

Bericht zum Frauenförderungsplan 2014

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

Im Auftrag des Rektorats der Medizinischen Universität Innsbruck

Evaluation und Qualitätsmanagement

Gregor Retti

2015

Inhaltsübersicht

1. Einleitung.....	3
2. Studierende	3
2.1 Anzahl der Studierenden	3
2.2 Absolventinnen und Absolventen.....	3
2.3 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Aufnahmetests	4
3. Personal	5
3.1 Personal - Übersichtstabellen	5
3.2 Wissenschaftliches Personal	6
Kandidatinnen und Kandidaten von Berufungsverfahren seit 2005	8
3.3 Allgemeines Personal	9
4. Lehrende	10
4.1 Beauftragte Lehre (Studienjahr 2013/14).....	10
4.2 Abgehaltene Lehre (Studienjahr 2013/14).....	10
4.3 Beauftragte Lehre pro Kopf (Studienjahr 2013/14).....	10
4.4 Abgehaltene Lehre pro Kopf (Studienjahr 2013/14)	10
5. Habilitationen.....	11
6. Gender Pay Gap – Entlohnung von Frauen und Männern.....	13
6.1 Einleitung	13
6.2 Gesamtes Personal	13
6.1 Beamten und Beamte / Angestellte.....	14
Beamte und Beamten	14
Angestellte	14
6.2 Globalbudget und Drittmittel	14
Globalbudget	14
Drittmittel	14
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 und assoziierte ProfessorInnen	15
AssistenzprofessorInnen und A2-Stellen-InhaberInnen	16
FachärztlInnen, PostDocs, DoktorandInnen etc.	16
ÄrztInnen in Facharztausbildung	16
6.5 Personalkategorien des allgemeinen Personals.....	16
IVa-Stellen	16
IIIb-Stellen	16
IIIa-Stellen	17
IIb-Stellen	17
IIa-Stellen	17
I-Stellen	17
6.6 Entlohnung nach Alter.....	17
(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

Dem Bericht zum Frauenförderungsplan 2014 liegen als Datenquelle bevorzugt die Wissensbilanz 2014¹ sowie die Daten aus *uni: data*, dem Datawarehouse Hochschulbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft zugrunde.² Die Berechnungen zum *Gender Pay Gap* beruhen auf einer Rohdatenlieferung der Personalabteilung.

2. Studierende

2.1 Anzahl der Studierenden

Wintersemester 2014 (Stichtag: 26.01.15)		ordentliche Studierende			außerordentliche Studierende			Gesamt		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
		1.388	1.409	2.797	9	8	17	1.397	1.417	2.814
Neuzugelassene Studierende		300	213	513	4	6	10	304	219	523
Österreich		143	110	253	4	5	9	147	115	262
EU		146	96	242	0	0	0	146	96	242
Drittstaaten		11	7	18	0	1	1	11	8	19
Studierende im zweiten und höheren Semestern		1.088	1.196	2.284	5	2	7	1.093	1.198	2.291
Österreich		629	707	1.336	4	2	6	633	709	1.342
EU		407	443	850	0	0	0	407	443	850
Drittstaaten		52	46	98	1	0	1	53	46	99

Wintersemester 2013 (Stichtag: 10.01.14)		ordentliche Studierende			außerordentliche Studierende			Gesamt		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
		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

Datenquelle: Wissensbilanz 2014; Kennzahl 2.A.5

Der Frauenanteil unter den ordentlichen Studierenden ist im Wintersemester 2014 im Vergleich zum vorhergehenden Wintersemester von 48 % auf 50 % gestiegen. Auffallend ist die Zunahme von neu zugelassenen weiblichen Studierenden aus der Europäischen Union (+ 10 %). Damit liegt der Anteil an weiblichen Studierenden 3 % unterhalb der gesamtösterreichischen Werte.

