

Bericht zum Frauenförderungsplan 2013

**Gemäß § 10 des Frauenförderungsplans
der Medizinischen Universität Innsbruck**

Im Auftrag des Rektorats der Medizinischen Universität Innsbruck

Evaluation und Qualitätsmanagement

Gregor Retti

2015

Ab 10. Oktober bis Jahresende arbeiten Frauen statistisch gesehen gratis. An diesem Tag, dem Equal Pay Day, haben Männer bereits jenes Einkommen erreicht, wofür Frauen bis Jahresende noch arbeiten müssen. 2013 fiel der Tag auf den 8. Oktober.

Die größte Einkommensschere im Österreichvergleich weisen Vorarlberg (30,8 Prozent Unterschied), Oberösterreich (27,1), Tirol (25,8) und Salzburg (25,1) auf.

dieStandard.at v. 4.10.2014

Inhaltsübersicht

1. Einleitung.....	4
2. Studierende	4
2.1 Anzahl der Studierenden	4
2.2 Absolventinnen und Absolventen.....	5
2.3 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Aufnahmetests	5
3. Personal	6
3.1 Personal - Übersichtstabellen	6
3.2 Wissenschaftliches Personal	7
Kandidatinnen und Kandidaten von Berufungsverfahren seit 2005	9
3.3 Allgemeines Personal	10
4. Lehrende	11
4.1 Beauftragte Lehre (Studienjahr 2012/13).....	11
4.2 Abgehaltene Lehre (Studienjahr 2012/13).....	11
4.3 Beauftragte Lehre pro Kopf (Studienjahr 2012/13).....	11
4.4 Abgehaltene Lehre pro Kopf (Studienjahr 2012/13)	12
5. Habilitationen.....	12
6. Gender Pay Gap – Entlohnung von Frauen und Männern.....	14
6.1 Einleitung	14
6.2 Gesamtes Personal	14
6.1 Beamten und Beamte / Angestellte.....	14
Beamte und Beamten	14
Angestellte	15
6.2 Globalbudget und Drittmittel	15
Globalbudget	15
Drittmittel	15
6.3 Wissenschaftliches und allgemeines Personal.....	15
Wissenschaftliches Personal.....	15
Allgemeines Personal.....	15
6.4 Personalkategorien des wissenschaftlichen Personals	15
UniversitätsprofessorInnen	15
a.o. UniversitätsprofessorInnen u. assoziierte ProfessorInnen	16
AssistenzprofessorInnen u. A2-Stellen-InhaberInnen	16
FachärztInnen, PostDocs, DoktorandInnen etc.	16
ÄrztInnen in Facharztausbildung	16
6.5 Personalkategorien des allgemeinen Personals.....	16
Sonderverträge	16
Vla-Stellen	17
IIIb-Stellen	17
IIIa-Stellen	17
IIb-Stellen	17
Iia-Stellen	17
I-Stellen	17
6.6 Entlohnung nach Alter.....	18
(1) bis 25 Jahre	18
(2) 26 bis 35 Jahre	18
(3) 36 bis 45 Jahre	18
(4) 46 bis 55 Jahre	18
(5) ab 56 Jahren	18

1. Einleitung

Für den Bericht zum Frauenförderungsplan 2013 wurde - zwecks besserer Vergleichbarkeit mit anderen verfügbaren Daten, sei es der Universität, sei es österreichweit - als Datenquelle bevorzugt die Wissensbilanz 2013 herangezogen.¹ Weiters wurden Daten aus uni:data, dem Datawarehouse Hochschulbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft herangezogen.² Den Berechnungen zum Gender Pay Gap liegt eine entsprechende Rohdatenlieferung der Personalabteilung zugrunde.

2. Studierende

Die folgenden Zahlen zeigen deutlich, dass sich die schon in den vergangenen Jahren absehbare Tendenz einer Abnahme der weiblichen Studierenden fortsetzt. Deutlich wird dies auch bei den AbsolventInnen-Zahlen und bei den Werten zum Zulassungsverfahren.

Da es sich hierbei um eine kontinuierliche Entwicklung handelt, scheint es an der Zeit, über Maßnahmen nachzudenken, dem gegenzusteuern, solange dies noch möglich ist.

2.1 Anzahl der Studierenden

		ordentliche Studierende			außerordentliche Studierende			Gesamt		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Wintersemester 2013 (Stichtag: 10.01.14)		1.334	1.435	2.769	21	15	36	1.355	1.450	2.805
Neuzugelassene Studierende		266	258	524	15	4	19	281	262	543
	Österreich	136	120	256	8	4	12	144	124	268
	EU	121	122	243	3	0	3	124	122	246
	Drittstaaten	9	16	25	4	0	4	13	16	29
Studierende im zweiten und höheren Semestern		1.068	1.177	2.245	6	11	17	1.074	1.188	2.262
	Österreich	609	682	1.291	1	2	3	610	684	1.294
	EU	411	455	866	4	9	13	415	464	879
	Drittstaaten	48	40	88	1	0	1	49	40	89

		ordentliche Studierende			außerordentliche Studierende			Gesamt		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Wintersemester 2012 (Stichtag: 11.01.13)		1.341	1.416	2.757	19	10	29	1.360	1.426	2.786
Neuzugelassene Studierende		278	261	539	11	7	18	289	268	557
	Österreich	116	132	248	8	6	14	124	138	262
	EU	150	118	268	1	1	2	151	119	270
	Drittstaaten	12	11	23	2	0	2	14	11	25
Studierende im zweiten und höheren Semestern		1.063	1.155	2.218	8	3	11	1.071	1.158	2.229
	Österreich	619	654	1.273	2	2	4	621	656	1.277
	EU	390	456	846	1	0	1	391	456	847
	Drittstaaten	54	45	99	5	1	6	59	46	105

Datenquelle: Wissensbilanz 2013; Kennzahl 2.A.5

¹ <https://www.i-med.ac.at/qm/wb/>

² <http://www.bmwf.gv.at/unidata>

Der Frauenanteil unter den ordentlichen Studierenden ist im Wintersemester 2013 im Vergleich zum vorhergehenden Wintersemester von 49 % auf 48 % gefallen. Damit liegt der Anteil an weiblichen Studierenden 5 % unterhalb der gesamtösterreichischen Werte.

