

Bericht zum Frauenförderungsplan 2015 - 2017

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

Im Auftrag des Rektorats der Medizinischen Universität Innsbruck

Evaluation und Qualitätsmanagement

Gregor Retti

2018

Inhaltsübersicht

1. Einleitung.....	3
2. Studierende.....	3
2.1 Anzahl der Studierenden	3
2.2 Absolventinnen und Absolventen.....	4
2.3 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Aufnahmetests	4
3. Personal	6
3.1 Kopfzahlen	6
3.2 Vollzeitäquivalente	7
3.3 Anmerkungen zu den Personaldaten.....	8
3.4 Kandidatinnen und Kandidaten von Berufungsverfahren	8
4. Habilitationen.....	9
5. Intramurale Forschungsförderung und Forschungsprämien	10
6. Gender Pay Gap – Entlohnung von Frauen und Männern.....	11
6.1 Einleitung	11
6.2 Gesamtes Personal	11
6.3 Beamte / Angestellte.....	12
Beamte	12
Angestellte	12
6.4 Globalbudget und Drittmittel	12
Globalbudget	12
Drittmittel	13
6.5 Wissenschaftliches und allgemeines Personal	13
Wissenschaftliches Personal.....	13
Allgemeines Personal	13
6.6 Personalkategorien des wissenschaftlichen Personals	13
UniversitätsprofessorInnen	13
a.o.UniversitätsprofessorInnen und Assoziierte ProfessorInnen.....	14
AssistenzprofessorInnen und A2-Stellen-InhaberInnen	14
FachärztInnen, Senior Scientists, PostDocs, DoktorandInnen etc.	14
ÄrztInnen in Facharztausbildung	15
6.7 Entlohnung nach Alter.....	15
(1) bis 25 Jahre.....	15
(2) 26 bis 35 Jahre.....	15
(3) 36 bis 45 Jahre.....	16
(4) 46 bis 55 Jahre.....	16
(5) ab 56 Jahren	16

1. Einleitung

Dem Bericht zum Frauenförderungsplan 2015 - 2017 liegen als Datenquelle bevorzugt die Wissensbilanzen 2015 - 2017¹ sowie die Daten aus *uni:data*, dem Datawarehouse Hochschulbereich² des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung zugrunde. Weiters wurden von der Personalabteilung und vom Servicecenter Forschung Rohdaten für den vorliegenden Bericht zu einzelnen Abschnitten zur Verfügung gestellt. Auf die Quellen wird im Text jeweils verwiesen.

2. Studierende

2.1 Anzahl der Studierenden

Wintersemester 2017		ordentliche Studierende			außerordentliche Studierende			Gesamt		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
		1.613	1.504	3.117	54	25	79	1.667	1.529	3.196
Neuzugelassene Studierende		306	241	547	16	7	23	322	248	570
	Österreich	154	127	281	11	2	13	165	129	294
	EU	145	105	250	4	0	4	149	105	254
	Drittstaaten	7	9	16	1	5	6	8	14	22
Studierende im zweiten und höheren Semestern		1.307	1.263	2.570	38	18	56	1.345	1.281	2.626
	Österreich	751	769	1.520	21	5	26	772	774	1.546
	EU	504	444	948	15	5	20	519	449	968
	Drittstaaten	52	50	102	2	8	10	54	58	112

Wintersemester 2016		ordentliche Studierende			außerordentliche Studierende			Gesamt		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
		1.583	1.471	3.054	56	24	80	1.639	1.495	3.134
Neuzugelassene Studierende		336	217	553	15	5	20	351	222	573
	Österreich	158	118	276	10	2	12	168	120	288
	EU	171	95	266	3	2	5	174	97	271
	Drittstaaten	7	4	11	2	1	3	9	5	14
Studierende im zweiten und höheren Semestern		1.247	1.254	2.501	41	19	60	1.288	1.273	2.561
	Österreich	713	734	1.447	19	6	25	732	740	1.472
	EU	480	464	944	18	8	26	498	472	970
	Drittstaaten	54	56	110	4	5	9	58	61	119

Wintersemester 2015		ordentliche Studierende			außerordentliche Studierende			Gesamt		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
		1.464	1.474	2.938	30	23	53	1.494	1.497	2.991
Neuzugelassene Studierende		299	259	558	26	21	47	325	280	605
	Österreich	141	119	260	9	8	17	150	127	277
	EU	142	120	262	16	6	22	158	126	284
	Drittstaaten	16	20	36	1	7	8	17	27	44
Studierende im zweiten und höheren Semestern		1.165	1.215	2.380	4	2	6	1.169	1.217	2.386
	Österreich	691	727	1.418	2	2	4	693	729	1.422
	EU	428	445	873	0	0	0	428	445	873
	Drittstaaten	46	43	89	2	0	2	48	43	91

Datenquelle: Wissensbilanz 2017; Kennzahl 2.A.5

¹ <https://www.i-med.ac.at/qm/wb/>

² <http://www.bmwf.gv.at/unidata>

Der Anteil weiblicher Studierender belief sich im Wintersemester 2015 auf 50 % und stieg im Wintersemester 2016 auf 52 %. Damit liegt der Frauenanteil unter den Studierenden aktuell nur mehr 0,8 % unterhalb des gesamtösterreichischen Werts.

