

Bericht zum Frauenförderungsplan 2012

Gemäß § 10 des Frauenförderungsplans der Medizinischen Universität Innsbruck

Im Auftrag des Rektorats der Medizinischen Universität Innsbruck

Evaluation und Qualitätsmanagement

Gregor Retti

Heidemarie Wallner

2013

*Ich denke, es ist Zeit, daran zu erinnern: Die Vision
des Feminismus ist nicht eine "weibliche Zukunft". Es
ist eine menschliche Zukunft. Ohne Rollenzwänge, ohne
Macht- und Gewaltverhältnisse, ohne Männerbündelei
und Weiblichkeitswahn.*

*(Johanna Dohnal, Gastvortrag an der Technischen
Universität Wien, WIT-Kolloquium 22. März 2004)*

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 an Aufnahmetests	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.....	8
2.c.2.2 DozentInnen (ao.Univ.-Prof.)	9
2.c.2.3 Andere wissenschaftliche MitarbeiterInnen	9
2.c.3 Allgemeines Personal (Globalbudget)	9
2.c.4 ProjektmitarbeiterInnen (Drittmittel)	10
2.e. Lehrende.....	10
2.e.1 Beauftragte Lehre (Studienjahr 2011/12)	10
2.e.2 Abgehaltene Lehre (Studienjahr 2011/12).....	10
2.e.3 Beauftragte Lehre pro Kopf (Studienjahr 2011/12).....	10
2.e.4 Abgehaltene Lehre pro Kopf (Studienjahr 2011/12)	10
2.g. Sonstige Bereiche.....	10
2.g.1 Habilitationen.....	11
2.g.3 Änderungen des Dienstverhältnisses	12
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	13
Forschungsförderung (Servicecenter Forschung).....	13
Forschungsförderungsbeiträge und i-med-Nachwuchsstipendien (Servicecenter Evaluation & Qualitätsmanagement)	13
Förderungen (Abteilung für Internationale Beziehungen)	13
2.g.8 Zuteilung von Dienstzimmern	14
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 1.1.2004. 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 2011/2012

	Frauen	Männer	Gesamt	%
Gesamt	316	296	612	52
Molekulare Medizin Q033 302	15	13	28	54
Humanmedizin Q202	238	228	466	51
Zahnmedizin Q203	24	26	50	48
PhD Q794 440	33	23	56	59
Clinical PhD Q794 445	6	6	12	50

Datenquelle: Abteilung für Lehre und Studienangelegenheiten

2.a.2 Abschlüsse der einzelnen Studien

Studienjahre 2009/2010 bis 2011/2012

		2009/10				2010/11				2011/12			
		Frauen	Männer	Gesamt	%	Frauen	Männer	Gesamt	%	Frauen	Männer	Gesamt	%
	Gesamt	236	205	441	54	240	204	444	54	206	190	396	52
Q201	Medizin (alter Studienplan)	63	60	123	51	45	33	78	58	17	9	26	65
Q202	Humanmedizin	144	124	268	54	157	145	302	52	156	149	305	51
Q203	Zahnmedizin	11	11	22	50	14	10	24	58	13	9	22	59
Q090	Dr.-Studium d. medizin. Wissenschaft	3	0	3	100	0	0	0	-	0	0	0	-
Q094	PhD-Studium	15	10	25	60	24	16	40	60	20	23	43	47

Datenquelle: Abteilung für Lehre und Studienangelegenheiten

Der Frauenanteil an Studienabschlüssen ist weiterhin leicht rückläufig, liegt aber noch knapp über 50 %, wobei die Abschlüsse im Diplomstudium Humanmedizin (Q202) mit 77 % aller Studienabschlüsse sich dominant auswirken.

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 an Aufnahmetests

2009 bis 2012

	2009				2010				2011				2012			
	w	m	ges.	%	w	m	ges.	%	w	m	ges.	%	w	m	ges.	%
TeilnehmerInnen	1027	834	1861	55	1072	898	1970	54	1339	1078	2417	55	1234	891	2125	58
Humanmedizin													1103	807	1910	58
Zahnmedizin													106	68	174	61
Molekulare Medizin													25	16	41	61
Zulassungen	154	193	347	44	213	244	457	47	207	219	426	49	217	228	445	49
Humanmedizin													176	199	375	47
Zahnmedizin													18	21	39	46
Molekulare Medizin													23	8	31	74

Datenquelle: Abteilung für Lehre und Studienangelegenheiten

Bis 2011 wurde für die Zulassung zu den Studien Human- und Zahnmedizin der EMS-Test eingesetzt. 2012 wurde dieser Test weiterhin für die Zulassung zum Studium Humanmedizin verwendet, wogegen für das Studium Zahnmedizin ein modifizierter Test (EVS) zum Einsatz kam. Für das Studium Molekulare Medizin wurde ein Test mit der Bezeichnung BMS angewandt. Sieht man vom Studium Molekulare Medizin ab, so zeigen die Daten deutlich, dass Frauen die Zugangsbeschränkung zu den medizinischen Studien durch diverse Aufnahmetests 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 auch nicht völlig verlässlichen 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	
v1/4	V
v1/3	IVb
IVa; v1/1	IVa
IIIb; v2/3-4; k1; k2	IIIb
IIIa; v2/1-2; v3/5; k3	IIIa
IIb; v3/3-4	IIb
IIa; v3/1-2; k5	IIa
I; v4; h4; k6	I

Sonderverträge des allgemeinen Personals konnten nicht weiter aufgegliedert werden. Im Bereich des aus Drittmitteln finanzierten Personals war die Gliederung auf Grund der verfügbaren Daten nicht möglich.

