

**Bericht zum  
Frauenförderungsplan**

**Universität Innsbruck**

**1999 – 2001**

**Büro des Vizerektors für Evaluation**

**Gregor Retti**

**Innsbruck, März 2002**

# Inhaltsübersicht

1.	Einleitung . . . . .	4
2.	Personal . . . . .	5
2.1	Wissenschaftliches Personal . . . . .	5
2.1.1	Gesamtuniversität . . . . .	6
2.1.2	Katholisch-Theologische Fakultät . . . . .	8
2.1.3	Rechtswissenschaftliche Fakultät . . . . .	10
2.1.4	Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät . . . . .	12
2.1.5	Medizinische Fakultät . . . . .	14
2.1.6	Geisteswissenschaftliche Fakultät . . . . .	16
2.1.7	Naturwissenschaftliche Fakultät . . . . .	18
2.1.8	Baufakultät . . . . .	20
2.1.9	Neueinstellungen von Vertrags- und Universitätsassistent/innen vs. Absolvent/innen . . . . .	22
2.1.10	Habilitationen . . . . .	24
2.2	Nicht-wissenschaftliches Personal . . . . .	25
2.2.1	Nicht-wissenschaftliches Personal der Universität ohne die Fakultäten . . . . .	26
2.2.1.1	Beamte der allgemeinen Verwaltung (Schema A) . . . . .	26
2.2.1.2	Beamte – allgemeiner Verwaltungsdienst (A1) . . . . .	28
2.2.1.3	Beamte – allgemeiner Verwaltungsdienst (A2) . . . . .	30
2.2.1.4	Beamte – allgemeiner Verwaltungsdienst (A3) . . . . .	32
2.2.1.5	Beamte – allgemeiner Verwaltungsdienst (A4 / A5) . . . . .	34
2.2.1.6	Vertragsbedienstete VBG 1948 . . . . .	36
2.2.1.7	Vertragsbedienstete VBRG 1998 (SV / v1) . . . . .	38
2.2.1.8	Vertragsbedienstete VBRG 1998 (v2) . . . . .	40
2.2.1.9	Vertragsbedienstete VBRG 1998 (v3) . . . . .	42
2.2.1.10	Vertragsbedienstete VBRG 1998 (v4) . . . . .	44
2.2.1.11	Vertragsbedienstete VBRG 1998 (h) . . . . .	46
2.2.1.12	ADV-Sonderverträge . . . . .	48
2.2.2	Nicht-wissenschaftliches Personal der Fakultäten . . . . .	50
2.2.2.1	Beamte der allgemeinen Verwaltung (Schema A) . . . . .	50
2.2.2.2	Beamte – allgemeiner Verwaltungsdienst (A1) . . . . .	52
2.2.2.3	Beamte – allgemeiner Verwaltungsdienst (A2) . . . . .	54
2.2.2.4	Beamte – allgemeiner Verwaltungsdienst (A3) . . . . .	56
2.2.2.5	Beamte – allgemeiner Verwaltungsdienst (A4 / A5) . . . . .	58
2.2.2.6	Vertragsbedienstete VBG 1948 . . . . .	60
2.2.2.7	Vertragsbedienstete VBRG 1998 (v1) . . . . .	62
2.2.2.8	Vertragsbedienstete VBRG 1998 (v2) . . . . .	64
2.2.2.9	Vertragsbedienstete VBRG 1998 (v3) . . . . .	66
2.2.2.10	Vertragsbedienstete VBRG 1998 (v4) . . . . .	68
2.2.2.11	Vertragsbedienstete VBRG 1998 (h) . . . . .	70
2.2.2.12	Vertragsbedienstete VBRG 1998 (k) . . . . .	72
2.3	Freistellungen des wissenschaftlichen Personals . . . . .	74
2.3.1	mit Bezügen . . . . .	74
2.3.2	ohne Bezüge . . . . .	78

3.	Lehre	82
3.1	Lehrbeauftragte und Lehraufträge	82
3.1.1	Studienjahr 1997/1998	82
3.1.2	Studienjahr 1998/1999	83
3.1.3	Studienjahr 1999/2000	84
3.1.4	Studienjahr 2000/2001	85
3.1.5	Veränderungen bei Lehrbeauftragten und Lehraufträgen	86
3.2	Beauftragung mit der Abhaltung von Lehre (Univ.-Ass.; VAss.)	87
3.2.1	Studienjahr 1997/1998	87
3.2.2	Studienjahr 1998/1999	88
3.2.3	Studienjahr 1999/2000	89
3.2.4	Studienjahr 2000/2001	90
3.2.5	Veränderungen bei der Beauftragung mit der Abhaltung von Lehre	91
3.3	Betrauung mit der Abhaltung von Lehre (Univ.-Doz.)	92
3.3.1	Studienjahr 1997/1998	92
3.3.2	Studienjahr 1998/1999	93
3.3.3	Studienjahr 1999/2000	94
3.3.4	Studienjahr 2000/2001	95
3.3.5	Veränderungen bei der Betrauung mit der Abhaltung von Lehre	96
4.	Forschungsförderung	97
4.1	Forschungsprojekte, Veranstaltungen und Druckkostenzuschüsse innerhalb der Universität Innsbruck	97
4.2	Forschungsstipendien für österreichische Graduierte	98
5.	Zusammenfassung und Empfehlung	99

Bericht zum Frauenförderungsplan. Universität Innsbruck. 1999 – 2001  
 Büro des Vizerektors für Evaluation  
 Mag. Dr. Gregor Retti

Christoph-Probst-Platz  
 A-6020 Innsbruck

evaluation@uibk.ac.at  
<http://evaluation.uibk.ac.at/>

# 1. Einleitung

Die gesetzliche Basis für diesen Bericht bildet der **Frauenförderungsplan im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur** (Verordnung der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur betreffend Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur; [BGBl. II Nr. 94/2001]) sowie der Frauenförderungsplan im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr [BGBl. II Nr. 131/1998 u. Nr. 308/1998].

Stichtage für die in diesem Bericht dargestellten Personaldaten sind der 1.7.1999, der 1.7.2000 und der 1.7.2001. Als Betrachtungszeitraum für abgeschlossene Habilitationen, Freistellungen u. dgl. dient die Zeitspanne vom 1.7.1999 bis zum 30.6.2001. Als Vergleichszeitraum dienen die beiden vorausgegangenen Jahre. Bei auf Lehre und Studium bezogene Daten werden die Studienjahre herangezogen. Forschungsförderungen und Graduiertenstipendien, die in den Verantwortungsbereich des Vizerektors für Evaluation fallen, werden auf die Jahre 2000 und 2001 bezogen.

Als Datengrundlage dienen fast ausschließlich die zentralen Datenbestände der Universität Innsbruck. Ausnahmen stellen lediglich die Angaben zu den Habilitationen dar, welche von den zuständigen Dekanaten bereitgestellt wurden, sowie die Angaben zu Forschungsförderungen und Graduiertenstipendien, die aus dem Büro des Vizerektors für Evaluation stammen.

Das erklärte Ziel des Frauenförderungsplans ist es, die Frauenquote unter den Beschäftigten auf allen Ebenen auf zumindest 40% anzuheben bzw. auf diesem Niveau zu halten. Für eine Universität erscheint es darüber hinaus sinnvoll, beim wissenschaftlichen Personal eine Frauenquote anzustreben, die jener des Anteils weiblicher Absolventinnen in den einzelnen Fächern entspricht, wenn dieser Anteil über den vorgeschriebenen 40% liegt. Nur so kann gewährleistet werden, dass die fähigsten Teile des wissenschaftlichen Nachwuchses für das eigene Haus rekrutiert werden.

Der vorliegende Bericht bleibt in einigen Punkten hinter den Datenerfordernissen, welche in der Anlage zum Frauenförderungsplan spezifiziert werden, zurück. Dies liegt praktisch ausnahmslos daran, dass entsprechende Daten in ausreichender Qualität nicht verfügbar sind (z.B. Beschäftigte im Drittmittelbereich) oder nicht für die Dauer von Betrachtungs- und Vergleichszeiträumen zur Verfügung stehen. Dieses Manko dürfte jedoch die Aussagekraft des Berichts nicht wirklich relativieren können.

Man wird im vorliegenden Bericht auch die Frauenquote bei der Zusammensetzung von Kollegialorganen vermissen. Der Grund hierfür ist das Fehlen einer zentralen EDV-gestützten Gremienverwaltung. Damit wäre der Aufwand, die Zahlen zu ermitteln, hoch gewesen – zum Teil auch höher als der Erkenntniswert, wenn z.B. in einem Fakultätskollegium einer Fakultät ohne weibliche Professoren alle Vertreter der Professorenkurie Männer sind.

Festzuhalten ist, dass die Universität Innsbruck im Sommersemester 2001 in ihren Leitungsfunktionen von Männern dominiert wird: der Rektor und die drei Vizerektoren, der Senatsvorsitzende, die sieben Dekane, die sieben Studiendekane und zwölf der sechzehn Vizestudiendekan/innen, sowie die Leiter der gesetzlich vorgesehenen Dienstleistungseinrichtungen: Zentrale Verwaltung, Universitätsbibliothek und Zentraler Informatikdienst. Im Sommersemester 2002 gibt es dann nur noch eine Vizestudiendekanin.

## 2. Personal

§ 2. (1) Ziel des Frauenförderungsplans ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Besoldungsgruppen, Entlohnungsschemata, Verwendungsgruppen und Entlohnungsgruppen sowie Funktionen im Bereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur auf mindestens 40% zu erhöhen. [BGBl. II Nr. 94/2001]

Der Frauenförderungsplan normiert weiters einen Soll-Zustand, der innerhalb von zwei Jahren zu erreichen ist und der vom Ist-Zustand in seinem Umfang abhängt:

bei einer Frauenquote von 0% ist ein Anteil von 5% zu erreichen

liegt die Frauenquote unter 10% so ist sie zu verdoppeln

ansonsten ist die Frauenquote um 20% zu erhöhen, bis ein Anteil von 40% erreicht ist

Selbstredend ist eine einmal erreichte Frauenquote von 40% zu halten.

Bezugsgröße für diese Vorgabe ist die Zusammenschau aller Bediensteten einer Dienststelle – also der Universität Innsbruck. Im folgenden werden die Daten für das wissenschaftliche Personal für die Gesamtuniversität und für die einzelnen Fakultäten dargestellt. Die Daten für das nicht-wissenschaftliche Personal werden einmal für die Universität ohne die Fakultäten (Zentrale Verwaltung, Universitätsbibliothek, Zentraler Informatikdienst u.a.) und einmal für die Gesamtheit der Fakultäten aufgeschlüsselt.

Bei der Darstellung von Teilbereichen – etwa einer Fakultät – sollte nicht übersehen werden, dass ein 40%-Anteil – z.B. bei den Universitätsassistent/innen – keineswegs die Erfüllung der Vorgabe des Frauenförderungsplans bedeutet, solange dieser Anteil nicht für die Gesamtuniversität erreicht ist.

### 2.1 Wissenschaftliches Personal

Abkürzungen:

Univ-Prof . . . . .Universitätsprofessorinnen, Universitätsprofessoren

Univ-Doz . . . . .Universitätsdozentinnen, Universitätsdozenten

VDoz . . . . .Vertragsdozentinnen, Vertragsdozenten

Univ-Ass . . . . .Universitätsassistentinnen, Universitätsassistenten

VAss . . . . .Vertragsassistentinnen, Vertragsassistenten

Aus-Arzt . . . . .Ausbildungsärztinnen, Ausbildungsärzte

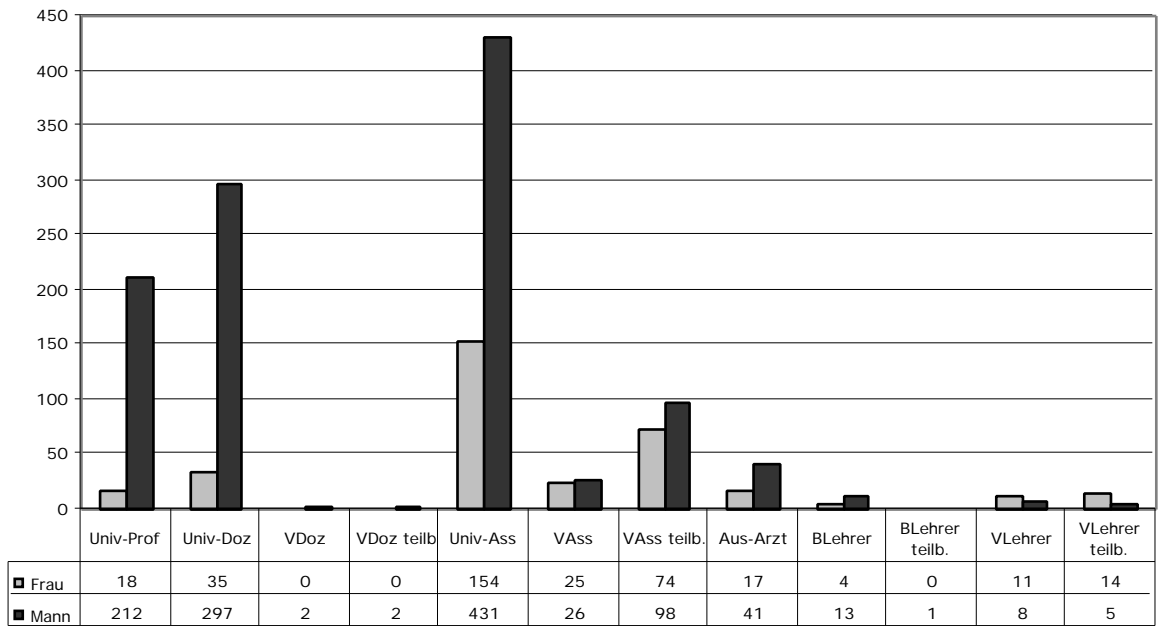
BLehrer . . . . .Bundeslehrerinnen, Bundeslehrer

VLehrer . . . . .Vertragslehrerinnen, Vertragslehrer

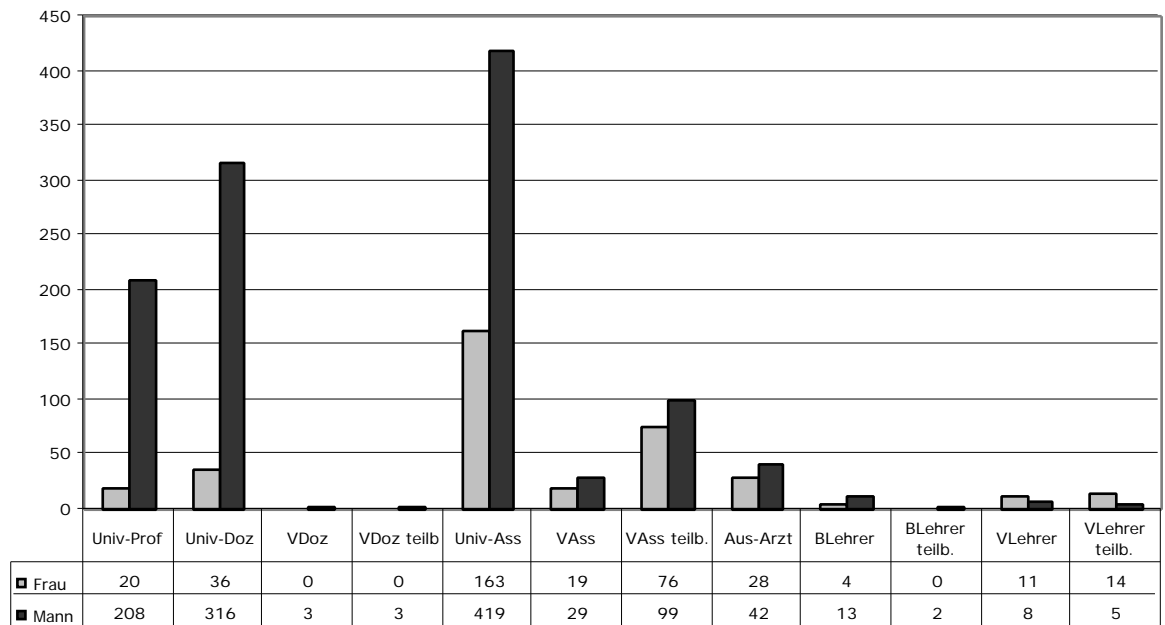
teilb . . . . .teilbeschäftigt (das Beschäftigungsausmaß ist geringer als 100%)

## 2.1.1 Gesamtuniversität

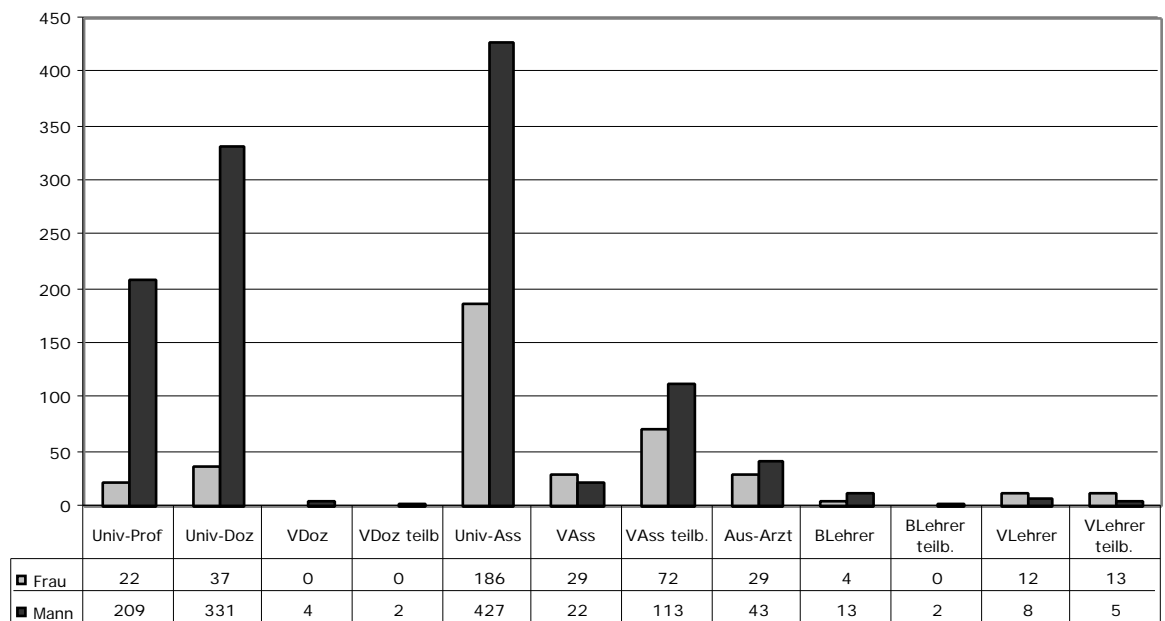
1.7.1999



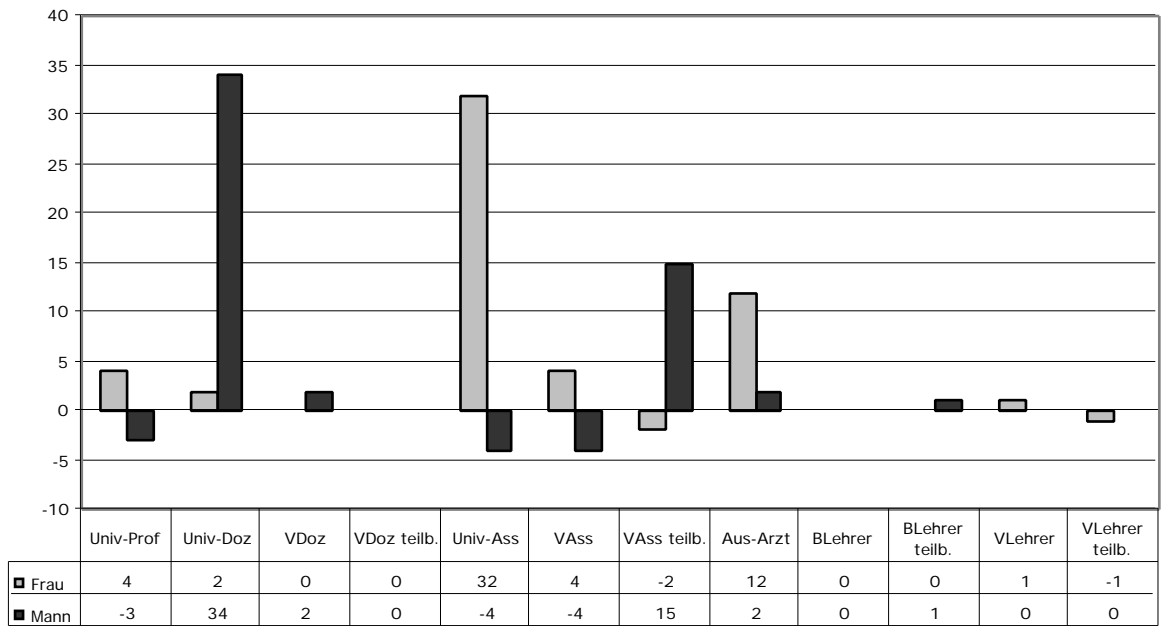
1.7.2000



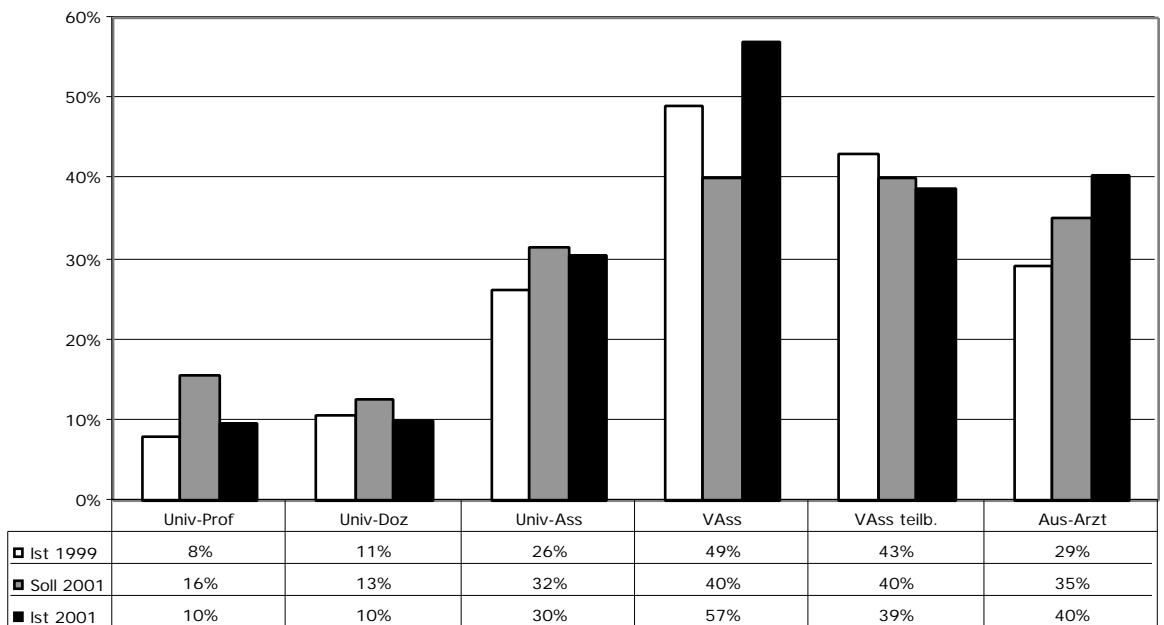
1.7.2001



Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen



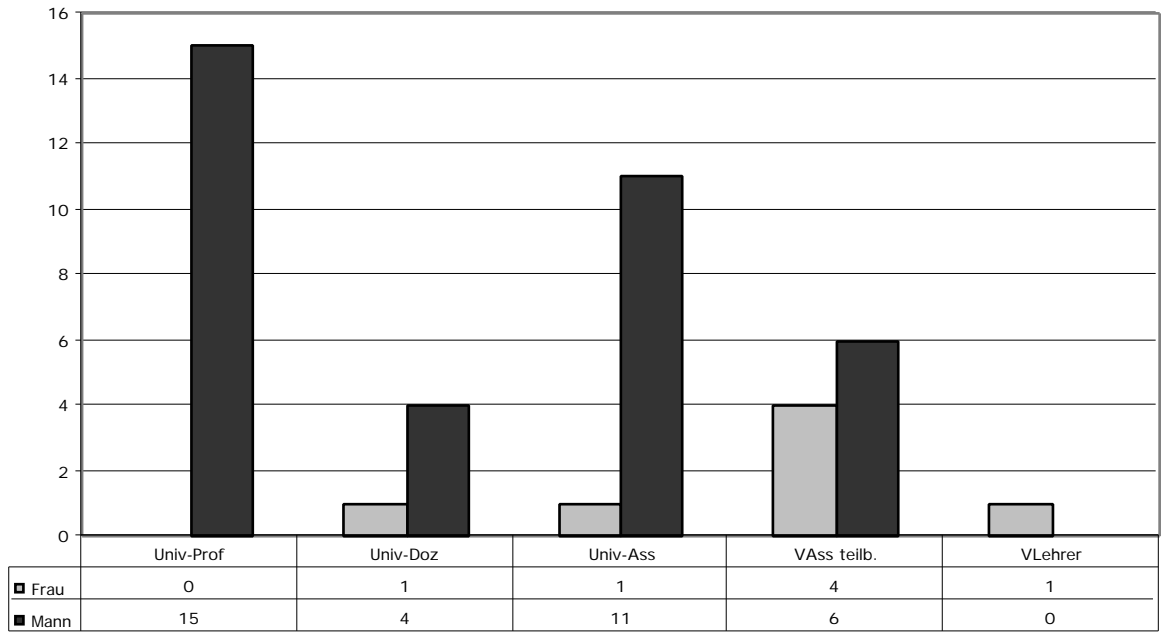
Ist-Soll-Vergleich  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Prozenten



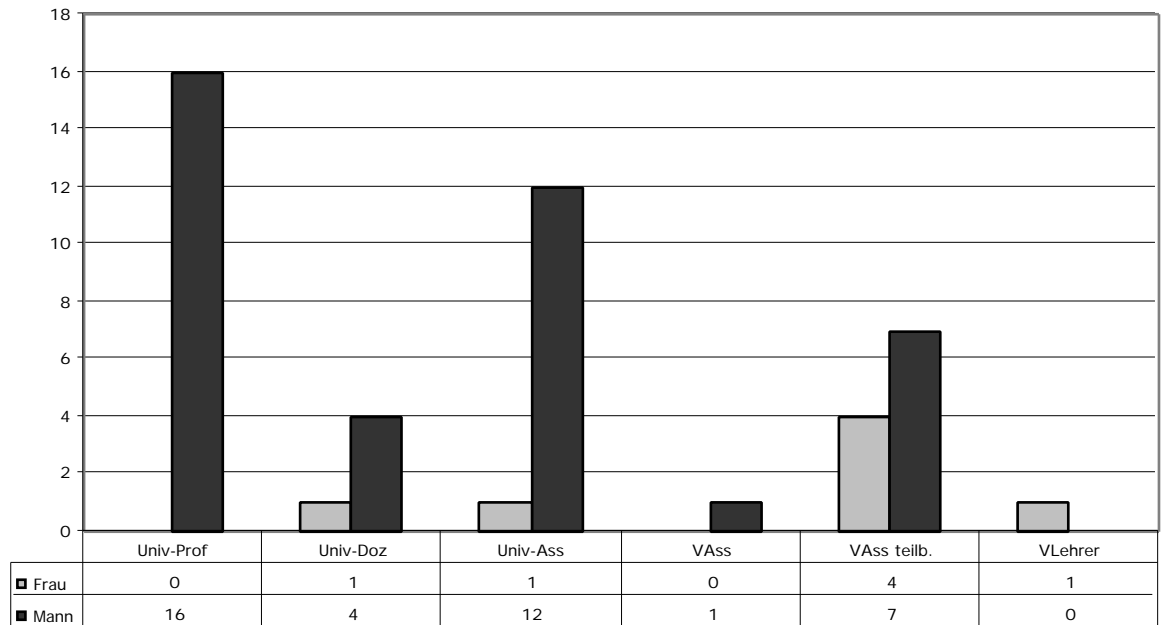
Wenngleich der Soll-Wert bei den Universitätsprofessor/innen deutlich unterschritten wurde, läßt sich doch ein geringes Anwachsen des Frauenanteils feststellen. Dieses wurde allerdings auch durch das Ausscheiden männlicher Universitätsprofessoren mitverursacht. Problematisch stellt sich der Rückgang des Anteils der Universitätsdozentinnen dar. Betrachtet man die Veränderungszahlen, so erscheint der ungleich höhere Anteil männlicher Habilitierter alarmierend. 1999 beträgt der Frauenanteil an Universitätsassistent/innen 26%. Bei den Veränderungszahlen im Betrachtungszeitraum liegt der Frauenanteil beim Zuwachs von Habilitierten bei lediglich 5,5% – nämlich zwei von 36 (vgl. auch 2.1.10). Auch bei den Universitätsassistent/innen wurde der Soll-Wert nicht erreicht. Ein Zuwachs ist zwar zu verzeichnen, dieser geht allerdings auch auf die Zunahme männlicher Universitätsdozenten zurück. Unter den voll- und teilzeitbeschäftigten Vertragsassistent/innen kann die Frauenquote als erreicht bezeichnet werden, wiewohl bei den teilzeitbeschäftigten der bereits erreichte 40%-Anteil nicht mehr erfüllt wurde. Erfreulich stellen sich die Werte bei den Ausbildungsärzt/innen dar. Hier wurde die Frauenquote über den Soll-Wert hinaus erfüllt – sie liegt jedoch unterhalb des Frauenanteils bei den Absolvent/innen der Medizinischen Fakultät.

## 2.1.2 Katholisch-Theologische Fakultät

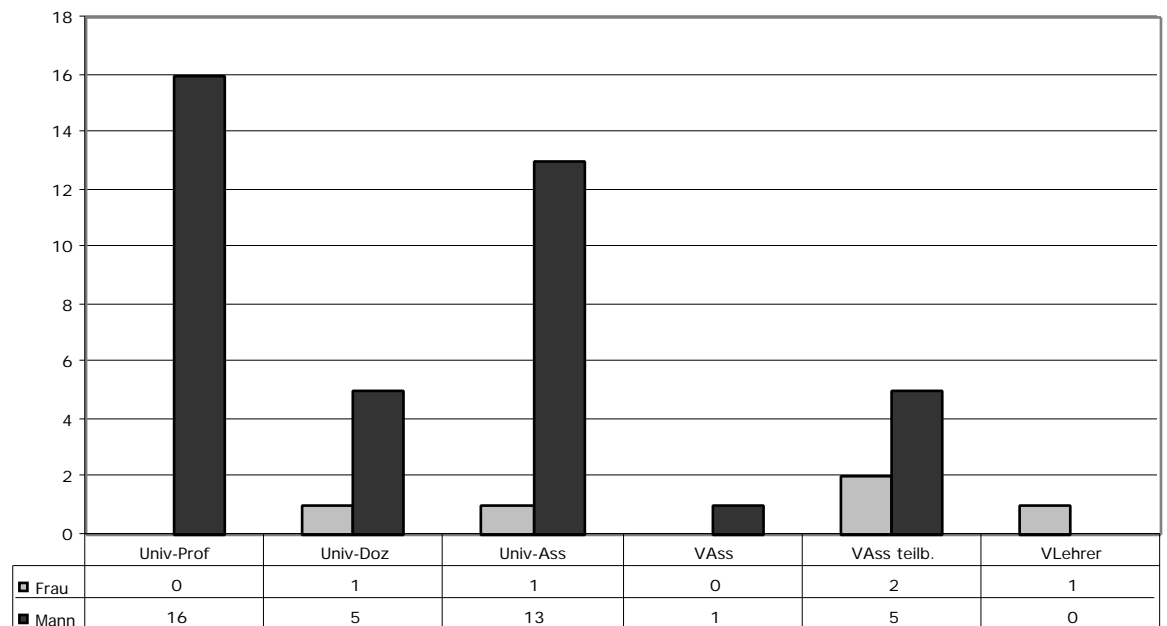
1.7.1999



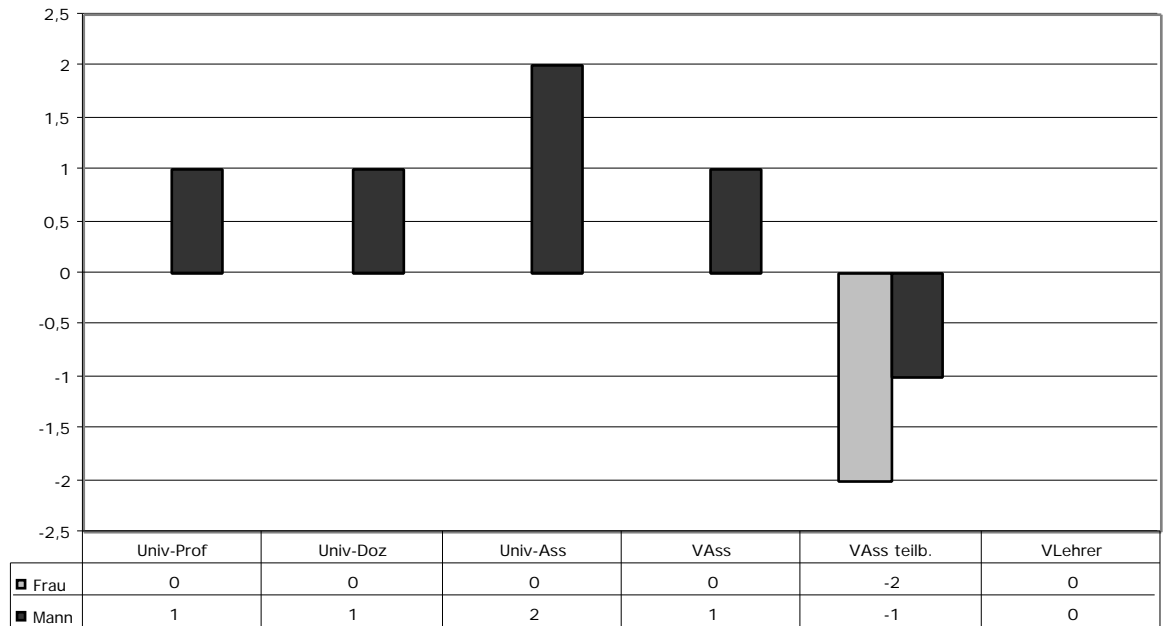
1.7.2000



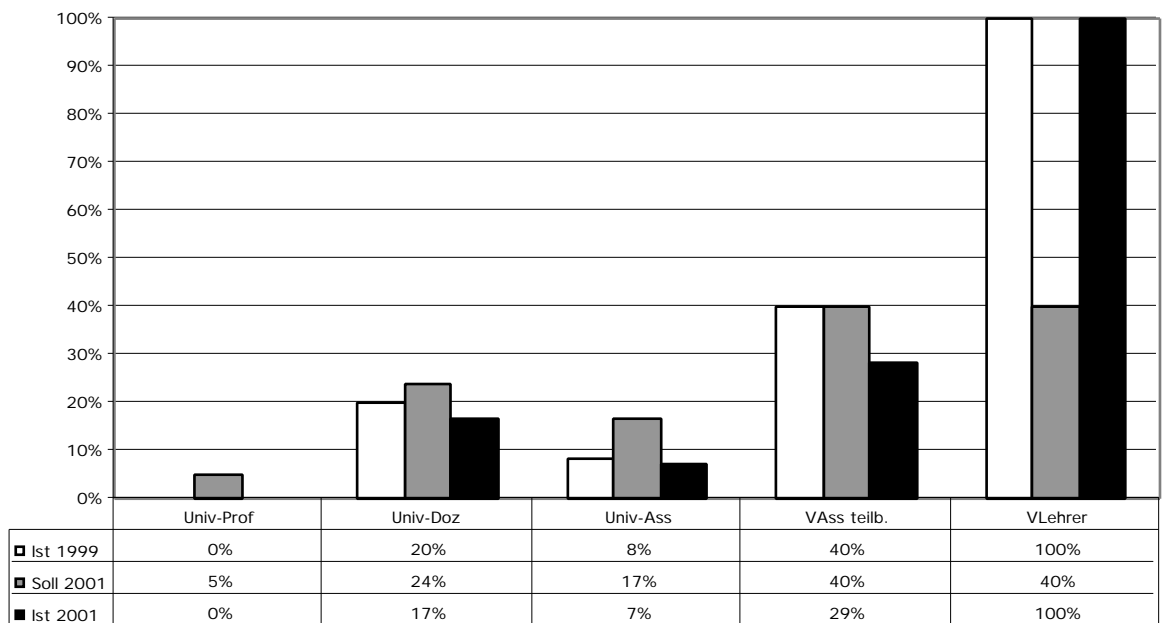
1.7.2001



Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen



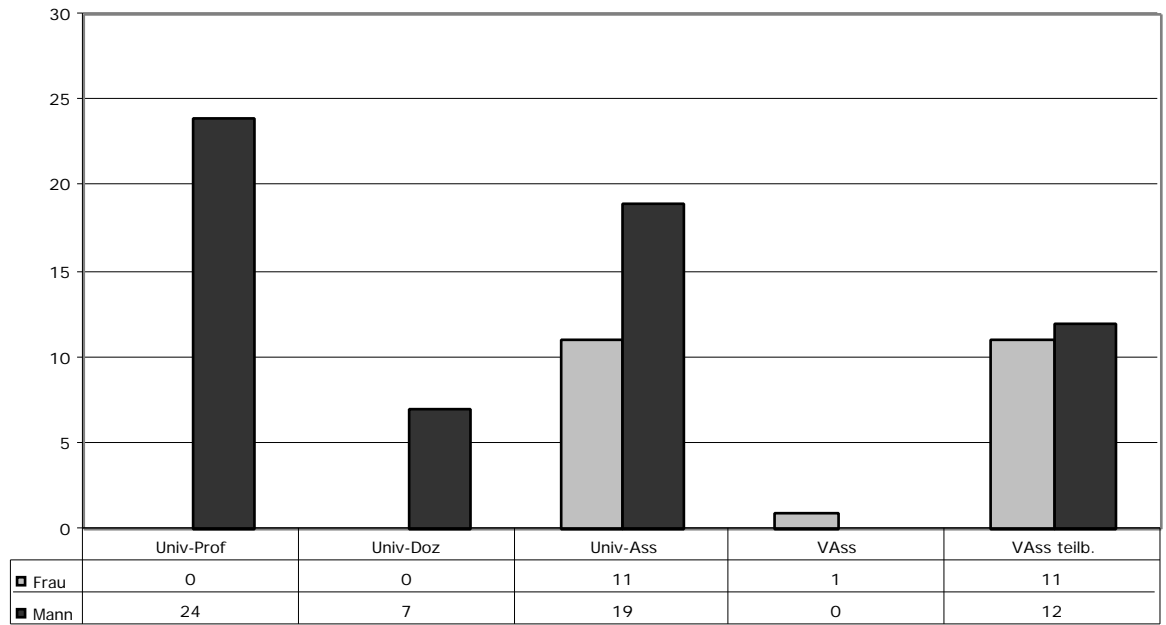
Ist-Soll-Vergleich  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Prozenten



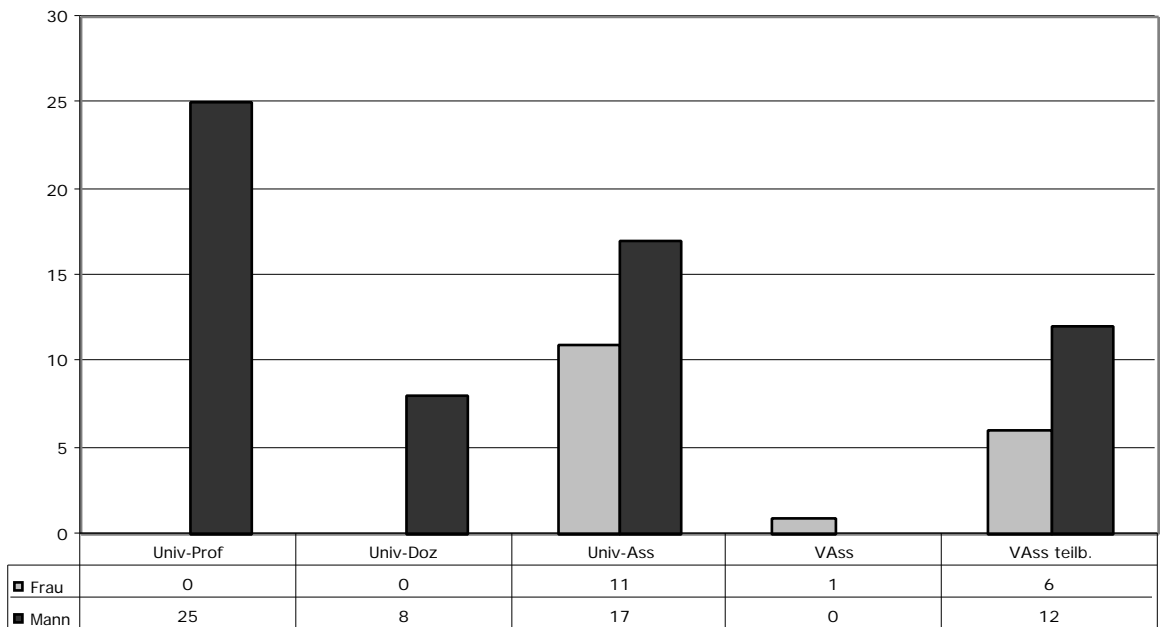
Die Entwicklung an der Katholisch-Theologischen Fakultät ist in ihrer Gesamtheit als wenig erfreulich zu bewerten. Der Frauenanteil war und ist äußerst gering, die Vorgaben des Frauenförderungsplans scheinen keinerlei erkennbare Auswirkungen zu haben. (Vgl. auch die Absolvent/innenzahlen: 2.1.9).

## 2.1.3 Rechtswissenschaftliche Fakultät

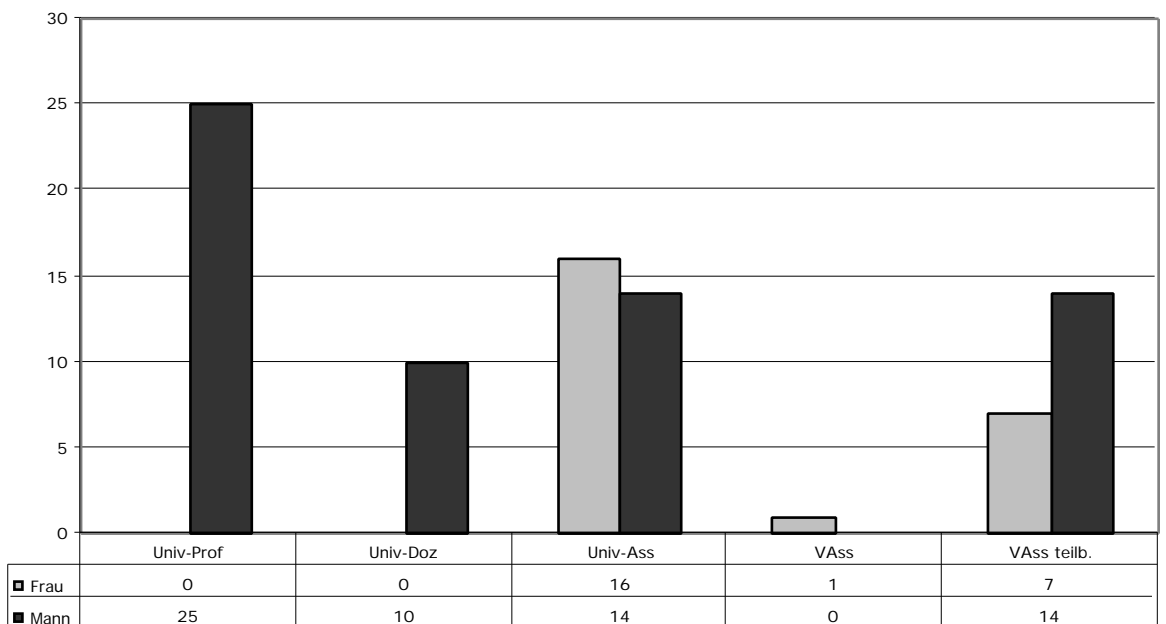
1.7.1999



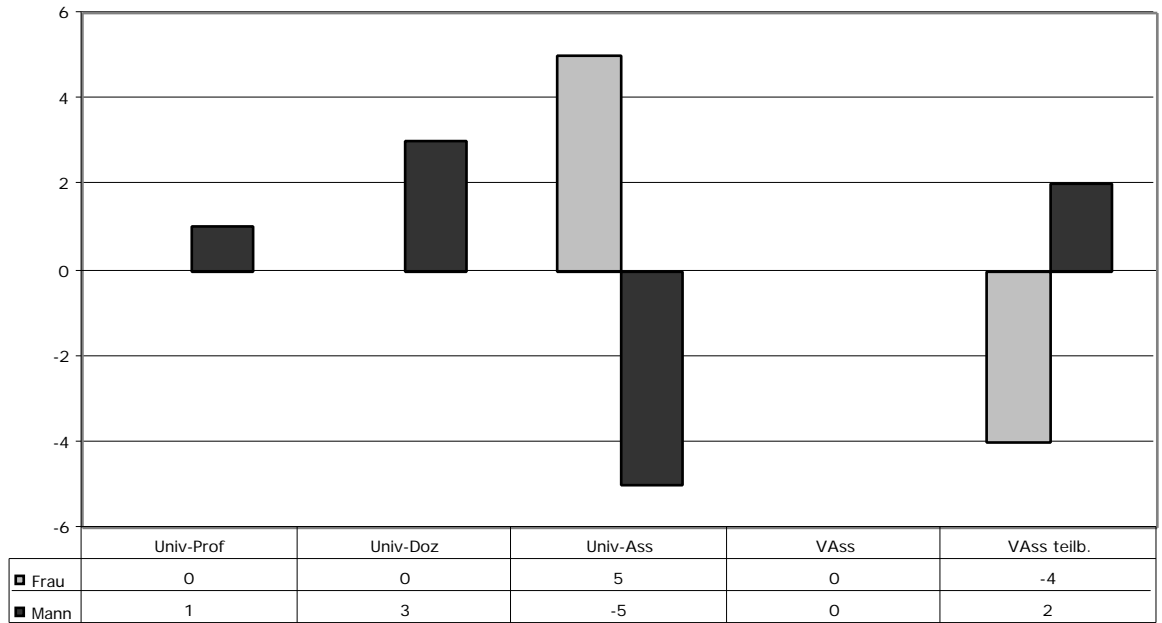
1.7.2000



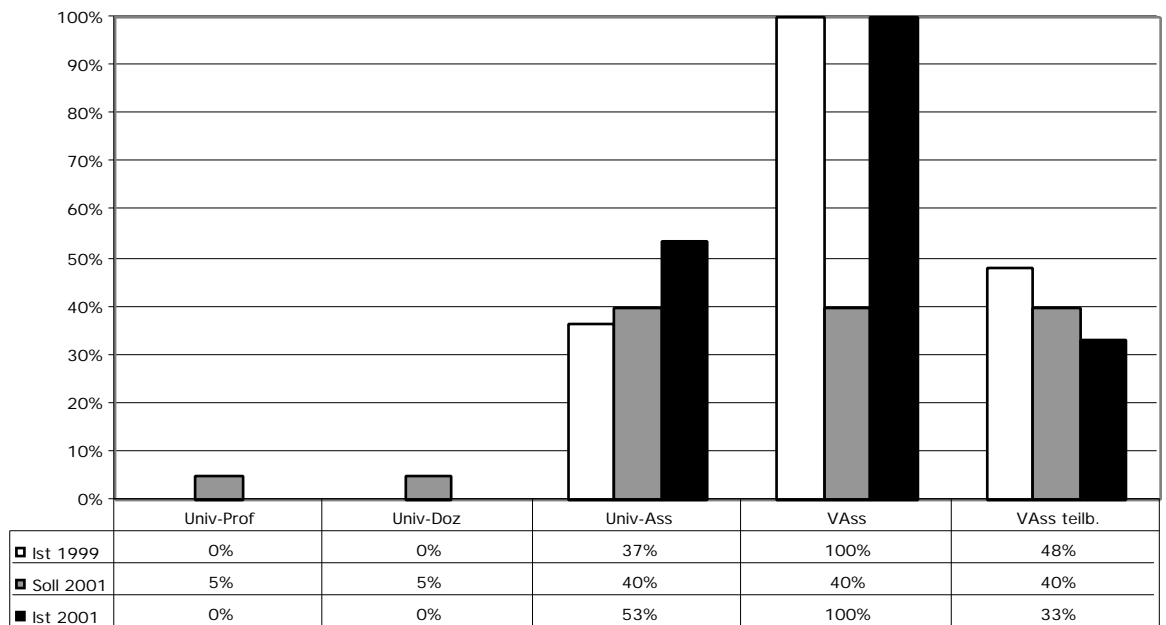
1.7.2001



Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen



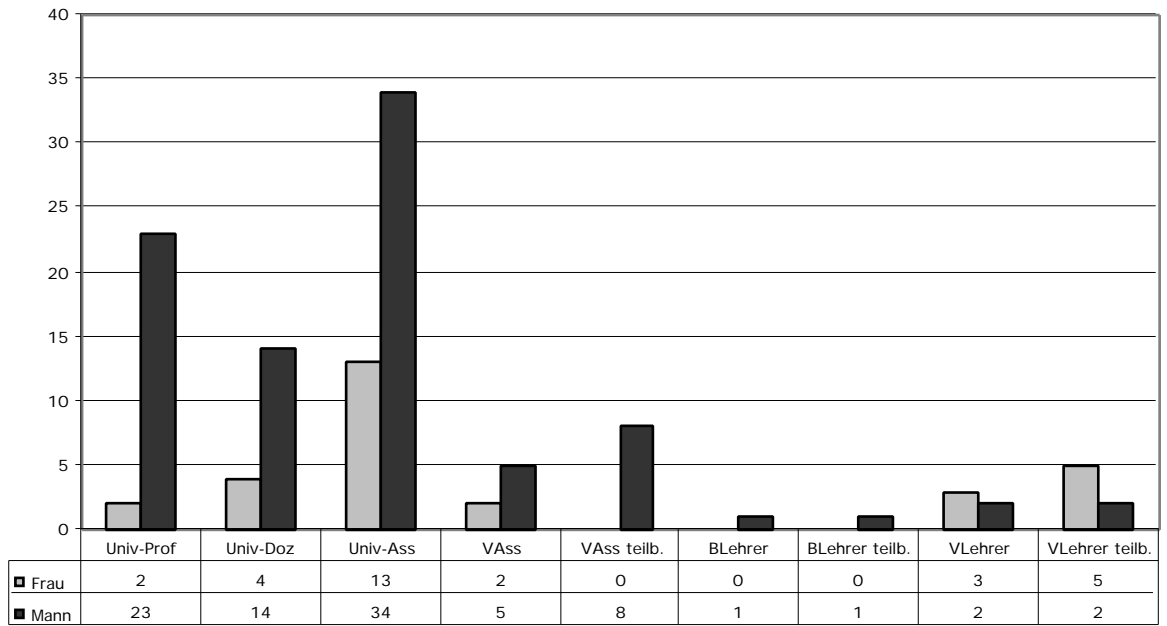
Ist-Soll-Vergleich  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Prozenten



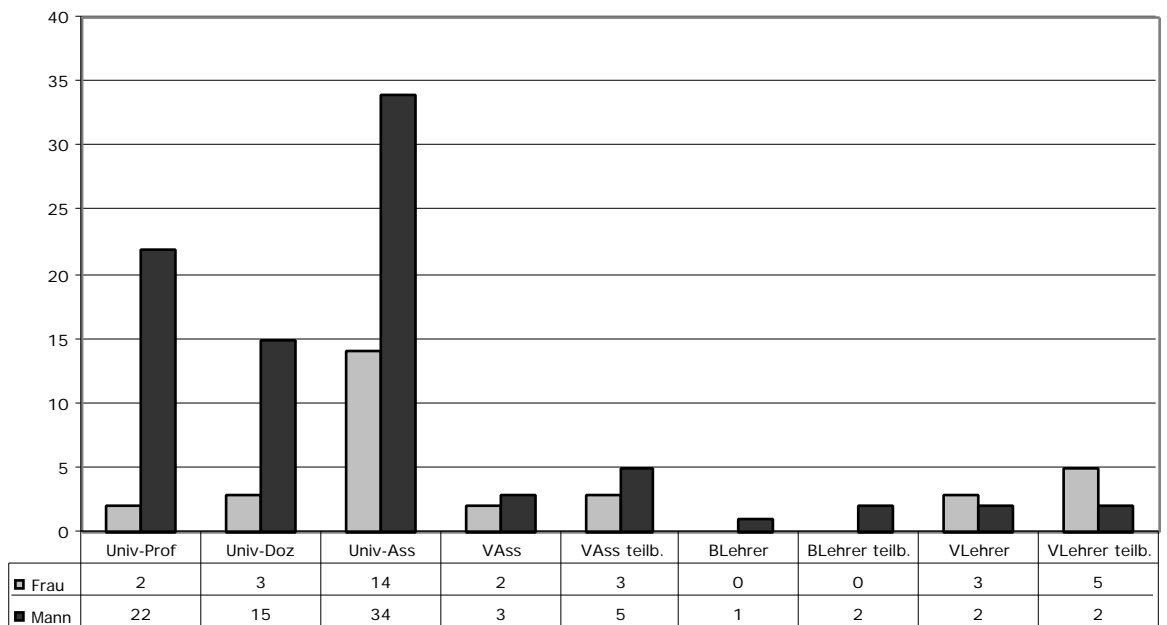
Als Problembereiche an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät zeigen sich die Kategorien der Universitätsprofessoren und der Universitätsdozenten. Die Frauenquote unter den Universitätsassistent/innen wurde erreicht, durch die Abnahme der männlichen Universitätsassistenten wurde ein Anteil von über 50% erzielt. Andererseits erscheint die Frauenquote unter den Vertragsassistent/innen als unter den Soll-Wert gefallen. (Vgl. auch die Absolvent/innenzahlen: 2.1.9).

## 2.1.4 Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

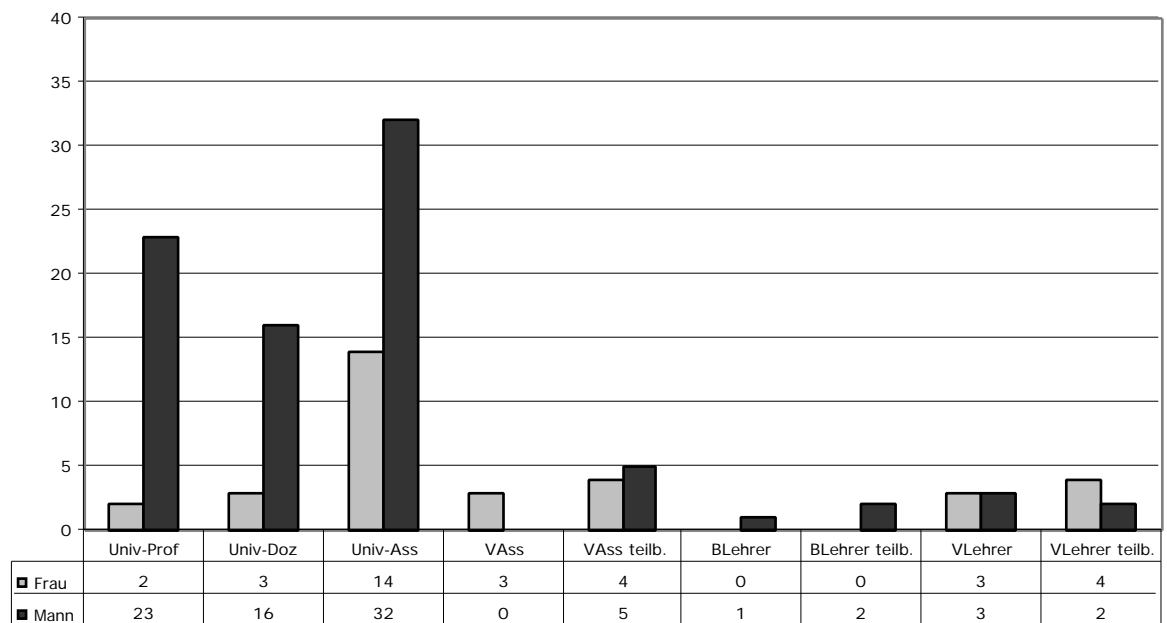
1.7.1999



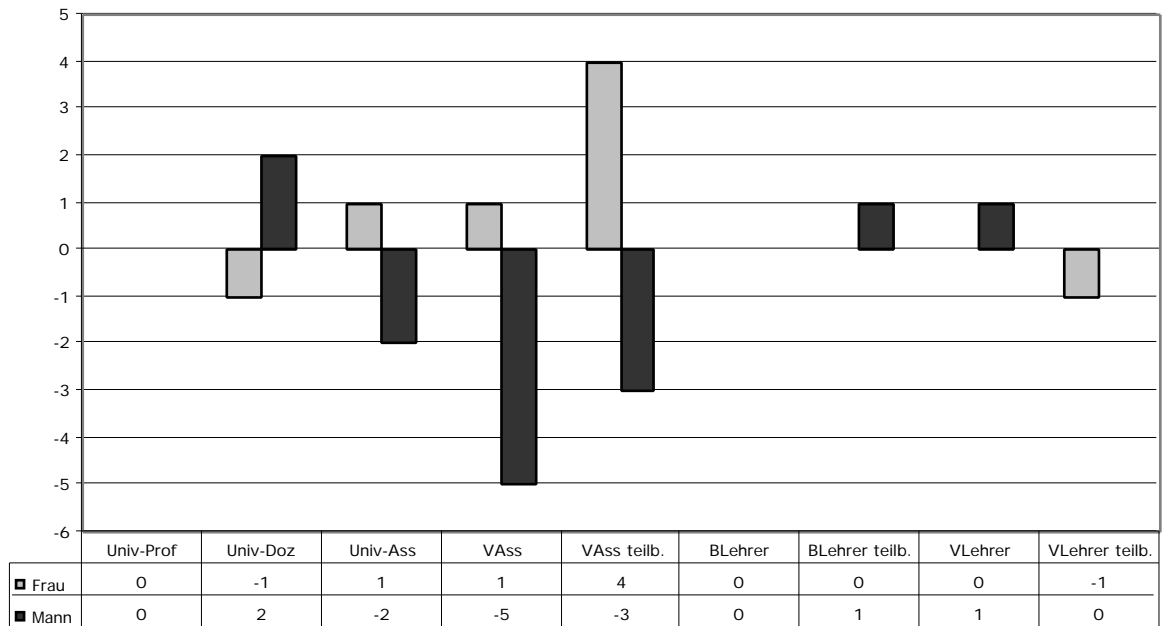
1.7.2000



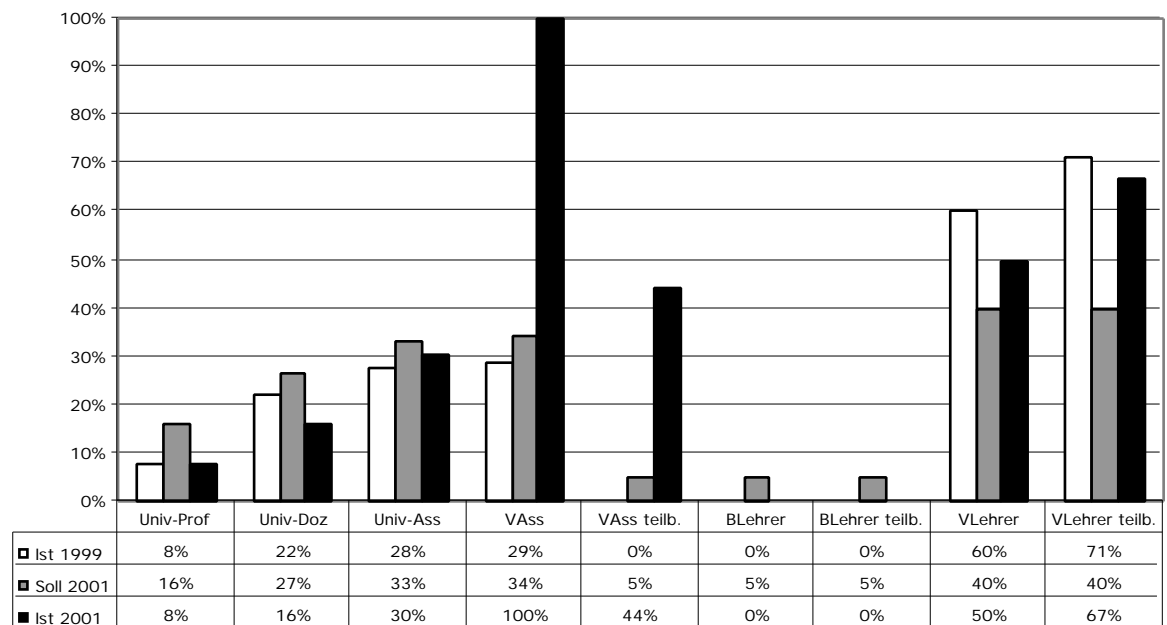
1.7.2001



Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen



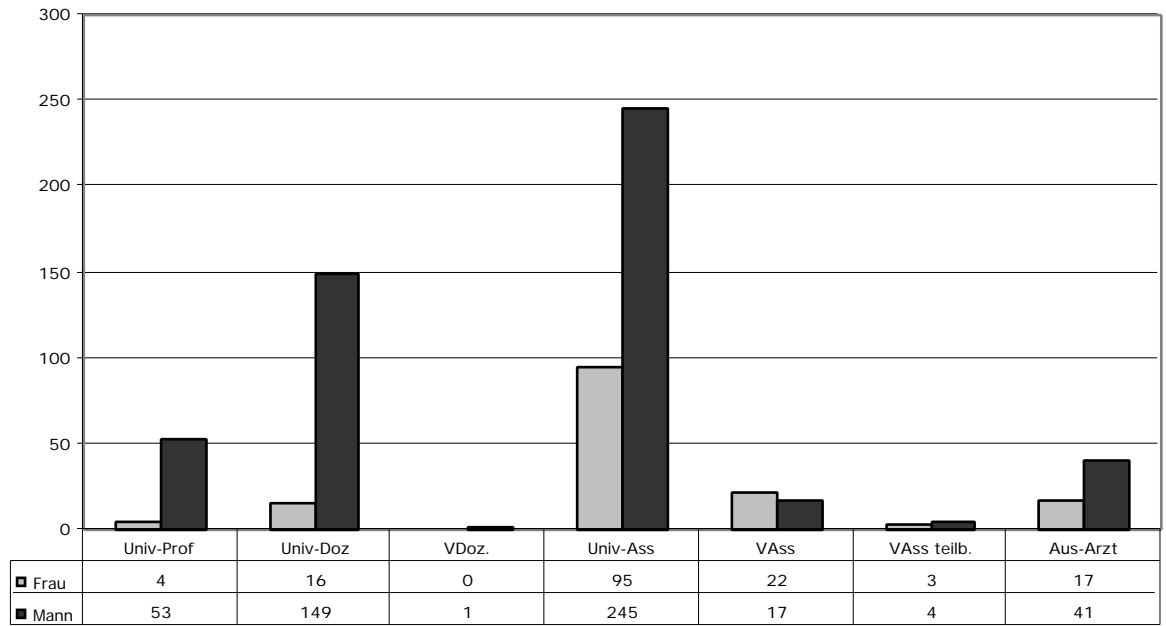
Ist-Soll-Vergleich  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Prozenten



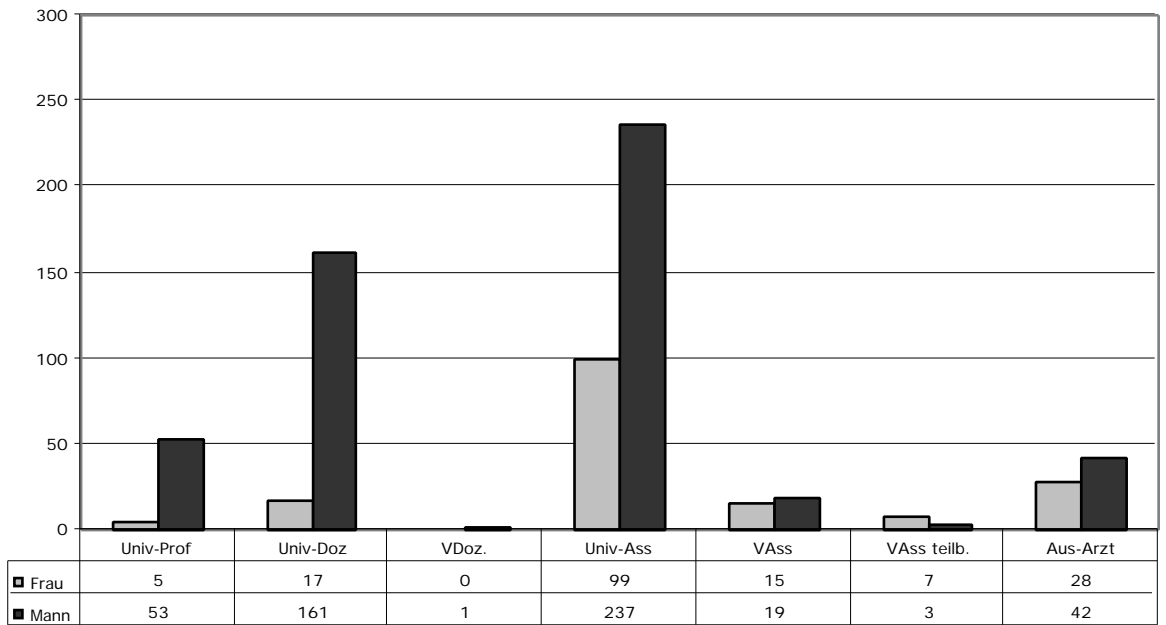
Bei den Vertragsassistent/innen wurde die Soll-Vorgabe des Frauenförderungsplans an der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wirklich erreicht. Bei den Universitätsprofessor/innen ist die Quote unverändert, bei den Universitätsdozent/innen fallend. Unter den Universitätsassistent/innen ist eine leicht, aber nicht ausreichende Zunahme zu verzeichnen. (Vgl. auch die Absolvent/innenzahlen: 2.1.9).