2.2 Absolventinnen und Absolventen

Studienjahr 2016/17		Österreich			EU			Drittstaaten			Gesamt		
	Studienart	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Gesamt		115	95	210	78	75	153	7	5	12	200	175	375
Erstabschluss		99	86	185	64	70	134	1	4	5	164	160	324
	Diplomstudium	89	84	173	59	66	125	1	4	5	149	154	303
	Bachelorstudium	10	2	12	5	4	9	0	0	0	15	6	21
Zweitabschluss		16	9	25	14	5	19	6	1	7	36	15	51
	Masterstudium	4	1	5	2	1	3	0	0	0	6	2	8
	PhD-Studium	12	8	20	12	4	16	6	1	7	30	13	43

Studienjahr 2015/16		Österreich			EU			Drittstaaten			Gesamt		
	Studienart	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Gesamt		121	121	242	57	76	133	7	4	11	185	201	386
Erstabschluss		105	108	213	49	66	115	1	0	1	155	174	329
	Diplomstudium	93	104	197	48	64	112	1	0	1	142	168	310
	Bachelorstudium	12	4	16	1	2	3	0	0	0	13	6	19
Zweitabschluss		16	13	29	8	10	18	6	4	10	30	27	57
	Masterstudium	1	0	1	1	1	2	0	0	0	2	1	3
	PhD-Studium	15	13	28	7	9	16	6	4	10	28	26	54

Studienjahr 2014/15		Österreich			EU			Drittstaaten			Gesamt		
	Studienart	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Gesamt		88	93	181	70	71	141	10	8	18	168	172	340
Erstabschluss		79	81	160	65	67	132	6	6	12	150	154	304
	Diplomstudium	70	78	148	62	66	128	6	6	12	138	150	288
	Bachelorstudium	9	3	12	3	1	4	0	0	0	12	4	16
Zweitabschluss		9	12	21	5	4	9	4	2	6	18	18	36
	PhD-Studium	9	12	21	5	4	9	4	2	6	18	18	36

Datenquelle: Wissensbilanz 2017; Kennzahl 3.A.1

Der Frauenanteil unter den AbsolventInnen ist über die Jahre betrachtet stärkeren Schwankungen unterworfen. So ist er im Studienjahr 2014/15 um 4 % und im Studienjahr 2015/16 um weitere 1 % gefallen, um im Studienjahr 2016/17 wiederum um 5 % auf 53 % anzusteigen. Für das Studienjahr 2016/17 liegt der Frauenanteil damit nur mehr 3 % unterhalb des gesamtösterreichischen Werts.

2.3 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Aufnahmetests

Die Definition der Wissensbilanzkennzahl 2.A.4 wurde mit dem Berichtsjahr 2016 geändert (BGBl. II Nr. 97/2016 idF BGBl. II Nr. 69/2017), so dass nunmehr nicht mehr die wenig passende Einteilung in "bestanden / erfüllt" und "nicht bestanden / nicht erfüllt" Verwendung findet, sondern eine Gliederung in Anmeldung, Antritt und Zulassungsberechtigung, welche der Realität der Aufnahmeverfahren an der Medizinischen Universität Innsbruck besser entspricht.

Anzumerken ist, dass die Tests MedAT-H, QMM-BSc und QMM-MSc unter "Humanmedizin" zusammengefasst werden.

MedAT-H, MedAT-Z, QMM-BSc und QMM-MSc 2017 angemeldet

Curriculum	Frauen	Männer	Gesamt
0911 - Zahnmedizin	167,00	106,00	273,00
0912 - Humanmedizin	2137,00	1378,00	3515,00

angetreten

Curriculum	Frauen	Männer	Gesamt
0911 - Zahnmedizin	119,00	76,00	195,00
0912 - Humanmedizin	1657,00	1051,00	2708,00

zulassungsberechtigt

Curriculum	Frauen	Männer	Gesamt
0911 - Zahnmedizin	20,00	20,00	40,00
0912 - Humanmedizin	244,00	197,00	441,00

Datenquelle: Wissensbilanz 2017; Kennzahl 2.A.4

MedAT-H, MedAT-Z, QMM-BSc und QMM-MSc 2016**angemeldet**

Curriculum	Frauen	Männer	Gesamt
Medizin	2103,00	1393,00	3496,00
Zahnmedizin	159,00	100,00	259,00

angetreten

Curriculum	Frauen	Männer	Gesamt
Medizin	1648,00	1092,00	2740,00
Zahnmedizin	120,00	73,00	193,00

zulassungsberechtigt

Curriculum	Frauen	Männer	Gesamt
Medizin	260,00	183,00	443,00
Zahnmedizin	25,00	15,00	40,00

Datenquelle: Wissensbilanz 2016; Kennzahl 2.A.4

MedAT-H, MedAT-Z, QMM-BSc und QMM-MSc 2015**bestanden / erfüllt**

Curriculum	Frauen	Männer	Gesamt
Medizin	226,00	219,00	445,00
Zahnmedizin	23,00	20,00	43,00

nicht bestanden / nicht erfüllt

Curriculum	Frauen	Männer	Gesamt
Medizin	1305,00	884,00	2189,00
Zahnmedizin	99,00	76,00	175,00

Datenquelle: Wissensbilanz 2015; Kennzahl 2.A.4

Die Änderung der Wissensbilanzkennzahl erlaubt keinen Vergleich der Daten aus dem Jahr 2015 mit jenen der Jahre 2016 und 2017.