Bei den neuzugelassenen Studierenden liegt der Frauenanteil im Wintersemester 2013 bei 51 % und damit um 1 % niedriger als im Vergleichssemester des Vorjahrs.

2.2 Absolventinnen und Absolventen

Curriculum (ISCED)		Österreich			EU			Drittstaaten			Gesamt		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
		97	93	190	70	70	140	4	7	11	171	170	341
7 Gesundheit und soziale Dienste		97	93	190	70	70	140	4	7	11	171	170	341
72 Gesundheit		97	93	190	70	70	140	4	7	11	171	170	341
	Erstabschluss	75	83	158	62	68	130	1	3	4	138	154	292
	Zweitabschluss	22	10	32	8	2	10	3	4	7	33	16	49

Curriculum (ISCED)		Österreich			EU			Drittstaaten			Gesamt		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
		116	99	215	88	83	171	3	7	10	207	189	396
7 Gesundheit und soziale Dienste		116	99	215	88	83	171	3	7	10	207	189	396
72 Gesundheit		116	99	215	88	83	171	3	7	10	207	189	396
	Erstabschluss	104	88	192	80	77	157	1	1	2	185	166	351
	Zweitabschluss	12	11	23	8	6	14	2	6	8	22	23	45

Datenquelle: Wissensbilanz 2013; Kennzahl 3.A.1

Der Frauenanteil an AbsolventInnen ist von 52 % im Studienjahr 2011/12 auf 50 % im Studienjahr 2012/13 gefallen. Im Vergleich mit der gesamtösterreichischen Entwicklung - hier ist der Frauenanteil von 57 % auf 59 % gestiegen - weist der Trend an der Medizinischen Universität Innsbruck in die andere Richtung.

2.3 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Aufnahmetests

MedAT 2013

bestanden / erfüllt

Curriculum	Frauen	Männer	Gesamt
Medizin	202,00	208,00	410,00
Zahnmedizin	20,00	21,00	41,00
nicht bestanden / nicht erfüllt			
Curriculum	Frauen	Männer	Gesamt
Medizin	981,00	635,00	1616,00
Zahnmedizin	65,00	49,00	114,00

Datenquelle: Wissensbilanz 2013; Kennzahl 2.A.4

Im Jahr 2012 wurde erstmals ein neues Testverfahren an allen drei Medizinischen Universität angewandt (MedAT), welches das bisherige Verfahren (EMS) abgelöst hat.

Die Zahlen zeigen zwar ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den zum Studium zugelassenen Personen, jedoch liegt die Erfolgsquote der Fragen mit 21 % signifikant unter jener der Männer mit 33 %. Anders ausgedrückt erhält jeder dritte Mann einen Studienplatz aber nur jede fünfte Frau. Insofern ist es nur der starken Nachfrage von Frauen (60 %) an einem Studium an der Medizinischen Universität Innsbruck zu verdanken, dass der Frauenanteil unter den StudienanfängerInnen bei 49 % liegt.

3. Personal

Diesem Abschnitt liegt die Wissensbilanzkennzahl 1.A.1 aus der Wissensbilanz 2013 zugrunde, welche wiederum auf den Meldungen der Universität an das Ministerium gem. Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten (BGBI. II Nr. 30/2004 idF BGBI. II Nr. 71/2010) beruht. Die Daten wurden entsprechend den Anforderungen des Berichts zum Frauenförderungsplan aufbereitet. Darüber hinaus wurden, abweichend von der Darstellung in der Wissensbilanzkennzahl 1.A.1, die Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung dem wissenschaftlichen Personal zugerechnet.

In der Folge werden die Personaldaten nach Köpfen bzw. Vollzeitäquivalenten zu den Stichtagen 31.12.2013 für das Jahr 2013 und 31.12.2012 für das Jahr 2012 unter verschiedenen Blickwinkeln aufgelistet. Damit ist auch ein Vergleich mit den Berichten zum Frauenförderungsplan frühere Jahre möglich.

Es darf schon an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass die Daten für das Jahr 2013 nicht mängelfrei sind, da sie teils Datenfehler und teils Meldungslücken enthalten. Eigene Hinweise finden sich dort, wo diese Fehler zu falschen Schlüssen verleiten könnten.

3.1 Personal - Übersichtstabellen

Kopfzahlen

2012	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
Allgemeines Personal	555	202	757	73%
Wissenschaftliches Personal	505	628	1133	45%
Gesamt	1060	830	1890	56%

Datenquelle: Wissensbilanz 2013; Kennzahl 1.A.1

2013	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
Allgemeines Personal	557	201	758	73%
Wissenschaftliches Personal	521	628	1149	45%
Gesamt	1078	829	1907	57%

Datenquelle: Wissensbilanz 2013; Kennzahl 1.A.1

Veränderungen der Kopfzahlen in Prozent

2012/2013	Frauen	Männer	Gesamt
Allgemeines Personal	0,4%	-0,5%	0,1%
Wissenschaftliches Personal	3,2%	0,0%	1,4%
Gesamt	1,7%	-0,1%	0,9%

Datenquelle: Wissensbilanz 2013; Kennzahl 1.A.1

Vollzeitäquivalente

2012	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
Allgemeines Personal	434,2	176	610,2	71%
Wissenschaftliches Personal	392,8	549	941,8	42%
Gesamt	827	725	1552	53%

Datenquelle: Wissensbilanz 2013; Kennzahl 1.A.1

2013	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
Allgemeines Personal	429,8	163,2	593	72%
Wissenschaftliches Personal	390,3	543,1	933,4	42%
Gesamt	820,1	706,3	1526,4	54%

Datenquelle: Wissensbilanz 2013; Kennzahl 1.A.1

Veränderungen der Vollzeitäquivalente in Prozent

2012/2013	Frauen	Männer	Gesamt
Allgemeines Personal	-1,0%	-7,3%	-2,8%
Wissenschaftliches Personal	-0,6%	-1,1%	-0,9%
Gesamt	-0,8%	-2,6%	-1,6%

Datenquelle: Wissensbilanz 2013; Kennzahl 1.A.1

Der starke Rückgang der männlichen Mitarbeiter beim allgemeinen Personal beruht auf einem Datenfehler, der sich auf zumindest sechs Vollzeitäquivalente beläuft (vgl. den Kommentar zur Kennzahl 2.B.1 "Personal nach Wissenschaftszweigen in Vollzeitäquivalenten" in der Wissensbilanz 2013).