## 2.1.5 Medizinische Fakultät

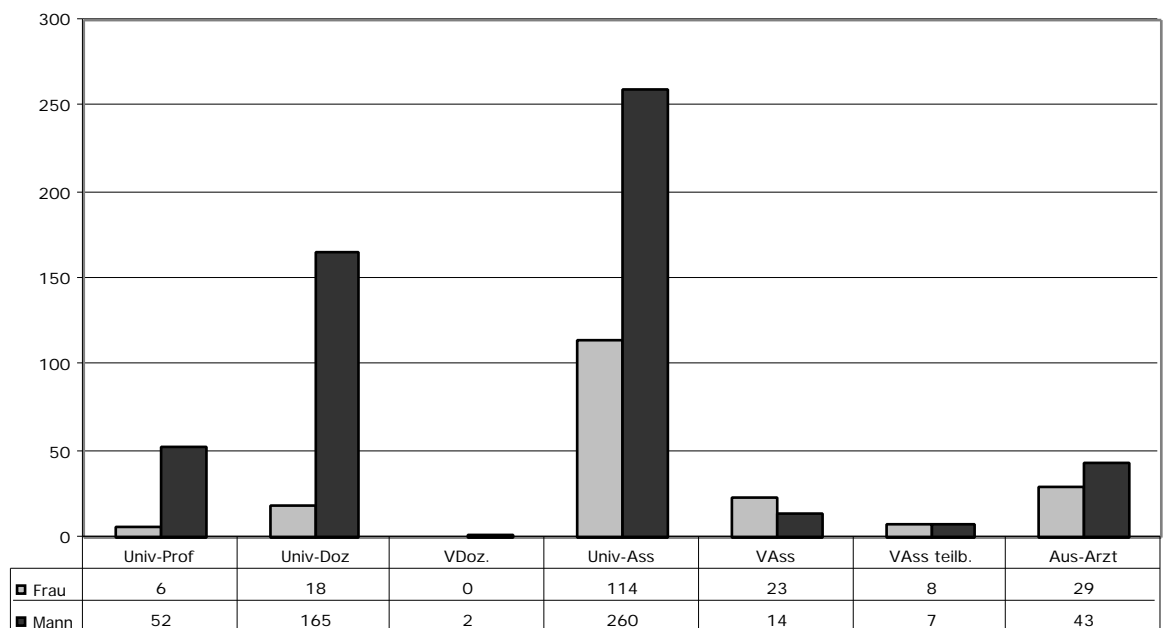
1.7.1999



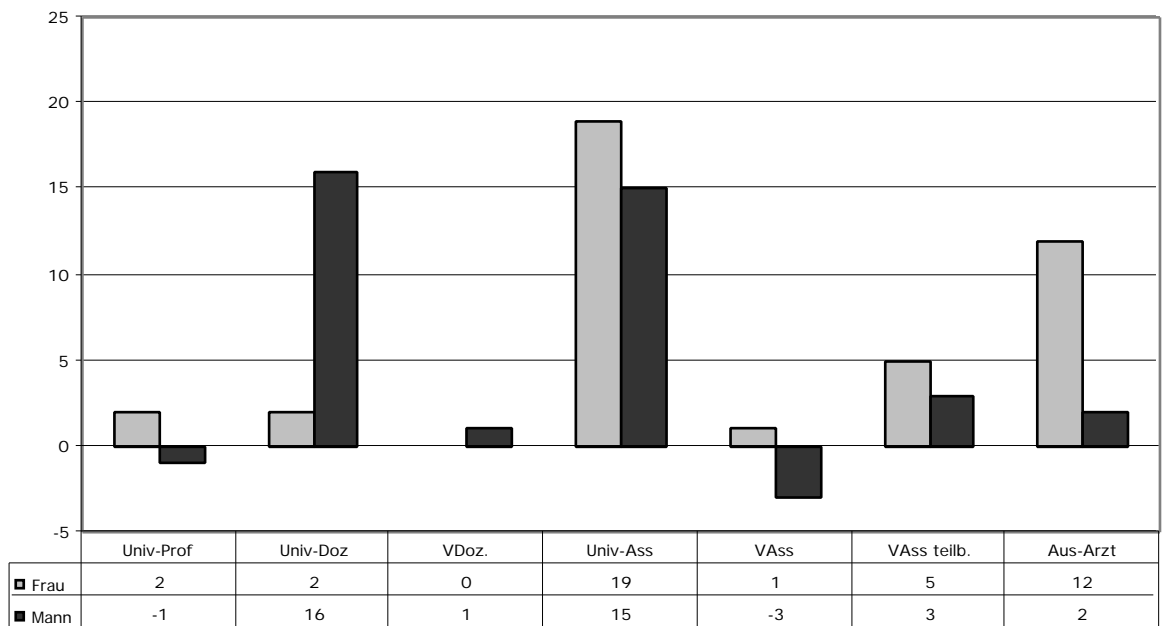
1.7.2000



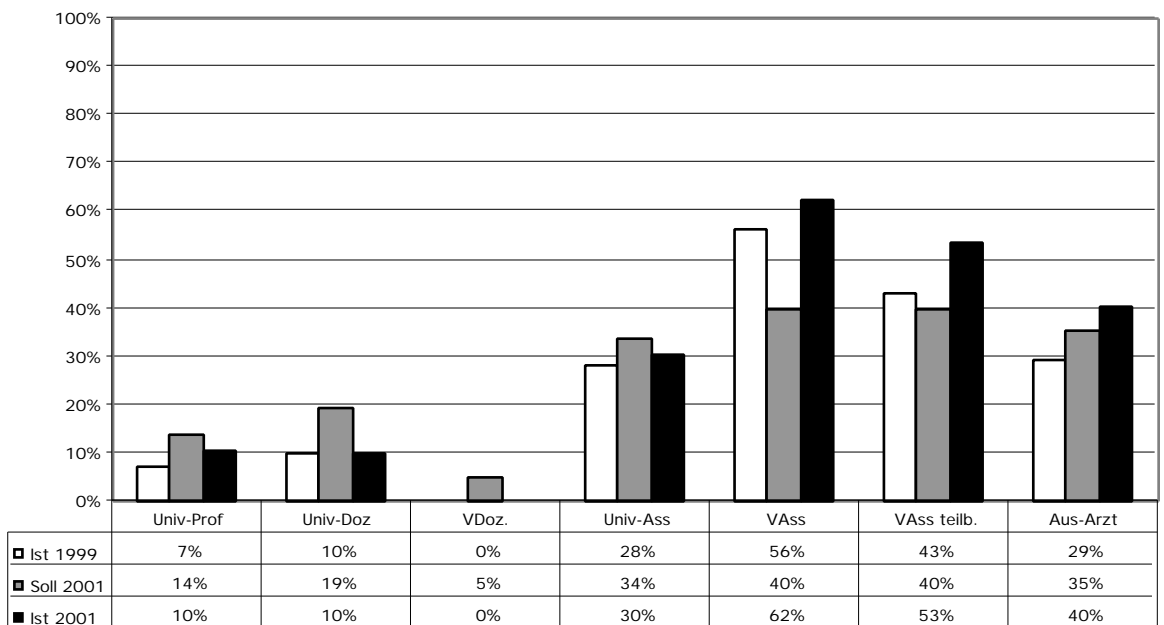
1.7.2001



Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen



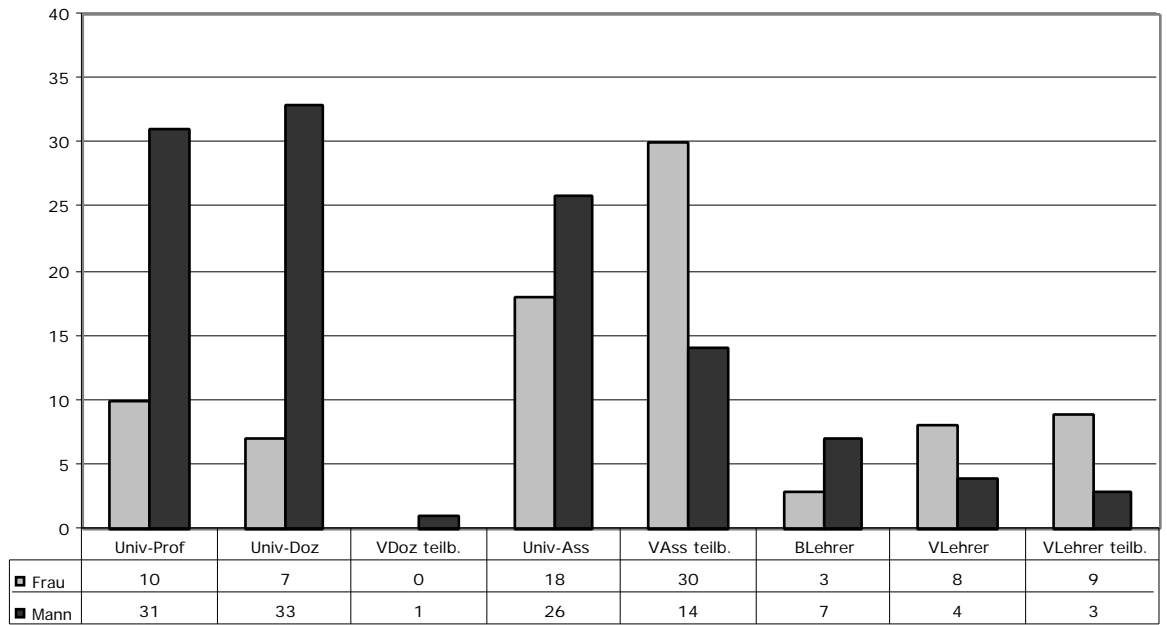
Ist-Soll-Vergleich  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Prozenten



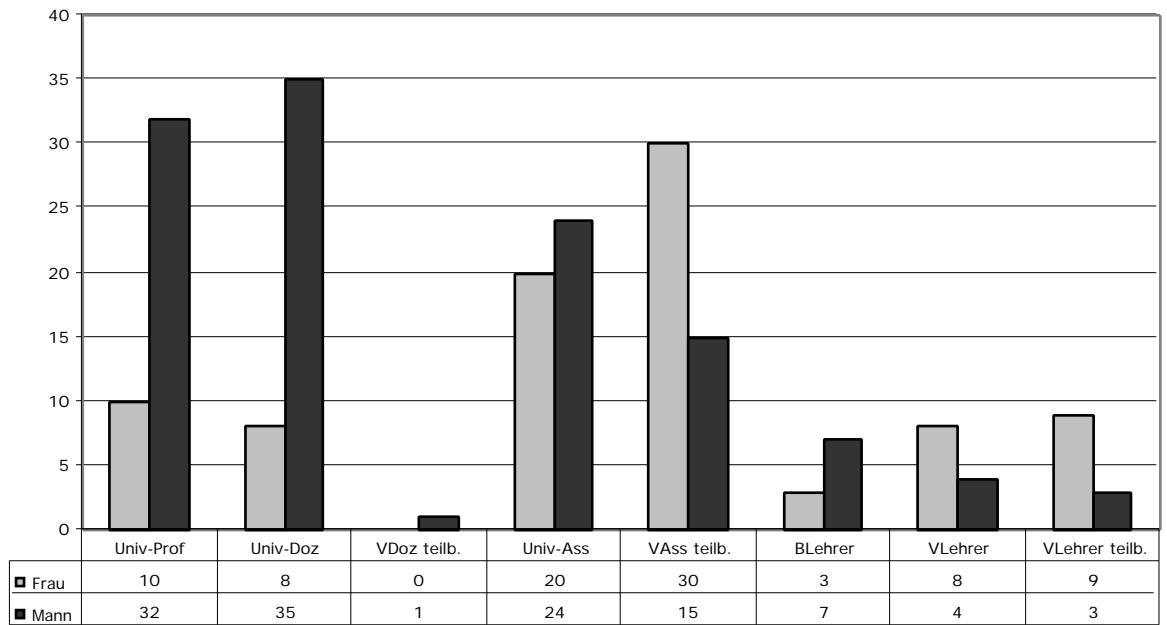
Die Entwicklung bei den Universitätsprofessor/innen der Medizinischen Fakultät ist dem Trend nach begrüßenswert, der Soll-Wert der Steigerung wurde jedoch nicht erreicht. Unter den Universitätsdozent/innen und -assistent/innen wiederum ist keine bzw. eine zu geringe Entwicklung auf die vorgeschriebene Frauenquote hin zu beobachten. Ähnlich wie auch an anderen Fakultäten wird die Frauenquote bei den Vertragsassistent/innen erfüllt, ja überschritten. Wie schon oben erwähnt, ist das Erreichen des Soll-Werts bei den Ausbildungsärzt/innen positiv hervorzuheben. (Vgl. auch die Absolvent/innenzahlen: 2.1.9).

## 2.1.6 Geisteswissenschaftliche Fakultät

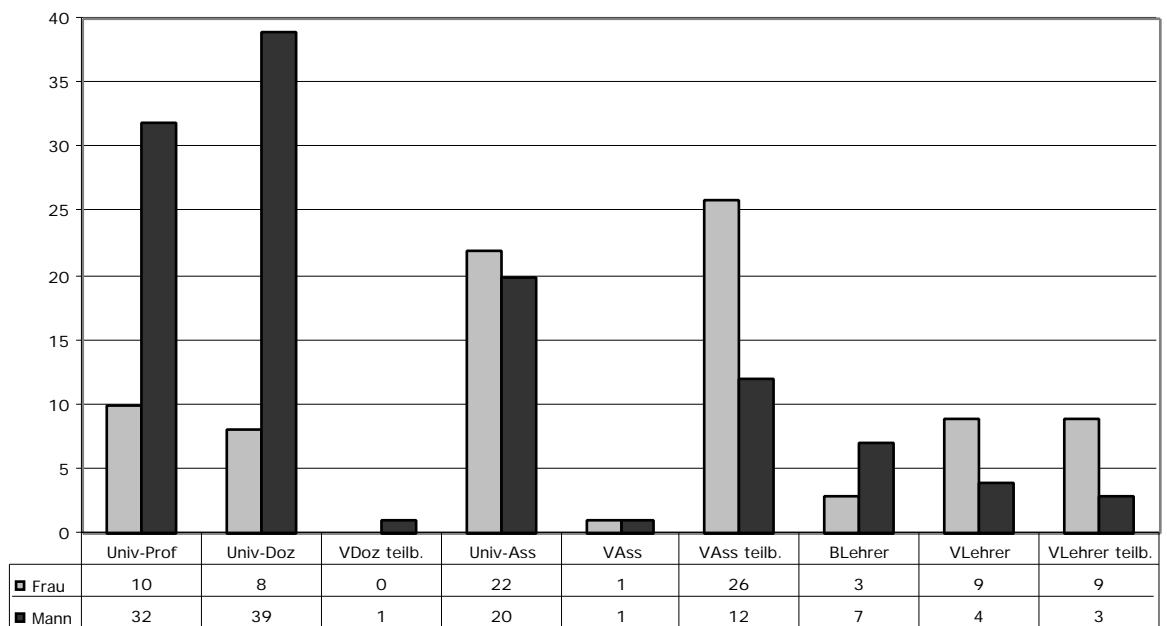
1.7.1999



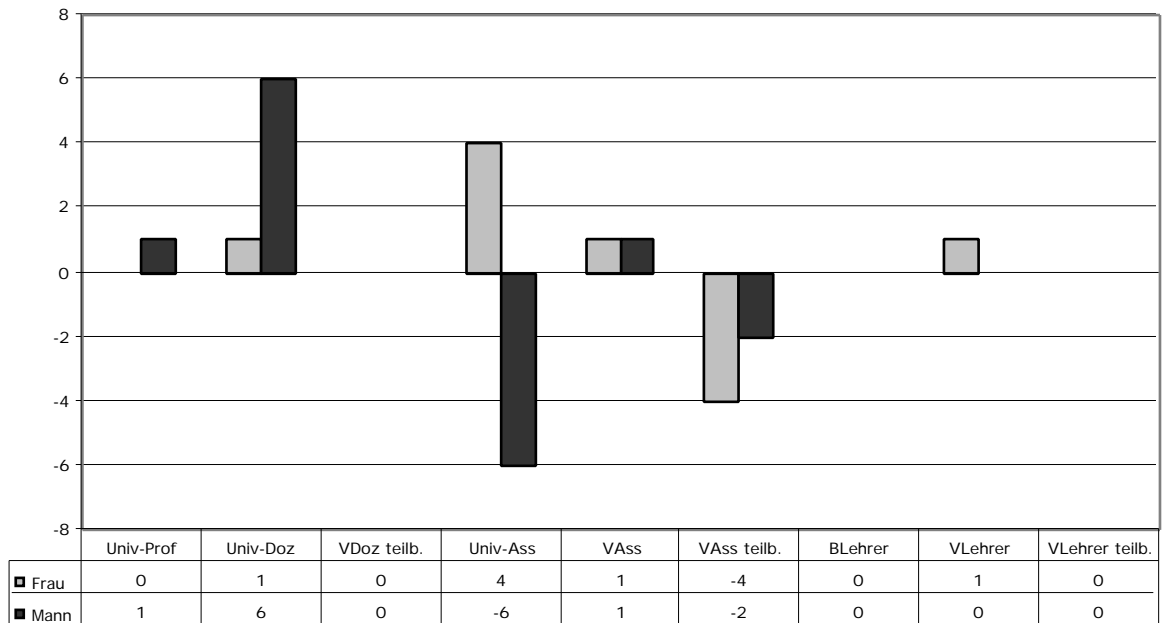
1.7.2000



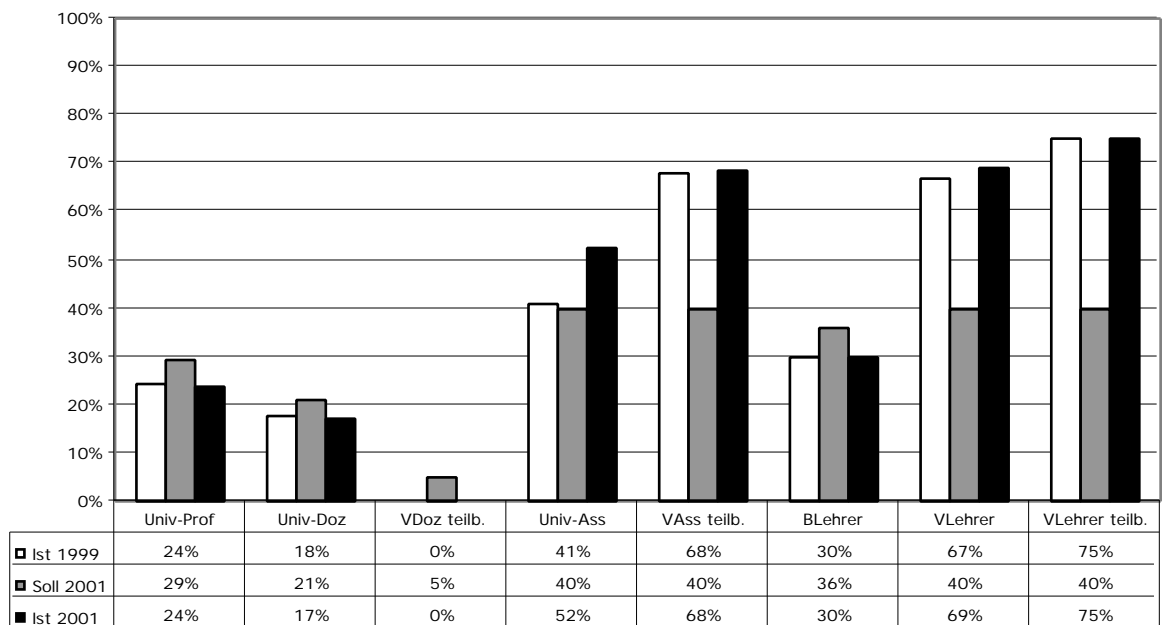
1.7.2001



Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen



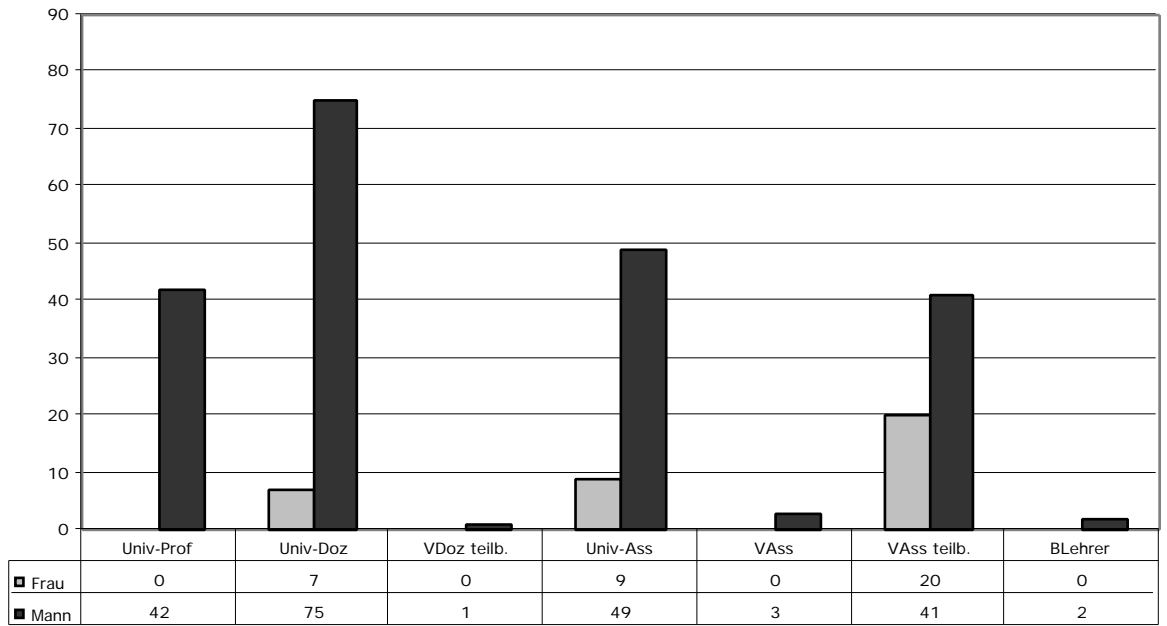
Ist-Soll-Vergleich  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Prozenten



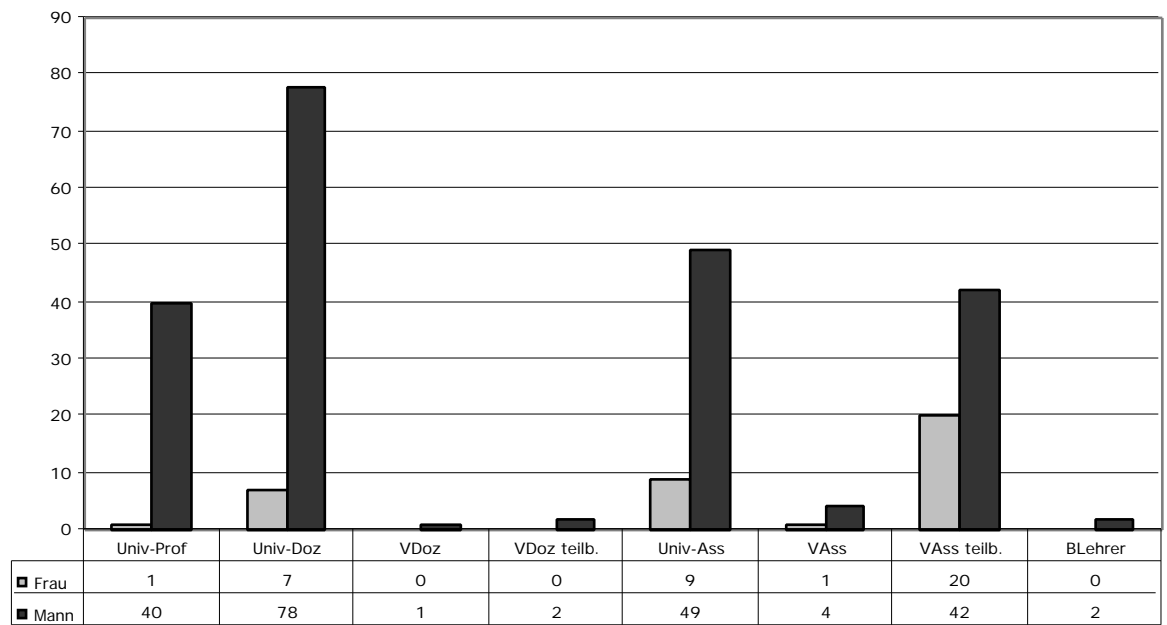
Der Frauenanteil unter den Universitätsprofessor/innen ist an der Geisteswissenschaftlichen Fakultät am höchsten. Nichtsdestotrotz wurde die Frauenquote hier nicht erfüllt. Bei den Universitätsdozent/innen ist ein Rückgang zu verzeichnen. Lediglich bei den Universitätsassistent/innen wurde die Quote mehr als gehalten – allerdings ist dies auch einer Abnahme der männlichen Universitätsassistenten zuzuschreiben, und der Anteil von 52% liegt rund 20% unterhalb des Frauenanteils bei den Absolvent/innen der Geisteswissenschaftlichen Fakultät (vgl. 2.1.9). Unter den – allesamt teilbeschäftigten – Vertragsassistent/innen ist die Frauenquote unverändert hoch. Sie entspricht damit in etwa dem Absolvettinnenanteil.

## 2.1.7 Naturwissenschaftliche Fakultät

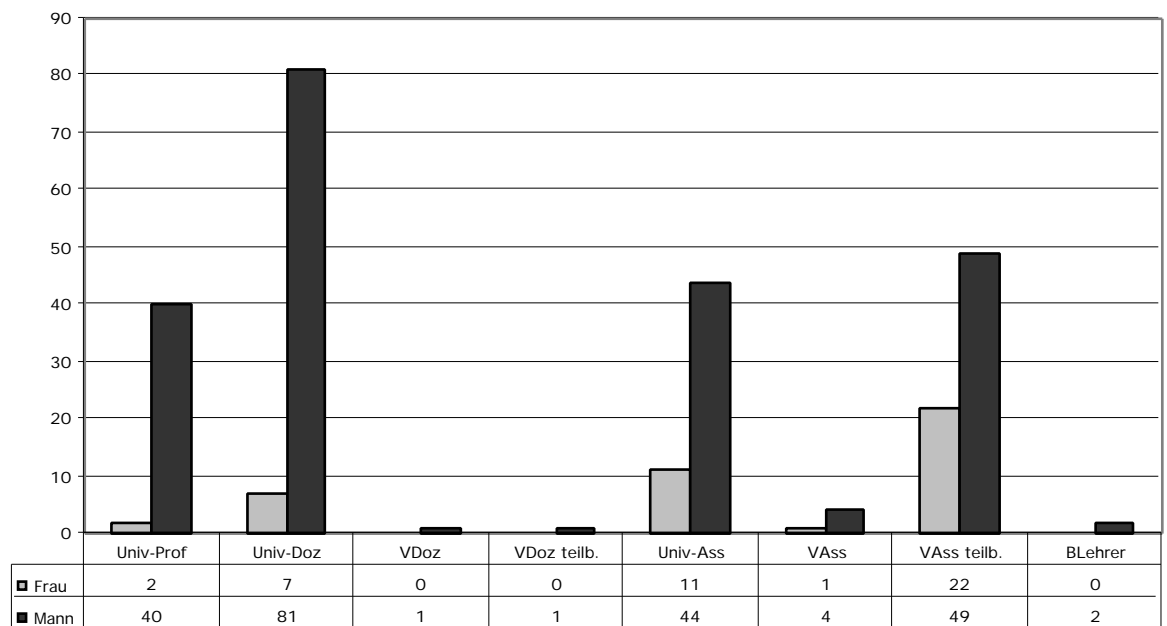
1.7.1999



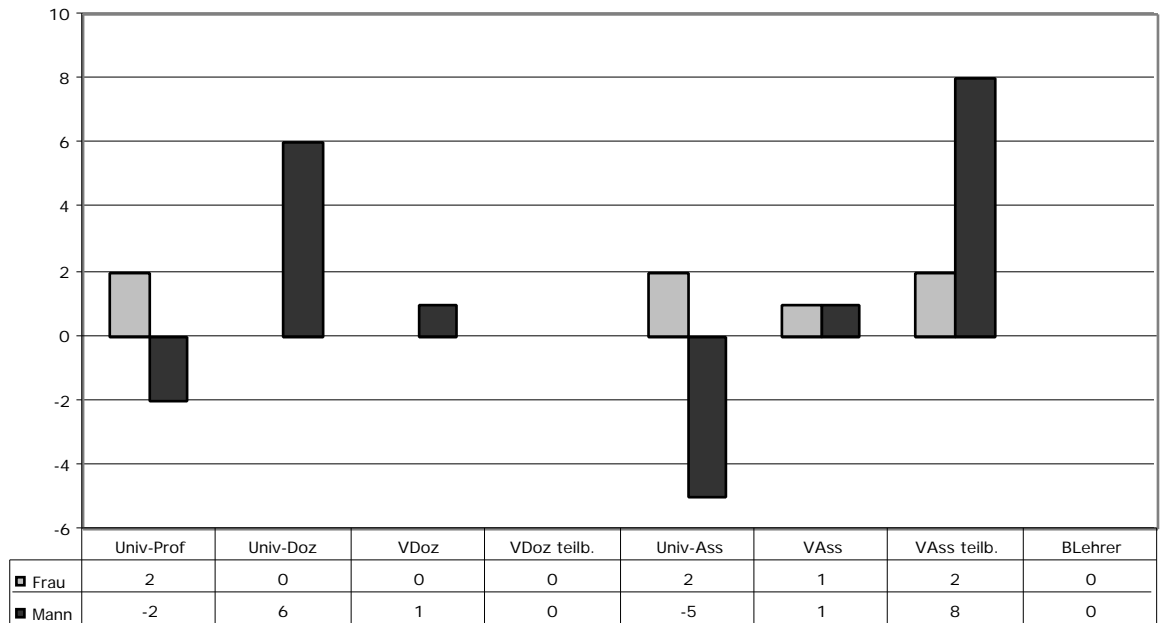
1.7.2000



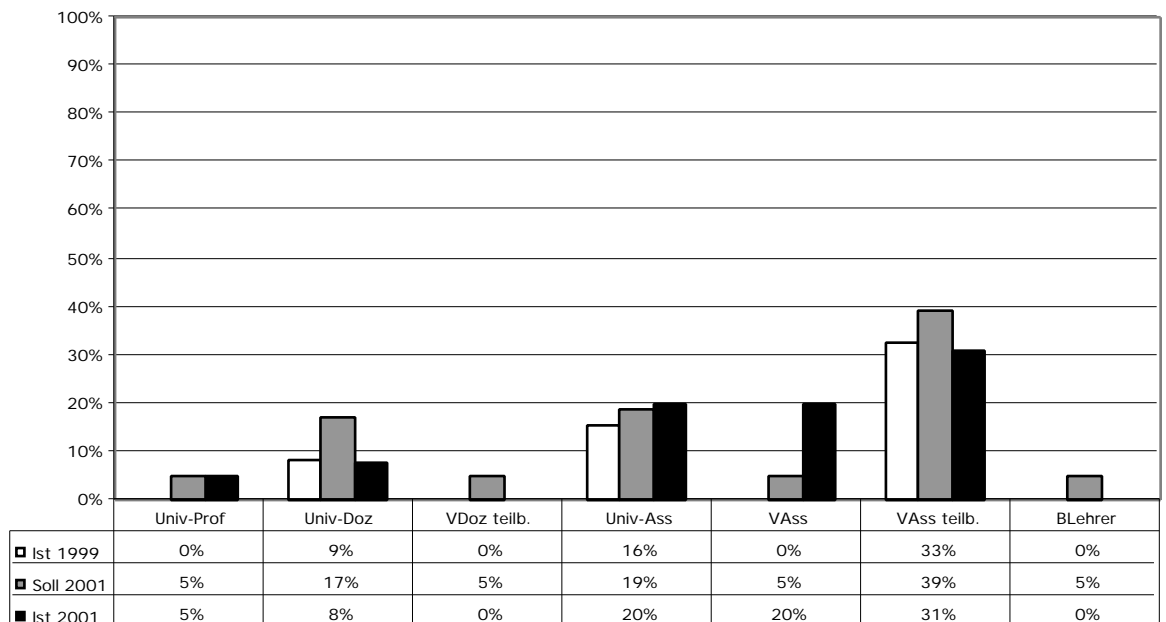
1.7.2001



Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen



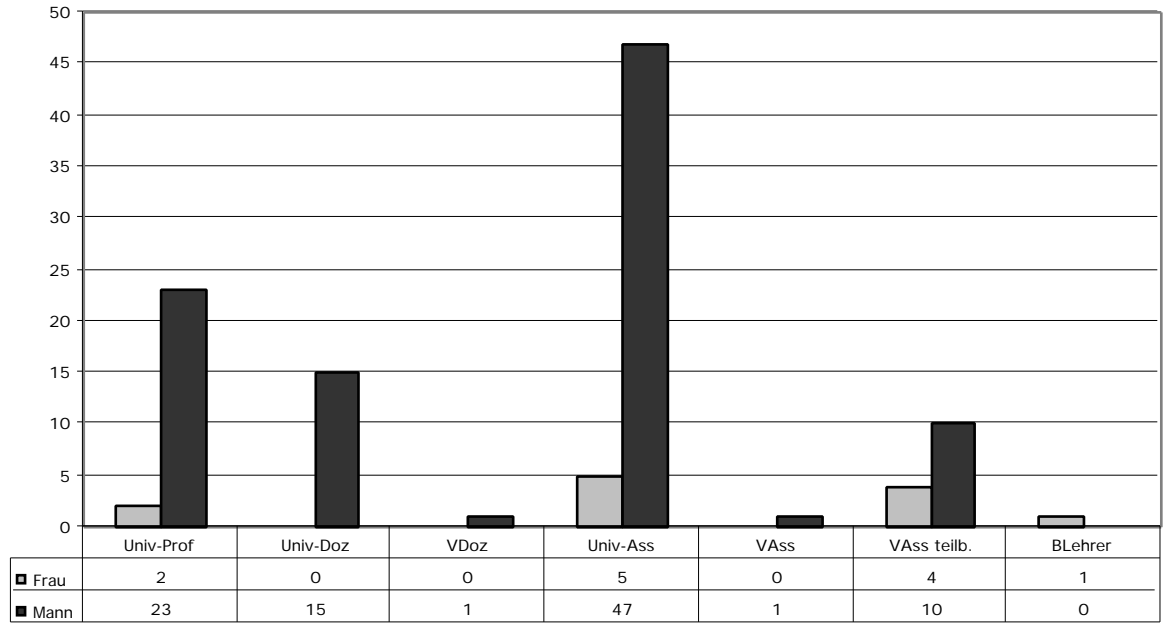
Ist-Soll-Vergleich  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Prozenten



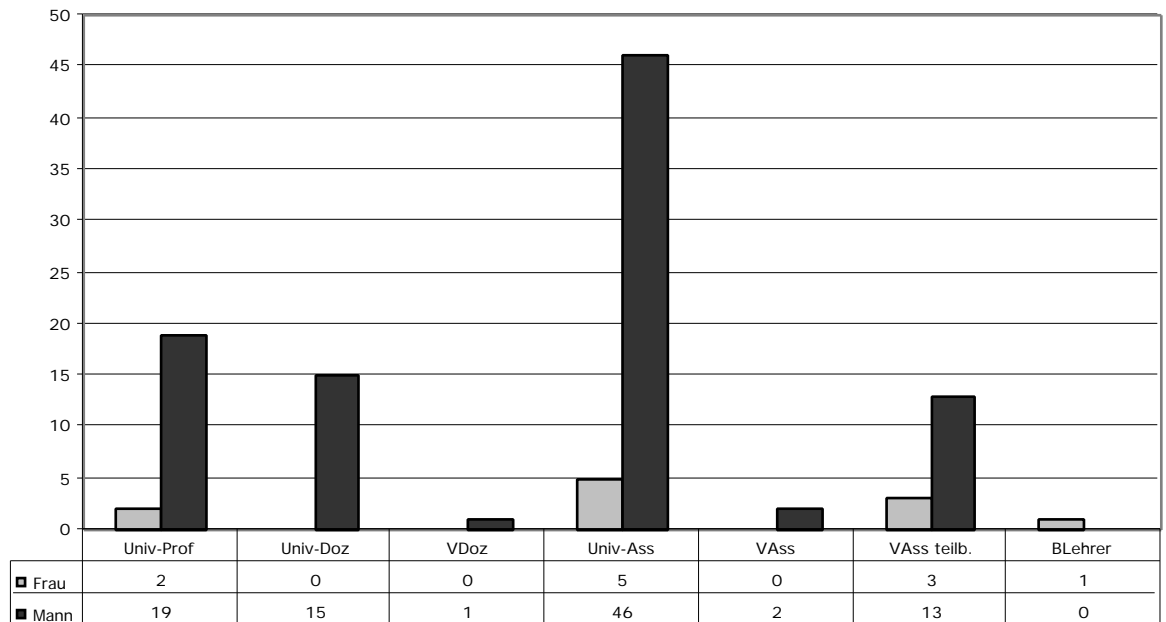
Als einziger Fakultät der Universität Innsbruck ist es der Naturwissenschaftlichen gelungen, den Soll-Wert bei den Universitätsprofessor/innen einzuhalten. Dies ist jedenfalls positiv zu bewerten; objekt relativiert sich dieser Erfolg durch die Tatsache, dass die Naturwissenschaftliche Fakultät damit immer noch nur sehr knapp über jenen beiden Fakultäten liegt – der Katholisch-Theologischen und der Rechtswissenschaftlichen – an denen keine Frau unter den Universitätsprofessoren aufscheint. Zu diesen zählte sie zum Stichtag 1.7.1999. Die Entwicklung bei den Universitätsdozent/innen liegt im negativen Gesamttrend der Universität und ist fallend. Dagegen wurde die Frauenquote bei den Universitätsassistent/innen erfüllt – aber auch hier bedingt durch einen Übergang männlicher Universitätsassistenten zu den Universitätsdozent/innen. Unter den teilbeschäftigten Vertragsassistent/innen wird die Frauenquote nicht erreicht. Wird die Frage der Voll- oder Teilzeitbeschäftigung außer acht gelassen, so lauten die Werte: Ist-Stand 1999 31%, Soll-Stand 2001 37,5%, Ist-Stand 2001 30%. Der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs, der nach den Absolvent/innenzahlen bei rund 50% liegt, wird demnach hier nicht ausreichend berücksichtigt (Vgl. auch die Absolvent/innenzahlen: 2.1.9).

## 2.1.8 Baufakultät

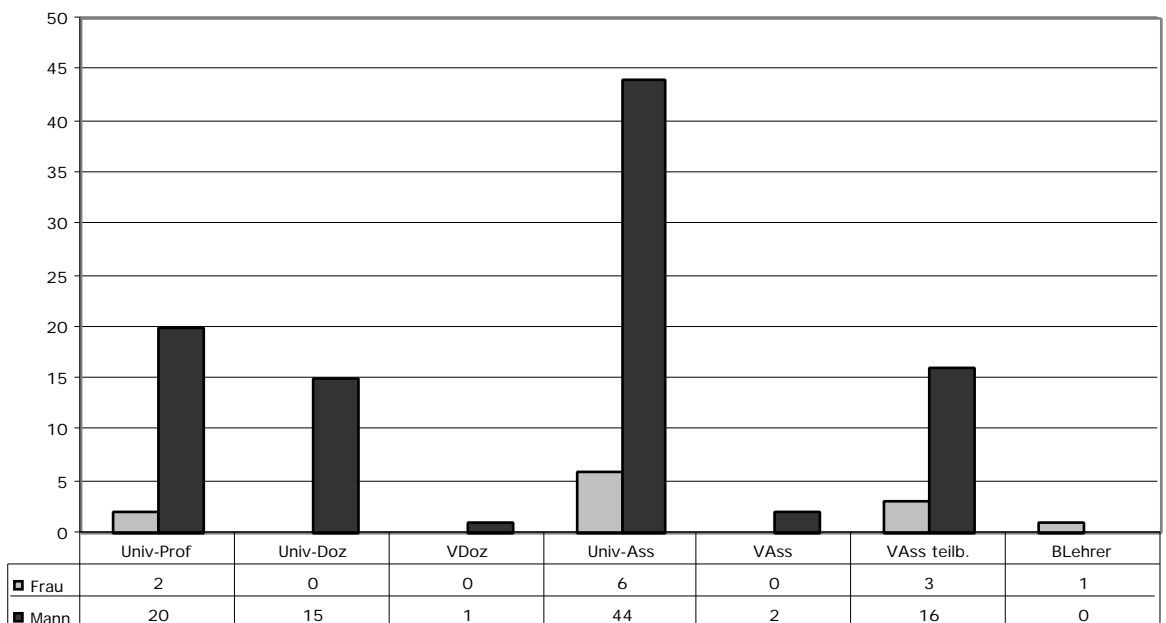
1.7.1999



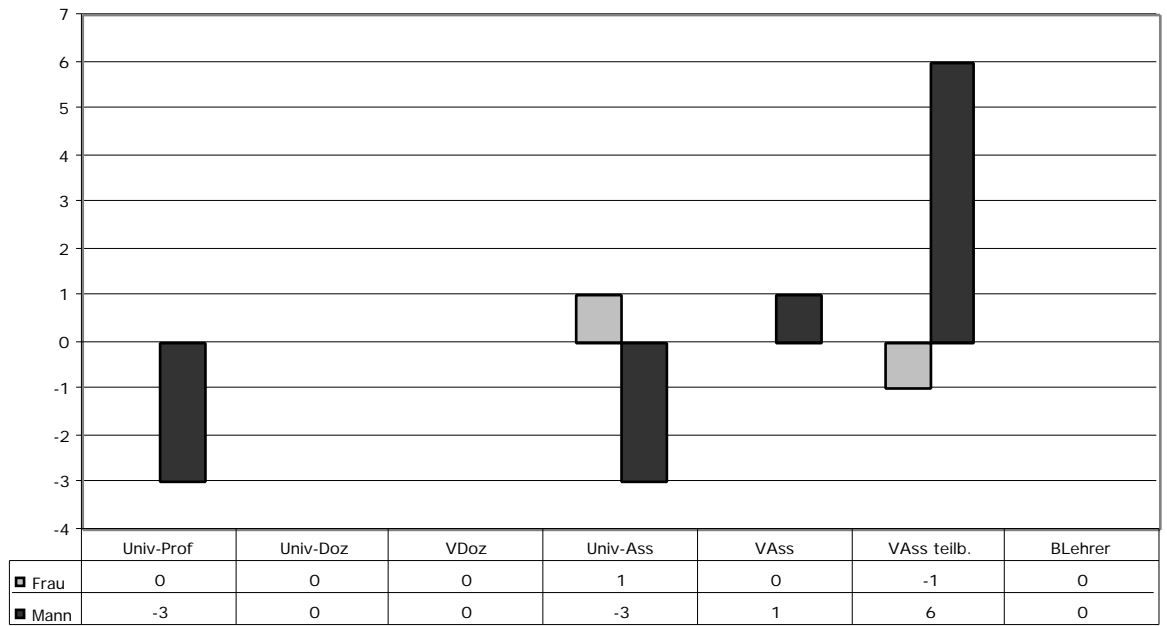
1.7.2000



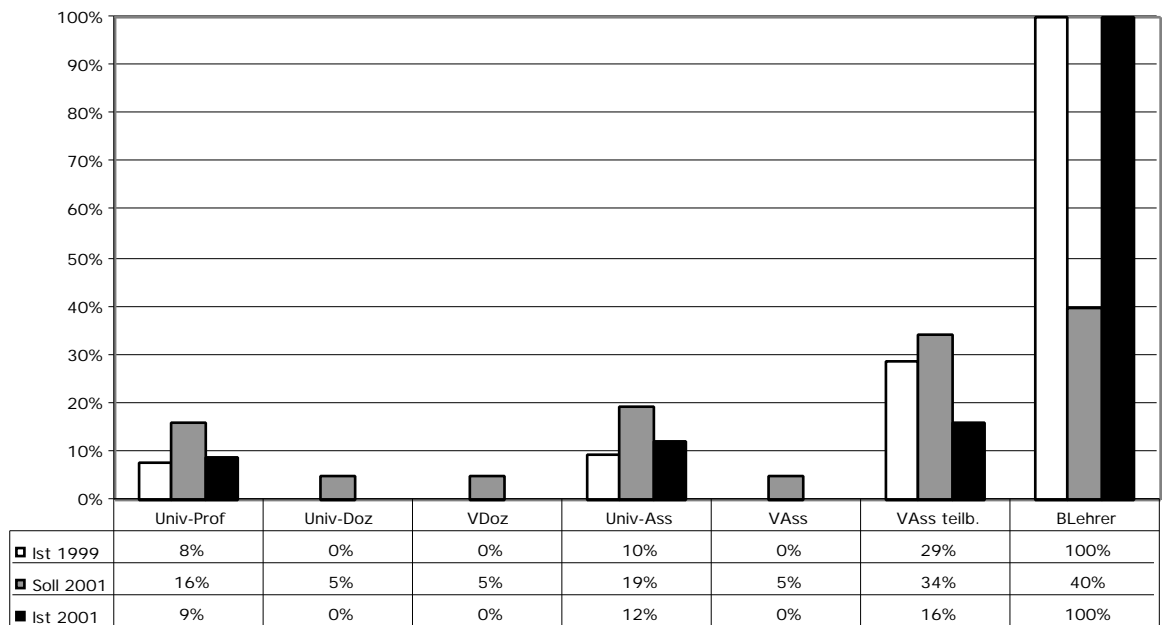
1.7.2001



Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen



Ist-Soll-Vergleich  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Prozenten

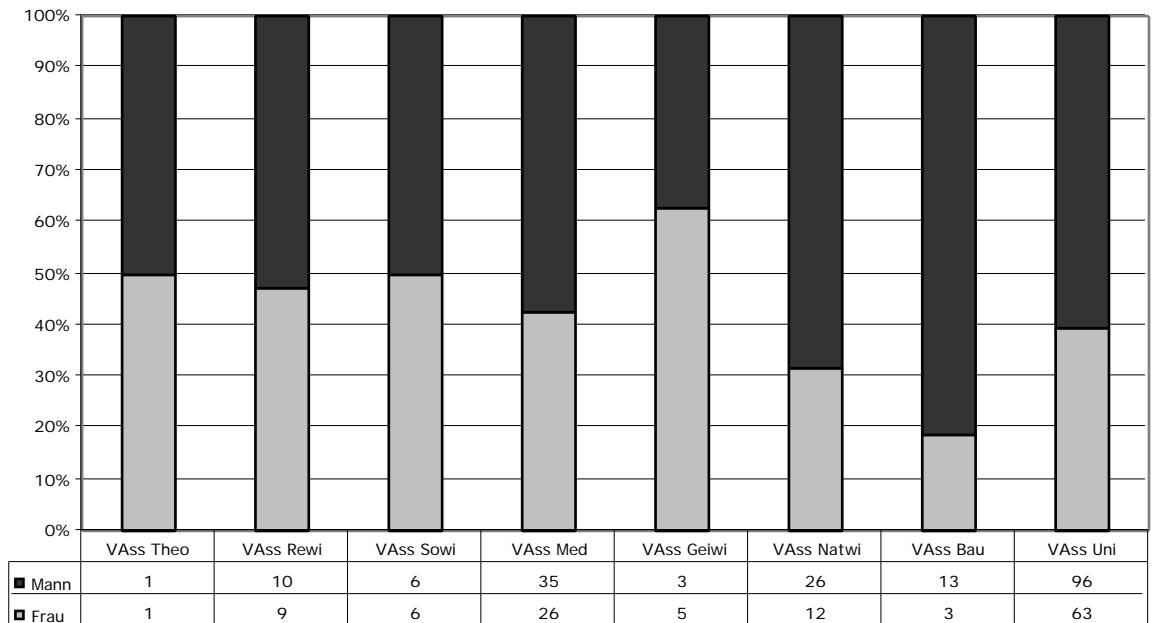


An der Bau fakultät kann keine positive Entwicklung in Richtung der Erfüllung des Frauenförderungsplans erkannt werden. Zwar liegt der Anteil von weiblichen Absolventinnen mit rund 20% konstant am niedrigsten im Vergleich mit den übrigen Fakultäten (vgl. 2.1.9), jedoch spiegelt sich selbst dieser Wert in den dargestellten Daten nicht wider. Das Programm FIT (Frauen in die Technik) mag hier in Hinkunft Änderungen bewirken, bisher sind keine erkennbar.

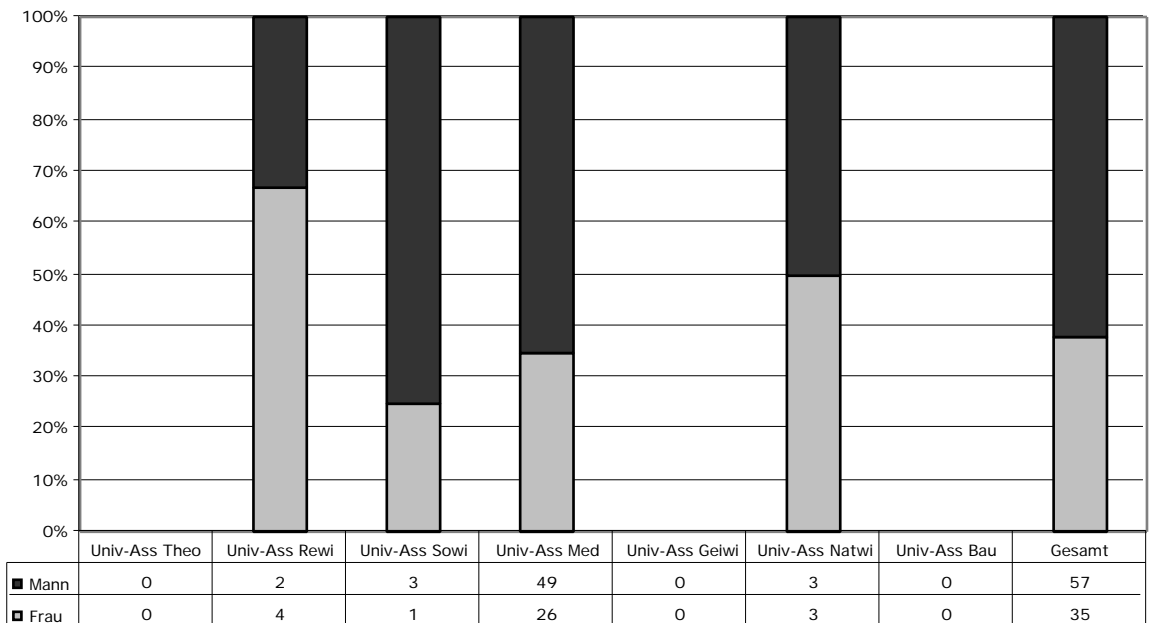
## 2.1.9 Neueinstellungen von Vertrags- und Universitätsassistent/innen vs. Absolvent/innen

Die folgenden Übersichten zeigen die Anzahl von Neueinstellungen bei Vertrags- bzw. Universitätsassistent/innen im Betrachtungszeitraum (1.7.1999 – 30.6.2001). Hierbei wurden nur solche Personen gezählt, die vordem keinen Planposten bekleideten. Die Daten werden den Zahlen der Absolvent/innen aus den unmittelbar vorausgegangenen Studienjahren gegenübergestellt.

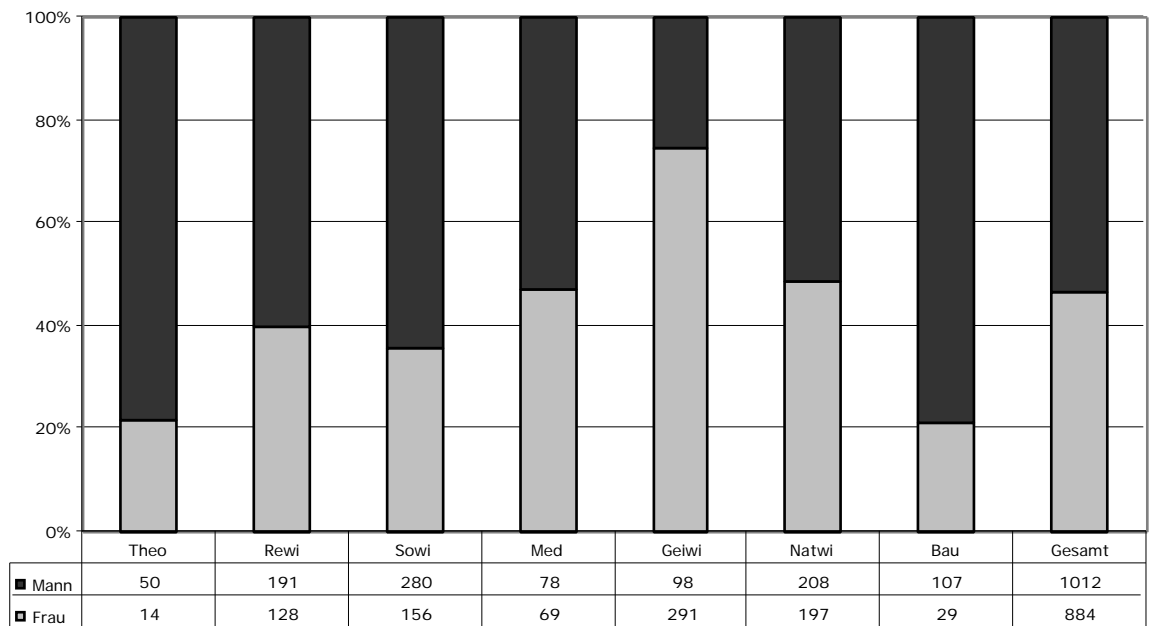
Neueinstellung von VAss  
1.7.1999 - 1.7.2001



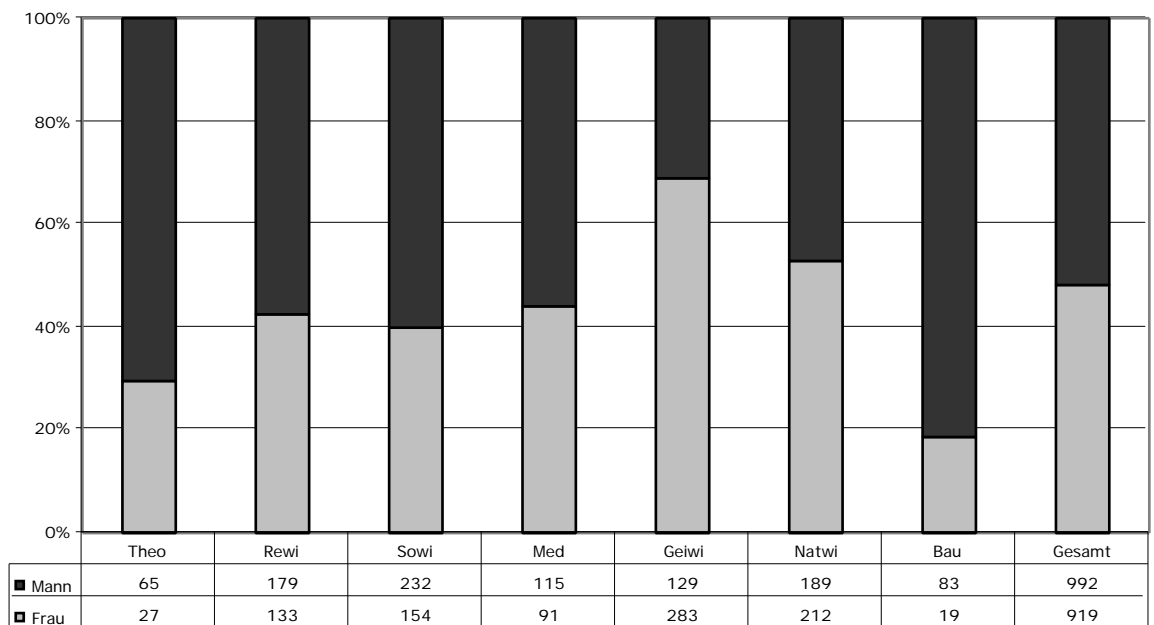
Neueinstellung von Univ-Ass  
1.7.1999 - 1.7.2001



AbsolventInnen  
Studienjahr  
1997/98



AbsolventInnen  
Studienjahr  
1998/99

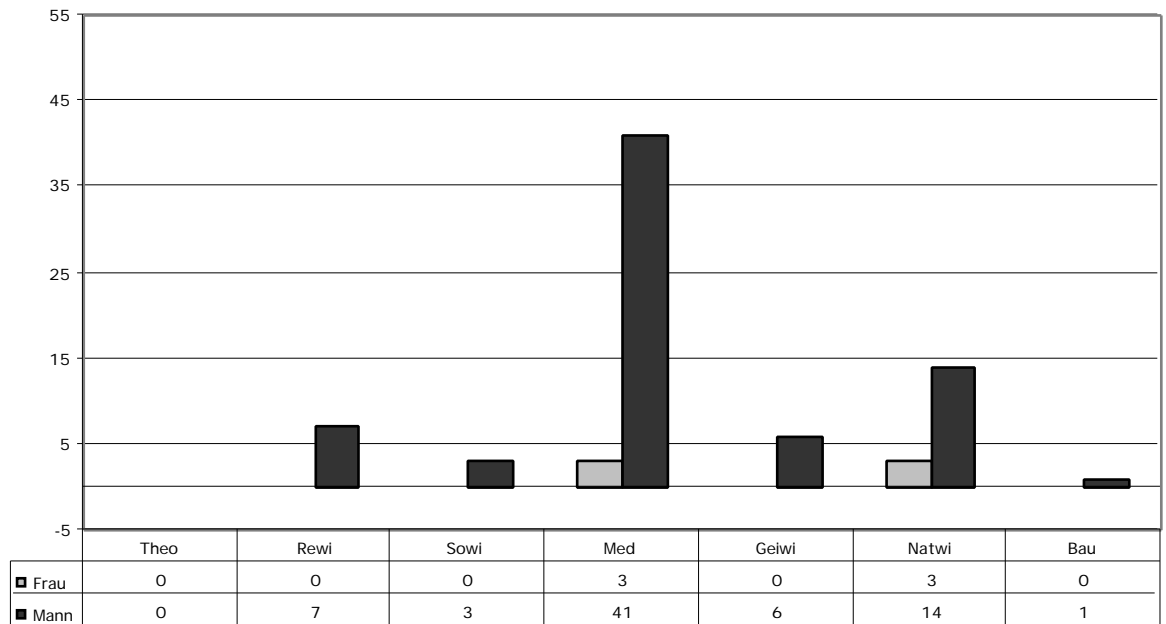


Die zum Teil sehr niedrigen Werte hinsichtlich Neueinstellungen von Vertrags- bzw. Universitätsassistent/innen bei manchen Fakultäten lassen naturgemäß keine fundierten Schlüsse zu. An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät liegen beide Prozentsätze des Frauenanteils für neu eingestellte Assistent/innen über jenen der Absolvent/innen. Die Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät zeigt ein weniger ausgewogenes Bild. An der Medizinischen Fakultät ist der Frauenanteil unübersehbar zu niedrig – dies gilt auch dann, wenn in Rechnung gestellt wird, dass Absolvent/innen der Naturwissenschaftlichen Fakultät dort in beträchtlichem Maße beschäftigt werden. Die Geisteswissenschaftliche Fakultät zeigt zwar einen hohen Anteil an neubestellten Vertragsassistent/innen, dieser liegt jedoch unterhalb des Frauenanteils bei den Absolvent/innen. Die Naturwissenschaftliche Fakultät bleibt besonders bei den Vertragsassistent/innen unterhalb des zu erwartenden Frauenanteils, bei den Universitätsassistent/innen zeigt sich ein ausgeglichenes Bild. An der Bau fakultät wird ein in etwa dem Absolventinnenanteil angemessener Prozentsatz erreicht. Für die Gesamtuniversität entsprechen die Werte nicht. Ausschlaggebend sind hierfür die dominierenden Zahlen der Medizinischen und der Naturwissenschaftlichen Fakultät.

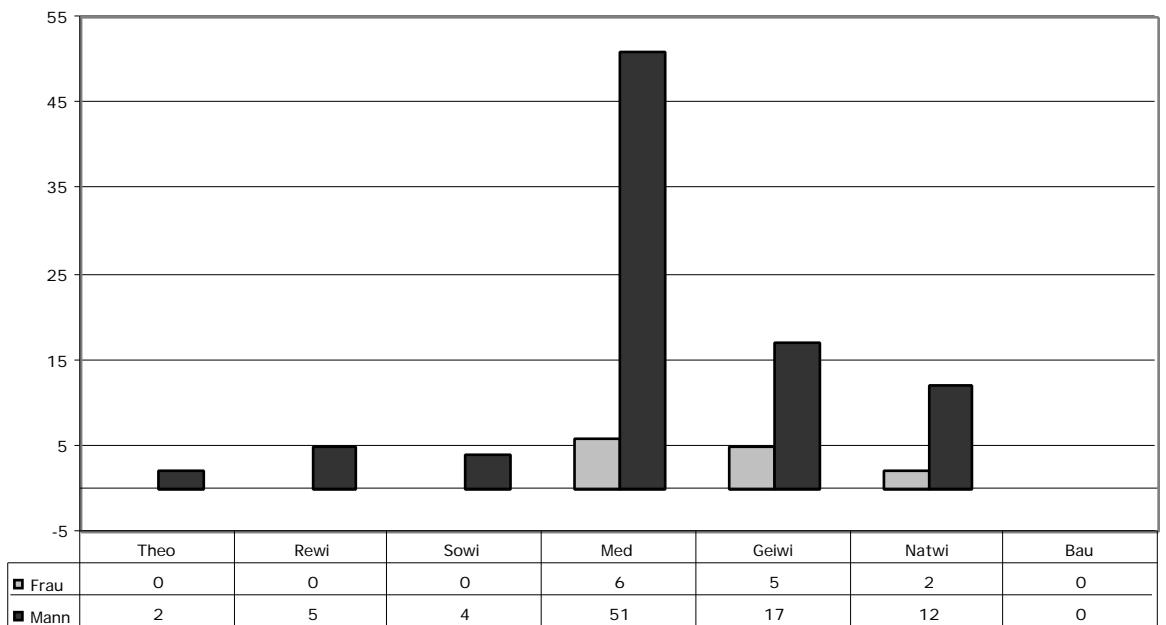
## 2.1.10 Habilitationen

Habilitationen im Betrachtungszeitraum (1.7.1999 – 30.6.2001) und im Vergleichszeitraum (1.7.1997 – 30.6.1999). Da sich die Habilitation erst auf Antrag und im Folgesemester auf den Status auswirkt, kommt es zu Abweichungen vom dokumentierten Planstellenstand. Der deutliche Anstieg im Betrachtungszeitraum bei der Medizinischen und der Geisteswissenschaftlichen Fakultät steht mit der Änderung des Dienstrechts in kausalem Zusammenhang.

Habilitationen  
1.7.1997 - 1.7.1999



Habilitationen  
1.7.1999 - 1.7.2001



Die aus dem Anteil an Universitätsassistent/innen zu prognostizierende Frauenquote an Habilitationen (vgl. 2.1.1) wird vom tatsächlichen Wert weit unterboten. Zwar ist ein leichter Anstieg vom Vergleichszeitraum (8%) zum Betrachtungszeitraum (13%) zu verzeichnen, er ist aber nicht geeignet, grundsätzlich die Zweifel zu zerstreuen, ob das weibliche wissenschaftliche Personal die nach wie vor wichtige Karrierestufe der Habilitation unter chancengleichen Bedingungen zu erreichen die Möglichkeit hat.

## 2.2 Nicht-wissenschaftliches Personal

Die Komplexität – um nicht von Unübersichtlichkeit zu sprechen – bei den Bediensteten des nicht-wissenschaftlichen Personals erschwert eine befriedigende Zusammenschau. Damit entziehen sich die Daten auch einer systematischen Interpretation. Diesem Problem könnte begegnet werden, indem die Beamten und Vertragsbediensteten, welcher Fassung des entsprechenden Dienstrechts auch immer sie zuzuordnen wären, unter Weglassung von Funktionsgruppen, Funktionsstufen, Funktionszulagen usw. nach Verwendungsgruppen bzw. Entlohnungsgruppen zusammengefasst würden. Tatsächlich würde dies jedoch keine befriedigende Lösung darstellen, zumal damit Gehaltsunterschiede, welche sich aus den diversen Funktionszuordnungen ergeben, eingeebnet würden. Dass diese Gehaltsunterschiede ein beträchtliches Ausmaß annehmen können – bis zu mehreren 10.000,-- ATS monatlich – dürfte bekannt sein.

Eine Tendenz läßt sich wohl trotz der Komplexität und Unübersichtlichkeit ablesen: Der Frauenanteil ist dort geringer, wo Einstufung, Funktion und damit Gehalt höher sind.

Die Unübersichtlichkeit und Komplexität hat darüber hinaus einen weiteren Nachteil. Sie erschwert aufgrund der durch sie bedingten Intransparenz die Durchsetzung des Frauenförderungsplans.

Abkürzungen:

DK . . . . . Dienstklasse

EG . . . . . Entlohnungsgruppe

FG . . . . . Funktionsgruppe

FS . . . . . Funktionsstufe

FZ . . . . . Funktionszulage

G . . . . . Grundlaufbahn

SV . . . . . Sondervertrag

VB . . . . . Vertragsbedienstete, Vertragsbediensteter

VG . . . . . Verwendungsgruppe

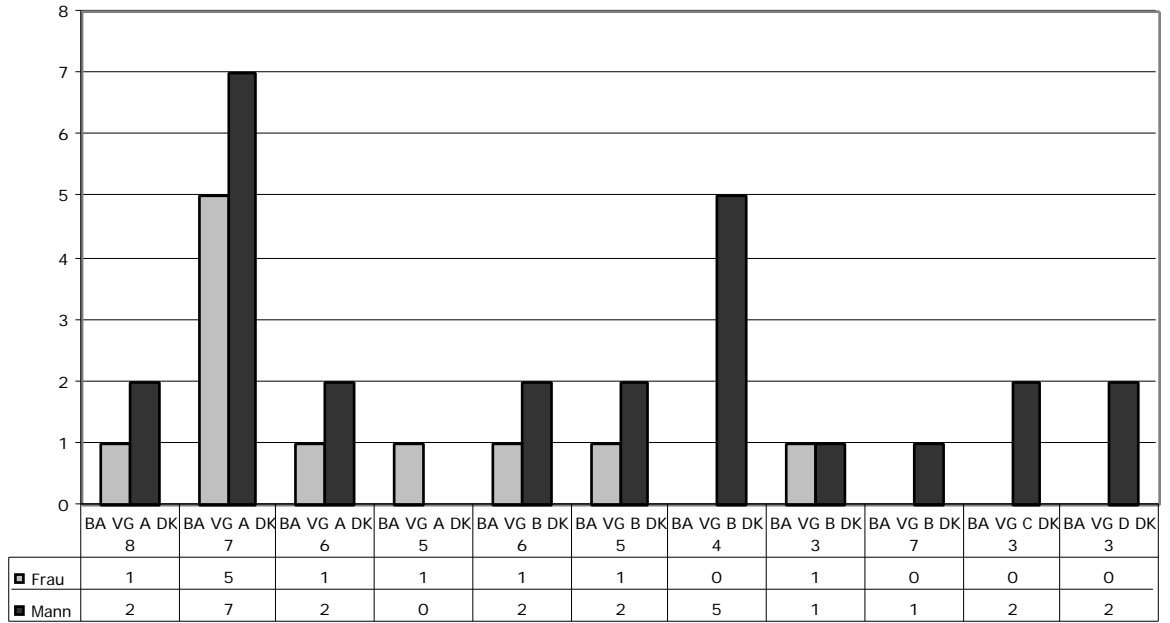
teilb . . . . . teilbeschäftigt (das Beschäftigungsausmaß ist geringer als 100%)

Die Daten werden auf den folgenden Seiten aus den oben genannten Gründen unkommentiert dargestellt.

