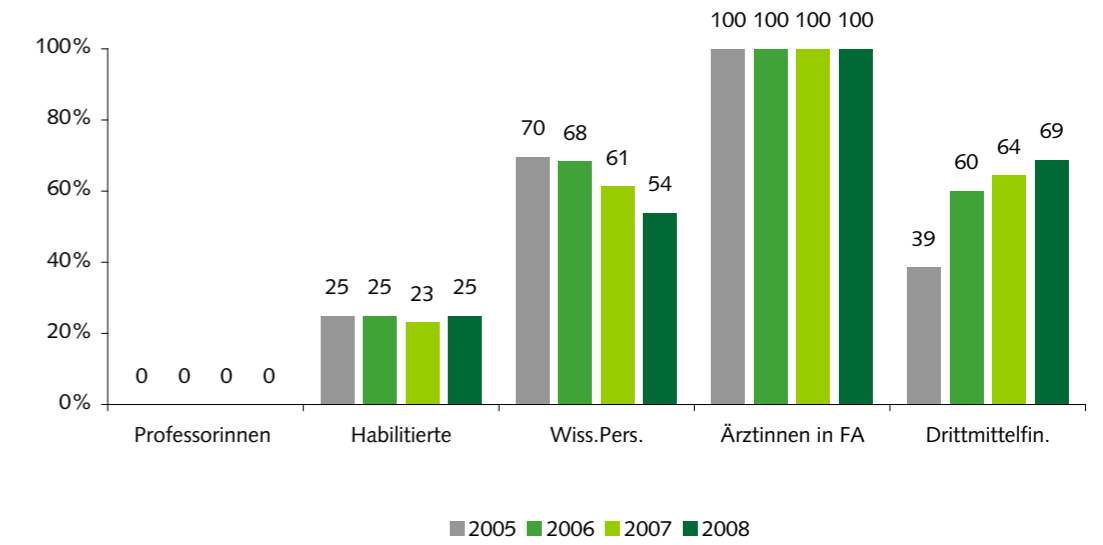
Zentrum für Theoretische-Klinische Medizin I