In der Folge werden die Personaldaten nach Köpfen zum Stichtag 1.1.2013 unter verschiedenen Blickwinkeln aufgelistet. Vertragsverhältnisse als "freie DienstnehmerInnen" und geringfügige Beschäftigungen wurden dabei ausgeblendet.

2.c.1 Personal - Übersichtstabellen

	Frauen	Männer	Gesamt
Allgemeines Personal	529	170	699
Wissenschaftliches Personal	466	629	1095
Gesamt	995	799	1794

Datenquelle: Personalabteilung

Während beim allgemeinen Personal, das insgesamt 39 % der Bediensteten stellt, der Frauenanteil mit 76 % deutlich überwiegt, ist er beim wissenschaftlichen Personal mit 43 % geringer. Insgesamt beträgt der Frauenanteil 55 %.

	Frauen	Männer	Gesamt
Angestellte	922	586	1508
Beamte	60	205	265
Lehrlinge	13	8	21
Gesamt	995	799	1794

Datenquelle: Personalabteilung

Mit nur 23 % 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 62 %.

	Frauen	Männer	Gesamt
Kollektivvertrag	781	546	1327
Projektmitarbeiter/innen vor 2004	18	3	21
Spezialregelung	9	1	10
übernommene Vertragsbedienstete	127	40	167
Universitätsleitung	0	4	4
Gesamt	935	594	1529

Datenquelle: Personalabteilung

Die ArbeitnehmerInnen der Universität, d.s. Angestellte und Lehrlinge, können in oben stehende Gruppen gegliedert werden. Für die bei weitem größte Gruppe gilt der Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten. Der Frauenanteil liegt in dieser Gruppe bei 59 %. Mit knapp über 10 % ist die zweitgrößte Gruppe jene der gem. § 126 UG in ein Dienstverhältnis zur Universität übernommenen ehemaligen Vertragsbediensteten des Bundes. Hier liegt der Frauenanteil mit 76 % deutlich höher und korreliert mit dem Faktum, dass der überwiegende Teil dieser Gruppe dem allgemeinen Personal zuzurechnen ist.

	Frauen	Männer	Gesamt
Drittmittel	282	149	431
Globalbudget	713	650	1363
Gesamt	995	799	1794

Datenquelle: Personalabteilung

Unter den Drittmittelangestellten finden sich 65 % Frauen, bei den aus dem Globalbudget finanzierten Dienstnehmer/innen sind es 52 %.

	Frauen	Männer	Gesamt
Klinik	464	432	896
Theorie	401	274	675
Verwaltung	130	93	223
Gesamt	995	799	1794

Datenquelle: Personalabteilung

Während im Klinischen Bereich 52 % der Beschäftigten Frauen sind, liegt der Frauenanteil im Medizinisch-Theoretischen Bereich bei 59 % und in der Verwaltung bei 58 %.

2.c.2 Wissenschaftliches Personal (Globalbudget)

2.c.2.1 ProfessorInnen

			Frauen	Männer	Gesamt
Professor/in	Angestellte	befristet	4	16	20
		unbefristet	2	12	14
	Angestellte		6	28	34
	Beamte	unbefristet	6	27	33
	Beamte		6	27	33
	Gesamt		12	55	67

Datenquelle: Personalabteilung

Der Frauenanteil unter den ProfessorInnen ist mit 18 % nach wie vor niedrig. Jedoch ist seit 2010 eine kontinuierliche Zunahme des Frauenanteils zu verzeichnen (2010: 15 %; 2011: 16 %), wogegen der Anteil von 2005 bis 2009 zwischen 9 % und 11 % schwankte.¹

¹ Vgl. die Berichte zum Frauenförderungsplan 2010 und 2011 bzw. die Wissensbilanzen 2005 bis 2012.