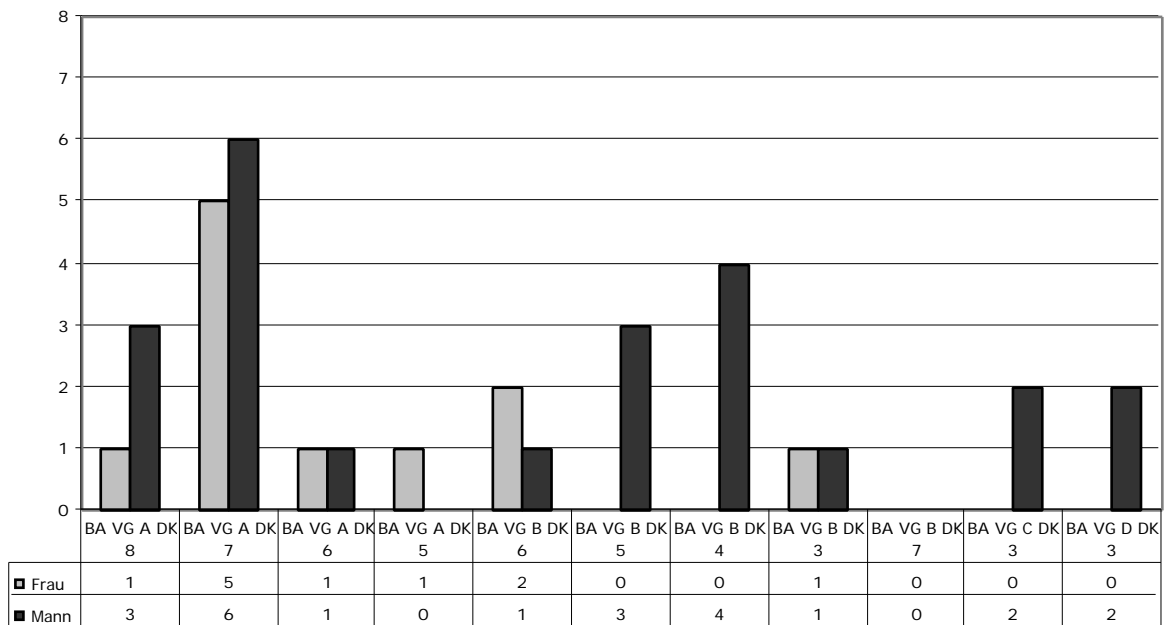
## 2.2.1 Nicht-wissenschaftliches Personal der Universität ohne die Fakultäten

### 2.2.1.1 Beamte der allgemeinen Verwaltung (Schema A)

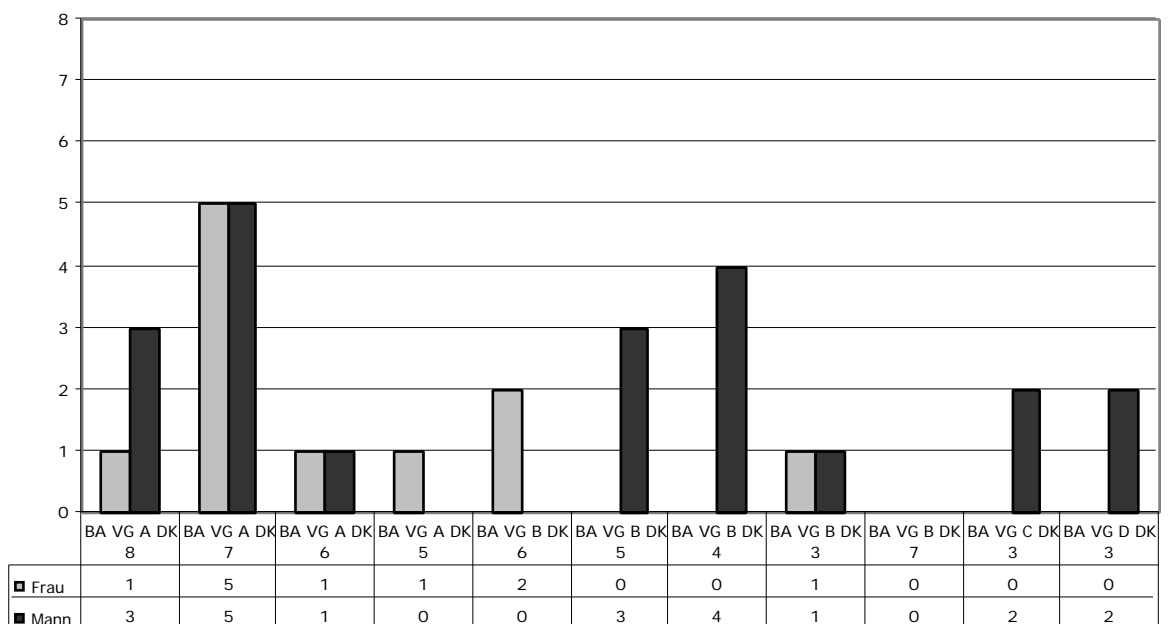
1.7.1999



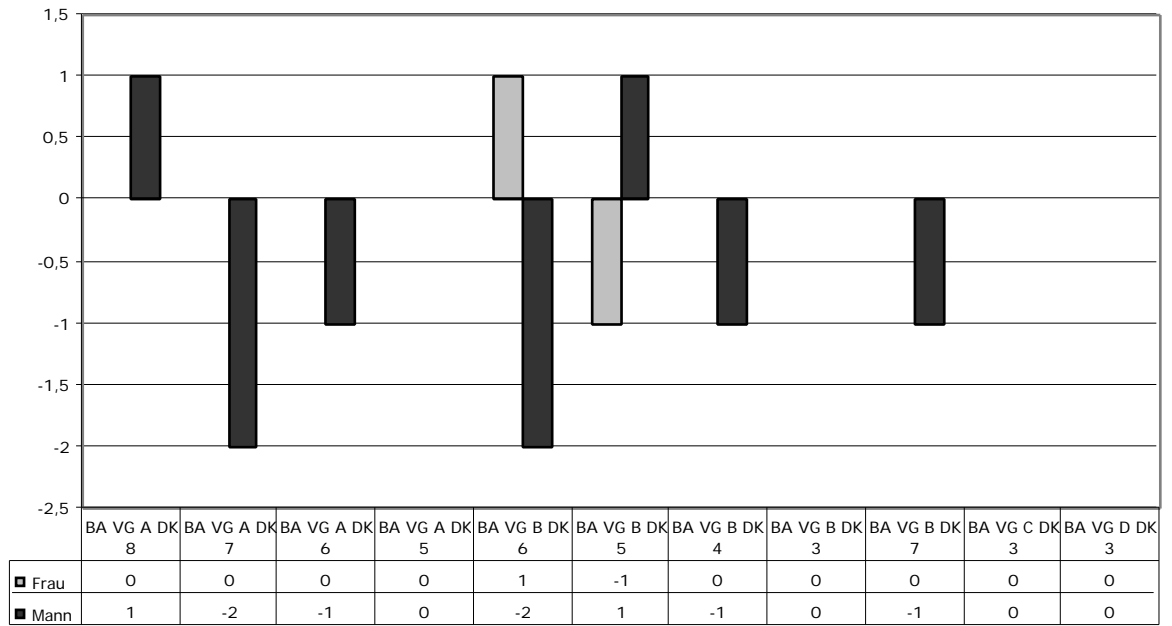
1.7.2000



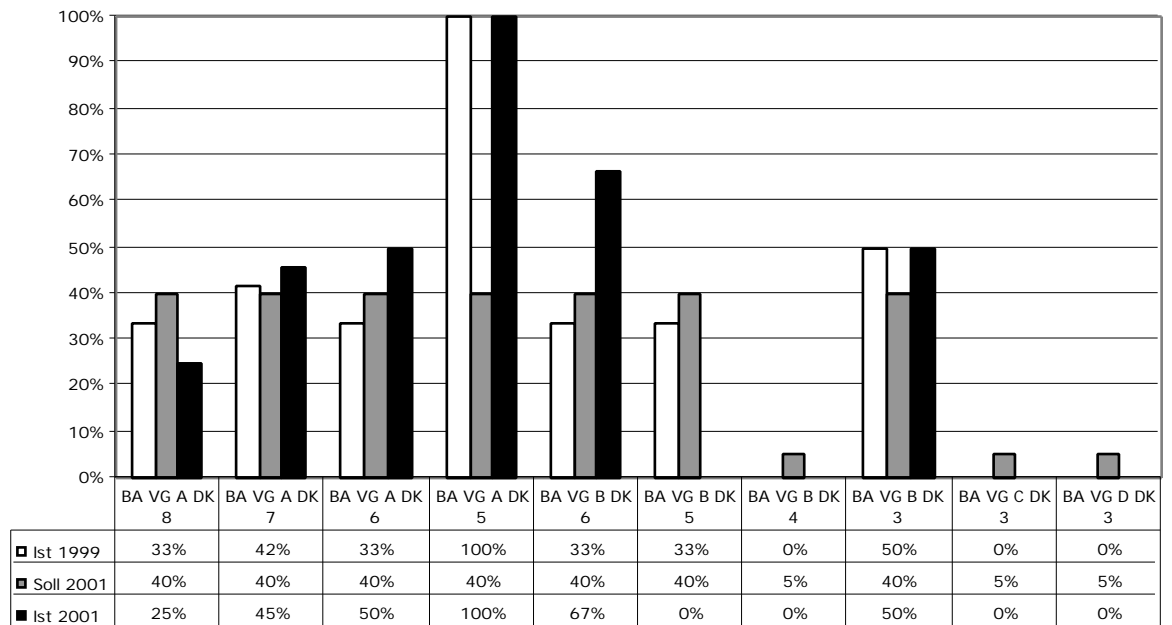
1.7.2001



Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen

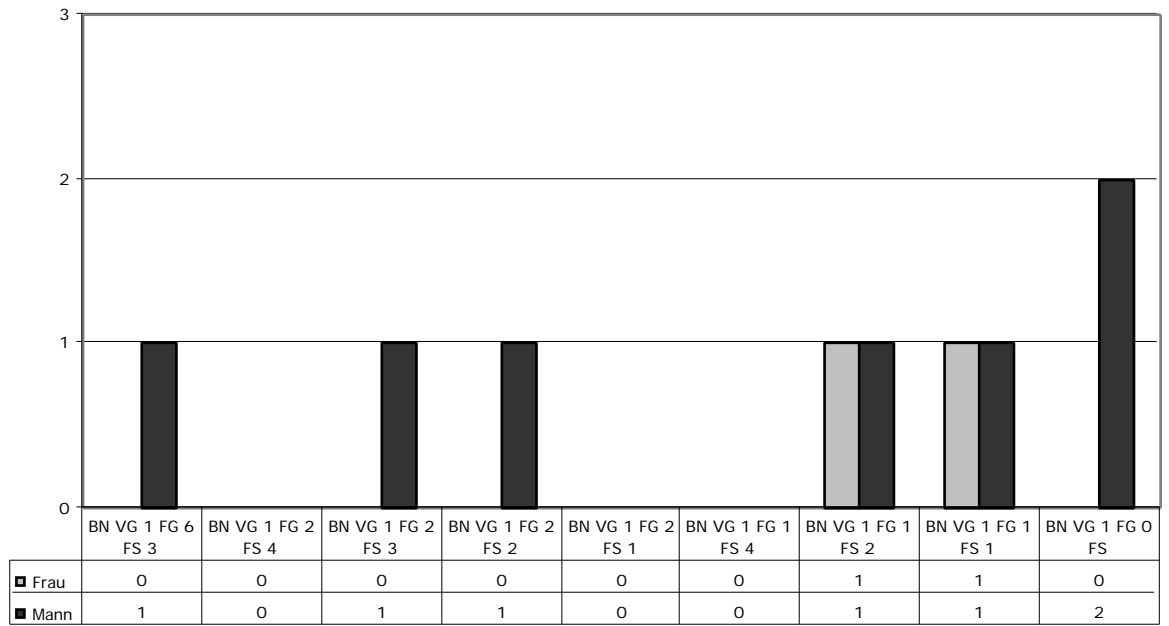


Ist-Soll-Vergleich  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Prozenten

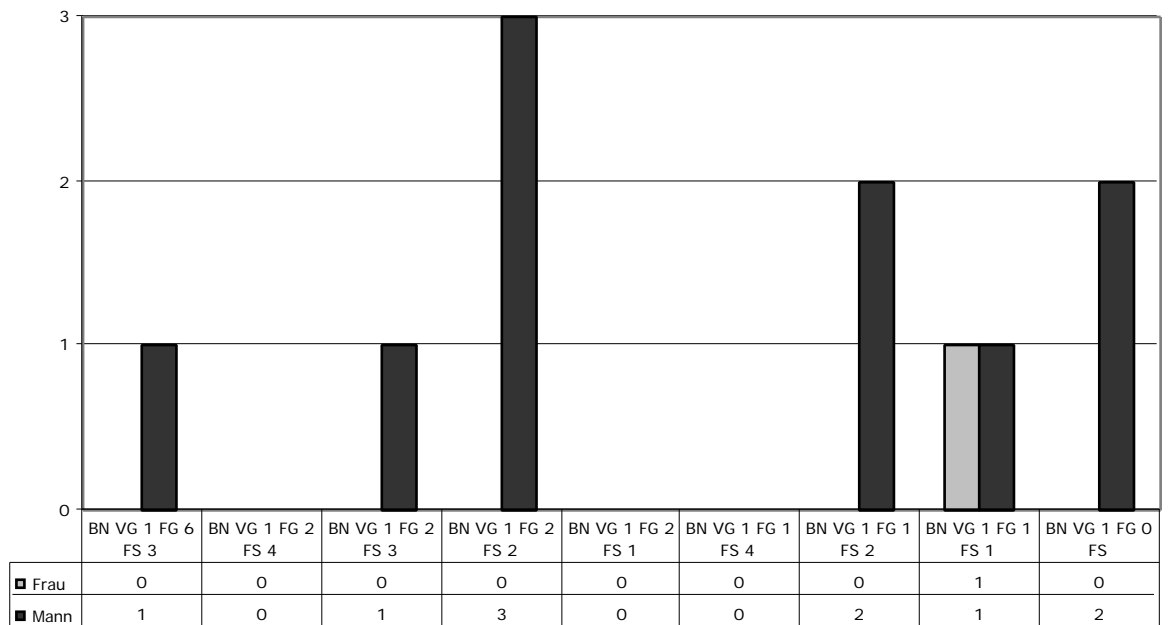


## 2.2.1.2 Beamte – allgemeiner Verwaltungsdienst (A1)

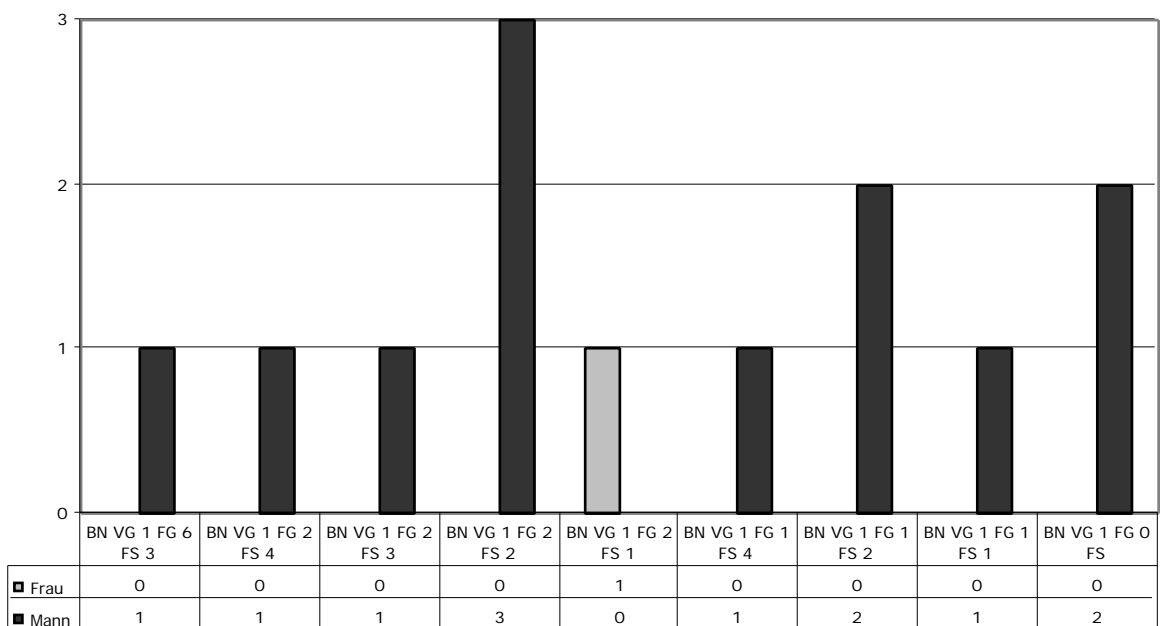
1.7.1999



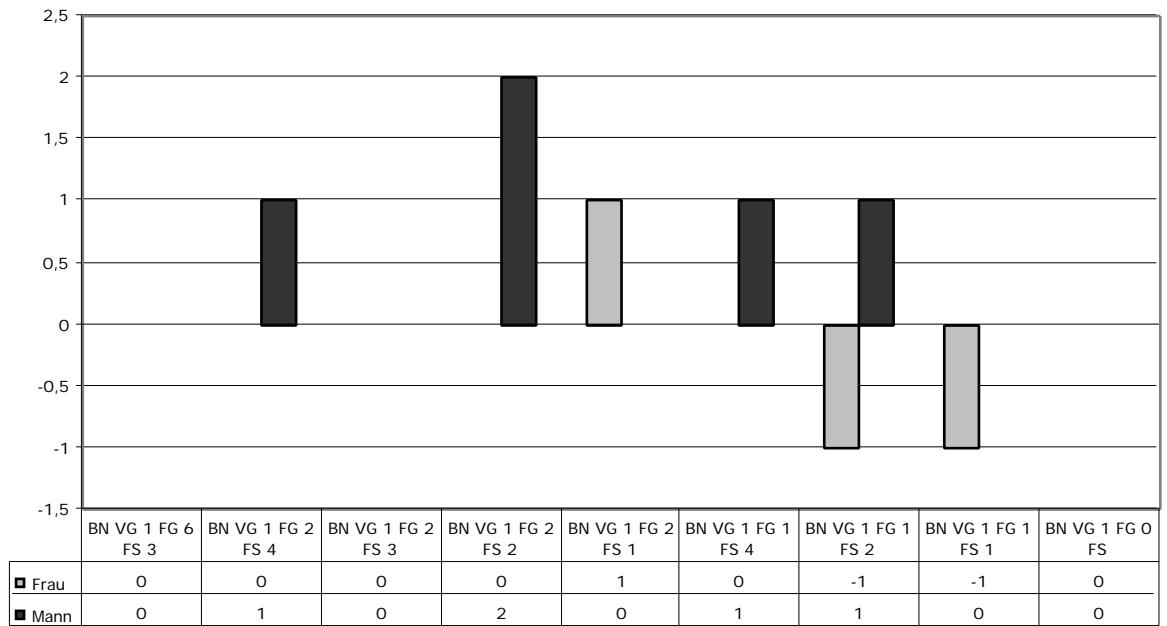
1.7.2000



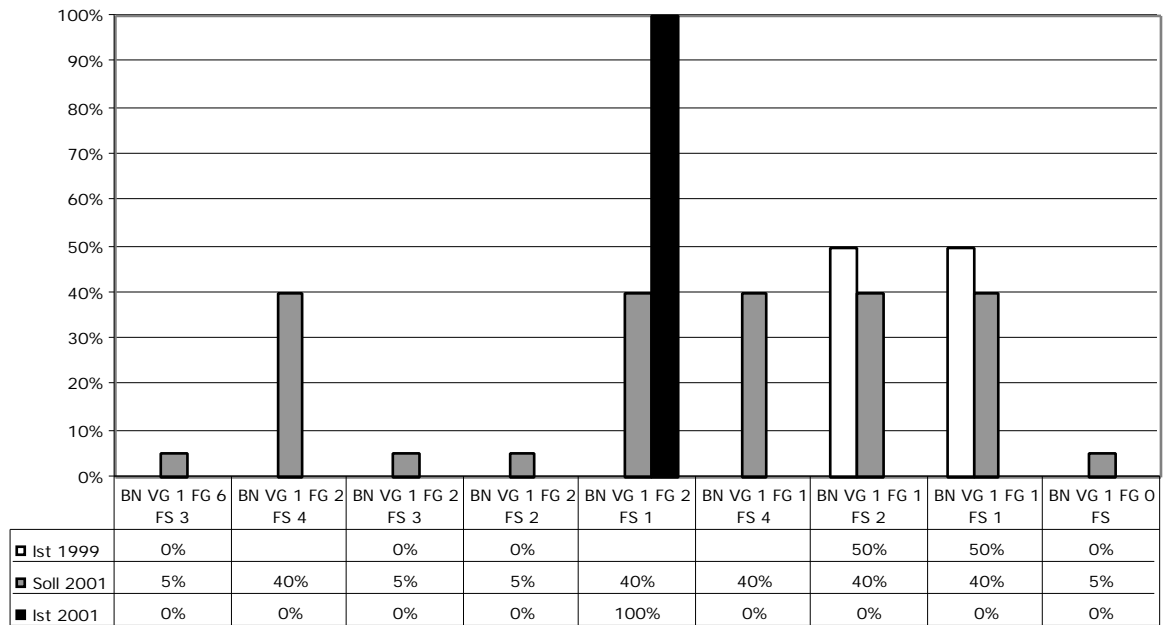
1.7.2001



Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen

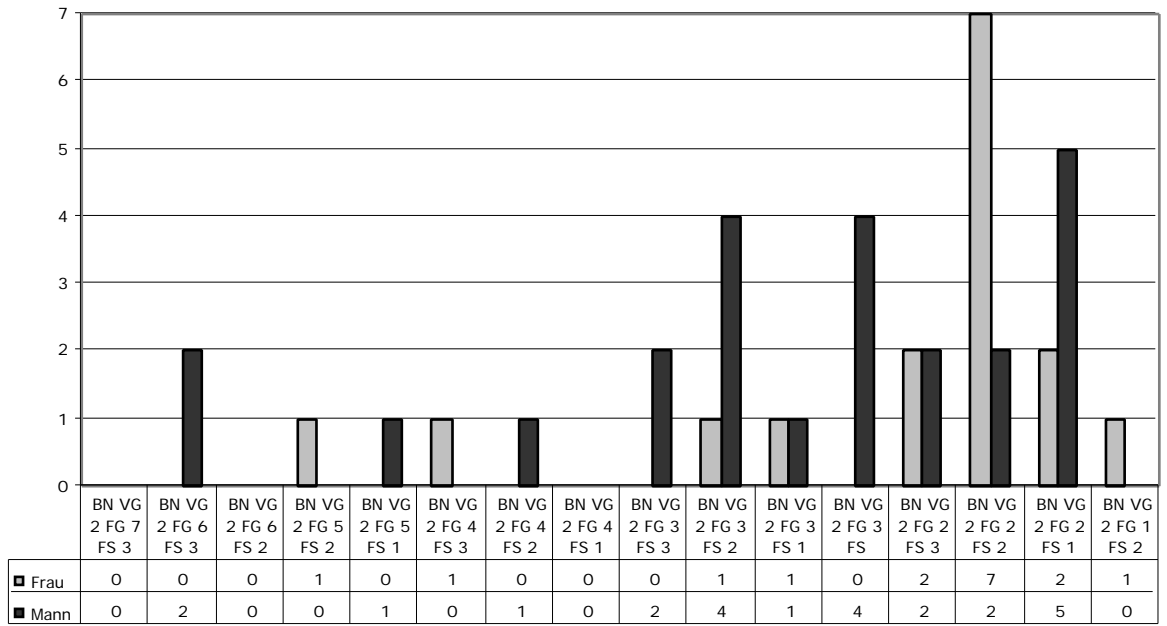


Ist-Soll-Vergleich  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Prozenten

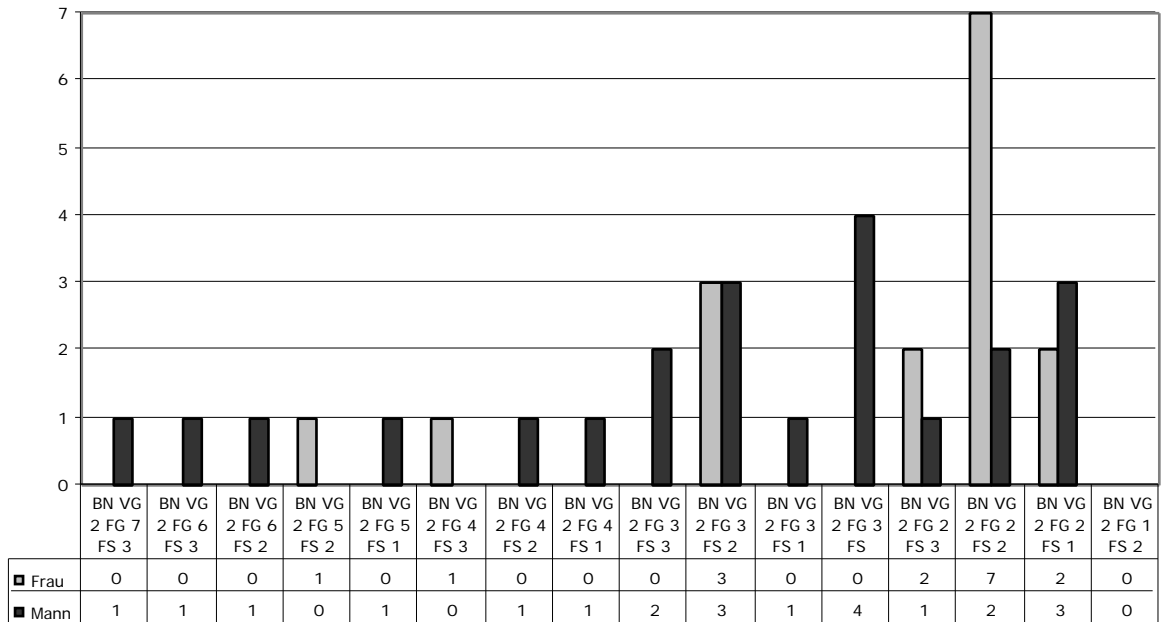


### 2.2.1.3 Beamte – allgemeiner Verwaltungsdienst (A2)

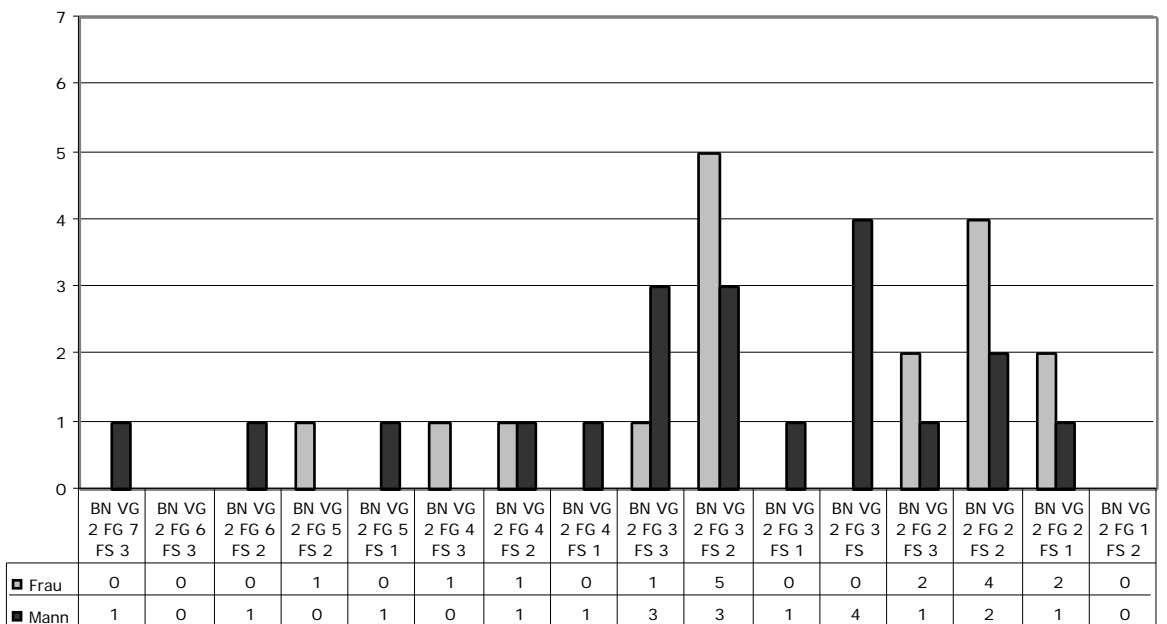
1.7.1999



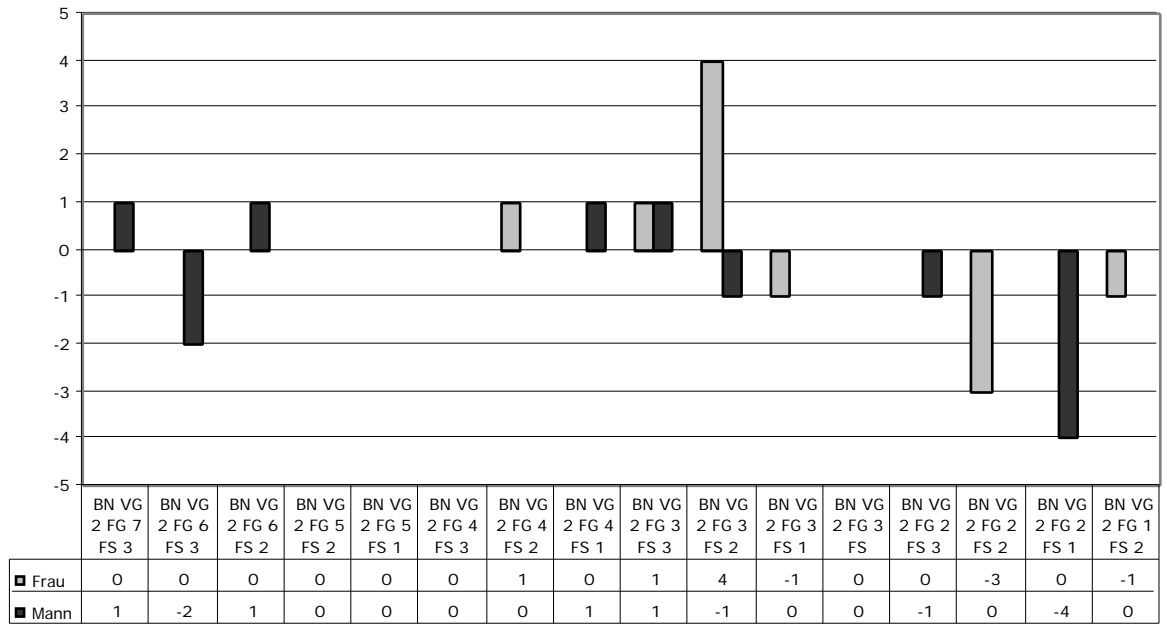
1.7.2000



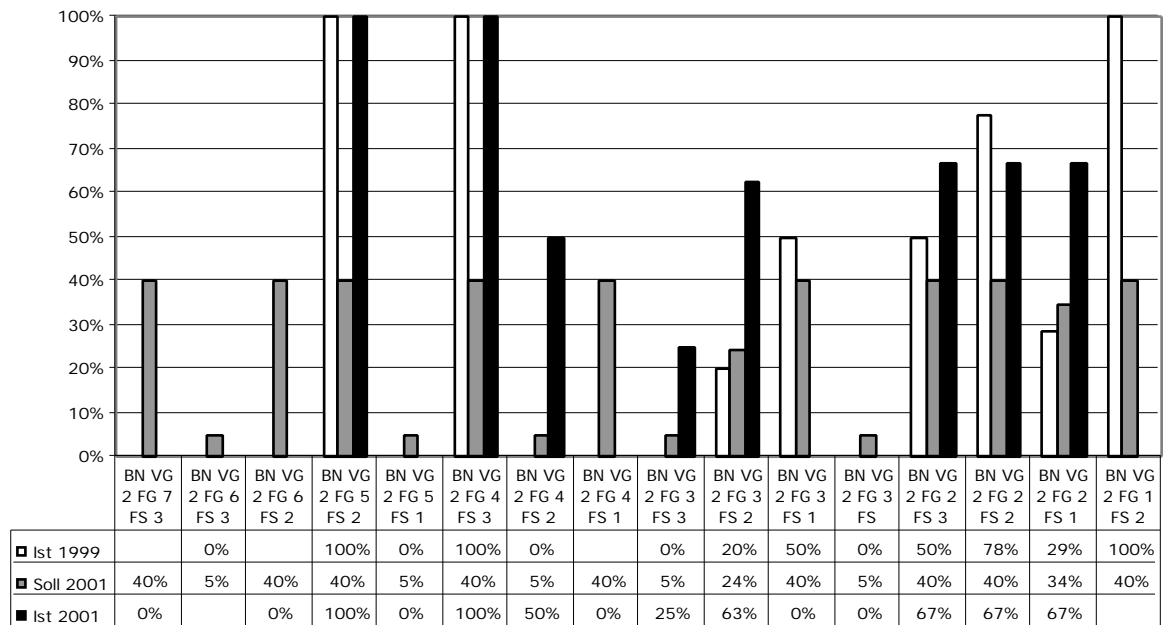
1.7.2001



Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen

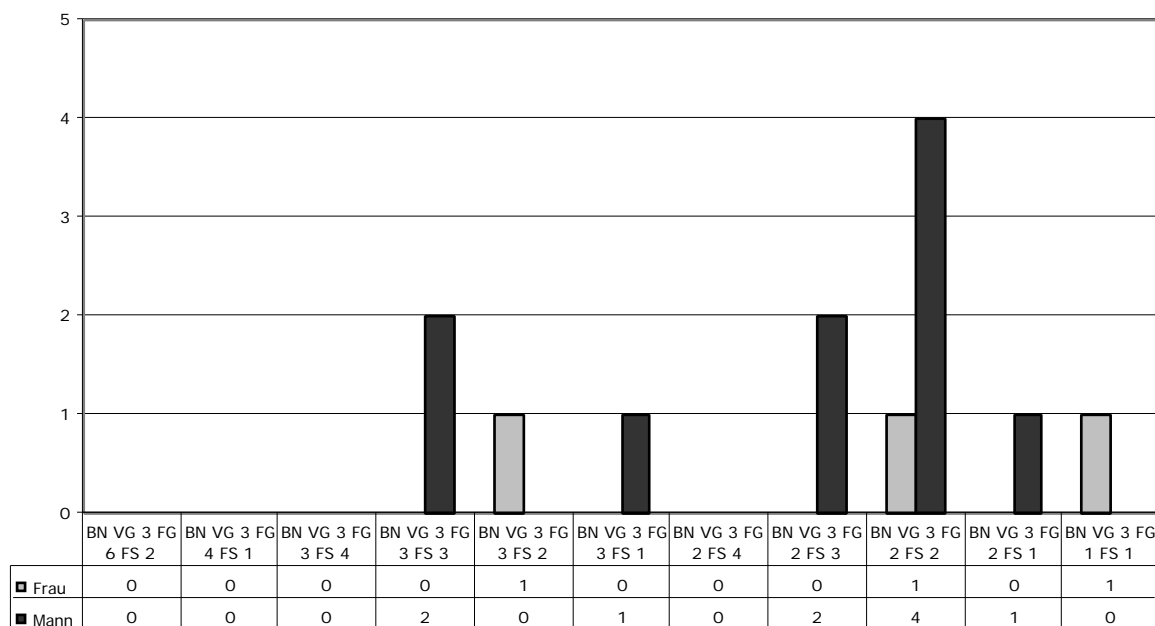


Ist-Soll-Vergleich  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Prozenten

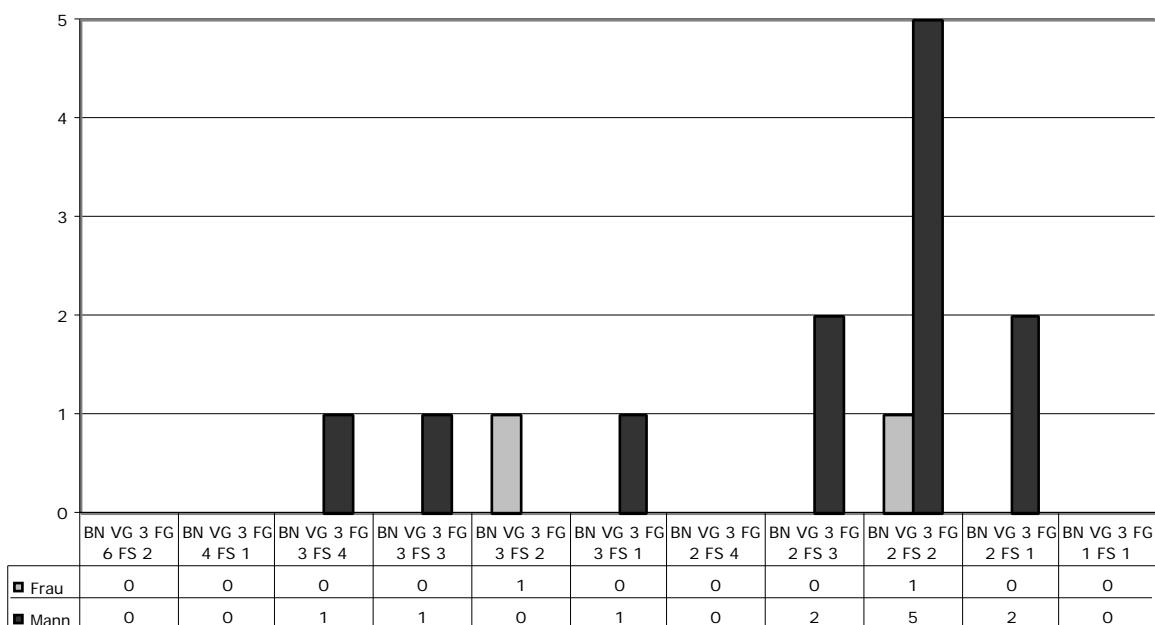


## 2.2.1.4 Beamte – allgemeiner Verwaltungsdienst (A3)

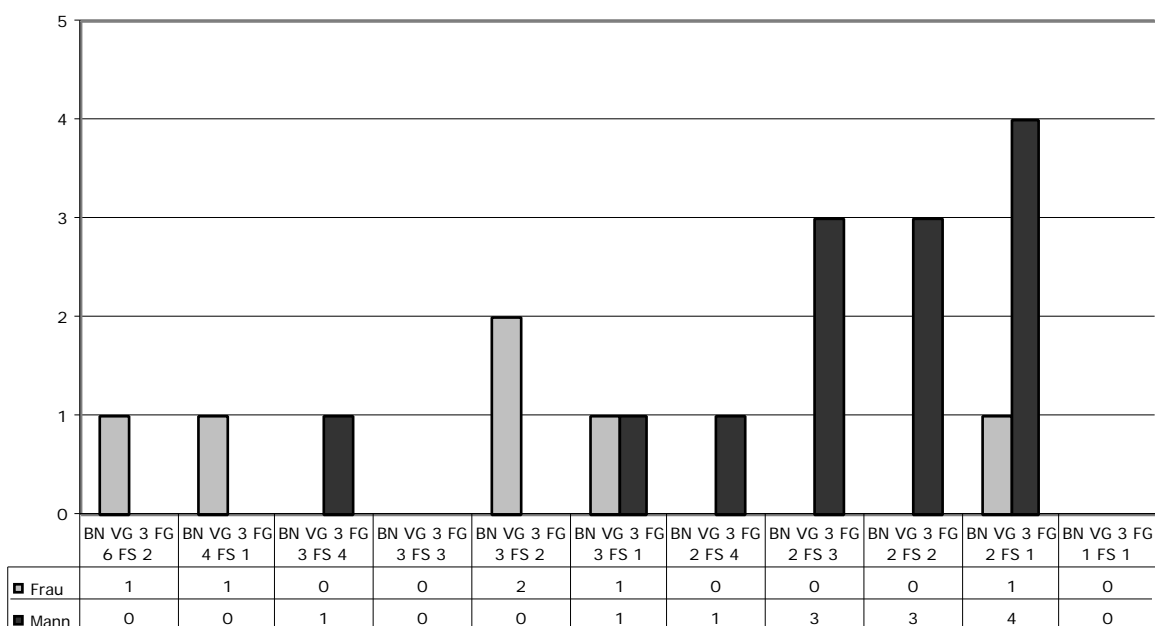
1.7.1999



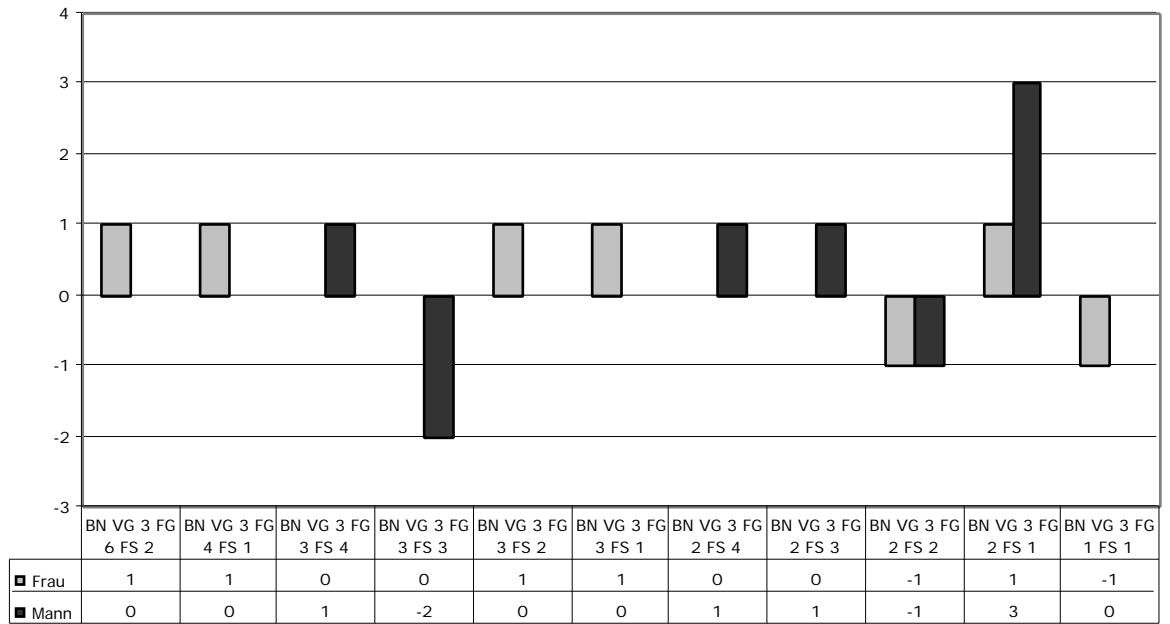
1.7.2000



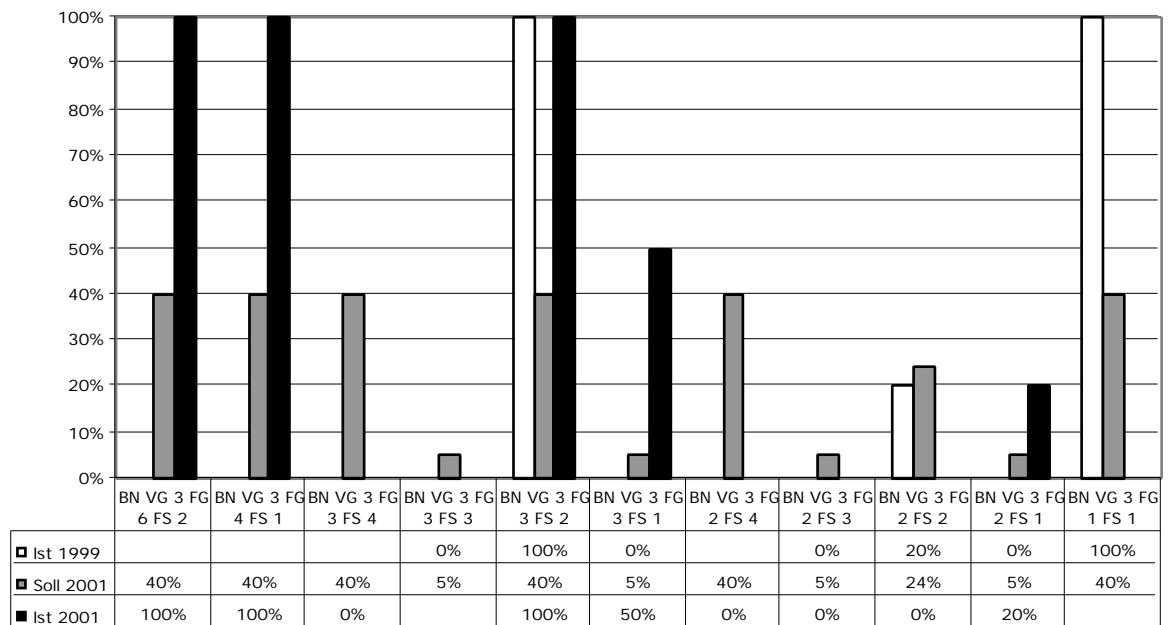
1.7.2001



Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen

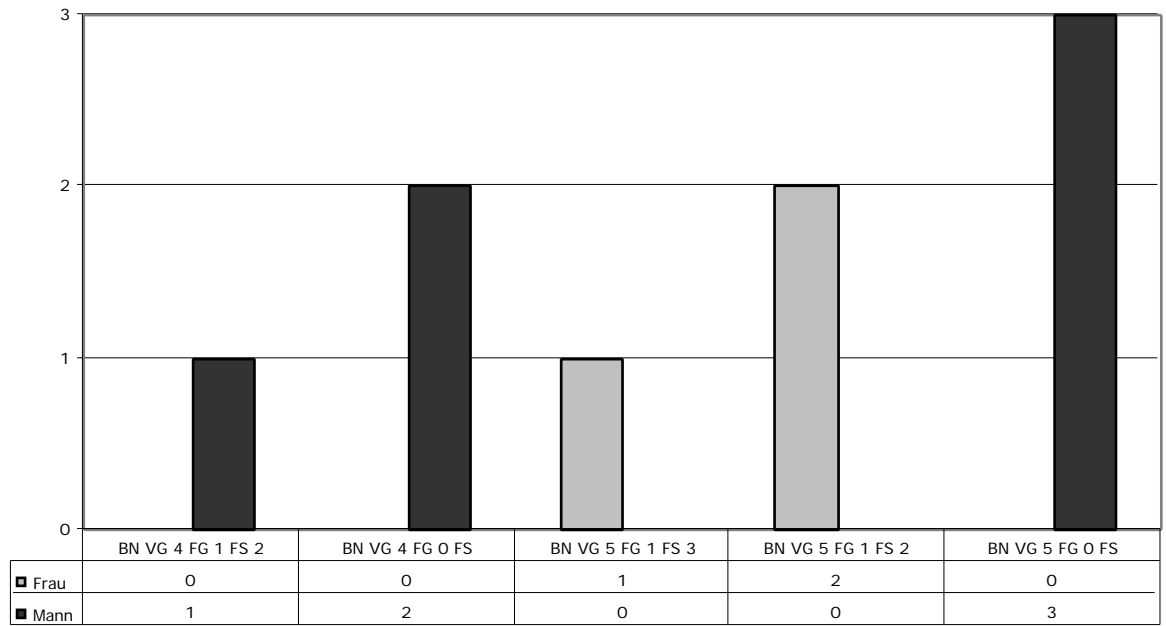


Ist-Soll-Vergleich  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Prozenten

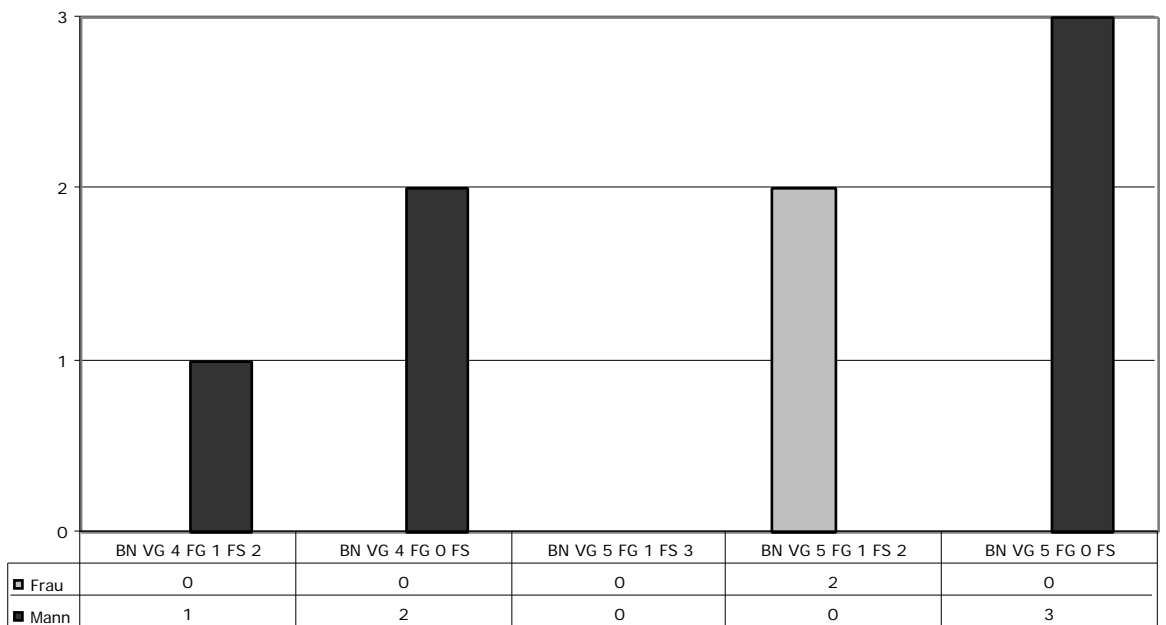


## 2.2.1.5 Beamte – allgemeiner Verwaltungsdienst (A4 / A5)

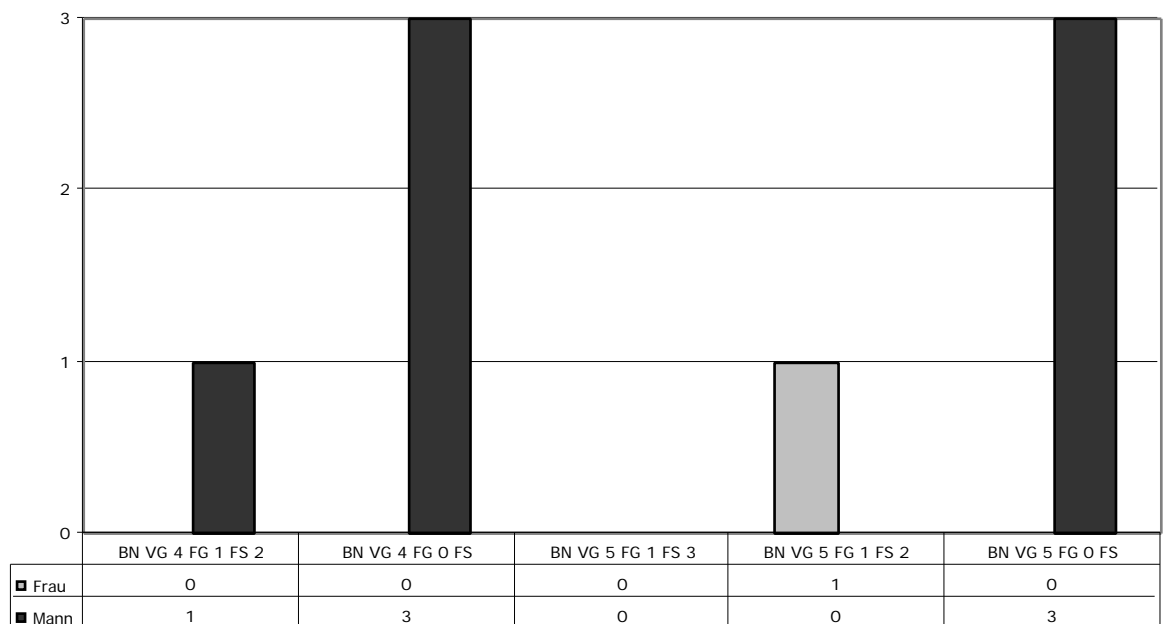
1.7.1999



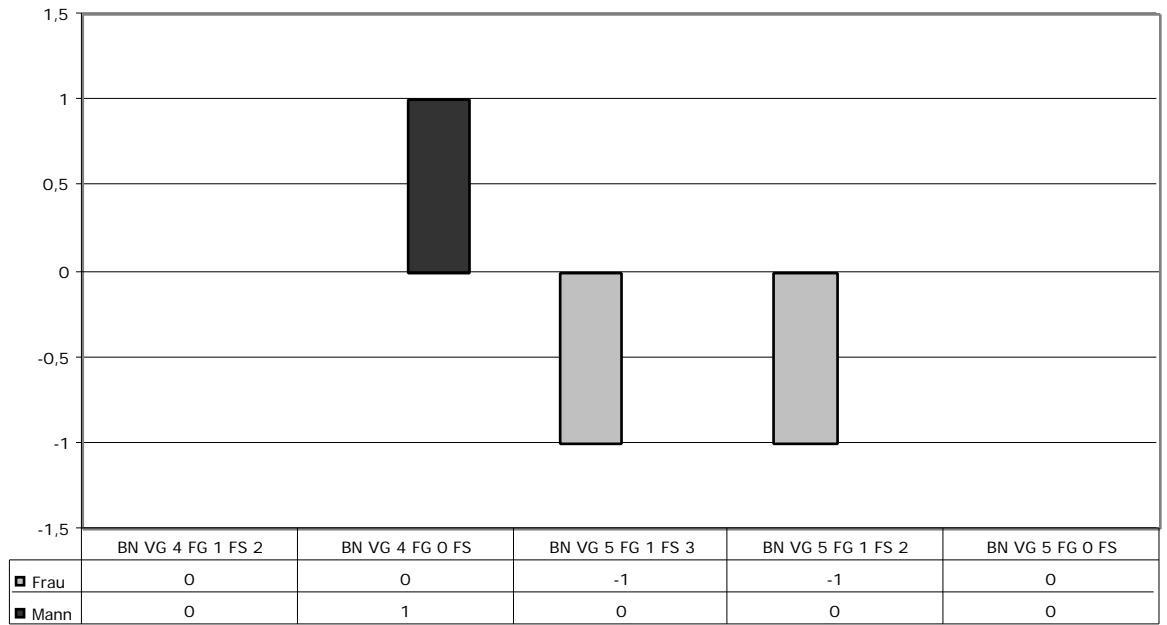
1.7.2000



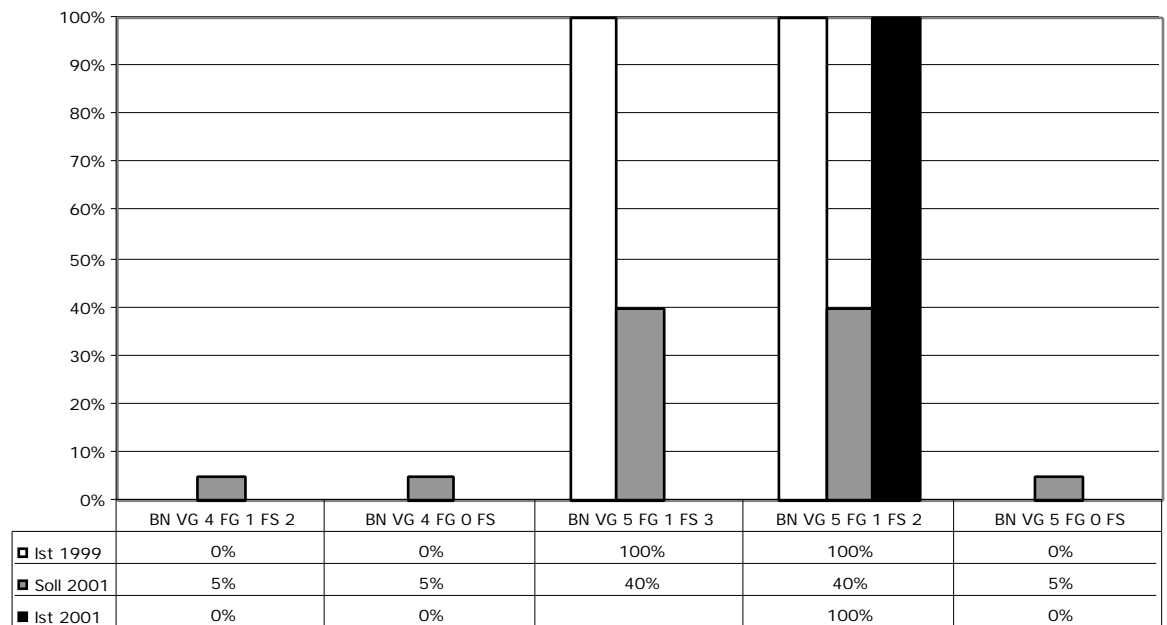
1.7.2001



Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen

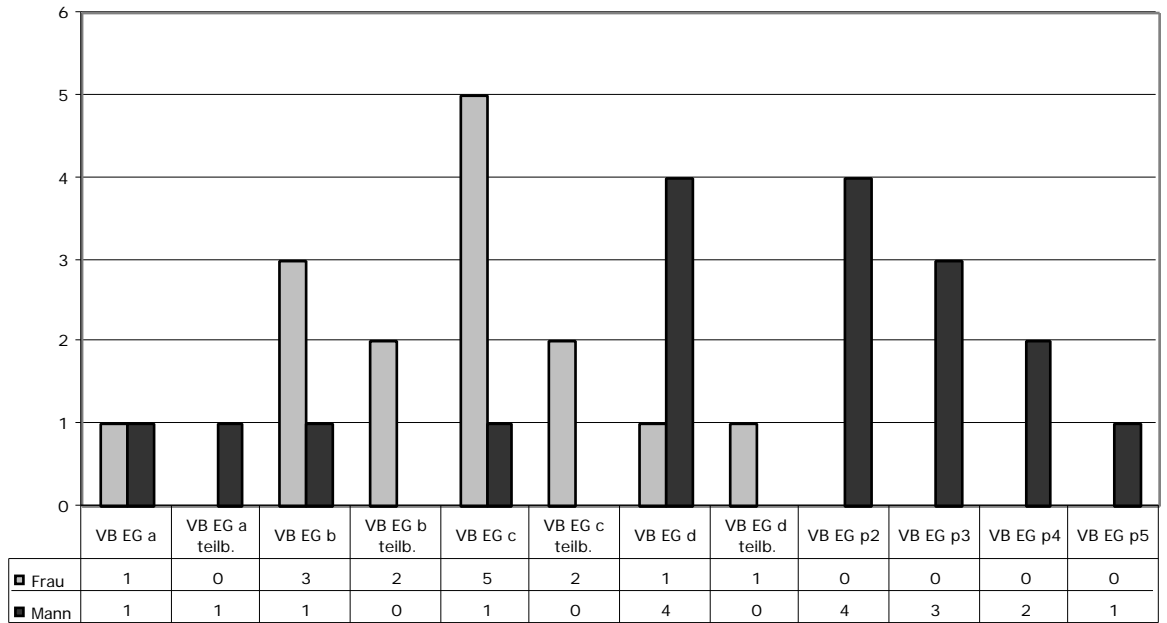


Ist-Soll-Vergleich  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Prozenten

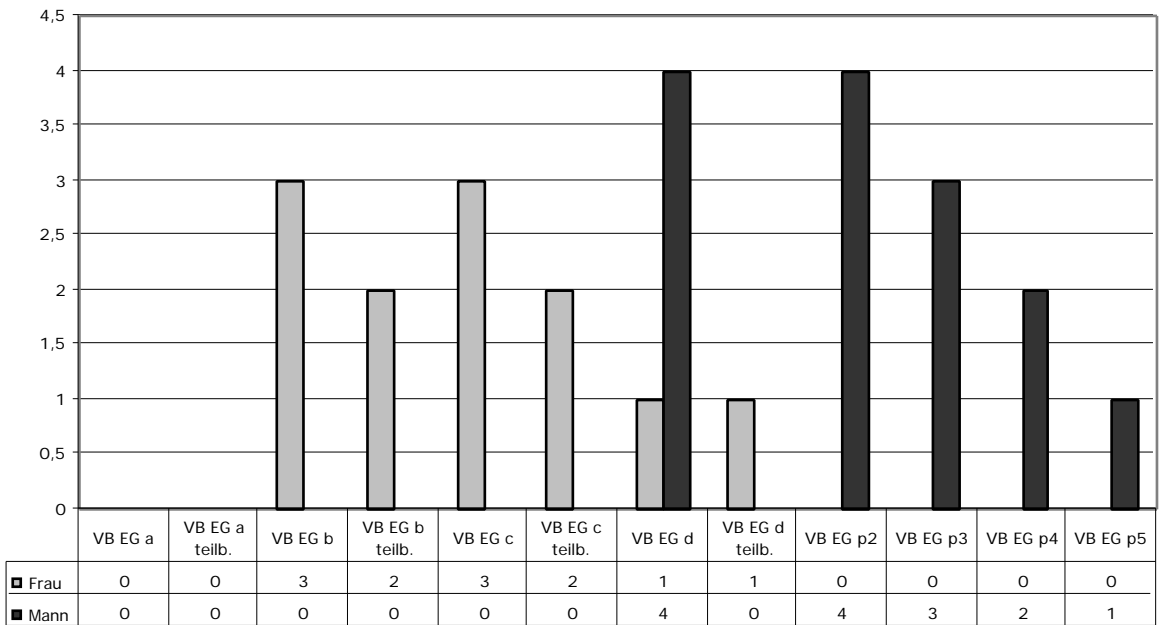


## 2.2.1.6 Vertragsbedienstete VBG 1948

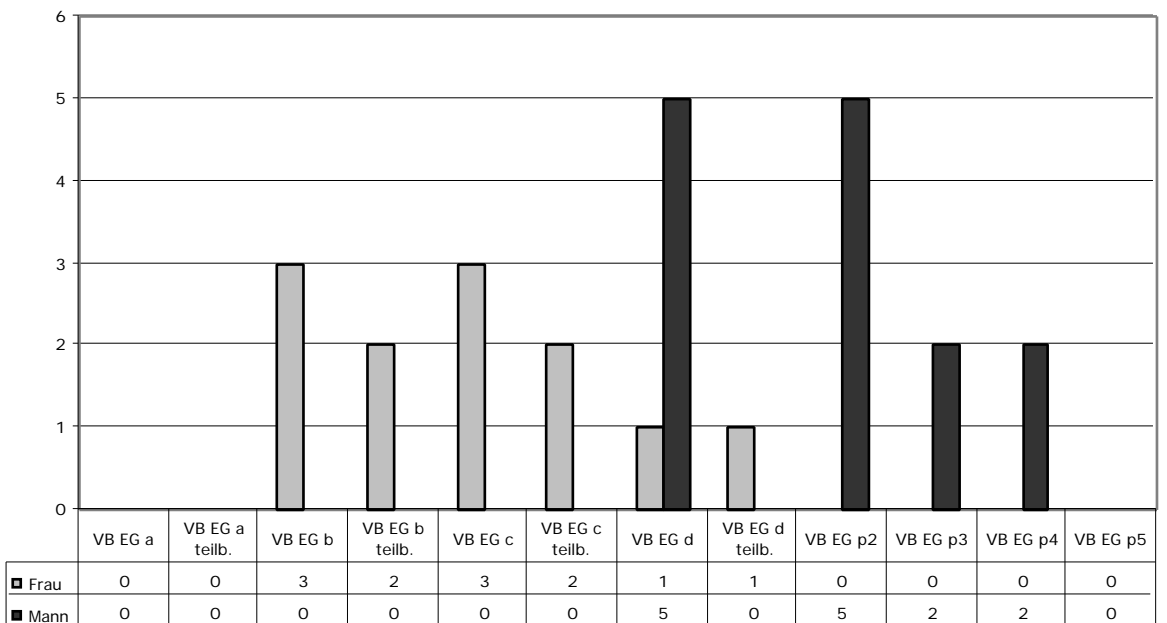
1.7.1999



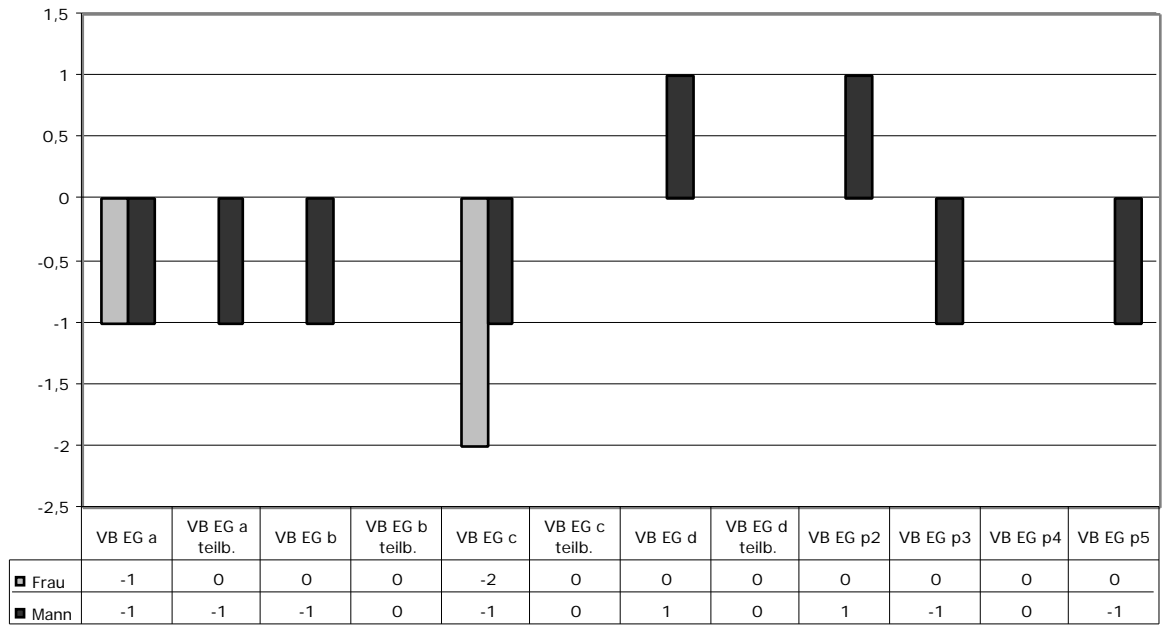
1.7.2000



1.7.2001

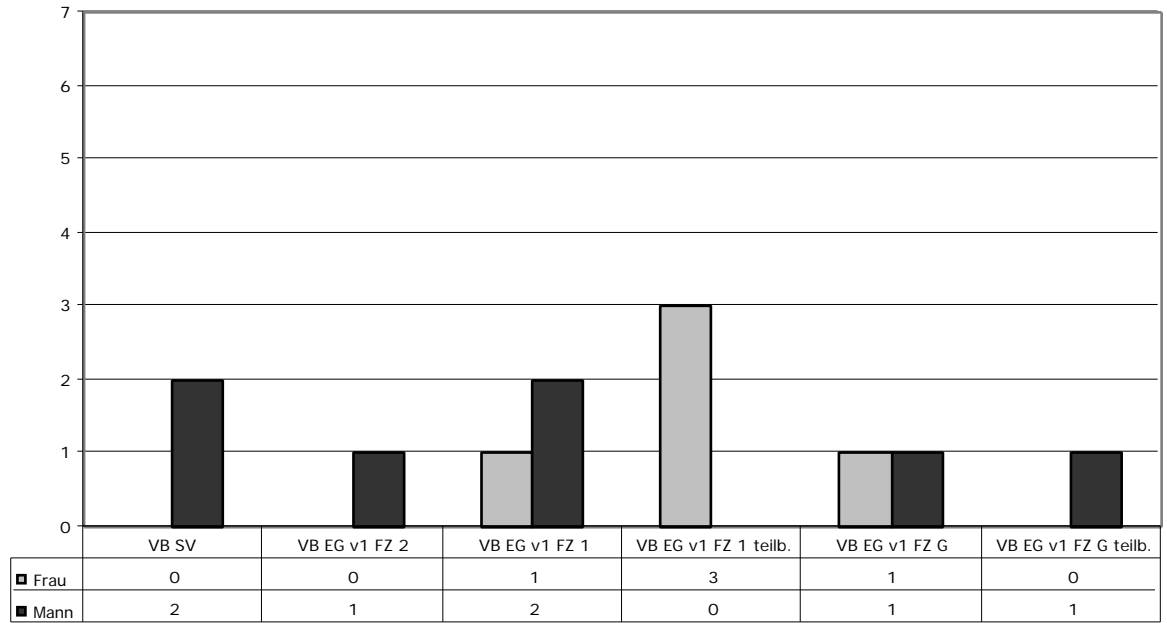


Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen

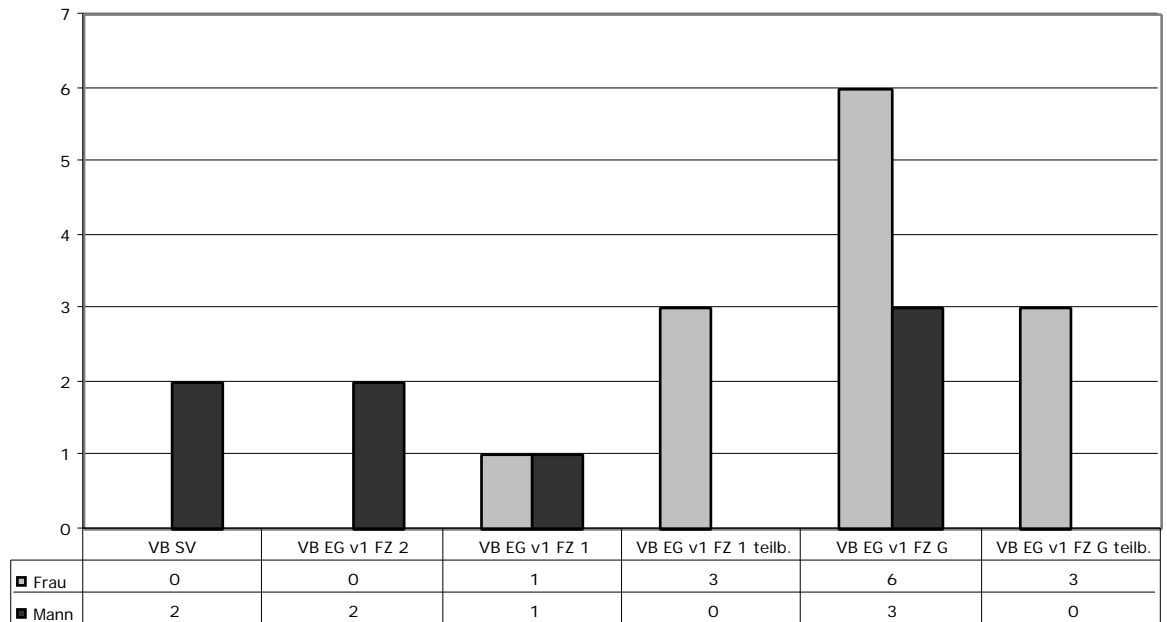


## 2.2.1.7 Vertragsbedienstete VBRG 1998 (SV / v1)

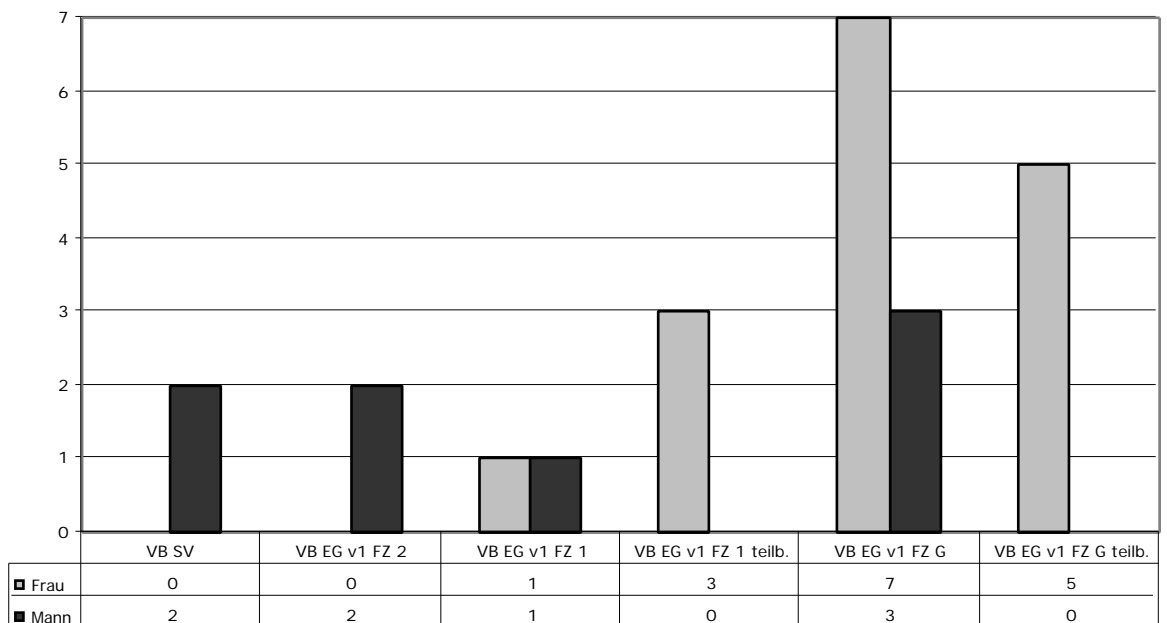
1.7.1999



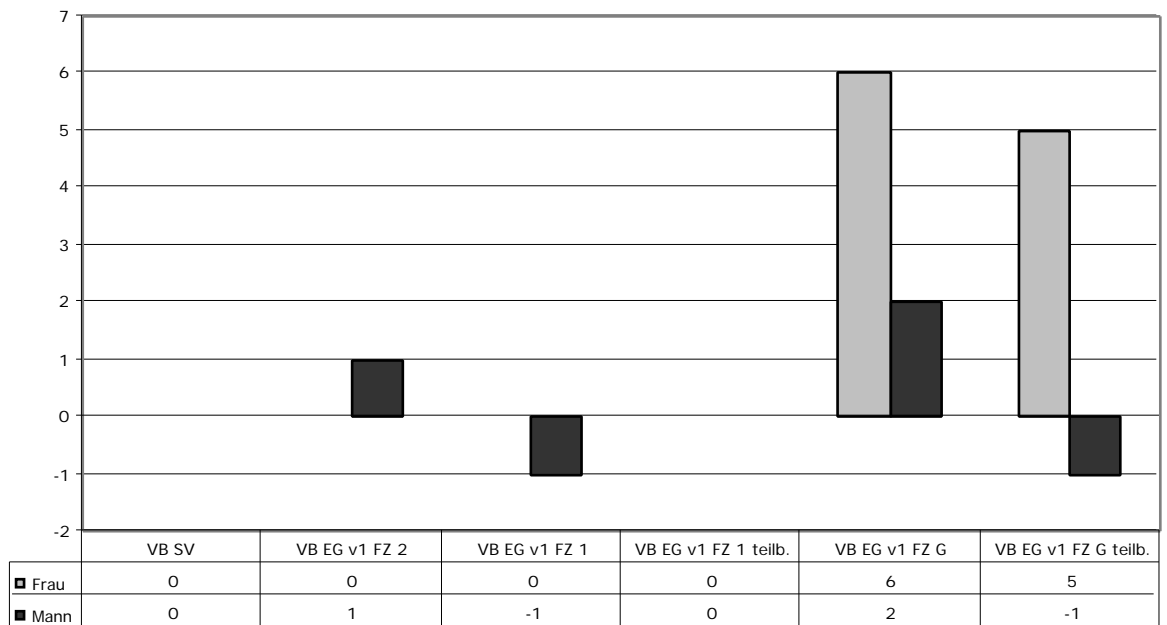
1.7.2000



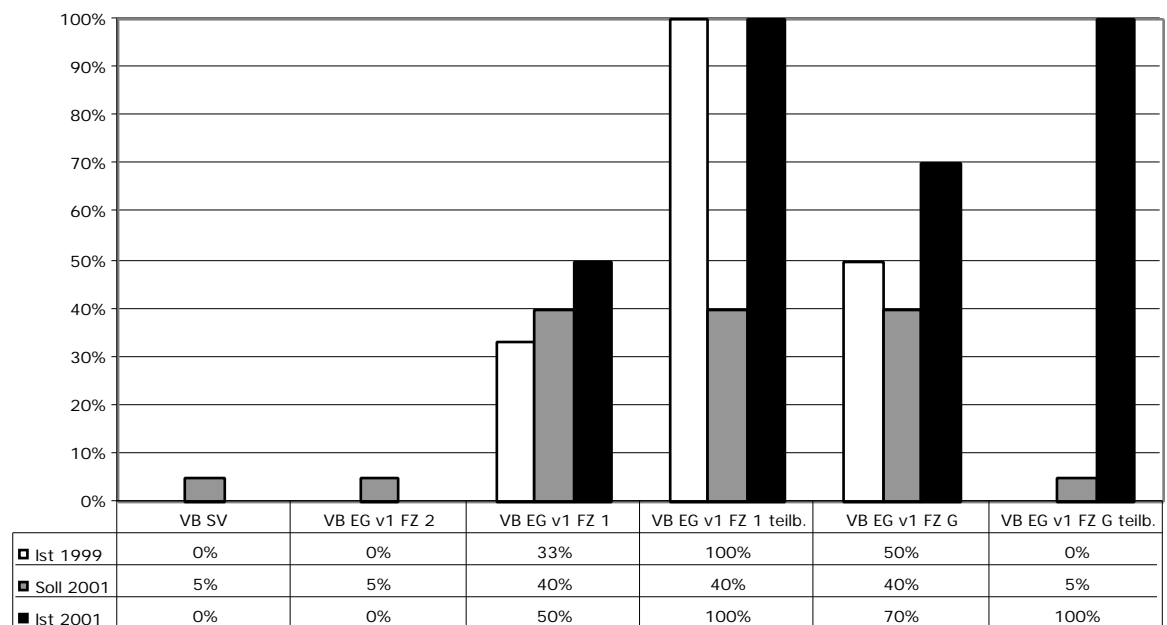
1.7.2001



Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen

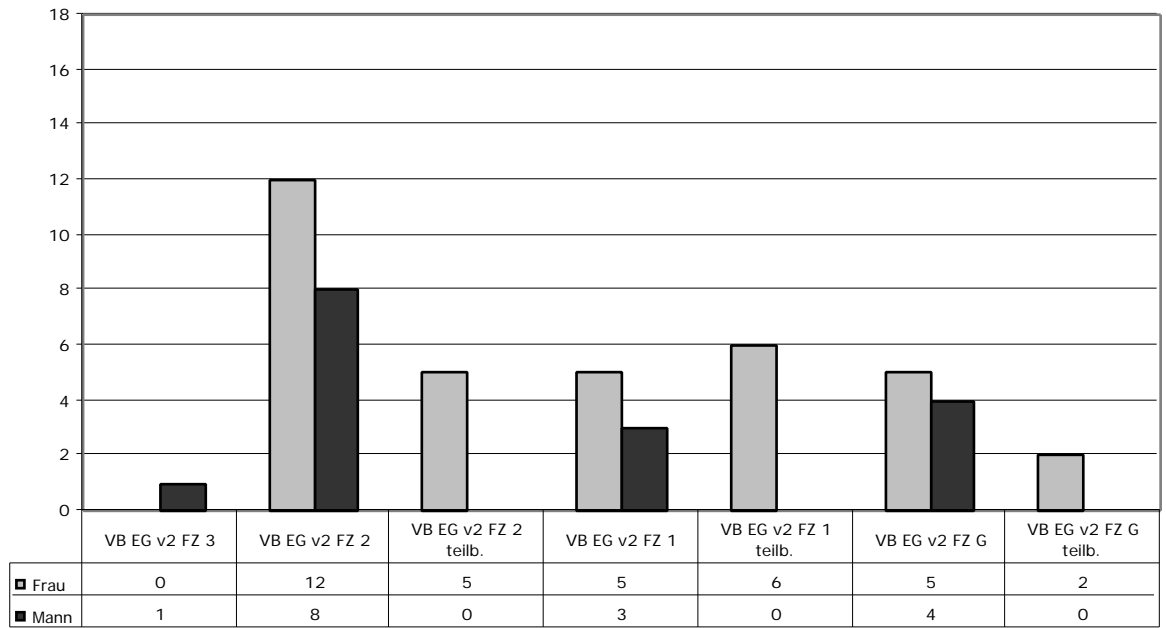


Ist-Soll-Vergleich  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Prozenten