Frauenanteil 2005 - 2008

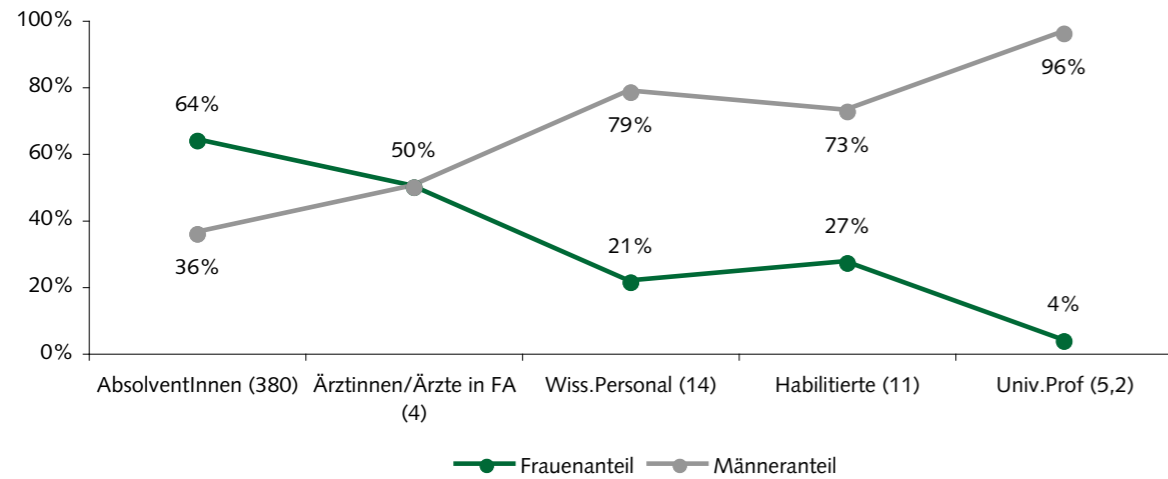


Zentrum für Theoretische-Klinische Medizin II

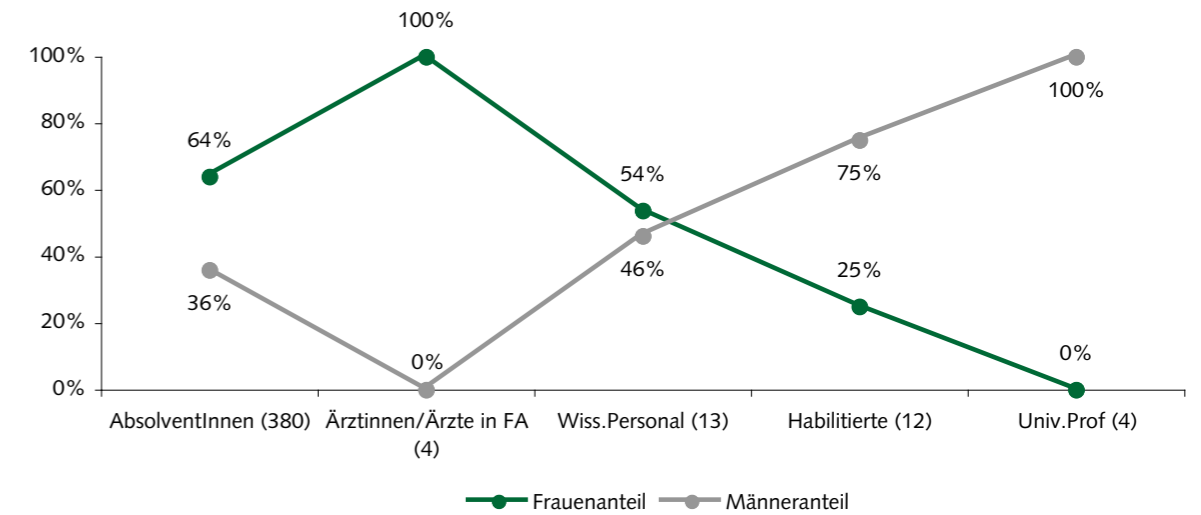
Frauenanteil 2005 - 2008



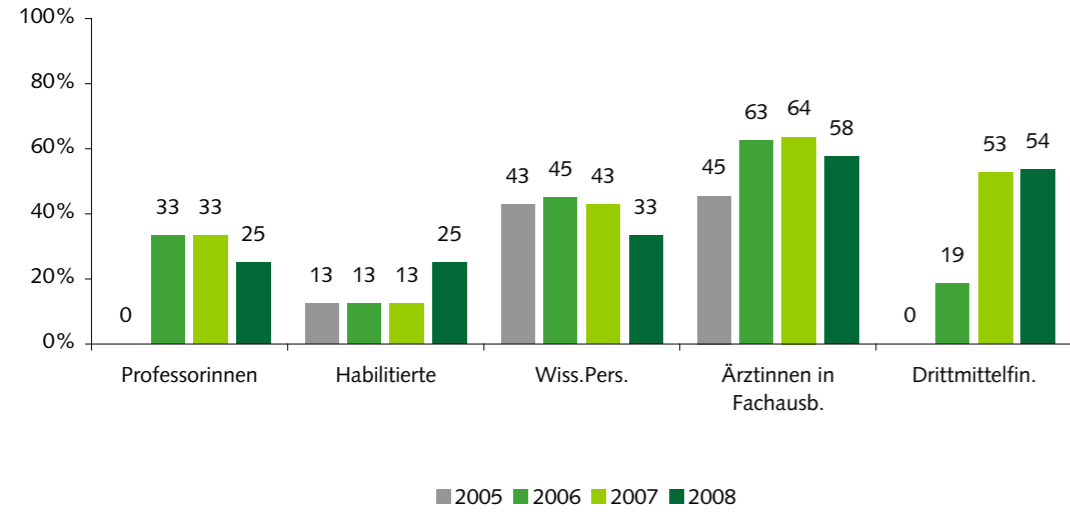
Karriereverläufe - Leaky Pipeline 2008



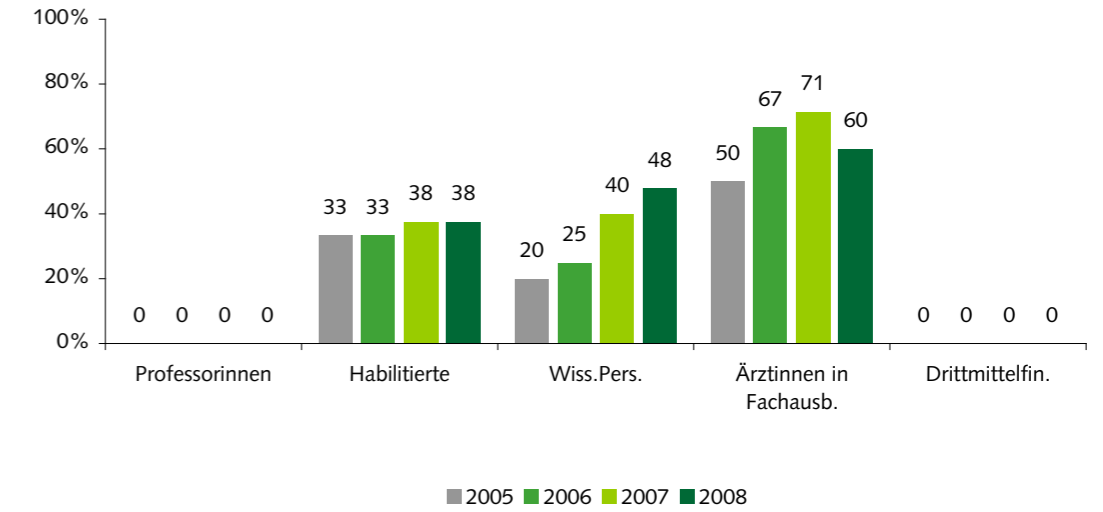
Karriereverläufe - Leaky Pipeline 2008



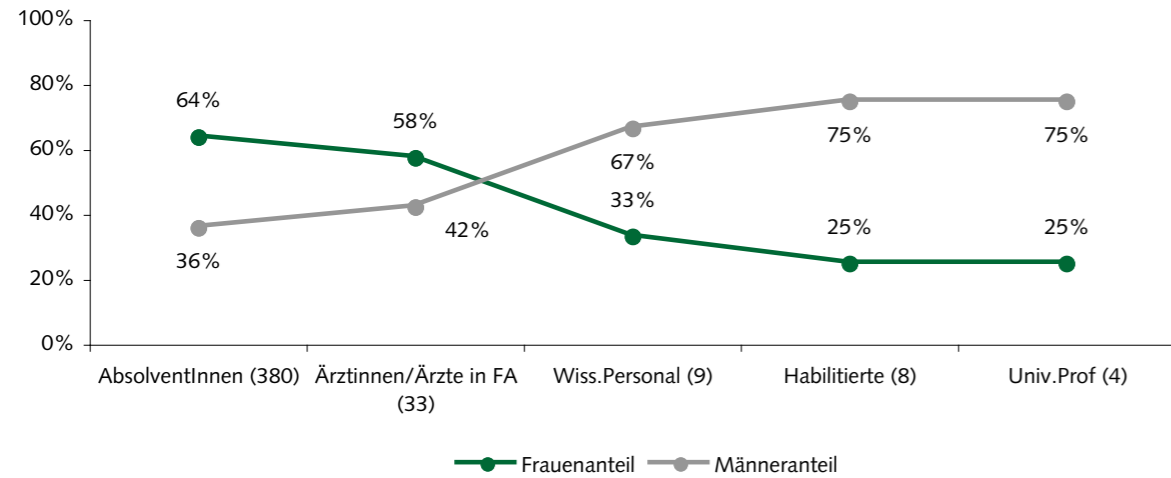
Frauenanteil 2005 - 2008



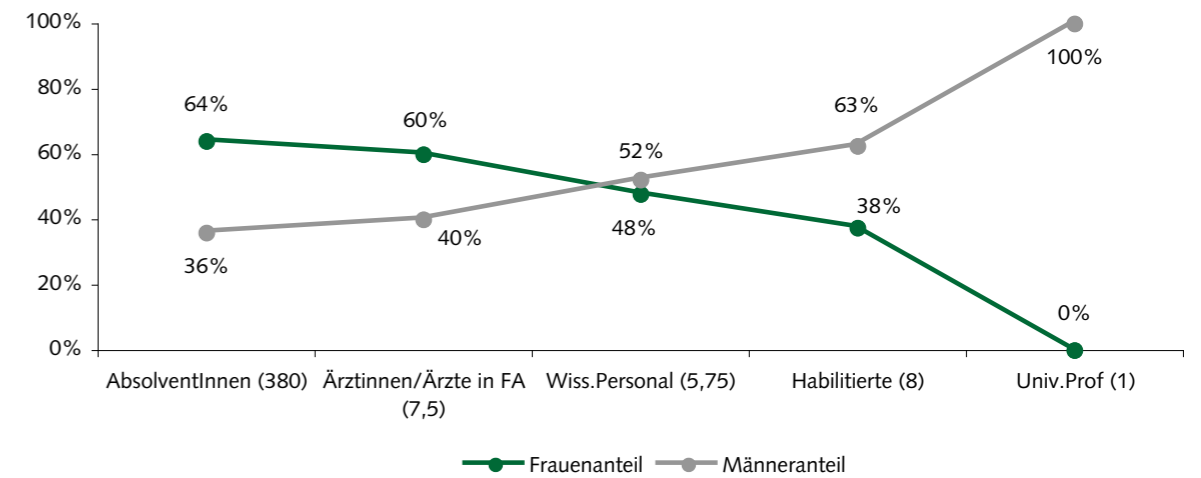
Frauenanteil 2005 - 2008



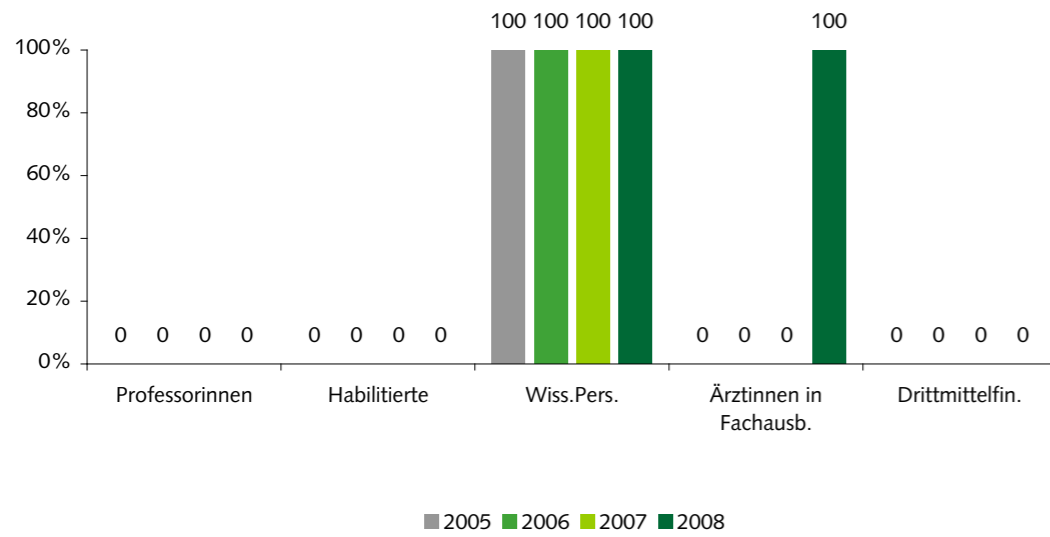
Karriereverläufe - Leaky Pipeline 2008



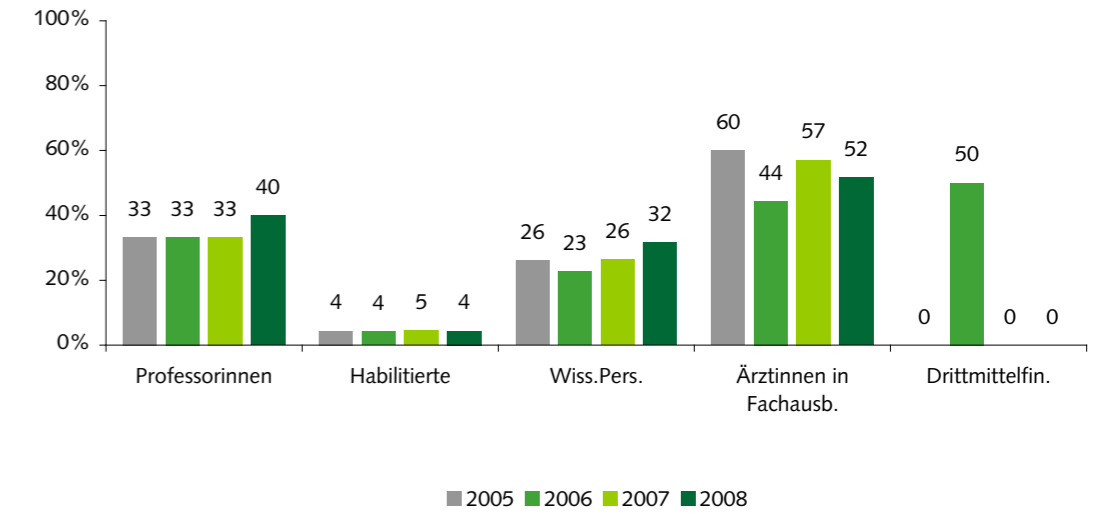
Karriereverläufe - Leaky Pipeline 2008



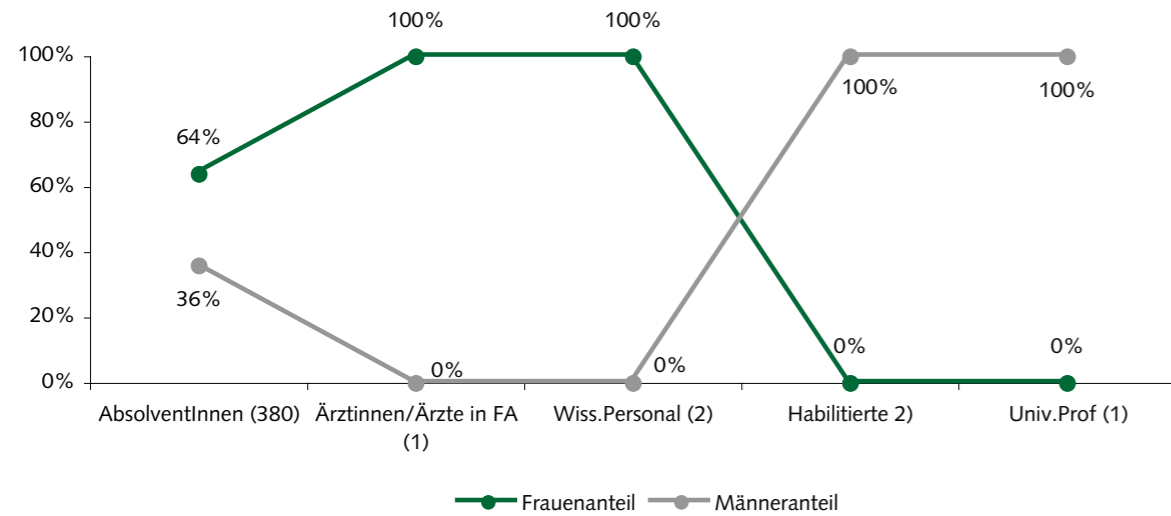
Frauenanteil 2005 - 2008



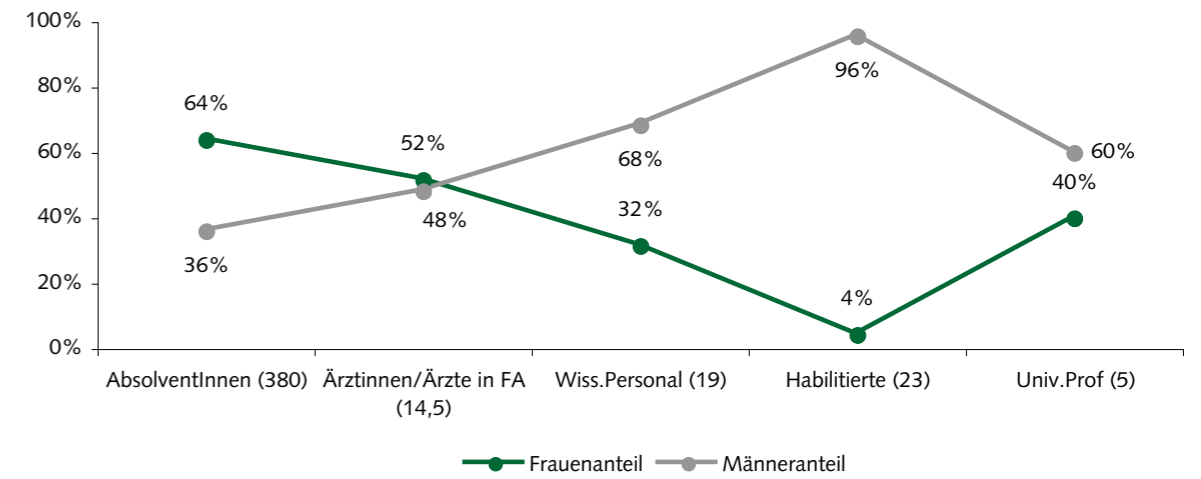
Frauenanteil 2005 - 2008



Karriereverläufe - Leaky Pipeline 2008

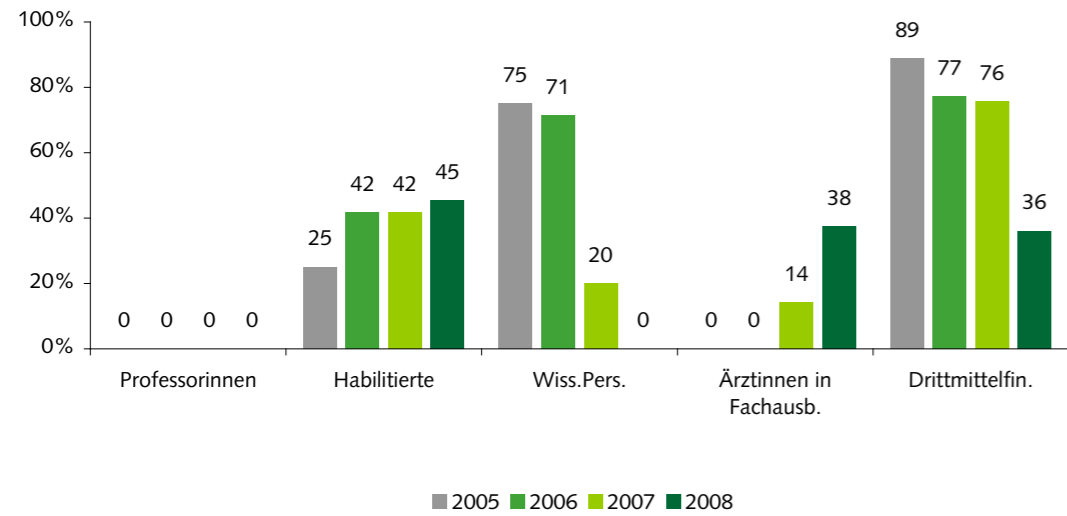


Karriereverläufe - Leaky Pipeline 2008



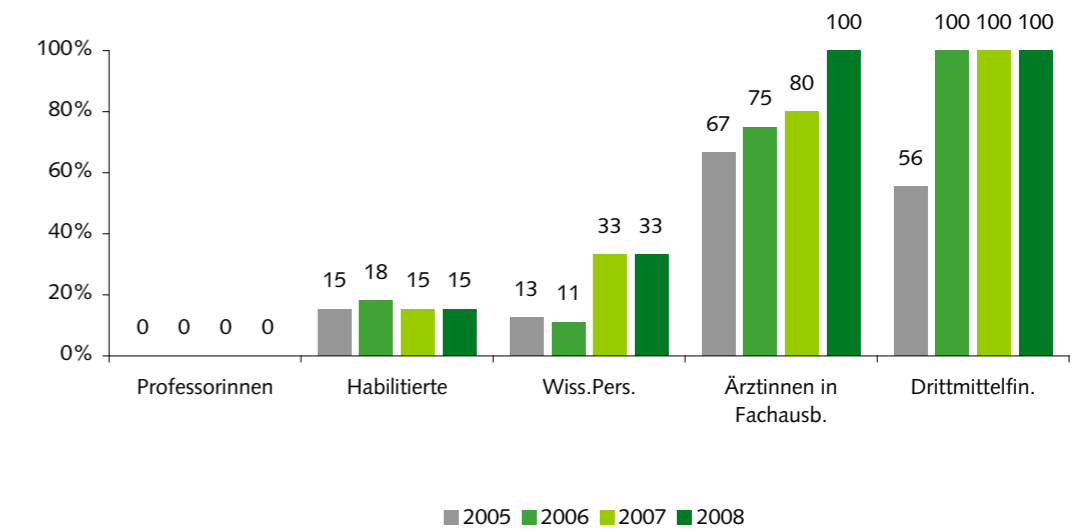
Universitätsklinik für Dermatologie und Venerologie