Sowohl bei der Betrachtung nach Kopfzahlen als auch jener nach Vollzeitäquivalenten zeigt sich, dass der Frauenanteil beim allgemeinen Personal deutlich höher ist als beim wissenschaftlichen Personal. Dieser Befund kann unschwer in Relation zu den Ergebnissen der Berechnung des Gender Pay Gaps (vgl. unten) gesetzt werden.

Vollzeitäquivalente - Finanzierungsquelle

2012	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
Drittmittel	239,8	137,5	377,2	64%
Globalbudget	587,2	587,5	1174,8	50%
Gesamt	827	725	1552	53%

Datenquelle: Wissensbilanz 2013; Kennzahl 1.A.1

2013	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
Drittmittel	219	115,3	334,3	66%
Globalbudget	601,1	591	1192,1	50%
Gesamt	820,1	706,3	1526,4	54%

Datenquelle: Wissensbilanz 2013; Kennzahl 1.A.1

Veränderungen in Prozent

2012/2013	Frauen	Männer	Gesamt
Drittmittel	-8,7%	-16,1%	-11,4%
Globalbudget	2,4%	0,6%	1,5%
Gesamt	-0,8%	-2,6%	-1,6%

Datenquelle: Wissensbilanz 2013; Kennzahl 1.A.1

Arbeitsverträge, welche aus Drittmitteln finanziert werden, sind in der Regel befristet und damit weniger attraktiv.

3.2 Wissenschaftliches Personal

Kopfzahlen

2012	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal gesamt	505	628	1133	45%
Professor/inn/en	12	55	67	18%
wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	494	573	1067	46%
darunter Dozent/inn/en	36	163	199	18%
darunter Assoziierte Professor/inn/en	5	6	11	45%
darunter Assistenzprofessor/inn/en	11	17	28	39%
darunter Ärzt/inn/e/n in Facharztausbildung	130	83	213	61%
darunter über F&E-Projekte drittfinanzierte Mitarbeiter/innen	183	140	323	57%

Datenquelle: Wissensbilanz 2013; Kennzahl 1.A.1

2013	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal gesamt	521	628	1149	45%
Professor/inn/en	12	56	68	18%
wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	510	572	1082	47%
darunter Dozent/inn/en	35	154	189	19%
darunter Assoziierte Professor/inn/en	4	10	14	29%
darunter Assistenzprofessor/inn/en	15	21	36	42%
darunter Ärzt/inn/e/n in Facharztausbildung	132	94	226	58%
darunter über F&E-Projekte drittfinanzierte Mitarbeiter/innen	185	123	308	60%

Datenquelle: Wissensbilanz 2013; Kennzahl 1.A.1

Veränderungen der Kopfzahlen in Prozent

2012/2013	Frauen	Männer	Gesamt
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal gesamt	3,2%	0,0%	1,4%
Professor/inn/en	0,0%	1,8%	1,5%
wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	3,2%	-0,2%	1,4%
darunter Dozent/inn/en	-2,8%	-5,5%	-5,0%
darunter Assoziierte Professor/inn/en	-20,0%	66,7%	27,3%
darunter Assistenzprofessor/inn/en	36,4%	23,5%	28,6%
darunter Ärzt/inn/e/n in Facharztausbildung	1,5%	13,3%	6,1%
darunter über F&E-Projekte drittfinanzierte Mitarbeiter/innen	1,1%	-12,1%	-4,6%

Datenquelle: Wissensbilanz 2013; Kennzahl 1.A.1

Zwei der in der Wissensbilanzkennzahl 1.A.3 "Anzahl der Berufungen an die Universität" angeführten Personen werden aufgrund fehlender Datenmeldungen zur Kennzahl 1.A.1 nicht berücksichtigt.

Vollzeitäquivalente

2012	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal gesamt	392,8	549	941,8	42%
Professor/inn/en	11,2	54,8	66	17%
wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	381,6	494,2	875,8	44%
darunter Dozent/inn/en	32,5	161,6	194,1	17%
darunter Assoziierte Professor/inn/en	5	6	11	45%
darunter Assistenzprofessor/inn/en	10,5	16	26,5	40%
darunter Ärzt/inn/e/n in Facharztausbildung	123,7	82	205,7	60%
darunter über F&E-Projekte drittfinanzierte Mitarbeiter/innen	140,7	115,8	256,4	55%

Datenquelle: Wissensbilanz 2013; Kennzahl 1.A.1

2013	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal gesamt	390,3	543,1	933,4	42%
Professor/inn/en	11,5	55,6	67,1	17%
wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	378,8	487,6	866,3	44%
darunter Dozent/inn/en	32,2	152,2	184,4	17%
darunter Assoziierte Professor/inn/en	3,5	10	13,5	26%
darunter Assistenzprofessor/inn/en	14,5	20	34,5	42%
darunter Ärzt/inn/e/n in Facharztausbildung	127	93,3	220,3	58%
darunter über F&E-Projekte drittfinanzierte Mitarbeiter/innen	127	89,2	216,2	59%