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%
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%

Jahr	Professur	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
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	0	1	1
	Beamte	35	159	194
Gesamt		35	160	195

Datenquelle: Personalabteilung

2.c.2.3 Andere wissenschaftliche MitarbeiterInnen

			Frauen	Männer	Gesamt
Wissenschaftliches Personal	Angestellte	A2	24	35	59
		Ärztin/Arzt i. FA-Ausbildung	130	86	216
		B1	50	90	140
		B2	11	23	34
		C	51	45	96
	Angestellte		266	279	545
	Beamte	Ass.-Prof./in	11	12	23
	Beamte		11	12	23
	Gesamt		277	291	568

Datenquelle: Personalabteilung

2.c.3 Allgemeines Personal (Globalbudget)

			Frauen	Männer	Gesamt
Allgemeines Personal	Angestellte	I	45	17	62
		IIa	40	29	69
		IIb	76	14	90
		IIIa	93	18	111
		IIIb	84	17	101
		IVa	10	11	21
		IVb	1	1	2
		V	1	1	2
		Rektorat	0	4	4
		Sondervertrag	18	17	35
	Angestellte		368	129	497
	Lehrlinge		13	8	21
	Beamte		8	7	15
Gesamt			389	144	533

Datenquelle: Personalabteilung

2.c.4 ProjektmitarbeiterInnen (Drittmittel)

		Frauen	Männer	Gesamt
Drittmittel	Allgemeines Personal	140	26	166
	Wissenschaftliches Personal	142	123	265
Gesamt		282	149	431

Datenquelle: Personalabteilung

Der Frauenanteil am Drittmittelpersonal ist mit 65 % insgesamt hoch. Beim wissenschaftlichen Personal beträgt der Anteil 54 %, beim allgemeinen Personal beachtliche 84 %, wobei es sich hier fast ausschließlich um technisches Personal handelt.

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 2011/12)

	Frauen	Männer	Gesamt
Pflichtlehre (in Semesterwochenstunden)	1.131	2.687	3.818
andere Lehre (in Semesterwochenstunden)	1.202	2.616	3.818
Gesamt	2.333	5.303	7.636

Datenquelle: i-med.inside

2.e.2 Abgehaltene Lehre (Studienjahr 2011/12)

	Frauen	Männer	Gesamt
Pflichtlehre (in Semesterwochenstunden)	951	2.272	3.223
andere Lehre (in Semesterwochenstunden)	310	1.134	1.444
Gesamt	1.261	3.406	4.667

Datenquelle: i-med.inside

2.e.3 Beauftragte Lehre pro Kopf (Studienjahr 2011/12)

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

	Frauen	Männer	Gesamt
Pflichtlehre (in Semesterwochenstunden)	7,9	7,2	7,4
andere Lehre (in Semesterwochenstunden)	8,4	7,0	7,4
Gesamt	16,3	14,1	14,7

Datenquelle: i-med.inside / Personalabteilung

2.e.4 Abgehaltene Lehre pro Kopf (Studienjahr 2011/12)

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

	Frauen	Männer	Gesamt
Pflichtlehre (in Semesterwochenstunden)	6,7	6,1	6,2
andere Lehre (in Semesterwochenstunden)	2,2	3,0	2,8
Gesamt	8,8	9,1	9,0

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

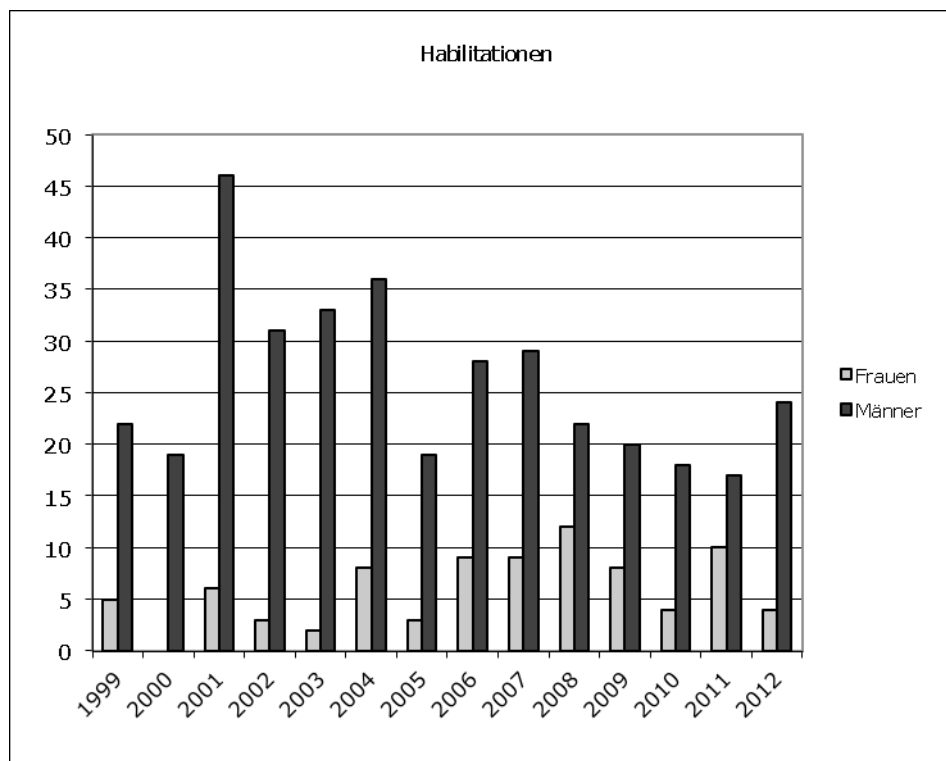
Dienstverhältnissen, Kündigungen, Entlassungen, jeweils getrennt für die unter lit. a-f genannten Personengruppen;

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%
2012	4	24	28	14%	3	11	14	21%

Datenquelle: Wissensbilanzen



Datenquelle: Evaluation & Qualitätsmanagement

Schwankungen des Frauenanteils an Habilitationen sind auch durch die insgesamt niedrigen Zahlen bedingt, jedoch ist der Rückgang auf nur 14 % im Berichtsjahr bemerkenswert.