Während der Frauenanteil an angemeldeten und tatsächlich angetretenen StudienplatzwerberInnen ziemlich konstant zwischen 60 % und 62 % lag, belief sich der Anteil der Frauen bei den Zulassungsberechtigten in den humanmedizinischen Studien 2017 auf nur 55 %; 2016 waren es noch 59 %. Tatsächlich liegt die Erfolgsquote der StudienplatzwerberInnen konstant bei 13 %, jedoch ist die der Frauen um 1 % gefallen und jene der Männer um ein 1 % gestiegen.

3. Personal

3.1 Kopfzahlen

31.12.2017	Frauen	Männer	Gesamt
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	535	651	1.186
Professorinnen und Professoren	16	45	61
Äquivalente zu Professorinnen und Professoren ³	51	152	203
Dozentinnen und Dozenten	32	121	153
Assoziierte Professorinnen und Professoren (KV)	19	31	50
wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	468	455	923
darunter Assistenzprofessorinnen und Assistentenprofessoren (KV)	15	16	31
darunter Universitätsassistentinnen und -assistenten (KV) auf Laufbahnstelle	0	0	0
darunter über F&E-Projekte drittfINANZIerte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	168	152	320
darunter Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung	115	103	218
Allgemeines Personal	627	221	848
darunter über F&E-Projekte drittfINANZIertes allgemeines Personal	174	46	220
darunter Ärztinnen und Ärzte mit ausschließlichen Aufgaben in öffentlichen Krankenanstalten	0	0	0
darunter Krankenpflege und Tierpflege	97	21	118
Insgesamt	1.155	865	2.020

31.12.2016	Frauen	Männer	Gesamt
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	515	651	1.166
Professorinnen und Professoren	13	51	64
Äquivalente zu Professorinnen und Professoren	45	157	202
Dozentinnen und Dozenten	32	129	161
Assoziierte Professorinnen und Professoren (KV)	13	28	41
wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	457	444	901
darunter Assistenzprofessorinnen und Assistentenprofessoren (KV)	20	19	39
darunter über F&E-Projekte drittfINANZIerte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	163	147	310
darunter Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung	121	96	217
Allgemeines Personal	632	212	844
darunter über F&E-Projekte drittfINANZIertes allgemeines Personal	183	42	225
darunter Ärztinnen und Ärzte mit ausschließlichen Aufgaben in öffentlichen Krankenanstalten	0	0	0
darunter Krankenpflege und Tierpflege	76	11	87
Insgesamt	1.146	861	2.007

31.12.2015	Frauen	Männer	Gesamt
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	518	618	1.136
Professorinnen und Professoren	12	54	66
Äquivalente zu Professorinnen und Professoren	43	154	197
Dozentinnen und Dozenten	33	132	165
Assoziierte Professorinnen und Professoren (KV)	10	22	32
wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	463	410	873
darunter Assistenzprofessorinnen und Assistentenprofessoren (KV)	18	14	32
darunter über F&E-Projekte drittfINANZIerte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	156	127	283
darunter Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung	121	90	211
Allgemeines Personal	633	234	867
darunter über F&E-Projekte drittfINANZIertes allgemeines Personal	199	73	272
darunter Ärztinnen und Ärzte mit ausschließlichen Aufgaben in öffentlichen Krankenanstalten	0	0	0
darunter Krankenpflege und Tierpflege	73	11	84
Insgesamt	1.150	850	2.000

Datenquelle: Wissensbilanz 2017; Kennzahl 1.A.1

³ Unter dem Begriff "Äquivalente" fasst das BMBWF die a.o.UniversitätsprofessorInnen und die Assoziierten ProfessorInnen zusammen.

3.2 Vollzeitäquivalente

Aufgrund einer Novellierung der Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten (BGBl. II Nr. 30/2004 idF BGBl. II Nr. 69/2017) werden mit dem Berichtsjahr 2017 Vollzeitäquivalente als Jahresvollzeitäquivalente und nicht mehr als Stichtagsvollzeitäquivalente dargestellt.

Jahresvollzeitäquivalente

2017	Frauen	Männer	Gesamt
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	376,0	519,3	895,3
Professorinnen und Professoren	13,1	48,0	61,1
Äquivalente zu Professorinnen und Professoren	46,4	152,7	199,1
Dozentinnen und Dozenten	30,4	123,2	153,5
Assoziierte Professorinnen und Professoren (KV)	16,0	29,5	45,5
wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	316,6	318,6	635,2
darunter Assistenzprofessorinnen und Assistentenprofessoren (KV)	14,7	17,0	31,7
darunter Universitätsassistentinnen und -assistenten (KV) auf Laufbahnstelle	0,0	0,0	0,0
darunter über F&E-Projekte drittfINANZIerte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	105,8	82,9	188,7
darunter Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung	109,1	98,0	207,1
Allgemeines Personal	462,2	175,0	637,1
darunter über F&E-Projekte drittfINANZIertes allgemeines Personal	120,7	32,4	153,1
darunter Ärztinnen und Ärzte mit ausschließlichen Aufgaben in öffentlichen Krankenanstalten	0,0	0,0	0,0
darunter Krankenpflege und Tierpflege	75,8	19,8	95,7
Insgesamt	838,2	694,3	1.532,5

Datenquelle: Wissensbilanz 2017; Kennzahl 1.A.1

Vollzeitäquivalente zum Stichtag 31.12.