Datenquelle: Wissensbilanz 2013; Kennzahl 1.A.1

Veränderungen der Vollzeitäquivalente in Prozent

2012/2013	Frauen	Männer	Gesamt
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal gesamt	-0,6%	-1,1%	-0,9%
Professor/inn/en	2,7%	1,5%	1,7%
wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	-0,7%	-1,3%	-1,1%
darunter Dozent/inn/en	-0,9%	-5,8%	-5,0%
darunter Assoziierte Professor/inn/en	-30,0%	66,7%	22,7%
darunter Assistenzprofessor/inn/en	38,1%	25,0%	30,2%
darunter Ärzt/inn/e/n in Facharztausbildung	2,7%	13,8%	7,1%
darunter über F&E-Projekte drittfinanzierte Mitarbeiter/innen	-9,7%	-23,0%	-15,7%

Datenquelle: Wissensbilanz 2013; Kennzahl 1.A.1

Der Frauenanteil an der Professorenschaft hat sich seit dem Jahr 2006 von 12 % auf 18 % erhöht. Das bedeutet eine Steigerung von etwa einem Prozentpunkt pro Jahr. Das in der Leistungsvereinbarung 2013 - 2015 angestrebte Ziel (D1.Z.2) von 16,5 % für die Jahre 2013, 2014 und 2015 nimmt sich dagegen relativ bescheiden aus.

Unter "DozentInnen" sind a.o.UniversitätsprofessorInnen zu verstehen. Dass sich hier die Zahlen und die Zahlenverhältnisse kaum ändern können, liegt an den gesetzlichen Gegebenheiten. Der stärkere Rückgang bei den Männern erklärt sich aus dem Wechsel in Primariate.

Für die vom Kollektivertrag für die MitarbeiterInnen der Universitäten neu geschaffenen Kategorien "AssistenzprofessorIn" und "Assoziierte ProfessorIn" sind die Zahlen insgesamt noch nicht sehr hoch. Es ist aber jetzt schon der Trend ablesbar, dass gerade in diesem Bereich auf die Ziele der Frauenförderung ausreichend Bedacht genommen werden muss (vgl. dazu auch das Ziel D1.Z.3 Leistungsvereinbarung 2013 - 2015).

Kandidatinnen und Kandidaten von Berufungsverfahren seit 2005

Jahr	Professur	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
		Gesamt	Gesamt	Gesamt	
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
		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
		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
		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%

Jahr	Professur	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
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%
		Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
2013	Allgemeine Pathologie	4	10	14	29%
2013	Anatomie § 99/1 UG	2	9	11	18%
2013	Gender Medizin § 99/1 UG	2	1	3	67%
2013	Pädiatrie mit dem Schwerpunkt Neonatologie	2	4	6	33%
	Gesamt	10	24	34	29%

Datenquelle: Evaluation & Qualitätsmanagement

3.3 Allgemeines Personal

Kopfzahlen

	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
Allgemeines Personal gesamt	555	202	757	73%
darunter über F&E-Projekte drittfinanziertes allgemeines Personal	144	38	182	79%

Datenquelle: Wissensbilanz 2013; Kennzahl 1.A.1

	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
Allgemeines Personal gesamt	557	201	758	73%
darunter über F&E-Projekte drittfinanziertes allgemeines Personal	137	43	180	76%

Datenquelle: Wissensbilanz 2013; Kennzahl 1.A.1

Veränderungen der Kopfzahlen in Prozent

2012/2013	Frauen	Männer	Gesamt
Allgemeines Personal gesamt	0,4%	-0,5%	0,1%
darunter über F&E-Projekte drittfinanziertes allgemeines Personal	-4,9%	13,2%	-1,1%

Datenquelle: Wissensbilanz 2013; Kennzahl 1.A.1

Vollzeitäquivalente

2012	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
Allgemeines Personal gesamt	434,2	176	610,2	71%
darunter über F&E-Projekte drittfinanziertes allgemeines Personal	99,1	21,7	120,8	82%

Datenquelle: Wissensbilanz 2013; Kennzahl 1.A.1

2013	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
Allgemeines Personal gesamt	429,8	163,2	593	72%
darunter über F&E-Projekte drittfinanziertes allgemeines Personal	92	26,1	118,1	78%

Datenquelle: Wissensbilanz 2013; Kennzahl 1.A.1

Veränderungen der Vollzeitäquivalente in Prozent

2012/2013	Frauen	Männer	Gesamt
Allgemeines Personal gesamt	-1,0%	-7,3%	-2,8%
darunter über F&E-Projekte drittfinanziertes allgemeines Personal	-7,2%	20,3%	-2,2%

Datenquelle: Wissensbilanz 2013; Kennzahl 1.A.1

4. Lehrende

4.1 Beauftragte Lehre (Studienjahr 2012/13)

	Frauen	Männer	Gesamt
Pflichtlehre (in Semesterwochenstunden)	1.255	2.959	4.214
andere Lehre (in Semesterwochenstunden)	457	1.919	2.376
Gesamt	1.712	4.878	6.590

Datenquelle: i-med.inside

4.2 Abgehaltene Lehre (Studienjahr 2012/13)

	Frauen	Männer	Gesamt
Pflichtlehre (in Semesterwochenstunden)	1.100	2.443	3.543
andere Lehre (in Semesterwochenstunden)	362	1.184	1.546
Gesamt	1.462	3.627	5.089

Datenquelle: i-med.inside

4.3 Beauftragte Lehre pro Kopf (Studienjahr 2012/13)

Wissenschaftliches Personal ohne Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung und ohne DrittmitarbeiterInnen.

