

Bericht zum Frauenförderungsplan 2011

Gemäß § 10 des Frauenförderungsplans der Medizinischen Universität Innsbruck

Im Auftrag des Rektorats der Medizinischen Universität Innsbruck

Evaluation und Qualitätsmanagement

Eva Mayrgündter

Gregor Retti

2013

Artikel 11

1. Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau auf dem Arbeitsmarkt, um der Frau auf der Grundlage der Gleichberechtigung von Mann und Frau gleiche Rechte zu gewährleisten, insbesondere

- a) das Recht auf Arbeit als unveräußerliches Recht jedes Menschen;
- b) das Recht auf dieselben Arbeitsmöglichkeiten einschließlich der Anwendung derselben Auswahlkriterien bei der Einstellung;
- c) das Recht auf freie Berufswahl und freie Wahl des Arbeitsplatzes, das Recht auf Beförderung, Arbeitsplatzsicherheit sowie alle Leistungen und Arbeitsbedingungen sowie das Recht auf Berufsausbildung und Weiterbildung, einschließlich Lehrlingsausbildung, höhere Berufsausbildung und ständige Weiterbildung;
- d) das Recht auf gleiches Entgelt, einschließlich sonstiger Leistungen, und auf Gleichbehandlung in bezug auf gleichwertige Arbeit sowie Gleichbehandlung bei der Bewertung der Arbeitsqualität;
- e) das Recht auf soziale Sicherheit, insbesondere auf Leistungen bei Eintritt in den Ruhestand sowie im Fall von Arbeitslosigkeit, Krankheit, Invalidität und Alter oder sonstiger Arbeitsunfähigkeit, und ferner das Recht auf bezahlten Urlaub;
- f) das Recht auf Schutz der Gesundheit und auf Sicherheit am Arbeitsplatz, einschließlich des Schutzes der Fortpflanzungsfunktion.

Konvention zur Beseitigung jeder Form von
Diskriminierung der Frau
(BGBI. Nr. 443/1982)

Inhaltsübersicht

Präambel.....	4
1. Erhebung der Frauenquoten	4
2. Frauenquoten.....	4
2.a.1 Studienanfänger/innen.....	4
2.a.2 Abschlüsse der einzelnen Studien.....	5
2.a.3 Absolventinnen und Absolventen der einzelnen Studienabschnitte	5
2.a.4 Teilnehmerinnen und Teilnehmer am EMS-Test	5
2.b. Forschungsstipendiatinnen und Forschungsstipendiaten.....	5
2.c Personal.....	6
2.c.1 Personal - Übersichtstabellen	6
2.c.2 Wissenschaftliches Personal (Globalbudget)	7
2.c.2.1 ProfessorInnen	7
Ergänzung: Kandidatinnen und Kandidaten von Berufungsverfahren.....	7
2.c.2.2 DozentInnen (ao.Univ.-Prof.)	8
2.c.2.3 Andere wissenschaftliche MitarbeiterInnen	9
2.c.3 Allgemeines Personal (Globalbudget)	9
2.c.4 ProjektmitarbeiterInnen (Drittmittel)	9
2.e. Lehrende.....	10
2.e.1 Beauftragte Lehre (Studienjahr 2010/11)	10
2.e.2 Abgehaltene Lehre (Studienjahr 2010/11).....	10
2.e.3 Beauftragte Lehre pro Kopf (Studienjahr 2010/11).....	10
2.e.4 Abgehaltene Lehre pro Kopf (Studienjahr 2010/11)	10
2.g. Sonstige Bereiche.....	10
2.g.1 Habilitationen.....	11
2.g.3 Änderungen des Dienstverhältnisses	11
2.g.4 Diverse Mittel und Ressourcen.....	12
2.g.5 Vergabe von Mitteln für die nicht forschungsbezogene Weiterbildung.....	12
2.g.6 Vergabe von Reisekostenzuschüssen	12
2.g.7 Vergabe von Fördermitteln	12
Forschungsförderung (Servicecenter Forschung).....	12
Forschungsförderungsbeiträge und i-med-Nachwuchsstipendien (Servicecenter Evaluation & Qualitätsmanagement)	12
Förderungen (Abteilung für Internationale Beziehungen)	13
2.g.8 Zuteilung von Dienstzimmern	13
3. Entlohnung von Frauen und Männern.....	14
3.1. Leiterinnen und Leiter	15
3.2. Personen in nicht-leitender Position: Auswertung nach Sextilen.....	16

Präambel

Die Medizinische Universität Innsbruck bekennt sich zum Grundsatz der Gleichstellung der Geschlechter und zur Schaffung von positiven und Karriere fördernden Bedingungen für Frauen. Sie erachtet diese Anliegen als gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen. Gleichstellung und Frauenförderung haben ihren adäquaten Niederschlag in Personalpolitik, Forschung und Lehre sowie in der Verteilung der Ressourcen zu finden. Bemühungen, die faktische Gleichstellung von Männern und Frauen zu erreichen, sollen sich auch finanziell lohnen. Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages sind daher bei der hochschulinternen Verteilung der Mittel für Forschung und Lehre zu berücksichtigen. Darüber hinaus sind alle Richtlinien und Maßnahmen der Universität nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming auf ihre Verträglichkeit mit dem Prinzip der Geschlechtergleichstellung zu beurteilen. (Frauenförderungsplan der Medizinischen Universität Innsbruck, Mitteilungsblatt v. 16.4.2004, Studienjahr 2003/2004, 21. Stück)

1. Erhebung der Frauenquoten

Der Frauenförderungsplan der Medizinischen Universität Innsbruck normiert in § 10 wie folgt:

Die Frauenquoten sind jährlich zu erheben und in Abständen von jeweils einem Jahr zu aktualisieren. Der Frauenanteil ist für die Universität insgesamt und für alle Organisationseinheiten gesondert zu erheben und auszuweisen. Der Stichtag für die Ersterhebung aufgrund der Eröffnungsbilanz ist der 01.01.2004. Alle weiteren Stichtage sind mit den anderen Stichtagen abzustimmen.

Die Verantwortung für die kontinuierliche und lückenlose Erhebung der Frauenquote in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen trägt die Rektorin / der Rektor.