2016 (Stichtag: 31.12.16)	Frauen	Männer	Gesamt
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal gesamt	385,9	522,3	908,2
Professor/inn/en	12,5	50,6	63,1
wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	373,4	471,7	845,1
darunter Dozent/inn/en	30,8	126,0	156,8
darunter Assoziierte Professor/inn/en	11,3	27,5	38,8
darunter Assistenzprofessor/inn/en	17,7	19,0	36,7
darunter über F&E-Projekte drittfINANZIerte Mitarbeiter/innen	110,7	84,9	195,5
darunter Arzt/inn/e/n in Facharztausbildung	116,5	95,4	211,9
Allgemeines Personal gesamt	472,7	174,1	646,7
darunter über F&E-Projekte drittfINANZIertes allgemeines Personal	129,5	30,5	159,9
darunter Arzt/inn/e/n mit ausschließlichen Aufgaben in öffentl. Krankenanstalten	0,0	0,0	0,0
darunter Krankenpflege im Rahmen einer öffentlichen Krankenanstalt	54,4	10,5	64,9
Insgesamt	858,6	696,4	1.555,0

2015 (Stichtag: 31.12.15)	Frauen	Männer	Gesamt
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal gesamt	391,3	515,3	906,6
Professor/inn/en	11,5	53,8	65,3
wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen	379,8	461,5	841,3
darunter Dozent/inn/en	31,1	129,9	161,0
darunter Assoziierte Professor/inn/en	8,8	22,0	30,8
darunter Assistenzprofessor/inn/en	15,2	14,0	29,2
darunter über F&E-Projekte drittfINANZIerte Mitarbeiter/innen	113,8	90,1	203,8
darunter Arzt/inn/e/n in Facharztausbildung	116,4	89,6	206,0
Allgemeines Personal gesamt	473,6	180,1	653,7
darunter über F&E-Projekte drittfINANZIertes allgemeines Personal	126,7	35,8	162,4
darunter Arzt/inn/e/n mit ausschließlichen Aufgaben in öffentl. Krankenanstalten	0,0	0,0	0,0
darunter Krankenpflege im Rahmen einer öffentlichen Krankenanstalt	54,5	10,5	65,0
Insgesamt	864,9	695,4	1.560,4

Datenquelle: Wissensbilanz 2016; Kennzahl 1.A.1

3.3 Anmerkungen zu den Personaldaten

An der Medizinischen Universität Innsbruck sind unverändert überwiegend Frauen beschäftigt. Bei den Kopffzahlen liegt der Anteil zwischen 57 % und 58 %, bei den Vollzeitäquivalenten im Jahr 2017 bei 55 %. Daraus lässt sich auch erkennen, dass mehr Frauen als Männer in Teilzeit beschäftigt sind.

Beim wissenschaftlichen Personal betrug der Frauenanteil im Jahr 2017 nach Köpfen 51 % und nach Vollzeitäquivalenten 50 %. In der Gruppe der UniversitätsprofessorInnen ist der Frauenanteil in den drei Berichtsjahren von 18 % auf 26 % gestiegen; nach Vollzeitäquivalenten beträgt er allerdings 2017 nur 21 %. Unter den a.o.UniversitätsprofessorInnen sind die Frauen mit 21 % (Köpfe) bzw. 20 % (Vollzeitäquivalente) unterrepräsentiert. In der Gruppe der Assoziierten ProfessorInnen beträgt der Frauenanteil 38 % bzw. 35 %. Die Frauen überwiegen hingegen in der Gruppe der ÄrztInnen in Facharztausbildung (53 %) und bei den über Drittmittel finanzierten WissenschaftlerInnen (53 % bzw. 56 %).

Beim allgemeinen Personal betrug der Frauenanteil im Jahr 2017 nach Köpfen 74 % und nach Vollzeitäquivalenten 73 %.

Insgesamt lässt die Personalstruktur der Medizinischen Universität Innsbruck ein deutliches Muster erkennen: je höher die Hierarchiestufe desto geringer der Frauenanteil.

3.4 Kandidatinnen und Kandidaten von Berufungsverfahren

Jahr	Professur	Frauen	Männer	Anteil
2015	Gynäkologische Endokrinologie und Reproduktionsmedizin	7	5	58%
2015	Pädiatrie	2	9	18%
	Gesamt	9	14	39%
2016	Strahlentherapie-Radioonkologie	6	8	43%
2016	Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie	2	13	13%
	Gesamt	8	21	28%
2017	Kinder- und Jugendheilkunde mit besonderer Berücksichtigung der Pädiatrischen Kardiologie § 99/1 UG	1	4	20%
2017	Innere Medizin und Hämatologie und internistische Onkologie	5	8	38%
2017	Innere Medizin und Kardiologie	2	15	12%
2017	Allgemeinchirurgie und Gefäßchirurgie mit dem Arbeitsschwerpunkt Gefäßchirurgie § 99/1 UG	1	2	33%
	Gesamt	9	29	24%