2.g.3 Änderungen des Dienstverhältnisses

2012	Auflösung des Dienstverhältnisses		davon Dienstgeberkündigung		davon Dienstnehmerkündigung		davon Entlassung	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Gesamt	305	279	0	0	12	9	0	0
Beamte	0	14	0	0	0	2	0	0
Angestellte (VB; Globalbudget)	10	3	0	0	0	0	0	0
Angestellte (KV; Globalbudget)	207	205	0	0	9	5	0	0
Angestellte (KV; Drittmittel)	88	56	0	0	3	2	0	0
Ausbildungsverhältnis (Globalbudget)	0	1	0	0	0	0	0	0

2012	davon Auflösung im Probemonat		davon einvernehmliche Lösung		davon Ende befristetes Dienstverhältnis		davon Pensionierungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Gesamt	3	1	67	36	213	220	10	13
Beamte	0	0	0	0	0	0	0	12
Angestellte (VB; Globalbudget)	0	0	3	1	0	1	7	1
Angestellte (KV; Globalbudget)	3	1	36	18	158	181	1	0
Angestellte (KV; Drittmittel)	0	0	28	16	55	38	2	0
Ausbildungsverhältnis (Globalbudget)	0	0	0	1	0	0	0	0

Beamte	Frauen	Männer
Überleitungen ins DozentInnen-Schema	0	0

Neuaufnahmen inkl. Wiedereintritte (Angestellte)	Frauen	Männer
Gesamt	342	270
Globalbudget	228	188
Drittmittel	114	82

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 €	5.073	2.475	7.548	67%
Kopfzahlen bewilligte Anträge	36	15	51	71%
nicht bewilligte Anträge	9	6	15	60%
Förderung pro Antrag in €	140	165	148	

Datenquelle: Personalabteilung

Deutlich mehr als die Hälfte der bewilligten Anträge ist dem Bereich der Verwaltung zuzuordnen – dem Klinischen Bereiche hingegen nur etwa 10%.

2.g.6 Vergabe von Reisekostenzuschüssen

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %
Reisekostenzuschüsse in €	22.267,18	43.295,70	65.562,88	34%
davon Angestellte	18.436,06	20.151,96	38.588,02	48%
davon Beamte	3.831,12	23.143,74	26.974,86	14%

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, welcher Frauen zugute kommt, stark schwankt.

Forschungsförderung (Servicecenter Forschung)

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

	2012			
	Frauen	Männer	Gesamt	%
IFTZ	0,00	183.521,85	183.521,85	0%
MUI-Start	156.392,03	195.294,82	351.686,85	44%
Summe	156.392,03	378.816,67	535.208,70	29%

Datenquelle: Servicecenter Forschung

Förderungen im Programm MUI-Start nach Köpfen:

	2012			
	Frauen	Männer	Gesamt	%
Bewerber/innen	18	11	29	62%
Förderungsempfänger/innen	5	4	9	56%

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.

	2012			
	Frauen	Männer	Gesamt	%
Anzahl der Anträge	20	21	41	49%
Förderungsempfänger/innen	5	3	8	63%
Fördersumme in €	99.282,00	71.902,63	171.184,63	58%

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

	2012			
	Frauen	Männer	Gesamt	%
Bewerber/innen	4	7	11	36%
Förderungsempfänger/innen	4	6	10	40%
Fördersumme in €	7.715,00	8.840,76	16.555,76	47%

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.

	2012			
	Frauen	Männer	Gesamt	%
KWA, Co-Finanzierung Erasmus, Famulaturen, Auslandsmittel				
Anzahl der Anträge	40	39	79	51%
Anzahl der Förderungsempfänger/innen	38	37	75	51%
Vergabesumme in €	16.712,40	15.749,47	32.461,87	51%

	2012			
	Frauen	Männer	Gesamt	%
Joint Study				
Anzahl der Anträge	2	9	11	18%
Anzahl der StipendiatInnen	2	7	9	22%
Vergabesumme in €	1.200,00	6.900,00	8.100,00	15%

	2012			
Erasmus Outgoing	Frauen	Männer	Gesamt	%
Anzahl der Anträge	115	90	205	56%
Anzahl der StipendiatInnen	87	69	156	56%

	2012			
	Frauen	Männer	Gesamt	%
ASEA UNINET Outgoing	10	10	20	50%
Eurasia Pacific Outgoing	6	2	8	75%

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 2013 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.