Frauenanteil 2005 - 2008

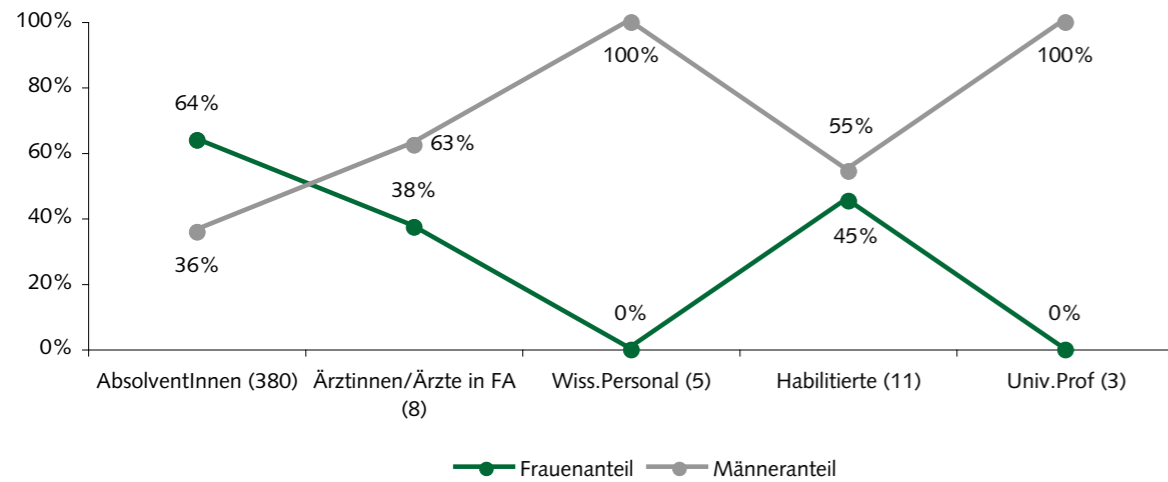


Universitätsklinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe

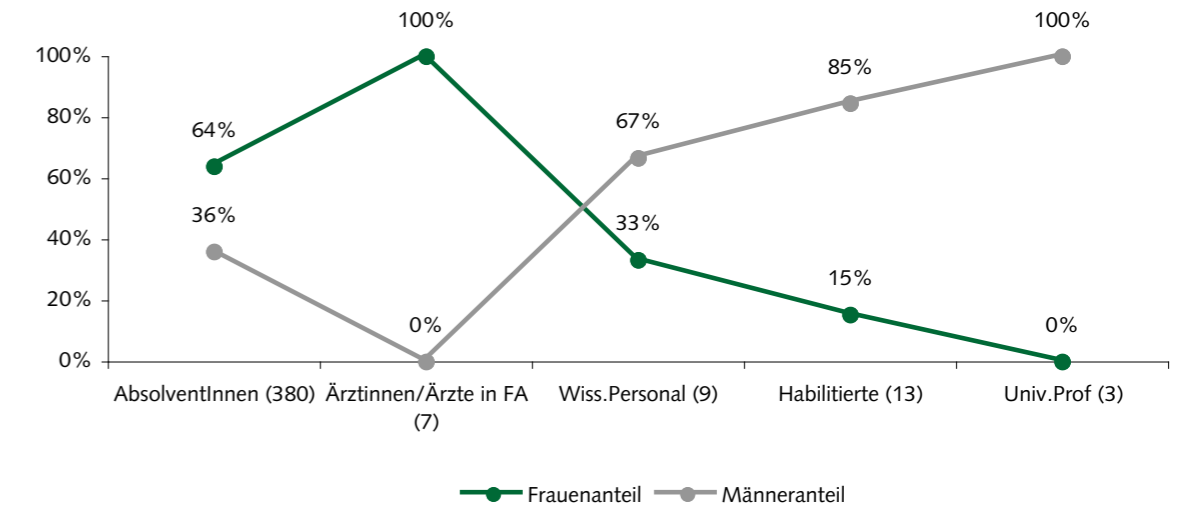
Frauenanteil 2005 - 2008

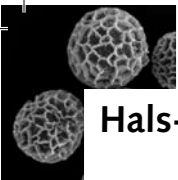


Karriereverläufe - Leaky Pipeline 2008



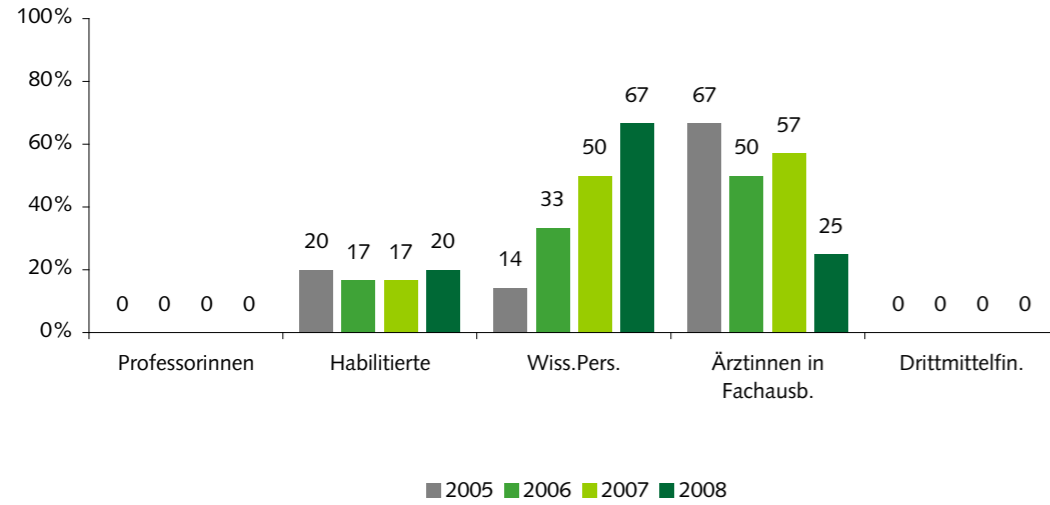
Karriereverläufe - Leaky Pipeline 2008





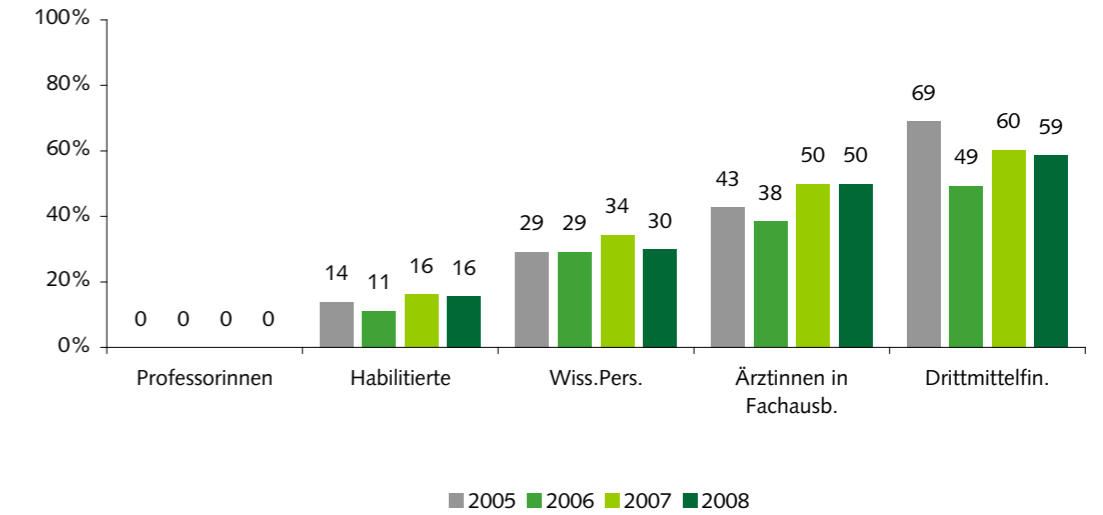
Hals-, Nasen-, Ohren-Universitätsklinik

Frauenanteil 2005 - 2008

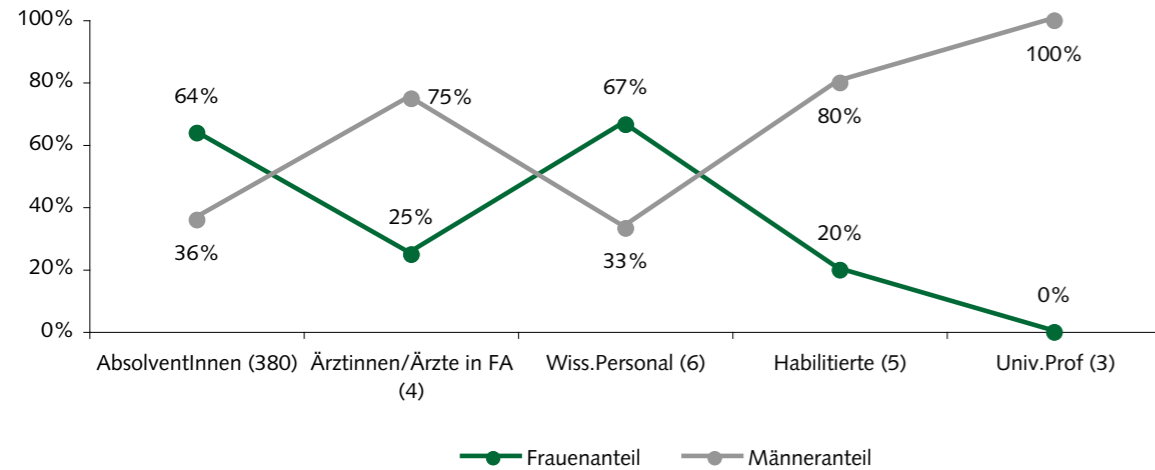


Universitätsklinik für Innere Medizin

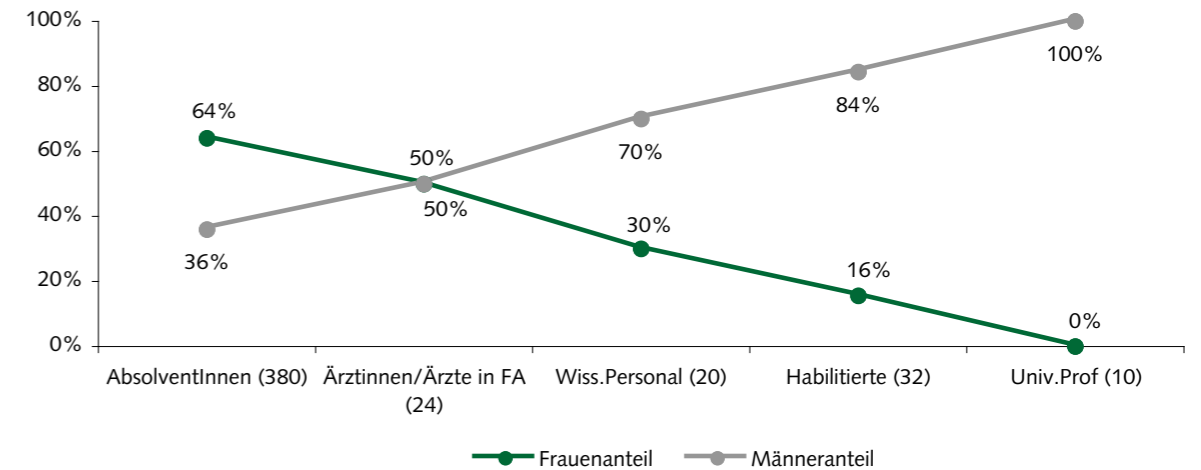
Frauenanteil 2005 - 2008

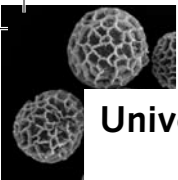


Karriereverläufe - Leaky Pipeline 2008



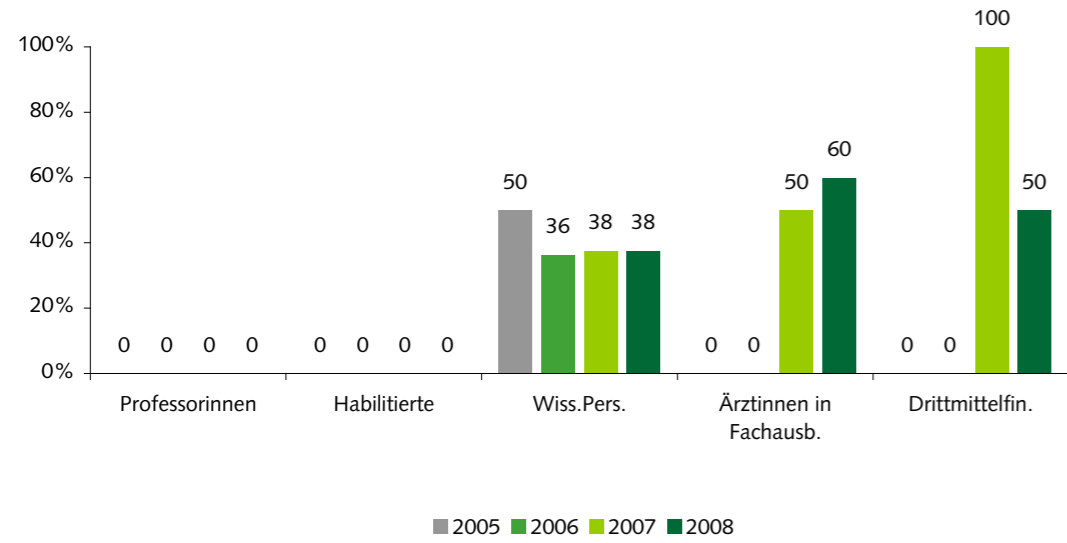
Karriereverläufe - Leaky Pipeline 2008



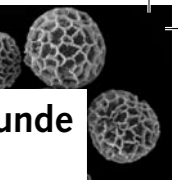
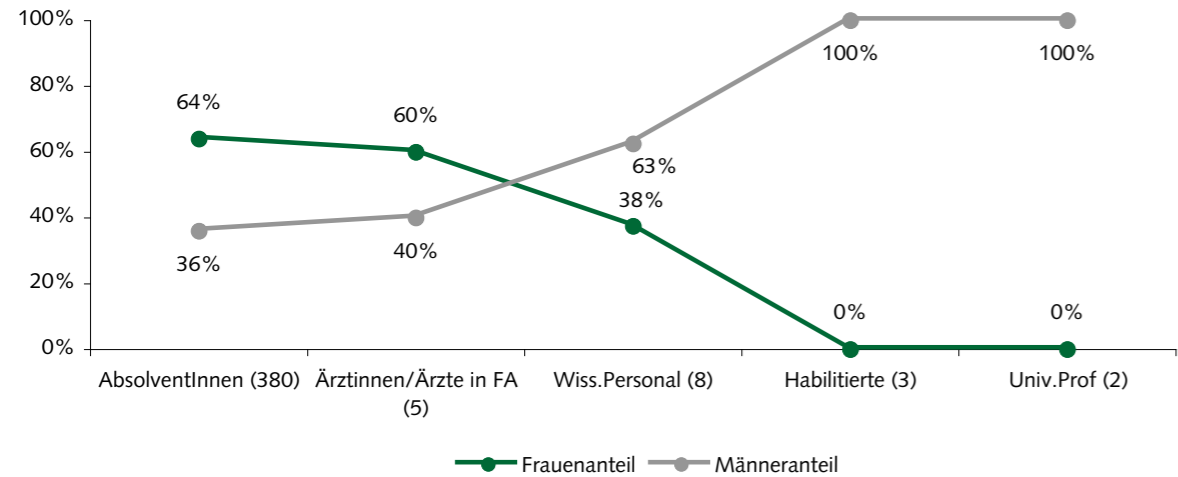