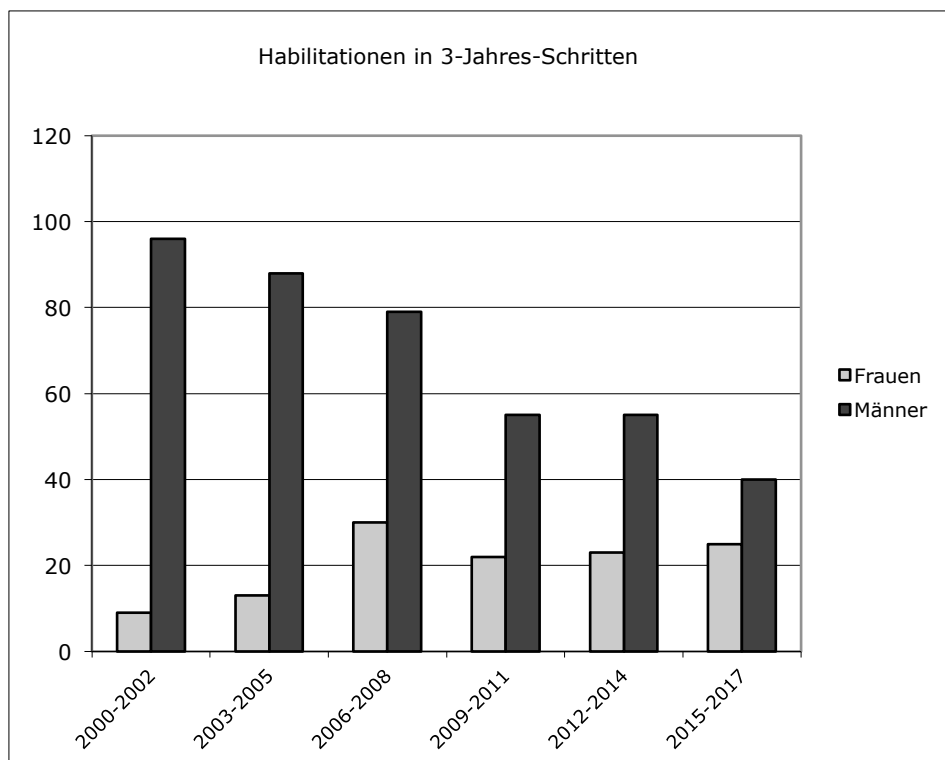
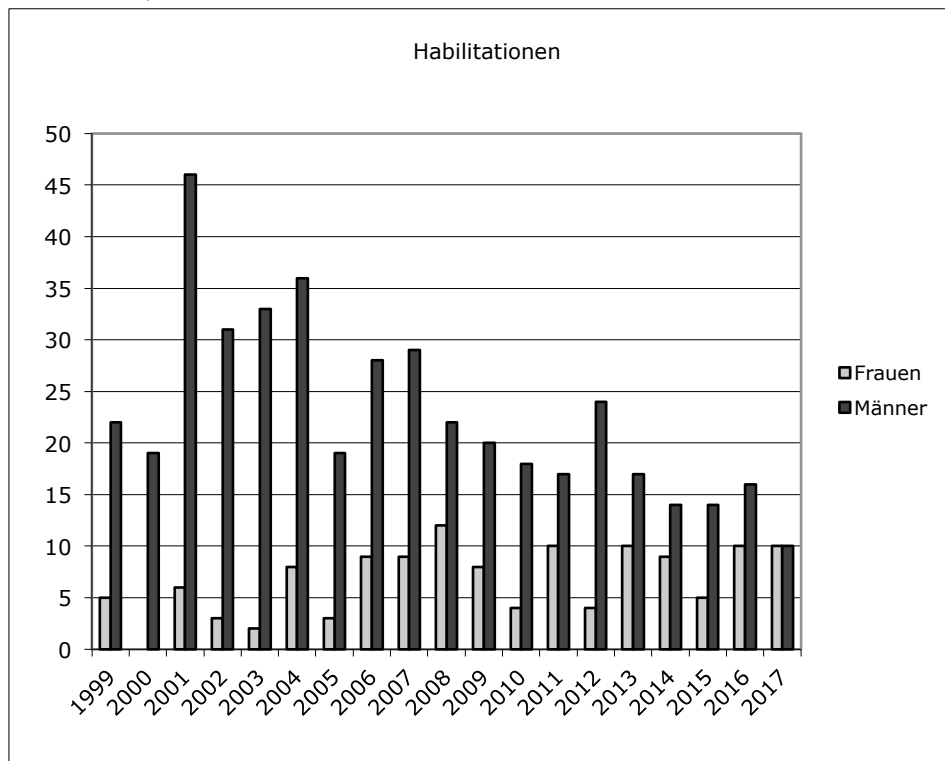
Datenquelle: Evaluation & Qualitätsmanagement

In den acht Berufungsverfahren während des Berichtszeitraums haben sich insgesamt 90 Personen beworben. Der Frauenanteil belief sich auf 29 %. Ein Berufungsverfahren führt zu keiner Stellenbesetzung, zwei Professuren wurden mit Frauen besetzt, vier mit Männern.⁴

⁴ Zu den Berufungsverfahren 2005-2014 s. Bericht zum Frauenförderungsplan 2014; vgl. auch die Wissensbilanzkennzahlen 1.A.2 "Anzahl der Berufungen an die Universität" und 1.A.5 "Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren".