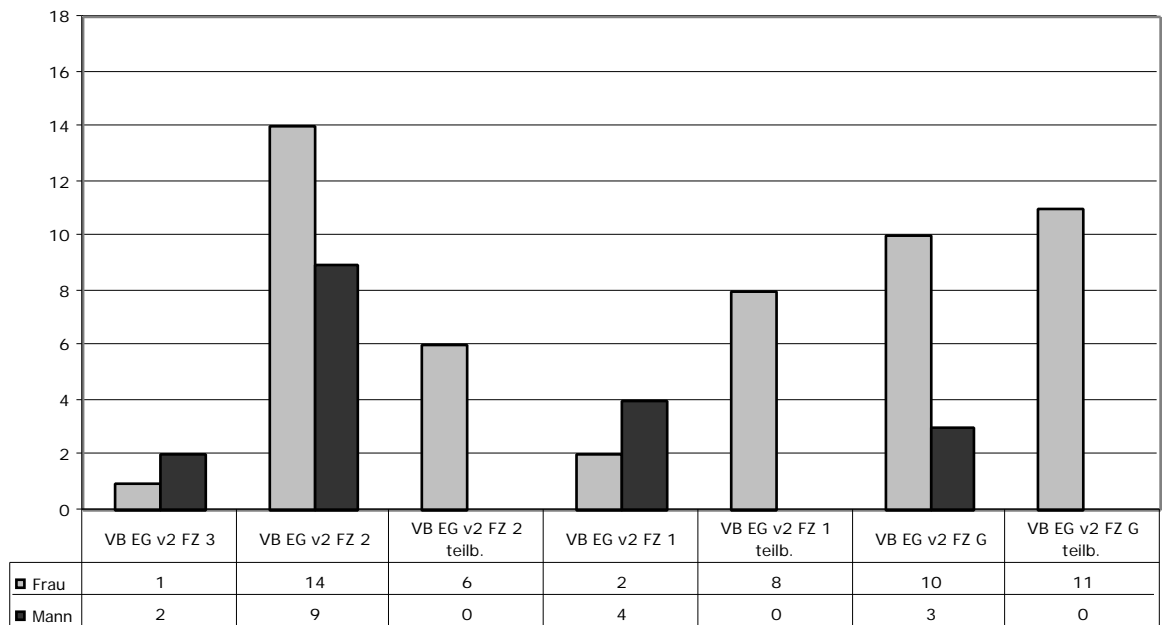


## 2.2.1.8 Vertragsbedienstete VBRG 1998 (v2)

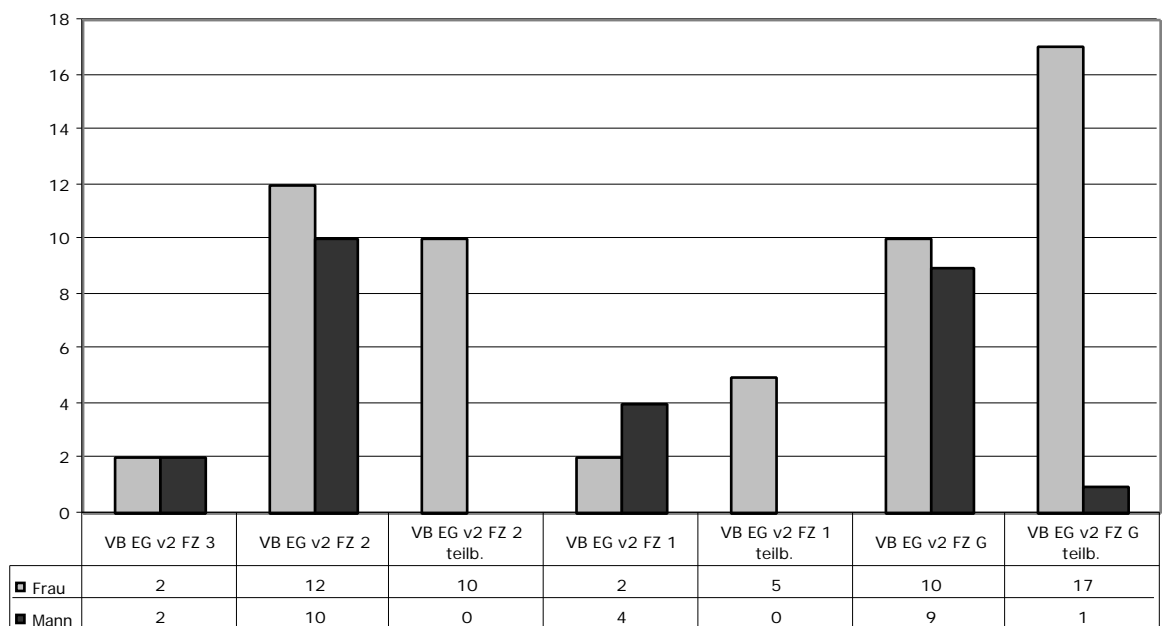
1.7.1999



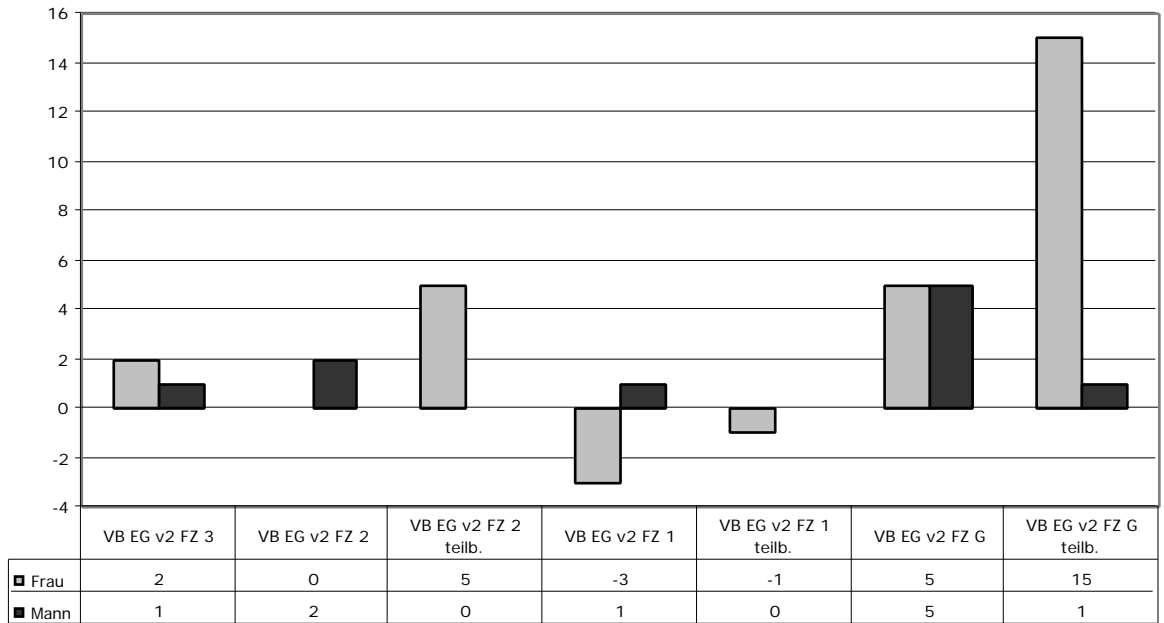
1.7.2000



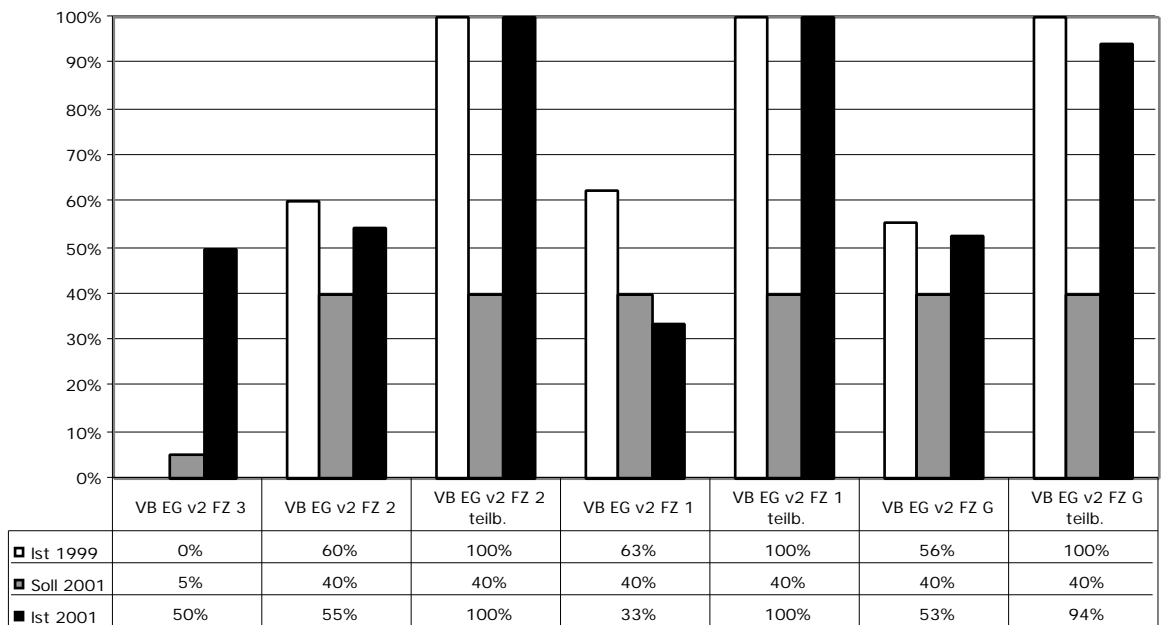
1.7.2001



Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen

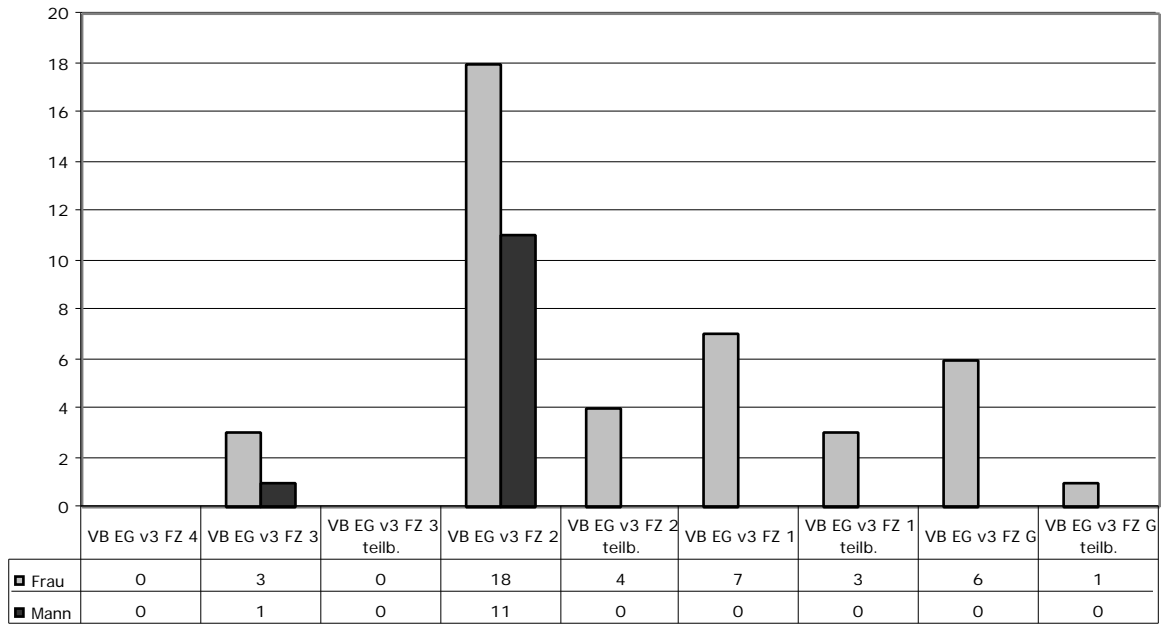


Ist-Soll-Vergleich  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Prozenten

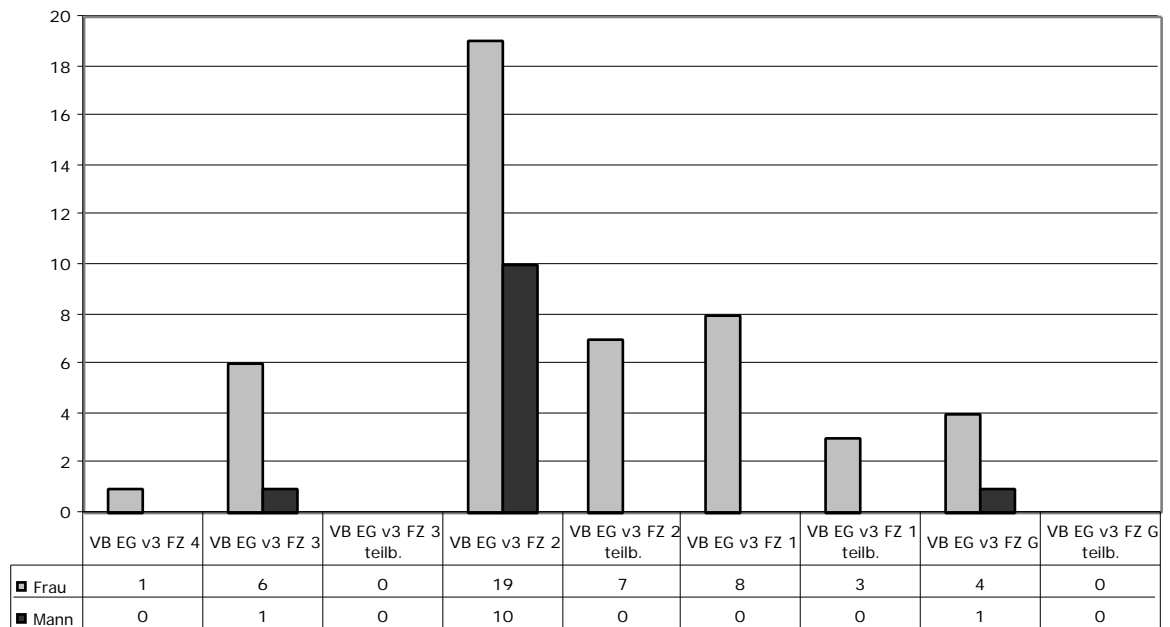


## 2.2.1.9 Vertragsbedienstete VBRG 1998 (v3)

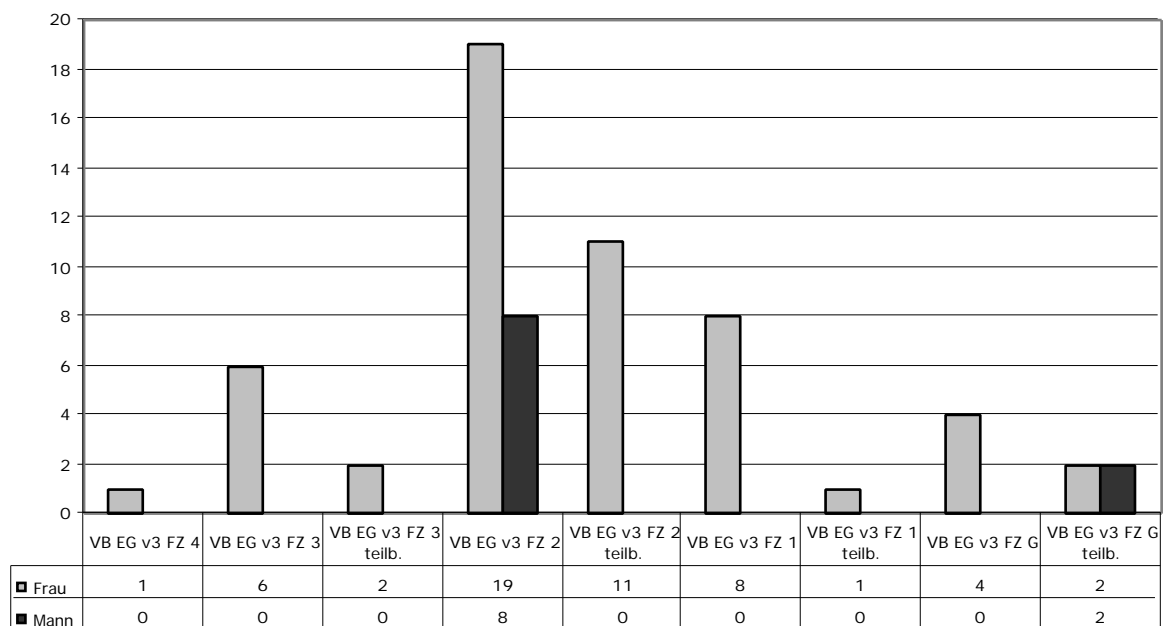
1.7.1999



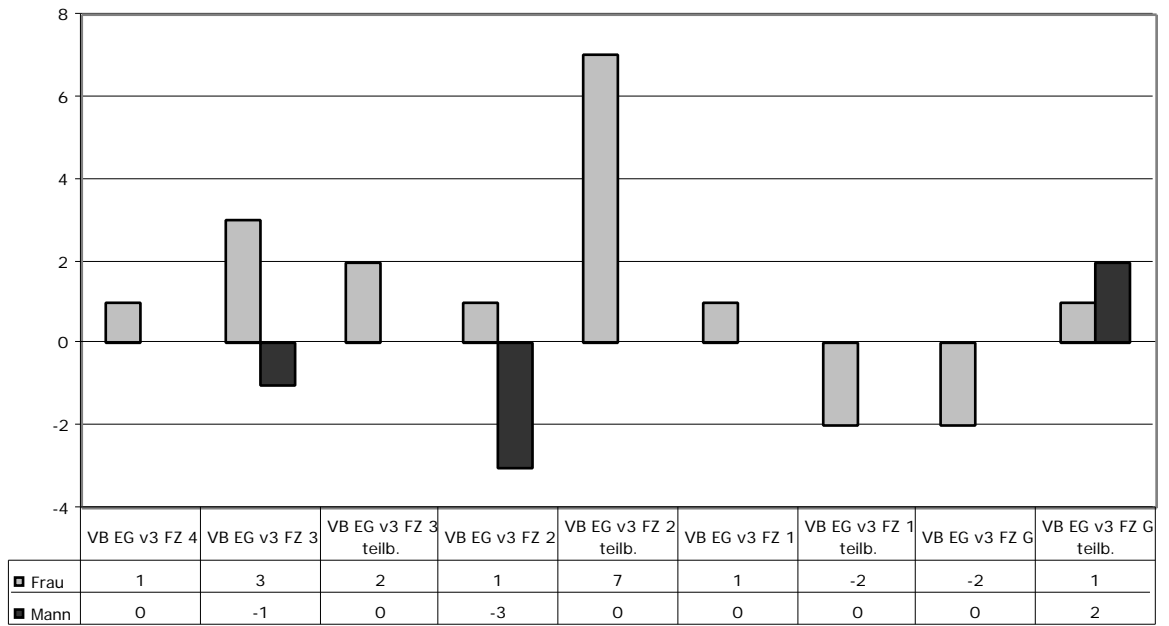
1.7.2000



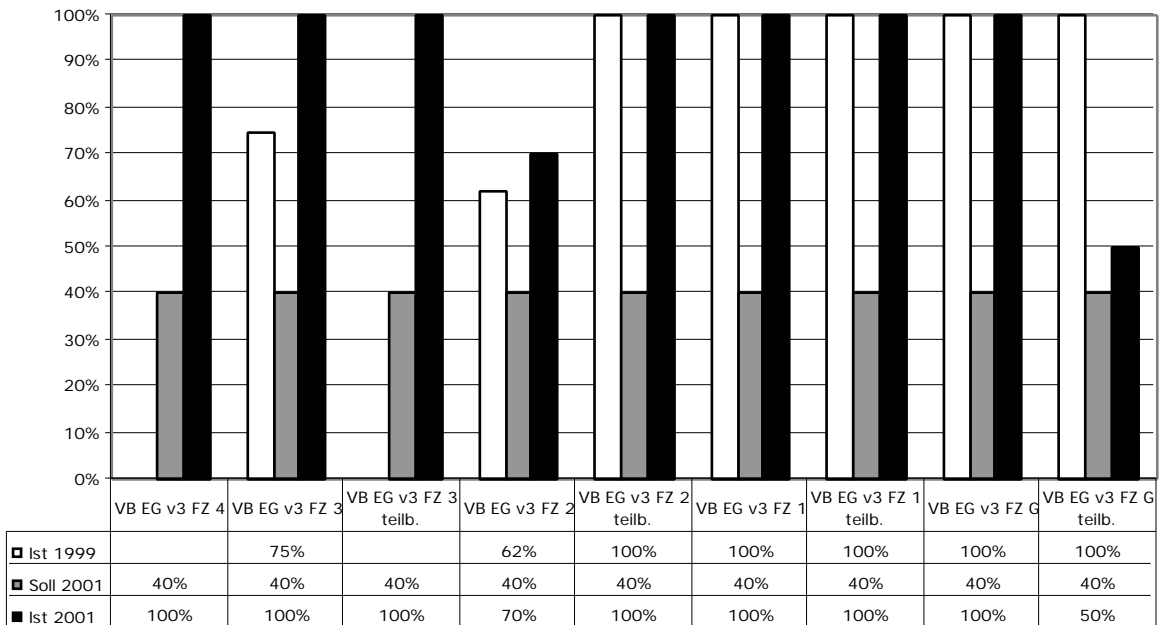
1.7.2001



Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen

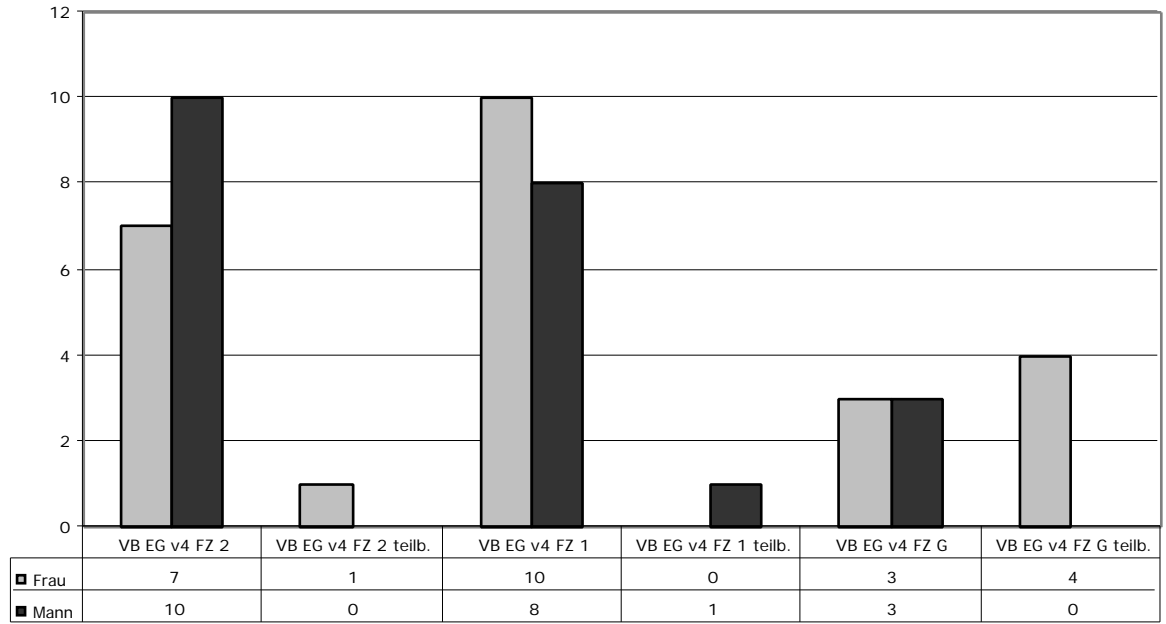


Ist-Soll-Vergleich  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Prozenten

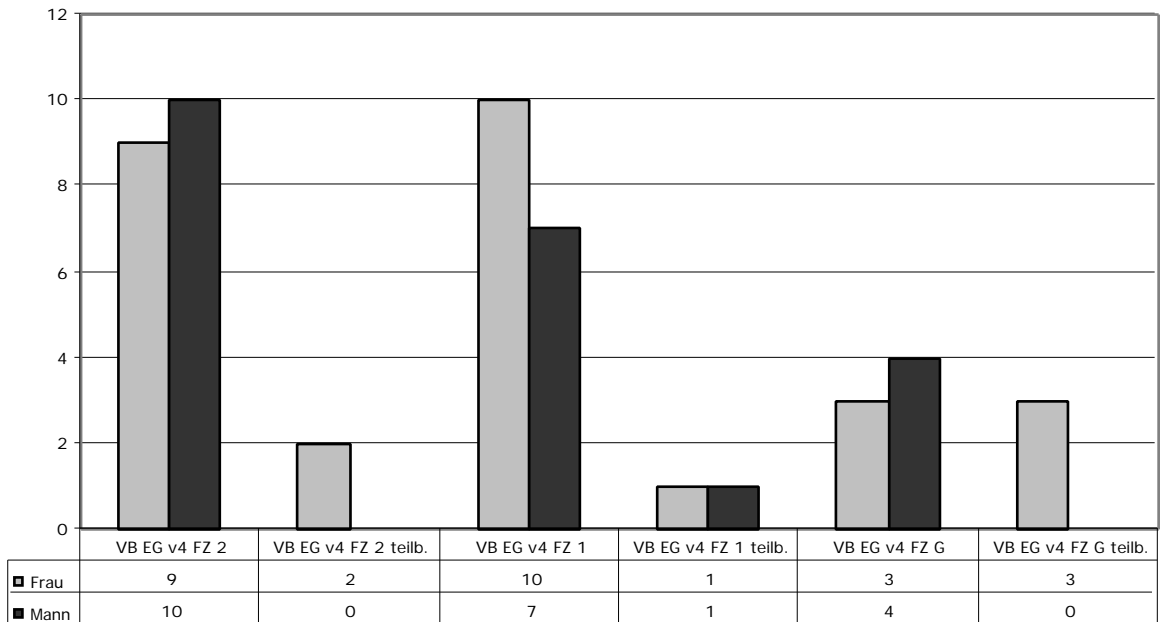


## 2.2.1.10 Vertragsbedienstete VBRG 1998 (v4)

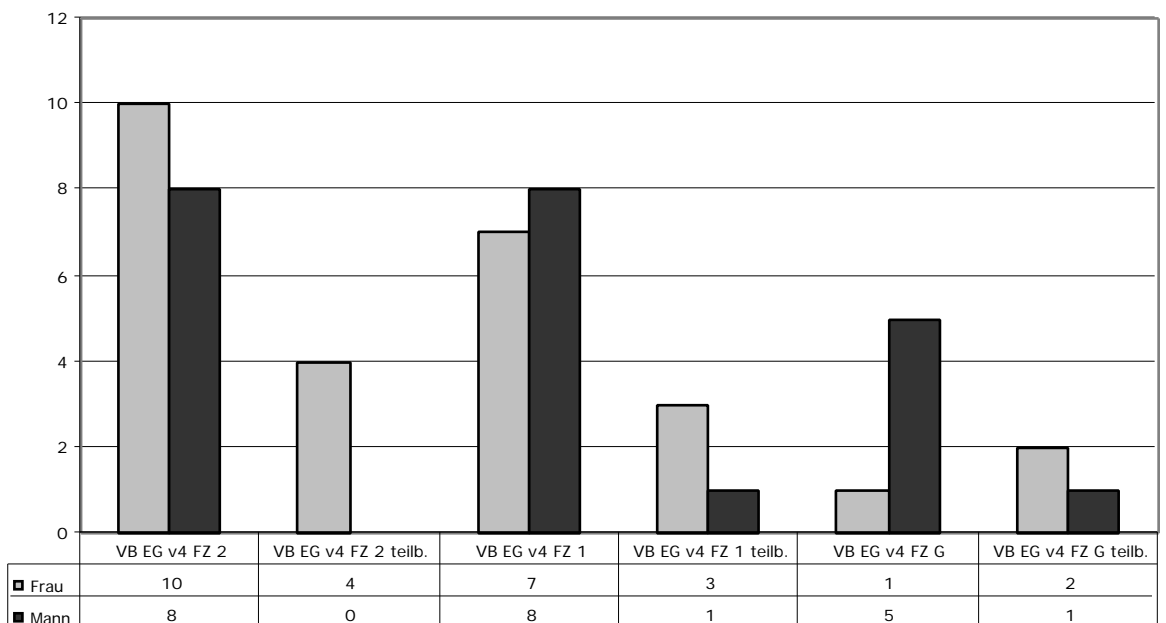
1.7.1999



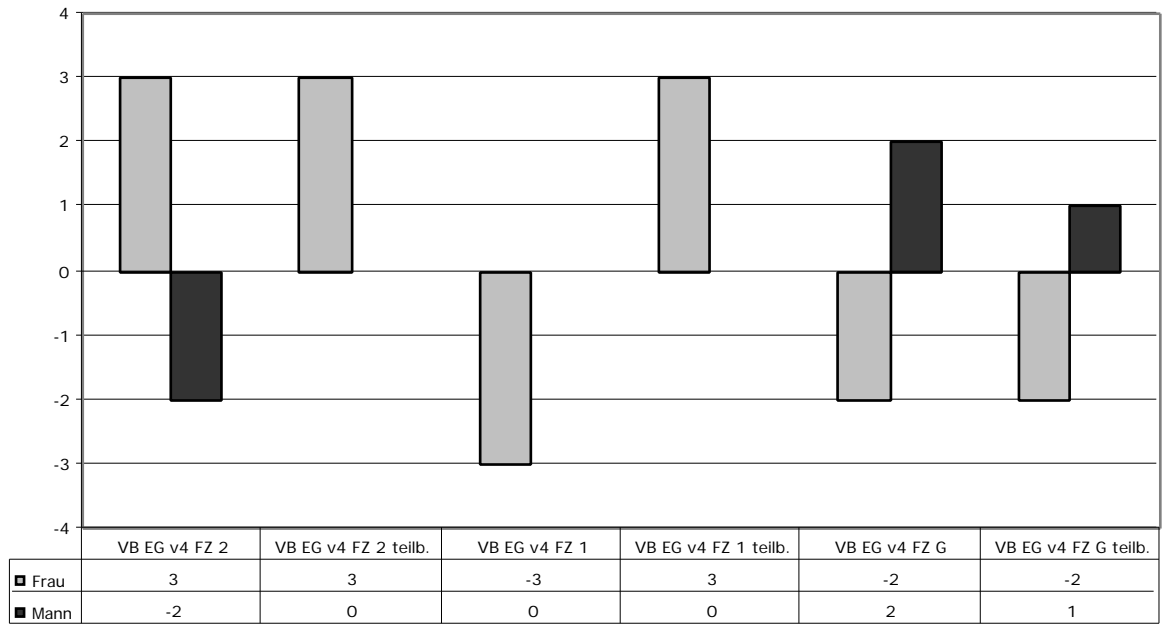
1.7.2000



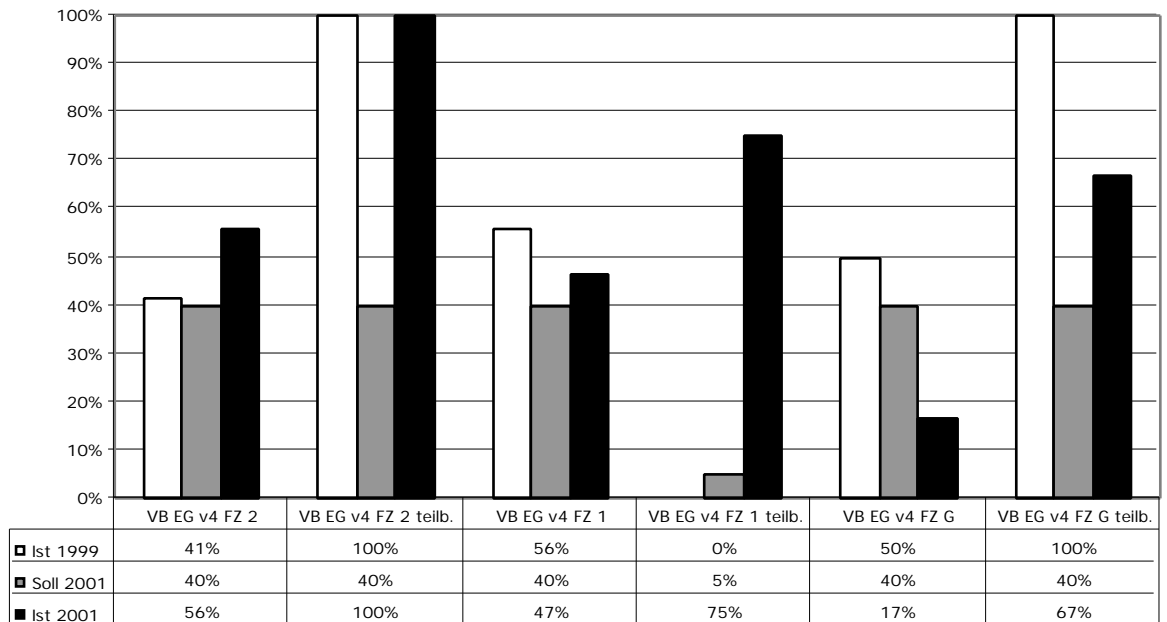
1.7.2001



Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen

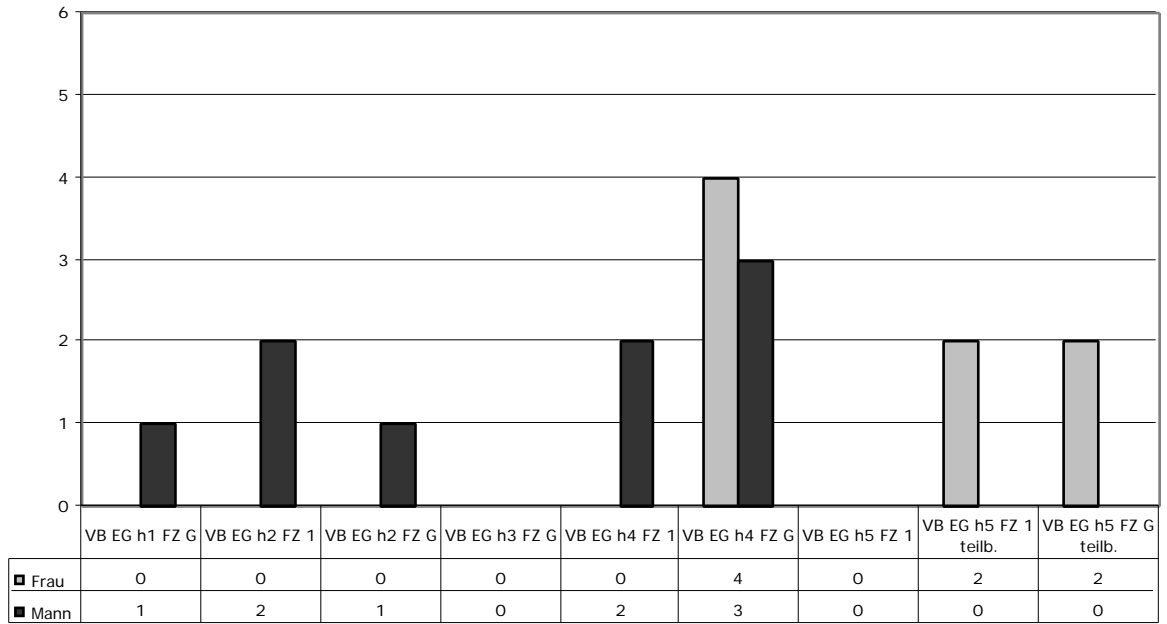


Ist-Soll-Vergleich  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Prozenten

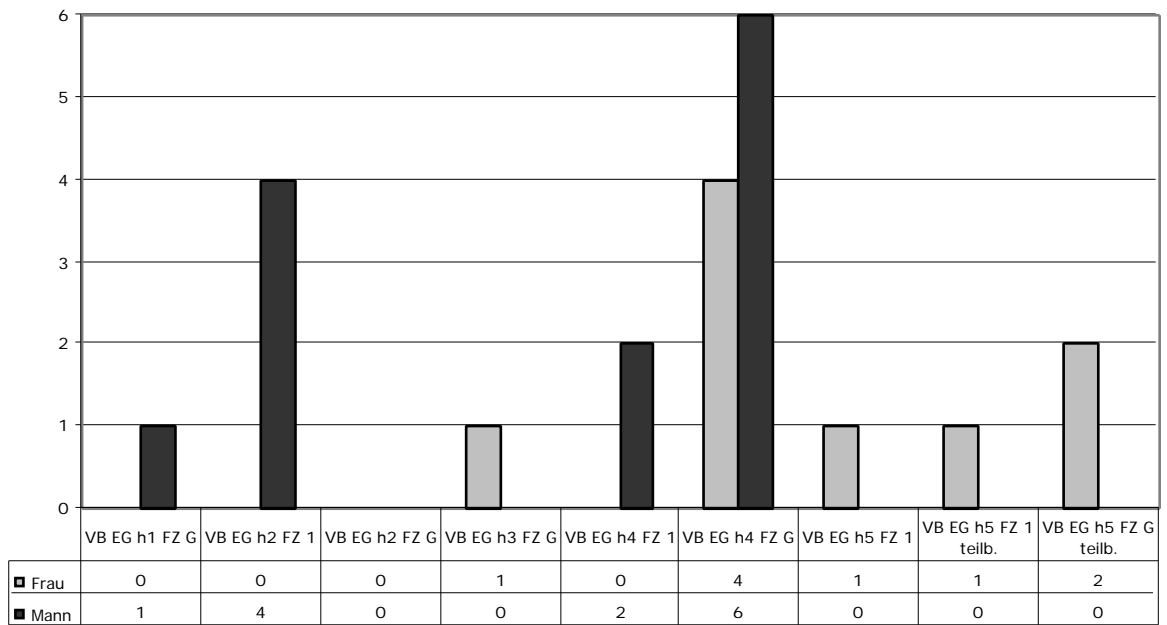


## 2.2.1.11 Vertragsbedienstete VBRG 1998 (h)

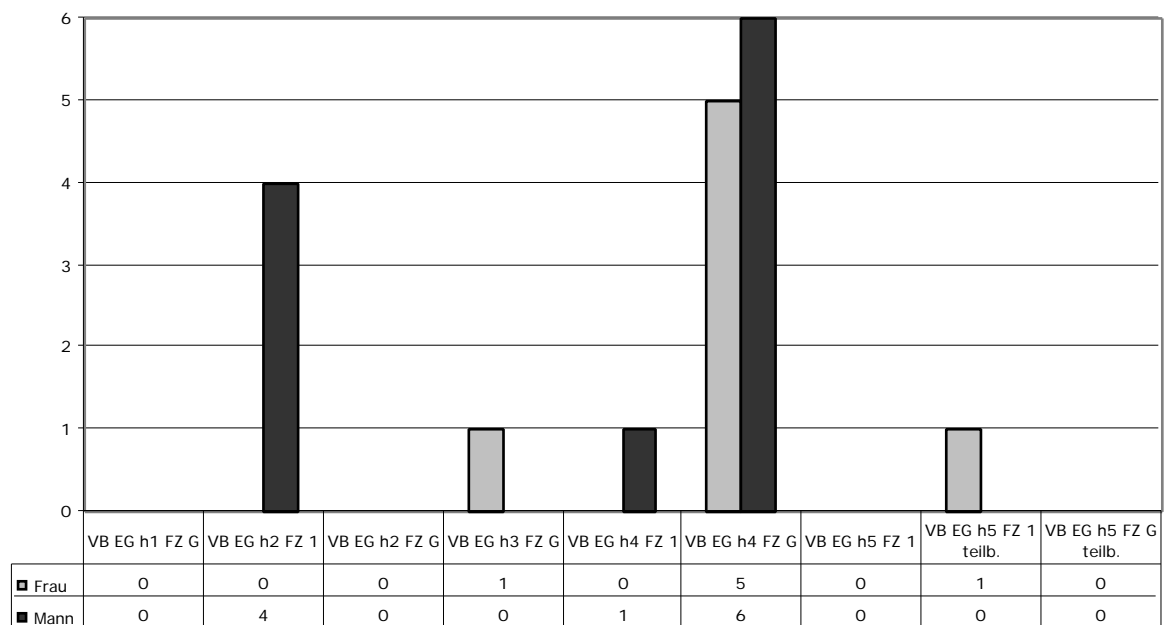
1.7.1999



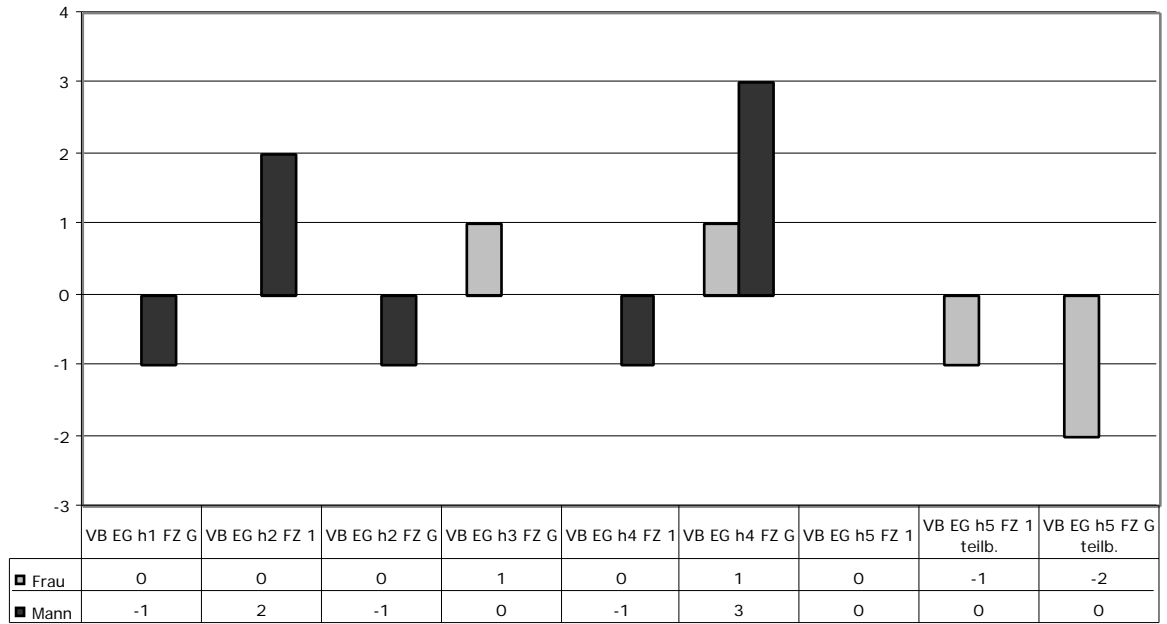
1.7.2000



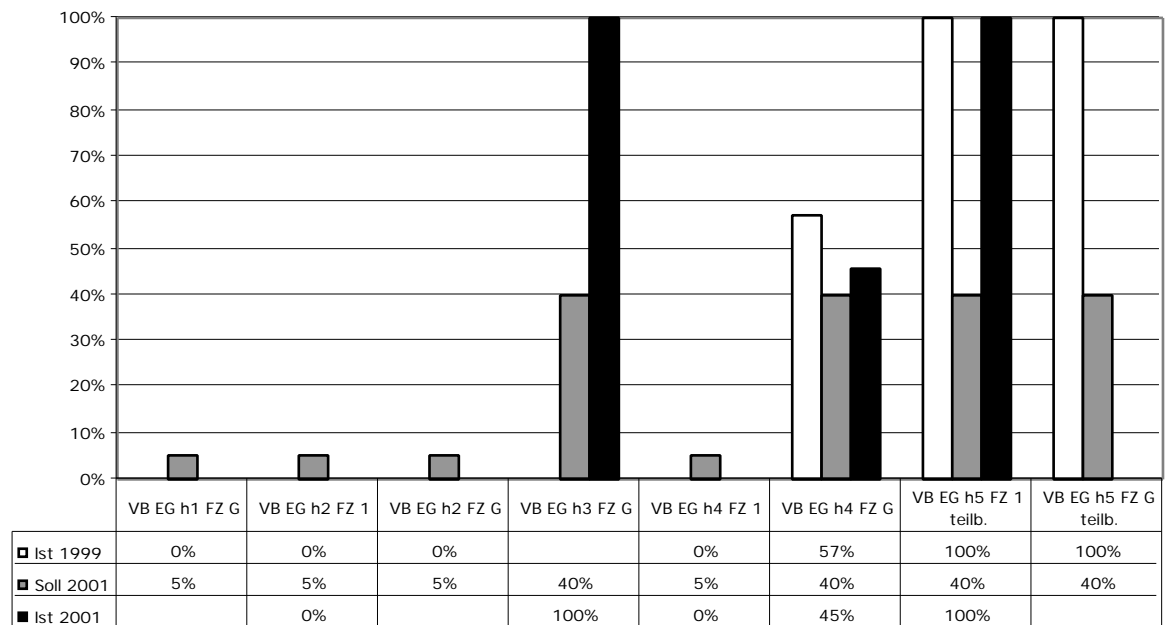
1.7.2001



Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen

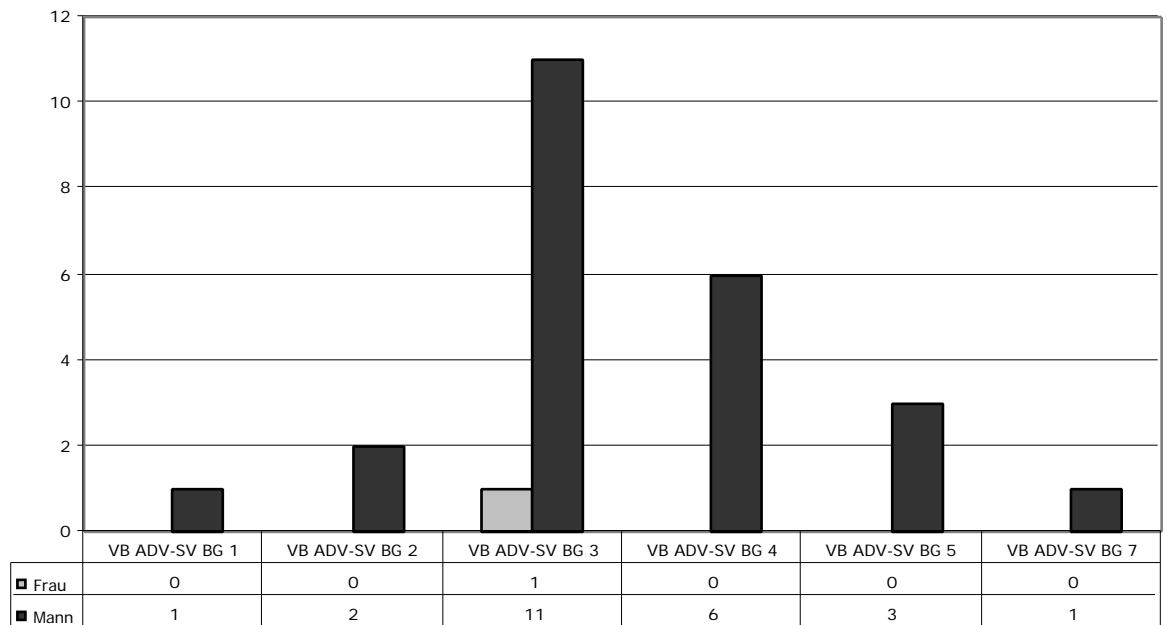


Ist-Soll-Vergleich  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Prozenten

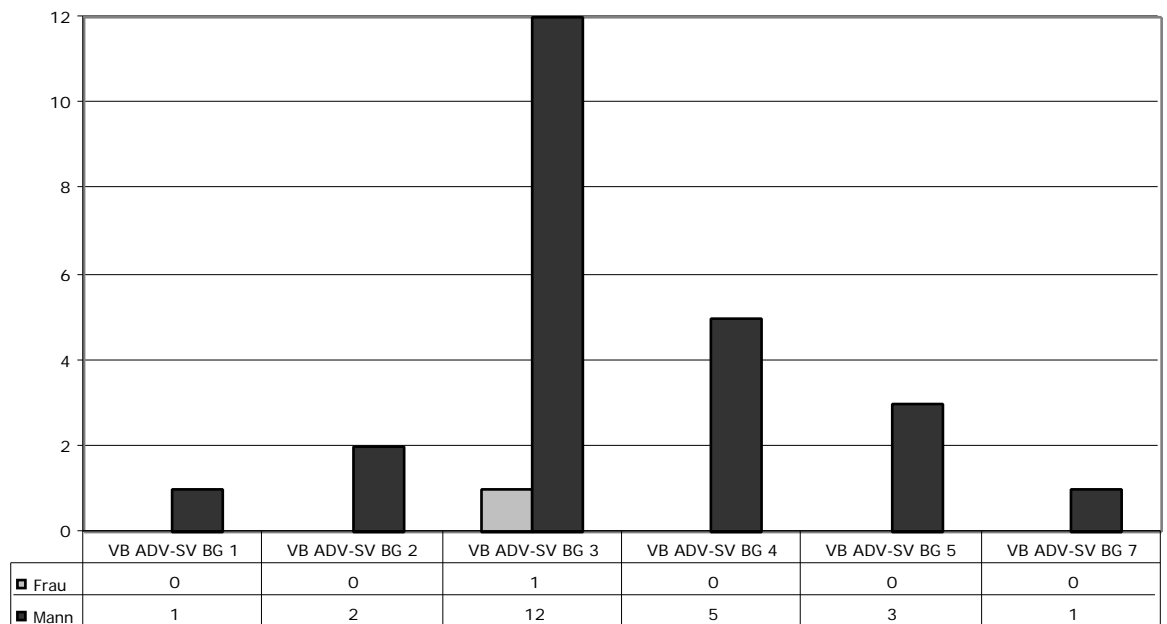


## 2.2.1.12 ADV-Sonderverträge

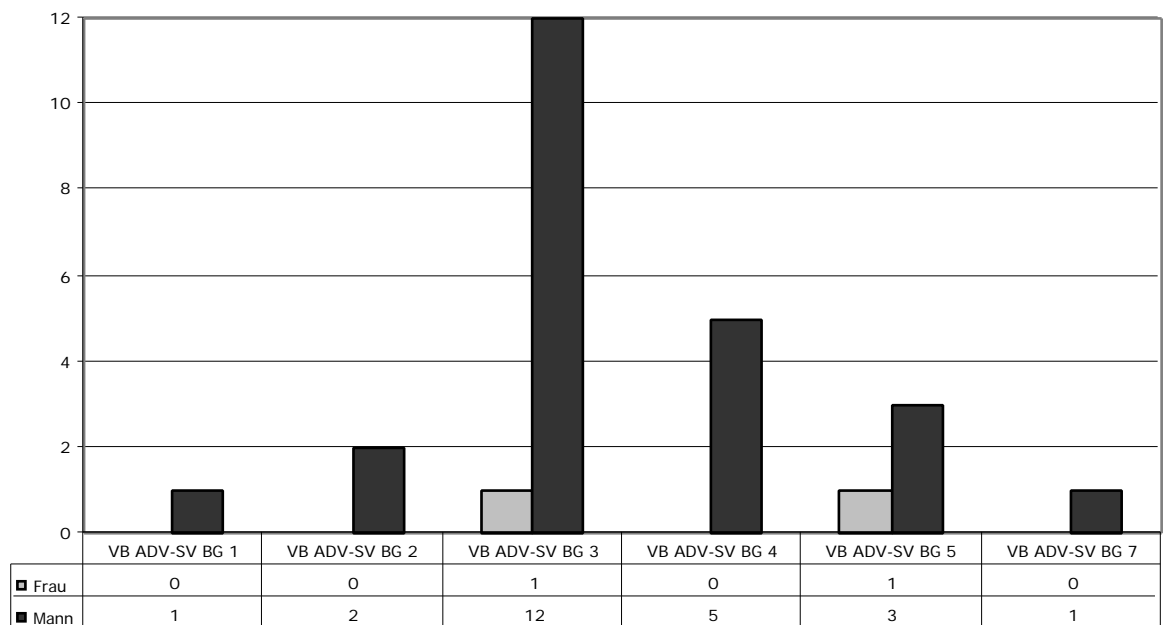
1.7.1999



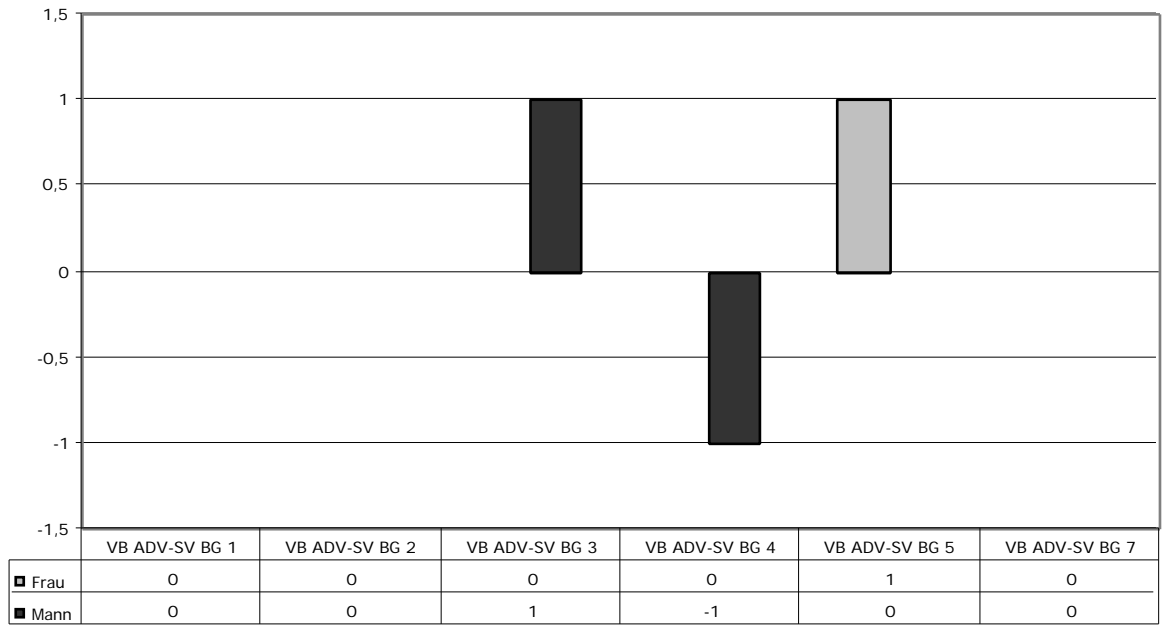
1.7.2000



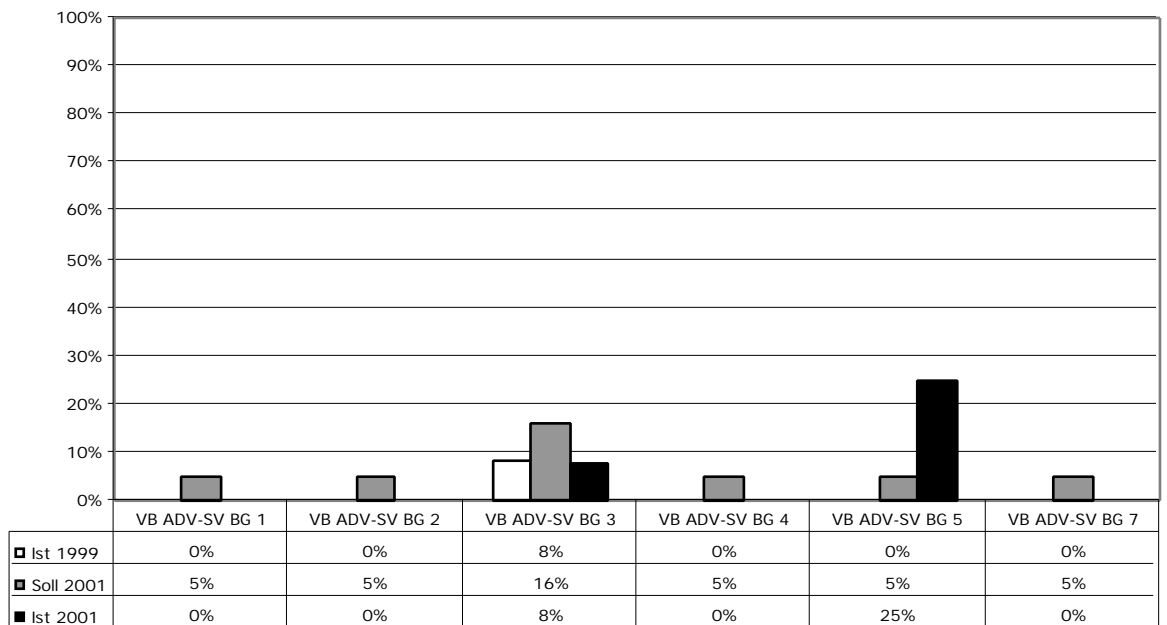
1.7.2001



Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen



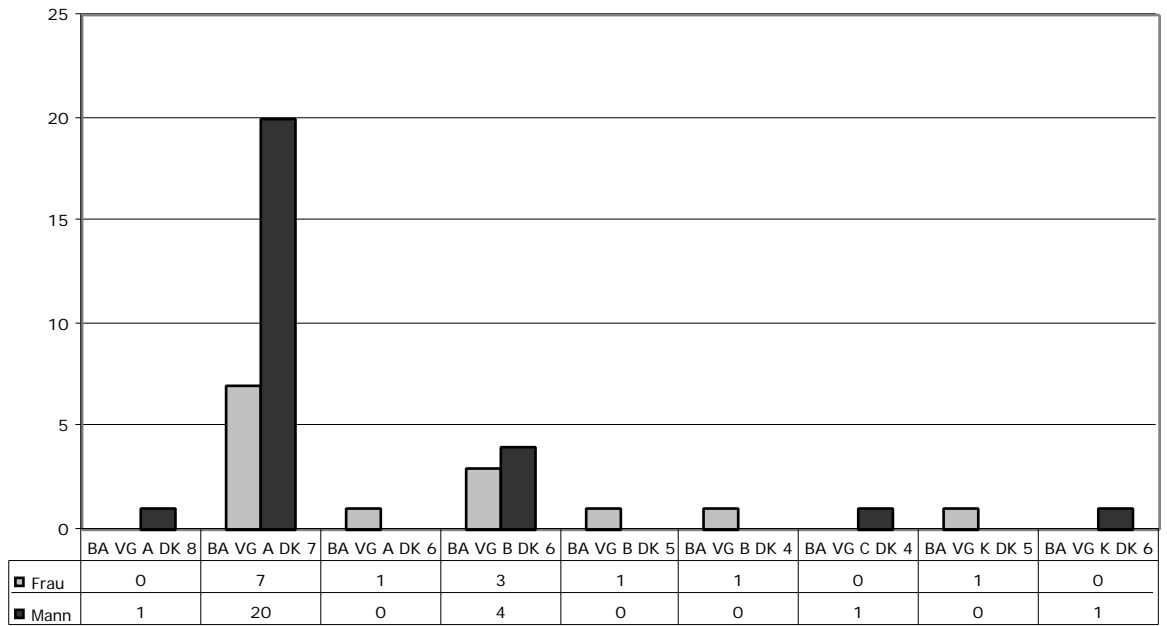
Ist-Soll-Vergleich  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Prozenten



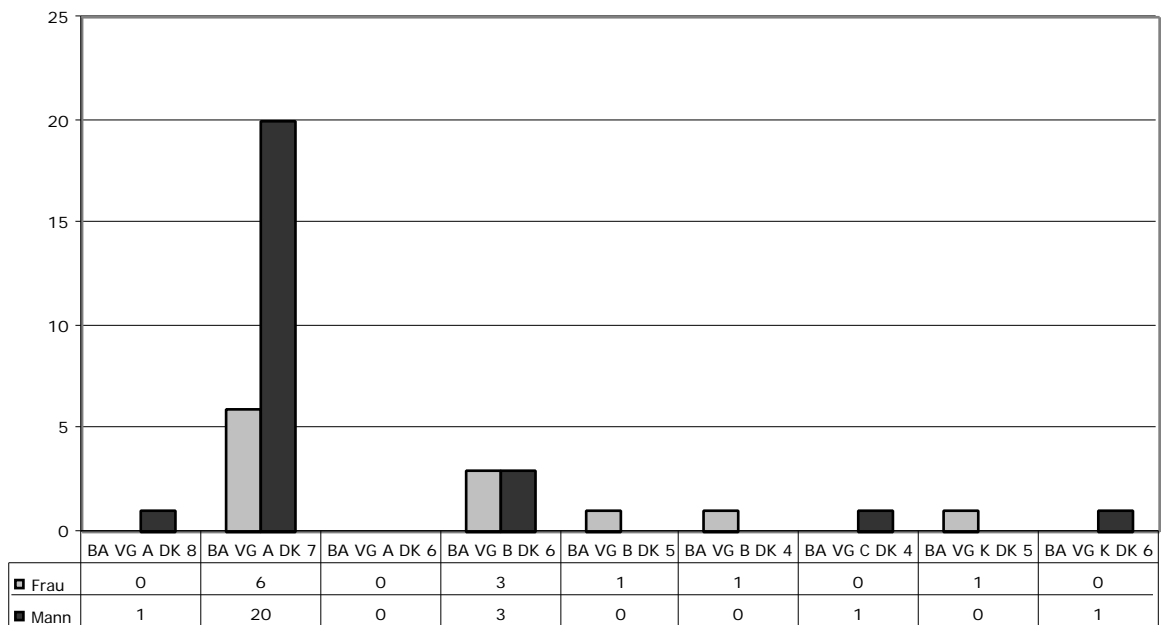
## 2.2.2 Nicht-wissenschaftliches Personal der Fakultäten