2.2 Absolventinnen und Absolventen

2013/14	Österreich			EU			Drittstaaten			Gesamt		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Gesamt	88	63	151	72	78	150	6	4	10	166	145	311
Erstabschluss	73	52	125	66	71	137	4	4	8	143	127	270
Diplomstudium	67	52	119	62	68	130	4	4	8	133	124	257
Bachelorstudium	6	0	6	4	3	7	0	0	0	10	3	13
Zweitabschluss	15	11	26	6	7	13	2	0	2	23	18	41
PhD-Studium	15	11	26	6	7	13	2	0	2	23	18	41

¹ Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck, SJ 2014/2015, 35. St., Nr. 167; <https://www.i-med.ac.at/qm/wb/>

² <http://www.bmwf.gv.at/unidata>

2012/13	Österreich			EU			Drittstaaten			Gesamt		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Gesamt	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
Diplomstudium	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
PhD-Studium	22	10	32	8	2	10	3	4	7	33	16	49

Datenquelle: Wissensbilanz 2014; Kennzahl 3.A.1

Der Frauenanteil an AbsolventInnen ist von 50 % im Studienjahr 2012/13 auf 53 % im Studienjahr 2013/14 gestiegen. Der Anteil liegt 7 % unterhalb der gesamtösterreichischen Zahlen für das Studienjahr 2013/14.

2.3 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Aufnahmetests

MedAT 2014

bestanden / erfüllt

Curriculum	Frauen	Männer	Gesamt
Medizin	239,00	196,00	435,00
Zahnmedizin	23,00	19,00	42,00

nicht bestanden / nicht erfüllt

Curriculum	Frauen	Männer	Gesamt
Medizin	1255,00	817,00	2072,00
Zahnmedizin	99,00	65,00	164,00

Datenquelle: Wissensbilanz 2014; Kennzahl 2.A.4

Seit 2012 wird ein neues Testverfahren an allen drei Medizinischen Universität angewandt (MedAT), welches das Verfahren EMS abgelöst hat.

Im Unterschied zum Jahr 2013 liegt der Anteil zum Studium zugelassener Frauen mit 55 % über jenem von 2012 (49 %). Allerdings ist auch der Frauenanteil an TestteilnehmerInnen etwas angestiegen. Die Erfolgsquote der Frauen ist von 21 % auf 19 % leicht zurückgegangen, jene der Männer dagegen von 33 % auf 24 % deutlich gefallen.

3. Personal

Diesem Abschnitt liegt die Wissensbilanzkennzahl 1.A.1 aus der Wissensbilanz 2014 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. Dies entspricht der aktuellen Gesetzeslage (BGBI. I Nr. 21/2015).

In der Folge werden die Personaldaten nach Köpfen bzw. Vollzeitäquivalenten zu den Stichtagen 31.12.2014 für das Jahr 2014 und 31.12.2013 für das Jahr 2013 unter verschiedenen Blickwinkeln aufgelistet. Damit ist unter anderem auch ein Vergleich mit den Berichten zum Frauenförderungsplan früherer Jahre möglich.

Es muss an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass die Daten für das Jahr 2013 nicht mängelfrei sind, da sie teils Datenfehler und teils Meldungslücken enthalten. Daher leiden manche Vergleiche mit den Daten des Berichtsjahrs 2013, insbesondere bei der Zuordnung zum wissenschaftlichen bzw. allgemeinen Personal, unter diesem Mangel.

3.1 Personal - Übersichtstabellen

Kopfzahlen

2013	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
Allgemeines Personal	557	201	758	73%
Wissenschaftliches Personal	521	628	1149	45%
Gesamt	1.078	829	1.907	57%

Datenquelle: Wissensbilanz 2014; Kennzahl 1.A.1

2014	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
Allgemeines Personal	626	235	861	73%
Wissenschaftliches Personal	504	620	1124	45%
Gesamt	1.130	855	1.985	57%

Datenquelle: Wissensbilanz 2014; Kennzahl 1.A.1

Veränderungen der Kopfzahlen in Prozent

2013/2014	Frauen	Männer	Gesamt
Allgemeines Personal	12,4%	16,9%	13,6%
Wissenschaftliches Personal	-3,3%	-1,3%	-2,2%
Gesamt	4,8%	3,1%	4,1%

Datenquelle: Wissensbilanz 2014; Kennzahl 1.A.1

Vollzeitäquivalente

2013	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
Allgemeines Personal	429,8	163,2	593,0	72%
Wissenschaftliches Personal	390,3	543,1	933,4	42%
Gesamt	820,1	706,3	1.526,4	54%

Datenquelle: Wissensbilanz 2014; Kennzahl 1.A.1

2014	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
Allgemeines Personal	470,6	179,1	649,6	72%
Wissenschaftliches Personal	386,7	528,4	915,1	42%
Gesamt	857,2	707,5	1.564,7	55%