Universitätsklinik für Kinderchirurgie

Frauenanteil 2005 - 2008

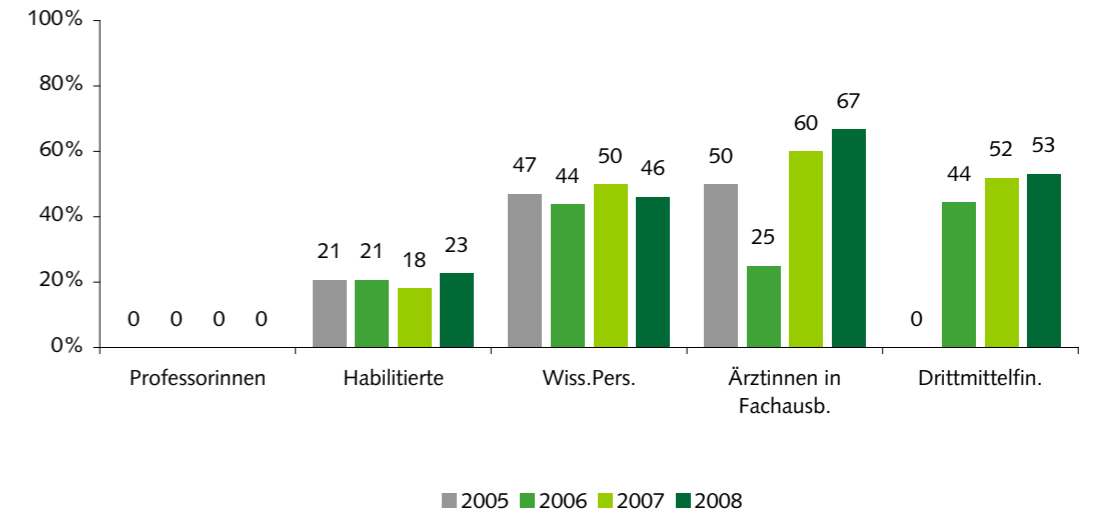


Karriereverläufe - Leaky Pipeline 2008

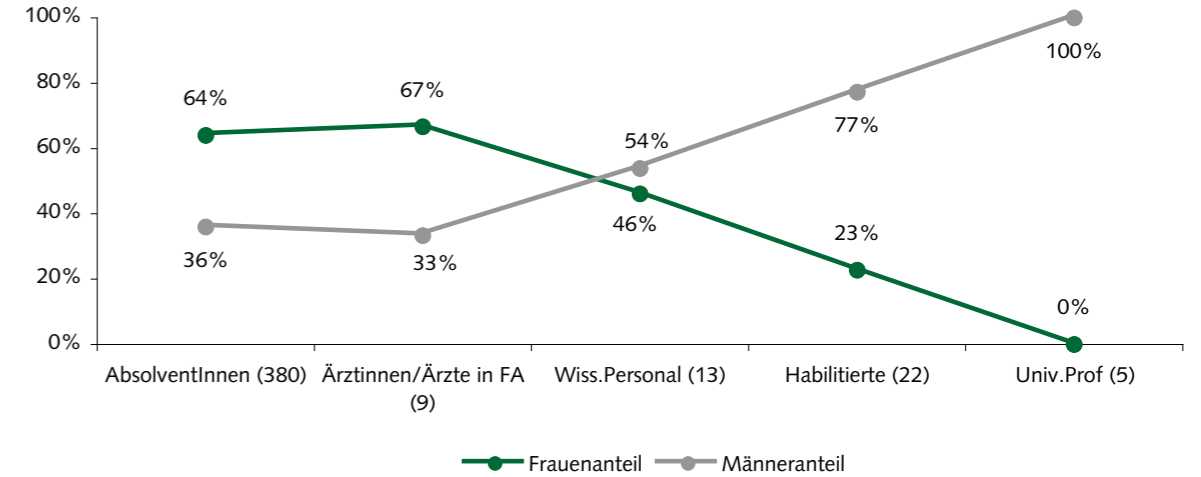


Universitätsklinik für Kinder- und Jugendheilkunde

Frauenanteil 2005 - 2008

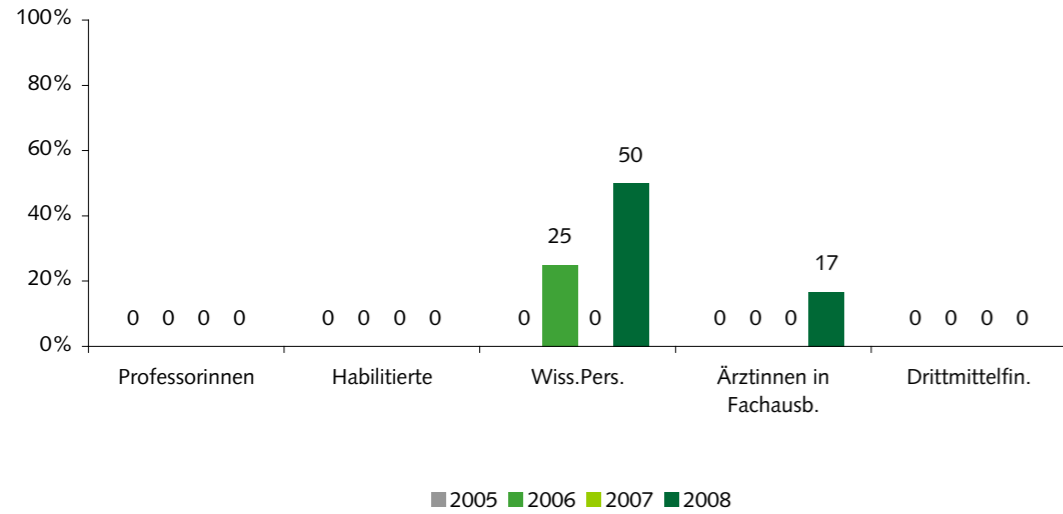


Karriereverläufe - Leaky Pipeline 2008



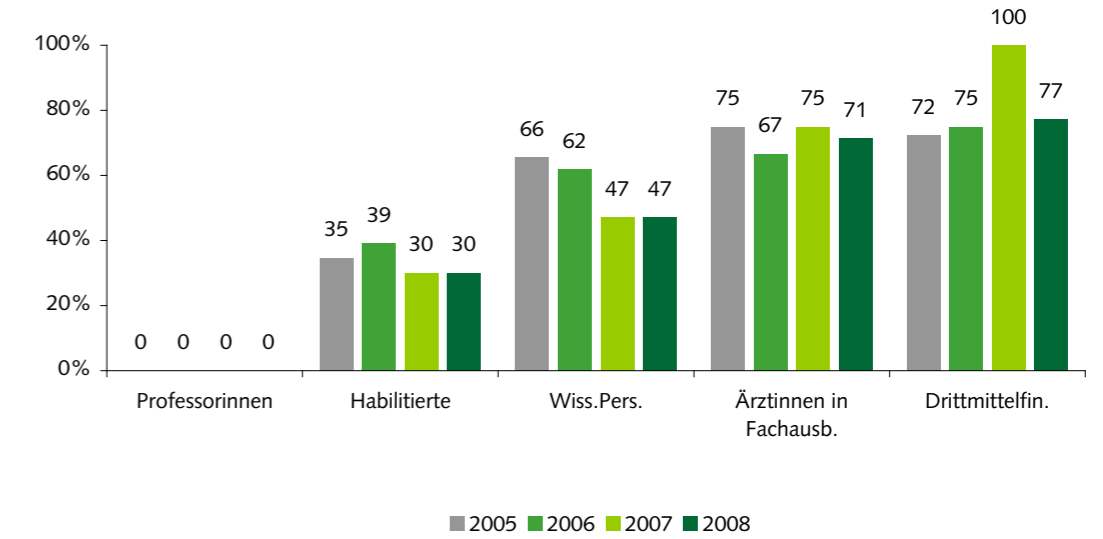
Universitätsklinik für Neurochirurgie

Frauenanteil 2005 - 2008

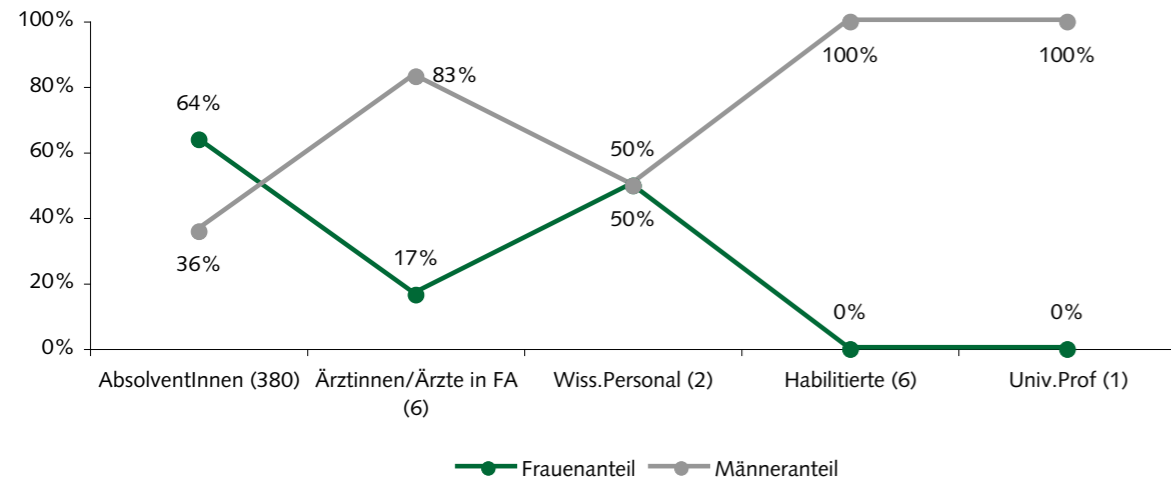


Universitätsklinik für Neurologie

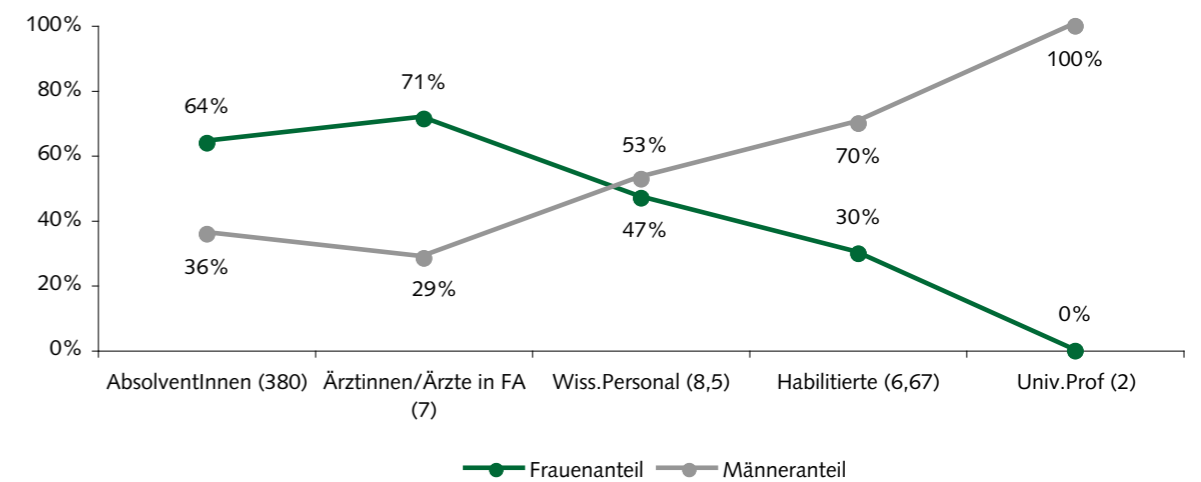
Frauenanteil 2005 - 2008



Karriereverläufe - Leaky Pipeline 2008

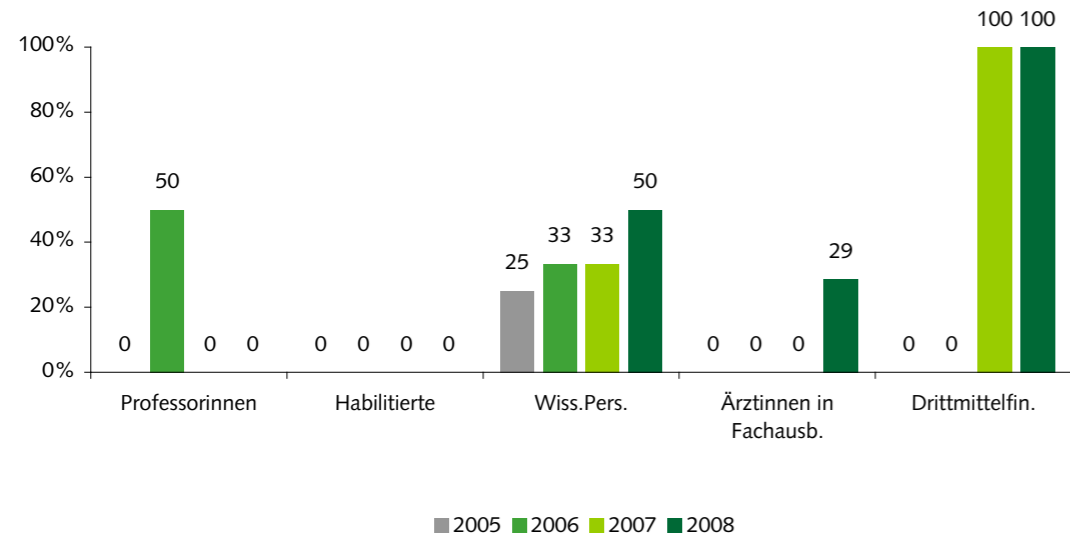


Karriereverläufe - Leaky Pipeline 2008



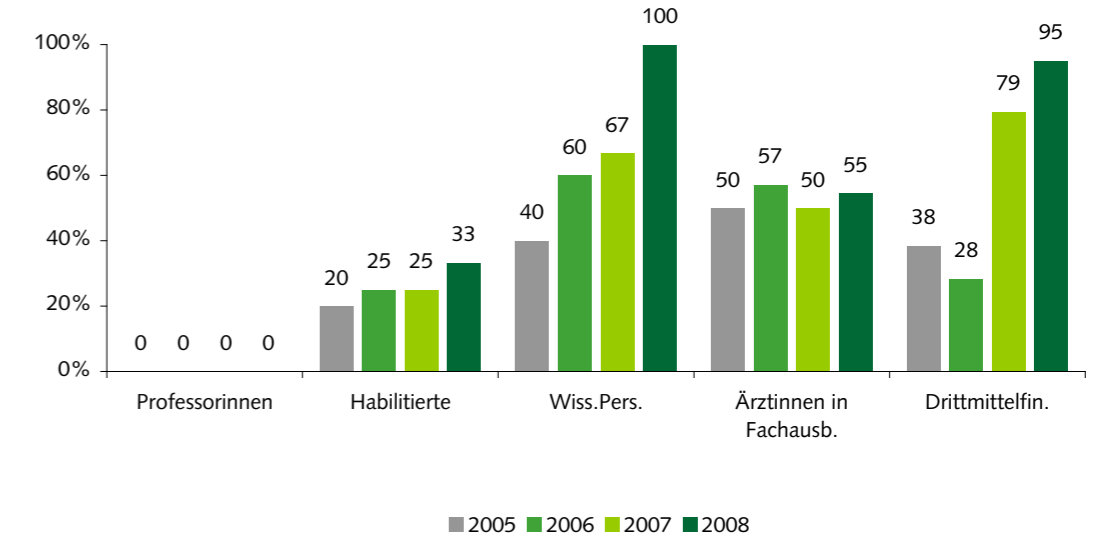
Universitätsklinik für Orthopädie

Frauenanteil 2005 - 2008

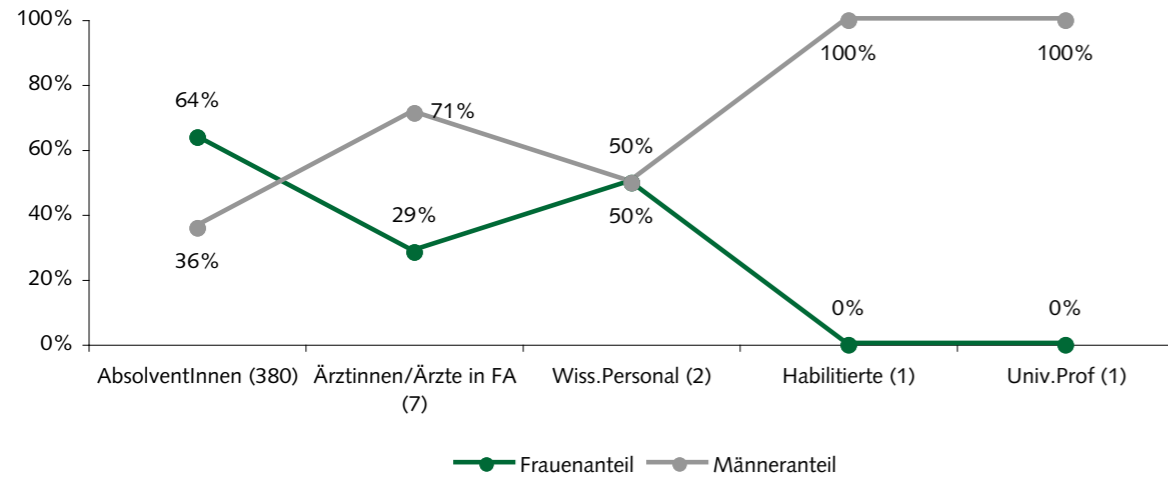


Universitätsklinik für Psychiatrie

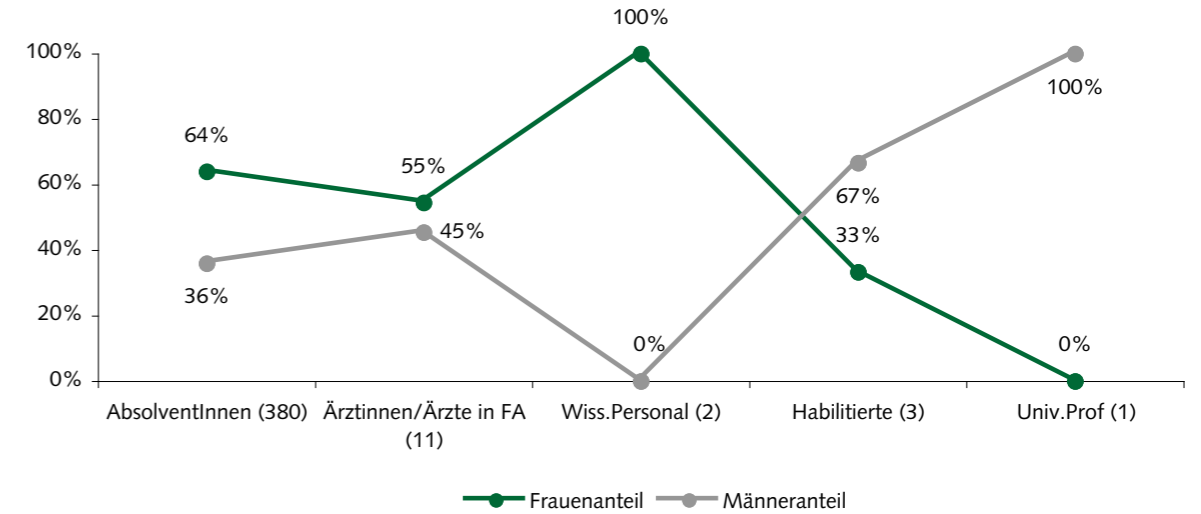
Frauenanteil 2005 - 2008



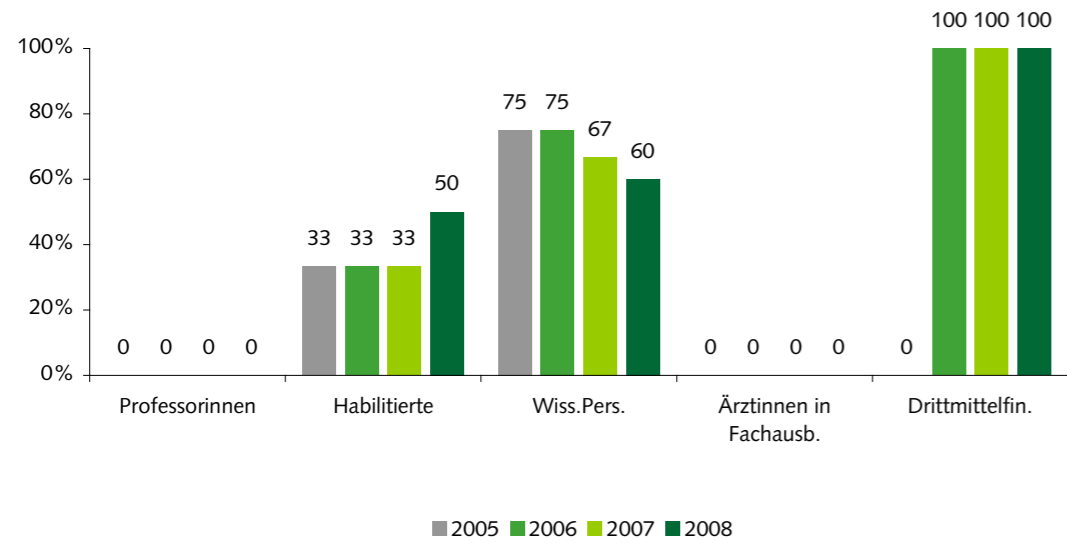
Karriereverläufe - Leaky Pipeline 2008