### 2.2.2.1 Beamte der allgemeinen Verwaltung (Schema A)

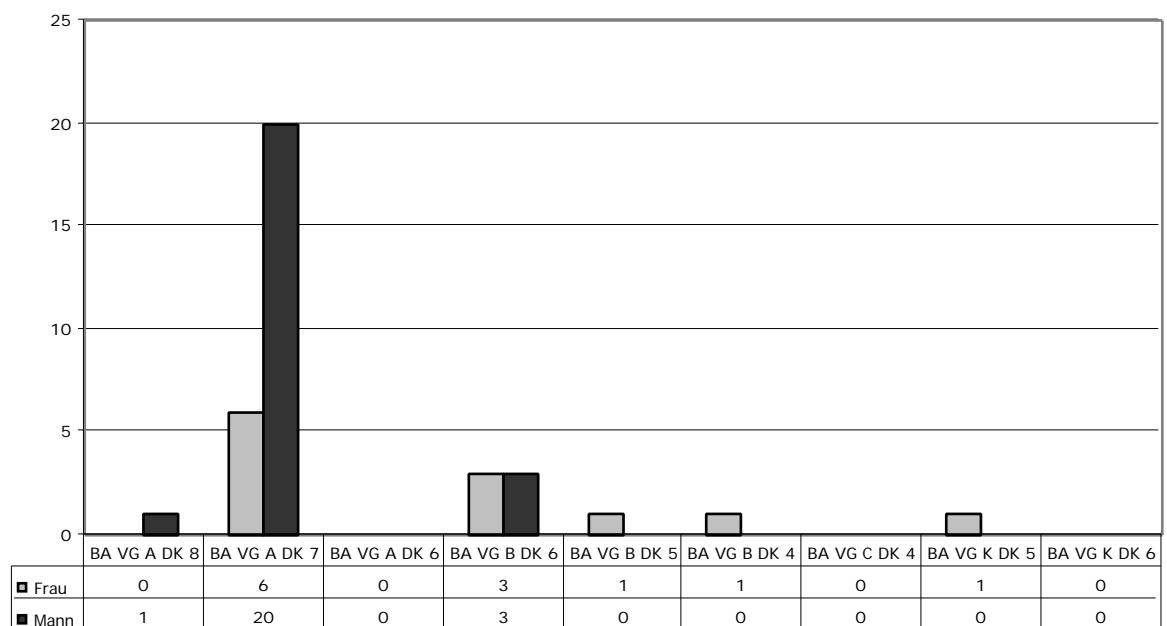
1.7.1999



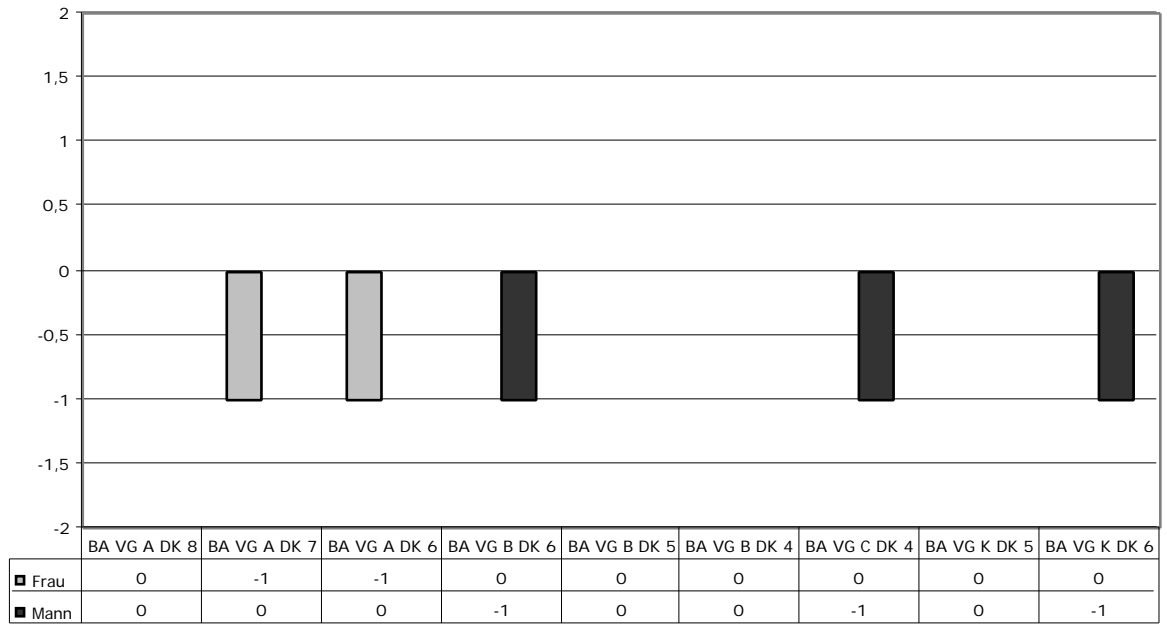
1.7.2000



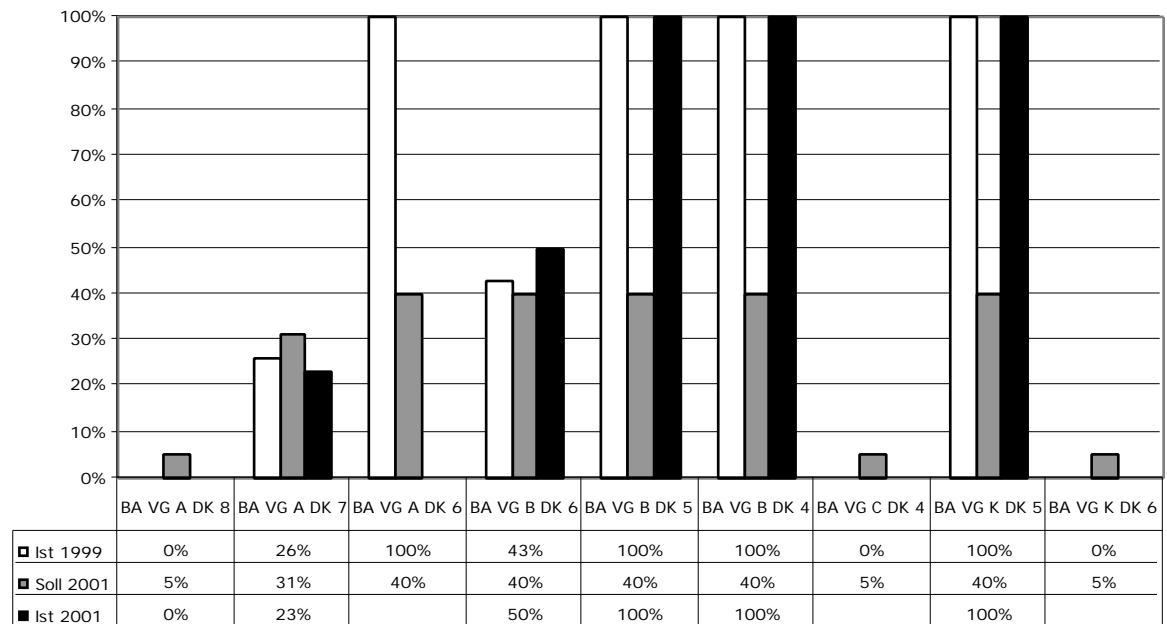
1.7.2001



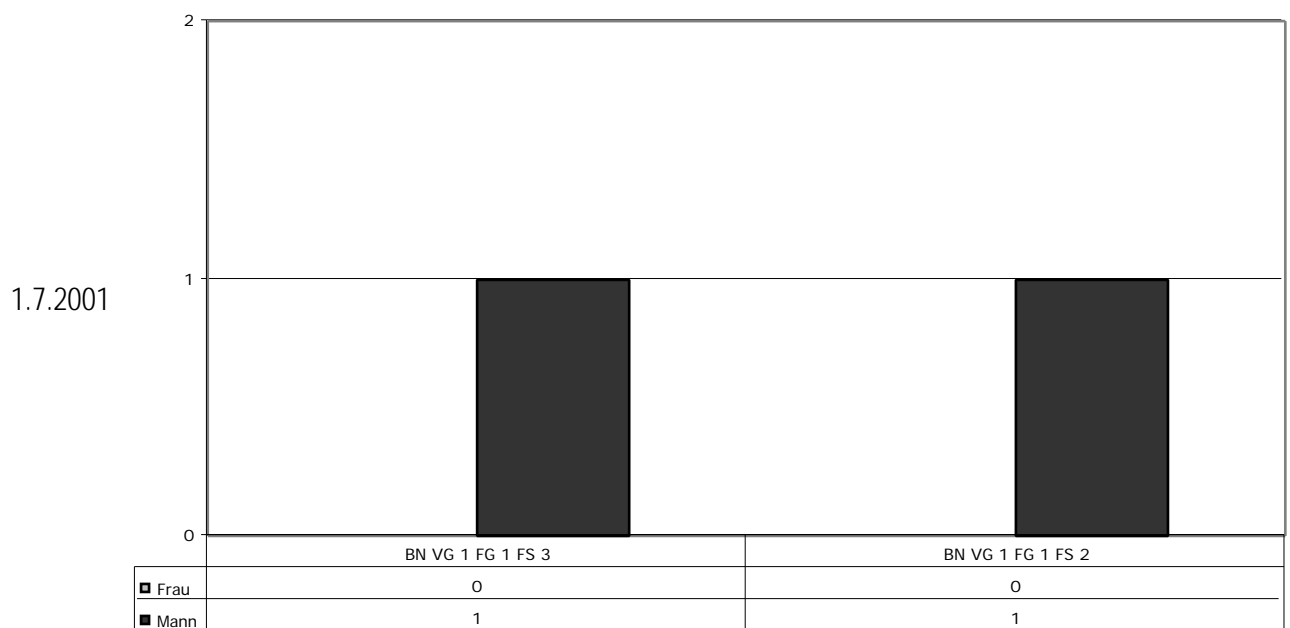
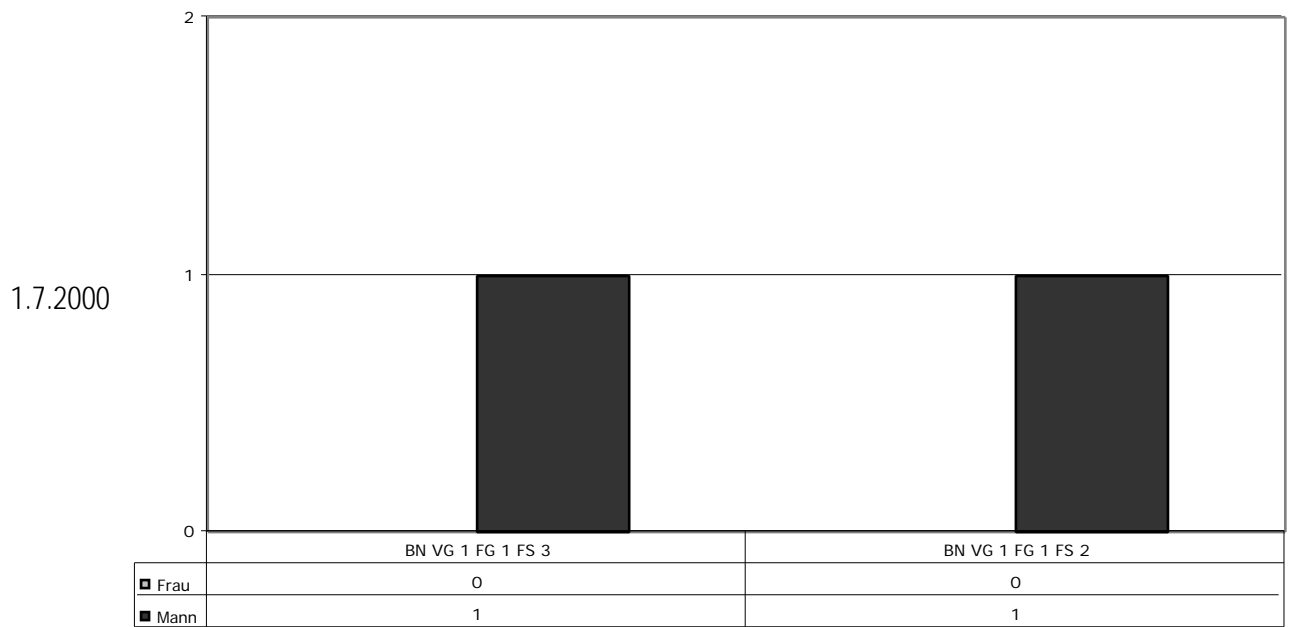
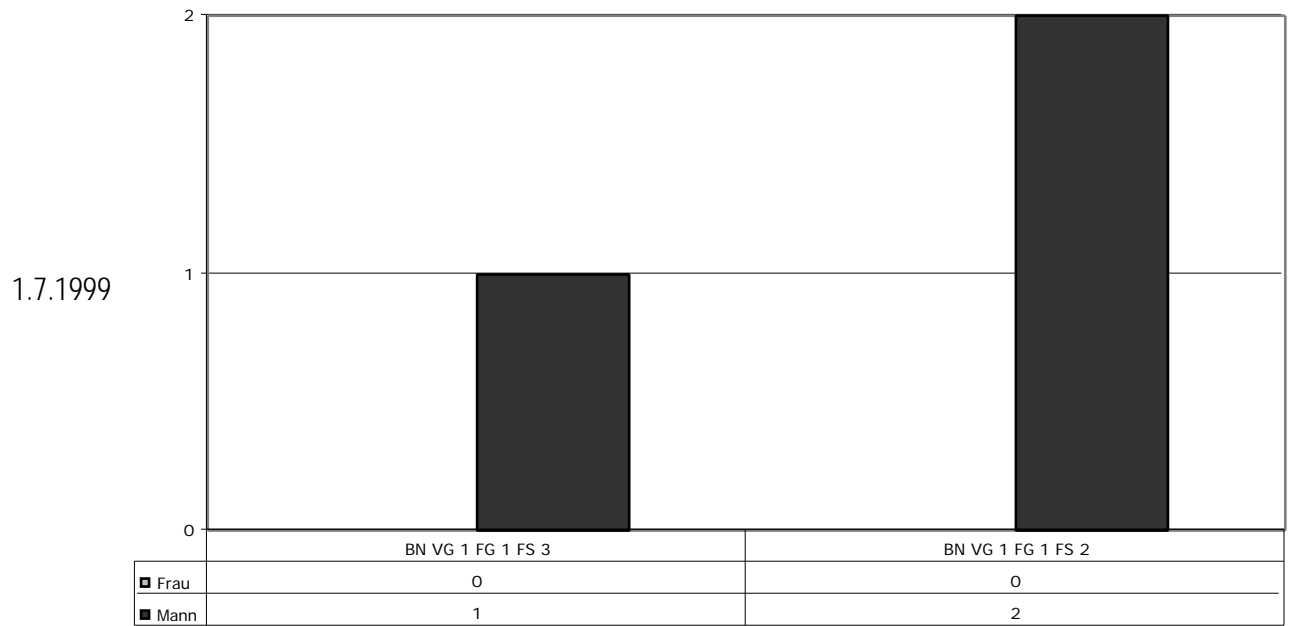
Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen



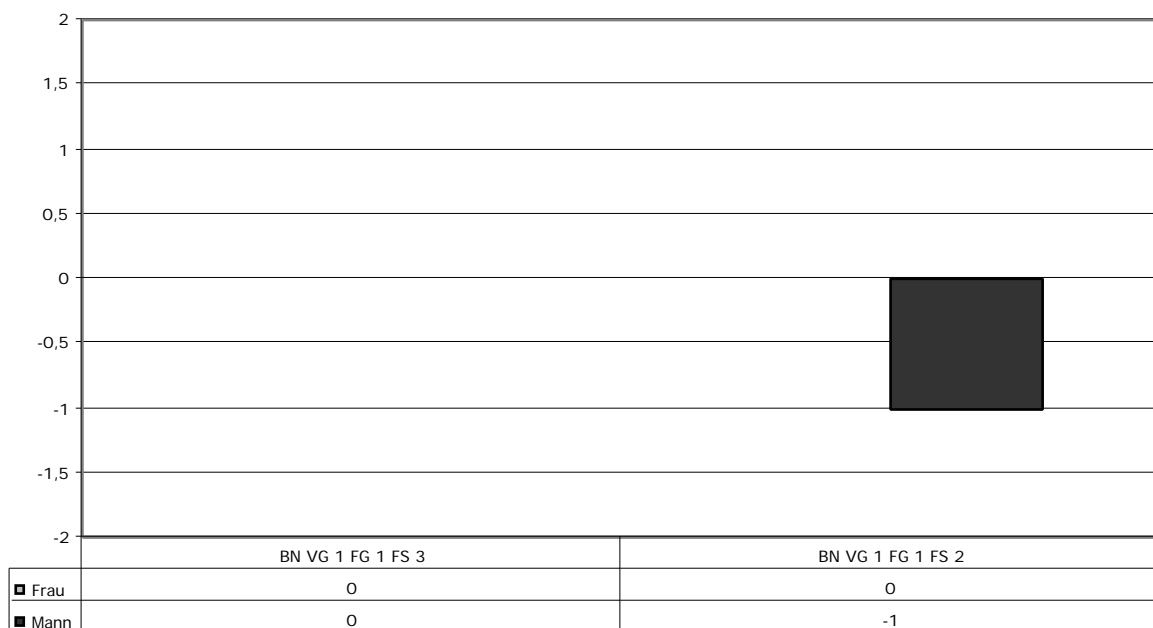
Ist-Soll-Vergleich  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Prozenten



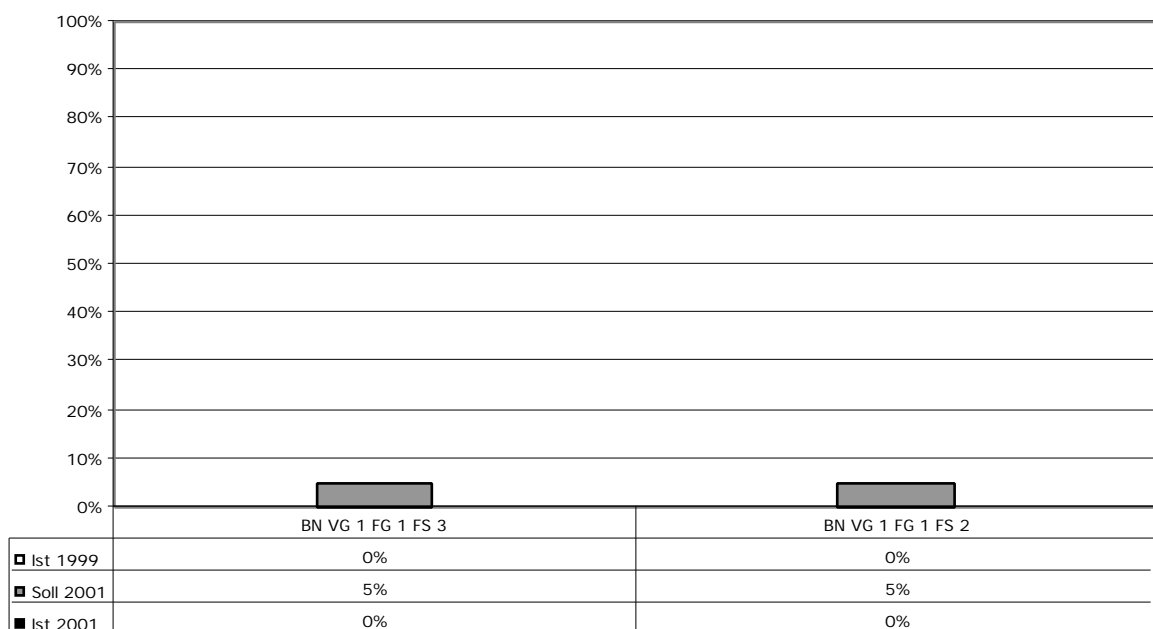
## 2.2.2.2 Beamte – allgemeiner Verwaltungsdienst (A1)



Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen

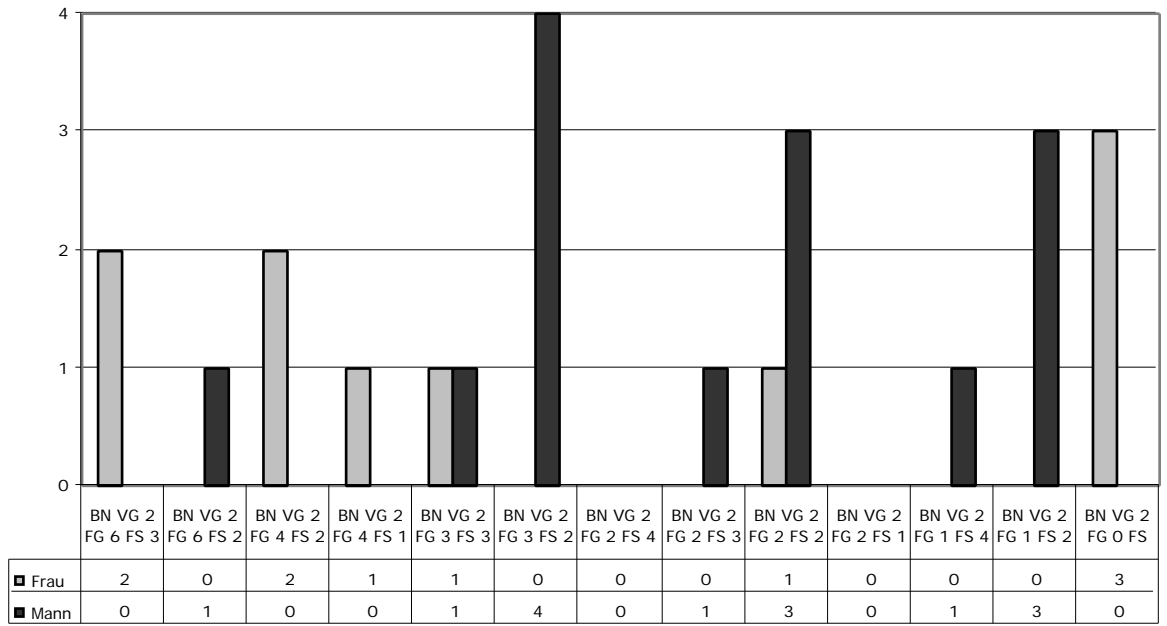


Ist-Soll-Vergleich  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Prozenten

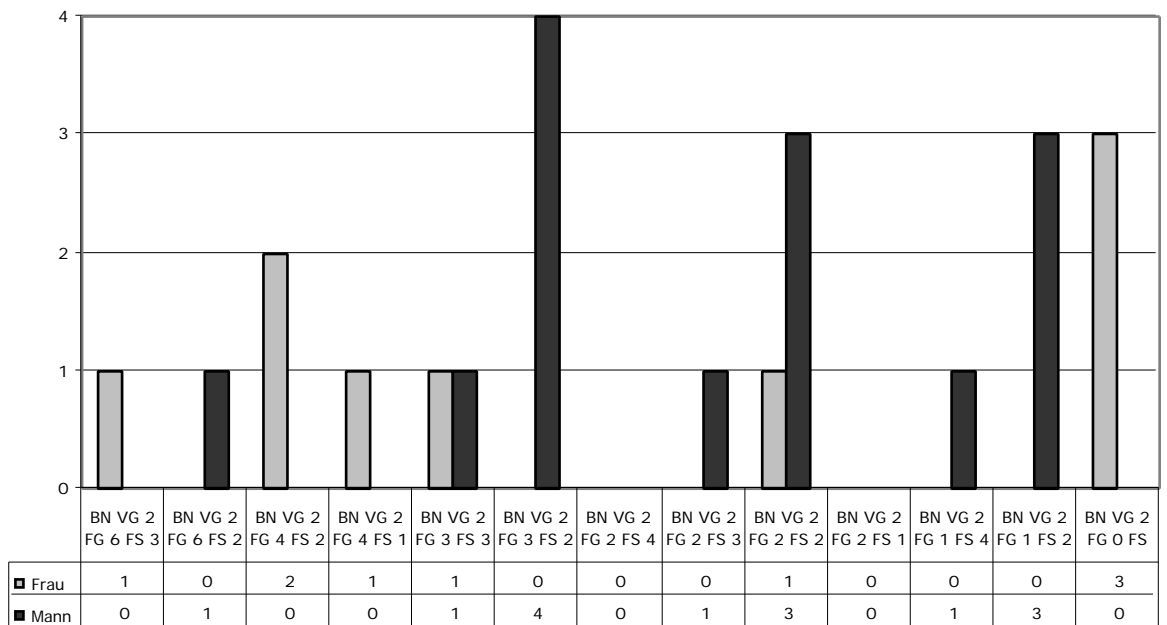


### 2.2.2.3 Beamte – allgemeiner Verwaltungsdienst (A2)

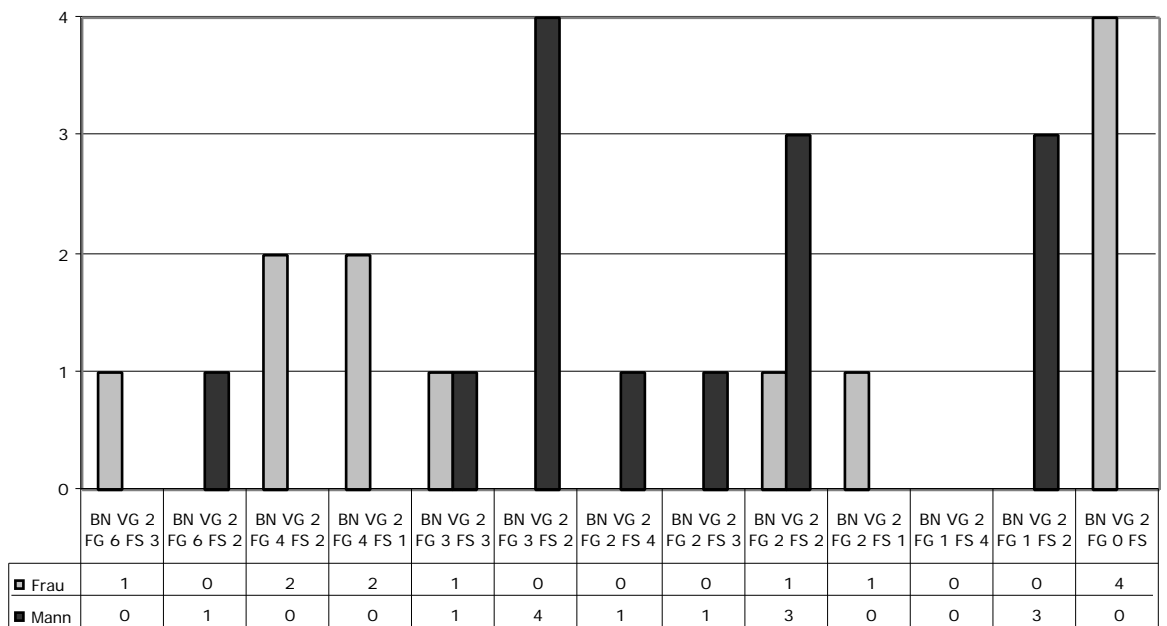
1.7.1999



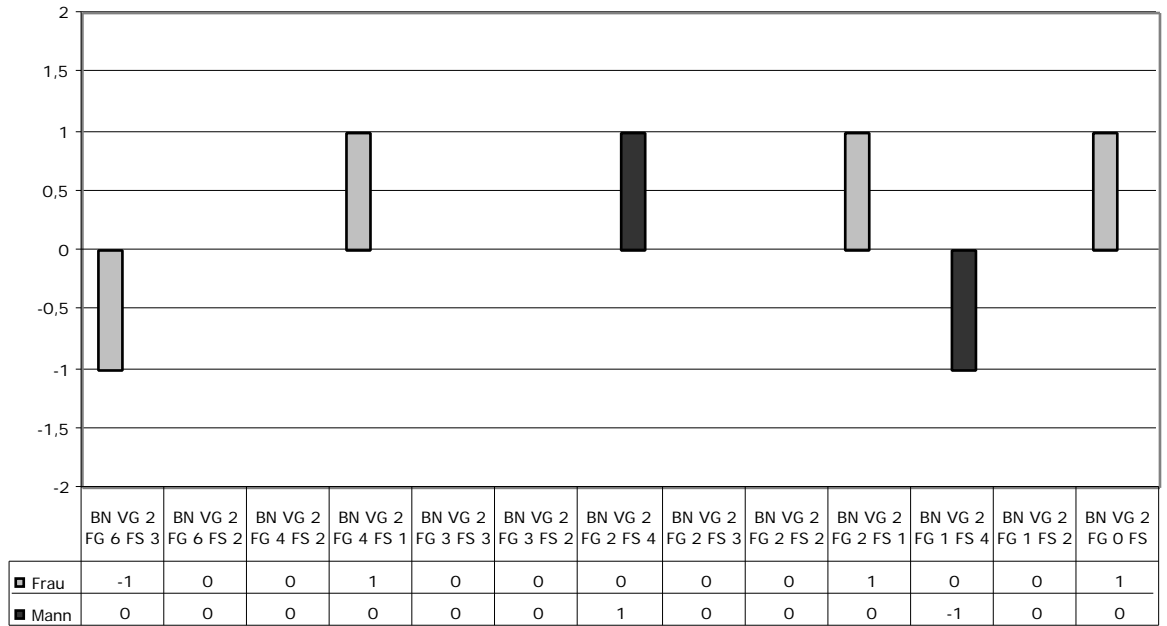
1.7.2000



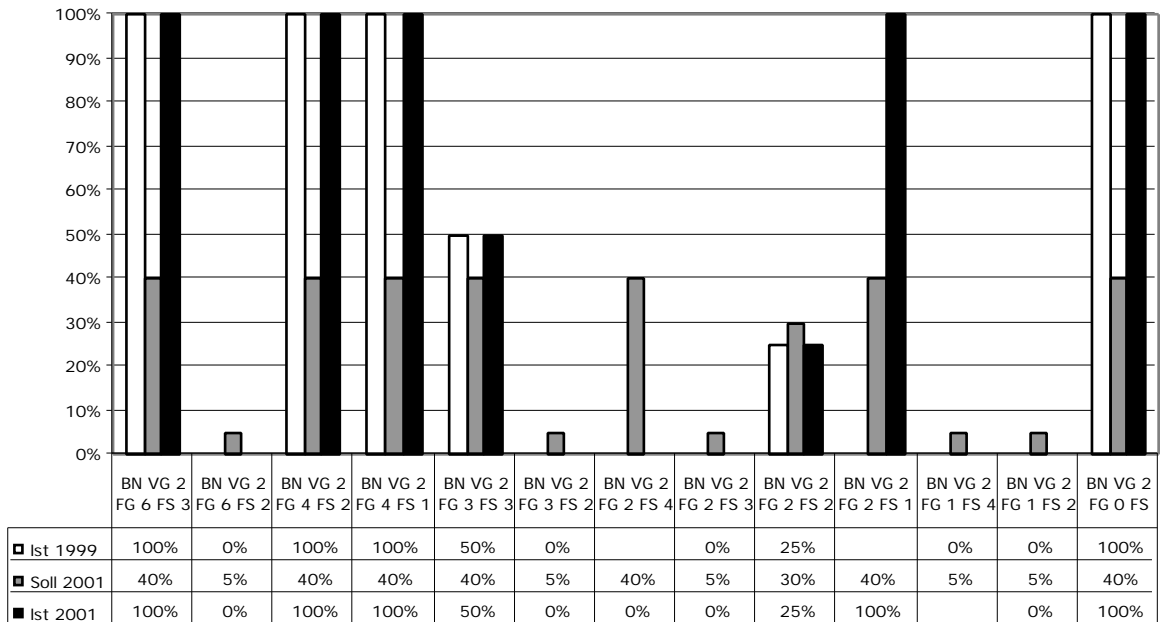
1.7.2001



Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen

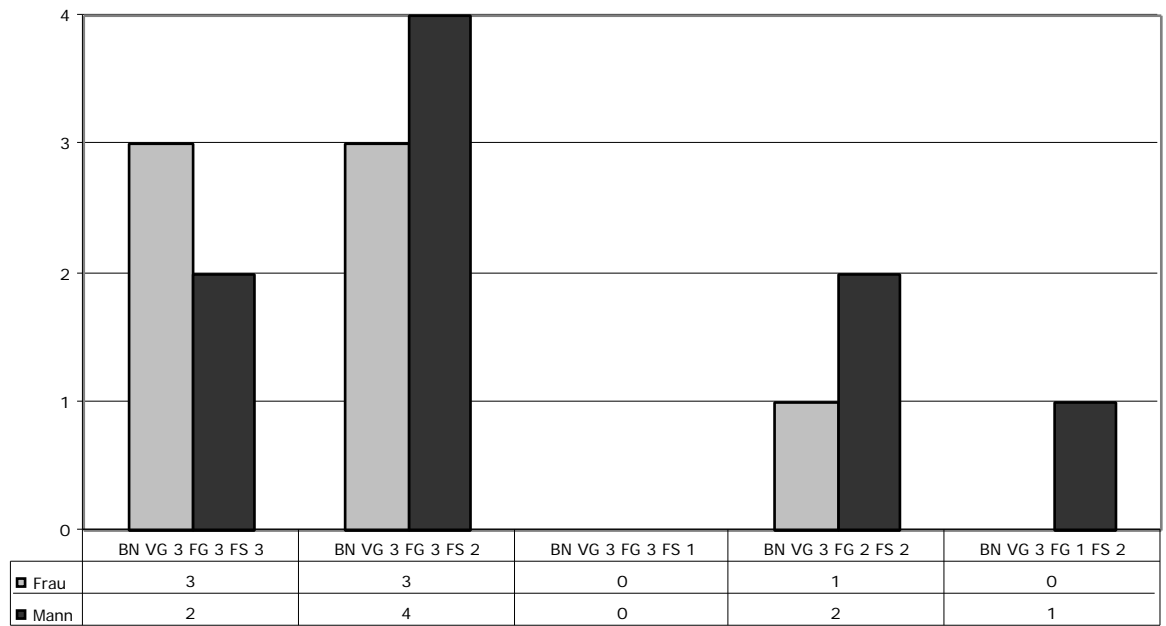


Ist-Soll-Vergleich  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Prozenten

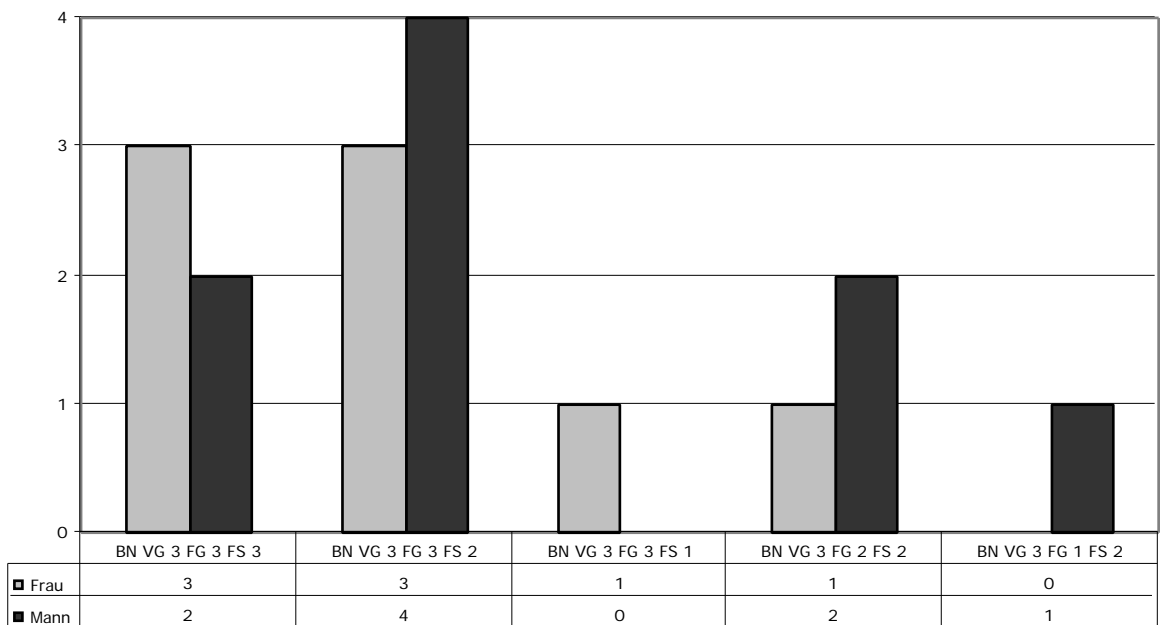


## 2.2.2.4 Beamte – allgemeiner Verwaltungsdienst (A3)

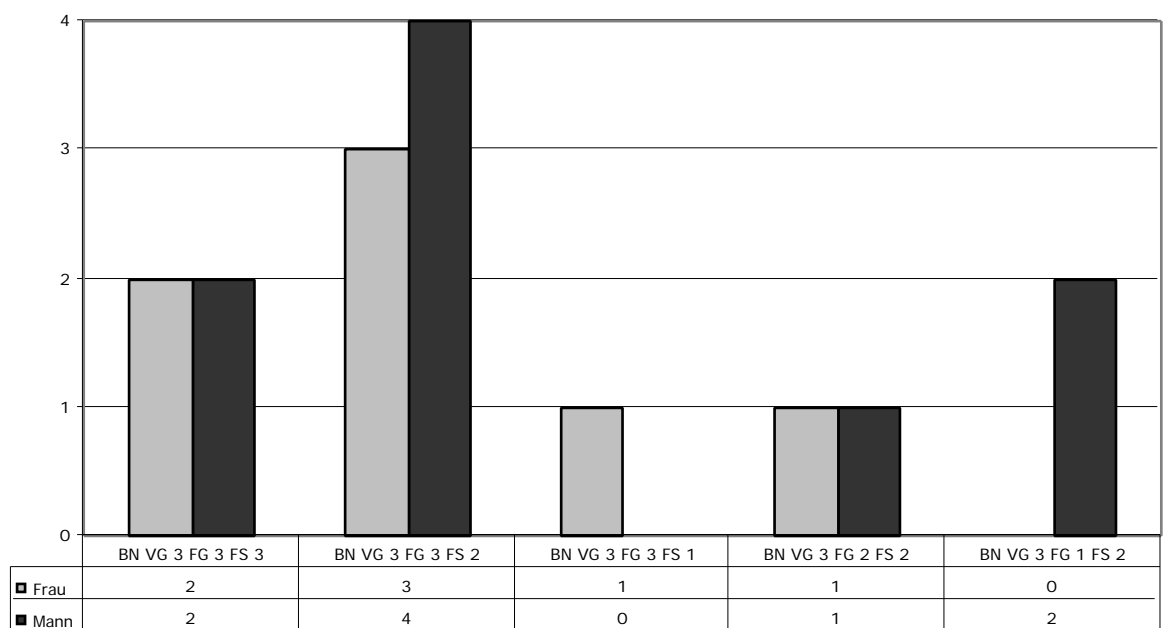
1.7.1999



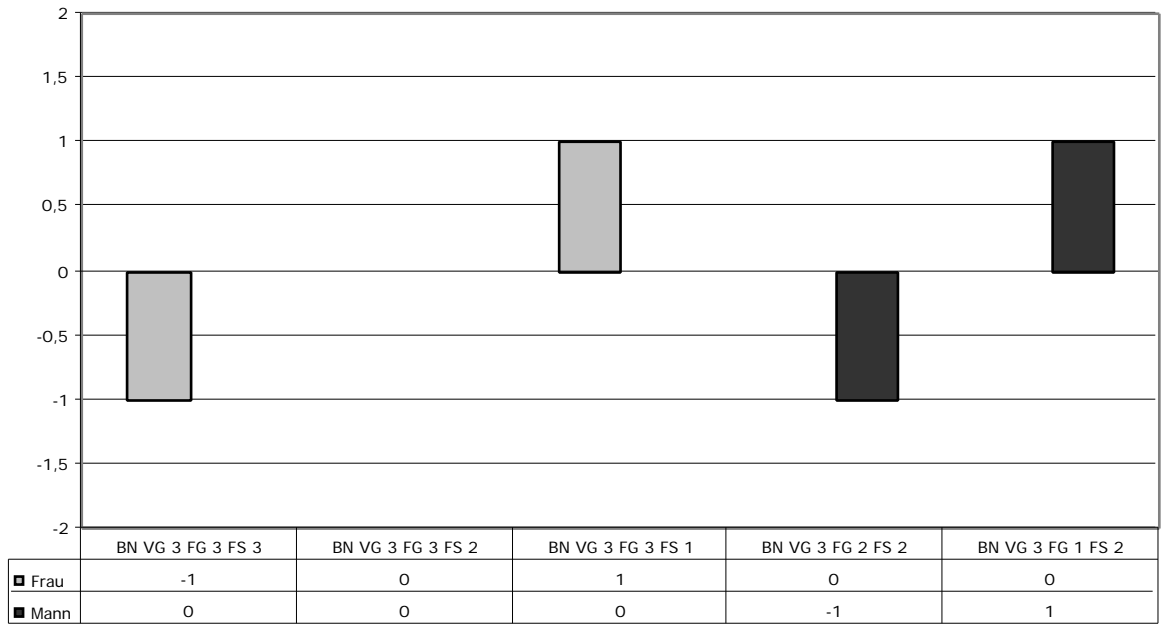
1.7.2000



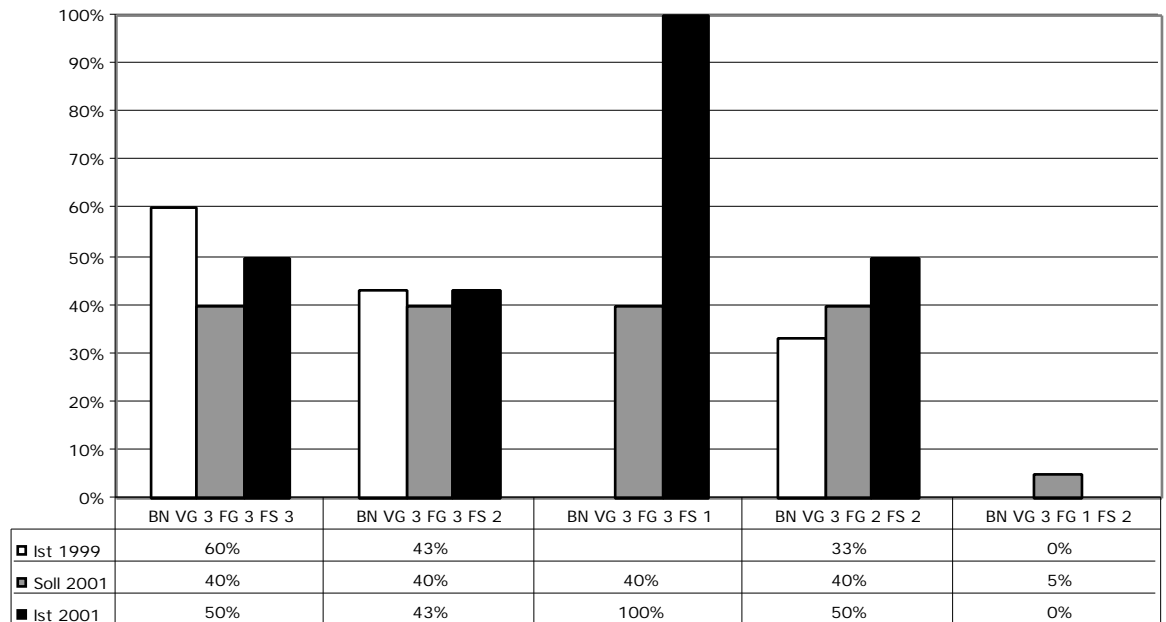
1.7.2001



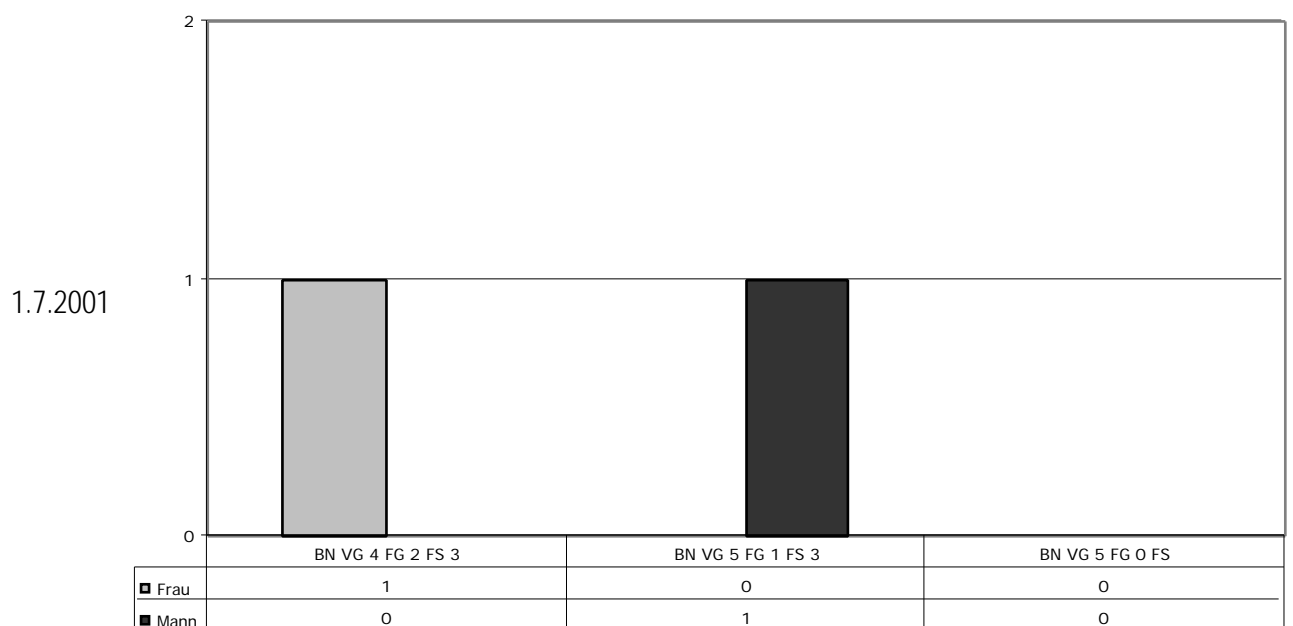
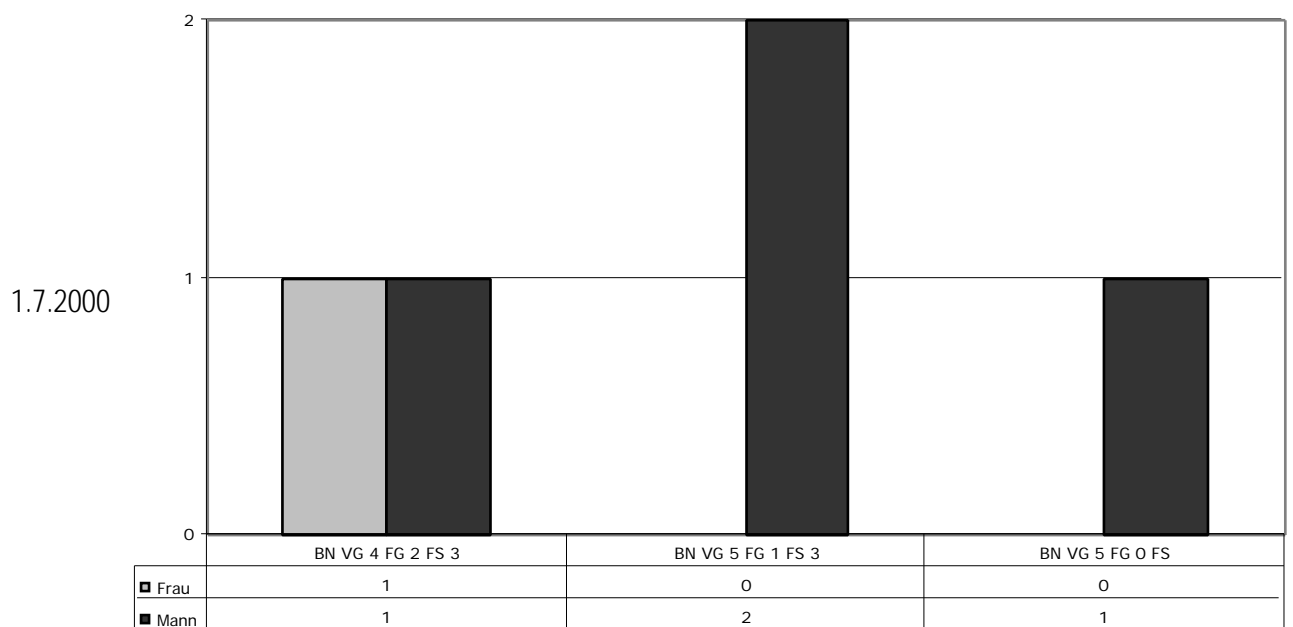
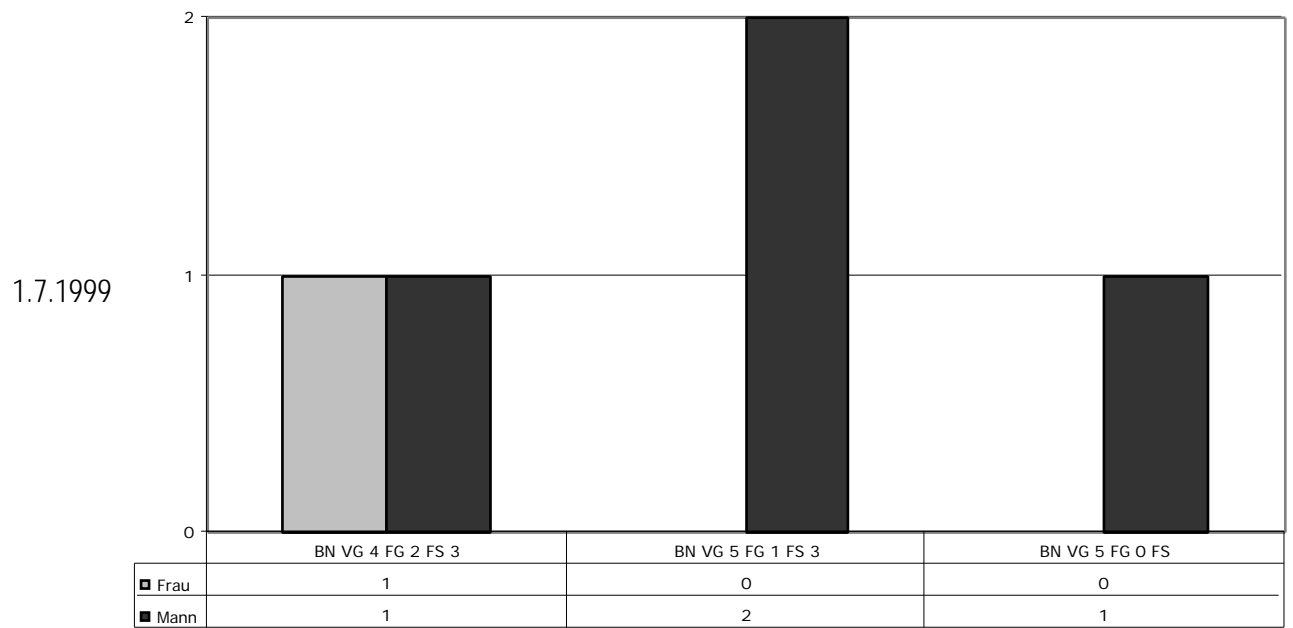
Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen



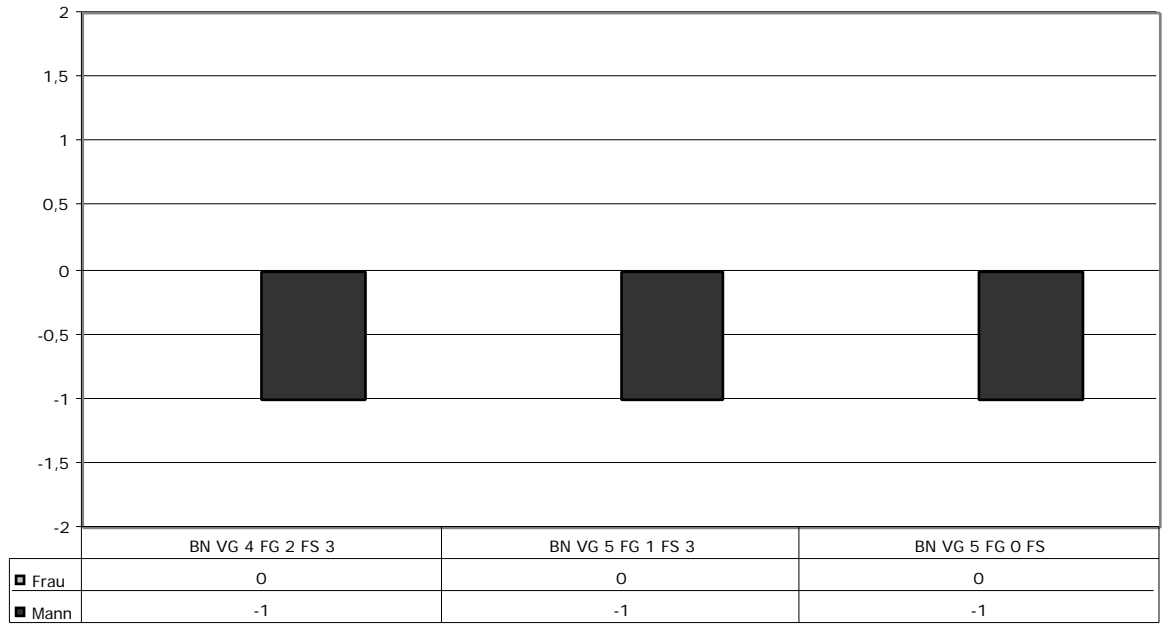
Ist-Soll-Vergleich  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Prozenten



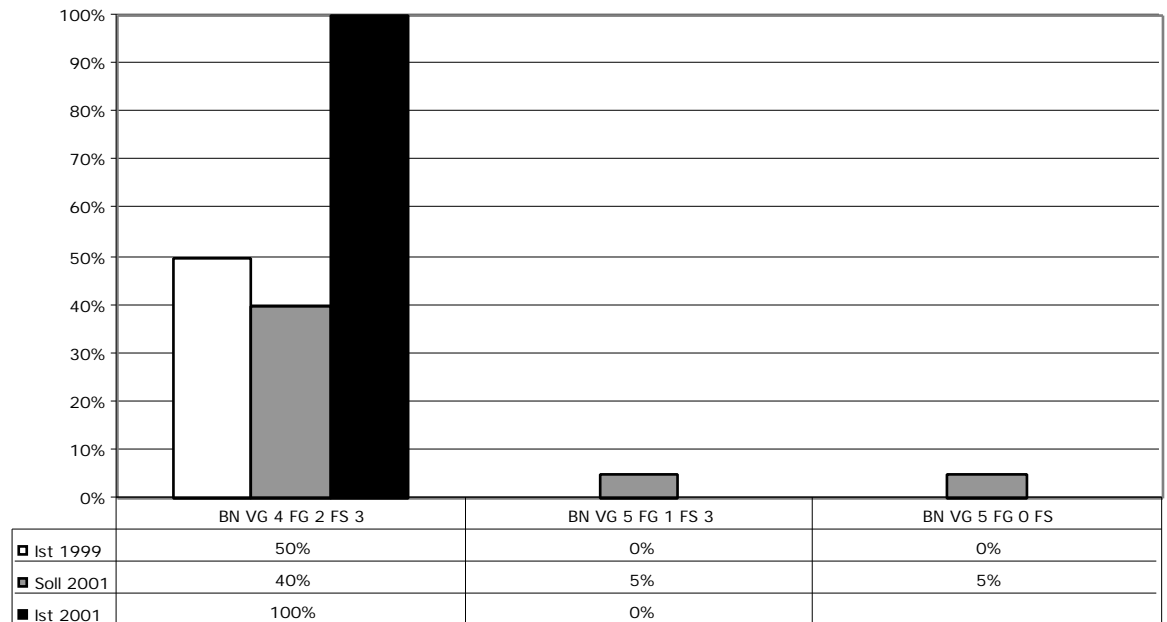
## 2.2.2.5 Beamte – allgemeiner Verwaltungsdienst (A4 / A5)



Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen

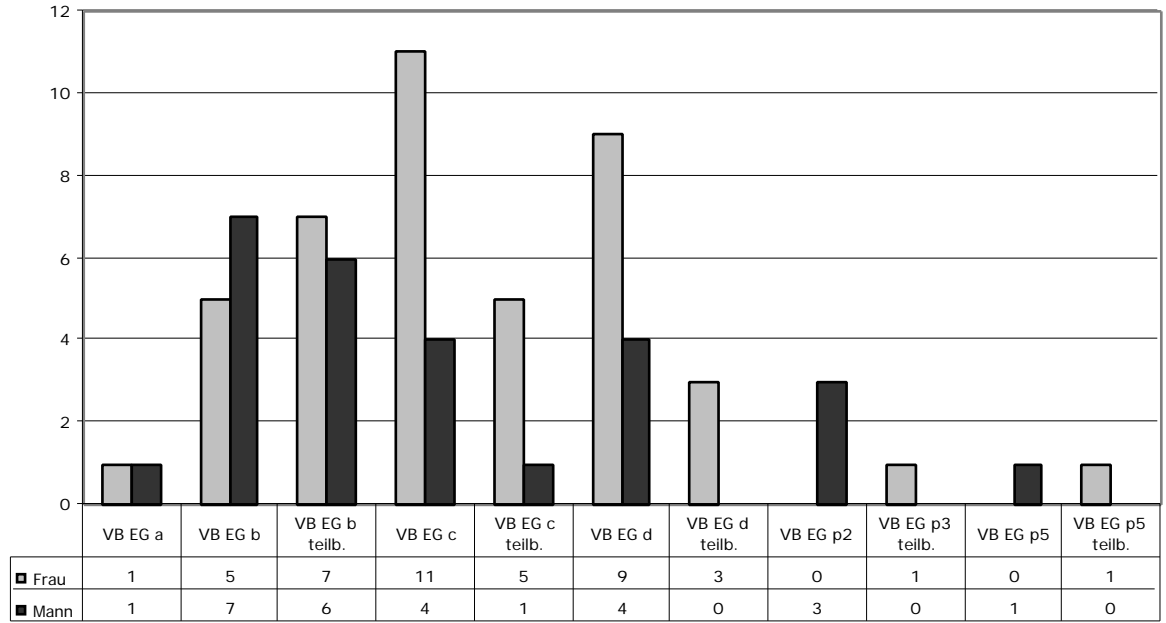


Ist-Soll-Vergleich  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Prozenten

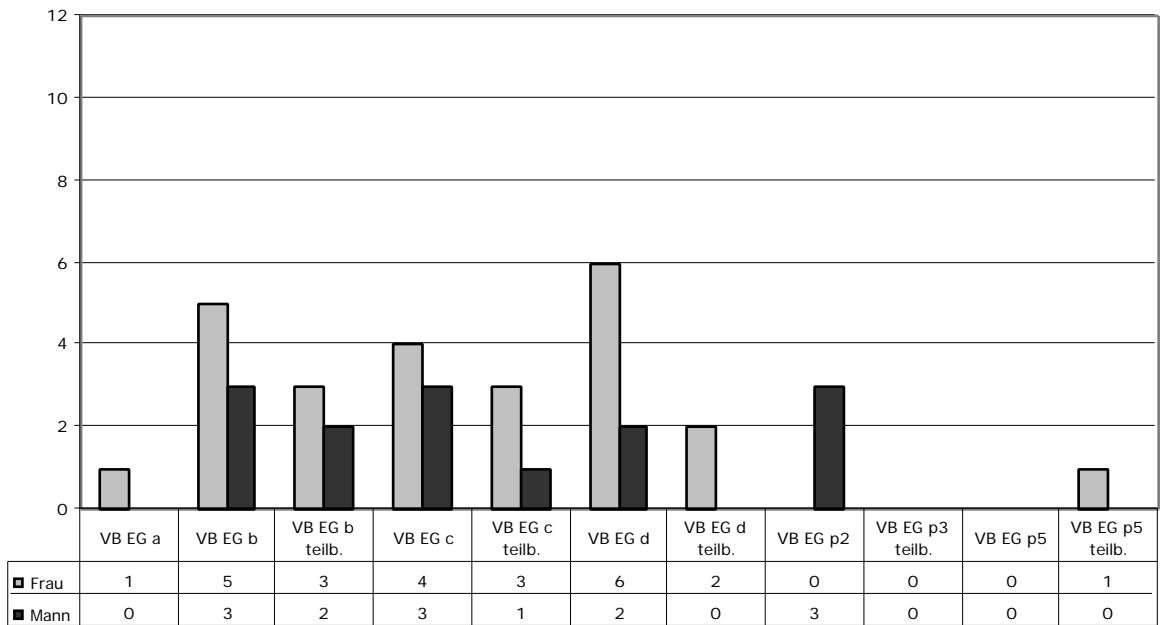


## 2.2.2.6 Vertragsbedienstete VBG 1948

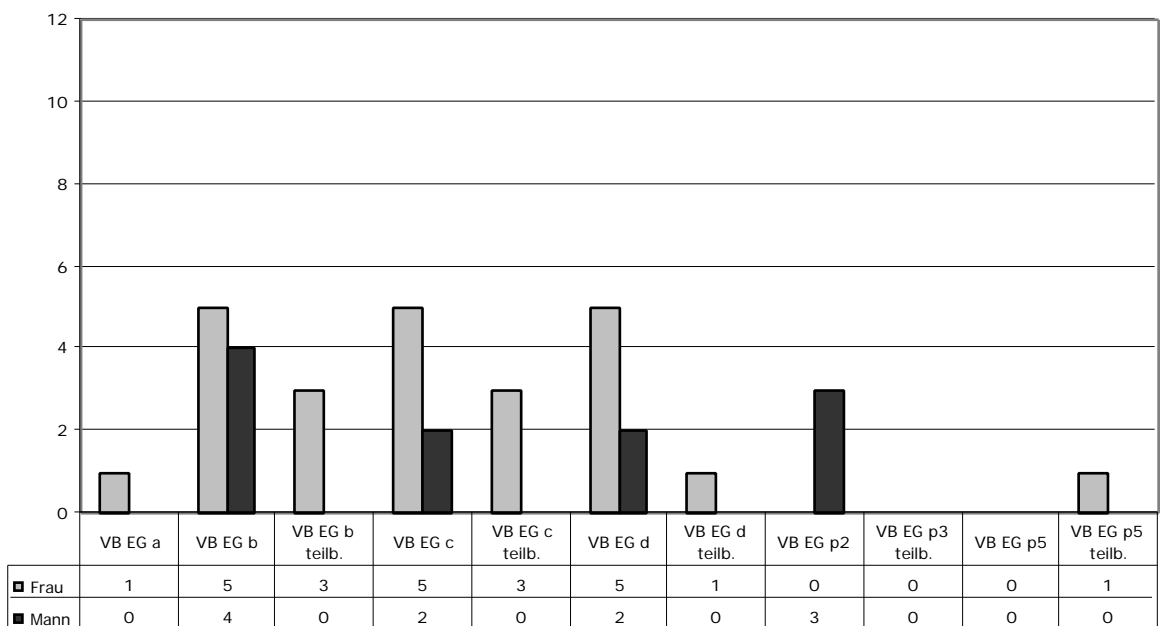
1.7.1999



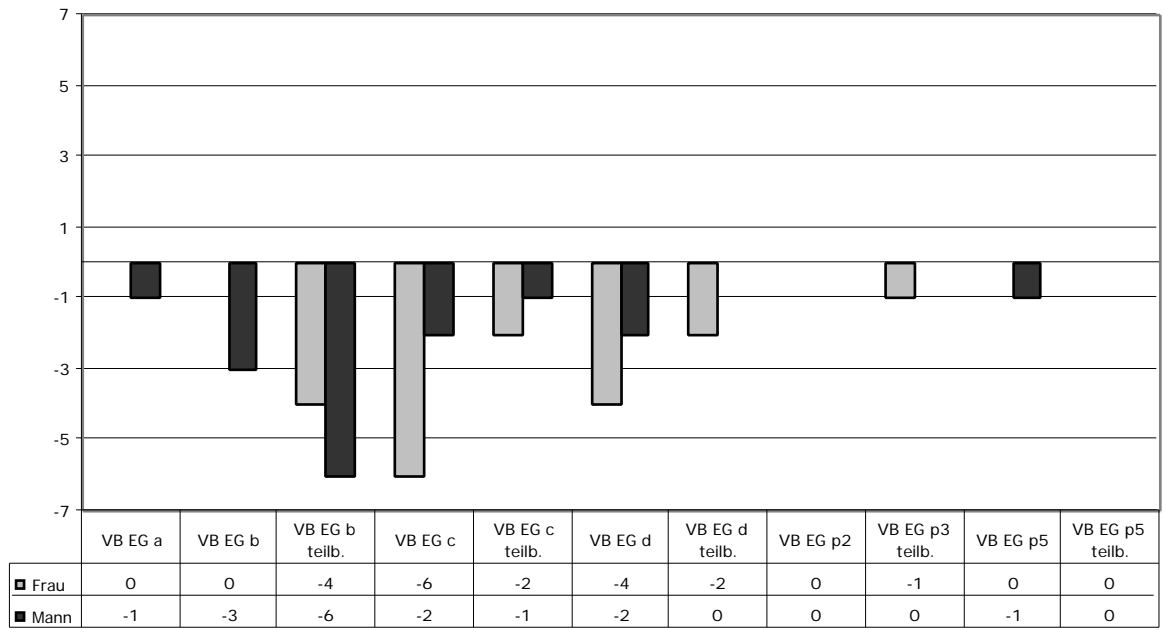
1.7.2000



1.7.2001

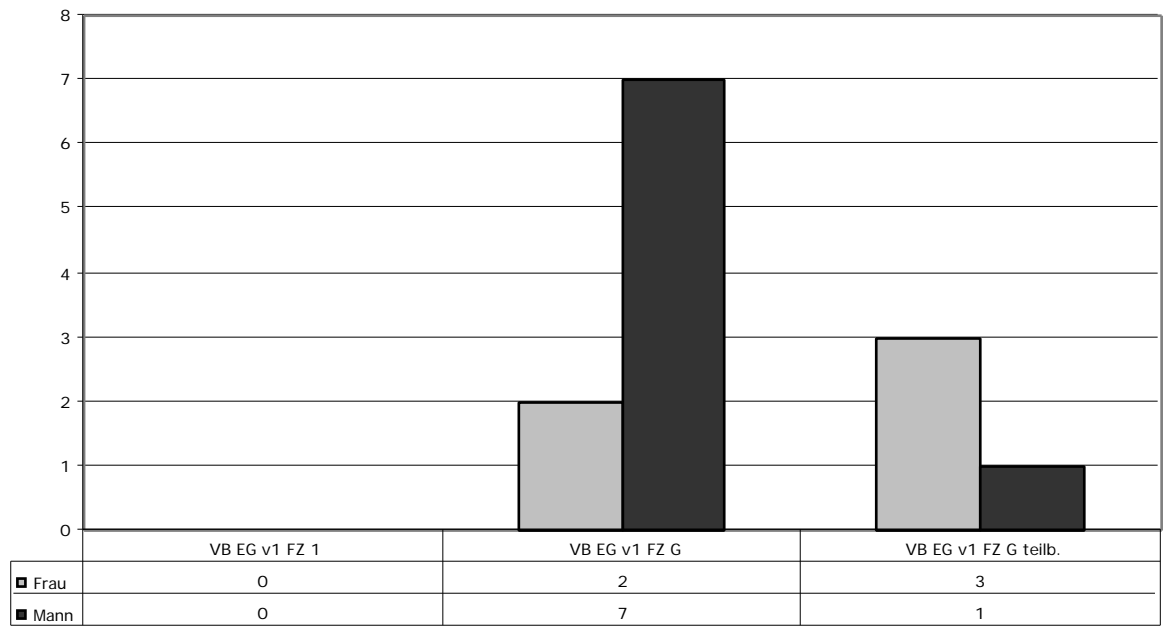


Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen

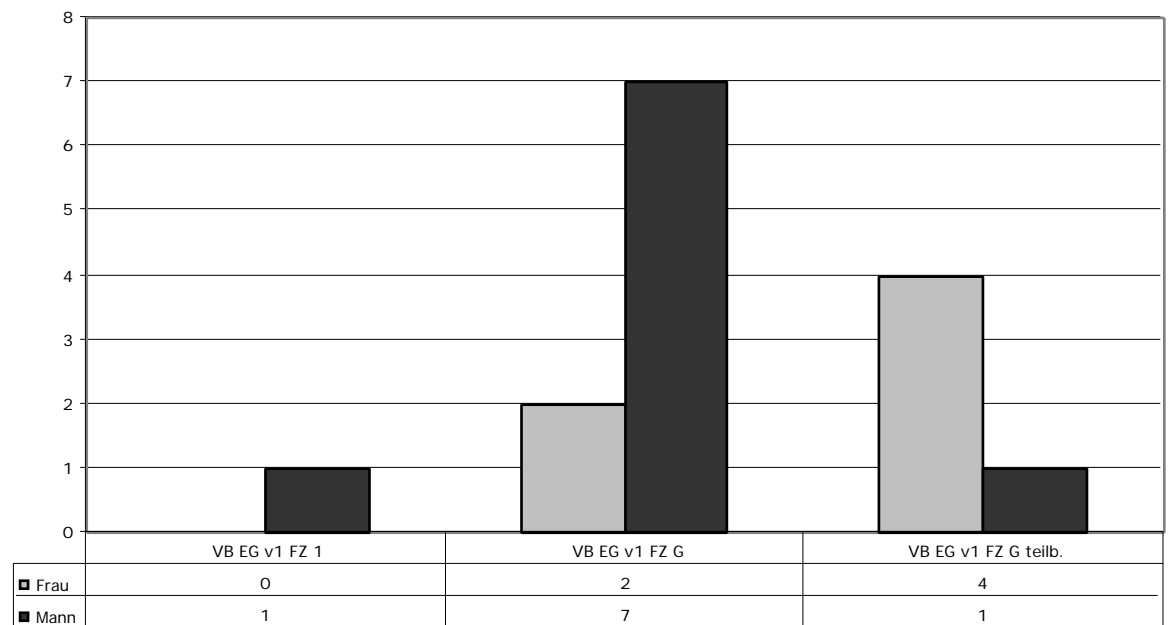


## 2.2.2.7 Vertragsbedienstete VBRG 1998 (v1)

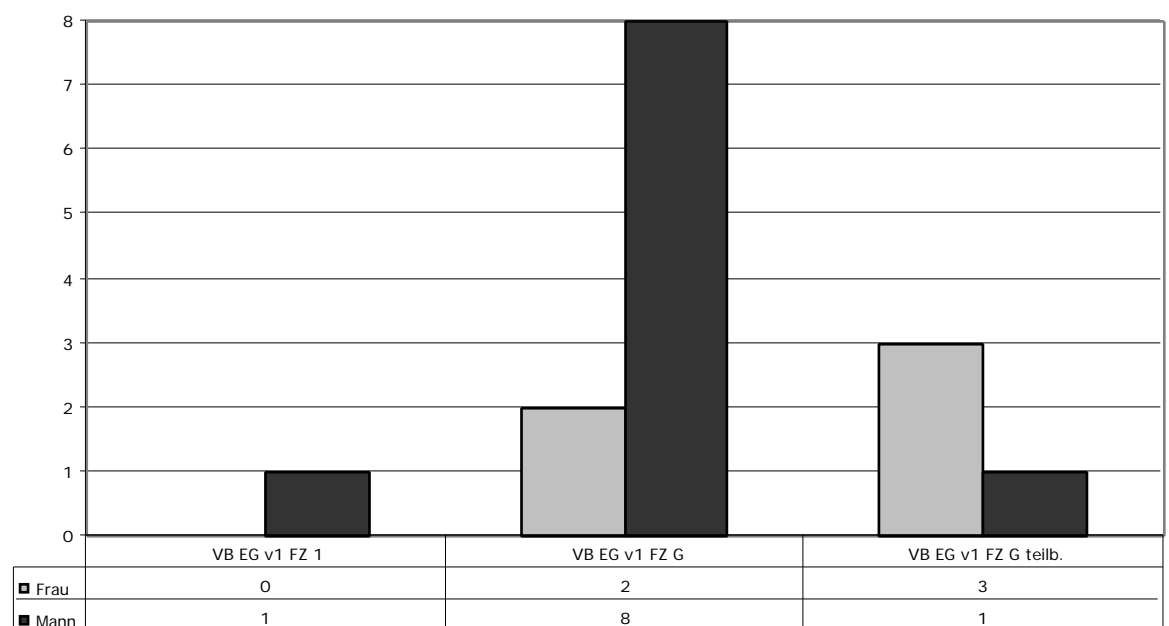
1.7.1999



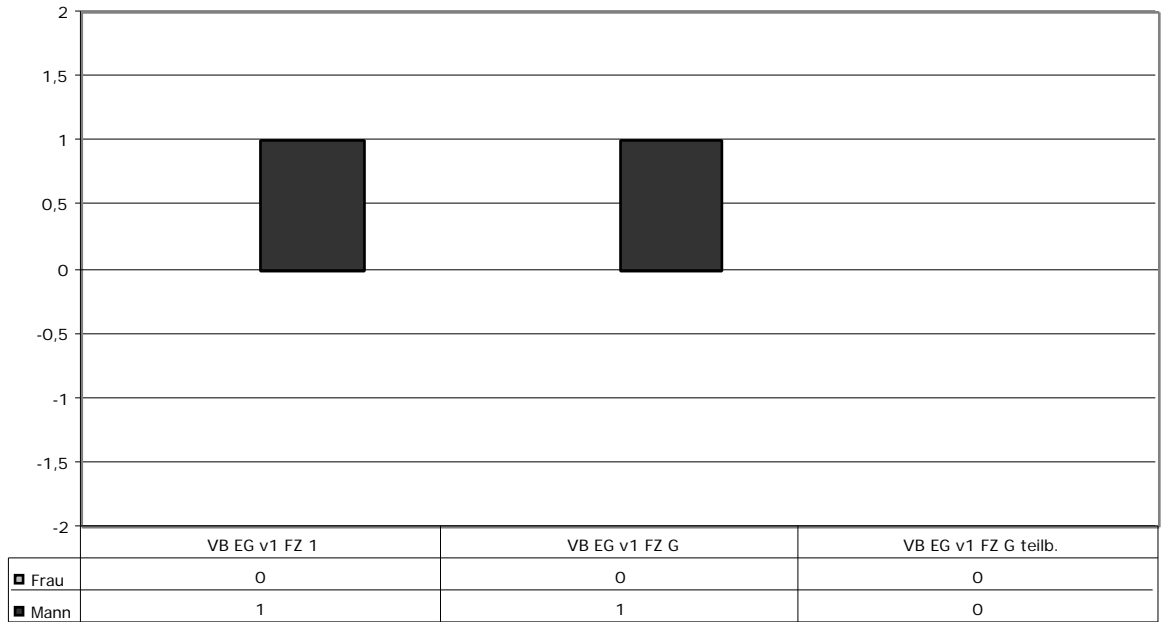
1.7.2000



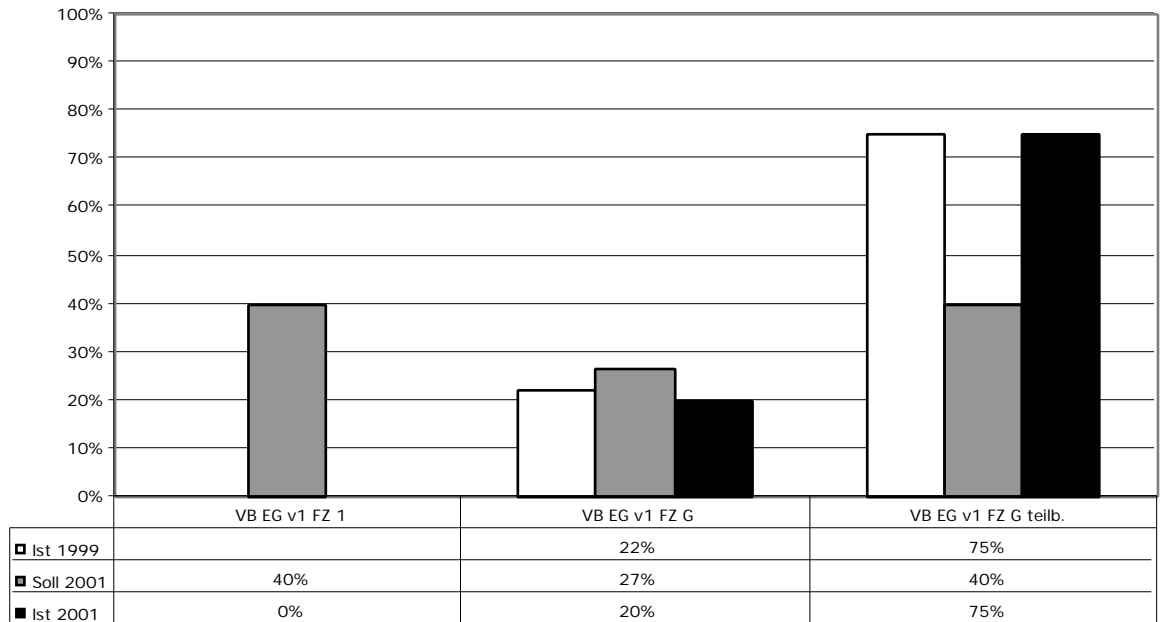
1.7.2001



Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen

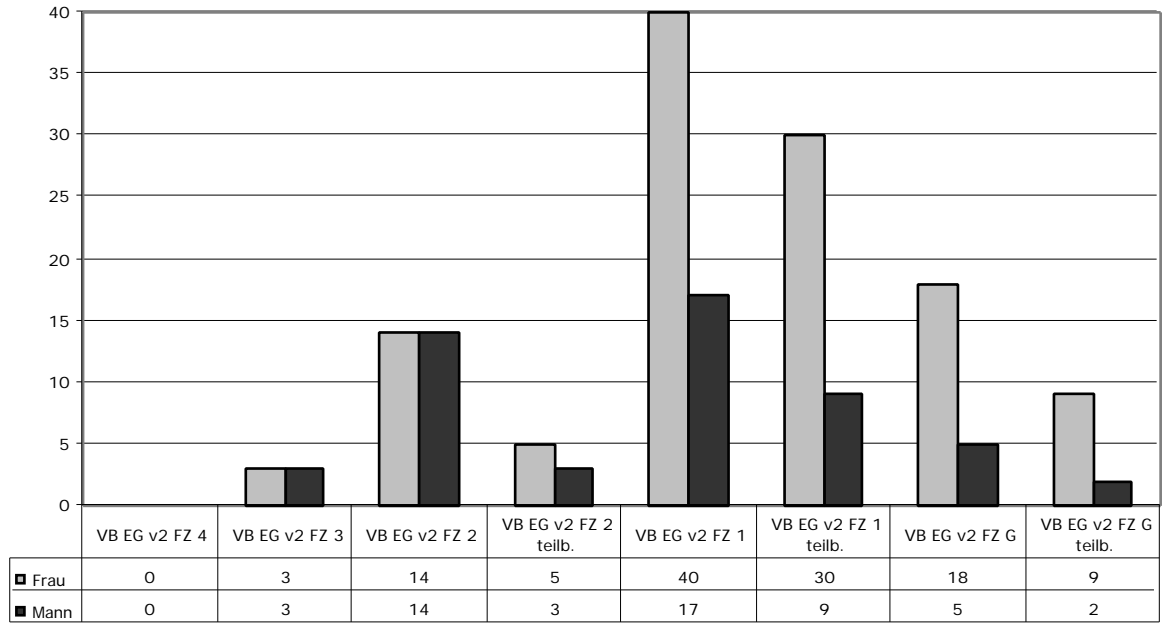


Ist-Soll-Vergleich  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Prozenten