4. Habilitationen

Im Berichtszeitraum haben sich insgesamt 65 Personen an der Medizinischen Universität Innsbruck habilitiert. Der Frauenanteil lag im Jahr 2017 bei historischen 50 %. Die Darstellung in 3-Jahres-Schritten zeigt ebenfalls eine kontinuierliche Zunahme des Anteils weiblicher Habilitierter (2000-2002: 9 %; 2015-2017: 38 %).⁵



Datenquelle: Evaluation & Qualitätsmanagement

⁵ Die entsprechende Kennzahl wurde aus der Wissensbilanz gestrichen, so dass kein österreichweiter Vergleich oder ein Vergleich über die Medizinischen Universitäten mehr möglich ist.

5. Intramurale Forschungsförderung und Forschungsprämien

In diesem Abschnitt werden die über das Servicecenter Forschung vergebenen Mittel der intramuralen Forschungsförderung (Wissenschaftspreise, Projektförderung, Stipendien) und die Forschungsprämien, welche erstmals 2017 vergeben wurden,⁶ dargestellt.

In den insgesamt 35 Vergabeverfahren im Berichtszeitraum haben sich 395 Personen beworben, der Frauenanteil betrug 46 %.⁷ Hiervon wurden 142 Personen mit einer Förderung bedacht, der Frauenanteil betrug 39 %. Die Erfolgsquote bei Bewerberinnen lag bei 31 %, jene bei männlichen Bewerbern bei 40 %.

Von den insgesamt im Berichtszeitraum vergebenen € 1.392.993,75 kamen € 525.981,33, d.s. 38 %, Frauen zugute. Die durchschnittliche Förderung betrug bei Frauen € 9.392,52 bei Männern € 10.081,54.

In der Kategorie **Projektförderung** (MUI-Start, TWF, D. Swarovski-Förderungsfonds) bewarben sich 188 Personen, 47 % davon Frauen. Gefördert wurden 45 Anträge, 42 % von Frauen. Die Erfolgsquote der Männer lag bei 26 %, jene der Frauen bei 21 %. Von den insgesamt in dieser Kategorie ausgeschütteten € 1.143.519,77 gingen 40 % an Frauen. Die durchschnittliche Förderung für von Männern eingereichte Projekte lag bei € 26.374,63, für Projekte von Frauen bei € 24.093,65.

In der Kategorie **Wissenschaftspreise** (Preis der Landeshauptstadt Innsbruck für wissenschaftliche Forschung, Sanofi Forschungspreis, Preis des Fürstentums Liechtenstein für wissenschaftliche Forschung, Dr. Otto Seibert-Preis zur Förderung von Forschung für gesellschaftlich Benachteiligte, Dr. Otto Seibert Wissenschafts-Förderungspreis, Prof. Brandl Preis) gab es 96 Bewerbungen, der Frauenanteil lag bei 48 %. Preise wurden an 23 Personen vergeben, davon 39 % Frauen. Die Erfolgsquote der Frauen lag bei 20 %, die der Männer bei 28 %. Für Wissenschaftspreise wurden insgesamt € 69.500,00 an Preisgeldern vergeben, davon 40 % an Frauen.

In der Kategorie **Stipendien** (i-med Auslandsstipendien, i-med Forschungsstipendien, Allgemeine Hochschulstipendienstiftung) haben sich 58 Personen beworben, davon 52 % Frauen. Von den 33 geförderten Einreichungen kamen 48 % von Frauen. Die Erfolgsquote der Frauen lag bei 53 %, jene der Männer bei 61 %. In dieser Kategorie wurden € 60.431,95 ausgeschüttet, 48 % davon gingen an Frauen. Das durchschnittliche Stipendium belief sich auf € 1.825,98 bei Frauen, auf € 1.836,25 bei Männern.

In der Kategorie **Reisekosten** (EU-Anschubfinanzierung, MUI Travel Grants) bewarben sich 19 Personen, der Frauenanteil lag bei 58 %. Reisekosten wurden an 17 Personen vergeben, davon 59 % Frauen. Die Erfolgsquote lag bei Männern bei 88 % und bei Frauen bei 91 %. In der Kategorie Reisekosten wurden lediglich € 7.647,40 vergeben, 53 % davon an Frauen.

Für die **Forschungsprämie** gab es 34 Einreichungen, 18 % von Frauen. Prämienauszahlungen erfolgten in 24 Fällen bei einem Frauenanteil von 8 %. Die Erfolgsquote der Einreichungen von Männern lag bei 79 %, bei jenen von Frauen bei 33 %. Von den insgesamt verteilten Prämiegeldern in der Höhe von € 111.894,63 gingen 7 % (€ 7.463,57) an Frauen. Die durchschnittliche Prämie für Frauen lag bei € 3.731,79, jene für Männer bei € 4.746,87.

⁶ Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck, SJ 2016/2017, 60. St., Nr. 225.

⁷ Mehrfachzahlungen einzelner Personen sind hierbei möglich, wenn eine Person sich in mehreren Verfahren beworben hat oder das Verfahren an sich eine mehrfache Bewerbung zuließ (z.B. Forschungsprämie).