Die Ergebnisse der Erhebung sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich nachweislich zu übermitteln. Dieser hat das Recht, einen Bericht darüber im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen, der so abzufassen ist, dass Rückschlüsse auf einzelne Personen nicht möglich sind.

Die Anforderungen des Frauenförderungsplans sind abstrakt formuliert, so dass sich im Rahmen der konkreten Umsetzungen einige Probleme und etlicher Klärungsbedarf ergeben haben. Diese wurden in Abstimmung mit der Stabsstelle Personalrecht, Personalentwicklung und Frauenförderung gelöst bzw. die Vorgangsweise bei der Erhebung und Auswertung konkretisiert.

Im Folgenden werden die Frauenquoten zwecks besserer Übereinstimmung mit dem Frauenförderungsplan (§ 10) weitgehend nach dem dort vorgegebenen Schema geordnet dargestellt.

2. Frauenquoten

Folgende Quoten sind zu erheben:

Studierende, Absolventinnen und Absolventen. Der Frauenanteil an den Studierenden der Universität, der jeweiligen Fakultäten bzw. diesen entsprechenden Organisationseinheiten sowie der einzelnen Studienrichtungen ist nach folgenden Kategorien zu ermitteln:

1. Studienanfängerinnen und Studienanfänger;
2. Abschlüsse der einzelnen Studien, getrennt nach Erstabschlüssen und Zweitabschlüssen.
3. Absolventinnen und Absolventen der einzelnen Studienabschnitte;

2.a.1 Studienanfänger/innen

Studienjahr 2010/2011

	Frauen	Männer	Gesamt
Gesamt	209	248	457
Humanmedizin Q202	160	185	345
Zahnmedizin Q203	22	36	58
PhD Q094	27	27	54

Datenquelle: Abteilung für Lehre und Studienangelegenheiten

2.a.2 Abschlüsse der einzelnen Studien

Studienjahre 2008/2009 bis 2010/2011

		2008/09				2009/10				2010/11			
		Frauen	Männer	Gesamt	%	Frauen	Männer	Gesamt	%	Frauen	Männer	Gesamt	%
	Gesamt	298	235	533	56	236	205	441	54	240	204	444	54
Q201	Medizin (alter Studienplan)	142	97	239	59	63	60	123	51	45	33	78	58
Q202	Humanmedizin	126	109	235	54	144	124	268	54	157	145	302	52
Q203	Zahnmedizin	12	13	25	48	11	11	22	50	14	10	24	58
Q090202	Dr.-Studium d. medizin. Wissenschaft	1	2	3	33	3	0	3	100	0	0	0	0
Q094202	PHD-Studium	7	10	17	41	15	10	25	60	24	16	40	60

Datenquelle: Abteilung für Lehre und Studienangelegenheiten

Der Frauenanteil an Studienabschlüssen ist zwar rückläufig, liegt aber nach wie vor über 50 %.

2.a.3 Absolventinnen und Absolventen der einzelnen Studienabschnitte

Studienjahre 2008/2009 bis 2010/2011

		2008/09			2009/10			2010/11		
		w	m	ges.	w	m	ges.	w	m	ges.
Humanmedizin Q202	1. Abschnitt	119	124	243	123	124	247	157	200	357
	2. Abschnitt	142	141	283	167	158	325	121	140	261
	3. Abschnitt	126	109	235	155	136	291	158	146	304
Zahnmedizin Q203	1. Abschnitt	12	19	31	14	12	26	29	16	45
	2. Abschnitt	11	16	27	10	8	18	18	7	25
	3. Abschnitt	12	13	25	12	12	24	10	14	24

Datenquelle: Abteilung für Lehre und Studienangelegenheiten

2.a.4 Teilnehmerinnen und Teilnehmer am EMS-Test

2008 bis 2011

	2008				2009				2010				2011			
	w	m	ges.	%	w	m	ges.	%	w	m	ges.	%	w	m	ges.	%
Tatsächliche TeilnehmerInnen	904	718	1622	56	1027	834	1861	55	1072	898	1970	54	1.339	1.078	2.417	55
tatsächliche Zulassung nach EMS-AT	171	184	355	48	154	193	347	44	213	244	457	47	207	219	426	49

Datenquelle: Abteilung für Lehre und Studienangelegenheiten

Die Daten zeigen deutlich, dass Frauen die Zugangsbeschränkung zu den medizinischen Studien durch den EMS-Test stärker trifft als Männer.

2.b. Forschungsstipendiatinnen und Forschungsstipendiaten

Das Problem bei der Ermittlung dieser Quote ist, dass Forschungsstipendiatinnen und Forschungsstipendiaten gem. § 95 UG zwar Angehörige der Universität sind, jedoch in der Regel ihr Stipendium nicht über die Universität beziehen (z.B. ÖAAD). Somit wird diese Personengruppe nur sporadisch und zufällig durch Verwaltungsabläufe erfasst.

Aus diesem Grund stehen keine ansatzweise verlässlichen Daten zur Verfügung. Ersatzweise konnte bis 2009 auf die Werte aus den Wissensbilanzen (Kennzahl III.2.4) zurückgegriffen werden. Diese Kennzahl ist jedoch mit der Novelle der Wissensbilanz-Verordnung 2010 entfallen. Damit ist es nicht mehr möglich, die Quote anzugeben.

2.c Personal

Um die Daten übersichtlich zu präsentieren, wurde die große Zahl der unterschiedlichen Anstellungsverhältnisse aggregiert. So wurden die Angestellten, also die übernommenen Vertragsbediensteten und die ArbeitnehmerInnen, welche dem Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten unterliegen, in einer Gruppe zusammengefasst und für die unterschiedlichen Kategorien durchgehend die Bezeichnungen aus dem Kollektivvertrag verwendet:

Wissenschaftliches Personal	Kategorie des Kollektivvertrags
A2-Stellen	A2
Fachärztin/arzt; PostDoc; Doktorand/in etc.	B1
Lehrbeauftragte; Lektor/innen	B2
Ärztin/Arzt i. FA-Ausbildung	Ärztin/Arzt i. FA-Ausbildung
Studentische Mitarbeiter/innen	C
Allgemeines Personal	
IVa; IVb; v1/1-4; k1	IV
IIIb; v2/3-4; k2	IIIb
IIIa; v2/1-2; k3	IIIa
IIb; v3/3-5	IIb
IIa; v3/1-2; k5	IIa
I; v4; h4; k6	I
Studentische Mitarbeiter/innen	C

Im Bereich des aus Drittmitteln finanzierten Personals war diese Gliederung auf Grund der verfügbaren Daten nicht möglich.