Datenquelle: Wissensbilanz 2014; Kennzahl 1.A.1

Veränderungen der Vollzeitäquivalente in Prozent

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

Datenquelle: Wissensbilanz 2014; Kennzahl 1.A.1

Vollzeitäquivalente - Finanzierungsquelle

2013	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
Drittmittel	219,0	115,3	334,3	66%
Globalbudget	601,1	591,0	1.192,1	50%
Gesamt	820,1	706,3	1.526,4	54%

Datenquelle: Wissensbilanz 2014; Kennzahl 1.A.1

2014	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
Drittmittel	226,4	130,5	356,9	63%
Globalbudget	630,8	577,0	1.207,8	52%
Gesamt	857,2	707,5	1.564,7	55%

Datenquelle: Wissensbilanz 2014; Kennzahl 1.A.1

Veränderungen in Prozent

2013/2014	Frauen	Männer	Gesamt
Drittmittel	3,4%	13,2%	6,8%
Globalbudget	4,9%	-2,4%	1,3%
Gesamt	4,5%	0,2%	2,5%

Datenquelle: Wissensbilanz 2014; Kennzahl 1.A.1

3.2 Wissenschaftliches Personal

Kopfzahlen

2013	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal gesamt	521	628	1.149	45%
Professor/inn/en	12	56	68	18%
wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	510	572	1.082	46%
darunter Dozent/inn/en	35	154	189	18%
darunter Assoziierte Professor/inn/en	4	10	14	45%
darunter Assistenzprofessor/inn/en	15	21	36	39%
darunter Ärzt/inn/e/n in Facharztausbildung	132	94	226	61%
darunter über F&E-Projekte drittfinanzierte Mitarbeiter/innen	185	123	308	57%

Datenquelle: Wissensbilanz 2014; Kennzahl 1.A.1

2014	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal gesamt	504	620	1.124	45%
Professor/inn/en	15	56	71	21%
wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	489	564	1.053	46%
darunter Dozent/inn/en	33	135	168	20%
darunter Assoziierte Professor/inn/en	7	17	24	29%
darunter Assistenzprofessor/inn/en	16	19	35	46%
darunter Ärzt/inn/e/n in Facharztausbildung	142	91	233	61%
darunter über F&E-Projekte drittfinanzierte Mitarbeiter/innen	140	130	270	52%

Datenquelle: Wissensbilanz 2014; Kennzahl 1.A.1

Veränderungen der Kopfzahlen in Prozent

2013/2014	Frauen	Männer	Gesamt
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal gesamt	-3,3%	-1,3%	-2,2%
Professor/inn/en	25,0%	0,0%	4,4%
wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	-4,1%	-1,4%	-2,7%
darunter Dozent/inn/en	-5,7%	-12,3%	-11,1%
darunter Assoziierte Professor/inn/en	75,0%	70,0%	71,4%
darunter Assistenzprofessor/inn/en	6,7%	-9,5%	-2,8%
darunter Ärzt/inn/e/n in Facharztausbildung	7,6%	-3,2%	3,1%
darunter über F&E-Projekte drittfinanzierte Mitarbeiter/innen	-24,3%	5,7%	-12,3%

Datenquelle: Wissensbilanz 2014; Kennzahl 1.A.1

Vollzeitäquivalente

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	10,0	13,5	26%
darunter Assistenzprofessor/inn/en	14,5	20,0	34,5	42%
darunter Ärzt/inn/e/n in Facharztausbildung	127,0	93,3	220,3	58%
darunter über F&E-Projekte drittfinanzierte Mitarbeiter/innen	127,0	89,2	216,2	59%

Datenquelle: Wissensbilanz 2014; Kennzahl 1.A.1

2014	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal gesamt	386,7	528,4	915,1	42%
Professor/inn/en	13,7	55,1	68,8	20%
wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	373,0	473,3	846,3	44%
darunter Dozent/inn/en	29,8	134,2	164,0	18%
darunter Assoziierte Professor/inn/en	6,5	16,5	23,0	28%
darunter Assistenzprofessor/inn/en	14,1	18,5	32,6	43%
darunter Ärzt/inn/e/n in Facharztausbildung	133,7	90,3	224,0	60%
darunter über F&E-Projekte drittfinanzierte Mitarbeiter/innen	104,1	95,8	199,9	52%