	Frauen	Männer	Gesamt
Pflichtlehre (in Semesterwochenstunden)	6,2	7,2	6,9
andere Lehre (in Semesterwochenstunden)	2,2	4,7	3,9
Gesamt	8,4	11,9	10,7

Datenquelle: i-med.inside / Wissensbilanz 2013; Kennzahl 1.A.1

4.4 Abgehaltene Lehre pro Kopf (Studienjahr 2012/13)

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

	Frauen	Männer	Gesamt
Pflichtlehre (in Semesterwochenstunden)	5,4	5,9	5,8
andere Lehre (in Semesterwochenstunden)	1,8	2,9	2,5
Gesamt	7,2	8,8	8,3

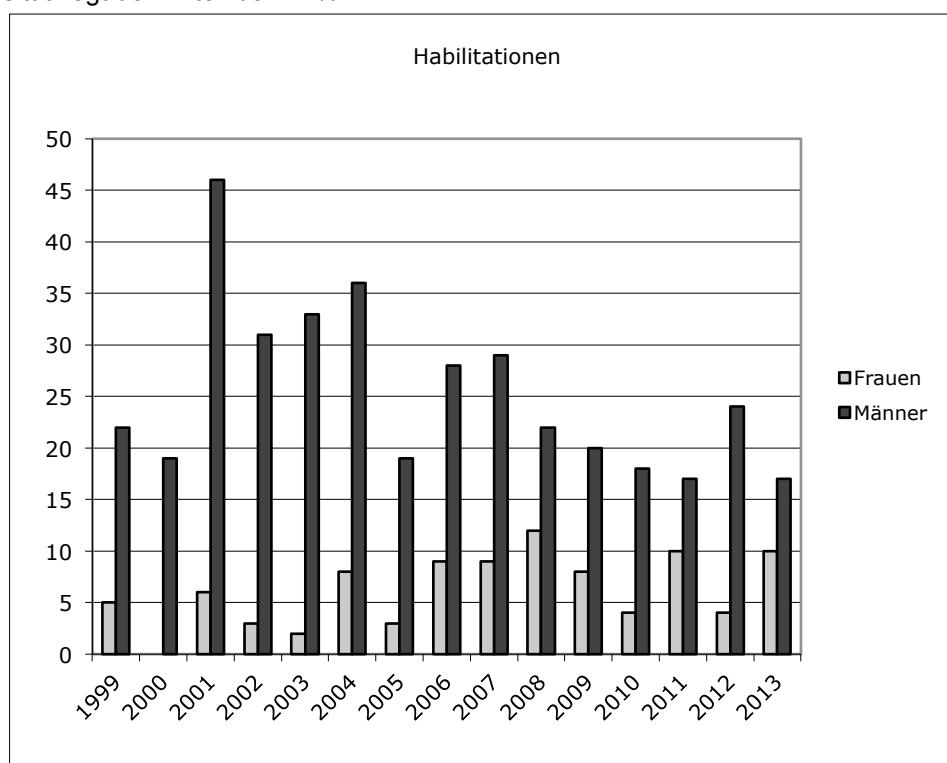
Datenquelle: i-med.inside / Wissensbilanz 2013; Kennzahl 1.A.1

5. Habilitationen

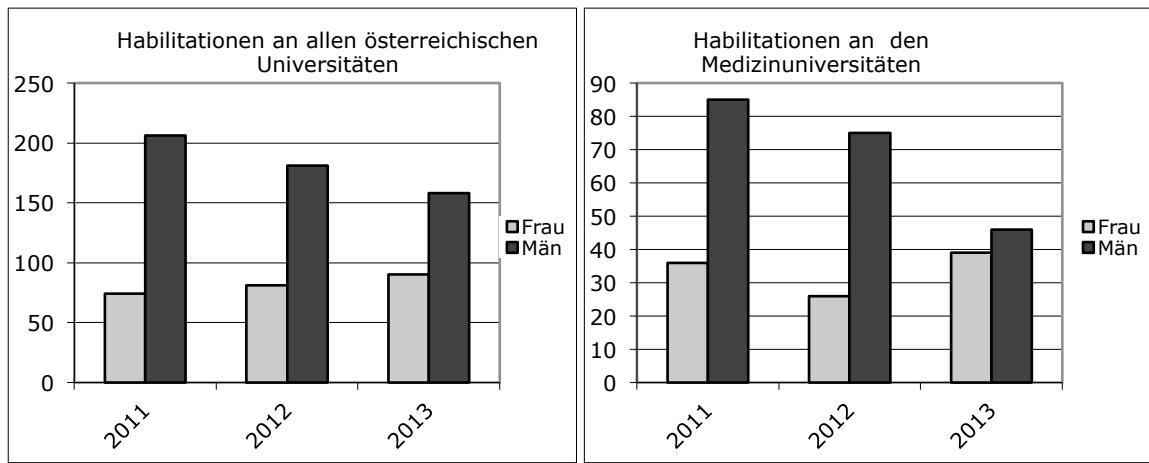
	Habilitationen				davon im Dienststand			
	Frauen	Männer	Gesamt	%	Frauen	Männer	Gesamt	%
2006	9	28	37	24%	8	20	28	29%
2007	9	29	38	24%	7	22	29	24%
2008	12	22	34	35%	8	17	25	32%
2009	8	20	28	29%	4	13	17	24%
2010	4	18	22	18%	3	10	13	23%
2011	10	17	27	37%	8	7	15	53%
2012	4	24	28	14%	3	11	14	21%
2013	10	17	27	37%	8	11	19	42%

Datenquelle: Wissensbilanzen

Nach einem signifikanten Rückgang im Jahr 2012 ist der Frauenanteil an Habilitationen im Jahr 2013 wiederum auf knapp über ein Drittel angestiegen. Bei den Habilitationen von Personen im Dienststand der Universität liegt der Anteil bei 42 %.