In der Folge werden die Personaldaten nach Köpfen zum Stichtag 1.1.2012 unter verschiedenen Blickwinkeln aufgelistet. Vertragsverhältnisse als "Freie DienstnehmerInnen" und geringfügige Beschäftigungen wurden dabei ausgeblendet.

2.c.1 Personal - Übersichtstabellen

	Frauen	Männer	Gesamt
Allgemeines Personal	540	171	711
Wissenschaftliches Personal	428	638	1066
Gesamt	968	809	1777

Datenquelle: Personalabteilung

Während beim allgemeinen Personal, das insgesamt 40 % der Bediensteten stellt, der Frauenanteil mit 76 % deutlich überwiegt, ist er beim wissenschaftlichen Personal mit 40 % geringer. Insgesamt beträgt der Frauenanteil 54 %.

	Frauen	Männer	Gesamt
Angestellte	894	576	1470
Beamte	60	226	286
Lehrlinge	14	7	21
Gesamt	968	809	1777

Datenquelle: Personalabteilung

Mit nur 21 % ist der Frauenanteil unter den Beamten vergleichsweise gering, dagegen mit 61 % bei den Angestellten (ehemalige Vertragsbedienstete und MitarbeiterInnen gem. Kollektivvertrag) merkbar höher. Unter den Lehrlingen beträgt der Frauenanteil 67 %.

	Frauen	Männer	Gesamt
Drittmittel	267	125	392
Globalbudget	701	684	1385
Gesamt	968	809	1777

Datenquelle: Personalabteilung

Unter den Drittmittelangestellten finden sich 68 % Frauen, bei den aus dem Globalbudget finanzierten Dienstnehmer/innen sind es 51 %.

	Frauen	Männer	Gesamt
Klinik	420	413	833
Theorie	368	239	607
Verwaltung	180	157	337
Gesamt	968	809	1777

Datenquelle: Personalabteilung

Während im Klinischen Bereich 50 % und in der Verwaltung 53 % Frauen beschäftigt sind, liegt der Frauenanteil im Medizinisch-Theoretischen Bereich bei 61 %.

2.c.2 Wissenschaftliches Personal (Globalbudget)

2.c.2.1 ProfessorInnen

			Frauen	Männer	Gesamt
Professor/in	Angestellte	befristet	4	16	20
		unbefristet		9	9
	Angestellte		4	25	29
	Beamte	unbefristet	6	29	35
	Beamte		6	29	35
Gesamt			10	54	64

Datenquelle: Personalabteilung

Der Frauenanteil unter den ProfessorInnen ist mit 16 % niedrig. Bemerkenswerterweise liegt er aber bei den Beamten – in dieser Personengruppe kann es ja zu keiner Zunahme mehr kommen – mit 17 % höher als bei den Angestellten mit lediglich 14 %.

Ergänzung: Kandidatinnen und Kandidaten von Berufungsverfahren

Jahr	Professur	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
2005	Experimentelle Neonatologie	3	8	11	27%
2005	Klinische Neurobiologie	1	9	10	10%
2005	Klinische Pharmakologie	2	4	6	33%
2005	Zahnerhaltung	4	19	23	17%
	Gesamt	10	40	50	20%
		Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
2006	Augenheilkunde und Optometrie	2	20	22	9%
2006	Entwicklungsimmunologie § 99 UG	1	1	2	50%
2006	Hals-Nasen,-Ohrenheilkunde	3	18	21	14%
2006	Pädiatrische Hämatologie, Onkologie, Gastroenterologie und Hepatologie	3	15	18	17%
2006	Plastische- u. Wiederherstellungschirurgie	1	11	12	8%
2006	Plastische- u. Wiederherstellungschirurgie § 99 UG	1	4	5	20%
	Gesamt	11	69	80	14%
		Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
2007	Dermatologie und Venerologie	6	17	23	26%
2007	Humangenetik	4	10	14	29%
2007	Immunologie	7	16	23	30%
2007	Kieferorthopädie	1	4	5	20%
2007	Klinische Pharmakologie	2	13	15	13%
2007	Molekulare Transplantationsbiologie	3	7	10	30%
2007	Neuroradiologie	5	12	17	29%
2007	Pathologie	2	4	6	33%
	Gesamt	30	83	113	27%
		Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
2008	Allgemeine und Transplantationschirurgie	1	15	16	6%
2008	Anästhesiologie und Intensivmedizin § 99 UG	2	6	8	25%
2008	Entwicklungsimmunologie	0	3	3	0%
2008	Experimentelle Orthopädie § 99 UG	1	2	3	33%
2008	Hygiene und Medizinische Mikrobiologie	2	19	21	10%
2008	Kieferorthopädie § 99 UG	0	1	1	0%
2008	Neurochirurgie	2	20	22	9%