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 die Unterschiede in der Entlohnung von Frauen und Männern für das Universitätspersonal, nach diversen Merkmalen gegliedert und den unterschiedlichen Personalkategorien entsprechend, dargestellt. Während aber die Wissensbilanz lediglich einige Gruppen des wissenschaftlichen Personals hinsichtlich des Lohngefälles für berichtenswert erachtet (ProfessorInnen, a.o.ProfessorInnen, A2-StelleninhaberInnen), wird hier das gesamte Personal abgedeckt, da nicht erkennbar ist, warum die durchschnittliche Entlohnung von Frauen und Männern etwa bei ProjektmitarbeiterInnen, Ärztinnen und Ärzten in Facharztausbildung oder generell beim allgemeinen Personal nicht berichtenswert sein sollte. Abweichend von der Wissensbilanz wird das durchschnittliche Gehalt über den Mittelwert errechnet und nicht über den Median.

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

Für 2015 wurden 1.878 Beschäftigungsverhältnisse bei einer Summe der Jahresvollzeitäquivalenten von 1.482,19, für 2016 insgesamt 1.881 Beschäftigungsverhältnisse (Summe der Jahresvollzeitäquivalenten: 1.486,6) und für 2017 insgesamt 1.843 Beschäftigungsverhältnisse (Summe der Jahresvollzeitäquivalenten: 1.460,46) in die Berechnungen eingeschlossen.

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, Auslagenersatz, 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 2017 war dieser Tag in Österreich der 13. Oktober. Der *Gender Pay Gap* und der daraus errechnete *Equal Pay Day* werden bei jenem Geschlecht angeführt, für welches die niedrigere durchschnittliche Jahresentlohnung berechnet wurde. Meist sind dies die Frauen, bisweilen auch die Männer.

Die Rohdaten zur Berechnung des *Gender Pay Gap* und des *Equal Pay Day* wurden von der Personalabteilung bereitgestellt.

6.2 Gesamtes Personal

2017	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	792,69	69.747,42	72,48%	20.09.
Männer	665,77	96.230,45		

2016	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	820,34	67.947,99	71,54%	17.09.
Männer	664,41	94.975,71		

2015	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	809,66	67.659,53	72,27%	19.09.
Männer	669,29	93.624,51		

Die Betrachtung des gesamten Personals der Medizinischen Universität Innsbruck zeigt im Berichtszeitraum einen deutlichen *Gender Pay Gap*: Männer verdienen durchschnittlich rd. 30 % mehr als Frauen. Einer der Gründe hierfür ist der hohen Anteil von Frauen im allgemeinen Personal, da dieses im Vergleich zum wissenschaftlichen Personal weitaus niedriger entlohnt wird. Der universitäre *Equal Pay Day* liegt damit unverändert deutlich vor dem in Österreich.

6.3 Beamte / Angestellte

Beamte

2017	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	48,16	138.743,85	93,84%	07.12.
Männer	166,29	147.851,70		

2016	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	47,77	135.062,64	92,24%	01.12.
Männer	171,41	146.421,95		

2015	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	50,17	130.165,96	91,92%	30.11.
Männer	178,29	141.602,61		

Bei den der Universität zur dauernden Dienstleistung zugewiesenen Beamten ist der *Gender Pay Gap* deutlich geringer, so dass auch der *Equal Pay Day* erst später anzusetzen ist. Über den dreijährigen Berichtszeitraum hat sich der *Gender Pay Gap* zudem um rd. 2 % verringert.

Angestellte

2017	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	744,53	66.097,91	81,10%	22.10.
Männer	499,48	81.505,70		

2016	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	772,58	64.614,69	80,81%	20.10.
Männer	493,00	79.959,89		

2015	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	759,48	64.204,09	80,75%	20.10.
Männer	491,00	79.508,77		

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 hat sich 2017 etwas nach hinten verschoben.

6.4 Globalbudget und Drittmittel

Globalbudget

2017	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	580,96	76.095,78	71,37%	16.09.
Männer	559,90	106.621,04		

2016	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	594,10	74.325,12	70,78%	14.09.
Männer	555,54	105.012,85		

2015	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	592,02	73.954,58	71,33%	16.09.
Männer	557,50	103.682,24		

Berücksichtigt man nur solche Anstellungsverhältnisse, welche zu Lasten des Globalbudgets der Universität bestehen, so zeigt sich ein starker *Gender Pay Gap* und der *Equal Pay Day* liegt Mitte September.

Drittmittel

2017	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	211,73	55.034,42	96,64%	17.12.
Männer	105,87	56.948,95		

2016	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	226,25	53.528,49	95,34%	12.12.
Männer	108,87	56.144,53		

2015	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	217,63	52.658,98	94,41%	09.12.
Männer	111,80	55.774,11		

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.

6.5 Wissenschaftliches und allgemeines Personal

Wissenschaftliches Personal

2017	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	356,04	92.845,98	84,65%	03.11.
Männer	505,82	109.682,15		

2016	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	368,01	90.513,92	83,61%	31.10.
Männer	503,86	108.253,24		

2015	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	374,24	89.939,25	84,37%	02.11.
Männer	507,20	106.605,72		

Der Unterschied in der Entlohnung zwischen Männern und Frauen in der Gruppe des wissenschaftlichen Personals liegt mit einem *Gender Pay Gap* von rd. 84 % und einem *Equal Pay Day* Anfang November etwas besser als jener, der in Österreich angesetzt wird.