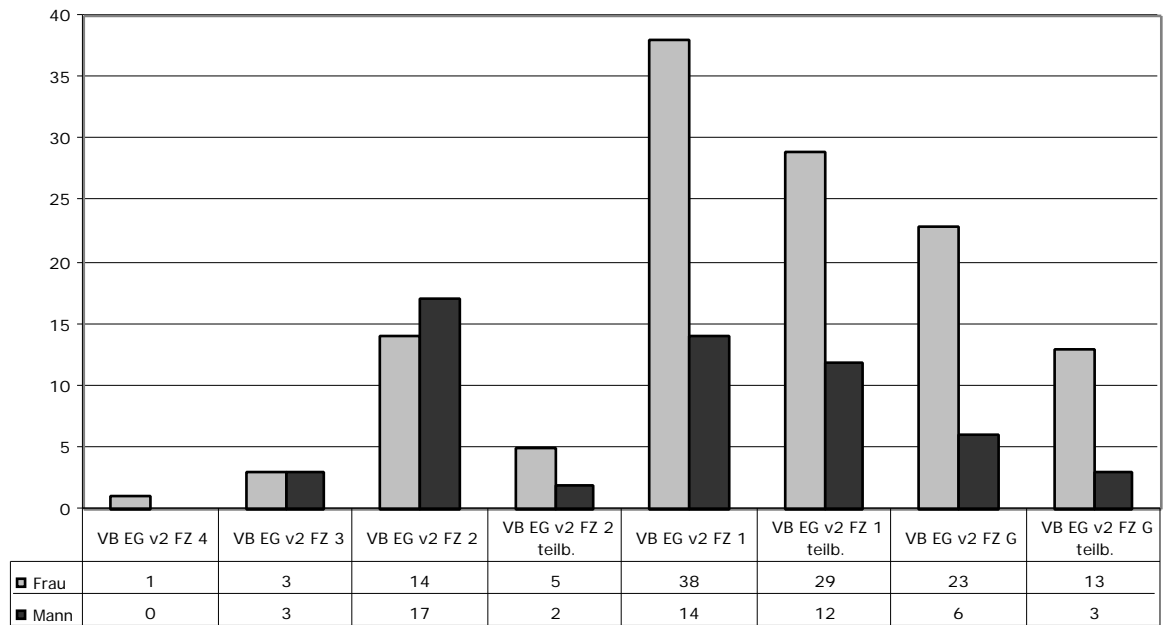


## 2.2.2.8 Vertragsbedienstete VBRG 1998 (v2)

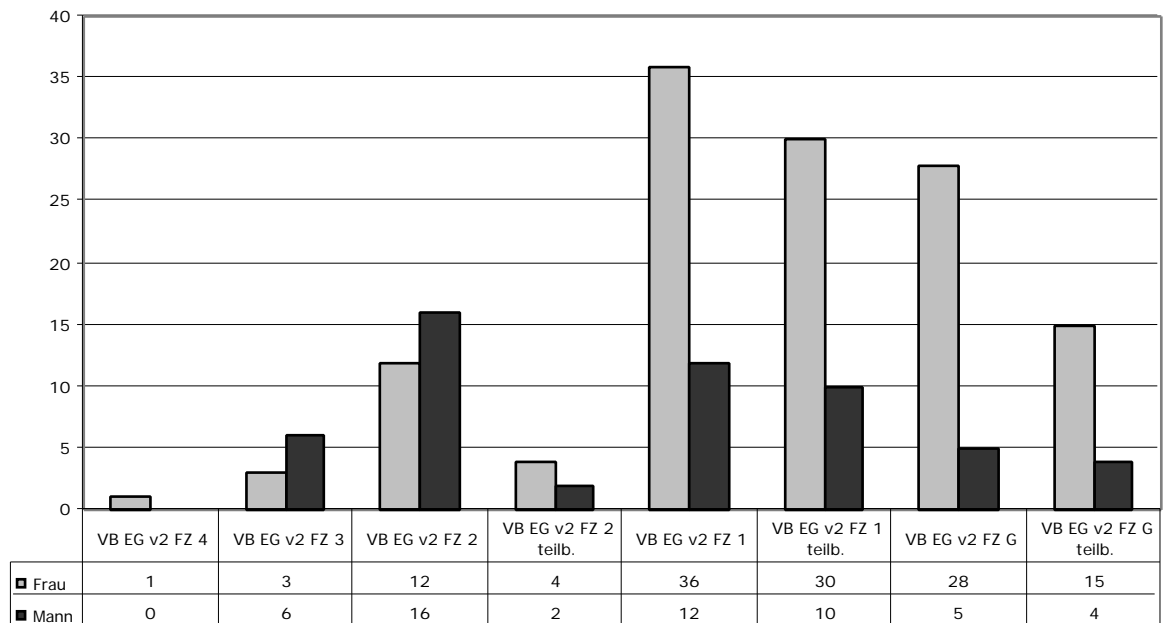
1.7.1999



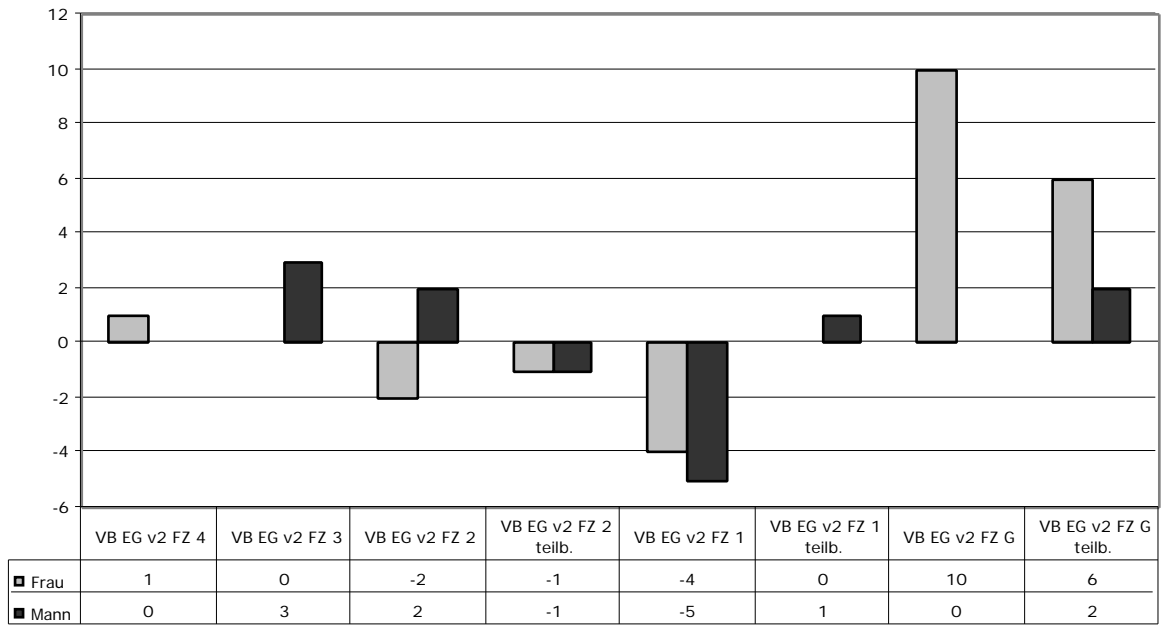
1.7.2000



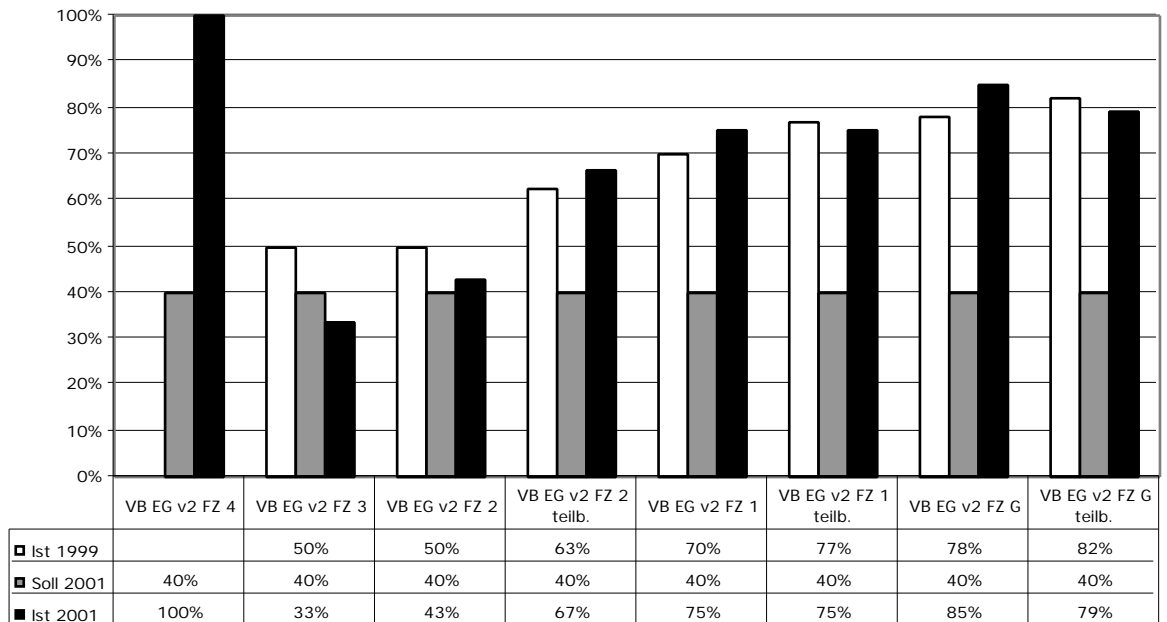
1.7.2001



Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen

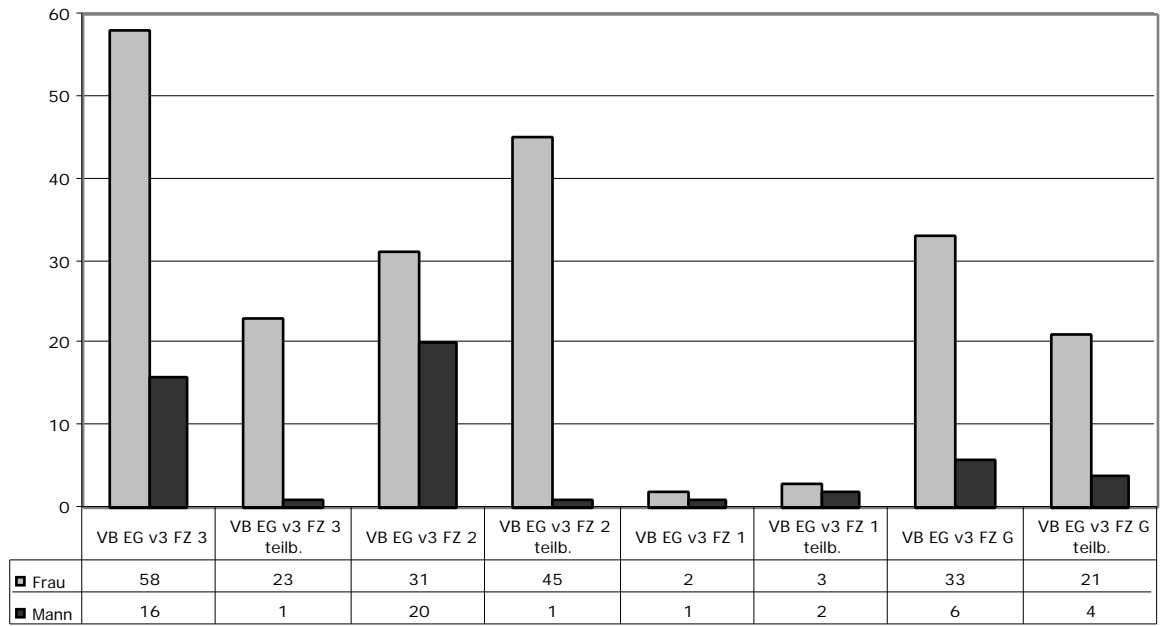


Ist-Soll-Vergleich  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Prozenten

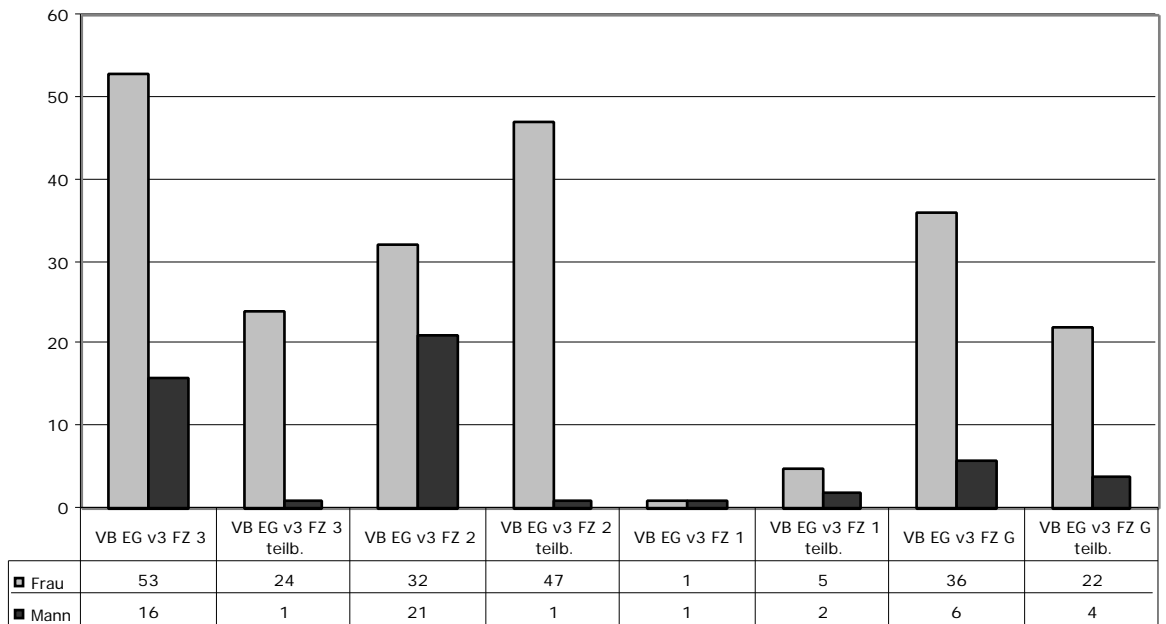


## 2.2.2.9 Vertragsbedienstete VBRG 1998 (v3)

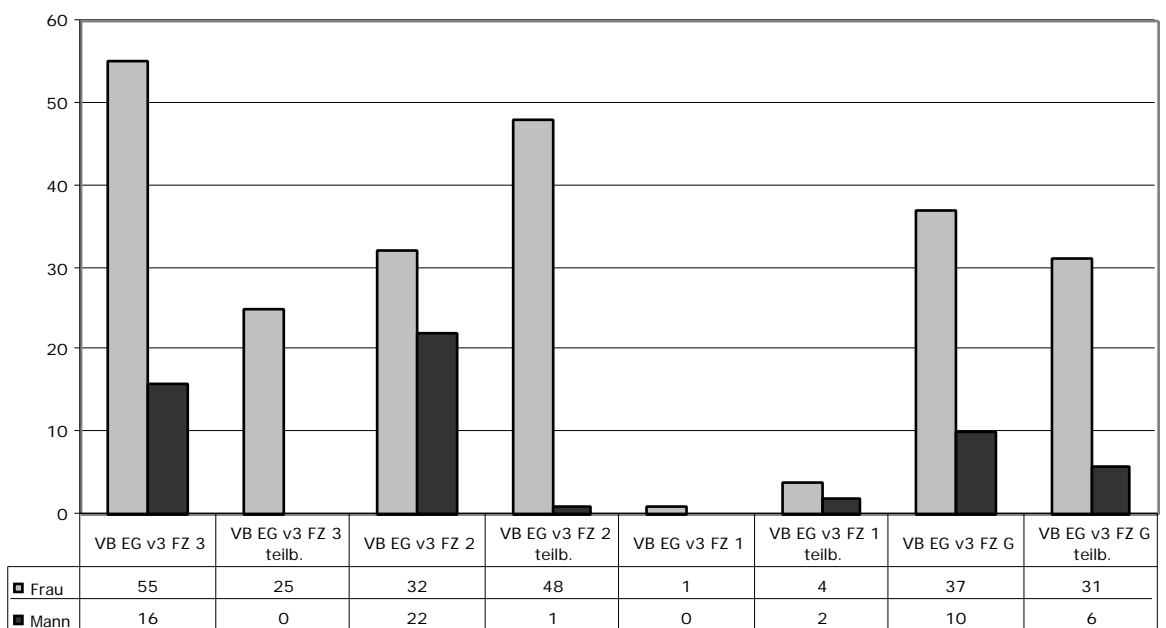
1.7.1999



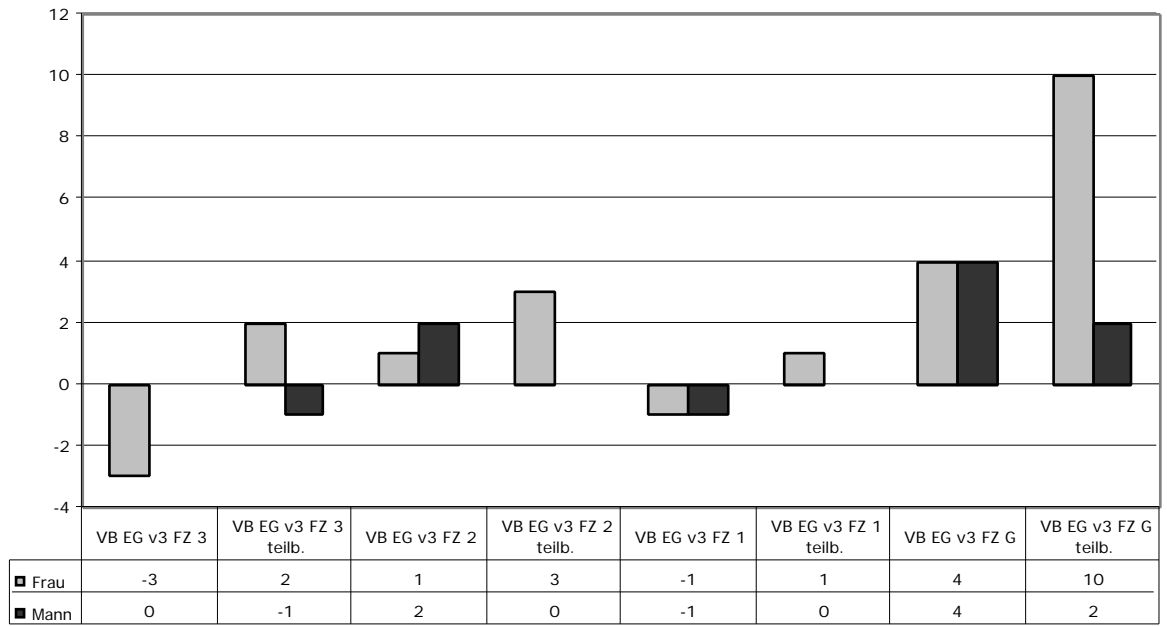
1.7.2000



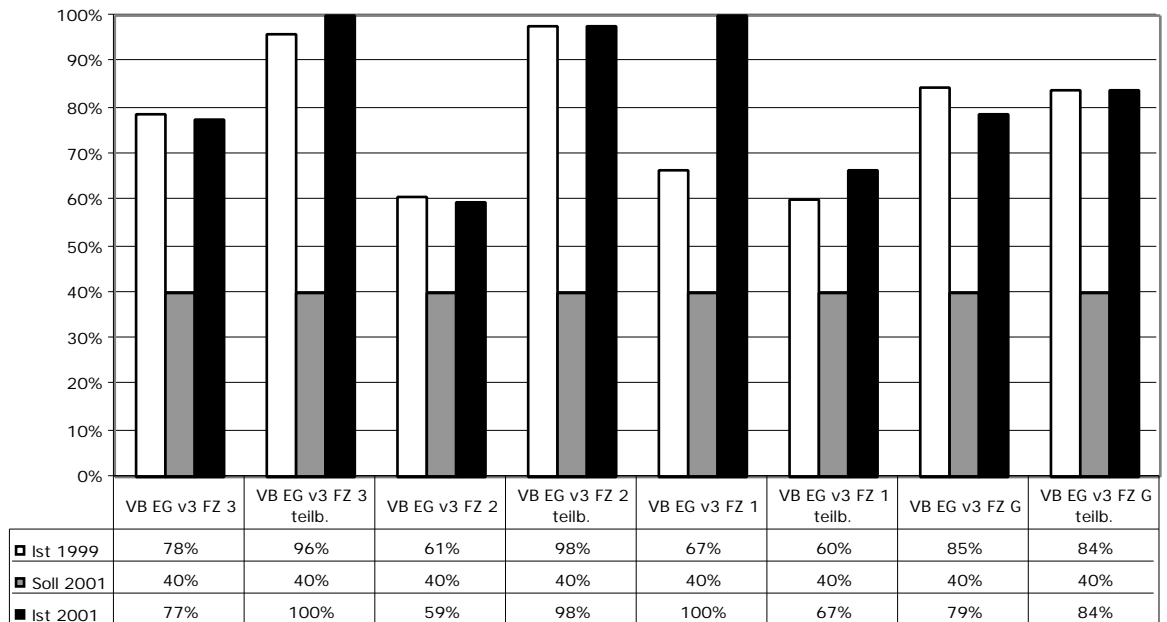
1.7.2001



Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen

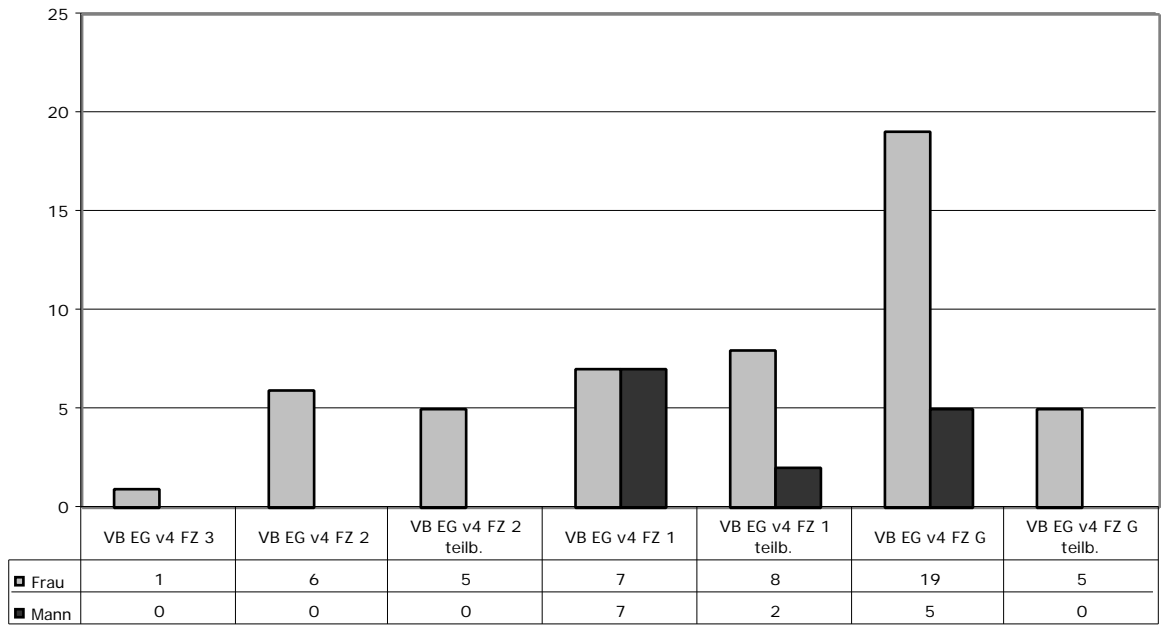


Ist-Soll-Vergleich  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Prozenten

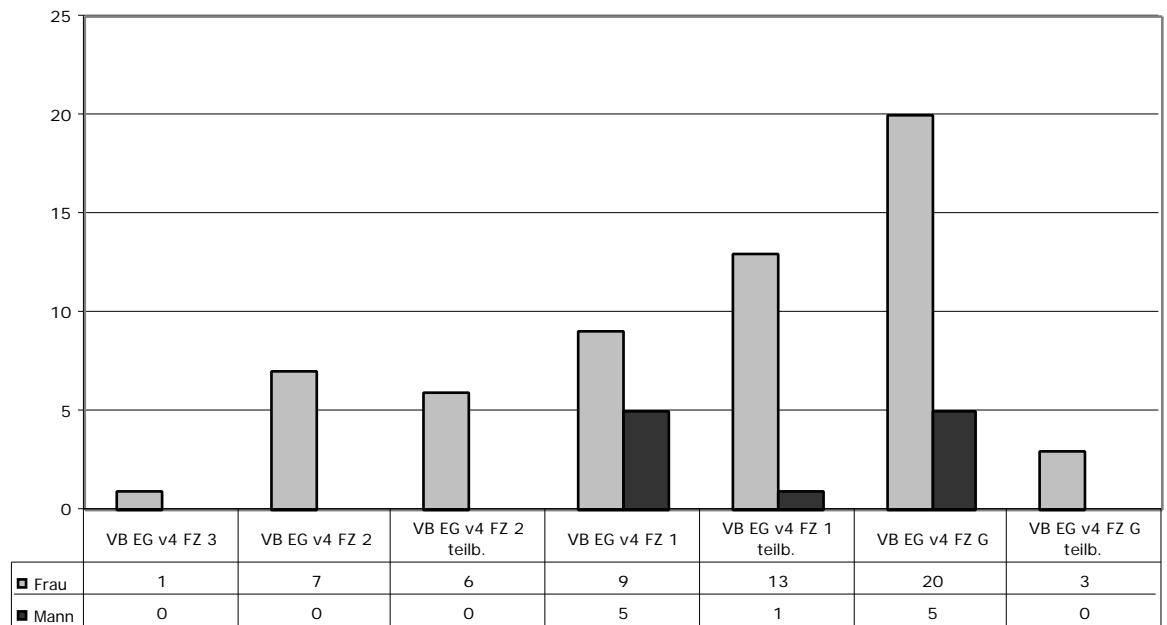


## 2.2.2.10 Vertragsbedienstete VBRG 1998 (v4)

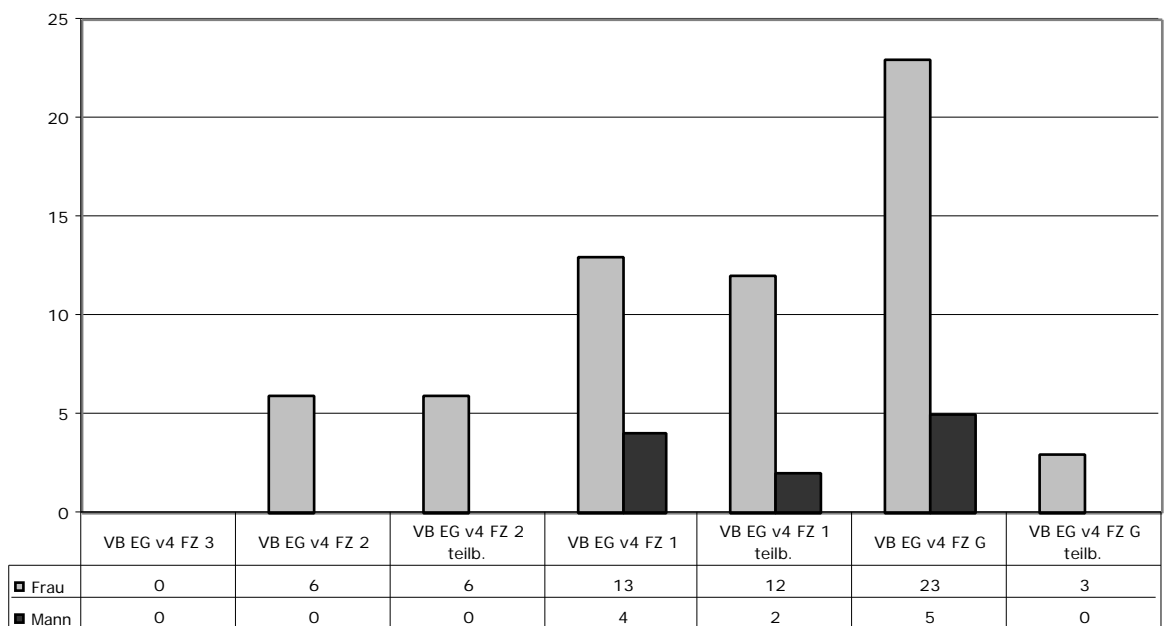
1.7.1999



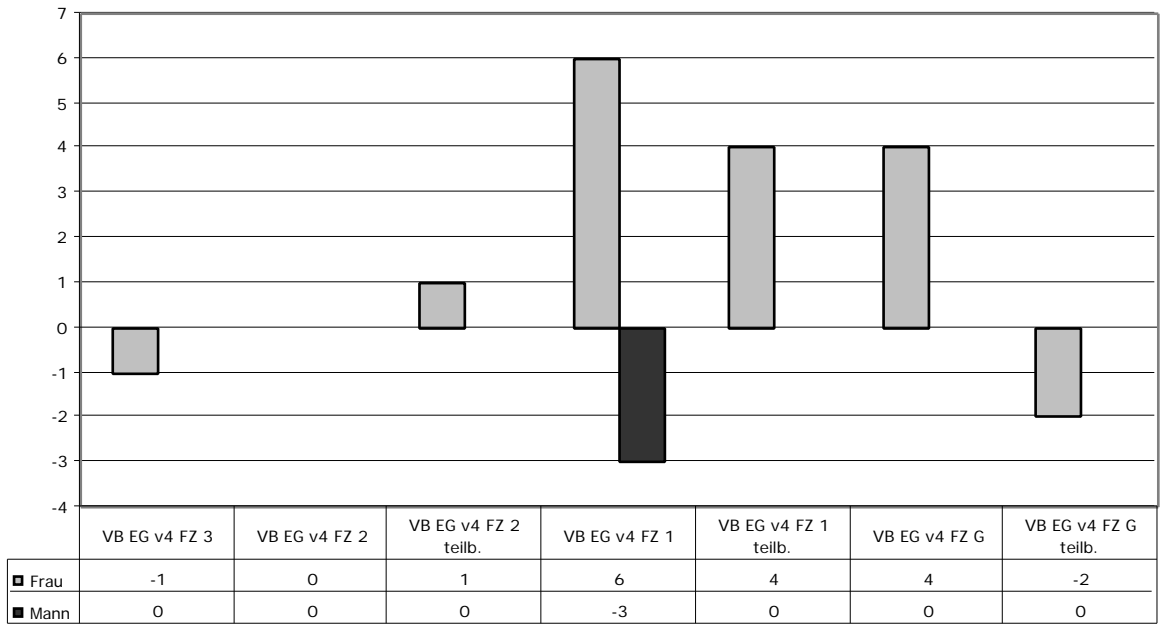
1.7.2000



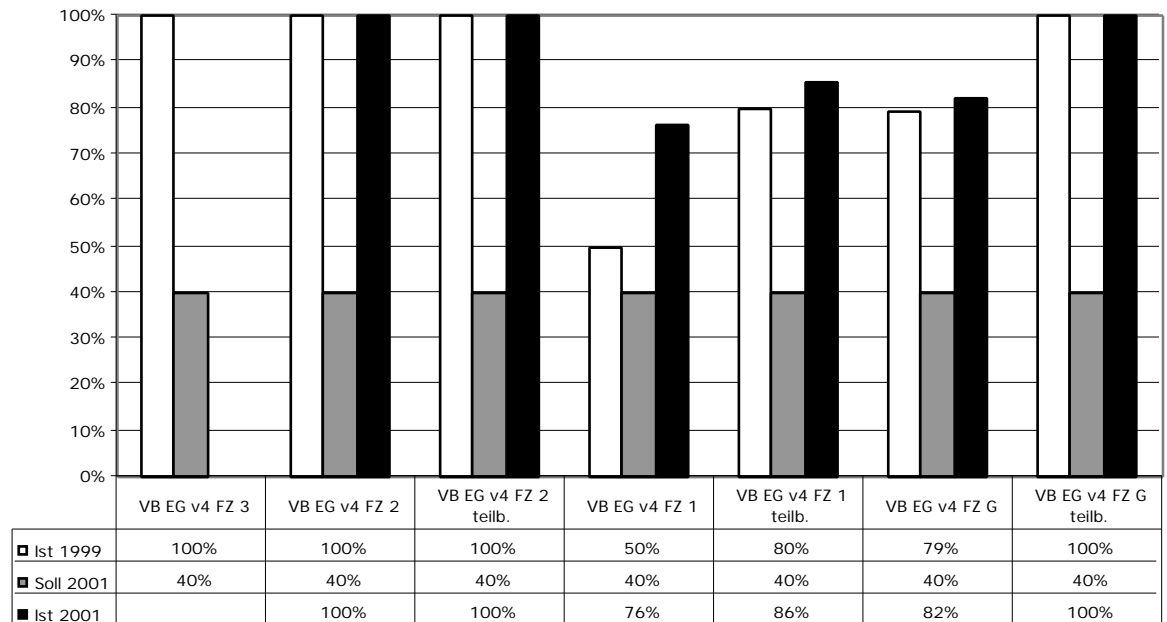
1.7.2001



Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen

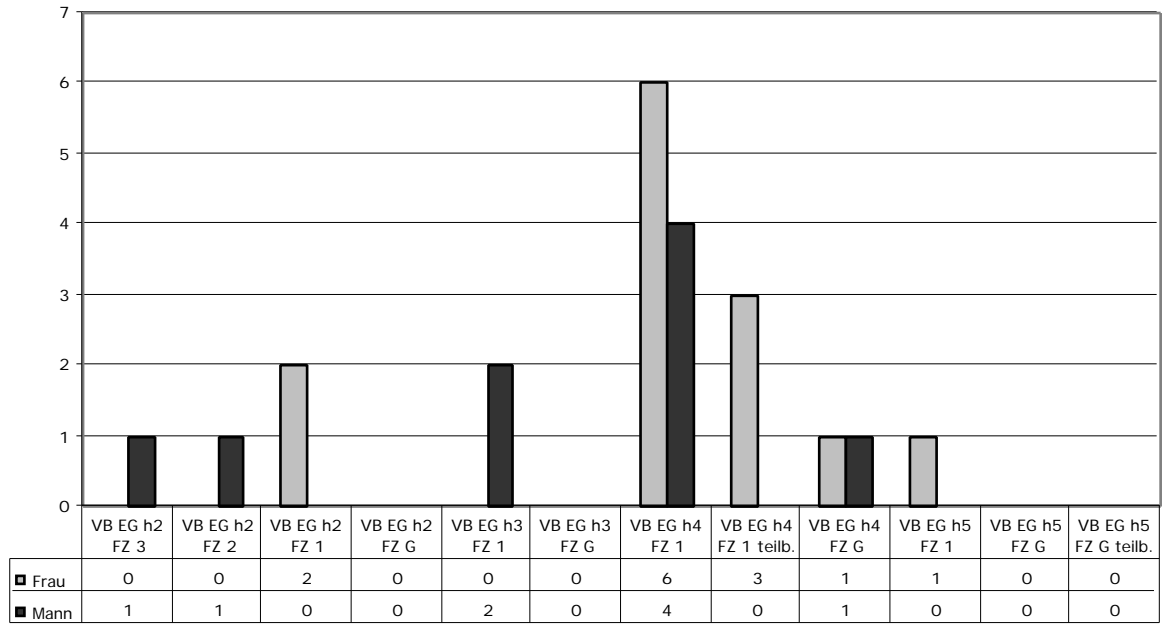


Ist-Soll-Vergleich  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Prozenten

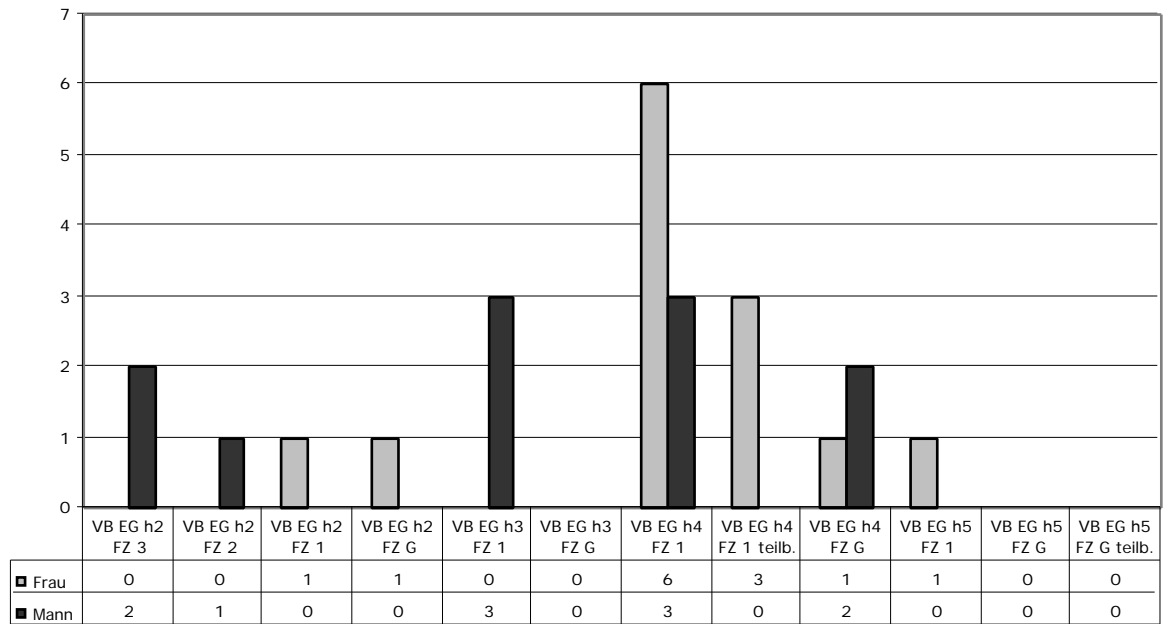


## 2.2.2.11 Vertragsbedienstete VBRG 1998 (h)

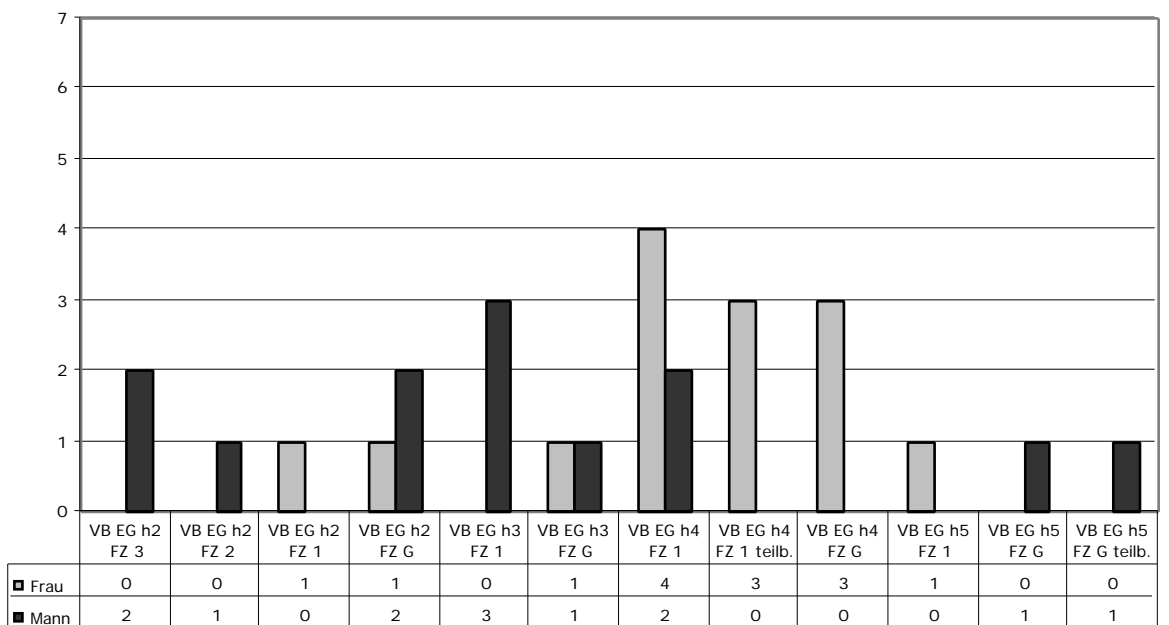
1.7.1999



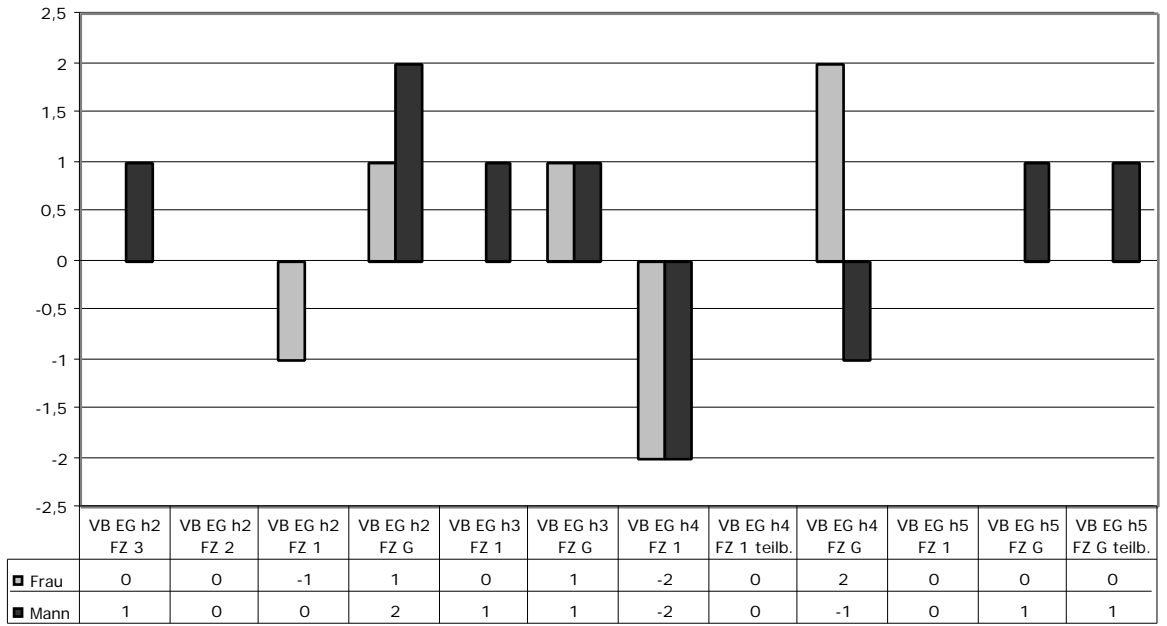
1.7.2000



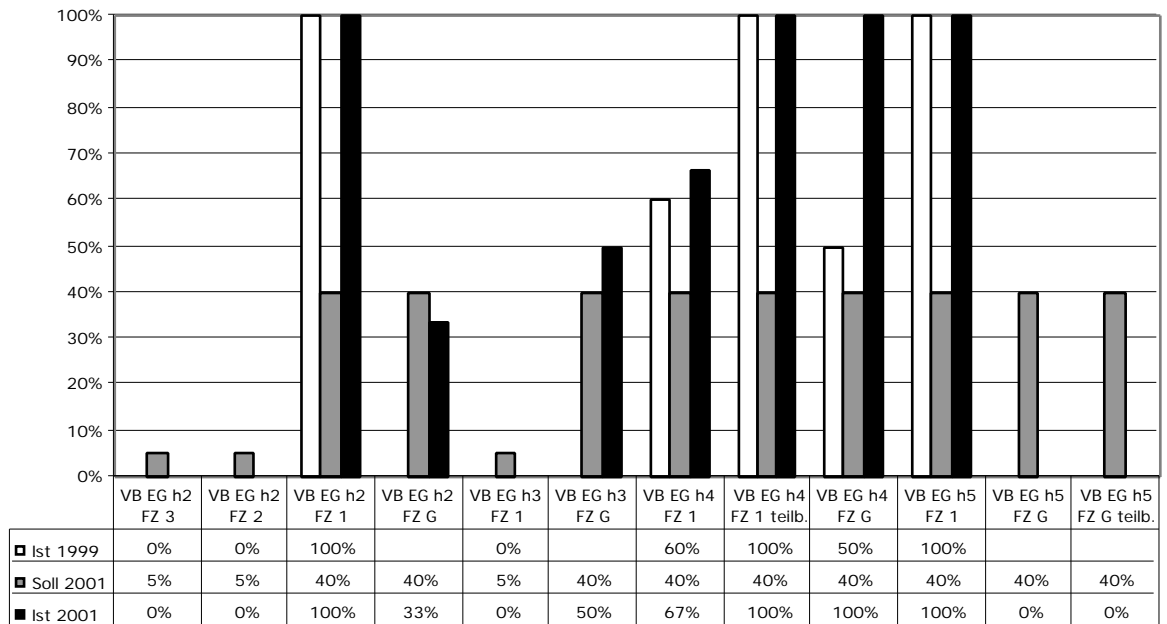
1.7.2001



Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen

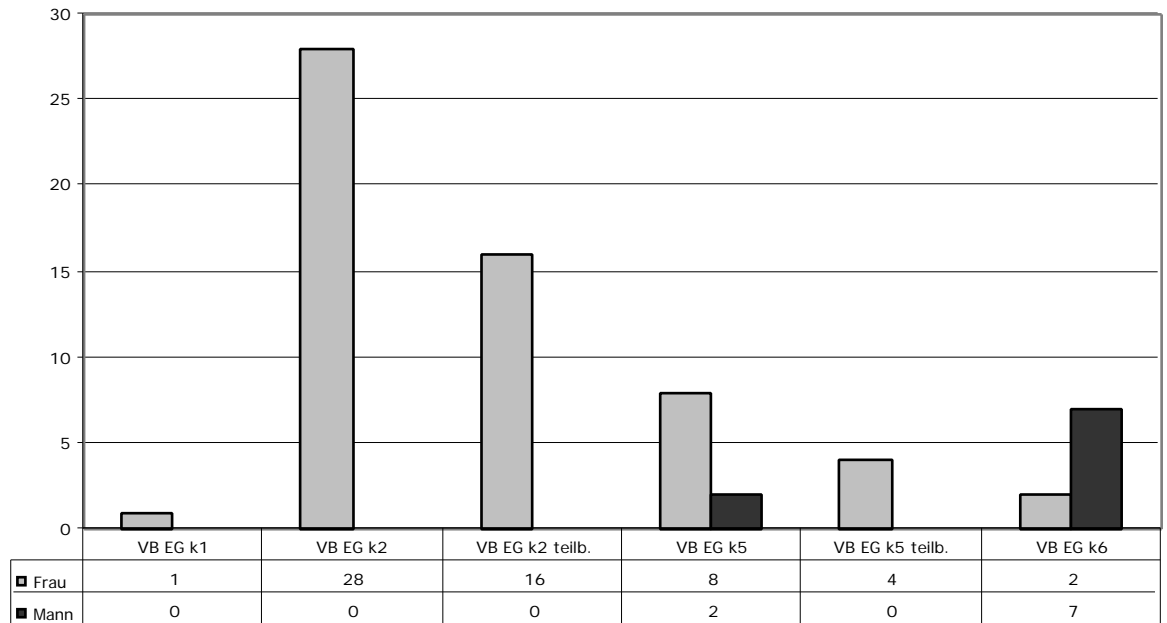


Ist-Soll-Vergleich  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Prozenten

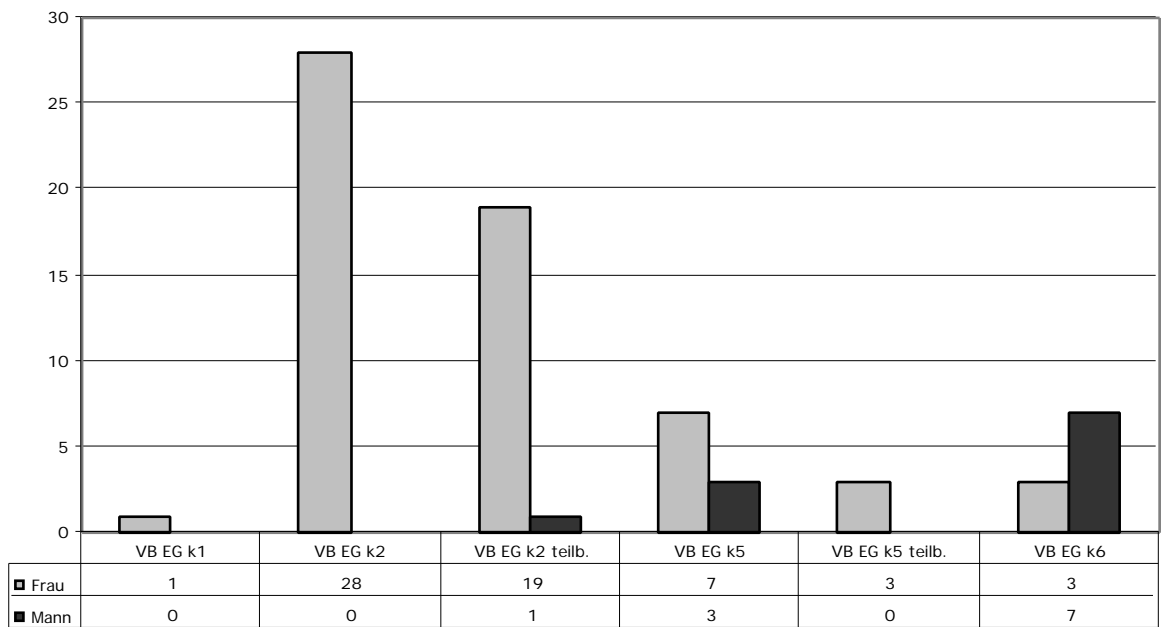


## 2.2.2.12 Vertragsbedienstete VBRG 1998 (k)

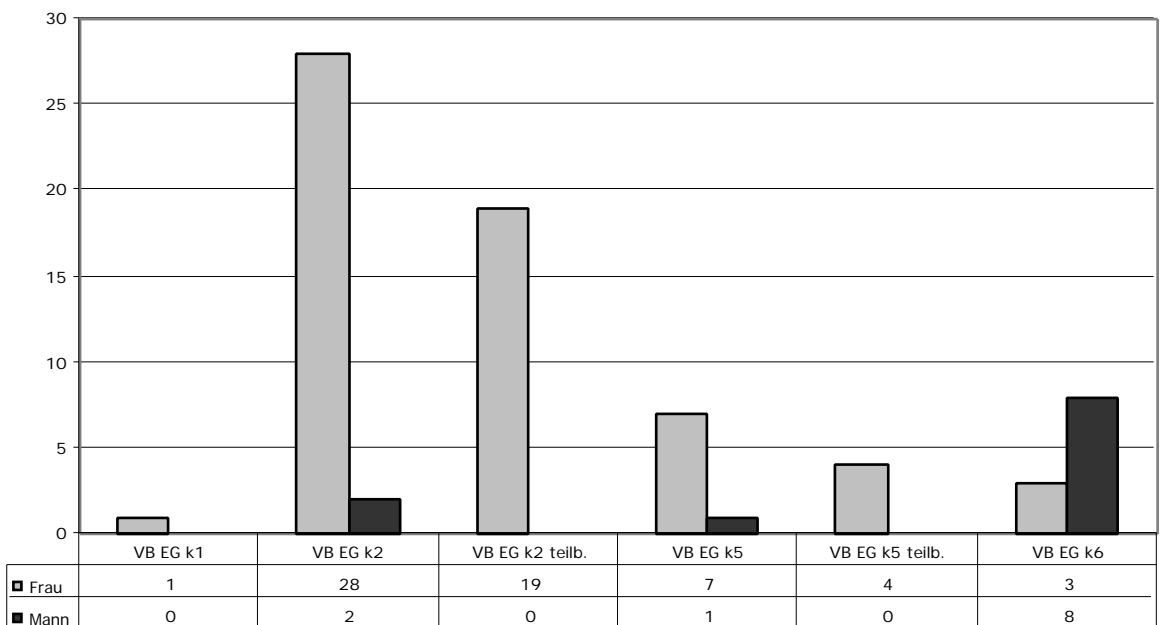
1.7.1999



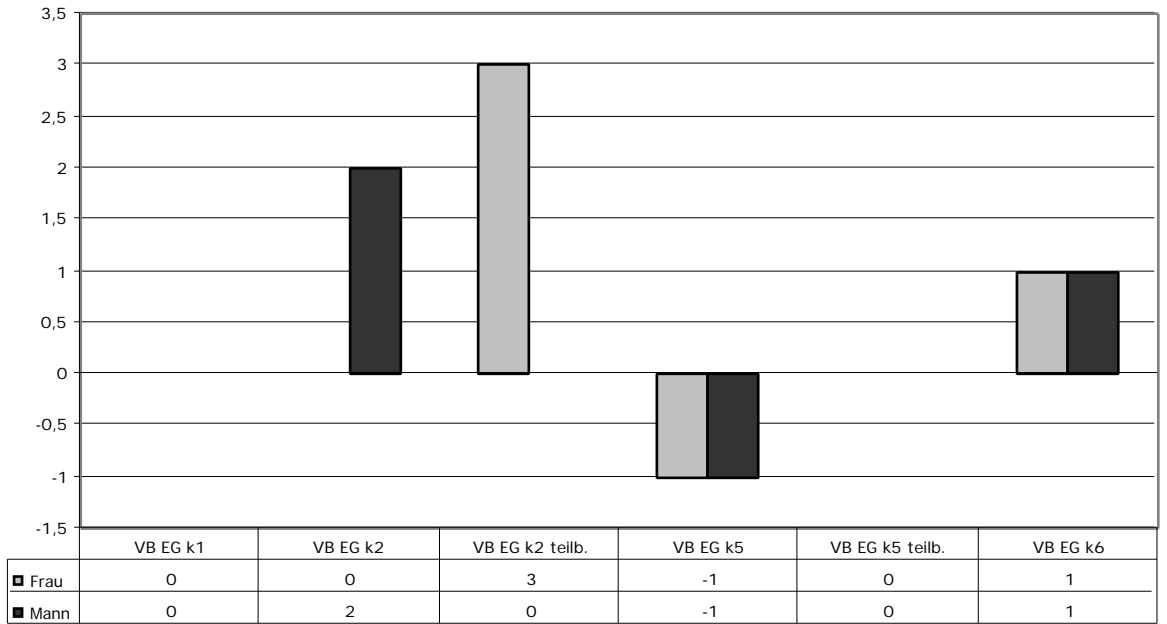
1.7.2000



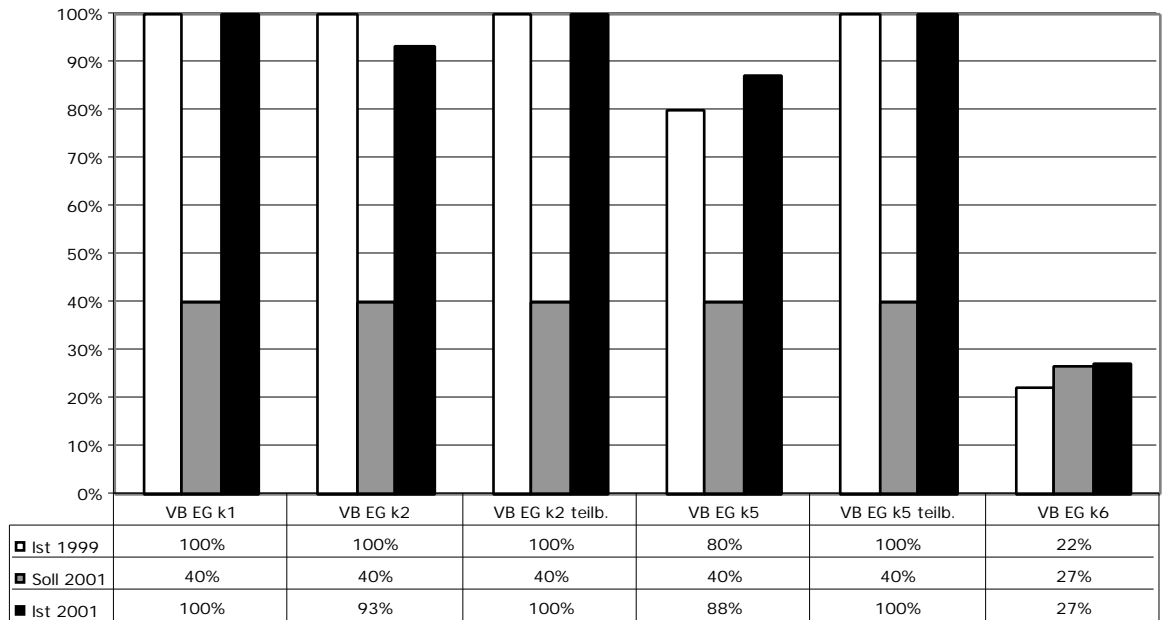
1.7.2001



Veränderung  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Zahlen



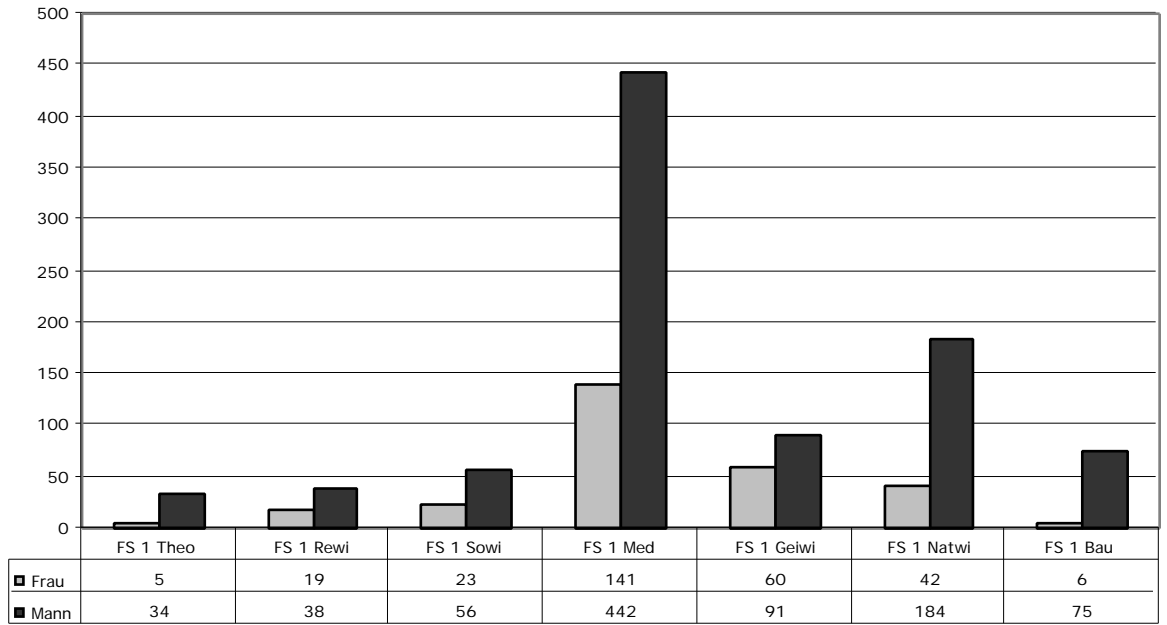
Ist-Soll-Vergleich  
1.7.1999 - 1.7.2001  
in Prozenten



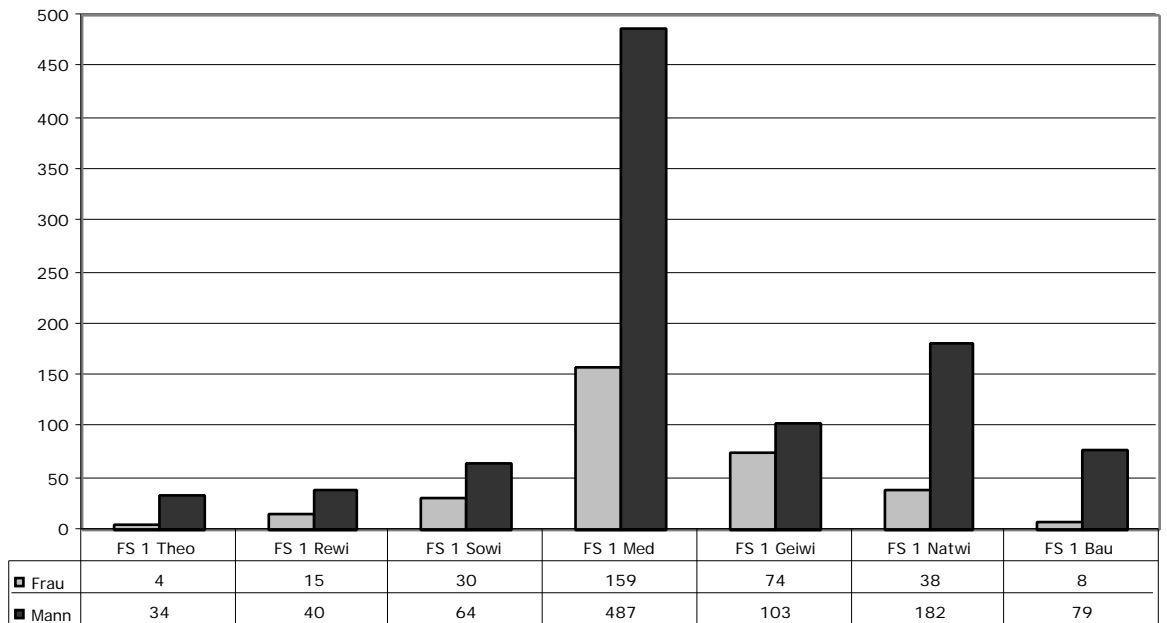
## 2.3 Freistellungen des wissenschaftlichen Personals

### 2.3.1 mit Bezügen

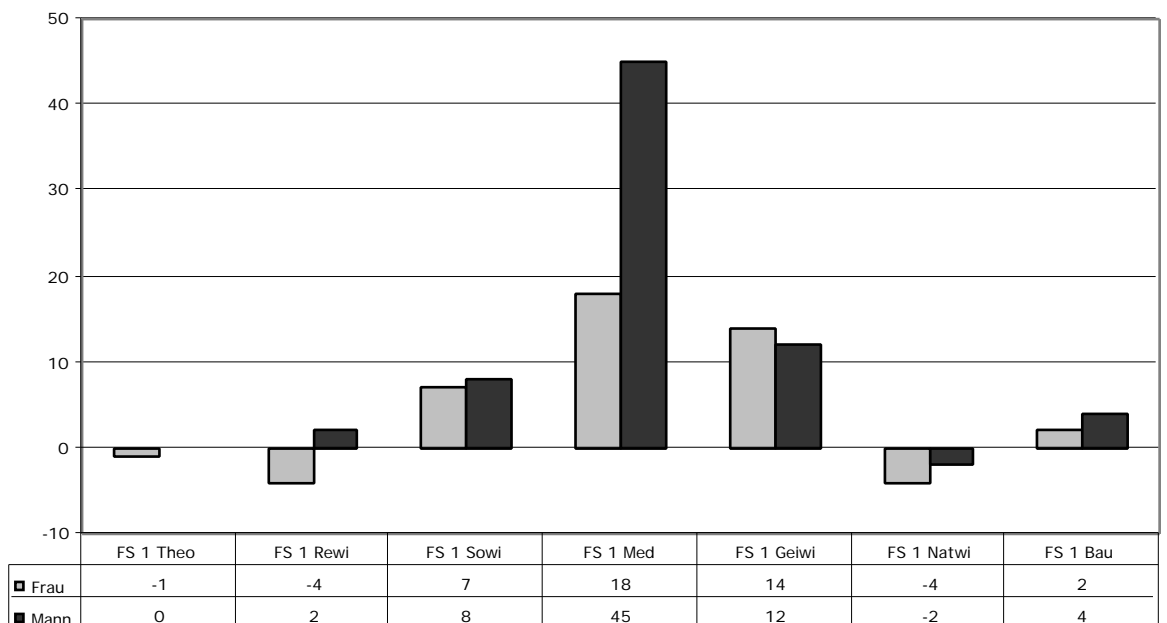
1.7.1997 -  
30.6.1999  
Personen  
(Einfachzählung)



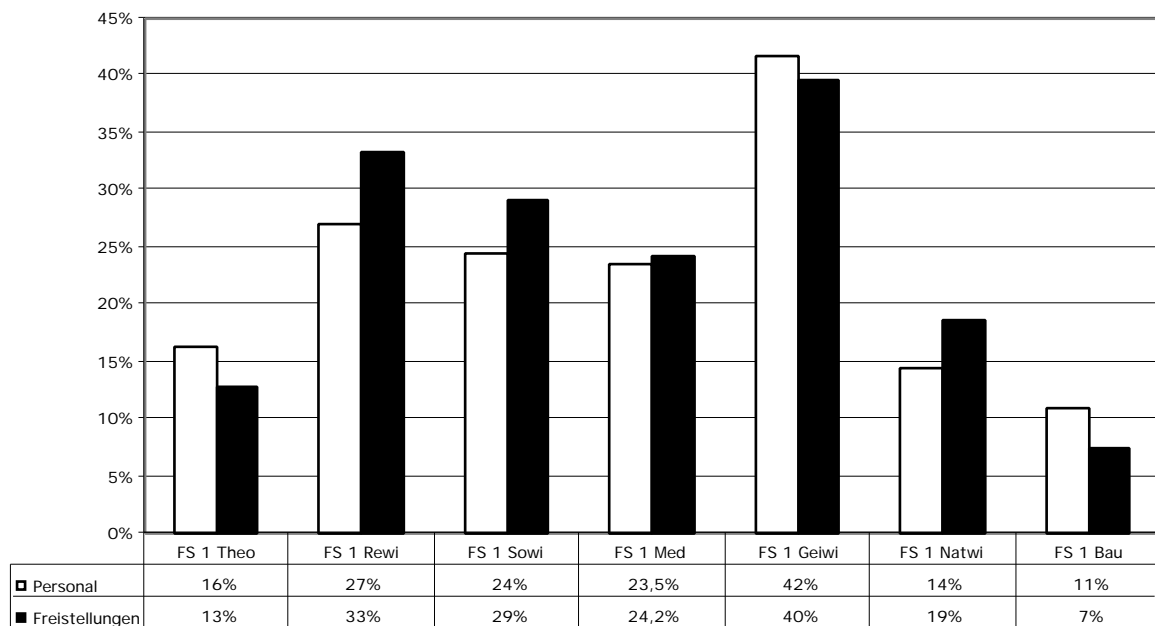
1.7.1999 -  
30.6.2001  
Personen  
(Einfachzählung)



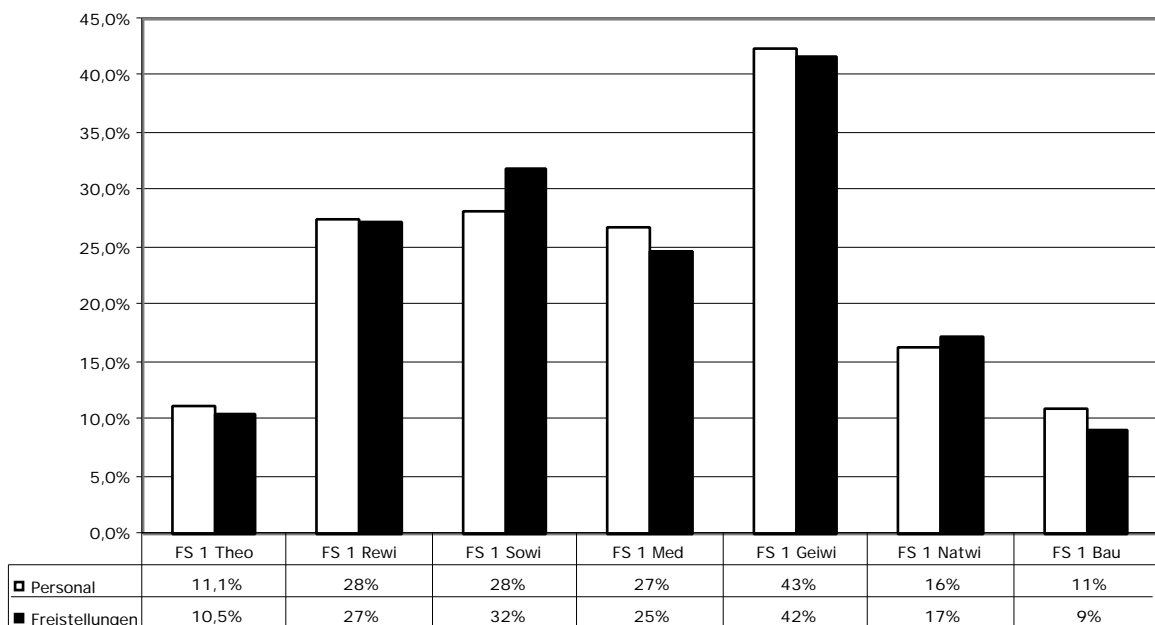
Veränderung



Frauenanteil vs. Anteil an Freistellungen im Vergleichszeitraum (1997–1999)

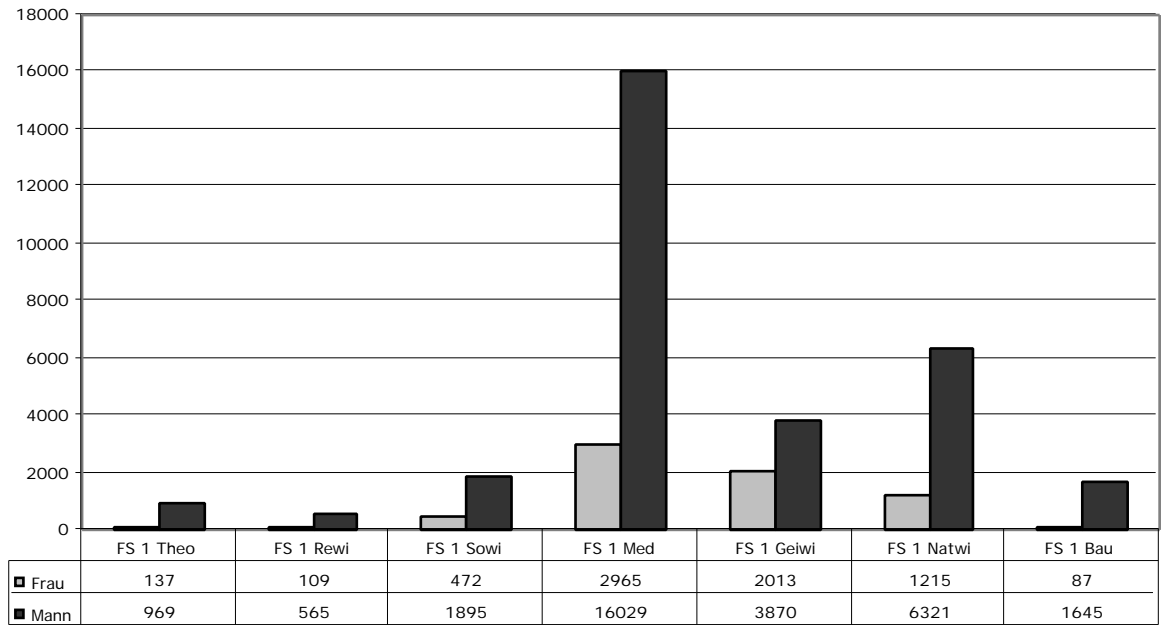


Frauenanteil vs. Anteil an Freistellungen im Betrachtungszeitraum (1999–2001)

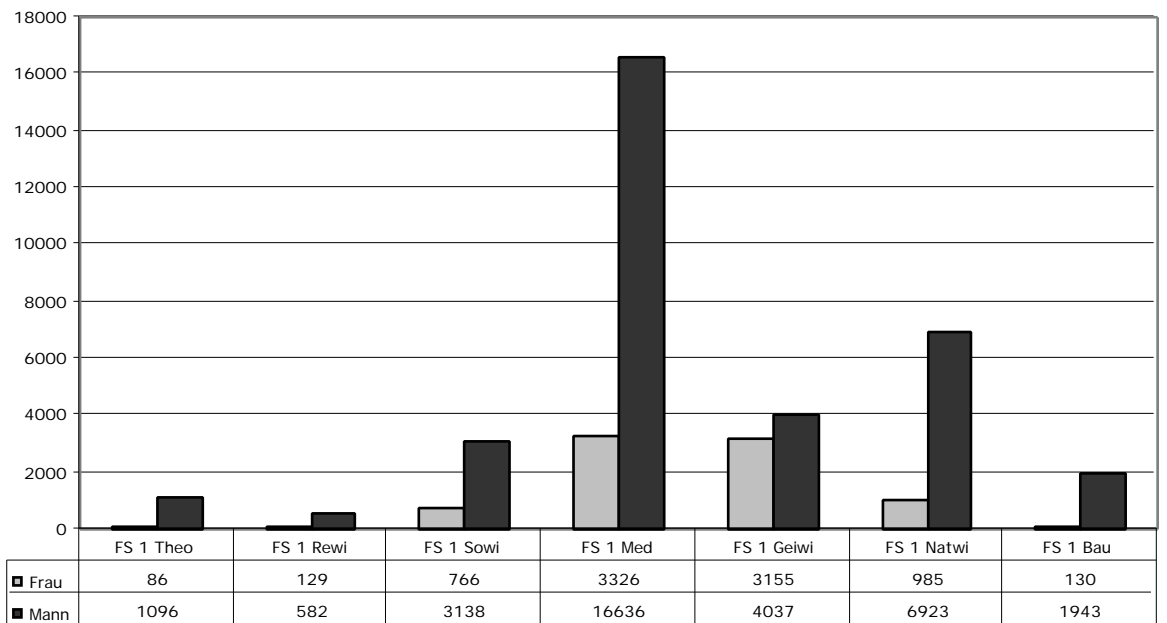


Die Zahlen lassen die Vermutung zu, dass die Gleichbehandlung von weiblichen und männlichen wissenschaftlichen Bediensteten bei Freistellung unter Beibehalt der Bezüge nach Personen gegeben ist.