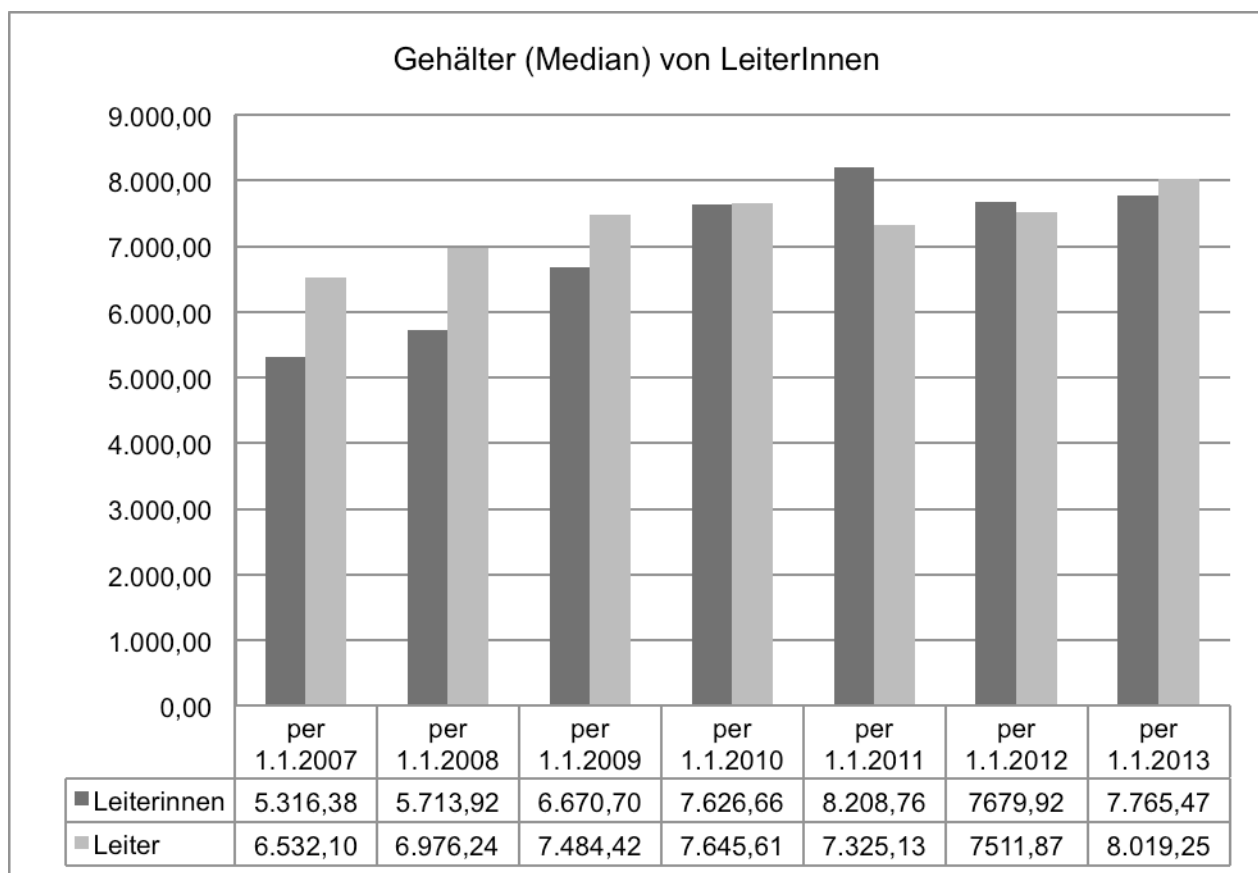
Für die Darstellung von Durchschnitten wurde der Median gewählt, da dieser im Vergleich zum arithmetischen Mittelwert gegenüber Streuwerten stabiler ist und damit die repräsentativeren Werte liefert.

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

	per 1.1.2013	
Leitung	Frauen	Männer
Anzahl	16	55
Gehälter (Median)	7.765,47	8.019,25

Datenquelle: Personalabteilung



Der Anteil an Frauen in Leitungspositionen liegt im Berichtsjahr bei rund 23 %. Eine unterschiedliche, Frauen benachteiligende Entlohnung ist seit 2010 zwar nicht mehr zu beobachten, obgleich im Berichtsjahr die Gehälter der Männer wiederum leicht über jenen der Frauen liegen, jedoch ist der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen unverändert gering.

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%
per 1.1.13	183	1.939,79	62	1.928,50	75%	25%

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%
per 1.1.13	337	2.614,53	153	2.577,73	69%	31%

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%
per 1.1.13	171	3.601,48	116	3.589,89	60%	40%

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%

4. Quintil	€ 4.000 - 5.000	Median in €				
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	4577,43	42	4565,33	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%
per 1.1.13	80	4.999,04	67	5.083,74	54%	46%