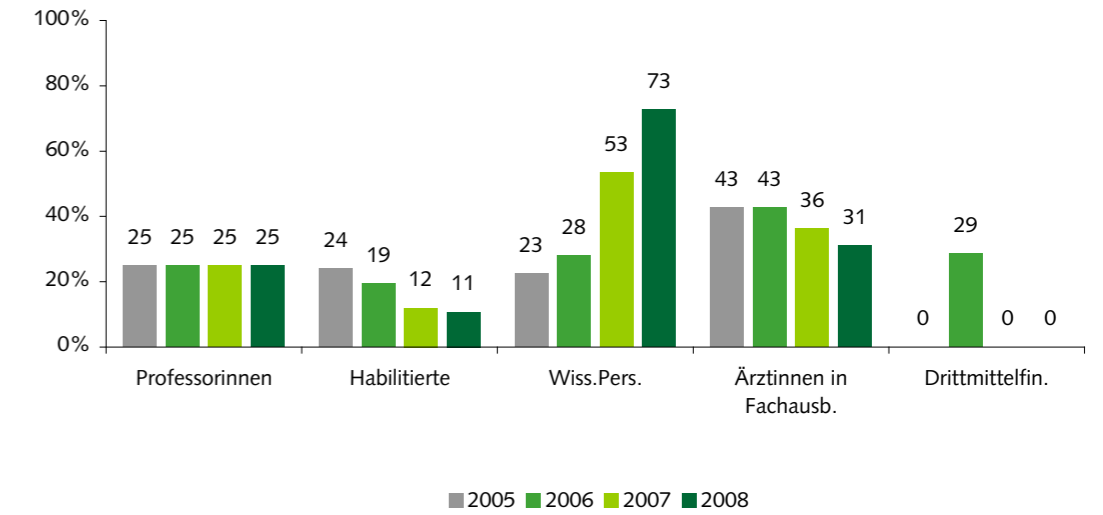
Karriereverläufe - Leaky Pipeline 2008



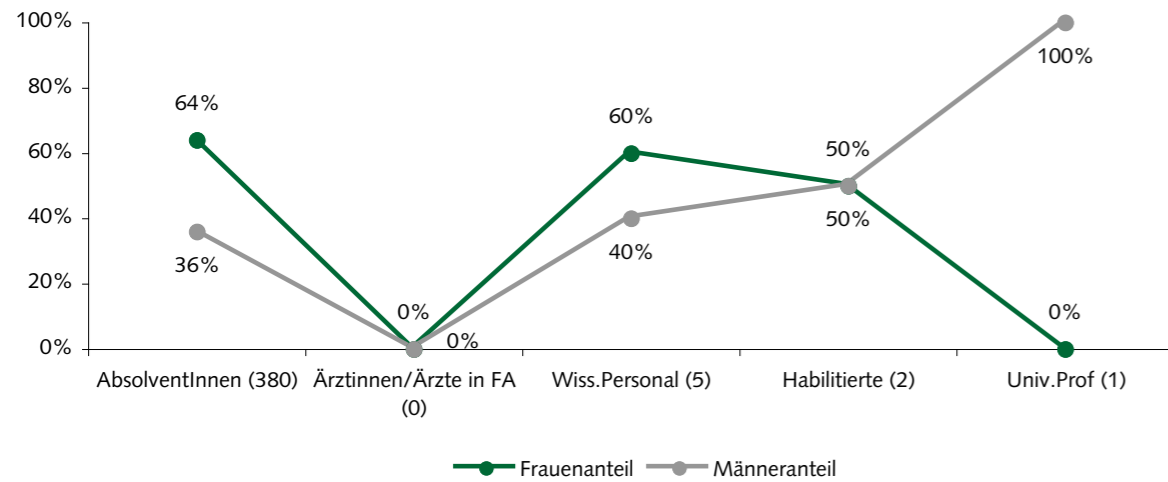
Frauenanteil 2005 - 2008



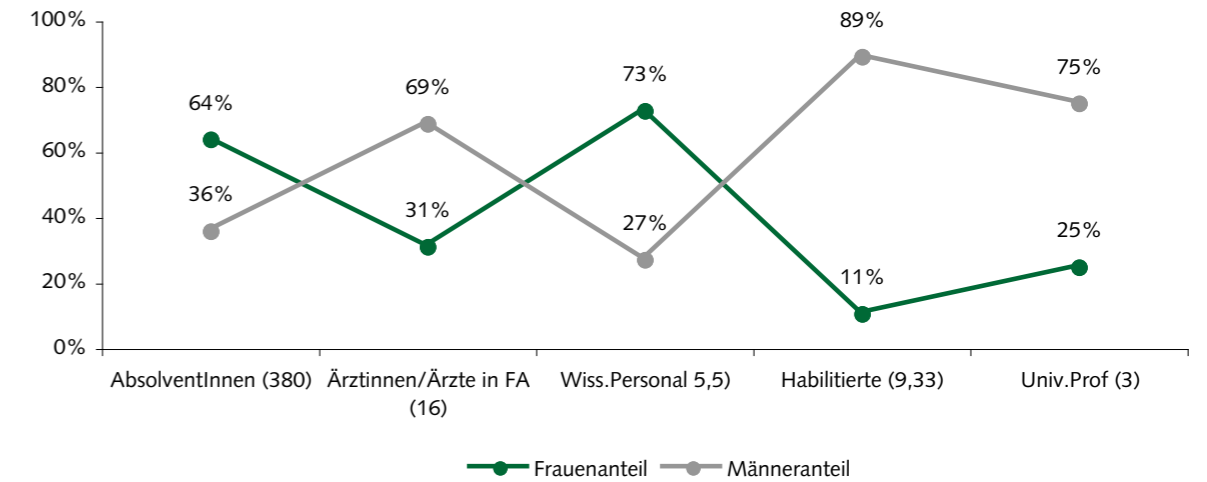
Frauenanteil 2005 - 2008



Karriereverläufe - Leaky Pipeline 2008

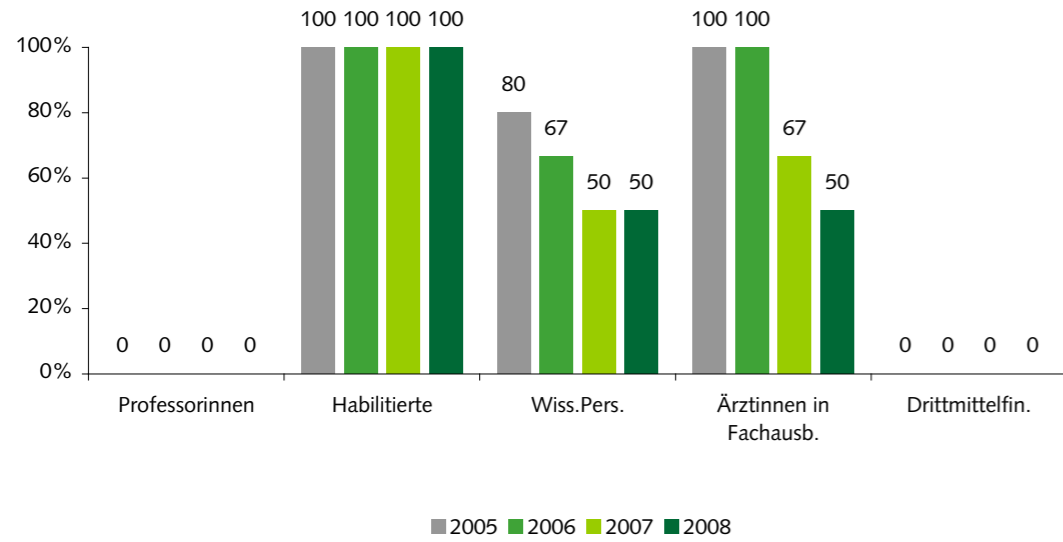


Karriereverläufe - Leaky Pipeline 2008



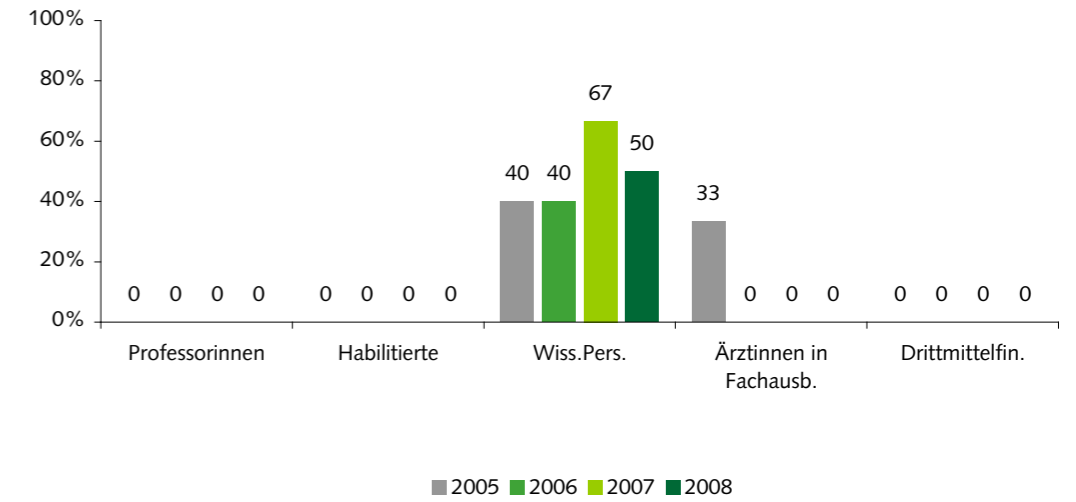
Universitätsklinik für Strahlentherapie - Radioonkologie

Frauenanteil 2005 - 2008

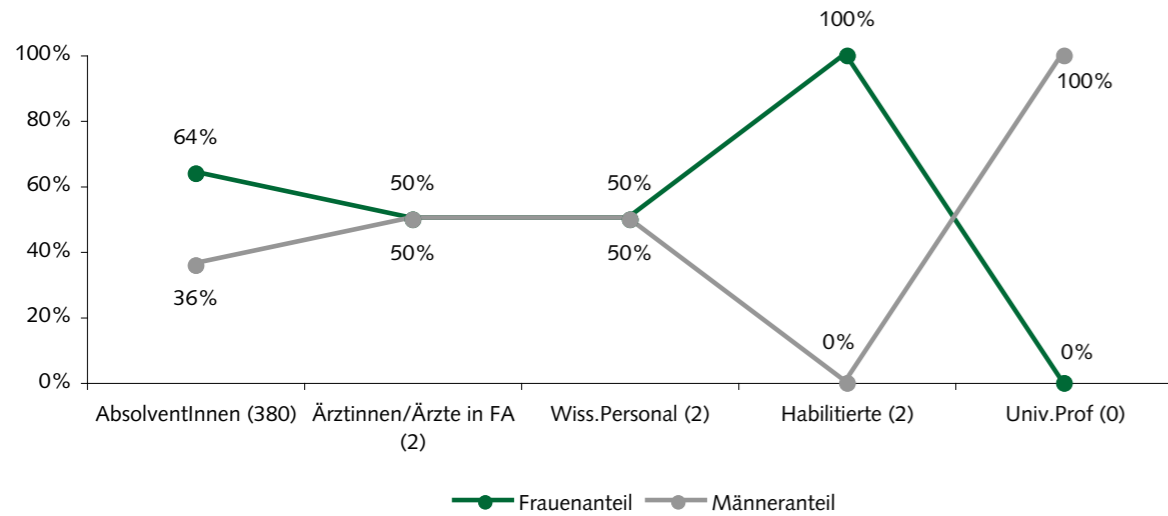


Universitätsklinik für Unfallchirurgie

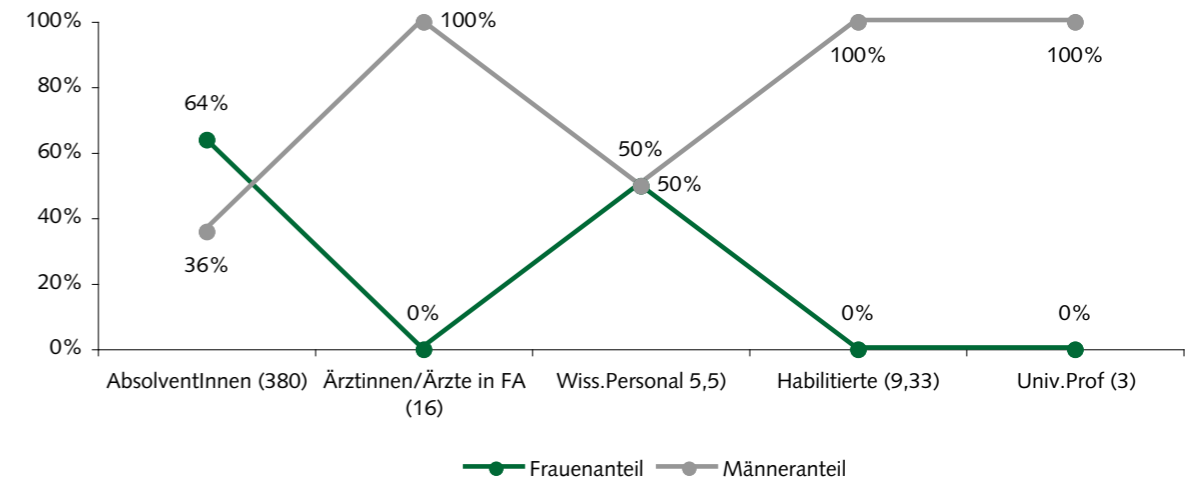
Frauenanteil 2005 - 2008



Karriereverläufe - Leaky Pipeline 2008

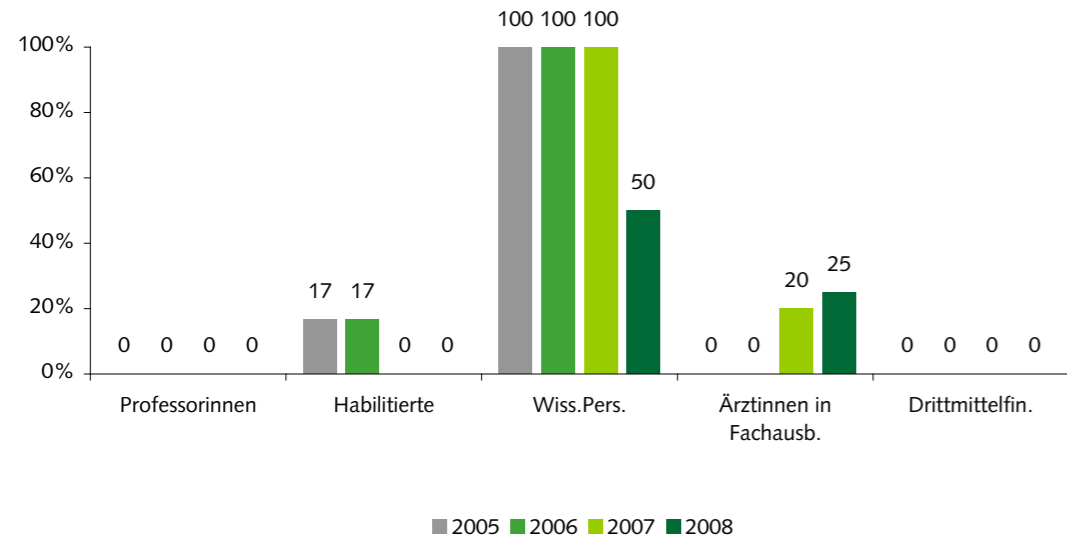


Karriereverläufe - Leaky Pipeline 2008

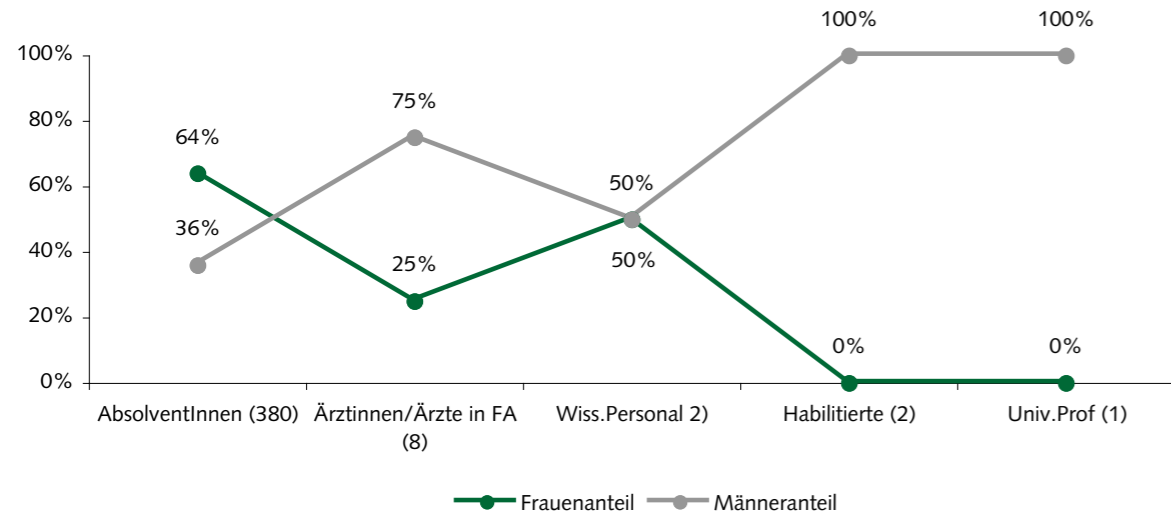


Universitätsklinik für Urologie

Frauenanteil 2005 - 2008

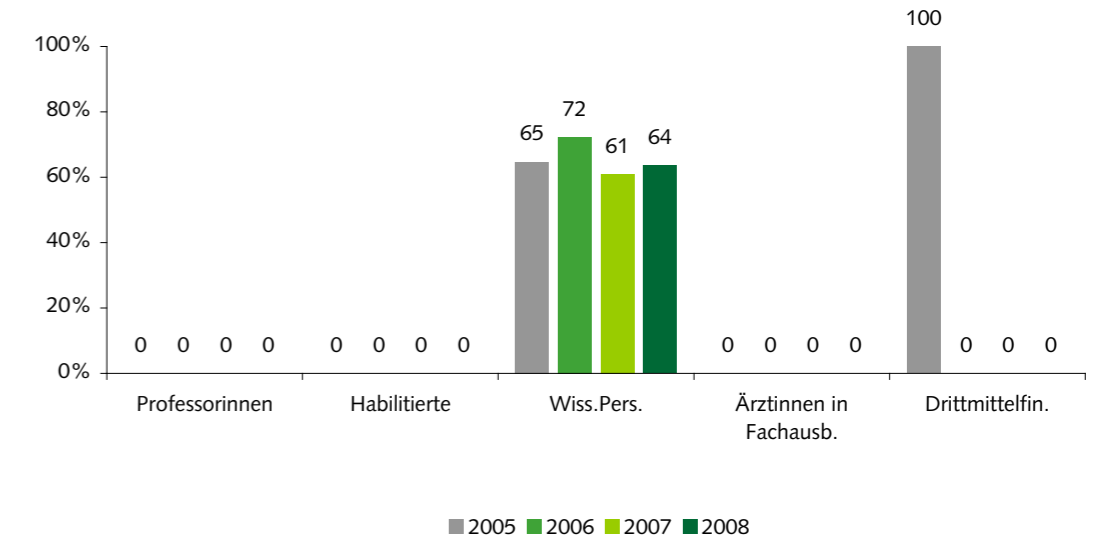


Karriereverläufe - Leaky Pipeline 2008

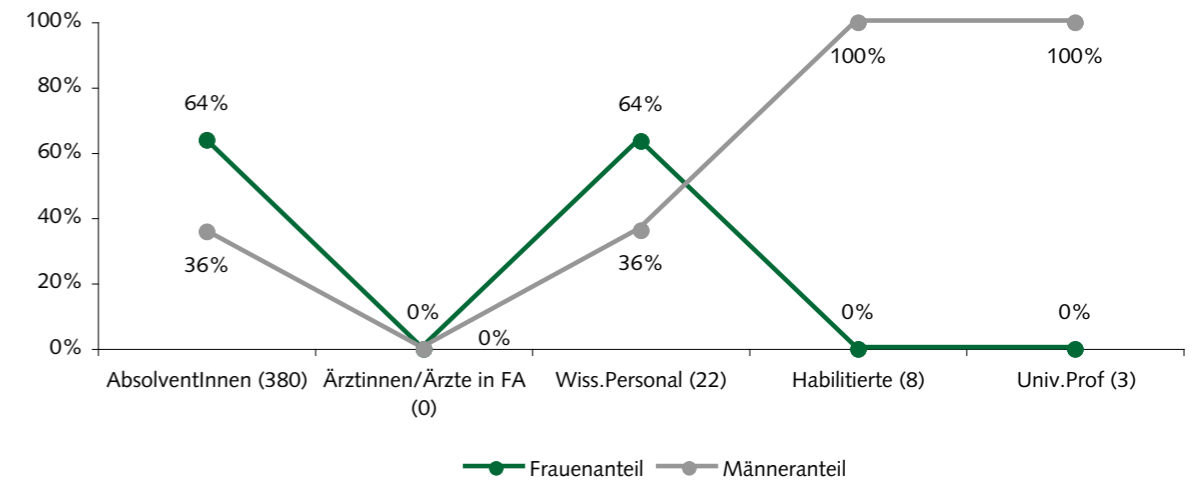


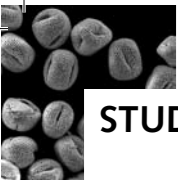
Universitätsklinik für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde

Frauenanteil 2005 - 2008



Karriereverläufe - Leaky Pipeline 2008



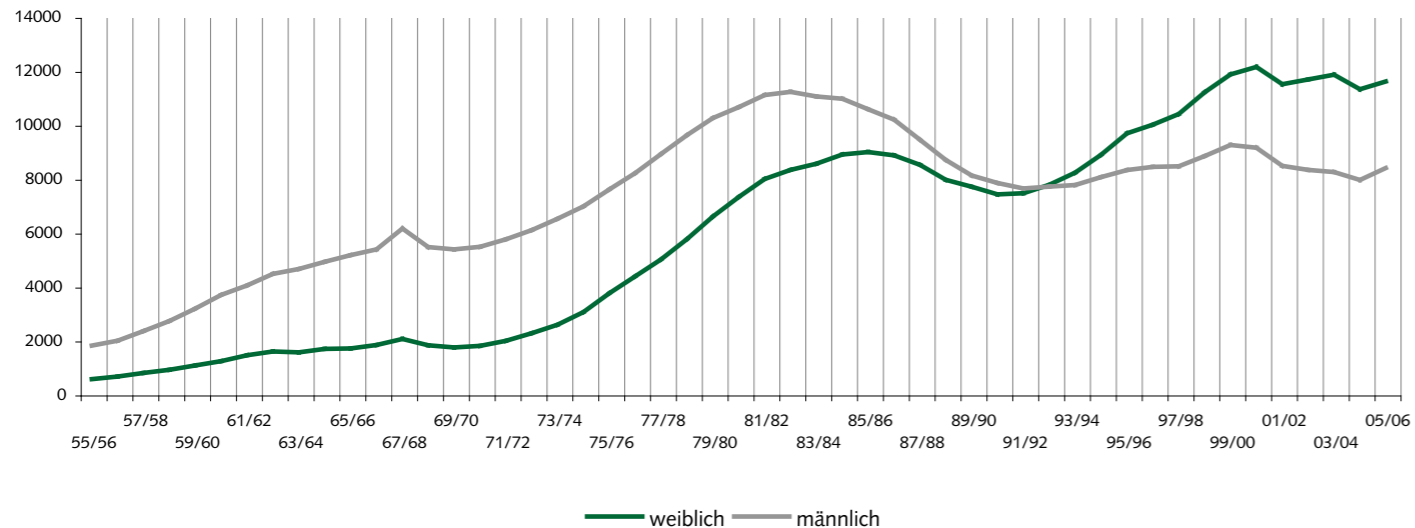


„Die Diskussion über das Frauenstudium, das seit den 60er Jahren des 19. Jahrhunderts ein Schlagwort in ganz Europa war, setzte in Österreich in den siebziger Jahren des 19. Jahrhunderts ein. ...[Frauen wurde] auf der Grundlage vermeintlicher naturwissenschaftlicher Erkenntnisse über das wahre Wesen der Frau und der ihr dadurch angemessenen gesellschaftlichen Aufgaben als Hausfrau und Mutter die physische und psychische Befähigung zu intellektueller Betätigung und Ausübung der ärztlichen Praxis immer wieder von der Ärzteschaft abgesprochen.“ (Langthaler 1996, 60 und 77)

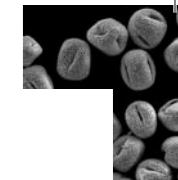
Frauen können in Österreich erst seit etwas mehr als 100 Jahren Medizin studieren. Die Forderung, Frauen zum Medizinstudium zuzulassen, stieß lange Zeit auf massive Widerstände. In Graz besuchten erstmals im Sommersemester 1901 zwei Studentinnen (unter rund 450 Studierenden) die damalige Medizinische Fakultät.¹²

Seit dem Wintersemester 1992/93 studieren regelmäßig mehr Frauen als Männer an österreichischen Universitäten Medizin.¹³ Auch die Einführung der Studiengebühren im Herbst 2001 beeinflusste die Relation nicht, da der generelle Studierendenzugang bei Männern und Frauen in etwa gleich hoch war.

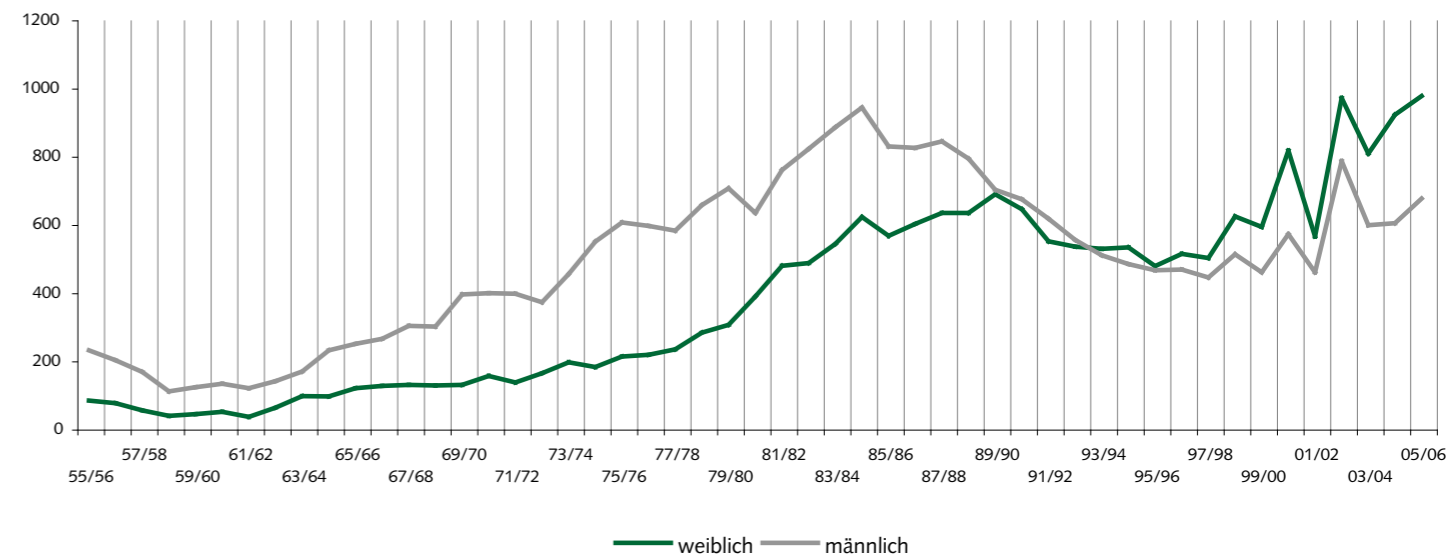
Humanmedizin: Ordentlich Studierende an österreichischen Universitäten



¹² Langthaler 1996, 73.
¹³ Statistik Austria, Hochschulstatistik 2005/06.



Humanmedizin: Studienabschlüsse ordentlich studierender InländerInnen



Im Studienjahr 1993/94 überholten Österreicherinnen erstmals ihre Kollegen bei den Studienabschlüssen.¹⁴ Somit liegen seit Anfang der 90er-Jahre Frauen sowohl als Studierende als auch als AbsolventInnen in absoluten Zahlen vorne.

¹⁴ Anmerkung: Leider waren ausschließlich die Abschlussdaten von InländerInnen verfügbar: Statistik Austria, Hochschulstatistik 2005/06.

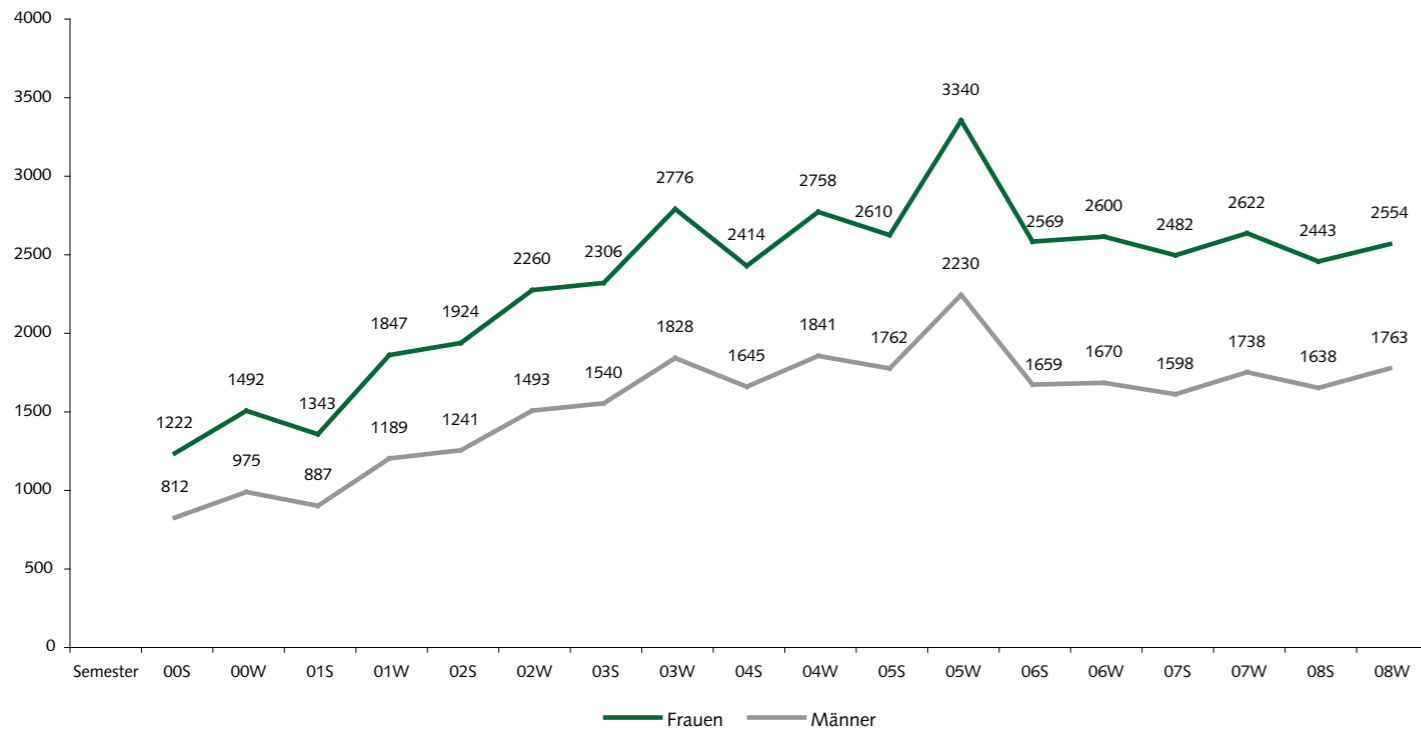
Medizinische Universität Graz

Die Frauen- und Männeranteile unter den in Graz Medizin Studierenden sind jedenfalls seit dem Jahr 2000 relativ konstant. Rund 60% der Studierenden sind Frauen – daran hat sich auch mit der Gründung der Med Uni Graz 2004 nichts geändert. Im Wintersemester 2008/09 studieren 2.554 Frauen und 1.763 Männer an der Med Uni Graz.

Die zahlenmäßige Spitze bei den Studierendenzahlen im Wintersemester 2005 ergab sich dadurch, dass alle Studierenden im Wintersemester 2005/06 zu einem virtuellen Eingangssemester zugelassen wurden, bevor diese im Jänner 2006 zum ersten Zulassungs-

verfahren für Human- und Zahnmedizin antraten.¹⁵ Zum Abbau der Studierendenwartelisten traf die Med Uni Graz damals die Entscheidung, 121 Studierende für das Folgesemester und 300 Studierende zu Lehrveranstaltungen des zweiten Abschnitts zuzulassen.

Gemeldete ordentlich Studierende 2000 - 2008 absolut



¹⁵ Anmerkung: Alle Auswahlverfahren nach Jänner 2006 werden vor der Zulassung zum Studium durchgeführt.

Zulassungsverfahren

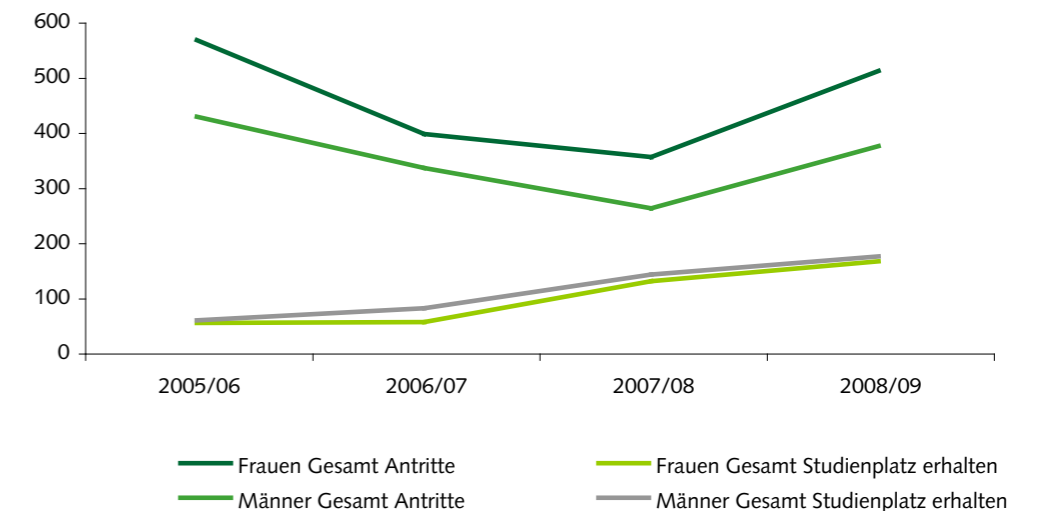
„Betrachtet man ... die Anzahl der Frauen, die an österreichischen Universitäten ein Medizinstudium beginnen, so zeigt sich, dass von 1990 bis zur Einführung der Medizinauswahlverfahren der Anteil der Studienanfängerinnen höher war als der der Studienanfänger. Seit den Eignungstests hat sich dieses Bild jedoch deutlich verändert. ... Dabei ist jedoch nicht von einem BewerberInnenrückgang zu sprechen. Es stellen sich mehr KandidatInnen dem Auswahlverfahren, als früher ohne Auswahlverfahren begonnen haben...“ (Spiel et al 2008, 63f).

Seit 2006 müssen sich StudienwerberInnen für die Studienrichtungen Human- und Zahnmedizin an den Med Unis Graz, Innsbruck und Wien einem Auswahlverfahren unterziehen, um zum Studium zugelassen zu werden. Die Ermächtigung der Universitäten zur Durchführung dieser Auswahlverfahren für die deutschen Numerus Clausus-Fächer geht auf ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs zum Hochschulzugang zurück.

Die Tests sollen jene StudienwerberInnen ausfiltern, die die beste Studierfähigkeit (nicht: Berufseignung) haben. Während an den Med Unis in Wien und Innsbruck der Schweizer EMS (Eignungstest für das Medizinstudium) verwendet wird, hat die Med Uni Graz einen eigenen Wissenstest entwickelt. Dieser umfasst die Bereiche Biologie, Chemie, Physik, Mathematik und Textverständnis.