Datenquelle: Wissensbilanz 2014; Kennzahl 1.A.1

Veränderungen der Vollzeitäquivalente in Prozent

2013/2014	Frauen	Männer	Gesamt
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal gesamt	-0,9%	-2,7%	-2,0%
Professor/inn/en	19,1%	-0,9%	2,5%
wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	-1,5%	-2,9%	-2,3%
darunter Dozent/inn/en	-7,4%	-11,8%	-11,0%
darunter Assoziierte Professor/inn/en	85,7%	65,0%	70,4%
darunter Assistenzprofessor/inn/en	-2,8%	-7,5%	-5,5%
darunter Ärzt/inn/e/n in Facharztausbildung	5,3%	-3,2%	1,7%
darunter über F&E-Projekte drittfinanzierte Mitarbeiter/innen	-18,1%	7,4%	-7,6%

Datenquelle: Wissensbilanz 2014; Kennzahl 1.A.1

Der Frauenanteil an der Professorenschaft hat sich seit dem Jahr 2006 von 12 % auf 20 % erhöht. Das bedeutet eine Steigerung von etwa einem Prozentpunkt pro Jahr.

Für die vom Kollektivertrag für die MitarbeiterInnen der Universitäten neu geschaffenen Kategorien "AssistenzprofessorIn" und "Assoziierte ProfessorIn" sind die Zahlen insgesamt nach wie vor noch

nicht sehr hoch. Das Augenmerk muss weiterhin verstkt auf das Erreichen des vorgeschriebenen Frauenanteils gelegt werden.

Kandidatinnen und Kandidaten von Berufungsverfahren seit 2005

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. Wiederherstellungs chirurgie	1	11	12	8%
2006	Plastische- u. Wiederherstellungs chirurgie § 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	Gynkopathologie § 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%

Jahr	Professur	Frauen		Männer		Gesamt	Anteil
		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%
		Frauen	Männer			Gesamt	Anteil
2014	Gynäkologie mit besonderer Berücksichtigung der Endokrinologie und Sterilität § 99/1 UG	0	1	1	0%		
2014	Visceral-, Transplantations- und Thoraxchirurgie	0	20	20	0%		
2014	Computational Neuroscience § 99/3 UG	0	1	1	0%		
2014	Kinder- und Jugendheilkunde mit besonderer Berücksichtigung der Pädiatrischen Kardiologie	1	12	13	8%		
		1	34	35	3%		

Datenquelle: Evaluation & Qualitätsmanagement

Von den insgesamt 60 Berufungsverfahren, die von 2005 bis 2014 abgeschlossen wurden, endeten 15 ohne eine Stellenbesetzung, in elf Verfahren wurde eine Frau berufen und in 34 Verfahren ein Mann. Nach § 98 UG wurden 39 Professuren ausgeschrieben, nach § 99 Abs 1 UG waren es 15 und sechs gem. § 99 Abs 3 UG. In 14 Verfahren hat sich keine Frau beworben, in achtzehn Verfahren lag der Frauenanteil bei bis zu 20 %. 30 % oder höher war der Frauenanteil an den Bewerbungen in achtzehn Verfahren. Von den insgesamt 596 BewerberInnen waren im genannten Zeitraum 114 Frauen (19 %).

3.3 Allgemeines Personal

Kopfzahlen

2013	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 2014; Kennzahl 1.A.1

2014	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
Allgemeines Personal gesamt	626	235	861	73%
darunter über F&E-Projekte drittfinanziertes allgemeines Personal	200	72	272	74%

Datenquelle: Wissensbilanz 2014; Kennzahl 1.A.1

Veränderungen der Kopfzahlen in Prozent

2013/2014	Frauen	Männer	Gesamt
Allgemeines Personal gesamt	12,4%	16,9%	13,6%
darunter über F&E-Projekte drittfinanziertes allgemeines Personal	46,0%	67,4%	51,1%

Datenquelle: Wissensbilanz 2014; Kennzahl 1.A.1

Vollzeitäquivalente

	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
Allgemeines Personal gesamt	429,8	163,2	593,0	72%
darunter über F&E-Projekte drittfinanziertes allgemeines Personal	92,0	26,1	118,1	78%

Datenquelle: Wissensbilanz 2014; Kennzahl 1.A.1

	Frauen	Männer	Gesamt	Anteil
Allgemeines Personal gesamt	470,6	179,1	649,6	72%
darunter über F&E-Projekte drittfinanziertes allgemeines Personal	122,3	34,7	157,0	78%