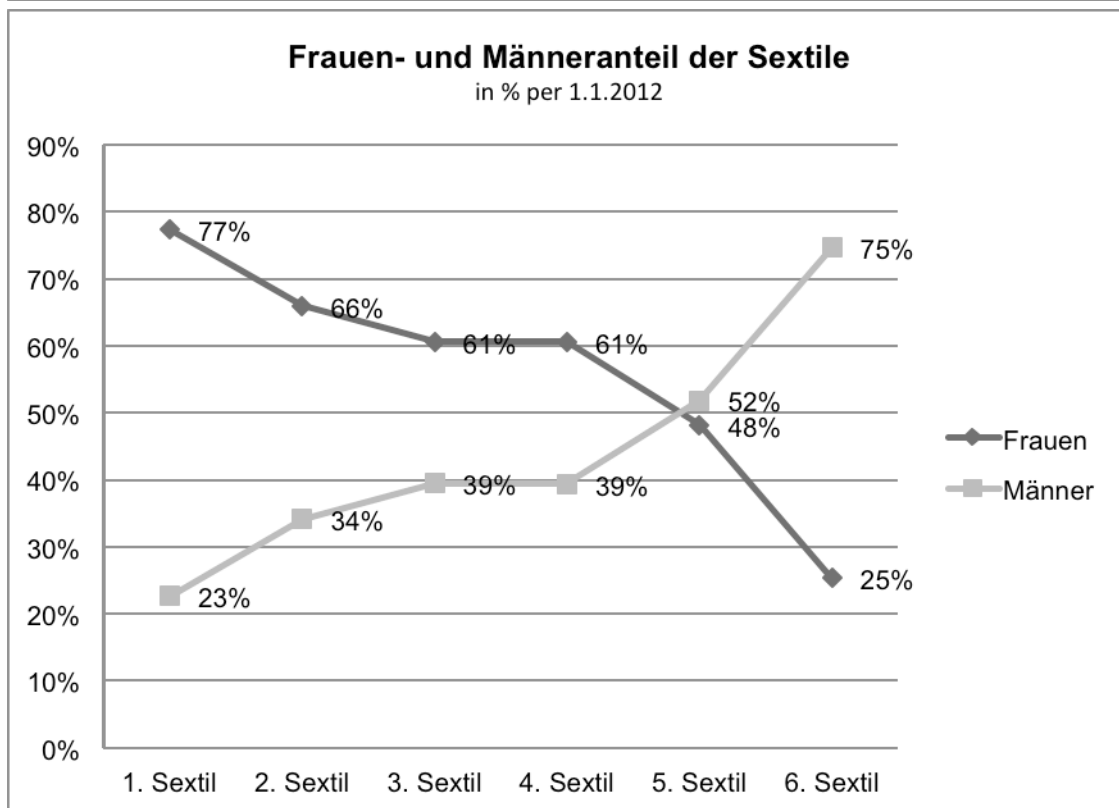
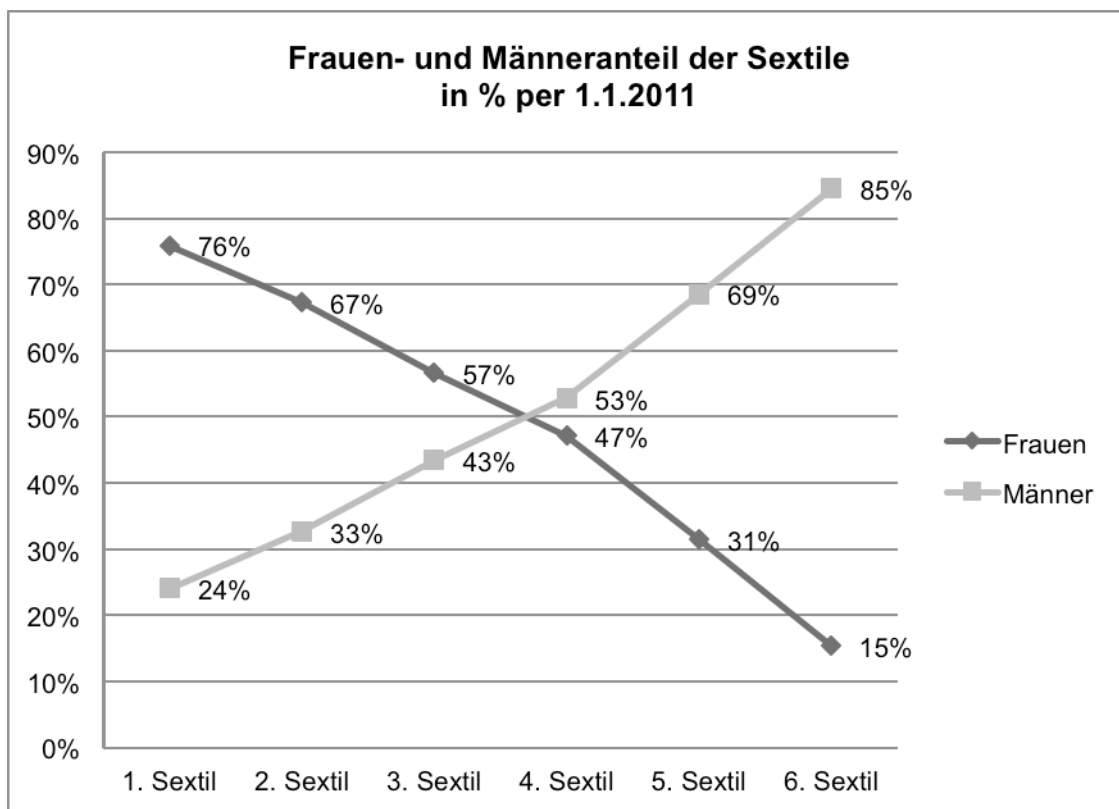
5. Quintil	≥ € 5.000	Median in €				
	n(Frauen)	Frauen	n(Männer)	Männer	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
per 1.1.06	7	5.097,27	57	5.509,57	11%	89%
per 1.1.07	10	5.660,52	67	5.347,96	13%	87%
per 1.1.08	14	5.223,35	122	5.640,65	10%	90%
per 1.1.09	32	5.695,93	161	6.014,01	17%	83%
per 1.1.10	37	6175,57	187	6207,01	17%	83%