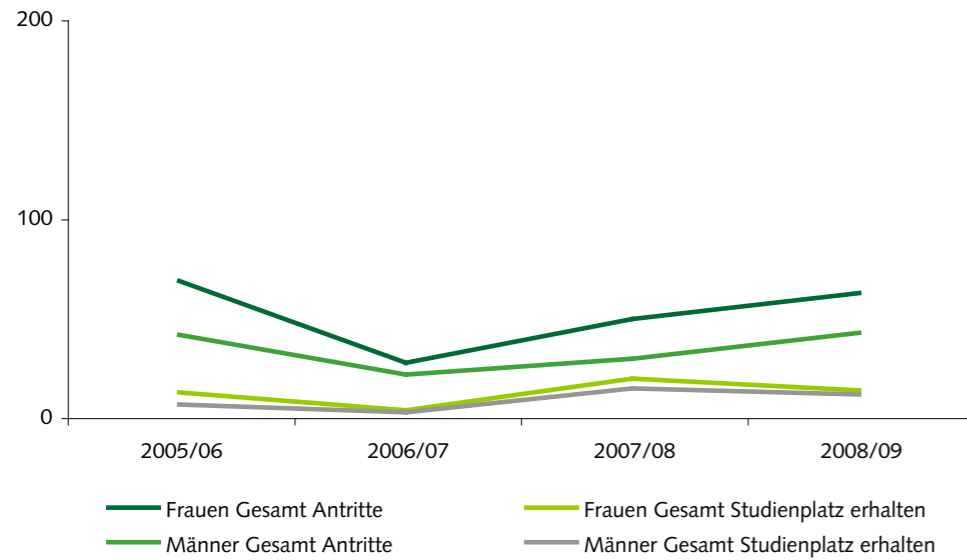
Während sich 2008/09 wie auch in den Jahren vorher wesentlich mehr Frauen als Männer dem Zulassungsverfahren stellten, wurden im gesamten etwas mehr Männer als Frauen aufgenommen. Anders ausgedrückt: Bei Bewerberinnen beträgt die Erfolgsquote 32,22% bei den Bewerbern hingegen 46,38% oder drastisch formuliert: Jede 3. Bewerberin aber fast jeder 2. Bewerber wurde 2008/09 zum Medizinstudium zugelassen.

Zulassungsverfahren Humanmedizin gesamt



Bei den Studienplätzen für Zahnmedizin sind die Unterschiede nicht so dramatisch wie bei der Humanmedizin, wenn auch hier 2008/09 von 62 Bewerberinnen 13 zugelassen wurden (das sind 20,97% bzw. 4 von 5) und von 42 Bewerbern 11 zugelassen wurden (also 26,19% oder jeder vierte).

Zulassungsverfahren Zahnmedizin gesamt

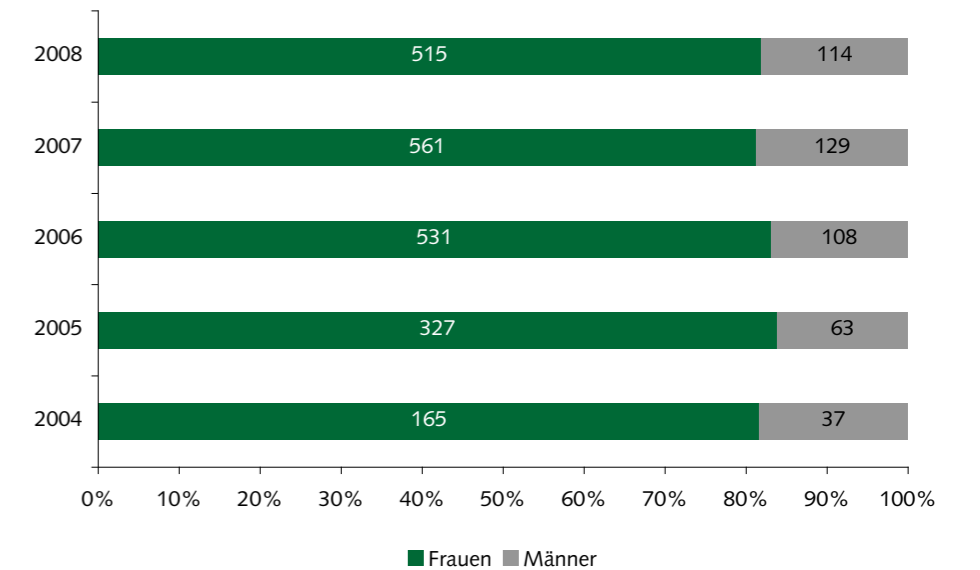


Aus den Analysen der Auswahlverfahren – auch die Ergebnisse in Wien und Innsbruck zeigen einen ähnlich großen Genderbias – gehen Empfehlungen hervor, die einerseits den Bedarf sehen, die Auswahlverfahren zu optimieren und andererseits einen gesellschafts- und bildungspolitischen Handlungsbedarf konstatieren. (Siehe nur Ithaler 2007, Spiel et al 2008).

Bachelorstudium Gesundheits- und Pflegewissenschaft

Das Studium der Gesundheits- und Pflegewissenschaft wurde 2004/05 eingerichtet. Es dient der Höherqualifizierung von Personen im Pflegebereich und wird in Kooperation mit der Karl-Franzens-Universität Graz angeboten. Ein Blick auf die Studienbelegung zeigt, dass das Pflegewissenschaftsstudium weiblich ist: Der Frauenanteil seit Einrichtung des Studiums beträgt rund 80% (Belegungszahlen jeweils Wintersemester).

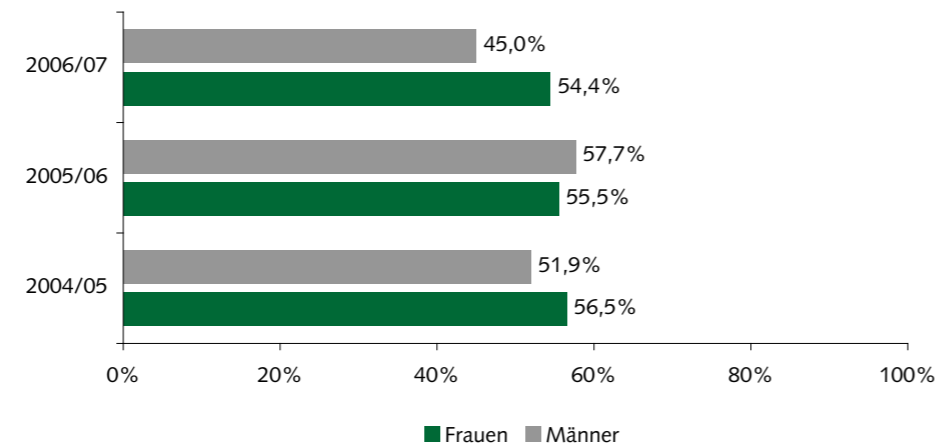
Studienbelegung Pflegewissenschaft



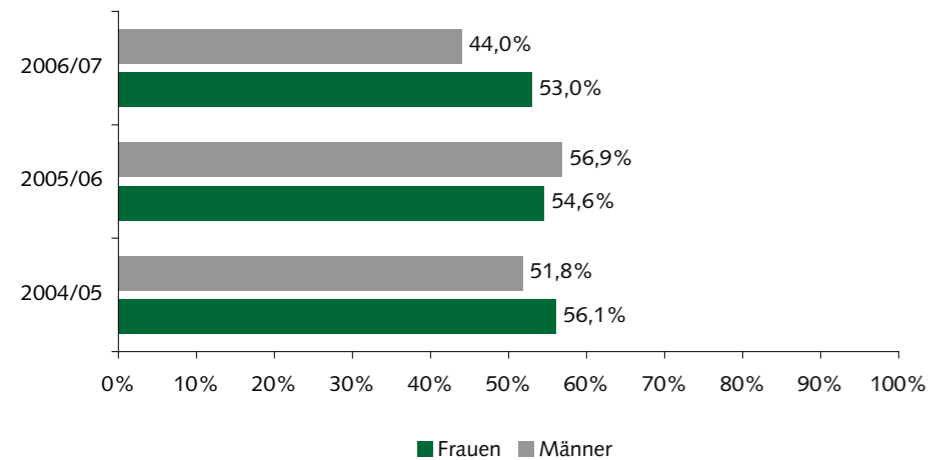
Erfolgsquoten

Die Wissensbilanz gibt Universitäten vor, Erfolgsquoten von ordentlichen Studierenden einer Uni und von Studierenden eines ordentlichen Studiums oder eines Uni-Lehrgangs zu messen. Dazu werden vereinfacht gesagt Absolventinnen- und Absolventenzahlen mit der Zahl der neu Zugelassenen bzw mit der Zahl der im ersten Semester belegten Studien in Relation gesetzt.¹⁶ Aus der Darstellung ergibt sich, dass Frauen in den Studienjahren 2004/05 und 2006/07 erfolgreicher studiert haben, im Studienjahr 2005/06 waren Männer erfolgreicher. Um jedoch einen geschlechterbezogenen Trend festzumachen, müssen auch die Folgejahre beobachtet werden.

Erfolgsquoten ordentlich Studierender 2004 - 2007



Erfolgsquote Bachelor-/ Diplomstudien 2004-2007



¹⁶ Berechnung laut Universitäts-Studienevidenzverordnung 2004 (UniStEV 2004), BGBl Nr 288/2004, § 9 Abs 5f.

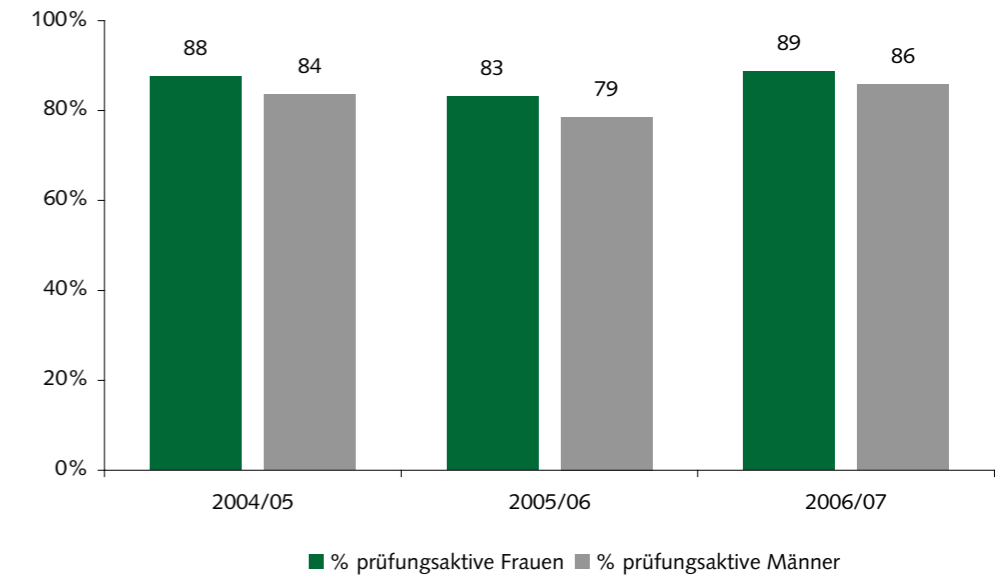
Prüfungsaktivität

Auch die Prüfungsaktivitätsmessung wird in der Wissensbilanz vorgegeben: „Prüfungsaktiv unter Berücksichtigung der Studiendauer ist eine Studierende oder ein Studierender, wenn sie oder er

- in zumindest einem Studium die Studiendauer laut Curriculum in einem Bakkalaureats- oder Magisterstudium um nicht mehr als ein Semester oder in einem Diplomstudium um nicht mehr als zwei Semester überschreitet (Toleranzstudiendauer), und
- in den innerhalb der Toleranzstudiendauer befindlichen Studien insgesamt mindestens 8 Semesterstunden Prüfungen abgelegt oder seit dem vorherigen Berichtsstudienjahr in einem solchen Studium einen Studienabschnitt vollendet hat“ (Kennzahl III.1.6).

Frauen sind an der Med Uni Graz in den Studienjahren 2004-2007 – wenn auch nur geringfügig, so doch stetig – prüfungsaktiver als Männer gewesen. Die Prüfungsaktivität an der Med Uni Graz ist gegenüber der durchschnittlichen Prüfungsaktivität an der Karl-Franzens-Universität Graz von 50,7% im Studienjahr 2005/06 vergleichsweise sehr hoch.

Prüfungsaktivität ordentlich Studierender

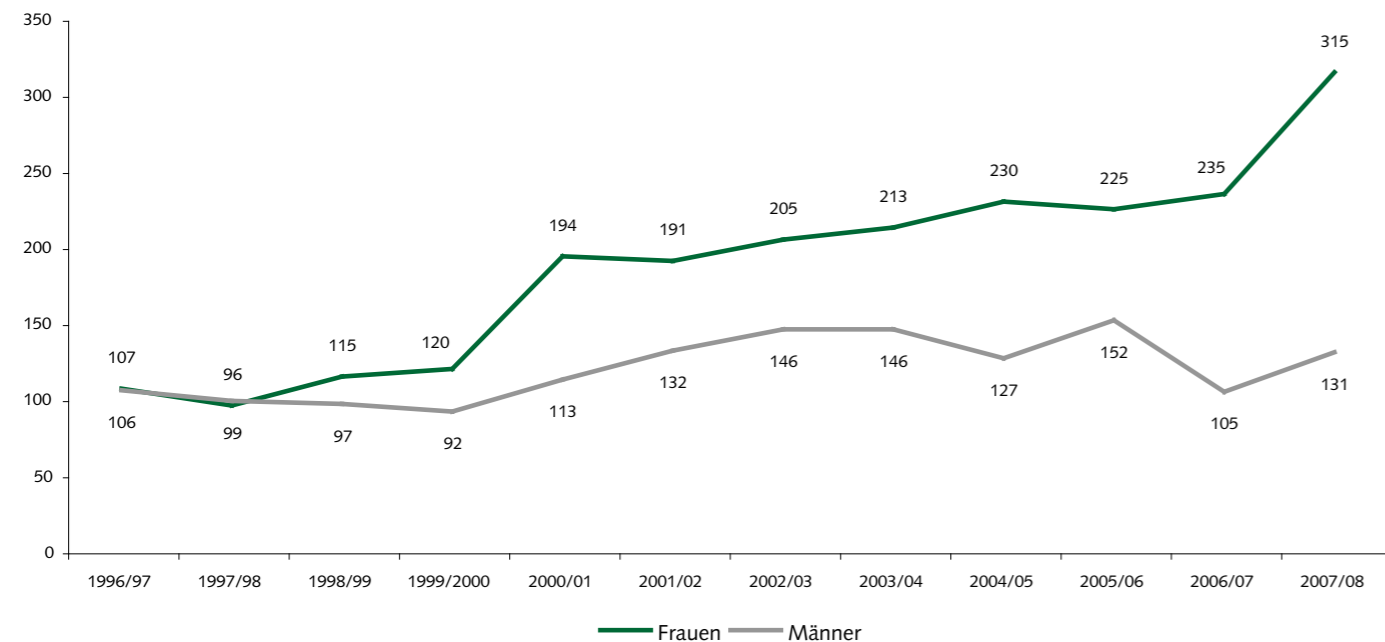


AbsolventInnen

Die AbsolventInnenzahlen sind in den letzten Studienjahren insgesamt angestiegen. Besonders auffallend ist der Anstieg der Abschlüsse von Frauen in den Studienjahren 2006/07 und 2007/08.

Dieser ist auf die ersten Abschlüsse des Studiums der Pflegewissenschaft zurückzuführen. 2006/2007 konnten 42 Frauen und 5 Männer, 2007/08 82 Frauen und 6 Männer das Pflegewissenschaftsstudium abschließen.

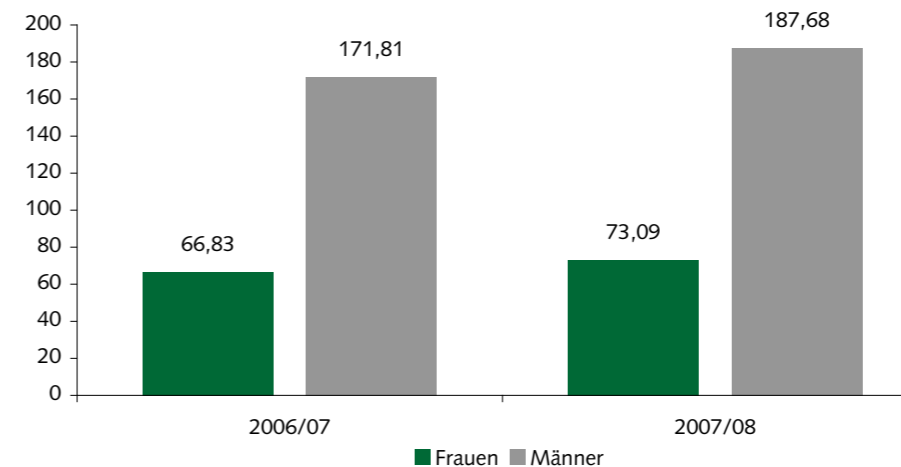
AbsolventInnen im Studienjahresvergleich 1996-2008 (absolut)



Die geschlechterbezogene Analyse der Entwicklung der Repräsentation von Frauen und Männern in den an der Med

Uni Graz angebotenen Studienrichtungen, der Erfolgsquoten und AbsolventInnenquoten lässt hoffen, dass die Präsenz von Frauen und Männern in der Wissenschaftsspitze in den nächsten Jahren zwar langsam, aber dennoch kontinuierlich ausgewogener wird.