Datenquelle: Wissensbilanz 2014; Kennzahl 1.A.1

Veränderungen der Vollzeitäquivalente in Prozent

	Frauen	Männer	Gesamt
Allgemeines Personal gesamt	9,5%	9,7%	9,5%
darunter über F&E-Projekte drittfinanziertes allgemeines Personal	33,0%	33,0%	33,0%

Datenquelle: Wissensbilanz 2014; Kennzahl 1.A.1

4. Lehrende

4.1 Beauftragte Lehre (Studienjahr 2013/14)

	Frauen	Männer	Gesamt
Pflichtlehre (in Semesterwochenstunden)	1.400	3.062	4.462
andere Lehre (in Semesterwochenstunden)	373	1.595	1.968
Gesamt	1.773	4.657	6.430

Datenquelle: i-med.inside

4.2 Abgehaltene Lehre (Studienjahr 2013/14)

	Frauen	Männer	Gesamt
Pflichtlehre (in Semesterwochenstunden)	1.197	2.675	3.872
andere Lehre (in Semesterwochenstunden)	284	1.170	1.454
Gesamt	1.481	3.845	5.326

Datenquelle: i-med.inside

4.3 Beauftragte Lehre pro Kopf (Studienjahr 2013/14)

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

	Frauen	Männer	Gesamt
Pflichtlehre (in Semesterwochenstunden)	6,3	7,7	7,2
andere Lehre (in Semesterwochenstunden)	1,7	4,0	3,2
Gesamt	8,0	11,7	10,4

Datenquelle: i-med.inside / Wissensbilanz 2014; Kennzahl 1.A.1

4.4 Abgehaltene Lehre pro Kopf (Studienjahr 2013/14)

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

	Frauen	Männer	Gesamt
Pflichtlehre (in Semesterwochenstunden)	5,4	6,7	6,2
andere Lehre (in Semesterwochenstunden)	1,3	2,9	2,3
Gesamt	6,7	9,6	8,6

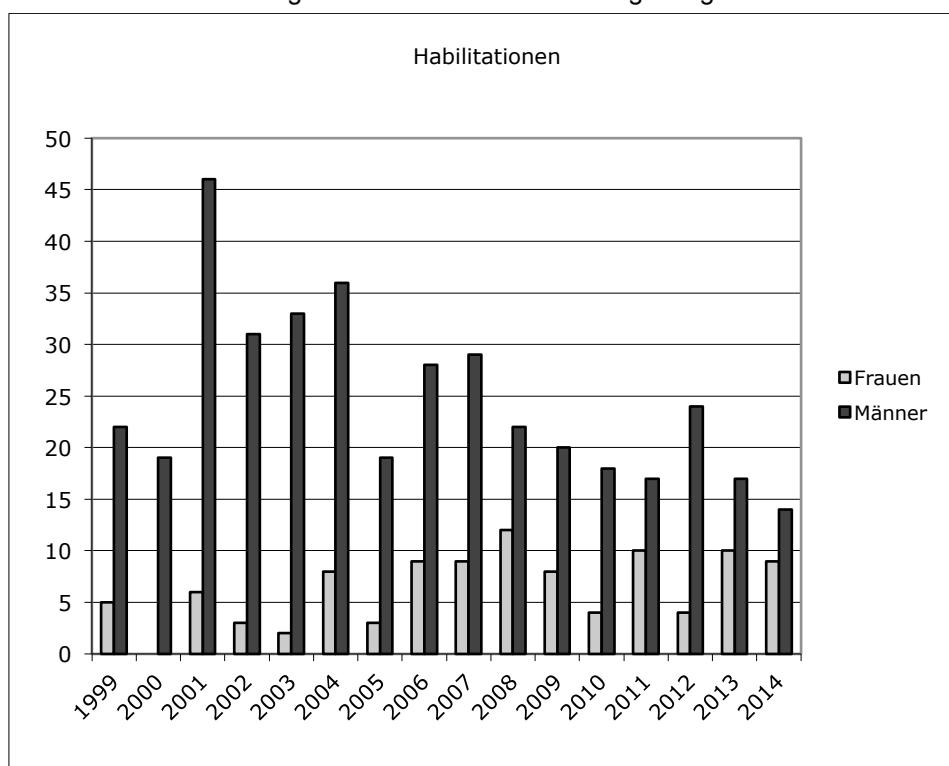
Datenquelle: i-med.inside / Wissensbilanz 2013; Kennzahl 1.A.1