Jahr	Professur	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
2008	Sportmedizin	0	9	9	0%
2008	Virologie	4	14	18	22%
	Gesamt	12	89	101	12%
		Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
2009	Bioinformatik	2	13	15	13%
2009	Herzchirurgie	1	16	17	6%
2009	Infektiologie und Klinische Immunologie § 99 UG	0	1	1	0%
2009	Neuropathologie	1	3	4	25%
2009	Pathologie	5	7	12	42%
2009	Strukturbiologie	6	18	24	25%
2009	Urologie	0	10	10	0%
	Gesamt	15	68	83	18%
		Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
2010	Experimentelle Dermatologie	1	1	2	50%
2010	Experimentelle Transplantationsimmunologie § 99/1 UG	1	2	3	33%
2010	Gerichtsmedizin § 99/3 UG	1	0	1	100%
2010	Gynäkopathologie § 99/3 UG	1	0	1	100%
2010	Neuroradiologie	2	8	10	20%
2010	Psychiatrie mit dem Schwerpunkt auf Konsiliar- / Liaisonpsychiatrie § 99/3 UG	1	0	1	100%
2010	Sozialmedizin und Public Health (Schwerpunkt Theoriebildung) § 99/1 UG	0	1	1	0%
2010	Zellgenetik	7	8	15	47%
	Gesamt	14	20	34	41%
		Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
2011	Experimentelle Orthopädie	1	2	3	33%
2011	Innere Medizin mit den Schwerpunkten Endokrinologie, Gastroenterologie und Stoffwechsel	5	13	18	28%
2011	Innere Medizin mit den Schwerpunkten Infektiologie und Immunologie	0	3	3	0%
2011	Kinder- und Jugendheilkunde § 99/1 UG	1	8	9	11%
2011	Kinder- und Jugendpsychiatrie	3	4	7	43%
2011	Transplantationspathologie § 99/1 UG	0	1	1	0%
	Gesamt	10	31	41	24%
		Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
2012	Experimentelle Frauenheilkunde §99/3 UG	1	0	1	100%
2012	Innere Medizin mit dem Schwerpunkt Internistische Intensiv- und Notfallmedizin § 99/3 UG	0	1	1	0%
2012	Innere Medizin mit dem Schwerpunkt Kardiologie	1	29	30	3%
2012	Innere Medizin mit dem Schwerpunkt Kardiologie §99/1 UG	0	4	4	0%
2012	Kinder -und Jugendchirurgie §99/1 UG	0	2	2	0%
	Gesamt	2	36	38	5%

Datenquelle: Evaluation & Qualitätsmanagement

2.c.2.2 DozentInnen (ao.Univ.-Prof.)

		Frauen	Männer	Gesamt
Dozent/in	Angestellte		1	1
	Beamte	35	173	208
Gesamt		35	174	209

Datenquelle: Personalabteilung

2.c.2.3 Andere wissenschaftliche MitarbeiterInnen

			Frauen	Männer	Gesamt
Wissenschaftliches Personal	Angestellte	A2	12	24	36
		Ärztin/Arzt i. FA-Ausbildung	119	93	212
		B1	62	92	154
		B2	14	31	45
		C	38	52	90
	Angestellte		245	292	537
	Beamte	Ass.-Prof./in	11	13	24
Gesamt			256	305	561

Datenquelle: Personalabteilung

2.c.3 Allgemeines Personal (Globalbudget)

			Frauen	Männer	Gesamt
Allgemeines Personal	Angestellte	C	16	10	26
		I	44	19	63
		Ila	59	24	83
		IIb	53	14	67
		IIIa	94	17	111
		IIIb	76	15	91
		IV	14	17	31
		Rektorat	2	2	4
		Sondervertrag	20	15	35
	Angestellte		378	133	511
	Beamte	Beamte	8	11	19
	Beamte		8	11	19
Gesamt			386	144	530

Datenquelle: Personalabteilung

2.c.4 ProjektmitarbeiterInnen (Drittmittel)

		Frauen	Männer	Gesamt
Drittmittel	Allgemeines Personal	140	20	160
	Wissenschaftliches Personal	127	105	232
Gesamt		267	125	392

Datenquelle: Personalabteilung

Abweichend von den Bestimmungen in § 107 UG werden Stellen im Drittmittelbereich derzeit auch dann **nicht** ausgeschrieben, wenn dem Drittmittelprojekt kein qualifiziertes Auswahlverfahren vorausgegangen ist. Dies trifft für wissenschaftliches Personal und allgemeines Personal in gleicher Weise zu. Dadurch wird die Wahrnehmung der gesetzlich vorgesehenen Kontroll- und Mitwirkungsrechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und der Betriebsräte unmöglich gemacht.

2.e. Lehrende

Der Frauenanteil der an der medizinischen Universität Innsbruck Lehrenden inklusive der externen Lektorinnen und Lektoren ist insbesondere für jede Studienrichtung und Organisationseinheit nach den jeweils bestehenden Kategorien der Lehre getrennt zu erheben. Das Ausmaß der im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung abgehaltenen Lehre ist getrennt auszuweisen.

2.e.1 Beauftragte Lehre (Studienjahr 2010/11)

	Frauen	Männer	Gesamt
Pflichtlehre (in Semesterwochenstunden)	1.101	3.008	4.109
andere Lehre (in Semesterwochenstunden)	1.448	5.054	6.502
Gesamt	2.549	8.062	10.611

Datenquelle: i-med.inside

2.e.2 Abgehaltene Lehre (Studienjahr 2010/11)

	Frauen	Männer	Gesamt
Pflichtlehre (in Semesterwochenstunden)	855	2.279	3.134
andere Lehre (in Semesterwochenstunden)	569	2.959	3.528
Gesamt	1.424	5.238	6.662

Datenquelle: i-med.inside

2.e.3 Beauftragte Lehre pro Kopf (Studienjahr 2010/11)

Wissenschaftliches Personal ohne Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung und ohne studentische MitarbeiterInnen.

	Frauen	Männer	Gesamt
Pflichtlehre (in Semesterwochenstunden)	7,6	7,8	7,7
andere Lehre (in Semesterwochenstunden)	10,1	13,0	12,2
Gesamt	17,7	20,8	19,9

Datenquelle: i-med.inside / Personalabteilung

2.e.4 Abgehaltene Lehre pro Kopf (Studienjahr 2010/11)

Wissenschaftliches Personal ohne Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung und ohne studentische MitarbeiterInnen.

	Frauen	Männer	Gesamt
Pflichtlehre (in Semesterwochenstunden)	5,9	5,9	5,9
andere Lehre (in Semesterwochenstunden)	4,0	7,6	6,6
Gesamt	9,9	13,5	12,5