Allgemeines Personal

2017	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	436,65	50.538,73	95,94%	15.12.
Männer	159,95	52.676,02		

2016	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	452,34	49.386,30	97,23%	19.12.
Männer	160,55	50.791,03		

2015	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	435,41	47.933,92	95,64%	14.12.
Männer	162,10	50.119,91		

In der Gruppe des allgemeinen Universitätspersonals ist wie bisher der Unterschied in der Entlohnung unter dem Aspekt des *Gender Pay Gap* gering.

6.6 Personalkategorien des wissenschaftlichen Personals

UniversitätsprofessorInnen

2017	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	13,04	187.150,58		
Männer	49,95	160.238,22	85,62%	07.11.

2016	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	11,25	176.033,44		
Männer	52,30	155.395,23	88,28%	17.11.

2015	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	13,58	171.198,63		
Männer	56,38	151.038,18	88,22%	17.11.

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 UG⁸ in dieser Gruppe verzichtet und es werden alle UniversitätsprofessorInnen zusammengefasst.

a.o.UniversitätsprofessorInnen und Assoziierte ProfessorInnen

2017	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	46,15	123.479,70	85,98%	08.11.
Männer	151,97	143.617,79		

2016	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	41,58	128.575,34	90,04%	23.11.
Männer	153,25	142.792,37		

2015	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	39,10	123.549,81	88,06%	16.11.
Männer	150,43	140.297,16		

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, werden diese beiden Personengruppen zusammengefasst. Es zeigt sich wie schon in den früheren Jahren ein merkbarer *Gender Pay Gap* und der *Equal Pay Day* liegt im November.

AssistenzprofessorInnen und A2-Stellen-InhaberInnen

2017	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	21,84	128.386,37		
Männer	28,24	124.682,45	97,12%	19.12.

2016	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	24,26	118.419,11		
Männer	31,12	117.348,53	99,10%	26.12.

2015	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	25,55	115.969,62	92,34%	02.12.
Männer	32,39	125.587,02		

In dieser Personengruppe schwankt der *Gender Pay Gap* im Berichtszeitraum auffällig. Eine klare Tendenz lässt sich daraus kaum ablesen.

FachärztInnen, Senior Scientists, PostDocs, DoktorandInnen etc.

2017	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	169,03	70.956,36	92,19%	01.12.
Männer	178,90	76.965,09		

2016	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	177,11	70.040,44	94,38%	09.12.
Männer	174,64	74.213,33		

2015	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	178,26	69.089,75	93,62%	06.12.
Männer	179,61	73.794,97		

⁸ 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.

In dieser Gruppe ist eine etwas niedrigere durchschnittliche Entlohnung der Frauen feststellbar, der *Equal Pay Day* liegt Anfang Dezember.

ÄrztInnen in Facharztausbildung

2017	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	105,98	103.468,41	98,96%	26.12.
Männer	96,75	104.557,99		

2016	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	113,45	101.672,57	97,28%	20.12.
Männer	92,54	104.515,55		

2015	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	117,76	101.741,62	98,05%	22.12.
Männer	88,03	103.765,96		

In der Gruppe der ÄrztInnen in Facharztausbildung zeigen sich kaum Entlohnungsunterschiede. Der *Equal Pay Day* liegt 2017 am Jahresende.

6.7 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.

(1) bis 25 Jahre

2017	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	50,34	44.286,51	96,07%	15.12.
Männer	11,88	46.098,25		

2016	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	55,64	41.754,27	99,37%	27.12.
Männer	11,91	42.020,94		

2015	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	65,92	41.302,05	92,68%	03.12.
Männer	15,53	44.563,27		

2014	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	84,50	31.774,42	92,19%	01.12.
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.

(2) 26 bis 35 Jahre

2017	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	310,61	65.559,93	86,03%	08.11.
Männer	204,90	76.209,41		

2016	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	340,91	66.393,17	88,85%	19.11.
Männer	208,01	74.728,94		

2015	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	331,62	66.080,03	90,91%	26.11.
Männer	204,49	72.688,99		

2014	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	321,09	47.314,20	89,29%	20.11.
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.
Männer	195,98	50.318,90		

(3) 36 bis 45 Jahre

2017	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	191,05	77.769,97	83,92%	01.11.
Männer	158,54	92.669,99		

2016	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	194,22	74.551,00	81,66%	24.10.
Männer	161,38	91.297,81		

2015	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	196,62	75.482,17	81,35%	22.10.
Männer	166,97	92.789,42		

2014	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	188,44	50.147,75	75,27%	30.09.
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.
Männer	170,41	66.791,17		

(4) 46 bis 55 Jahre

2017	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	175,98	68.506,19	64,72%	23.08.
Männer	155,07	105.849,85		

2016	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	177,54	67.757,98	62,09%	13.08.
Männer	160,49	109.126,26		

2015	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	167,40	68.660,51	63,37%	18.08.
Männer	170,77	108.355,31		

2014	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	156,47	52.568,80	63,90%	20.08.
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.
Männer	179,84	79.212,72		

(5) ab 56 Jahren

2017	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	64,72	89.714,22	67,06%	31.08.
Männer	135,37	133.785,61		

2016	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	52,05	83.792,98	63,13%	17.08.
Männer	122,62	132.733,70		

2015	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	48,10	77.293,37	58,09%	30.07.
Männer	111,54	133.063,88		

2014	VZÄ	Ø-Entlohnung	Gender Pay Gap	Equal Pay Day
Frauen	27,13	63.926,11	63,12%	17.08.
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.
Männer	97,37	98.277,56		