5. Habilitationen

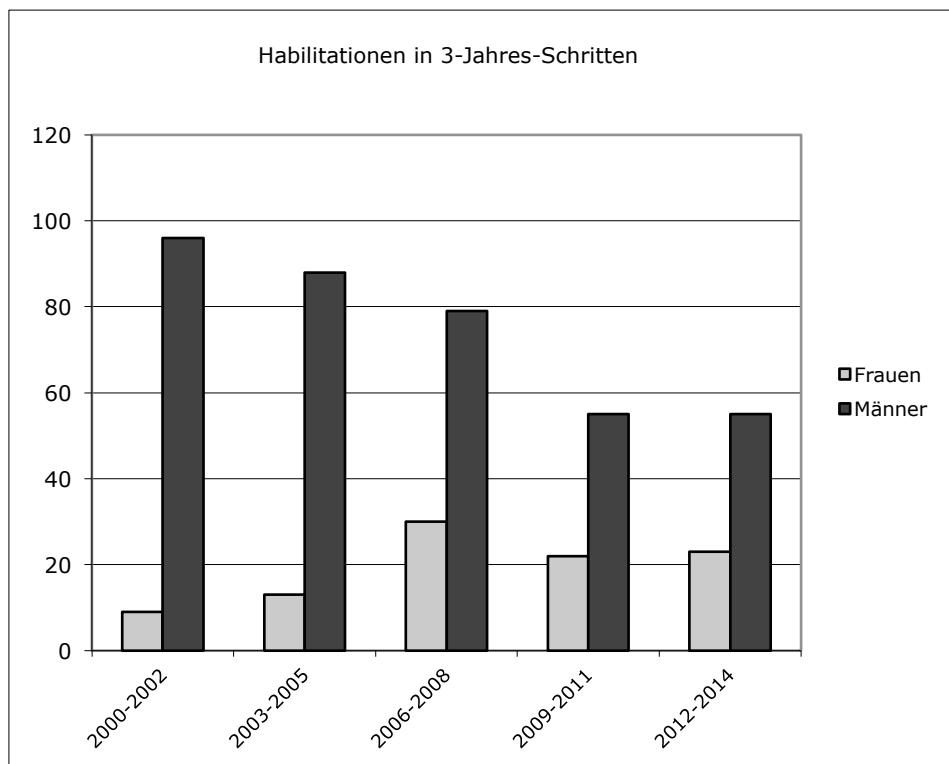
	Habilitationen				davon im Dienststand			
	Frauen	Männer	Gesamt	%	Frauen	Männer	Gesamt	%
2006	9	28	37	24%	8	20	28	29%
2007	9	29	38	24%	7	22	29	24%
2008	12	22	34	35%	8	17	25	32%
2009	8	20	28	29%	4	13	17	24%
2010	4	18	22	18%	3	10	13	23%
2011	10	17	27	37%	8	7	15	53%
2012	4	24	28	14%	3	11	14	21%
2013	10	17	27	37%	8	11	19	42%
2014	9	14	23	39%	5	10	15	33%

Datenquelle: Wissensbilanzen

Nach einem merkbaren Rückgang im Jahr 2012 ist der Frauenanteil an Habilitationen im Jahr 2013 auf 37 % und 2014 auf den bisherigen Höchstwert von 39 % angestiegen.



Datenquelle: Evaluation & Qualitätsmanagement



Datenquelle: Evaluation & Qualitätsmanagement

6. Gender Pay Gap – Entlohnung von Frauen und Männern

6.1 Einleitung

Wie bereits im Bericht über das Jahr 2013 werden in Anlehnung an die Wissensbilanzkennzahl "Lohngefälle zwischen Frauen und Männern" (1.A.5) die Unterschiede in der Entlohnung von Frauen und Männern für das Universitätspersonal, nach diversen Merkmalen gegliedert und den unterschiedlichen Personalkategorien entsprechend, dargestellt.

Nicht berücksichtigt werden Vertragsverhältnisse als freie DienstnehmerInnen und als Lehrlinge. Ausgeschlossen werden weiters Jahresvollzeitäquivalente von weniger als 25 %.