Datenquelle: i-med.inside / Personalabteilung

2.g. Sonstige Bereiche

Die Frauenquote ist zu erheben bei

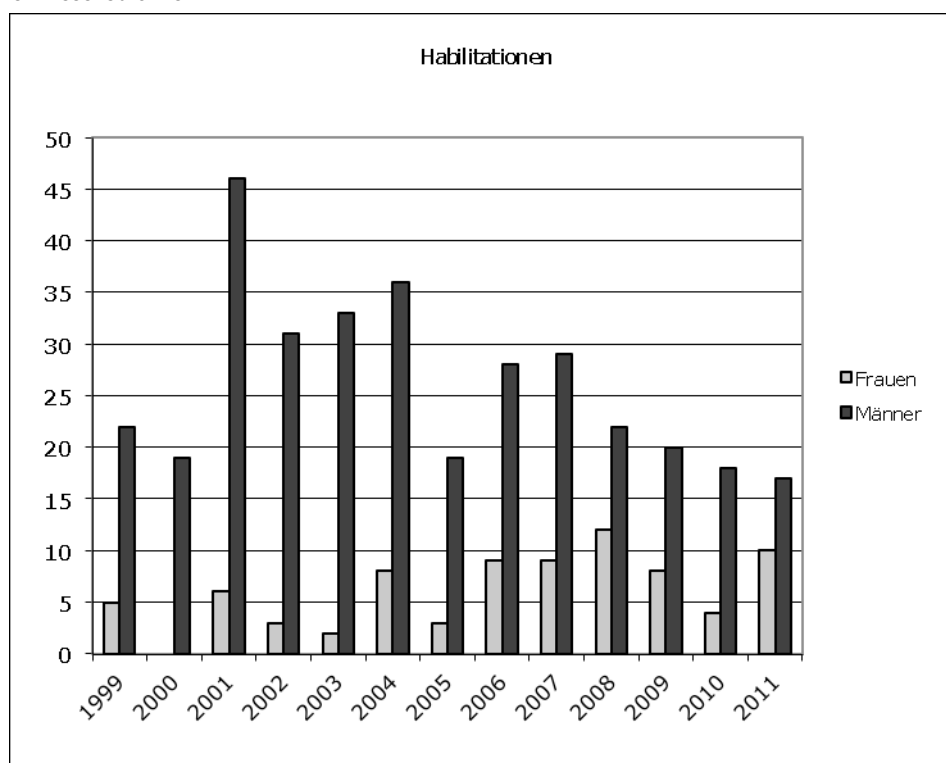
1. Habilitationen
2. Maßnahmen, die auf die Gestaltung des vertraglichen, dienstrechtlichen, arbeitsrechtlichen oder sonstigen besonderen Rechtsverhältnisses von (angehenden) Universitätsangehörigen zur Universität abzielen, jeweils getrennt für die Kategorien gem. lit. a-g;
3. Bewerbungen, Aufnahmen, Umwandlungen, Wiederbestellungen, Verlängerungen, Definitivstellungen, Ernennungen, Bestellungen, Neubewertungen, Verwendungsänderungen, Überstellungen in andere Verwendungsgruppen, Versetzungen, Auflösungen von Dienstverhältnissen, Kündigungen, Entlassungen, jeweils getrennt für die unter lit. a-f genannten Personengruppen;
4. Vergabe von Forschungsmitteln, Vergabe von sonstigen Mitteln (außerordentliche Dotation), Zugang zu Großgeräten, Laborflächen, technischem Personal, und Zuweisung von Mitteln für die forschungsbezogene Weiterbildung;
5. Vergabe von Mitteln für die nicht forschungsbezogene Weiterbildung;
6. Vergabe von Reisekostenzuschüssen;
7. Vergabe von Fördermitteln;
8. Teilnahme an Veranstaltungen zur Aus- und Weiterbildung;

9. Zuteilung von Dienstzimmern (Größe, Ausstattung), eigene bzw. mit anderen geteilte Räumlichkeiten, aufgeschlüsselt nach personalrechtlichen Kategorien.

2.g.1 Habilitationen

	Habilitationen				davon im Dienststand			
	Frauen	Männer	Gesamt	%	Frauen	Männer	Gesamt	%
2006	9	28	37	24%	8	20	28	29%
2007	9	29	38	24%	7	22	29	24%
2008	12	22	34	35%	8	17	25	32%
2009	8	20	28	29%	4	13	17	24%
2010	4	18	22	18%	3	10	13	23%
2011	10	17	27	37%	8	7	15	53%

Datenquelle: Wissensbilanzen



Datenquelle: Evaluation & Qualitätsmanagement

2.g.3 Änderungen des Dienstverhältnisses

1.1.2011 - 31.12.2011	Aufnahmen (inkl. Wiedereintritt)		Versetzungen		Auflösung des Dienstverhältnisses		Dienstgeber - Kündigungen		Dienstnehmer - Kündigungen		Entlassungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Gesamt	315	283	18	7	293	282	2	0	12	7	0	0
Beamte	0	0	0	0	7	9	0	0	0	2	0	0
Angestellte (VB; Globalbudget)	0	0	2	0	6	0	0	0	0	0	0	0
Angestellte (KV; Globalbudget)	202	213	16	7	175	209	0	0	5	5	0	0
Angestellte (KV; Drittmittel)	108	68	0	0	102	64	2	0	7	0	0	0
Ausbildungsverhältnis (Globalbudget)	5	2	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0

Beamte	Frauen	Männer
Überleitungen ins DozentInnen-Schema	1	3

Angestellte	Frauen	Männer
MitarbeiterInnenkreiswechsel	22	10
Planstellenwechsel	18	7
Verwendungsänderung	15	31

Datenquelle: Personalabteilung

2.g.4 Diverse Mittel und Ressourcen

Da die hierunter gelisteten Mittel und Ressourcen seitens der Universitätsleitung durchwegs auf der Ebene von Organisationseinheiten zugewiesen werden, ist eine Auswertung nach Frauenquoten nicht möglich.

Zur forschungsbezogenen Weiterbildung liegen keine Angaben vor.

2.g.5 Vergabe von Mitteln für die nicht forschungsbezogene Weiterbildung

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
Mittel in €	22.120,14	2.210,00	24.330,14	91%
Kopfzahlen	35	8	43	81%

Datenquelle: Personalabteilung

2.g.6 Vergabe von Reisekostenzuschüssen

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
Reisekostenzuschüsse in €	29.600,08	28.720,64	58.320,72	51%

Datenquelle: Personalabteilung

2.g.7 Vergabe von Fördermitteln

Der Übersichtlichkeit halber werden die Fördermittel unter Anführung jener Verwaltungseinheiten aufgelistet, denen ihre Administration obliegt. Unter der Voraussetzung, dass sich der weitaus überwiegende Anteil der Förderungen an NachwuchswissenschaftlerInnen und teils bereits an Studierende richtet, ist es umso überraschender, dass der Anteil der Mittel, welche Frauen zugute kommt, stark schwankt.