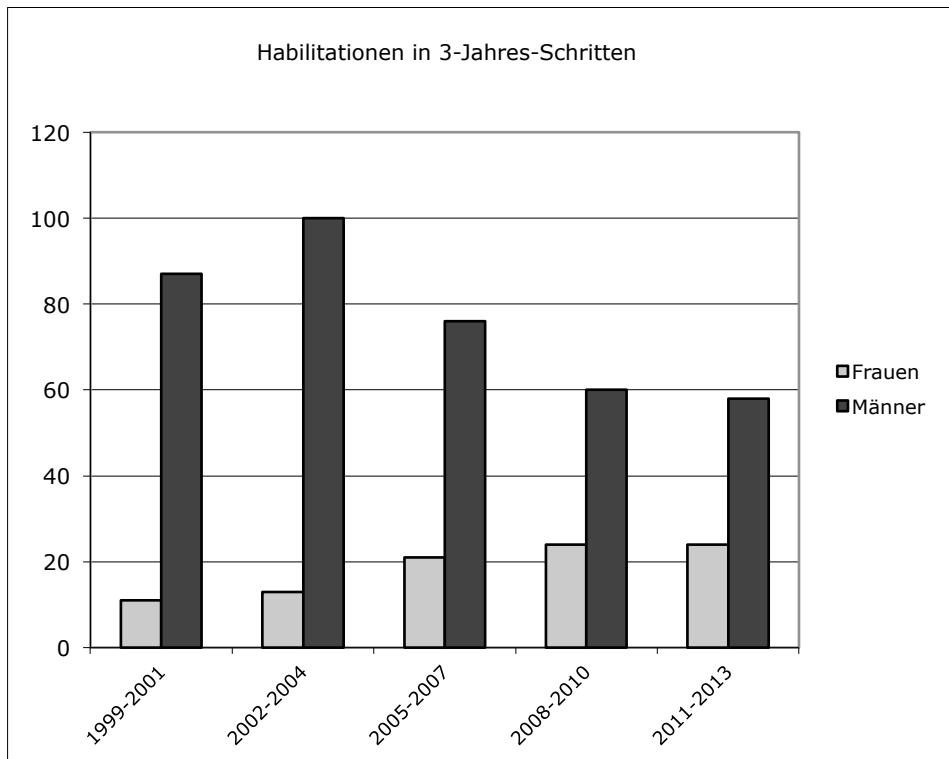


Datenquelle: Evaluation & Qualitätsmanagement



Datenquelle: Datawarehouse Hochschulbereich

Wie sich aus den gesamtösterreichischen Daten zu Habilitationen erschließt, ist eine ständige Zunahme des Frauenanteils bei einer gleichzeitigen absoluten Abnahme der Habilitationszahlen von Männern zu beobachten. Für die drei Medizinuniversitäten lässt sich dieser Trend nur zum Teil - also hinsichtlich der Abnahme von Habilitationszahlen von Männern - belegen. Dagegen lässt sich aus den Zahlen der Medizinischen Universität Innsbruck keine klare Tendenz ablesen. Fast man jedoch jeweils drei Jahre zusammen, so ergibt sich ein zumindest annähernd ähnliches Muster:



Datenquelle: Evaluation & Qualitätsmanagement

6. Gender Pay Gap – Entlohnung von Frauen und Männern

6.1 Einleitung

In Anlehnung an die Wissensbilanzkennzahl "Lohngefälle zwischen Frauen und Männern" (1.A.5) werden im Folgenden die Unterschiede in der Entlohnung von Frauen und Männern für das gesamte Universitätspersonal, nach diversen Merkmalen gegliedert und den unterschiedlichen Personal-kategorien entsprechend dargestellt.

Nicht berücksichtigt wurden Vertragsverhältnisse als freie DienstnehmerInnen und Lehrlinge. Ausgeschlossen wurden auch Jahresvollzeitäquivalente von weniger als 25 %.

Von den insgesamt 1.841 in die Berechnungen eingeschlossenen Anstellungsverhältnissen waren 958 geringer als ein Jahresvollzeitäquivalent, davon wiederum 512 gleicher oder kleiner als ein halbes Jahresvollzeitäquivalent. Für diese wurde die Jahresentlohnung hochgerechnet. Die Summe der Jahresvollzeitäquivalente beläuft sich auf 1.408,13.

In die Entlohnung wurden einbezogen:

1. der laufende Grundbezug samt Sonderzahlungen und laufenden Zulagen wie Forschungszulage oder Überstundenpauschale, jedoch ohne Dienstgeberbeiträge
2. Amtszulagen
3. Entgelte für Lehr- und Prüfungstätigkeiten
4. Entgelte für Nebentätigkeiten
5. Entgelte für angeordnete Überstunden und Journaldienste
6. Einmalzahlungen (Jubiläumsprämien, Geldaushilfen, Abgeltung von Diensterfindungen, ...)
7. Austrittszahlungen (Abfertigung, Urlaubsabfindung)

Nicht einbezogen wurden:

- Reiseaufwendungen, Auslagenersätze, Fahrtkostenzuschüsse, Kinderzulage und Sachbezüge

In den folgenden Darstellungen werden jeweils die Vollzeitäquivalente und die durchschnittliche Jahresentlohnung pro Geschlecht angegeben. Aus den unterschiedlichen Jahresentlohnungen errechnet sich der *Gender Pay Gap*. Dieser wird bisweilen als prozentmäßige Differenz oder - wie hier - als prozentmäßiger Anteil angegeben. Der *Equal Pay Day* ist jener Tag, ab welchem Frauen statistische gesehen gratis arbeiten. Im Jahr 2013 war dies österreichweit der 8. Oktober, in Tirol der 26. September. *Gender Pay Gap* und der daraus errechnete *Equal Pay Day* werden unten bei jenem Geschlecht angeführt, für welches die niedrigere durchschnittliche Jahresentlohnung berechnet wurde. Dies können fallweise auch Männer sein.

6.2 Gesamtes Personal

	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	745,74	47.300,99	71,08%	15.09.2013
Männer	662,39	66.542,05		

Die Betrachtung des gesamten Personals der Medizinischen Universität Innsbruck zeigt im Jahr 2013 einen deutlichen *Gender Pay Gap*: Männer verdienen durchschnittlich nahezu 30 % mehr als Frauen. Einer der Gründe hierfür ist wohl im hohen Anteil von Frauen am allgemeinen Personal zu suchen, welches im Vergleich zum wissenschaftlichen Personal merkbar schlechter entlohnt wird. Der universitäre *Equal Pay Day* liegt damit weit vor dem in Österreich und selbst noch in Tirol.