Von den insgesamt 1.862 in die Berechnungen eingeschlossenen Anstellungsverhältnissen waren 957 geringer als ein Jahresvollzeitäquivalent, davon wiederum 509 kleiner als oder gleich einem halben Jahresvollzeitäquivalent. Für Teilzeitbeschäftigungen wurde die Jahresentlohnung mit dem Ziel der Vergleichbarkeit hochgerechnet. Die Summe der Jahresvollzeitäquivalente beläuft sich auf 1.440,36.

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 prozentueller Anteil angegeben. Der *Equal Pay Day* ist jener Tag, ab welchem Frauen statistisch gesehen gratis arbeiten. Im Jahr 2014 war dieser Tag in Österreich der 10. Oktober (2013: 8. Oktober). *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

2014	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	777,63	47.814,32	70,49%	13.09.2014
Männer	662,73	67.829,23		

2013	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 auch im Jahr 2014 einen deutlichen *Gender Pay Gap*: Männer verdienen durchschnittlich rd. 30 % mehr als Frauen. Einer der Gründe hierfür ist der hohen Anteil von Frauen am allgemeinen Personal, da dieses im Vergleich zum wissenschaftlichen Personal weitaus niedriger entlohnt wird. Der universitäre *Equal Pay Day* liegt damit unverändert weit vor dem in Österreich (10.10.2014)³ - und hat sich gegenüber 2013 überdies um zwei Tag verschlechtert.

³ Ab 10. Oktober arbeiten Frauen statistisch gratis in dieStandard.at v. 4.10.2015 [<http://derstandard.at/2000006417026/Ab-10-Oktober-arbeiten-Frauen-statistisch-gratis>]

6.1 Beamtinnen und Beamte / Angestellte

Beamte und Beamtinnen

2014	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	52,51	86.694,31	85,83%	08.11.2014
Männer	187,91	101.007,49		

2013	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. Allerdings hat sich dieser im Vergleich zu 2013 stark nach vorne verschoben. Festzuhalten ist, dass sich die hohe Durchschnittsentlohnung von rd. 190 männlichen Vollzeitäquivalenten stark auf den gesamtuniversitären *Gender Pay Gap* auswirkt.

Angestellte

2014	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	725,12	45.529,54	79,81%	17.10.2014
Männer	474,82	57.044,91		

2013	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 und ist im Vergleich zu 2013 unverändert geblieben.

6.2 Globalbudget und Drittmittel

Globalbudget

2014	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	583,36	50.674,81	68,11%	04.09.2014
Männer	554,32	74.401,91		

2013	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 - deutlicher noch als im Jahr 2013.

Drittmittel

2014	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	194,27	40.471,14	96,39%	16.12.2014
Männer	108,41	41.984,77		

2013	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 annähernd gleiche Entlohnung von Männern und Frauen feststellbar. Die Unterschiede zwischen 2013 und 2014 sind unauffällig (*Gender Pay Gap* + 0,1%).

6.3 Wissenschaftliches und allgemeines Personal

Wissenschaftliches Personal

2014	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	355,52	61.047,85	79,02%	14.10.2014
Männer	510,05	77.259,08		

2013	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. 79 % und einem *Equal Pay Day* Mitte Oktober in etwa dort, wo jener in Österreich angesetzt wird. Dieser Unterschied hat sich jedoch von 2013 auf 2014 vergrößert.

Allgemeines Personal

2014	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	422,11	36.710,06	99,89%	29.12.2014
Männer	152,68	36.751,25		

2013	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

In der Gruppe des allgemeinen Universitätspersonals ist auch 2014 kaum ein durchschnittlicher Unterschied in der Entlohnung feststellbar (< 1 %). Hatten allerdings 2013 noch die Männer vier Tage statistisch gesehen gratis zu arbeiten, sind es 2014 für zwei Tage die Frauen.

6.4 Personalkategorien des wissenschaftlichen Personals

UniversitätsprofessorInnen

2014	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	12,50	128.780,83		
Männer	56,03	119.905,32	93,11%	04.12.2104

2013	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 Wissenbilanz wird auf eine Differenzierung nach den §§ 98 und 99 Abs 1 u. 3 UG⁴ in dieser Gruppe verzichtet und es werden alle UniversitätsprofessorInnen zusammengefasst.

Für 2014 zeigt die Auswertung, dass Männer durchschnittlich rd. 7 % weniger verdienen und damit der *Male Equal Pay Day* Anfang Dezember liegt. Im Jahr 2013 lag er noch Ende November.

a.o. UniversitätsprofessorInnen und assoziierte ProfessorInnen

2014	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	36,26	85.270,14	86,42%	10.11.2014
Männer	152,55	98.673,23		

2013	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		

⁴ 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.