Forschungsförderung (Servicecenter Forschung)

Es handelt sich bei den Beträgen um im Berichtsjahr verausgabte Mittel, welche aus dem Globalbudget stammen.

	2011			
	Frauen	Männer	Gesamt	%
IFTZ	31.600,95	590.030,26	621.631,21	5%
MUI-Start	99.357,87	188.321,25	287.679,12	35%
Summe	130.958,82	778.351,51	909.310,33	14%

Datenquelle: Servicecenter Forschung

Forschungsförderungsbeiträge und i-med-Nachwuchsstipendien (Servicecenter Evaluation & Qualitätsmanagement)

Die Forschungsförderungsbeiträge stammen aus dem Tiroler Wissenschaftsfonds, einem öffentlichen Fonds des Landes Tirol, und dem Daniel Swarovski-Förderungsfonds, einer privaten Zuwendung für Forschungszwecke an die Medizinische Universität Innsbruck.

	2011			
	Frauen	Männer	Gesamt	%
Anzahl der Anträge	27	9	36	75%
Förderungsempfänger/innen	8	2	10	80%
Fördersumme in €	172.506,00	14.450,00	186.956,00	92%

Die i-med-Nachwuchsstipendien, Forschungs- und Auslandsstipendien, werden zum kleiner Teil aus zweckgewidmeten Mittel des bm.wf und zum größeren Teil aus dem Globalbudget gespeist.

	2011			
	w	m	Gesamt	%
Bewerber/innen	8	4	12	67%
Förderungsempfänger/innen	7	4	11	64%
Fördersumme in €	18.884,00	14.181,60	33.065,60	57%

Datenquelle: Evaluation & Qualitätsmanagement

Förderungen (Abteilung für Internationale Beziehungen)

Förderempfängerinnen und Förderempfänger entstammen sowohl der Gruppe der Studierenden als auch jener des wissenschaftlichen Universitätspersonals inkl. der Ärztinnen und Ärzte in Fachausbildung. Dies erschwert naturgemäß den Vergleich und die Zuordnung.

	2011			
	Frauen	Männer	Gesamt	%
KWA, Co-Finanzierung Erasmus, Famulaturen, Auslandsmittel				
Anzahl der Anträge	51	48	99	52%
Anzahl der Förderungsempfänger/innen	45	44	89	51%
Vergabesumme in €	13.430,00	18.014,80	31.444,80	43%

	2011			
	Frauen	Männer	Gesamt	%
Joint Study				
Anzahl der Anträge	4	10	14	29%
Anzahl der Stipendiaten/Innen	2	5	7	29%
Vergabesumme in €	1.950,00	5.250,00	7.200,00	27%

Datenquelle: Abteilung für Internationale Beziehungen und Lernzentrum

2.g.8 Zuteilung von Dienstzimmern

Bei den Raumressourcen erfolgt die Zuweisung an die Organisationseinheiten. Unverändert stehen keine entsprechenden Daten über die Belegung bzw. Nutzung von Dienstzimmern zur Verfügung, so dass wie bisher in diesem Punkt der Berichtspflicht nicht nachgekommen werden kann.

3. Entlohnung von Frauen und Männern

Weiters ist die Entlohnung von Frauen und Männern getrennt zu erheben. Separat auszuweisen sind dabei allfällige Zulagen, Beiträge und sonstige geldwertige Leistungen. Zu ermitteln sind diese Daten für die Universität insgesamt und gesondert für alle Organisationseinheiten ab Fachbereichsebene, jeweils getrennt nach Hierarchieebenen und einzelnen personalrechtlichen Kategorien.

Bei der folgenden Auswertung wurde die Vorgabe "Hierarchieebene" als leitende bzw. nicht-leitende Position interpretiert. Eine weitere Detaillierung wurde nicht vorgenommen. Möglich wäre zwar, die Vorgabe "Fachbereichsebene" auf die Bereiche der Organisationsstruktur der Medizinischen Universität umzulegen. Allerdings ergäbe sich daraus das Problem, dass Einzelpersonen ohne besondere Schwierigkeiten identifizierbar würden. Damit würde unmittelbar ein schutzwürdiges Interesse an der Geheimhaltung personenbezogener Daten der Betroffenen berührt und ein wichtiger Zweck des Berichts zum Frauenförderungsplan, nämlich durch Veröffentlichung Transparenz zu schaffen, vereitelt. Bei der Berücksichtigung "personalrechtliche Kategorien" würde sich das gleiche Problem ergeben. Daher wurde in Rücksprache mit der Stabstelle Personalrecht, Personalentwicklung und Frauenförderung die vorliegende Aufbereitung gewählt.

Die Auswertung bezieht sich auf die Basis- und wiederkehrenden Bezüge als Bruttoentlohnungen sowie den Besoldungsgrad (Beschäftigungsausmaß) zum Stichtag 1.1. von 2007 bis 2012 der **LeiterInnen** der Organisationseinheiten sowie der **MitarbeiterInnen in nicht-leitenden Positionen**.

Der Personenkreis der Frauen und Männer in nicht leitenden Positionen umfasst unterschiedlichste Beschäftigungsverhältnisse: hierunter fallen von geringfügig Beschäftigten, weiblichen und männlichen Lehrlingen bis zu Angestellten mit Sonderverträgen, habilitierten WissenschaftlerInnen und UniversitätsprofessorInnen praktisch alle Personalkategorien des wissenschaftlichen und allgemeinen Personals.