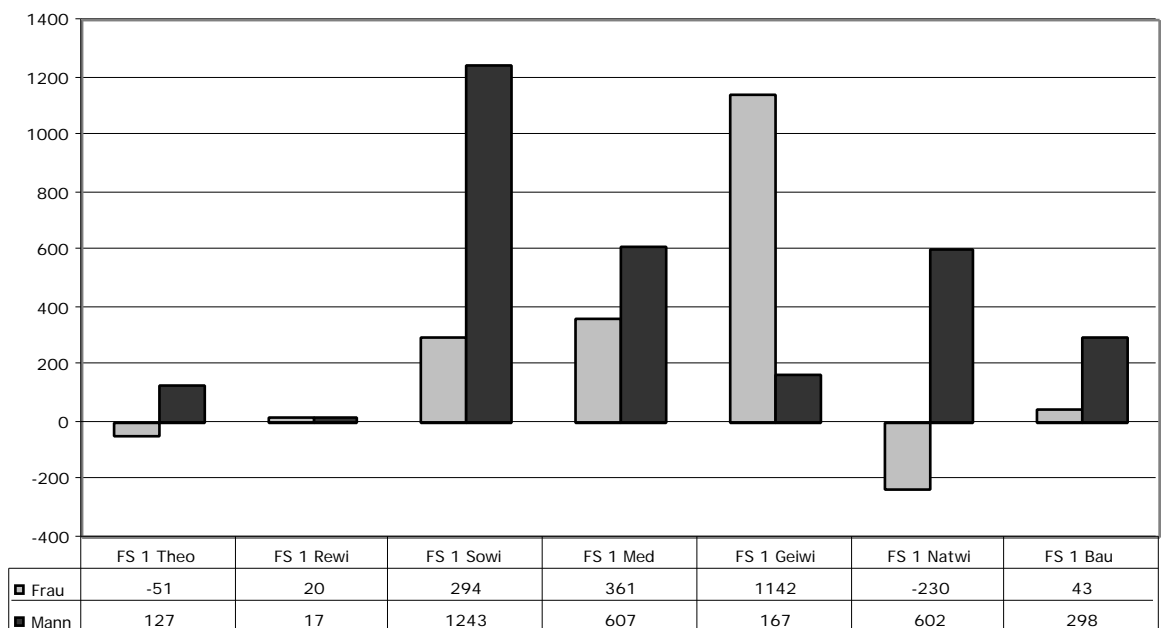
1.7.1997 -  
30.6.1999  
Tage



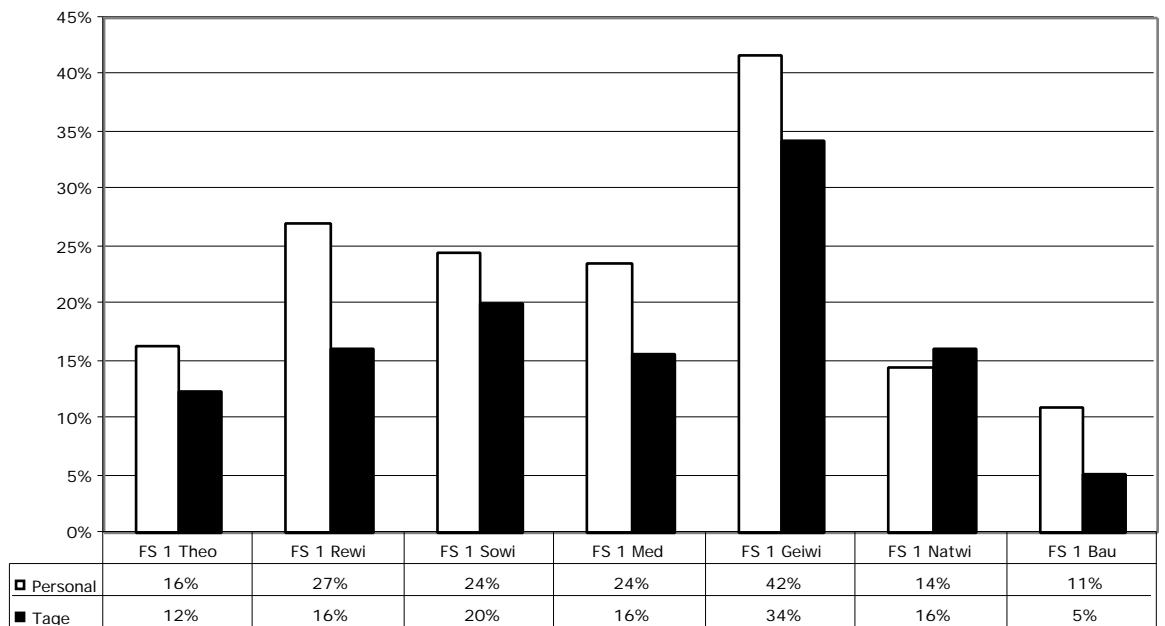
1.7.1999 -  
30.6.2001  
Tage



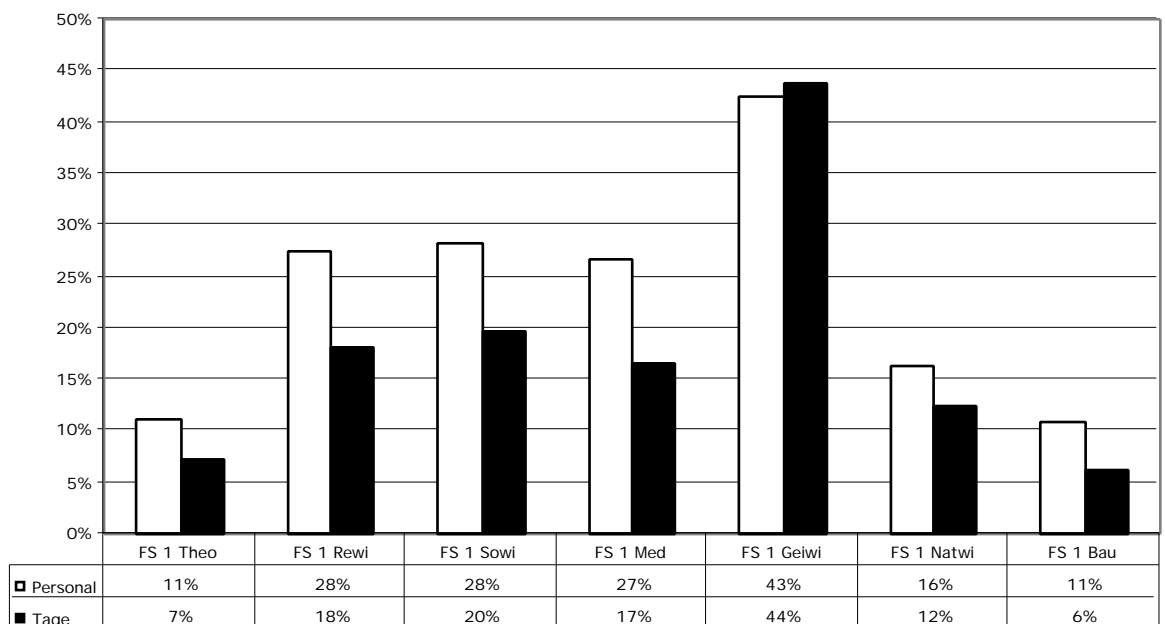
Veränderung



Frauenanteil vs. Anteil an Freistellungstagen im Vergleichszeitraum (1997–1999)



Frauenanteil vs. Anteil an Freistellungstagen im Betrachtungszeitraum (1999–2001)

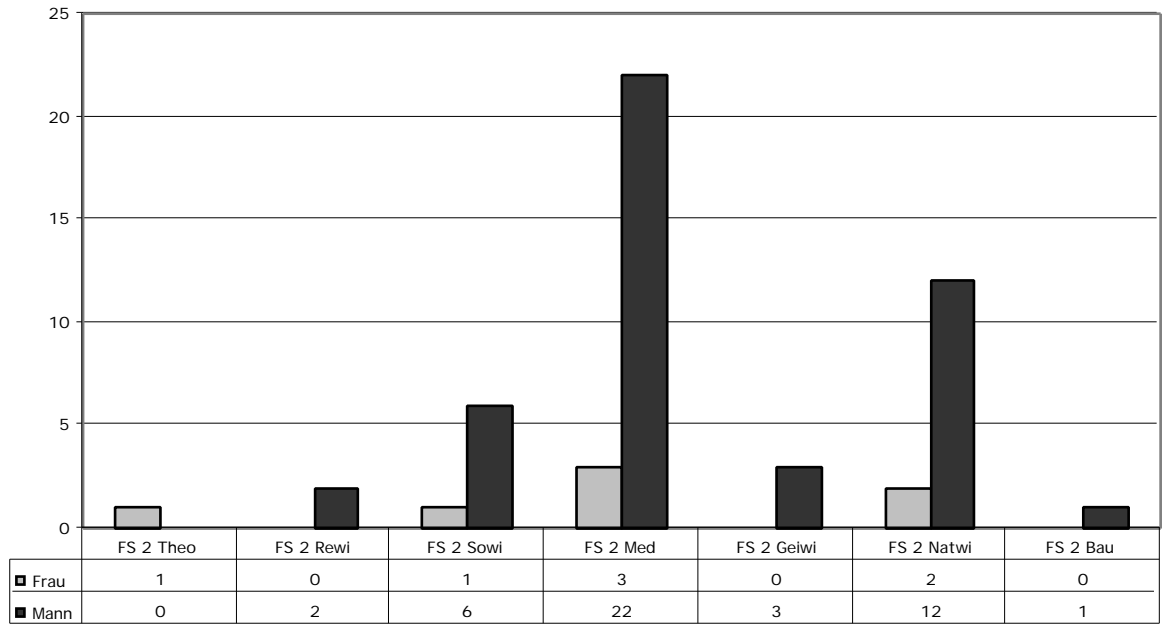


Die Freistellungstage wurden jeweils vom ersten bis inklusive dem letzten Freistellungstag berechnet, inklusive dazwischenliegender arbeitsfreier Tage. Wenn die Freistellung über die Grenzen des Vergleichszeitraums bzw. des Betrachtungszeitraums hinausreicht, wurden nur Tage bis zu diesen Grenzen mitberücksichtigt.

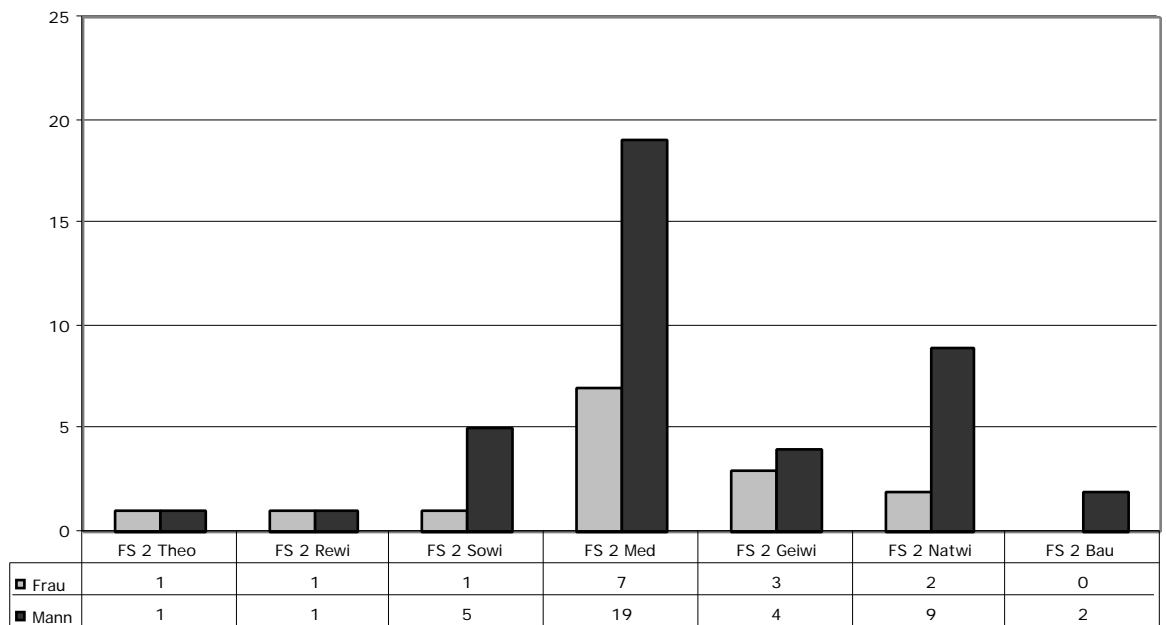
Im Unterschied zur Betrachtung nach Personen ergibt sich bei der Darstellung nach Freistellungstagen eine Abweichung hinsichtlich des Frauenanteils nach unten. Damit wird deutlich, dass Frauen im Durchschnitt weniger Freistellungstage pro Freistellung in Anspruch nehmen. Dieser Befund ist ad hoc schwer eindeutig interpretierbar. Eine mögliche Erklärung können Forschungsfreisemester von Funktionsträgern sein. Eine andere Erklärung wäre, dass Frauen auch aufgrund von Mehrfachbelastungen effizienter und sparsamer mit ihrem Zeitbudget umgehen.

## 2.3.1 ohne Bezüge

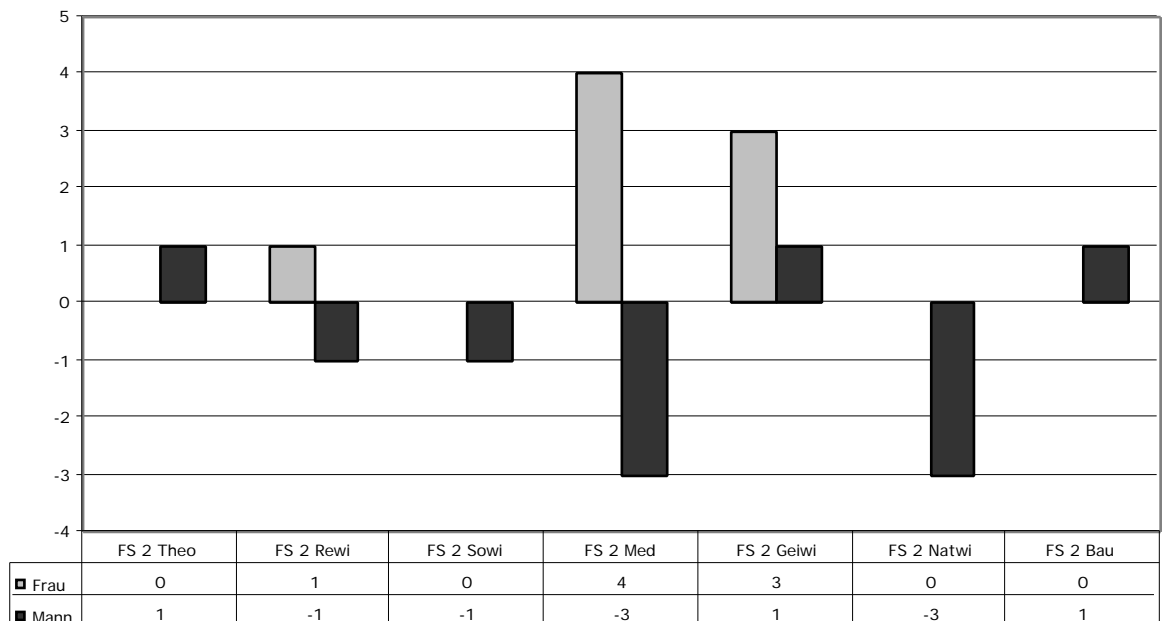
1.7.1997 -  
30.6.1999  
Personen  
(Einfachzählung)



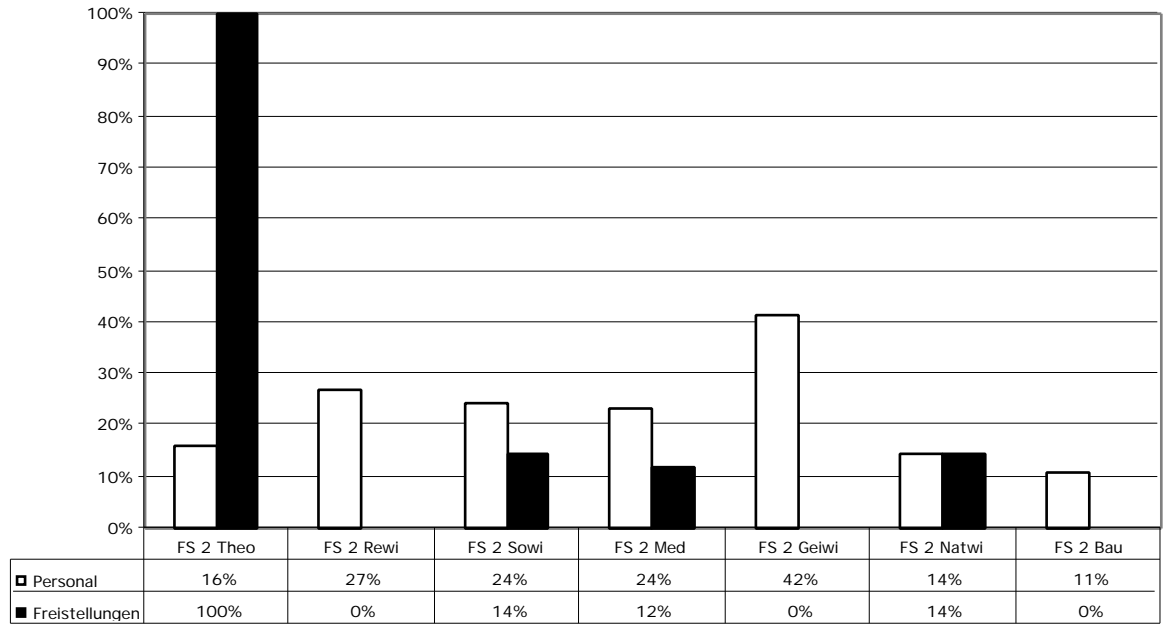
1.7.1999 -  
30.6.2001  
Personen  
(Einfachzählung)



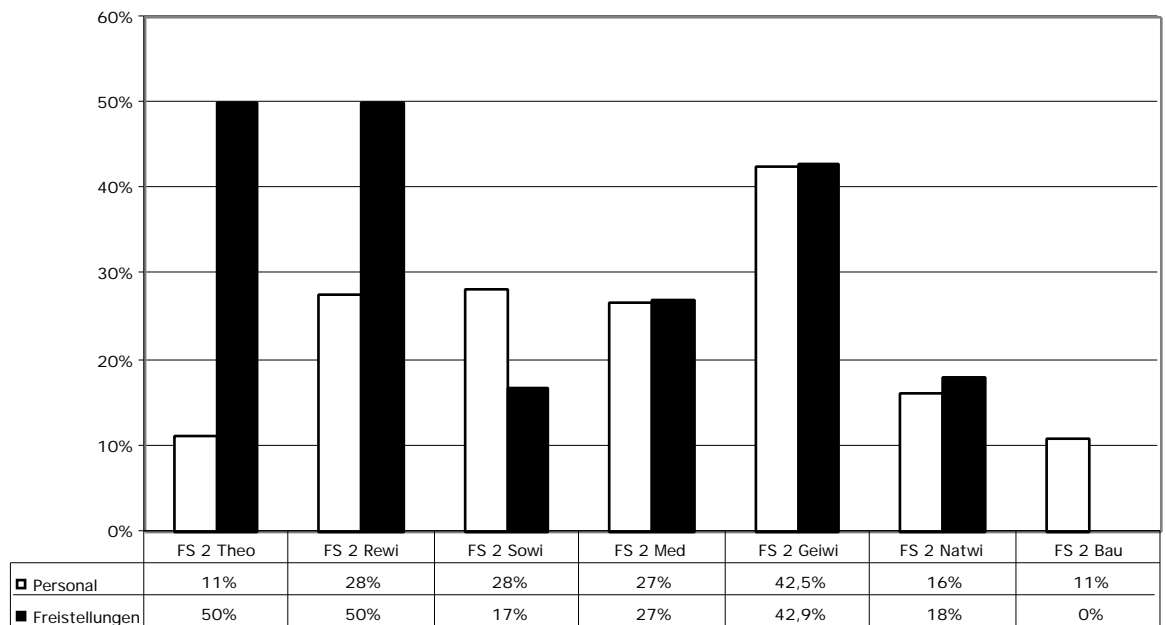
Veränderung



Frauenanteil vs. Anteil an Freistellungen im Vergleichszeitraum (1997–1999)

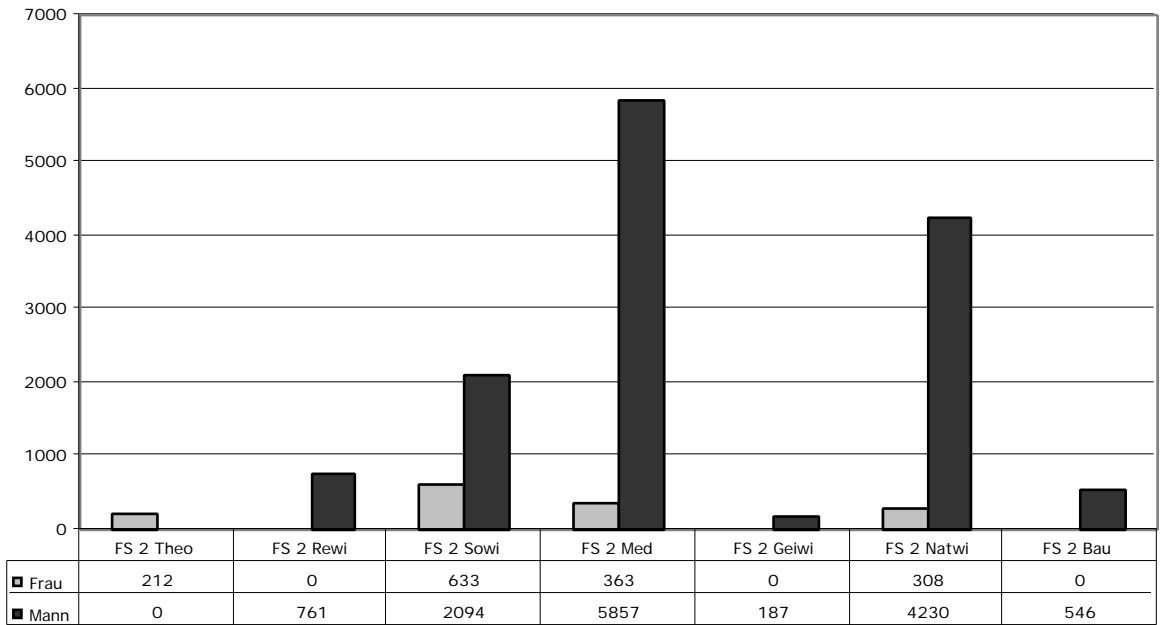


Frauenanteil vs. Anteil an Freistellungen im Betrachtungszeitraum (1999–2001)

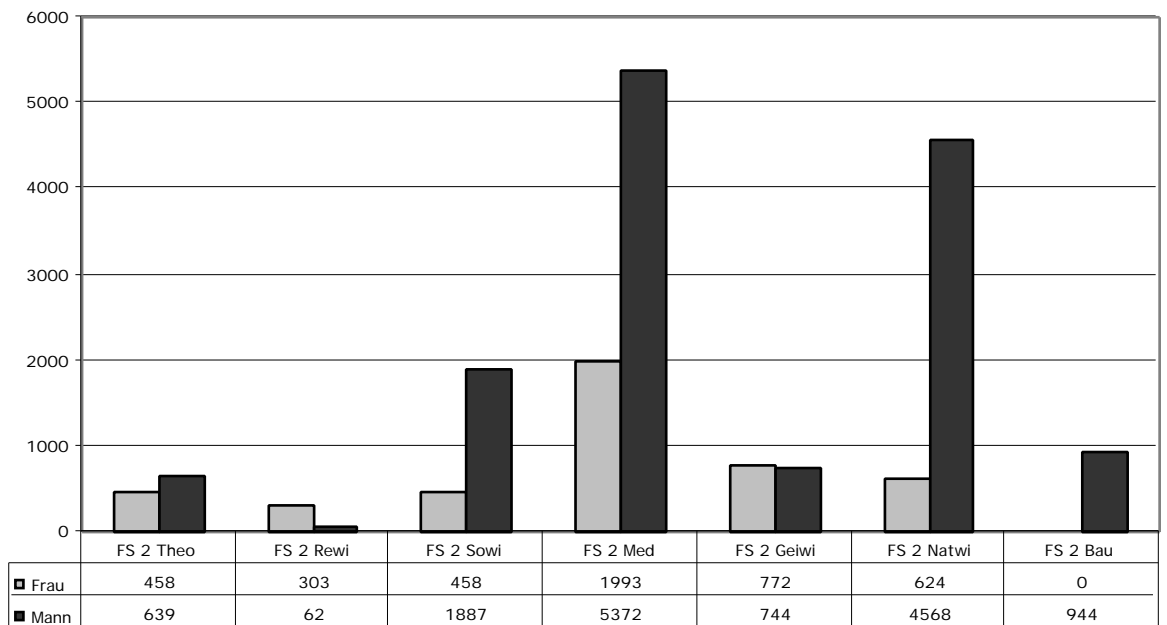


Die niedrigen Zahlen eignen sich kaum als Basis für generelle Aussagen.

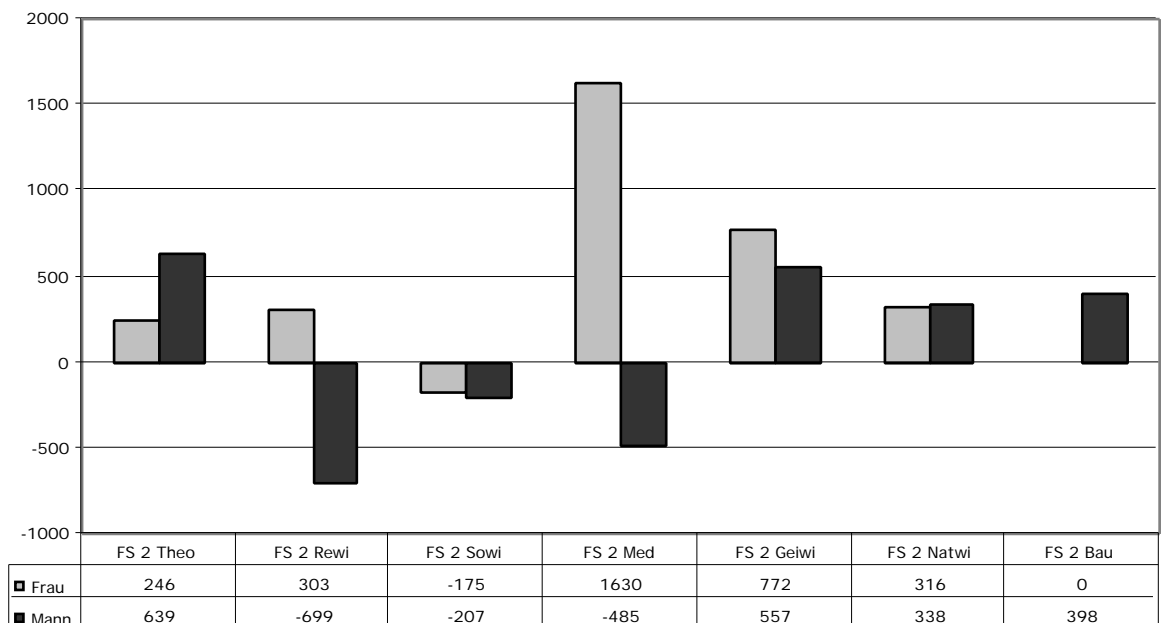
1.7.1997 -  
30.6.1999  
Tage



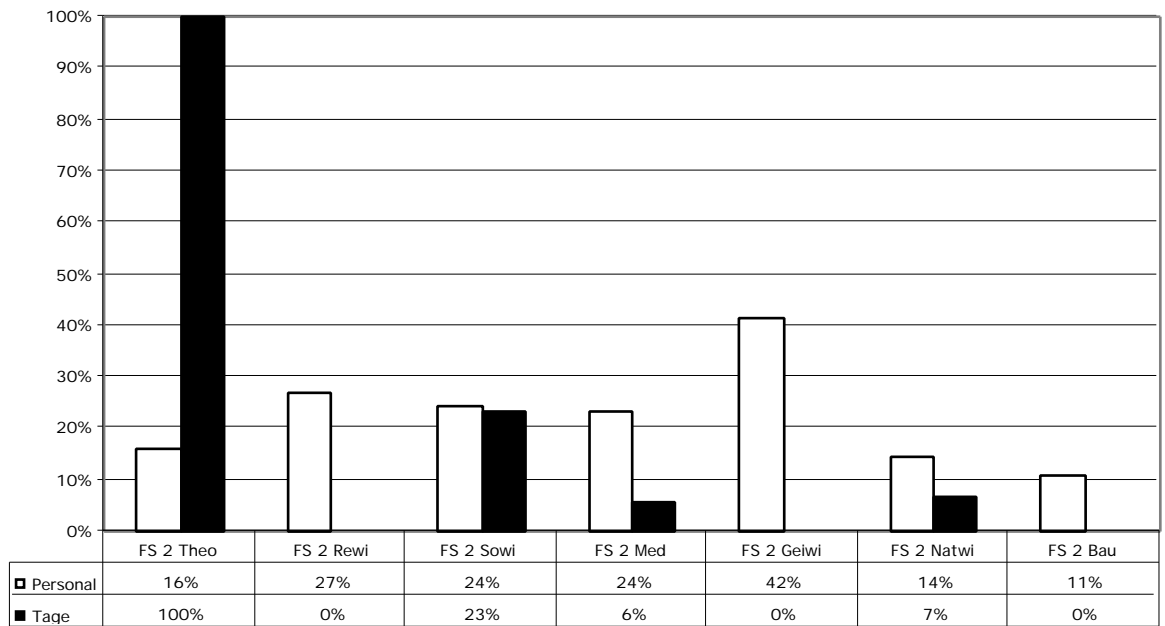
1.7.1999 -  
30.6.2001  
Tage



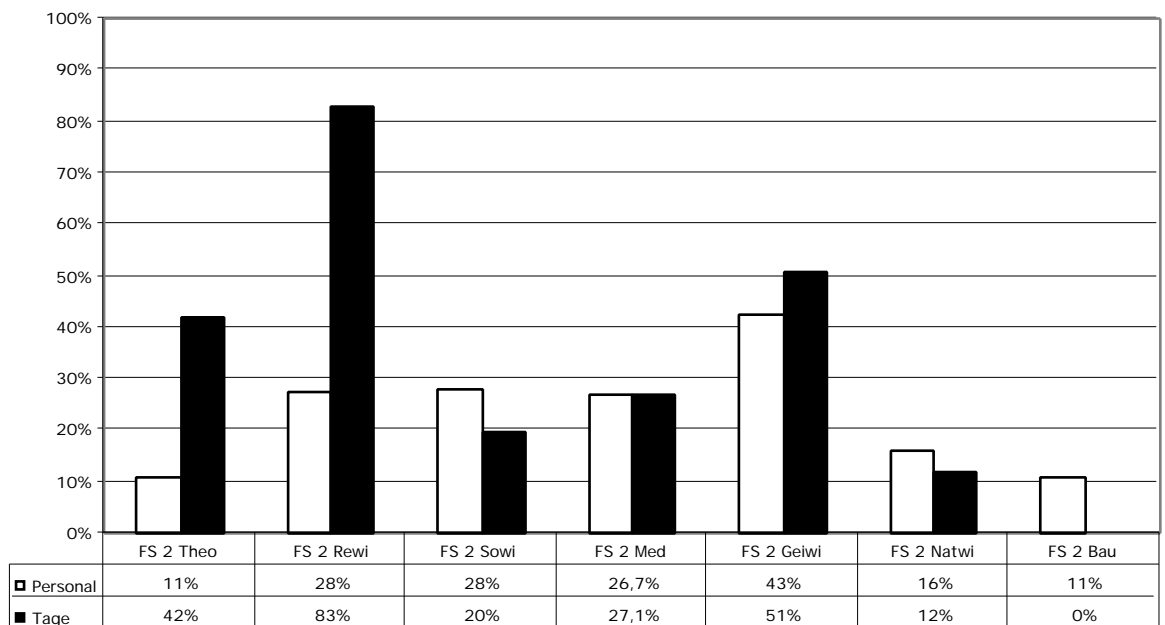
Veränderung



Frauenanteil vs. Anteil an Freistellungstagen im Vergleichszeitraum (1997–1999)



Frauenanteil vs. Anteil an Freistellungstagen im Betrachtungszeitraum (1999–2001)



Die Freistellungstage wurden jeweils vom ersten bis inklusive dem letzten Freistellungstag berechnet, inklusive dazwischenliegender arbeitsfreier Tage. Wenn die Freistellung über die Grenzen des Vergleichszeitraums bzw. des Betrachtungszeitraums hinausreicht, wurden nur Tage bis zu diesen Grenzen mitberücksichtigt.

## 3. Lehre

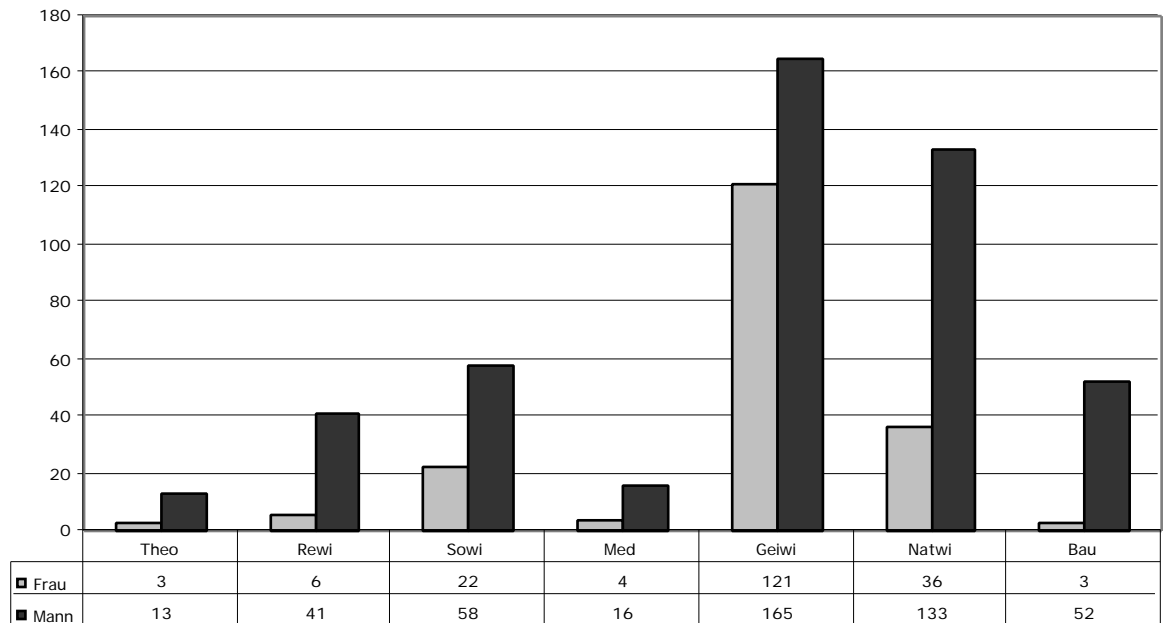
### 3.1 Lehrbeauftragte und Lehraufträge

§ 27. (1) Ziel des Frauenförderungsplans ist es, bei der Vergabe von Lehraufträgen an Universitäten und Universitäten der Künste die bestehende Frauenquote an der Universität oder Fakultät oder an der Universität der Künste in einem Zeitraum von zwei Jahren um 20% zu erhöhen, bis eine 40%ige Frauenquote (Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten an der Gesamtzahl der Lehrbeauftragten) erreicht wird. Sofern die bestehende Frauenquote unter 10% liegt, ist diese innerhalb von zwei Jahren zu verdoppeln. [BGBl. II Nr. 94/2001]

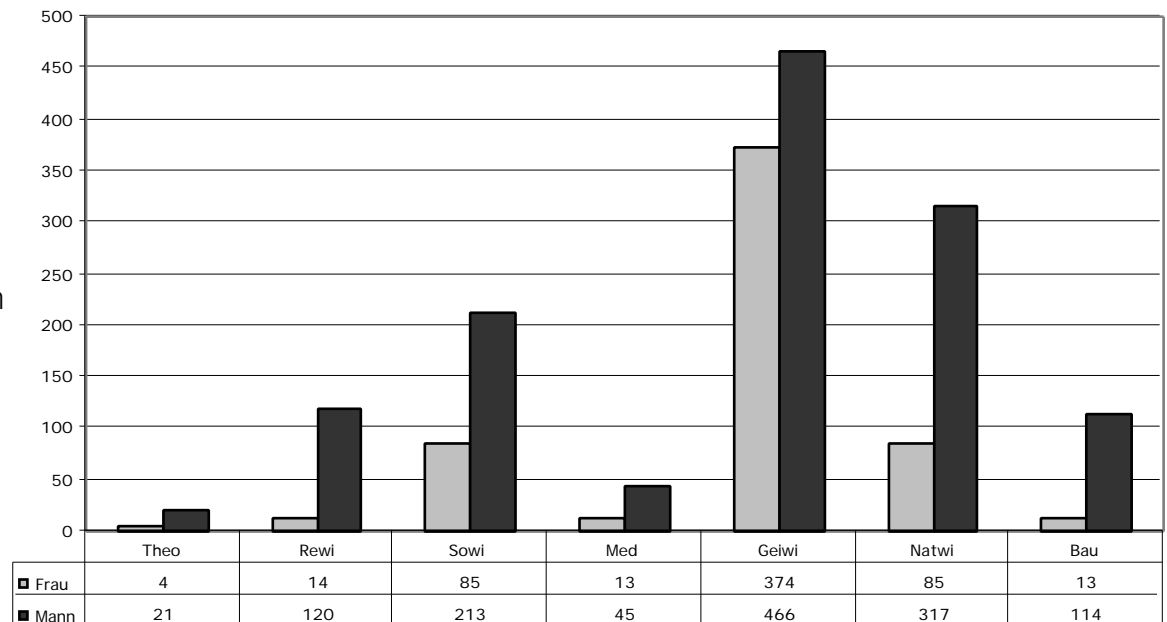
#### 3.1.1

#### Studienjahr 1997/1998

Personen  
(Einfachzählung)



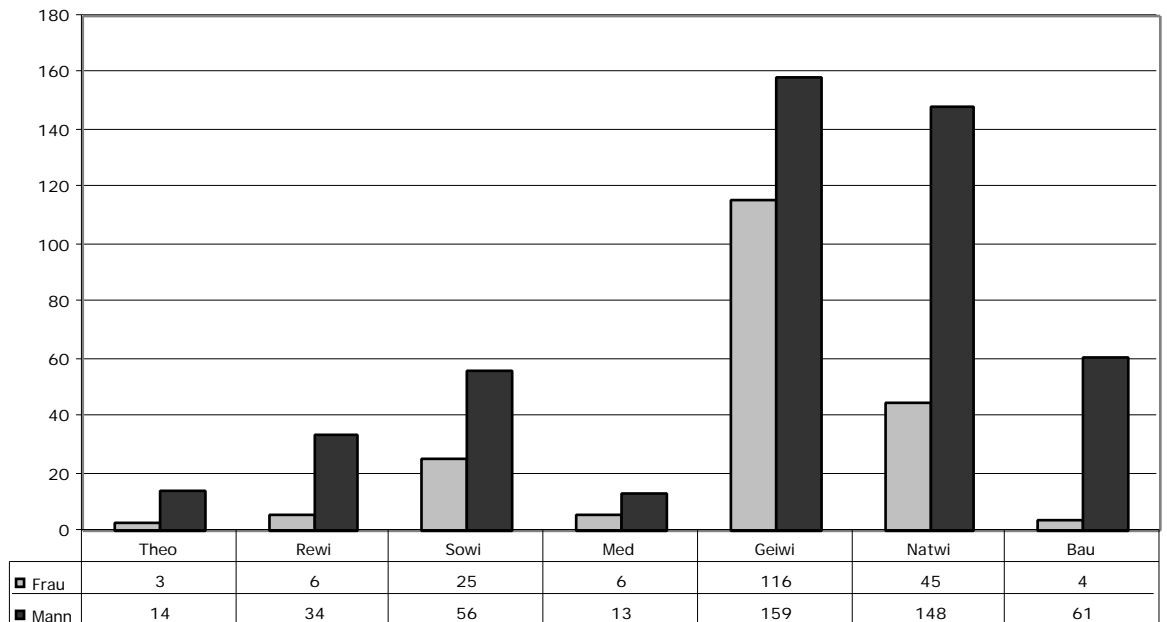
Lehrauftragsstunden



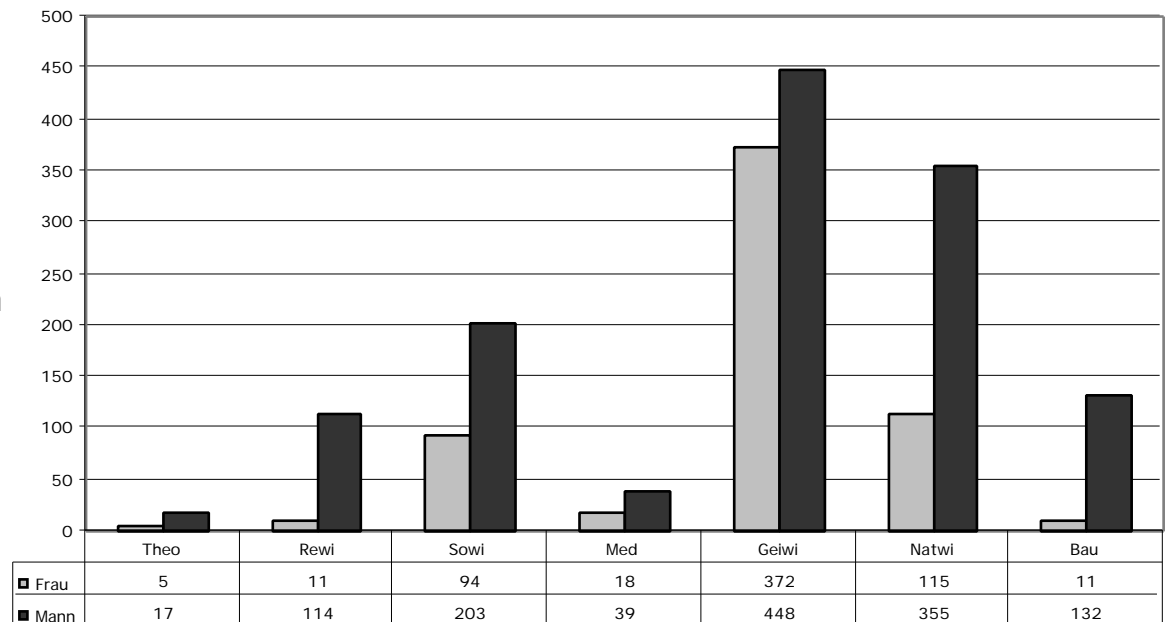
Für die Berechnung der Lehrauftragsstunden wurden die Stunden nach lit. a, lit. b und lit. c entsprechend gewichtet und zusammengezählt.

### 3.1.2 Studienjahr 1998/1999

Personen  
(Einfachzählung)

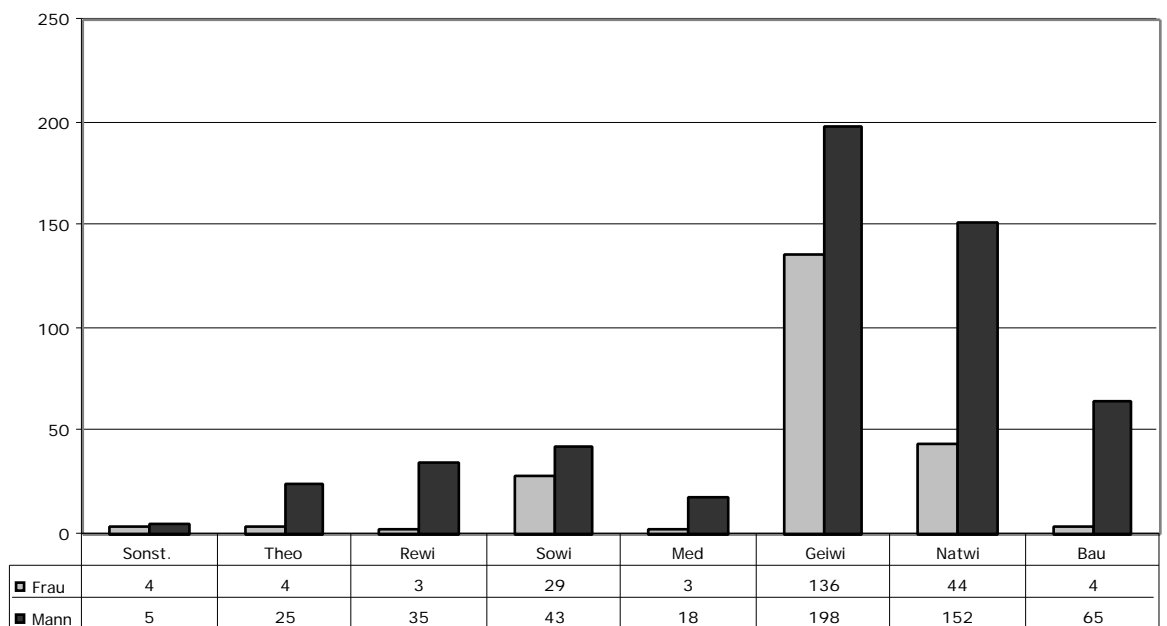


Lehrauftragsstunden

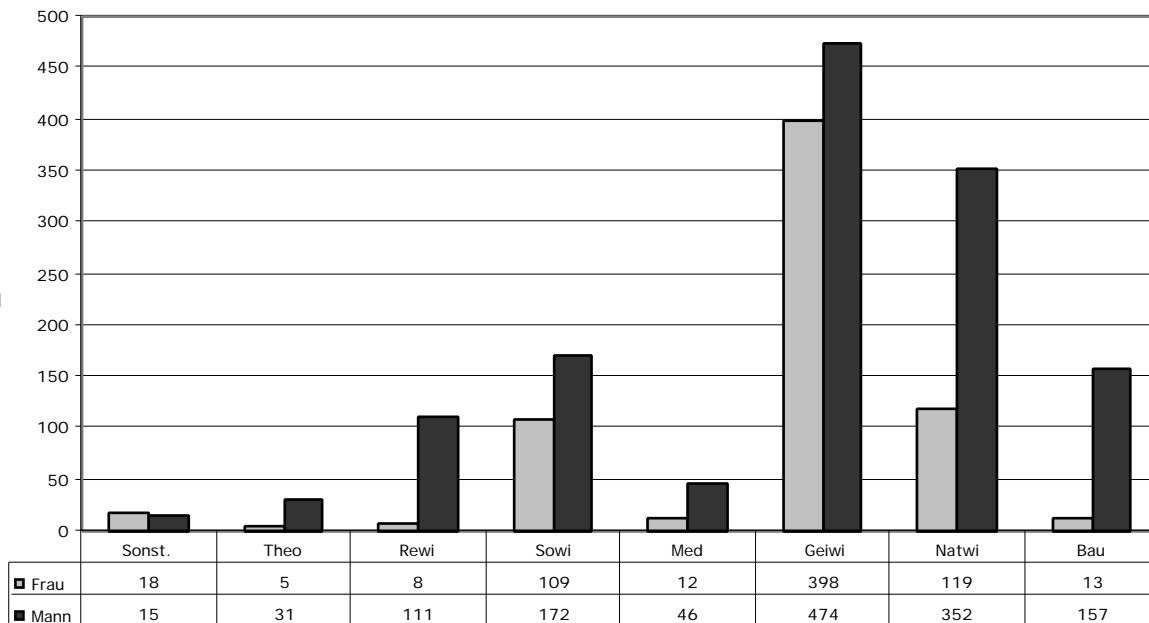


### 3.1.3 Studienjahr 1999/2000

Personen  
(Einfachzählung)

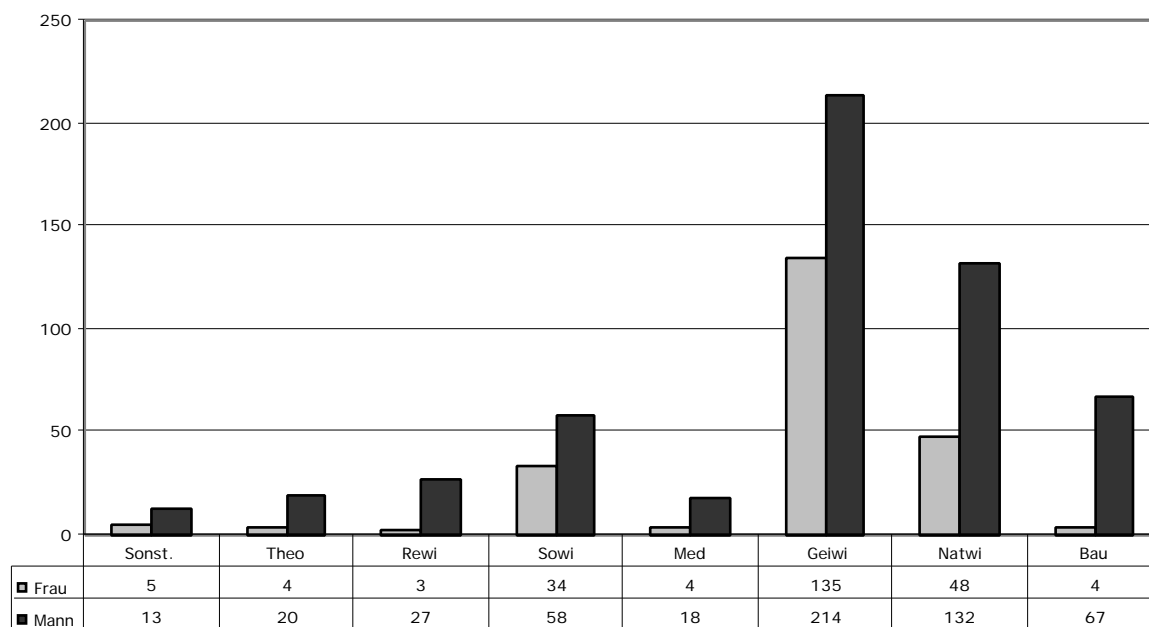


Lehrauftragsstunden

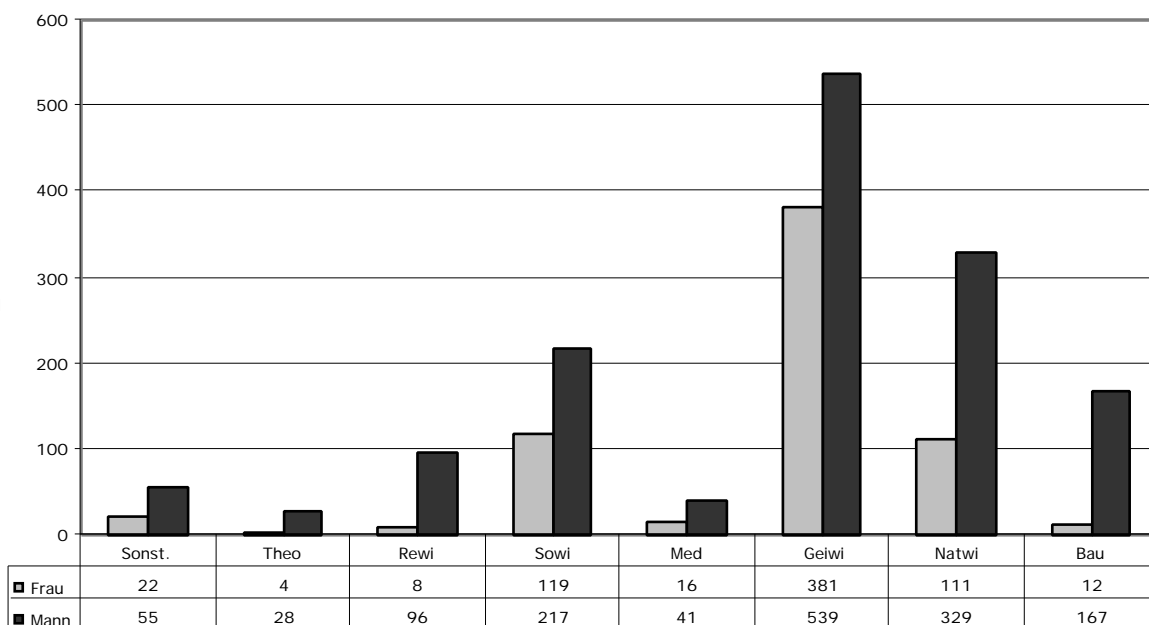


### 3.1.4 Studienjahr 2000/2001

Personen  
(Einfachzählung)

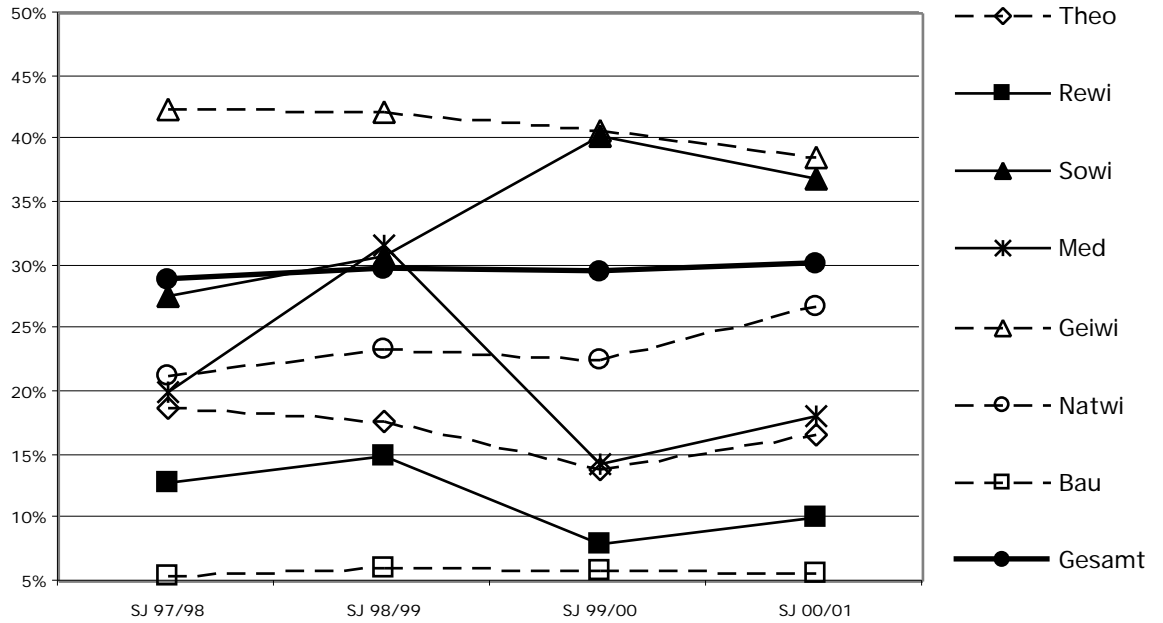


Lehrauftragsstunden

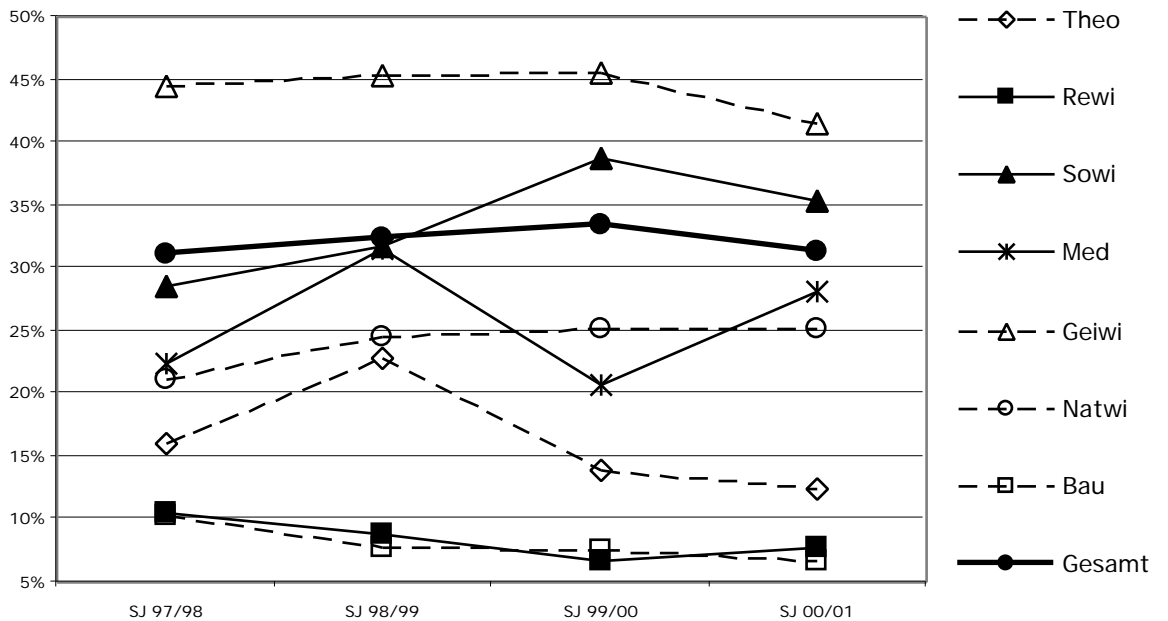


### 3.1.5 Veränderungen bei Lehrbeauftragten und Lehraufträgen

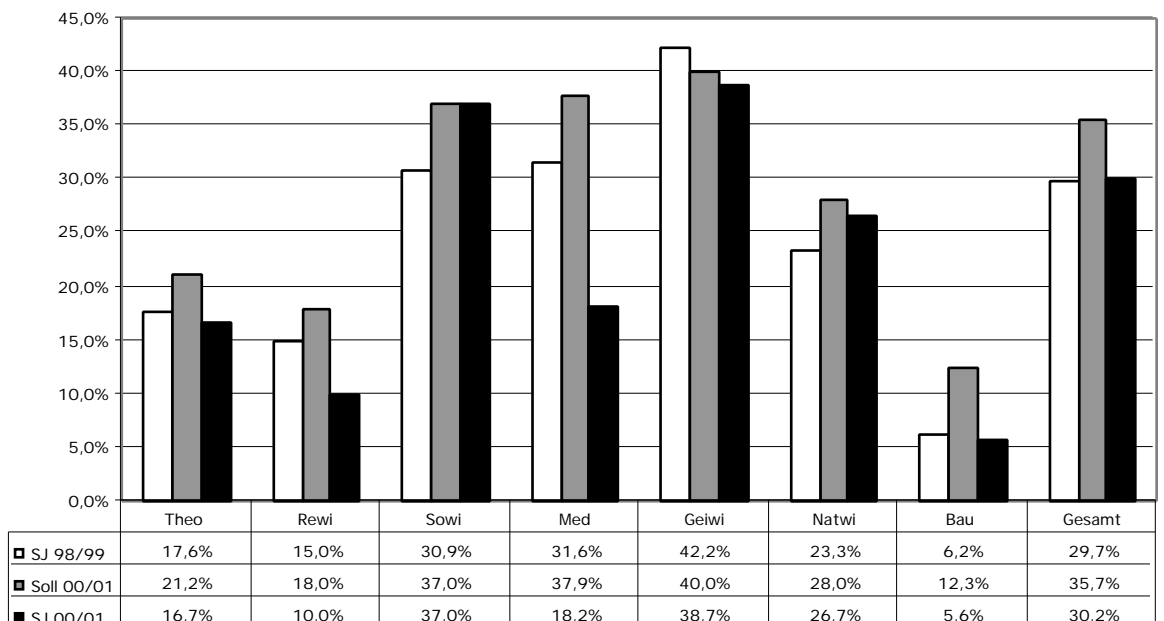
Personen  
(Einfachzählung)  
Frauenanteil



Lehrauftragsstunden  
Anteil v. Frauen



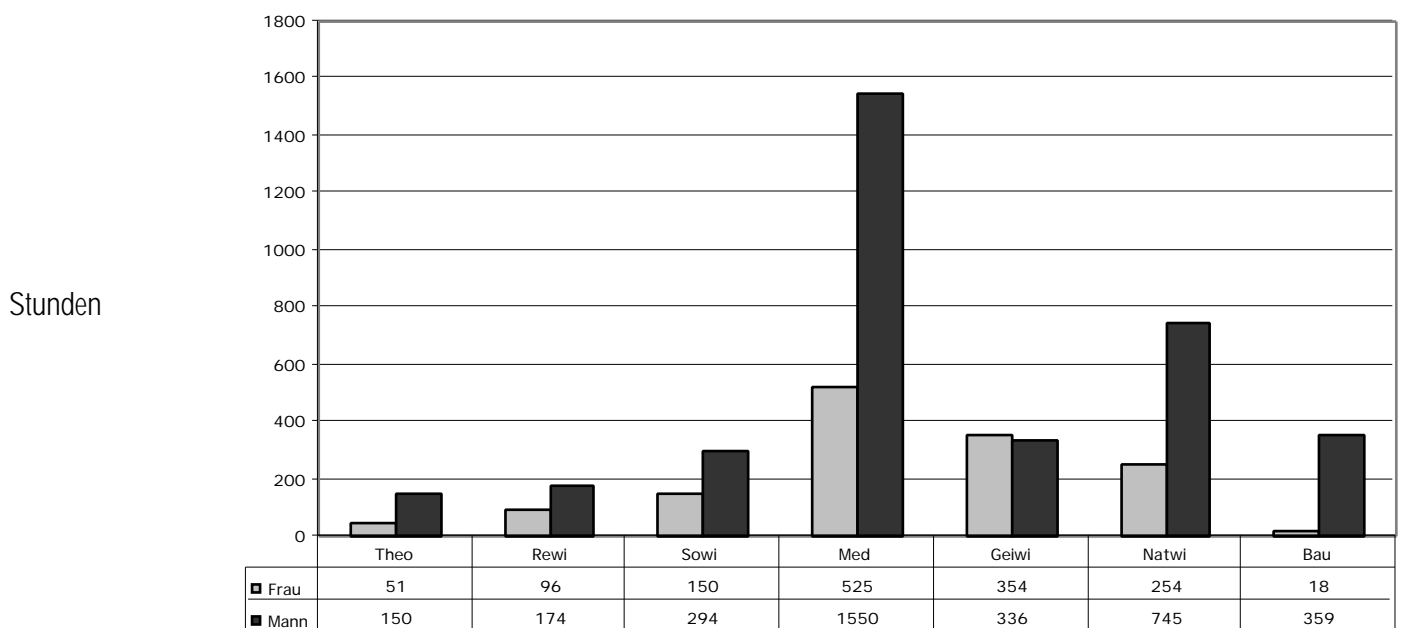
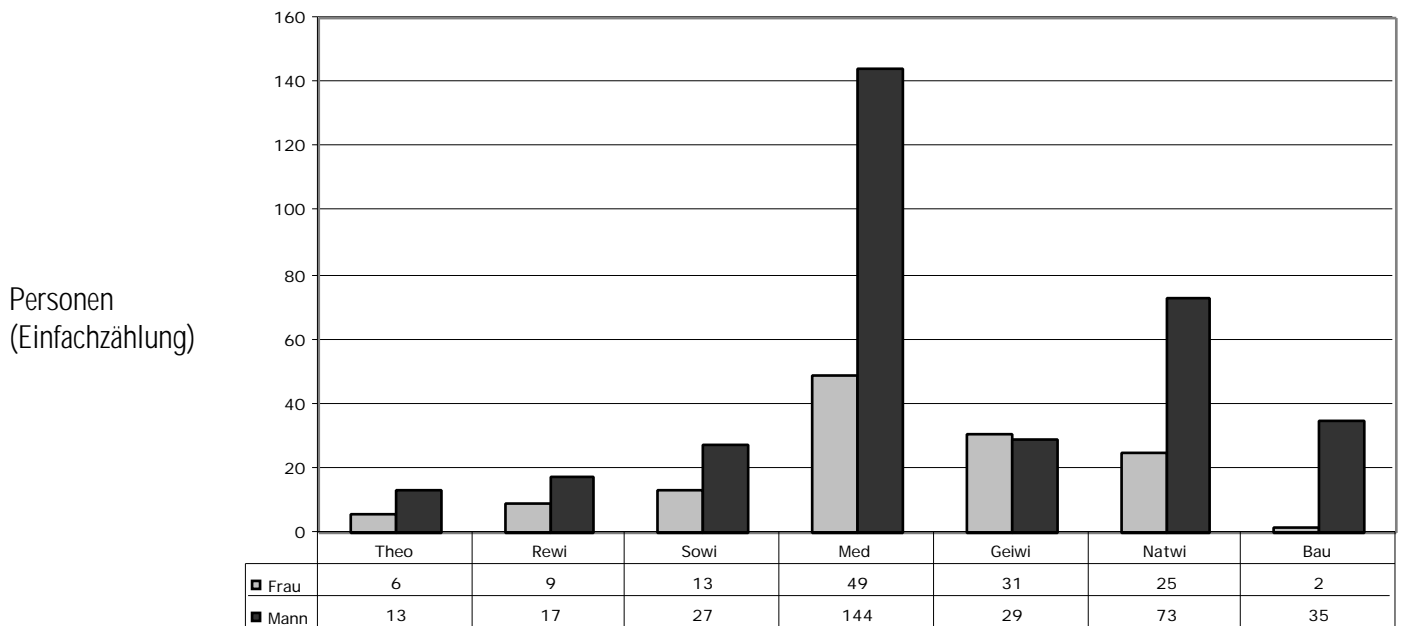
Ist-Soll-Vergleich  
Studienjahr  
1998/99 -  
2000/2001 nach  
Personen



Bemerkenswert ist, dass der Frauenanteil an der Geisteswissenschaftlichen Fakultät im Abnehmen begriffen ist. Dies hat wegen des großen Anteils an Lehraufträgen dieser Fakultät eine entsprechend starke Wirkung auf die Zahlen der Gesamtuniversität. Die Geisteswissenschaftliche Fakultät unterschreitet damit die gebotene Frauenquote, die sie vormals erfüllte. An der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät geht der Frauenanteil nach einem einmaligen Erreichen der 40% Quote im Studienjahr 1999/2000 wieder zurück. Hingegen zeigen die Daten der Naturwissenschaftlichen Fakultät tendenziell nach oben, wenn auch nicht in ausreichendem Umfang. Die Daten der Medizinischen Fakultät sind wegen des geringen Aufkommens an Lehraufträgen starken Schwankungen unterworfen. Eine Erfüllung der Frauenquote steht nichtsdestotrotz aus. Die Werte der Katholisch-Theologischen Fakultät sind bei der Personenzählung als rückläufig bis stagnierend zu qualifizieren – bei der Betrachtung nach Lehrauftragsstunden als fallend. Die Quote wird nicht erfüllt und liegt auch nur knapp über jener der Rechtswissenschaftlichen Fakultät und der Bauakultät, die sich am unteren Ende der Skala finden. In gewisser Weise lassen sich hier Analogien zum Personalstand ablesen – und nicht zuletzt zur gesellschaftlichen Realität, insbesondere dann, wenn Praxisbezug Voraussetzung für eine Lehrauftrag ist und es sich um einen männlich dominierten Berufszweig handelt. Schließlich stellt sich auch die Frauenquote bezüglich der Gesamtuniversität als nicht erreicht dar. Dabei ist insbesondere auch auf den abnehmenden Anteil bei der Betrachtung nach Stunden als negative Entwicklung hinzuweisen.