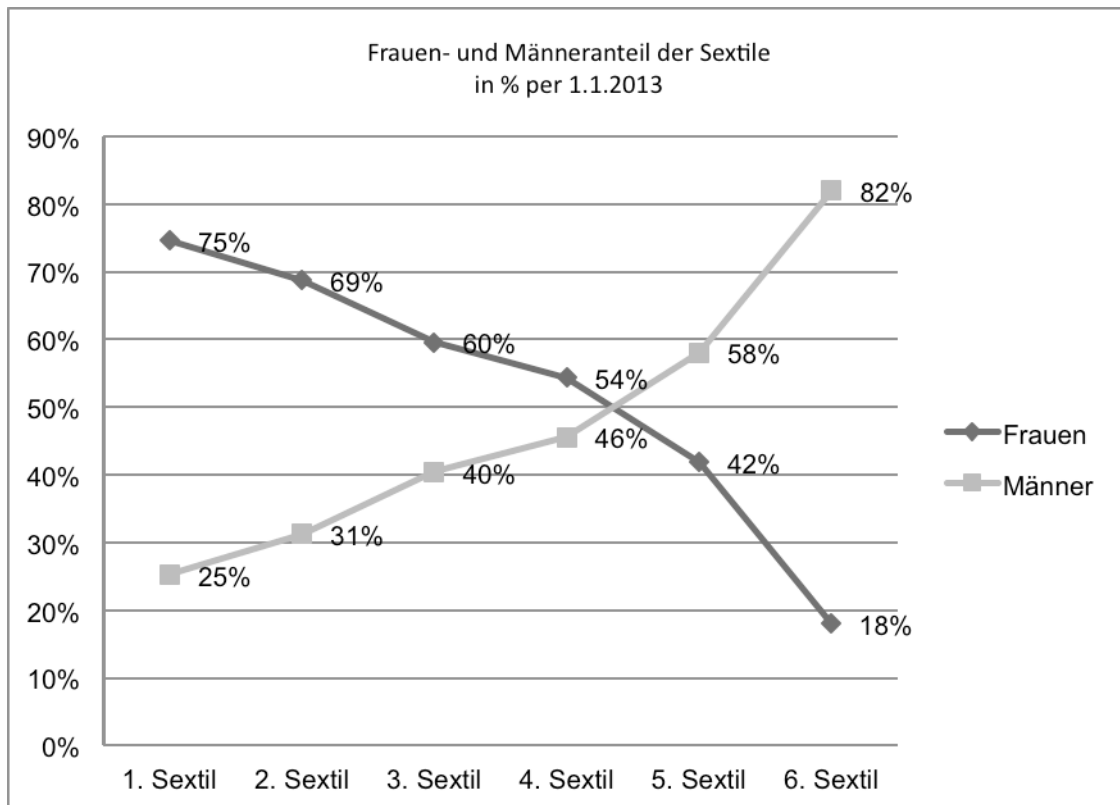
5. Sextil	€ 5.500 - 6.600					
per 1.1.11	44	6.038,27	96	6.043,55	31%	69%
per 1.1.12	91	5.923,01	98	6.002,43	48%	52%
per 1.1.13	57	5.935,63	79	5.996,39	42%	58%

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%
per 1.1.13	39	7.078,10	178	7.676,75	18%	82%