6.1 Beamtinnen und Beamte / Angestellte

Beamte und Beamtinnen

	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	53,85	86.352,98	89,07%	20.11.2013
Männer	198,24	96.953,30		

Bei den der Universität zur dauernden Dienstleistung zugewiesenen Beamtinnen und Beamten ist der *Gender Pay Gap* weniger stark ausgeprägt, so dass auch der *Equal Pay Day* erst später anzusetzen

ist. Anzumerken ist, dass sich die hohe Durchschnittsentlohnung von rd. 200 männlichen Vollzeitäquivalenten daneben stark auf den gesamtuniversitären *Gender Pay Gap* auswirkt.

Angestellte

	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	691,89	44.845,15	79,74%	17.10.2013
Männer	464,15	56.237,42		

Stärker als bei den Beamtinnen und Beamten ist der *Gender Pay Gap* bei der Gruppe der Angestellten, also Personen, die entweder dem Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten unterliegen oder übernommene Vertragsbedienstete sind, ausgeprägt. Der *Equal Pay Day* liegt etwas günstiger als im österreichweiten Durchschnitt.

6.2 Globalbudget und Drittmittel

Globalbudget

	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	551,05	50.426,19	69,21%	08.09.2013
Männer	554,36	72.862,45		

Berücksichtigt man nur solche Anstellungsverhältnisse, welche zu Lasten des Globalbudgets der Universität bestehen, so zeigt sich wiederum ein starker *Gender Pay Gap* und der *Equal Pay Day* nähert sich dem Septemberbeginn.

Drittmittel

	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	194,69	39.998,76	96,49%	17.12.2013
Männer	108,02	41.454,35		

Bei dem aus Drittmitteln finanzierten Personal ist der *Gender Pay Gap* vergleichsweise gering und der *Equal Pay Day* liegt demgemäß Mitte Dezember. Damit ist für diese Personengruppe eine nahezu gleiche Entlohnung von Männern und Frauen feststellbar.

6.3 Wissenschaftliches und allgemeines Personal

Wissenschaftliches Personal

	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	345,40	60.204,46	79,66%	16.10.2013
Männer	513,31	75.576,21		

Der Unterschied in der Entlohnung zwischen Männern und Frauen in der Gruppe des wissenschaftlichen Personals liegt mit einem *Gender Pay Gap* von rd. 80 % und einem *Equal Pay Day* Mitte Oktober in etwa dort, wo jener der Angestellten der Universität zu finden ist.

Allgemeines Personal

	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	400,34	36.060,23		
Männer	149,07	35.806,29	99,30%	27.12.2013

Kaum eine unterschiedliche Entlohnung zeigt sich in der Gruppe des allgemeinen Universitätspersonals. Frauen verdienen durchschnittlich etwas mehr als Männer, so dass in dieser Gruppe der *Gender Pay Gap* von < 1 % zu Lasten der Männer geht und diese fünf Tage am Jahresende statistisch gesehen gratis arbeiten.

6.4 Personalkategorien des wissenschaftlichen Personals

UniversitätsprofessorInnen

	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	11,25	128.879,17		
Männer	55,73	116.853,69	90,67%	25.11.2013

Aus den Wissenbilanzen der Jahre seit 2010 geht hervor, dass lediglich im Jahr 2010 ein *Gender Pay Gap* (98,27 %) zugunsten der Männer in der Gruppe der UniversitätsprofessorInnen zu beobachten war. Seit dem Jahr 2011 haben sich in dieser Personengruppe die Verhältnisse verändert und Frauen verdienen durchschnittlich mehr als Männer. Im Unterschied zur Wissensbilanz wird auf eine Differenzierung nach den §§ 98 und 99 Abs 1 u. 3 UG³ in dieser Gruppe verzichtet und alle UniversitätsprofessorInnen zusammengefasst. Für 2013 zeigt die Auswertung, dass Männer durchschnittlich rd. 10 % weniger verdienen und damit der *Male Equal Pay Day* Ende November liegt.

a.o. UniversitätsprofessorInnen u. assoziierte ProfessorInnen

	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	36,24	83.869,30	87,55%	14.11.2013
Männer	161,37	95.792,70		

Da die Position der vom Kollektivvertrag für die MitarbeiterInnen der Universitäten geschaffenen Kategorie der assoziierten ProfessorInnen den früheren außerordentlichen UniversitätsprofessorInnen des BDG und VBG nachempfunden ist, wurden diese beiden Personengruppen zusammengefasst. Es zeigt sich ein deutlicher *Gender Pay Gap* und der *Equal Pay Day* liegt Mitte November. Im Vergleich zur Gesamtgruppe des wissenschaftlichen Personals ist die Entlohnung etwas ausgeglichener.

AssistenzprofessorInnen u. A2-Stellen-InhaberInnen

	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	25,71	77.195,38	91,13%	27.11.2013
Männer	34,84	84.710,58		

Etwas weniger deutlich fällt der Unterschied bei der durchschnittlichen Entlohnung von Frauen und Männern in dieser Gruppe aus, in welcher beamtete AssistenzprofessorInnen sowie solche nach dem Kollektivvertrag für die MitarbeiterInnen der Universitäten und A2-Stellen-InhaberInnen zusammengefasst wurden.

FachärztInnen, PostDocs, DoktorandInnen etc.

	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	150,88	46.370,52	87,13%	13.11.2013
Männer	173,11	53.217,79		

Interessanterweise ist in dieser Gruppe, welche der Kollektivvertragskategorie B1 entspricht, die durchschnittliche Entlohnung von Frauen wiederum deutlich niedriger als jene der Männer. Die Unterschiede liegen in etwa dort, wo jene der Gruppe der a.o. UniversitätsprofessorInnen u. assoziierte ProfessorInnen zu finden ist.