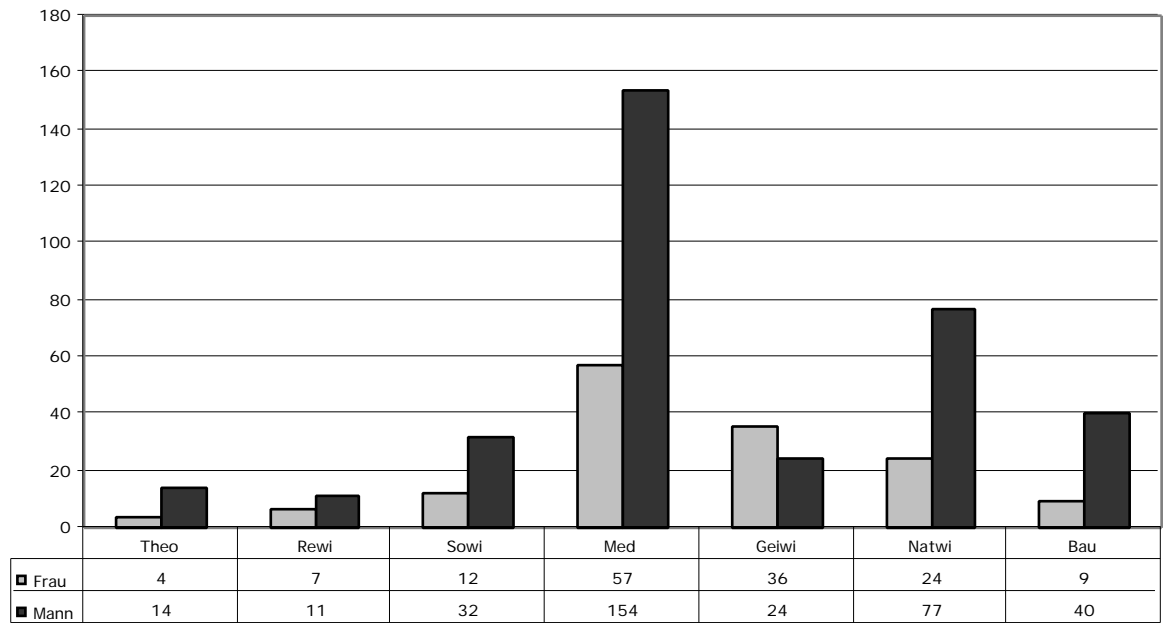
## 3.2 Beauftragung mit der Abhaltung von Lehre (Univ.-Ass.; VAss)

### 3.2.1 Studienjahr 1997/1998

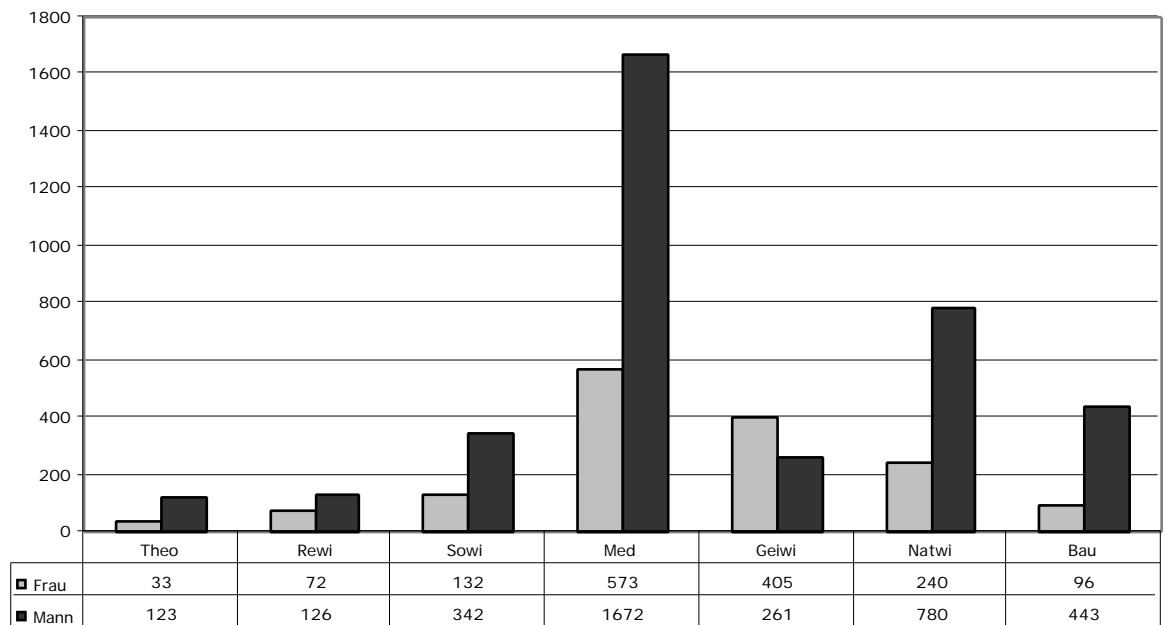


### 3.2.2 Studienjahr 1998/1999

Personen  
(Einfachzählung)

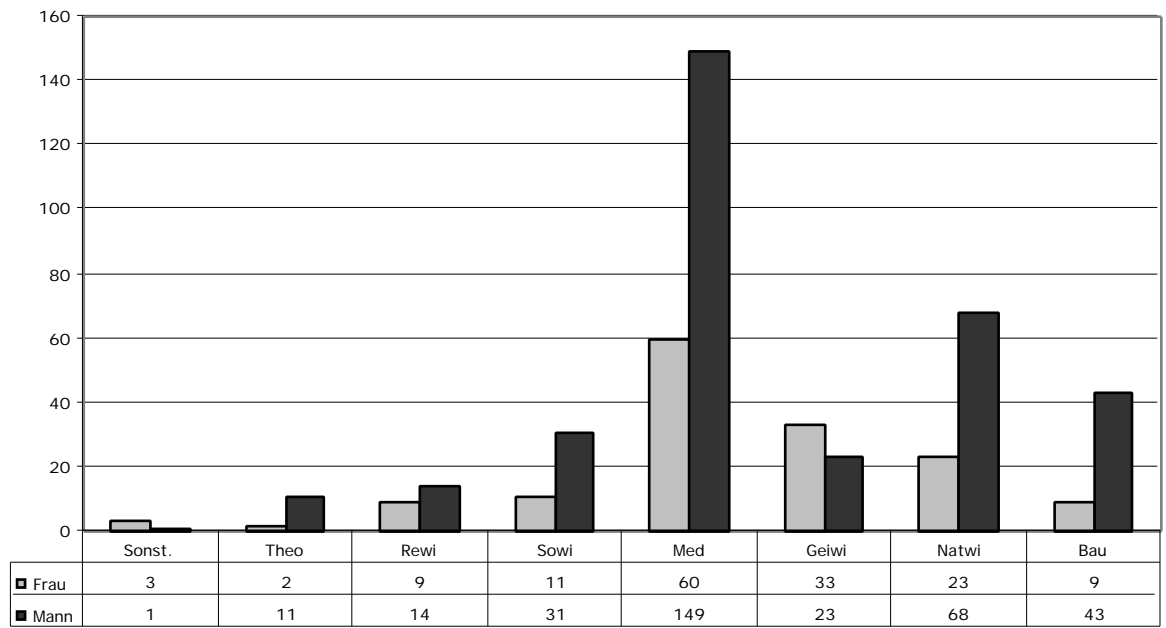


Stunden

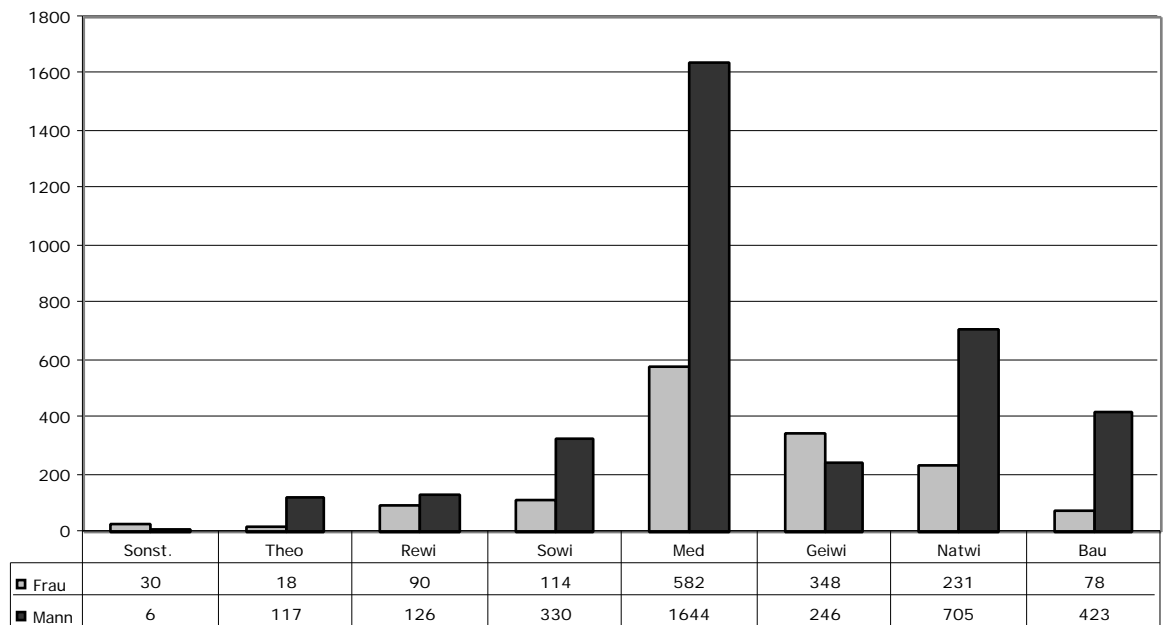


### 3.2.3 Studienjahr 1999/2000

Personen  
(Einfachzählung)

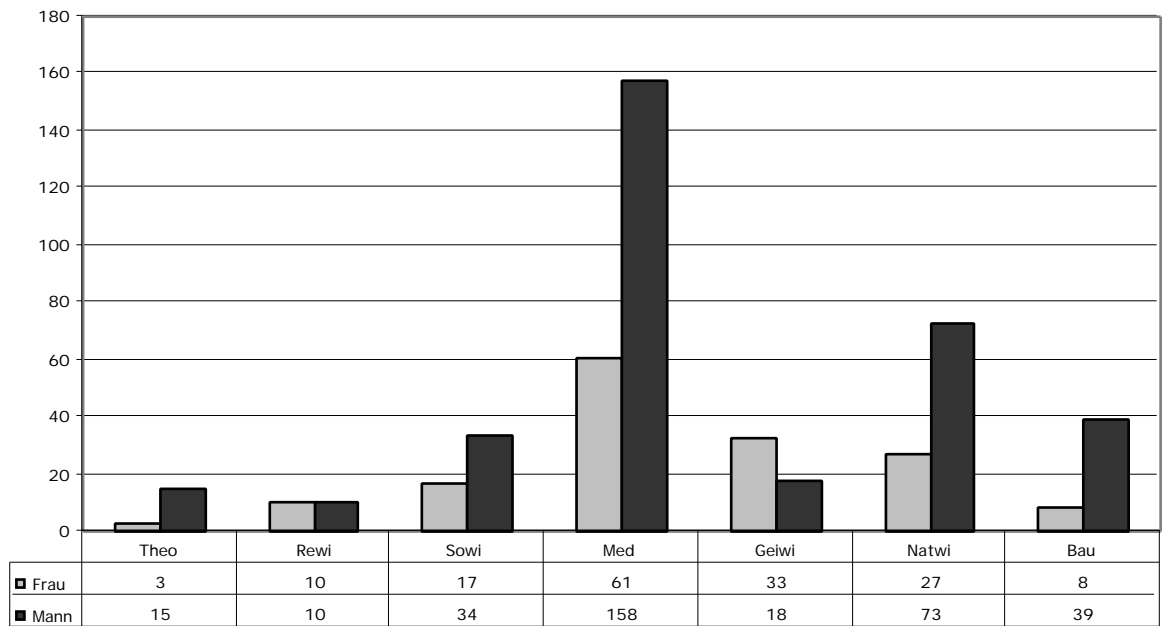


Stunden

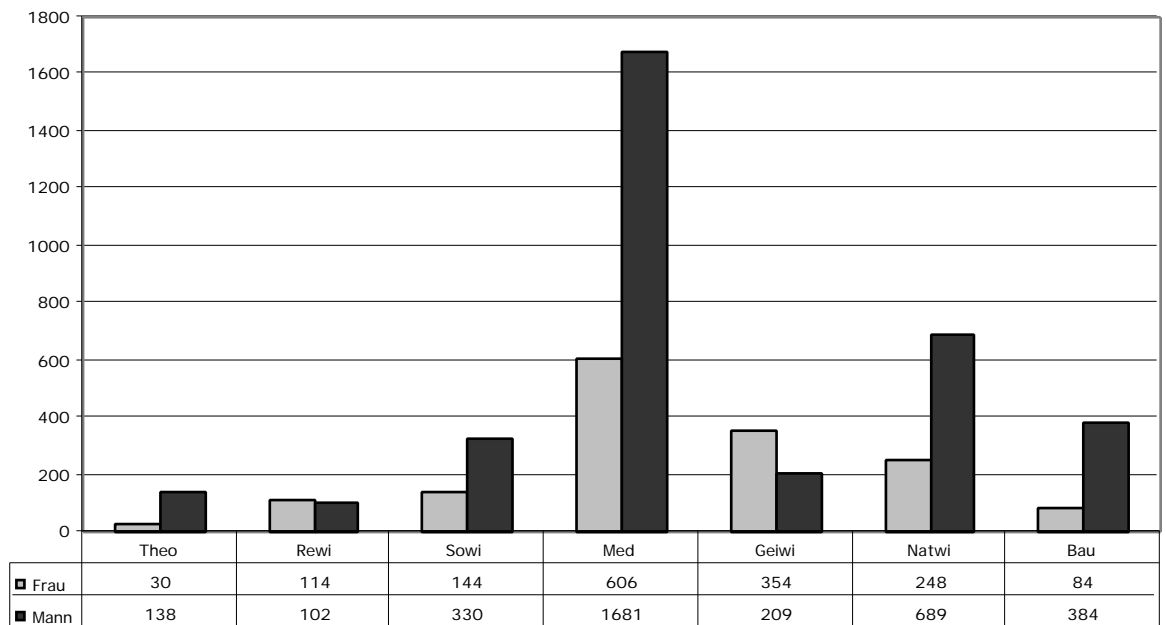


### 3.2.4 Studienjahr 2000/2001

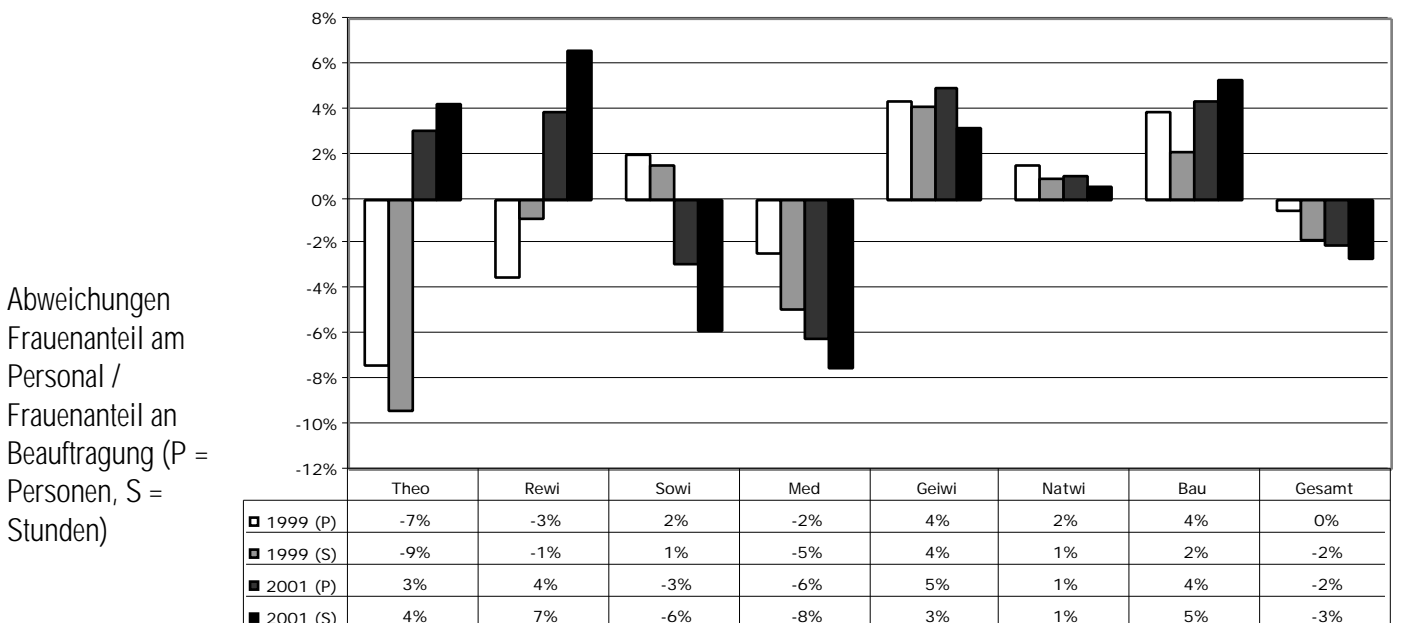
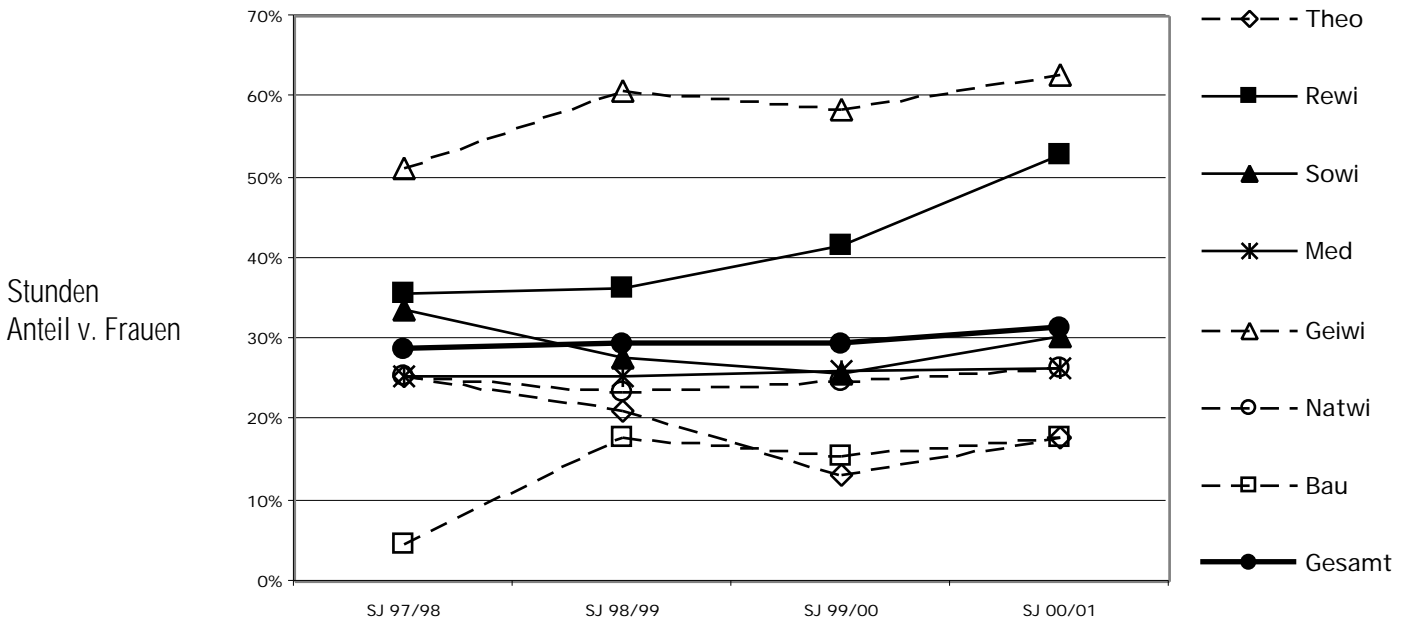
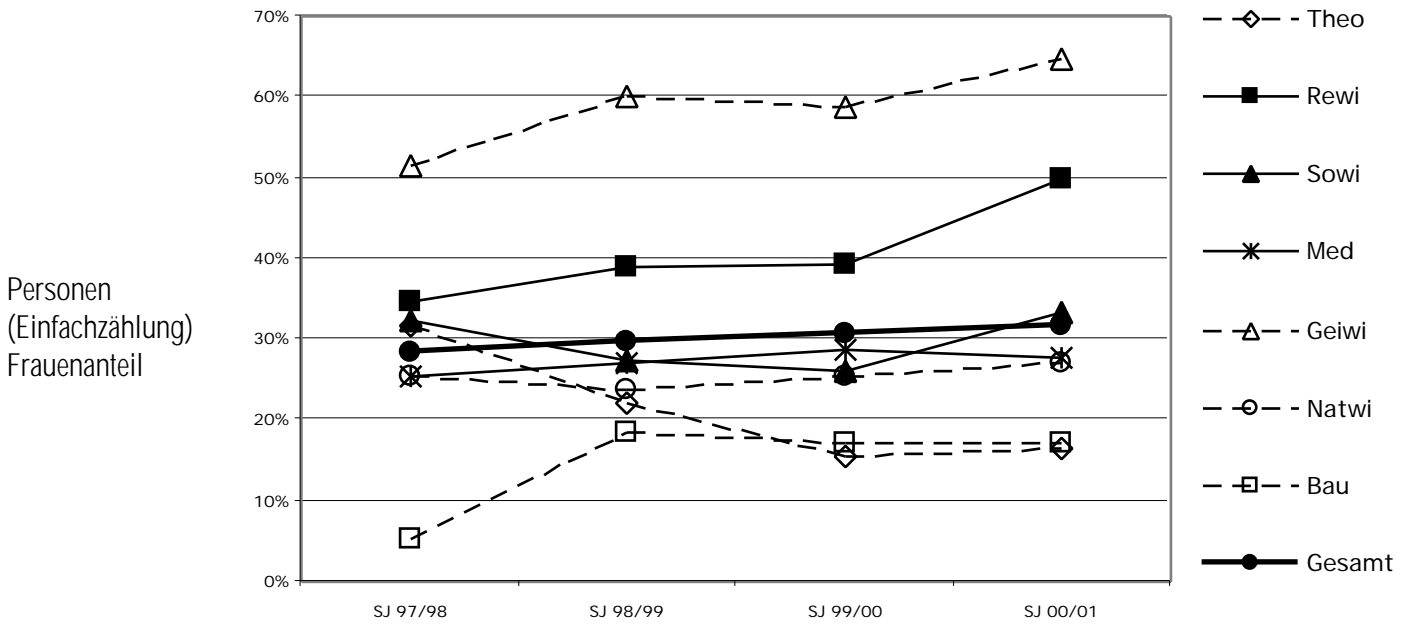
Personen  
(Einfachzählung)



Stunden



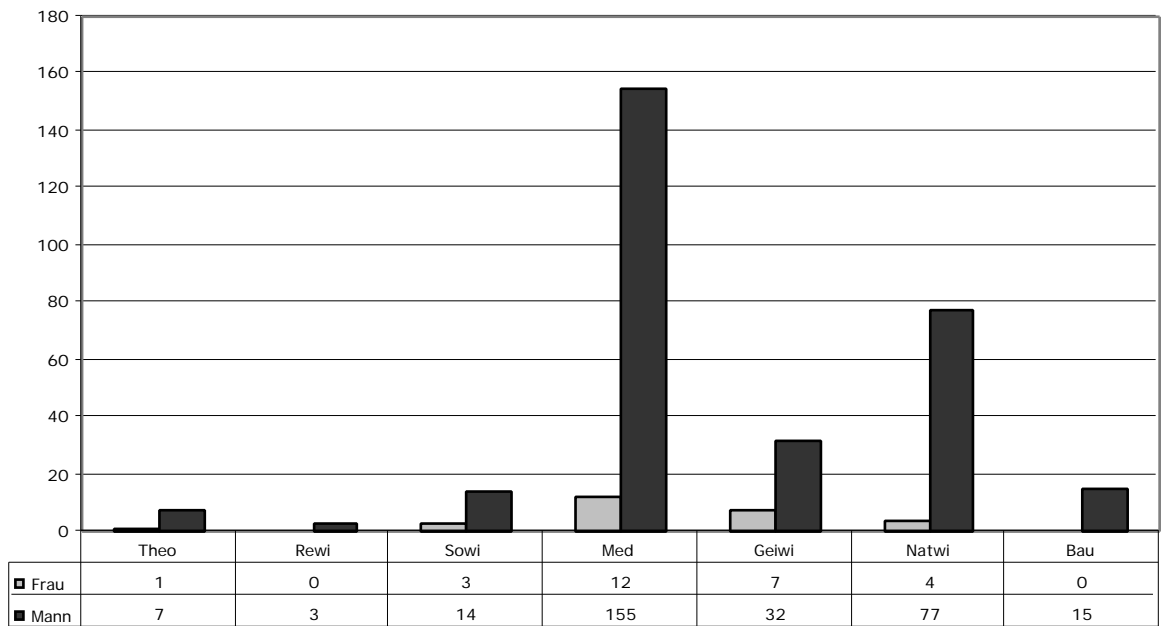
### 3.2.5 Veränderungen bei der Beauftragung mit der Abhaltung von Lehrveranstaltungen



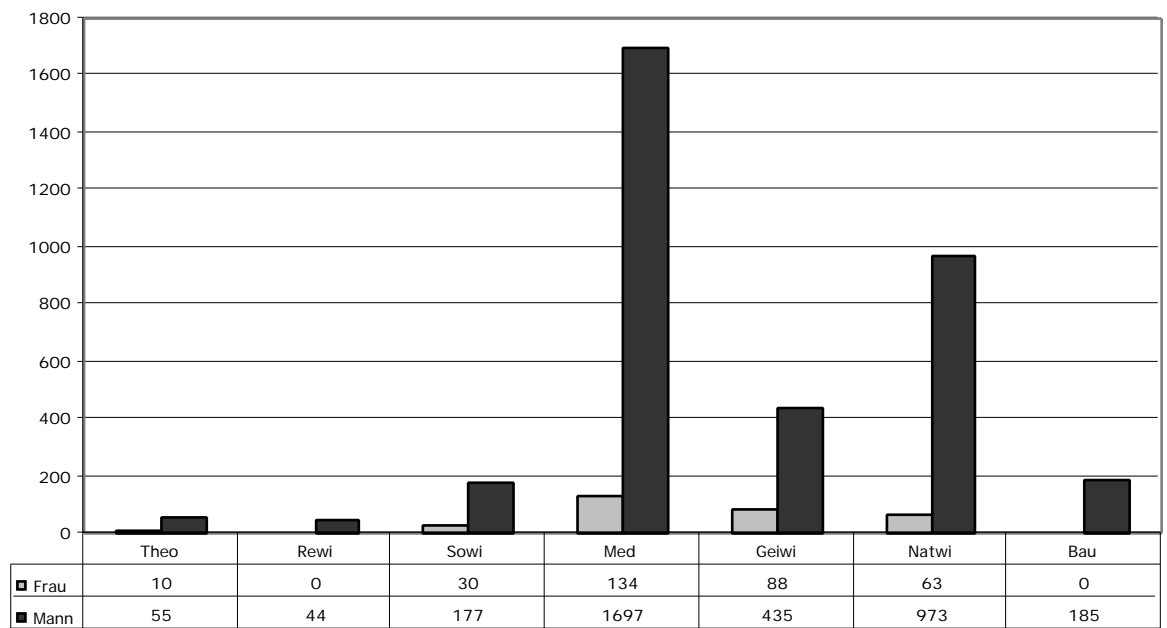
### 3.3 Betrauung mit der Abhaltung von Lehre (Univ.-Doz.)

#### 3.3.1 Studienjahr 1997/1998

Personen  
(Einfachzählung)

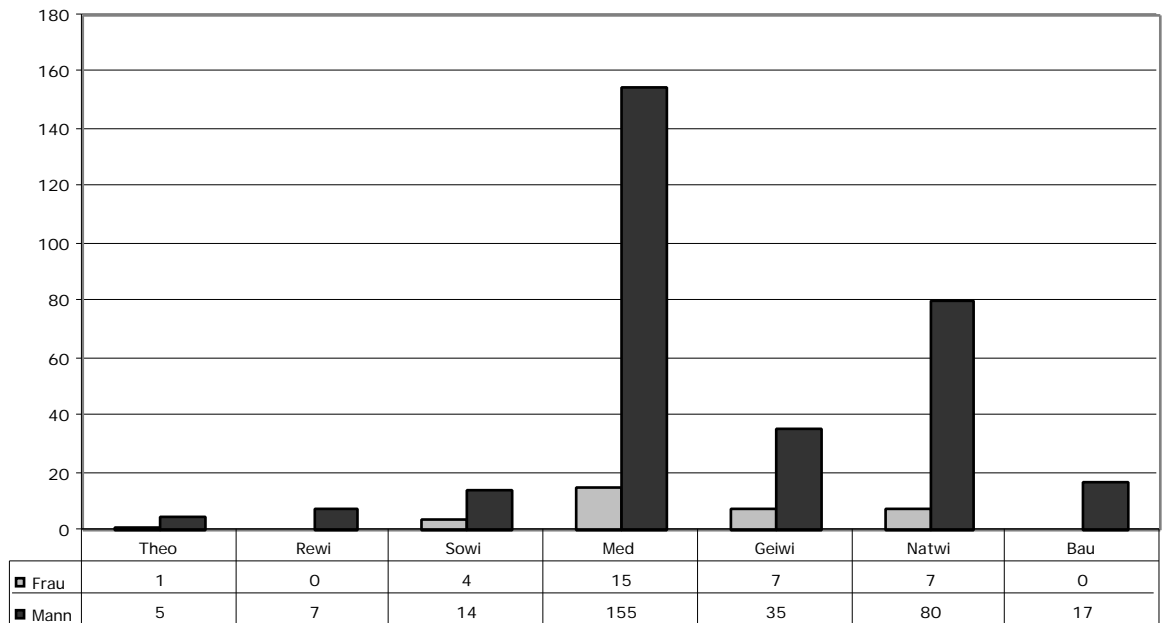


Stunden

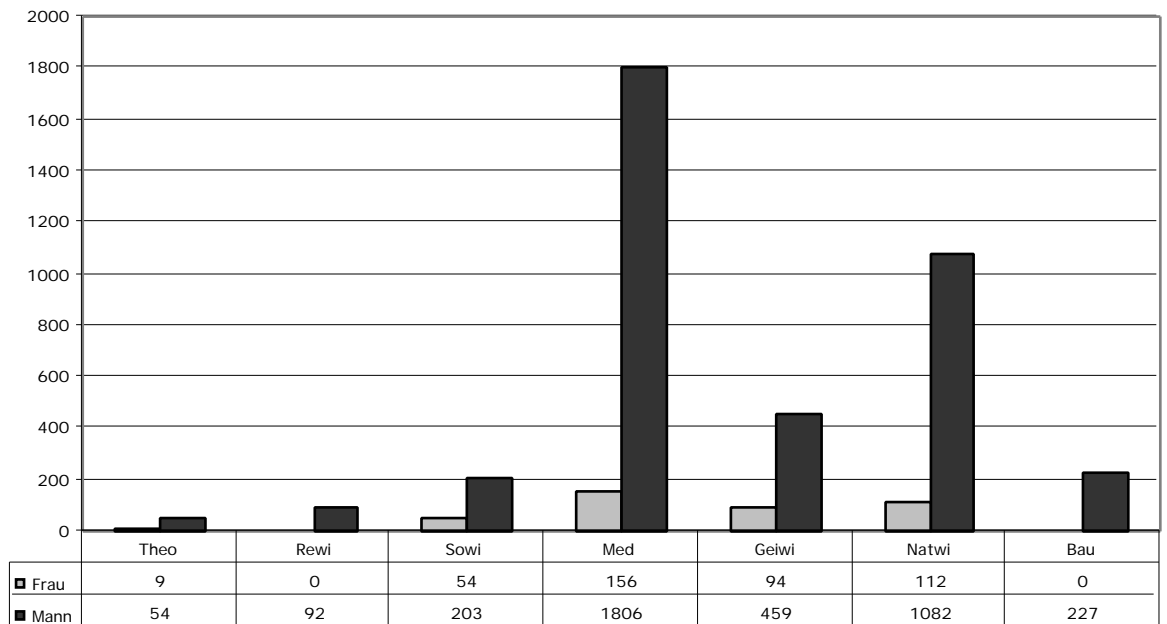


### 3.3.2 Studienjahr 1998/1999

Personen  
(Einfachzählung)

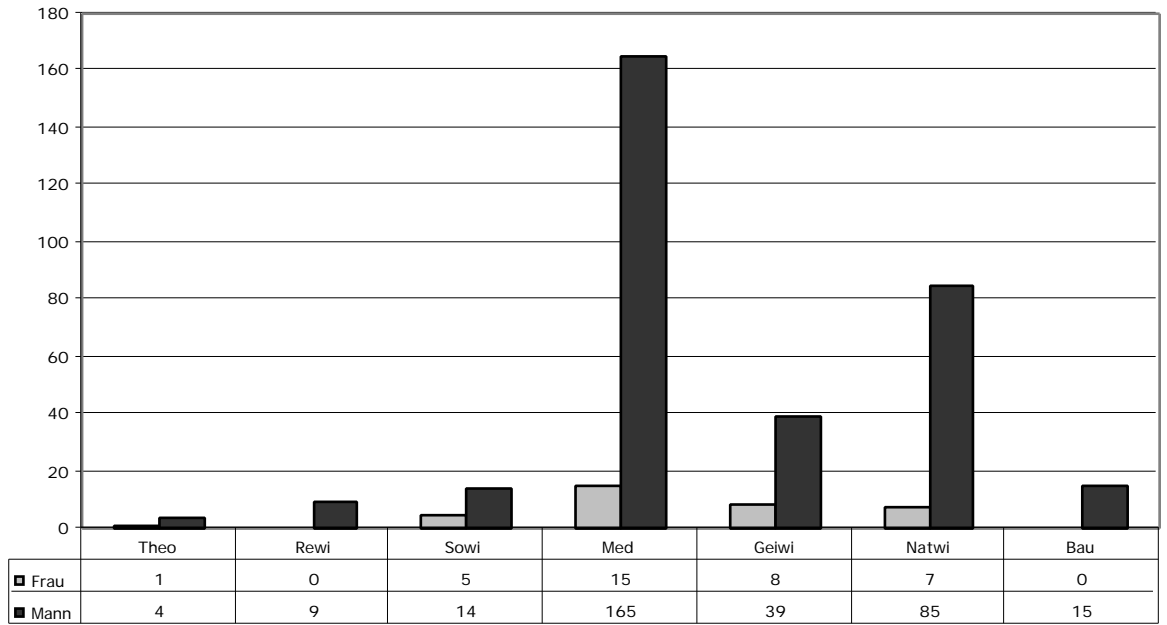


Stunden

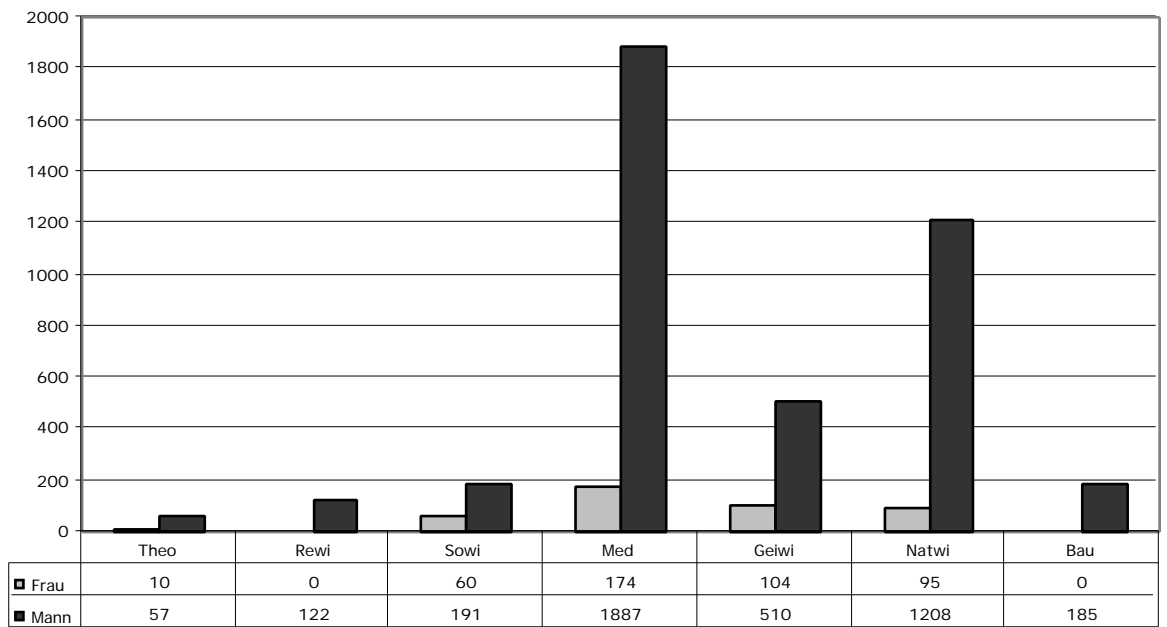


### 3.3.3 Studienjahr 1999/2000

Personen  
(Einfachzählung)

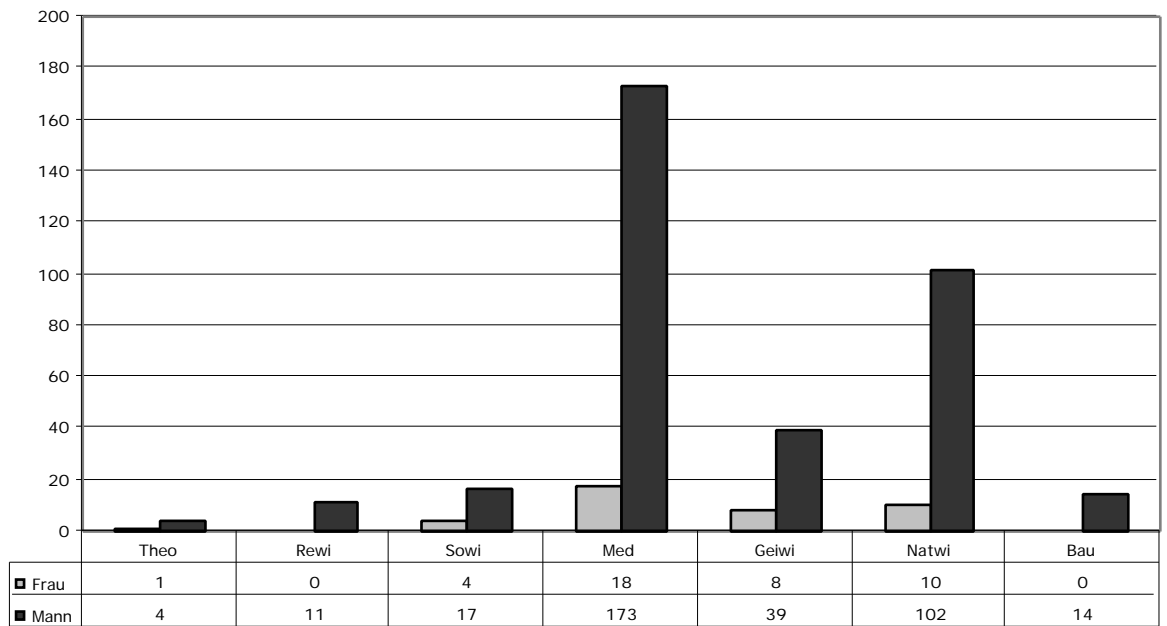


Stunden

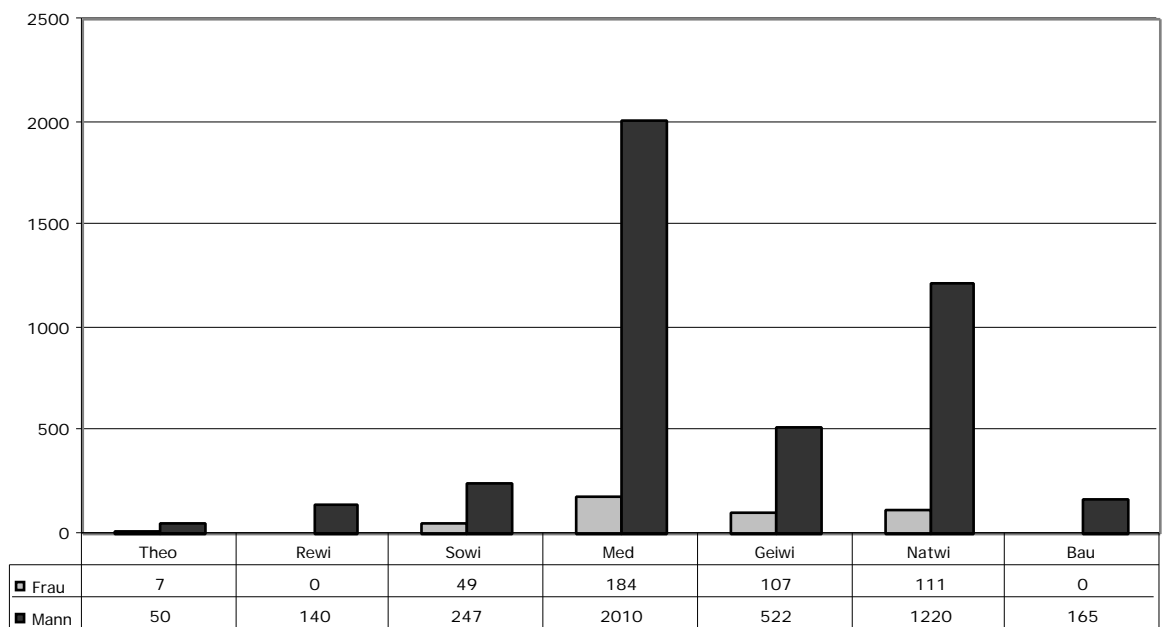


### 3.3.4 Studienjahr 2000/2001

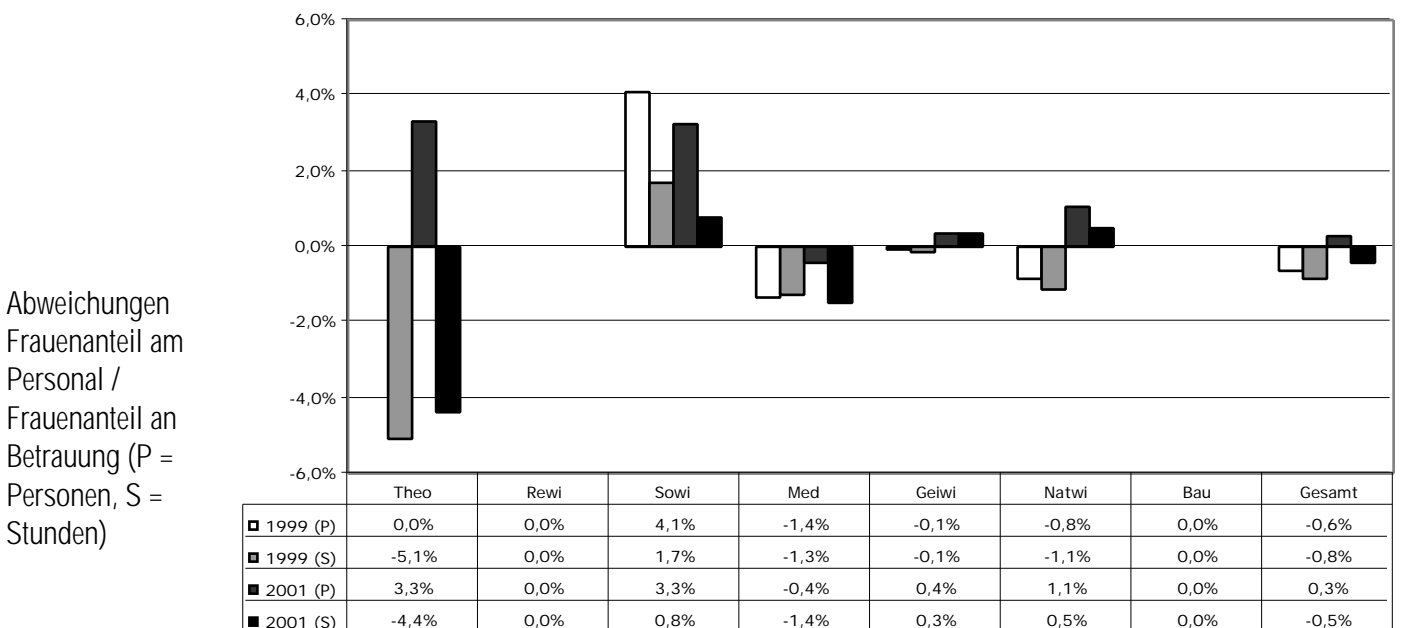
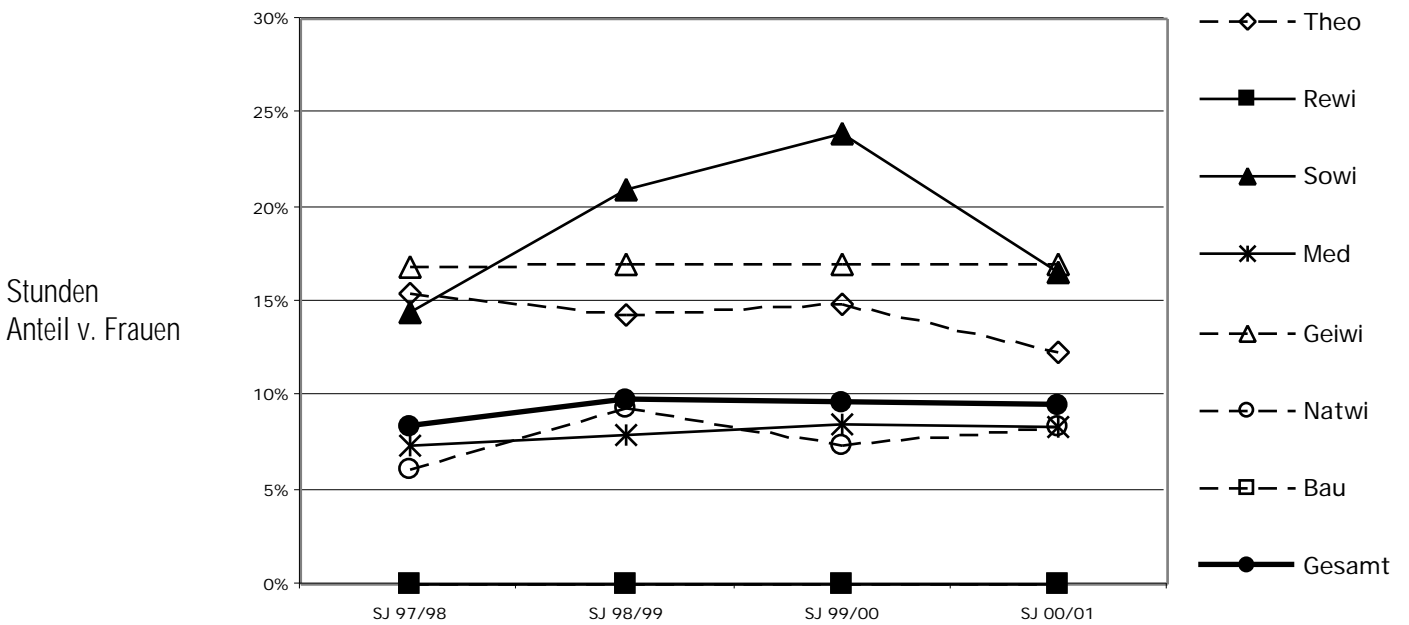
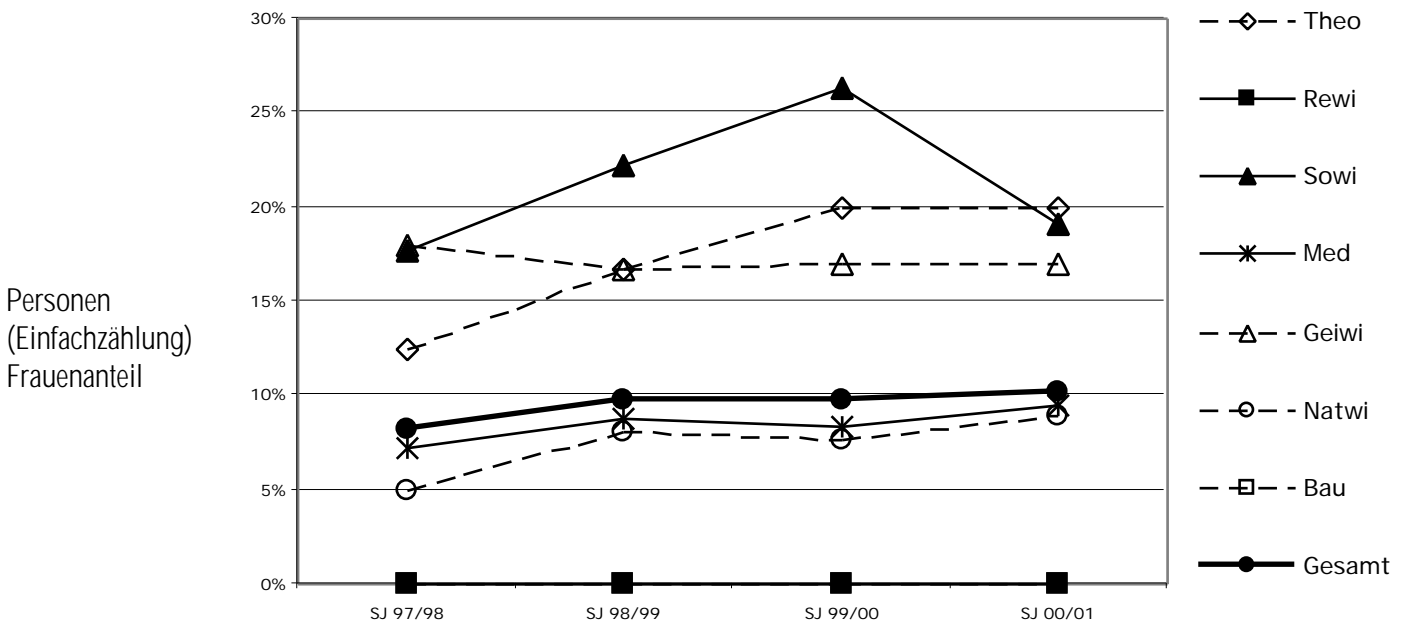
Personen  
(Einfachzählung)



Stunden



### 3.3.5 Veränderungen bei der Betrauung mit der Abhaltung von Lehrveranstaltungen

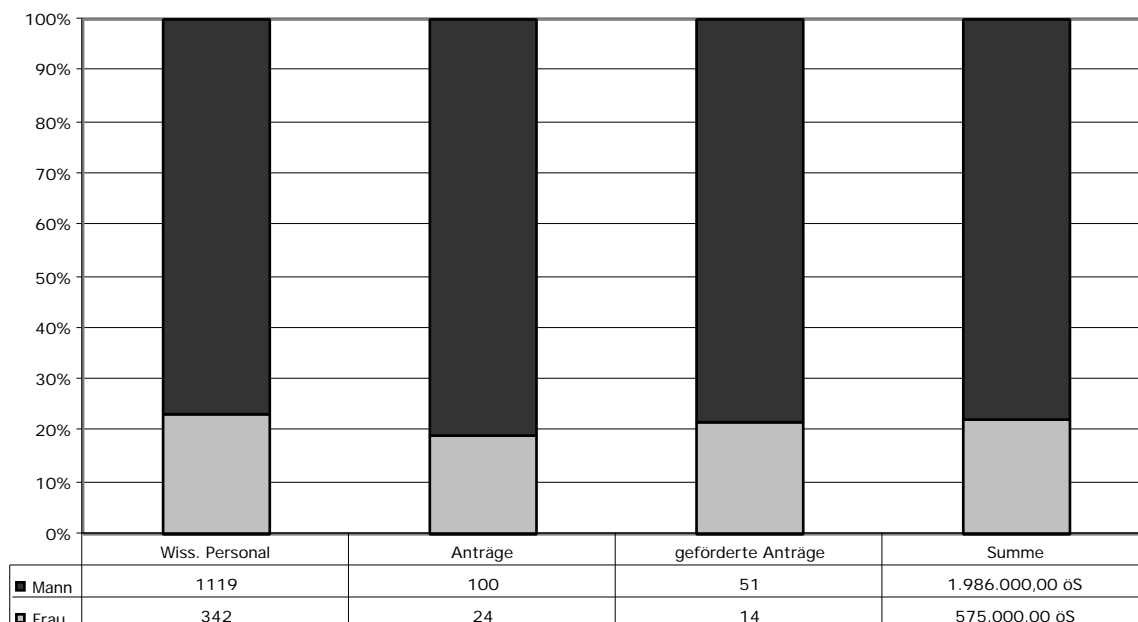


## 4. Forschungsförderung

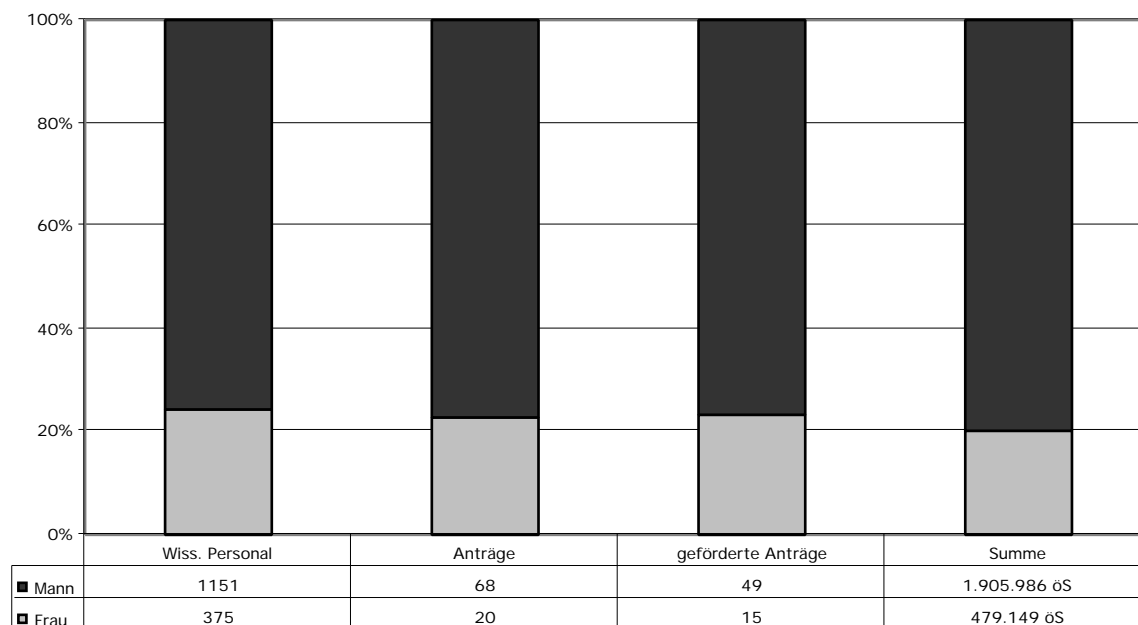
### 4.1 Forschungsprojekte, Veranstaltungen und Druckkostenzuschüsse innerhalb der Universität Innsbruck

Im Rahmen der Förderungsmittel der Universität Innsbruck sowie der Subventionen beantragte und geförderte Projekte. Hierbei wurden Projekte, die von Frauen alleine oder einem Team mit einem Anteil an Frauen eingereicht wurden, unter "Frau" gezählt, während andere Projekte unter "Mann" gezählt wurden. Die Projektvergabe erfolgt nach einem standardisierten Peer-Review-Verfahren.

2000



2001



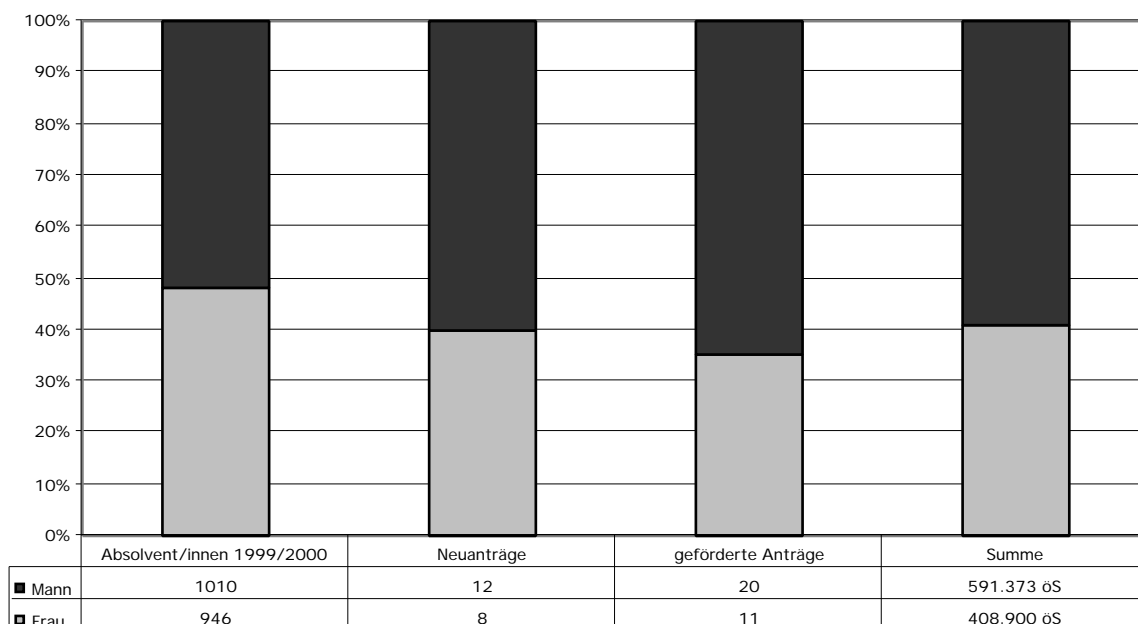
Die Daten zeigen, dass Frauen bei der Antragstellung etwas unterrepräsentiert sind. Bei den geförderten Anträge liegt der Frauenanteil knapp darüber, hinsichtlich der bereitgestellten Mittel fällt der Anteil im Jahr 2001 allerdings etwas geringer aus. Die Erfolgsquote von Anträgen von Frauen liegt im Jahr 2000 bei 58%, jene von Männern bei 51%. Im Jahr 2001 beträgt die Erfolgsquote von Frauen 75%, jene von Männern 72%. Vgl. dazu: Wissenschaftspolitik in der Europäischen Union. Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistungen durch Gender Mainstreaming. Bericht der ETAN-Expertinnengruppe "Frauen und Wissenschaft". Luxemburg, 2001, bes. S. 33 ff.

Der Bericht findet sich auch unter: <http://www.cordis.lu/improving/women/documents.htm>

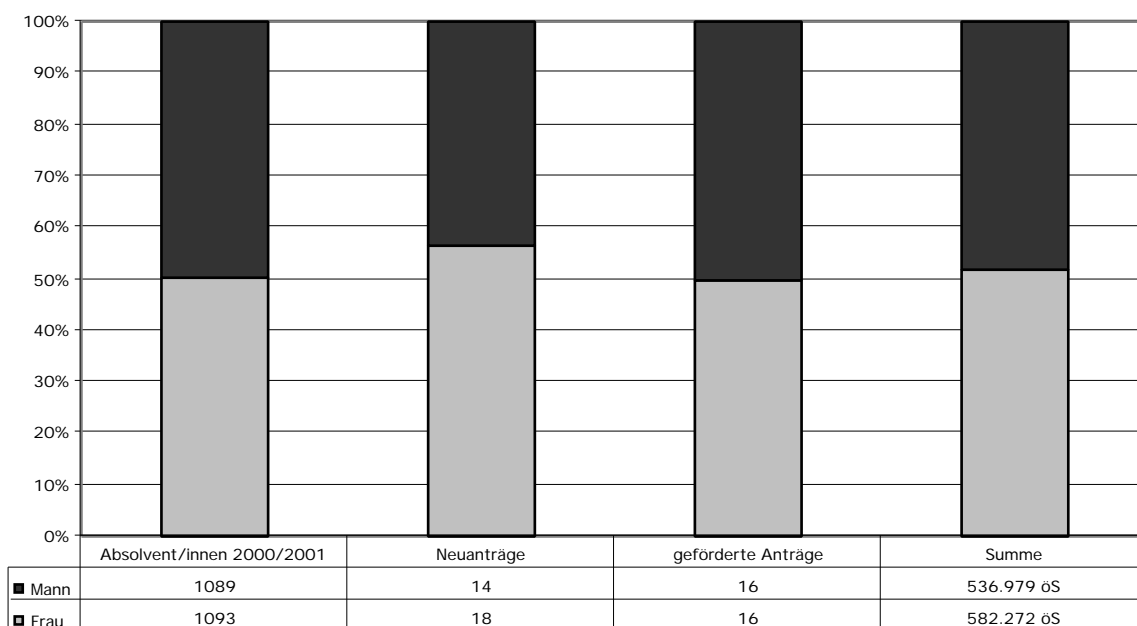
## 4.2 Forschungsstipendien für österreichische Graduierte

Bei der Forschungsstipendien für österreichische Graduierte muss ein Mindestanteil der bereitgestellten Mittel von 40% an weibliche Graduierte vergeben werden. Die Zählung berücksichtigt bewilligte Verlängerungen aus dem Vorjahr als geförderte Anträge. Diese Zahlen können daher auch über denen der Neuansträge liegen. Die Stipendienvergabe erfolgt nach einem standardisierten Peer-Review-Verfahren.

2000



2001



In beiden Jahren wurde die Vorgabe eines 40%-Frauenanteils hinsichtlich der Mittel erreicht. Während dies im Jahr 2001 nur knapp geschah – die Gründe hierfür waren: geringerer Frauenanteil bei Neuansträgen, geringerer Frauenanteil bei Verlängerungen – und damit auch nicht dem Frauenanteil bei den Absolvent/innen entsprach, wurde 2001 bei geförderten Anträgen und Vergabesummen eine 50:50-Verteilung erzielt – allerdings lag der Frauenanteil bei Neuansträgen auch deutlich höher.

## 5. Zusammenfassung und Empfehlung

Teil der Satzung der Universität Innsbruck sind "Richtlinien für Frauenförderpläne" [Mitteilungsblatt StJ 1998/99, 25.02.1999, Nr. 242] (vgl. UOG 93 §7 (2) 7).

In den Fakultätsentwicklungsplänen wird – ausgenommen jenem der Medizinischen Fakultät – die Frauenförderung berücksichtigt: die Spanne reicht von Erwähnungen, die textlich wenig eigene Originalität erkennen lassen, bis zu Berichtswesen und Maßnahmenkatalogen.

Andererseits konnte aus den eingelangten Stellungnahmen der Fakultäten zur Frage nach den spezifischen Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses nicht abgeleitet werden, dass es solche tatsächlich gibt.

Zusammenfassend muss festgestellt werden, dass die Vorgaben des Frauenförderungsplans hinsichtlich der zu erreichenden Quoten an der Universität Innsbruck in relevanten Bereichen nicht erreicht wurden. Vielfach lässt sich auch nicht ableiten, dass dies überhaupt angestrebt wurde. Vereinzelt positive Tendenzen werden durch gegenläufige negative Tendenzen konterkariert. Auch anderen Vorgaben des Frauenförderungsplans (z.B. §27 Berichtspflicht über die Frauenquote bei Lehraufträgen pro Semester) wird nicht nachgekommen. Hinsichtlich §30 des Frauenförderungsplans "Budgetangelegenheiten" findet sich schon im einschlägigen Satzungsteil "Budget und Controlling" [Mitteilungsblatt StJ 1998/99, 21.07.1999, Nr. 657] kein Hinweis auf das Frauenförderungsgebot oder budgetäre Anreizsysteme zur Frauenförderung. Konsequenterweise fehlen diese oder vergleichbare Punkte in der Liste der maßgeblichen Kriterien für die Budgetzuteilung [Mitteilungsblatt StJ 2000/01, 21.02.2001, Nr. 238]. Ein Planungspapier für eine indikatorengestützte Budgetverteilung allerdings berücksichtigt an mehreren Stellen den Frauenanteil, zeigt also in jene Richtung, die der Frauenförderungsplan vorgibt. Im Detail wäre es aber wünschenswert, wenn die klar definierten Forderungen nach der Erfüllung der Frauenquote, wie sie im Frauenförderungsplan festgeschrieben werden, eins zu eins übernommen würden. Dies würde nicht nur Gesetzeskonformität bedeuten, sondern auch vermeiden helfen, dass es zu eigentümlichen Verzerrungen kommt. Der Frauenförderungsplan zielt auf Veränderung ab und gibt für den Ist-Stand der Frauenquote einen Soll-Stand vor. Erreicht ist die Frauenquote immer erst bei 40% und wo sie unterhalb dieses Werts jahrelang stagniert, findet auch keine Veränderung statt.

Resümee: Es wird dringend empfohlen, im Bereich der Fakultäten wie auch der Dienstleistungseinrichtungen und nicht zuletzt der Gesamtuniversität umgehend strategische Überlegungen anzustrengen, wie der Frauenförderungsplan gezielt erfüllt werden kann. Die bisher gesetzten Maßnahmen respektive das Fehlen irgendwelcher Maßnahmen scheinen jedenfalls nicht geeignet, dieses Ziel zu erreichen.