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

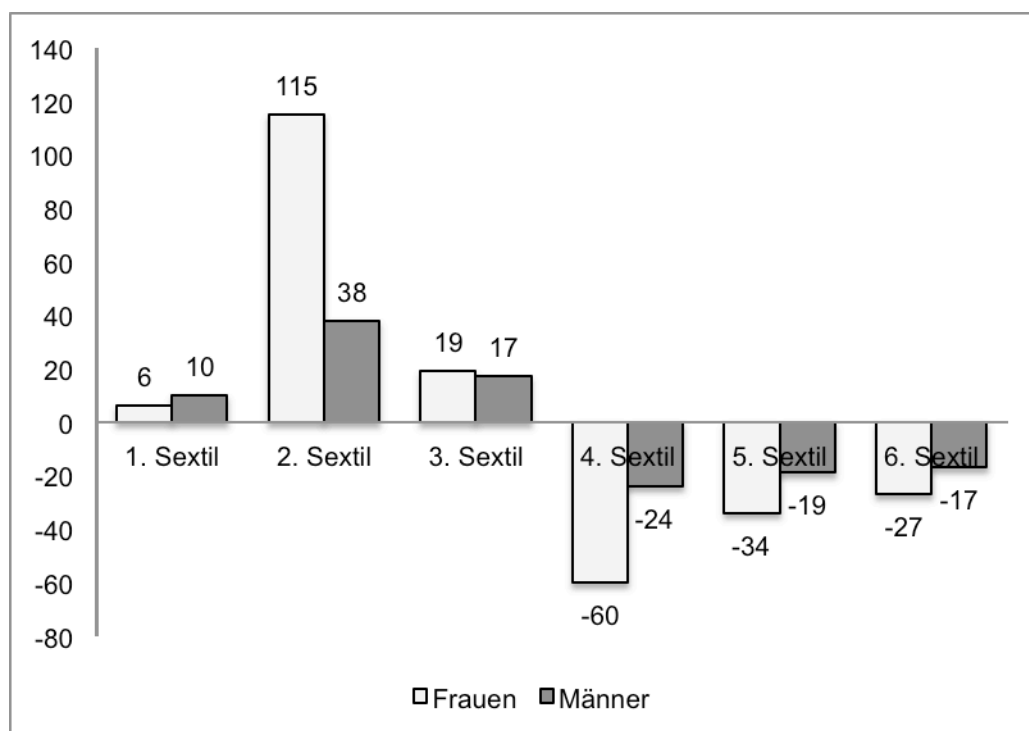
Frauen- und Männeranteile der Sextile 2011 bis 2013:



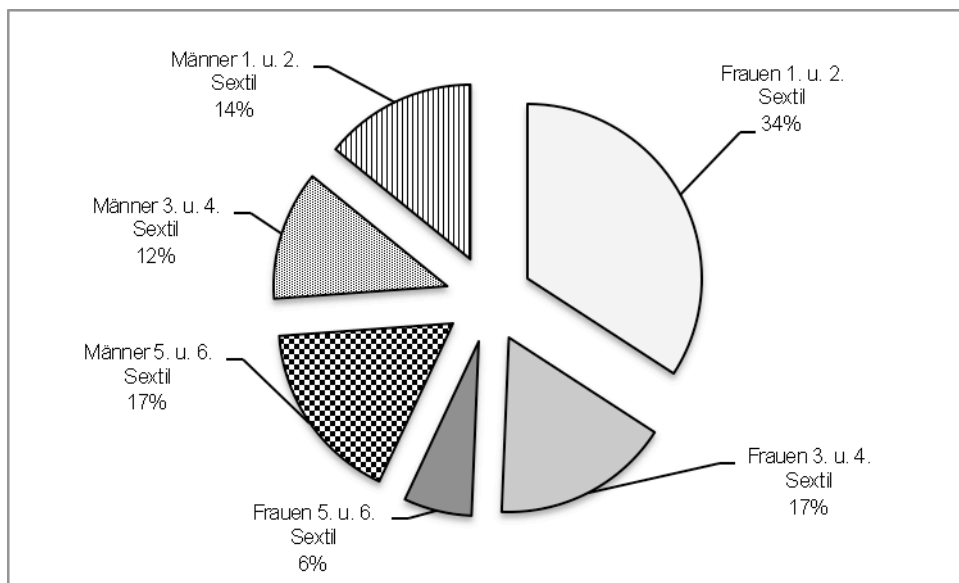


Im Vergleich zum Vorjahr ist eine Trendumkehr zu erkennen: die Auswertung zum 1.1.2013 gleicht mehr jener zum 1.1.2011. Der Frauenanteil in den oberen Sextilen ist im Berichtsjahr rückläufig. Erwähnenswert erscheint aber auch, dass die absoluten Zahlen sowohl der Frauen als auch der Männer in den drei oberen Sextilen im Vergleich zum Vorjahr deutlich abgenommen haben.

Die Zunahme bzw. Abnahme bei den Kopfzahlen in den Sextilen vom 1.1.2012 und 1.1.2013 sind aus unten stehender Darstellung ersichtlich. Daraus lässt sich ablesen, dass das Personal in nicht-leitender Position in den niedrigeren Lohngruppen, in denen wiederum Frauen stärker vertreten sind, zu- und in den höheren abnimmt.



Verteilung von Frauen und Männern nach Kopfzahlen:



Aus der Darstellung ist ersichtlich, dass etwa ein Drittel der MitarbeiterInnen der Medizinischen Universität Innsbruck Frauen im 1. und 2. Sextil sind. Der Frauenanteil im 5. und 6. Sextil ist dagegen auffallend gering. Während sich die Männer auf die gruppierten Sextile vergleichsweise gleichmäßig verteilen, ist bei den Frauen eine klare Ungleichverteilung auf die gruppierten Sextile unübersehbar.