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 wie schon 2013 ein deutlicher *Gender Pay Gap* und der *Equal Pay Day* liegt gegen Anfang November. Im Vergleich zur Gesamtgruppe des wissenschaftlichen Personals ist die Entlohnung etwas ausgeglichener. Der Unterschied in der durchschnittlichen Entlohnung hat sich 2014 vergrößert.

AssistenzprofessorInnen und A2-Stellen-InhaberInnen

2014	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	24,48	76.756,69	86,59%	11.11.2014
Männer	36,93	88.647,41		

2013	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		

In dieser Personengruppe hat sich der *Gender Pay Gap* um ca. 5 % vergrößert. Der Unterschied in der Entlohnung ist damit praktisch gleich groß wie in der Gruppe der a.o. UniversitätsprofessorInnen und assoziierten ProfessorInnen.

FachärztInnen, PostDocs, DoktorandInnen etc.

2014	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	154,26	48.366,89	89,62%	22.11.2014
Männer	172,44	53.971,38		

2013	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		

Gegen den allgemeinen Trend hat sich in dieser Gruppe der *Gender Pay Gap* etwas verringert.

ÄrztInnen in Facharztausbildung

2014	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	127,05	64.974,78	92,95%	04.12.2014
Männer	90,96	69.900,92		

2013	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 hat sich der *Gender Pay Gap* um etwas mehr als 2 % vergrößert. Der *Equal Pay Day* liegt nun Anfang Dezember.

6.5 Personalkategorien des allgemeinen Personals

IVa-Stellen

2014	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	26,20	47.048,29	95,40%	13.12.2014
Männer	26,13	49.316,48		

In dieser Gruppe wurden Personen der Kollektivvertragseinstufung IVa einschließlich solcher mit darüber liegenden Überzahlungen sowie übernommene Vertragsbedienstete der Entlohnungsstufen v1/1, v1/3, v1/4 und k1 aggregiert. Im Ergebnis zeigt sich eine durchschnittlich schlechtere Entlohnung der Frauen um rd. 5 % und ein *Equal Pay Day* Mitte Dezember.

IIIb-Stellen

2014	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	92,91	43.254,92		
Männer	23,10	42.925,61	99,24%	27.12.2104

2013	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 ausgeglichen, tatsächlich verdienten im Jahr 2014 Frauen in dieser Gruppe etwas besser als Männer.

IIIa-Stellen

2014	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	122,44	35.085,34		
Männer	26,67	33.103,05	94,35%	09.12.2104

2013	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, jedoch hat sich der Abstand im Vergleich zu 2013 verringert.

IIb-Stellen

2014	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	70,84	29.907,97	95,65%	14.12.2014
Männer	19,74	31.268,31		

2013	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. Der *Gender Pay Gap* hat sich hier um rd. 3 % vergrößert.

IIa-Stellen

2014	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	51,24	30.182,46		
Männer	25,22	29.133,07	96,52%	17.12.2104

2013	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. In dieser Gruppe werden Männer durchschnittlich geringer entlohnt. Der Unterschied hat sich allerdings 2014 verringert.

I-Stellen

2014	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	36,67	26.622,15	93,81%	07.12.2014
Männer	19,77	28.378,81		

2013	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 dieser am geringsten entlohnnten Personengruppe hat sich um rd. 5 % verringert.

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. Weiters offenbaren die Daten, dass sich in den beiden jüngeren und der ältesten Altergruppe die durchschnittliche Entlohnung der Frauen im Vergleich zu jener der Männer im Vergleich zum Vorjahr verringert hat.

(1) bis 25 Jahre

2014	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	84,50	31.774,42	92,19%	01.12.2014
Männer	23,95	34.465,17		

2013	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

2014	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	321,09	47.314,20	89,29%	20.11.2014
Männer	210,21	52.989,21		

2013	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

2014	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	188,44	50.147,75	75,27%	30.09.2014
Männer	164,79	66.626,81		

2013	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

2014	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	156,47	52.568,80	63,90%	20.08.2014
Männer	174,15	82.261,24		

2013	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

2014	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	27,13	63.926,11	63,12%	17.08.2014
Männer	89,62	101.272,43		

2013	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		