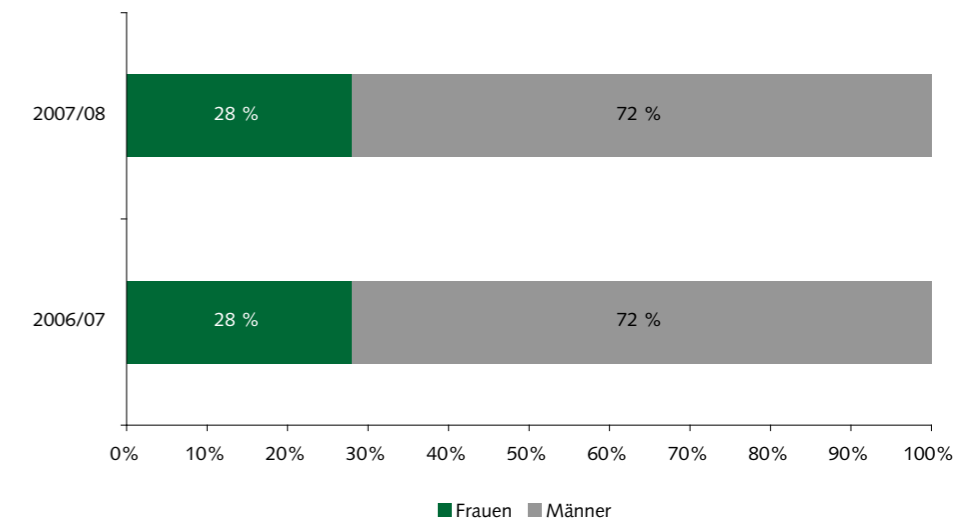
Abgehaltene Lehre (VZÄ) im Studienjahresvergleich



„Die Medizinische Universität Graz sieht in ihrem Leitbild Exzellenz in Studium und Lehre als gleichberechtigt neben Exzellenz in Forschung und PatientInnenbetreuung an“ (Entwicklungsplan der Medizinischen Universität Graz 2005-2020, 2006, 8).

Bei der geschlechterbezogenen Betrachtung des Bereichs Lehre fällt auf, dass zwischen 2006 und 2008 Frauen insgesamt nicht einmal 30% der Lehre abgehalten haben. In den letzten beiden Jahren lässt sich auch keine Steigerung des Frauenanteils in der Lehre feststellen.

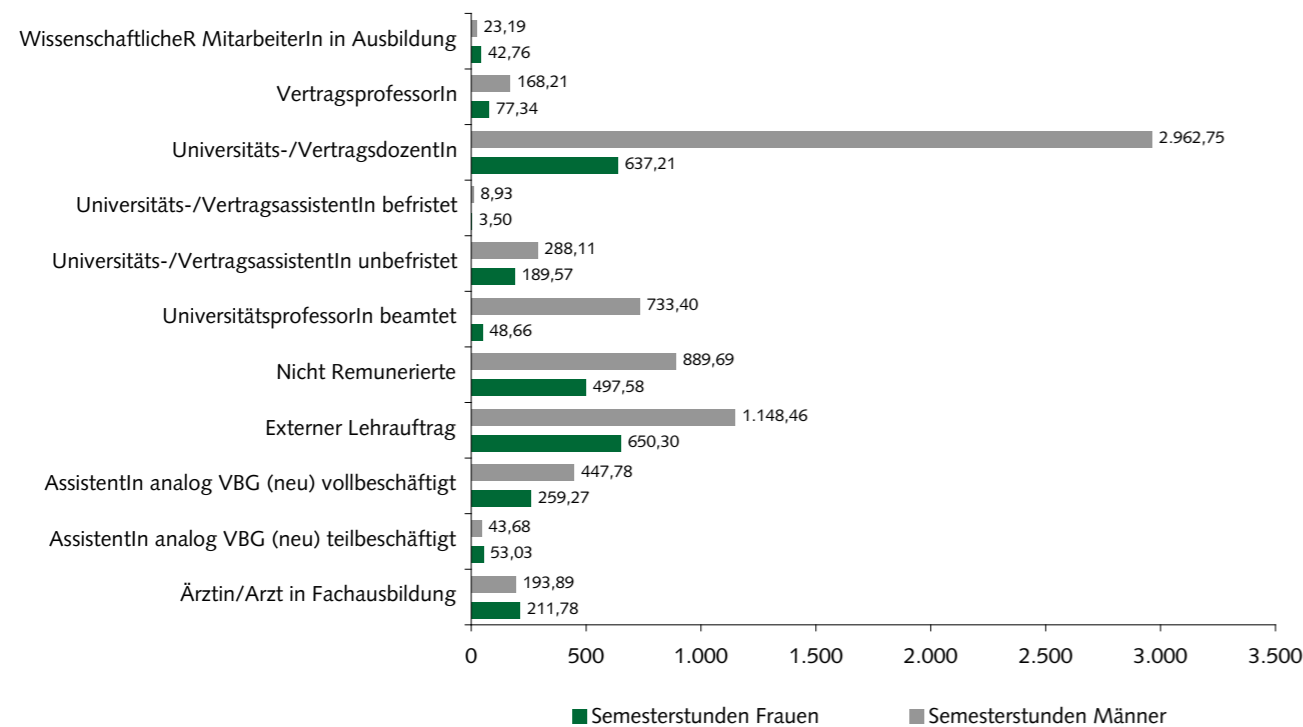
Abgehaltene Lehre / Frauen- und Männeranteile



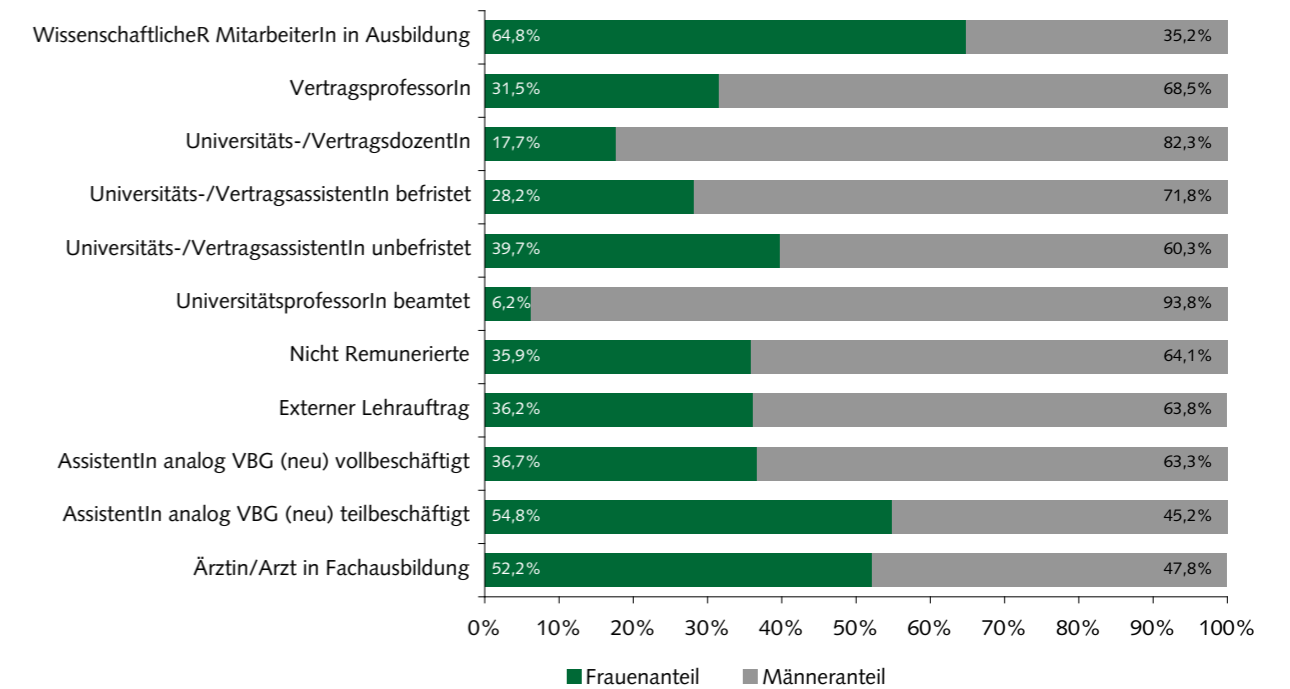
Die detailliertere Untersuchung der Frauen- und Männerbeteiligung in der Lehre nach Personalverwendungen (zB wissenschaftliche MitarbeiterIn in Ausbildung, ProfessorInnen) ergibt ein sehr heterogenes Bild: Ausschließlich wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in Ausbildung, teilzeitbeschäftigte Assistentinnen (analog VBG) und Ärztinnen in Fachausbildung sind zu über 50% an der Lehre beteiligt. In allen anderen Verwendungen sind Frauen zu einem geringeren Ausmaß als Männer vertreten. Dies lässt sich zum Teil damit erklären, dass Frauen auch in den entsprechenden Beschäftigungskategorien den geringeren Anteil darstellen.

Auffallend ist im Zusammenhang jedoch, dass Lehre auch dort „männlich“ ist, wo es um die Lehrbeauftragung Externer geht. Knapp 60% der externen Lehre werden von Männern und nur etwas mehr als 30% der externen Lehre werden von Frauen bestritten.

2007/08 abgehaltene Semesterstunden absolut (Gesamt 9.579,09 Stunden)



2007/08 abgehaltene Semesterstunden nach Frauen- und Männeranteilen



Um die Lehre insgesamt geschlechterdemokratischer zu gestalten, ist also eine grundlegende Personalstrukturänderung (Erhöhung des Frauenanteils auf mindestens 40%) erforderlich. Insbesondere die verstärkte Betrauung von Dozentinnen mit Lehre und die Erhöhung des Dozentinnenanteils (derzeit 20,62% – Universitäts-/VertragsdozentInnenlehre 17,70%) könnten das Bild ändern. Um die Repräsentation kurzfristig geschlechtergerechter zu gestalten, könnten externe Lehraufträge an Frauen vergeben werden.



LITERATUR

- Beauvoir, Simone de (1974): zitiert nach Scheu, Ursula (2002, Hg): Lexikon der Frauenzitate: Kluge Gedanken, freche Bonmots, zeitlose Weisheiten, Hugendubel Verlag (Diederichs), Kreuzlingen, München. (Originalzitat nach Scheu 2002 in: Schwarzer, Alice [1983]: Simone de Beauvoir heute. Gespräche aus zehn Jahren, 1971-1982, Interviews und Essay, Rowohlt Verlag, Reinbek bei Hamburg.)
- bm:wf (2008): excellentia. Ein High Potentials Programm für Österreichs Universitäten, Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (MHV), Abteilung für Statistik und Frauenförderung (I/9d), Wien. Broschüre online abrufbar unter: http://www.bmwf.gv.at/uploads/tx_bmwfcontent/Broschuere_excellentia_2008.pdf
- Eckstein, Kirstin (2006a): GENDER IMPACT ASSESSMENT. Projektdokumentation. „Gender Impact Assessment – Integration von Gender Mainstreaming ins Hochschulmanagement“ Projekt an der Karl-Franzens-Universität Graz gefördert vom BM:BWK, Karl-Franzens-Universität Graz. Projektdokumentation online abrufbar unter: http://www.uni-graz.at/endbericht_gender_impact_assessment_uni_graz.pdf; http://www.bmwf.gv.at/uploads/tx_bmwfcontent/gm_endbericht_univ_graz.pdf
- Eckstein, Kirstin (2006b): Zahlen, Fakten, Analysen. chancengleichheit an der uni graz, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Karl-Franzens-Universität Graz (Hg), Graz.
- Entwicklungsplan 2006-2020 der Medizinischen Universität Graz, 17. Mitteilungsblatt (5. Sondernummer) vom 29.03.2006, Studienjahr 2005/06. Online abrufbar unter: https://online.meduni-graz.at/mug_online/wbMitteilungsblaetter.display?pNr=4895
- Europäische Kommission (2006): She Figures 2006. Women and Science. Statistics and Indicators, European Commission, Directorate-General for Research, European Communities, Luxembourg. Online abrufbar unter: http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf
- Färber, Christine / Spangenberg, Ulrike (2008): Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Campus Verlag GmbH, Frankfurt/Main.
- Frauenförderungsplan der Medizinischen Universität Graz, 38. Mitteilungsblatt vom 7.7.2004, Studienjahr 2003/04. Online abrufbar unter: https://online.meduni-graz.at/mug_online/wbMitteilungsblaetter.display?pNr=4742
- Hochleitner, Margarete (2003): Frau in der Medizin. „Ärztinnenstudie“ 2002. „Hier hat niemand auf Sie gewartet!“, innsbruck university press, Innsbruck.
- Ithaler, Daniel (2007): Analyse „Auswahlverfahren 2007“ (Interner Bericht), Stabstelle für Prüfungsmethodik, Organisationseinheit für Studium und Lehre (OSL), Medizinische Universität Graz.
- Langthaler, Christine (1996): „Stellungnahmen der Ärzteschaft zum Frauenstudium“, in: Kernbauer, Alois/Schmidlechner-Lienhart, Karin (Hg), Frauenstudium und Frauenkarrieren an der Universität Graz, Publikationen aus dem Archiv der Universität Graz, Band 33, Akademische Druck- u. Verlagsanstalt Graz – Austria, 60-78.
- Schacherl, Ingrid / Schaffer, Nicole / Dinges, Michael / Polt, Wolfgang (2007): Gender und Exzellenz. Explorative Studie zur Exzellenzmessung und Leistungsbeurteilung im Wissenschaftssystem, Im Auftrag des bm:wf, Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH, InTeReg Research Report Nr. 66-2007. Online abrufbar unter: http://www.joanneum.at/uploads/tx_publicationlibrary/rr66_gender_Exzellenz.pdf
- Spiel, Christiane / Schober, Barbara / Litzenberger, Margarete (2008): Evaluation der Eignungstests für das Medizinstudium in Österreich – Projektbericht, Fakultät für Psychologie, Universität Wien, Evaluationsprojekt im Auftrag des bm:wf, Wien. Online abrufbar unter: http://www.bmwf.gv.at/uploads/tx_bmwfcontent/Spiel_Studie.pdf
- Statistik Austria (2006): Hochschulstatistik 2005/06, Statistik Austria, Bundesanstalt Statistik Österreich (Hg), Verlag Österreich GmbH, Wien.
- Wissensbilanz 2007 der Medizinischen Universität Graz, 29. Mitteilungsblatt vom 20.08.2008, Studienjahr 2007/08. Online abrufbar unter: https://online.meduni-graz.at/mug_online/wbMitteilungsblaetter.display?pNr=10445

Zum Weiterlesen:

- Bundesgesetz über die Dokumentation im Bildungswesen (Bildungsdokumentationsgesetz), BGBl. I Nr. 12/2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 24/2008.
- Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002); Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002) sowie Änderung des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten und des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten der Künste, BGBl. I Nr. 120/2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 134/2008.
- Statistik Austria, Bundesanstalt Statistik Österreich im Internet: <http://www.statistik.at/>
- uni:data im Internet: Datawarehouse Hochschulbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (Referat I/9c); <http://eportal.bmbwk.gv.at/unidat/unidata%20LANDINGPAGE.htm>
- Verordnung der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur über das formelgebundene Budget der Universitäten (Formelbudget- Verordnung – FBV), BGBl. II Nr. 120/2006.
- Verordnung der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur über die Durchführung des Bildungsdokumentationsgesetzes an den Universitäten und der Universität für Weiterbildung Krems (Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten – BidokVUni), BGBl. II Nr. 30/2004 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 231/2006.
- Verordnung der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur über die Evidenz der Studierenden (Universitäts- Studienevidenzverordnung 2004 – UniStEV 2004), BGBl. II Nr. 288/2004 zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 328/2008 (Änderung durch BGBl. II Nr. 2/2009, Novelle in Bearbeitung).
- Verordnung der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur über die Wissensbilanz (Wissensbilanz-Verordnung – WVBV), BGBl. II Nr. 63/2006.