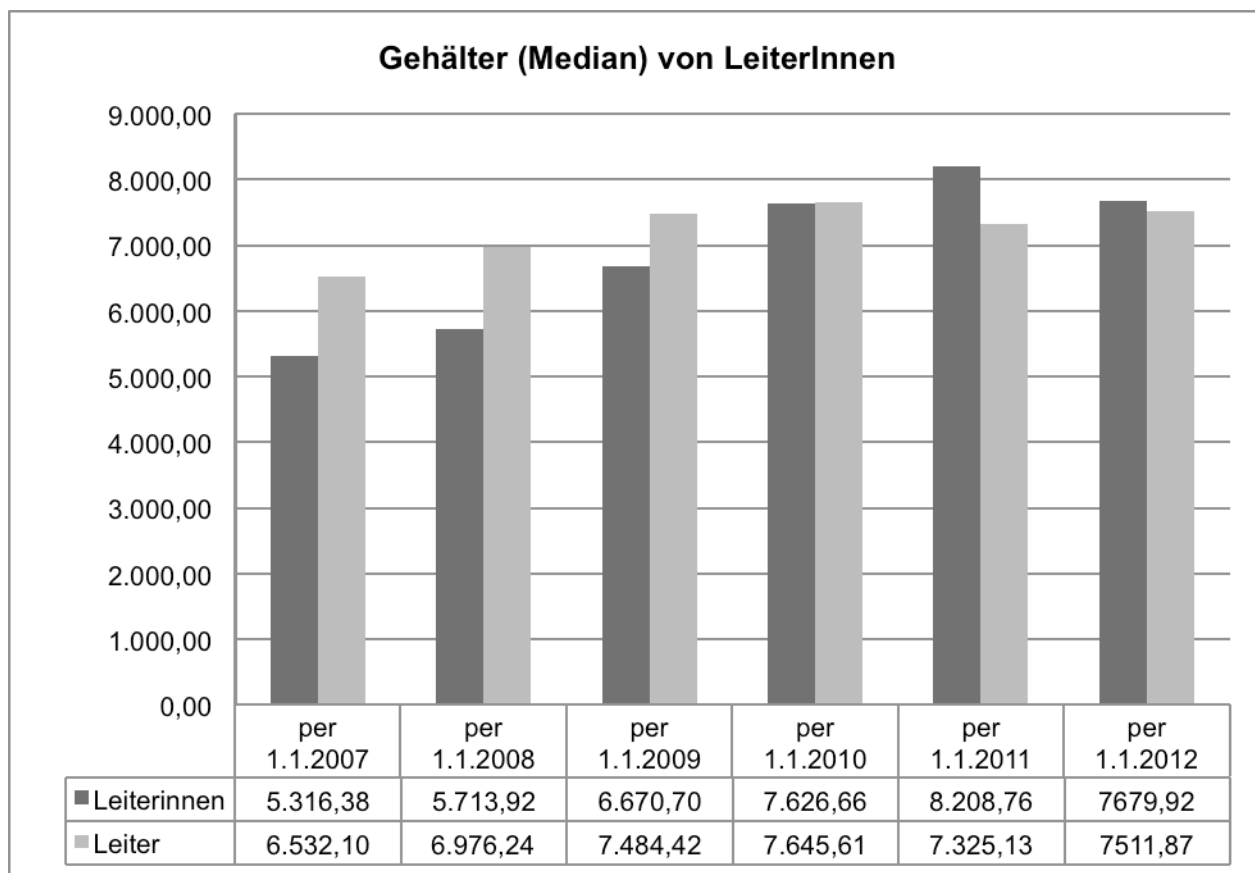
Als Datenquelle dienten entsprechende von der Personalabteilung übermittelte anonymisierte Auflistungen. Die Mitglieder des Rektorats wurden wie in allen Berichten bisher aus den Berechnungen ausgeschlossen. Alle geldwertigen Angaben sind in Euro zu verstehen.

Für die Darstellung von Durchschnitten wurde der Median gewählt, da dieser im Vergleich zum arithmetischen Mittelwert gegenüber Streuwerten stabiler ist und damit die repräsentativeren Werte liefert.

3.1. Leiterinnen und Leiter

	per 1.1.2007		per 1.1.2008		per 1.1.2009		per 1.1.2010		per 1.1.2011		per 1.1.2012	
Leitung	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Anzahl	10	65	11	54	9	58	10	54	16	53	15	53
Gehälter (Median)	5.316,38	6.532,10	5.713,92	6.976,24	6.670,70	7.484,42	7.626,66	7.645,61	8.208,76	7.325,13	7.679,92	7.511,87

Datenquelle: Personalabteilung



Der Anteil an Frauen in Leitungspositionen liegt im Berichtsjahr bei 22 %. Eine unterschiedliche und Frauen benachteiligende Entlohnung ist seit 2010 nicht mehr zu beobachten, jedoch ist der Zugang zu einer Leitungsfunktion für Frauen schwieriger zu erreichen.

3.2. Personen in nicht-leitender Position: Auswertung nach Sextilen

Da die Bezüge des betreffenden Personenkreises über eine extrem breite Skala streuen, wurden sie in sechs Teile (= Sextile) zerlegt und diese einzeln ausgewertet. Bis zum Bericht für das Jahr 2009 waren es noch fünf Teile (= Quintile). Die Berechnung erfolgte nach Vollzeitäquivalenten, d.h. Teilzeitbeschäftigung wurde zwecks Vergleichbarkeit der Entlohnung auf 100 % hochgerechnet ($n(x)$ = Anzahl der hochgerechneten Vollzeitäquivalente). Beschäftigungsverhältnisse mit einem Ausmaß von weniger als 30 % der Normalarbeitszeit wurden von der Betrachtung ausgeschlossen.

Um einen Vergleich über mehrere Jahre möglich zu machen, wurde für die Sextile eine an den Verbraucherpreisindex der Statistik Austria angepasste Einteilung gewählt, welche es erlaubt an die bislang verwendete Einteilung der Quintile anzuknüpfen. Die Erhöhung des Verbraucherpreisindex vom Jänner 2006 bis Jänner 2011 beträgt 10,2 %. Daraus ergibt sich eine Erhöhung der Einteilungswerte um 10 %.