ÄrztInnen in Facharztausbildung

	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	119,76	65.340,62	95,29%	12.12.2013
Männer	85,71	68.571,69		

In der Gruppe der ÄrztInnen in Facharztausbildung ist der *Gender Pay Gap* mit < 5 % niedriger, so dass auch der *Equal Pay Day* günstiger liegt.

6.5 Personalkategorien des allgemeinen Personals

Sonderverträge

	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	20,27	52.191,62		
Männer	17,34	48.329,52	92,60%	02.12.2013

Die Kategorie der Sonderverträge beim allgemeinen Universitätspersonal ist im Grunde für eine statistische Auswertung ungeeignet, da in ihr Personen aus unterschiedlichen Verwendungsgruppen, welche eine gegenüber dem Kollektivvertrag für die MitarbeiterInnen der Universitäten günstigere Vertragsgestaltung haben, zusammengefasst sind. Richtigerweise sollten die hier gemeinsam

³ Richtigerweise müsste nach den §§ 97 ff UG unterschieden werden, da die beamteten ProfessorInnen gem § 21 UOG 1993 jedenfalls nicht unter die Gruppe der ProfessorInnen gem § 98 UG subsumiert werden können.

dargestellten Personen auf ihre jeweiligen Verwendungsgruppen aufgeteilt werden, da nur so der *Gender Pay Gap* und der *Equal Pay Day* korrekt ermittelt werden können.

Vla-Stellen

	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	15,97	56.643,71		
Männer	16,36	47.564,08	83,97%	01.11.2013

In dieser Gruppe wurden Personen der Kollektivvertragseinstufung IVa⁴ sowie übernommene Vertragsbedienstete der Entlohnungsstufen v1/1, v1/3, v1/4 und k1 aggregiert. Im Ergebnis zeigt sich eine durchschnittlich schlechtere Entlohnung der Männer um rd. 26 % und ein *Male Equal Pay Day* Anfang November.

IIIb-Stellen

	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	81,40	41.912,86	98,56%	24.12.2013
Männer	18,08	42.525,18		

In dieser Gruppe wurden Personen der Kollektivvertragseinstufung IIIb sowie übernommene Vertragsbedienstete der Entlohnungsstufen v2/3, v2/4 und k2 zusammengefasst. Die durchschnittliche Entlohnung in dieser Personengruppe ist nahezu ausgeglichen.

IIIa-Stellen

	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	110,26	35.195,34		
Männer	23,80	32.552,54	92,49%	02.12.2013

In dieser Gruppe wurden Personen der Kollektivvertragseinstufung IIIa sowie übernommene Vertragsbedienstete der Entlohnungsstufen v2/1, v2/2, v3/5 und k3 aggregiert. Männer werden in dieser Gruppe durchschnittlich etwas schlechter entlohnt als Frauen, so dass der *Male Equal Pay Day* Anfang Dezember liegt.

IIb-Stellen

	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	67,28	29.396,13	98,34%	23.12.2013
Männer	19,66	29.891,30		

In dieser Gruppe wurden Personen der Kollektivvertragseinstufung IIb sowie übernommene Vertragsbedienstete der Entlohnungsstufen v3/3 und v3/4 zusammengefasst. Die Ergebnisse für diese Personengruppe sind jener der IIIb-Stellen sehr ähnlich. Die Unterschiede in der Entlohnung sind gering.

IIa-Stellen

	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	52,61	29.523,18		
Männer	25,15	26.995,35	91,44%	28.11.2013

In dieser Gruppe wurden Personen der Kollektivvertragseinstufung IIa sowie übernommene Vertragsbedienstete der Entlohnungsstufen v3/1, v3/2 und k5 aggregiert. Auch in dieser Gruppe werden Männer durchschnittlich geringer entlohnt. Die Werte ähneln jenen der IIIa-Stellen.

I-Stellen

	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	35,43	26.384,83	88,56%	18.11.2013
Männer	20,21	29.792,64		

In dieser Gruppe wurden Personen der Kollektivvertragseinstufung I sowie übernommene Vertragsbedienstete der Entlohnungsstufen v4, h4 und k6 zusammengefasst. Der *Gender Pay Gap* in

⁴ Die Kollektivvertragseinstufung VIb und V für das allgemeine Personal sind an der Medizinischen Universität nicht anzutreffen. Vgl. aber die Anmerkung zur Gruppe der Sonderverträge.

dieser am geringsten entlohnnten Personengruppe ist auffällig. Tatsächlich erweist sich die durchschnittliche Entlohnung der Männer als in etwa so hoch wie jene der IIb-Stellen.

6.6 Entlohnung nach Alter

Um einen Überblick über die durchschnittliche Entlohnung nach dem Alter zu erhalten, wurde das Personal der Medizinischen Universität Innsbruck in fünf Altersgruppen eingeteilt. Die Auswertung zeigt, dass der *Gender Pay Gap* sich von Altersgruppe zu Altersgruppe kontinuierlich erhöht, bis er in der Gruppe der 46- bis 55-Jährigen seinen Spitzenwert von fast 37 % erreicht. Hier liegt der *Equal Pay Day* Mitte August.

(1) bis 25 Jahre

	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	55,32	28.283,12		
Männer	18,79	26.556,06	93,89%	07.12.2013

(2) 26 bis 35 Jahre

	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	309,02	45.636,83	90,70%	26.11.2013
Männer	195,98	50.318,90		

(3) 36 bis 45 Jahre

	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	192,70	49.886,44	74,69%	28.09.2013
Männer	170,41	66.791,17		

(4) 46 bis 55 Jahre

	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	156,85	50.059,05	63,20%	17.08.2013
Männer	179,84	79.212,72		

(5) ab 56 Jahren

	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	31,86	68.412,07	69,61%	10.09.2013
Männer	97,37	98.277,56		