1. Quintil	< € 2.000		Median in €			
	n(Frauen)	Frauen	n(Männer)	Männer	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
per 1.1.06	196	1.611,11	86	1.450,95	70%	30%
per 1.1.07	189	1.601,50	87	1.483,30	68%	32%
per 1.1.08	182	1.617,74	75	1.547,50	71%	29%
per 1.1.09	236	1.741,30	115	1.733,02	67%	33%
per 1.1.10	234	1.744,10	82	1.764,60	74%	26%

1. Sextil	< € 2.200					
per 1.1.11	246	1.877,00	78	1.851,00	76%	24%
per 1.1.12	177	1.876,50	52	1.921,67	77%	23%

2. Quintil	€ 2.000 - 3.000		Median in €			
	n(Frauen)	Frauen	n(Männer)	Männer	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
per 1.1.06	201	2.461,40	171	2.474,44	54%	46%
per 1.1.07	208	2.477,92	168	2.483,39	55%	45%
per 1.1.08	223	2.489,20	160	2.535,74	58%	42%
per 1.1.09	364	2.484,15	195	2.573,52	65%	35%
per 1.1.10	404	2.398,20	207	2.398,20	66%	34%

2. Sextil	€ 2.200 - 3.300					
per 1.1.11	377	2.712,67	183	2.756,80	67%	33%
per 1.1.12	222	2.636,72	115	2.577,73	66%	34%

3. Quintil	€ 3.000 - 4.000		Median in €			
	n(Frauen)	Frauen	n(Männer)	Männer	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
per 1.1.06	51	3.500,72	109	3.597,22	32%	68%
per 1.1.07	48	3.556,17	99	3.635,70	33%	67%
per 1.1.08	59	3.500,53	71	3.628,22	45%	55%
per 1.1.09	102	3.135,71	108	3.380,20	49%	51%
per 1.1.10	129	3.248,70	146	3.410,29	47%	53%

3. Sextil	€ 3.300 - 4.400					
per 1.1.11	103	3.704,55	79	3.799,85	57%	43%
per 1.1.12	152	3.692,59	99	3.608,73	61%	39%

4. Quintil	€ 4.000 - 5.000		Median in €			
	n(Frauen)	Frauen	n(Männer)	Männer	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
per 1.1.06	35	4.165,07	134	4.349,94	21%	79%
per 1.1.07	41	4.270,14	139	4.373,81	23%	77%
per 1.1.08	43	4.491,52	120	4.511,46	26%	74%
per 1.1.09	39	4.340,50	102	4.478,27	28%	72%
per 1.1.10	27	4.577,43	42	4.565,33	39%	61%

4. Sextil € 4.400 - 5.500

per 1.1.11	68	4.883,66	76	4.912,29	47%	53%
per 1.1.12	140	4.990,32	91	5.080,40	61%	39%

5. Quintil ≥ € 5.000 Median in €

	n(Frauen)	Frauen	n(Männer)	Männer	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
per 1.1.06	7	5.097,27	57	5.509,57	11%	89%
per 1.1.07	10	5.660,52	67	5.347,96	13%	87%
per 1.1.08	14	5.223,35	122	5.640,65	10%	90%
per 1.1.09	32	5.695,93	161	6.014,01	17%	83%
per 1.1.10	37	6175,57	187	6207,01	17%	83%

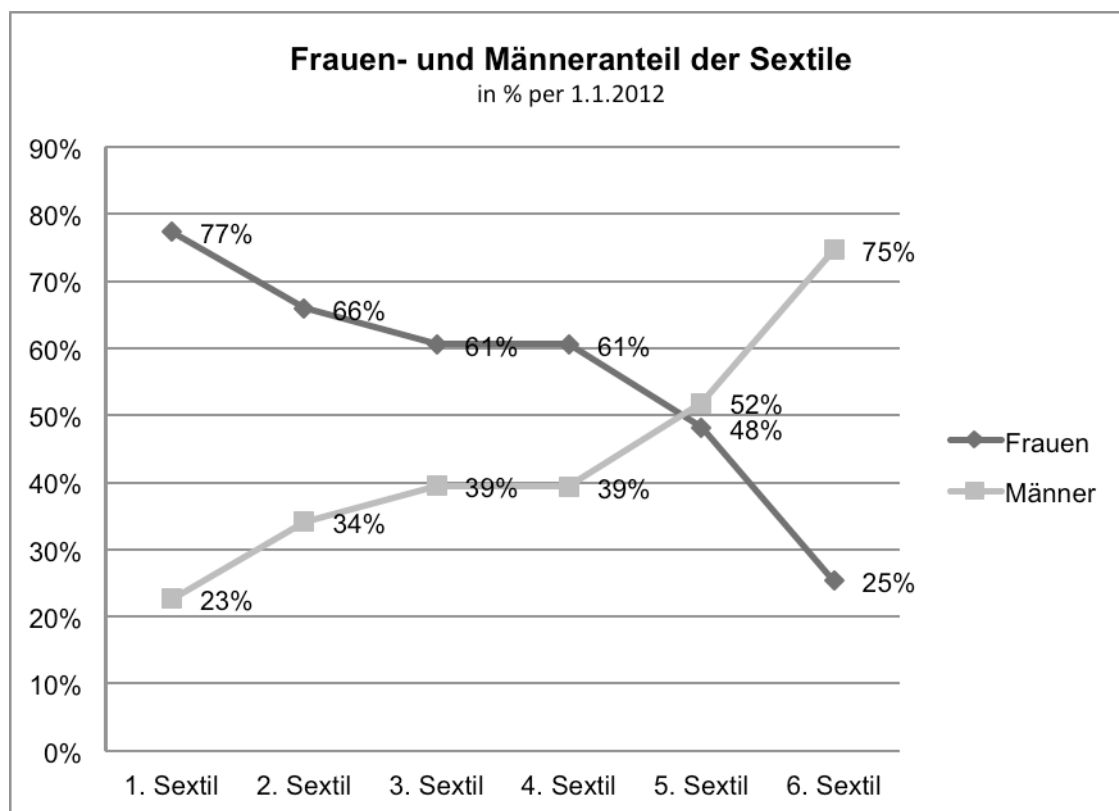
5. Sextil € 5.500 - 6.600

per 1.1.11	44	6.038,27	96	6.043,55	31%	69%
per 1.1.12	91	5.923,01	98	6.002,43	48%	52%

6. Sextil ≥ € 6.600 Median in €

	n(Frauen)	Frauen	n(Männer)	Männer	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
per 1.1.11	30	7.678,66	164	7.828,85	15%	85%
per 1.1.12	66	7.150,82	195	7.593,84	25%	75%

Datenquelle: Personalabteilung der Medizinischen Universität Innsbruck; Berechnung: Evaluation & Qualitätsmanagement



Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Schnittpunkt von Frauen- und Männeranteil in das 5. Sextil verschoben. Auch der Frauenanteil im 6. Sextil ist etwas angestiegen. Dagegen ist das Verhältnis im 1. Sextil trotz des Rückgangs der absoluten Zahlen unverändert geblieben.