



FEMtech
Gender Booklet

Außeruniversitäre Forschung

2006



FORSCHUNG AUSTRIA

Zukunft verbindet.

femtech

Vierter Monitoringbericht zur Chancengleichheit
von Frauen und Männern in außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen
Forschungseinrichtungen für das Jahr 2006.

INHALT

VORWORT STAATSEKRETÄRIN CHRISTA KRANZL	4
VORWORT PRÄSIDENT DER FORSCHUNG AUSTRIA ERICH GORNIK	5
VORWORT DES PROJEKTTEAMS	6
IM BRENNPUNKT: „VEREINBARKEITSPROBLEME? – KEINE, DENN DAS MACHT ALLES MEINE FRAU!“ HELENE SCHIFFBÄNKER	7
Teil 1: Kinderanzahl von Beschäftigten der AUF gesamt	8
Teil 2: Vereinbarkeit: Befragung von Forscherinnen und Forschern mit Kindern	11
GESAMTERGEBNISSE: DER FRAUENANTEIL STAGNIERT, GENDER-MAINSTREAMING BRAUCHT NEUEN SCHWUNG INGRID SCHACHERL	17
Die Ergebnisse in Tabellen	26
Die untersuchten Forschungseinrichtungen	28
ERGEBNISSE – DETAIL: CHANCENGLEICHHEIT BRAUCHT MEHR ALS GLEICHBEHANDLUNG INGRID SCHACHERL	29
Austrian Cooperative Research	30
Austrian Research Centers	32
Christian Doppler Forschungsgesellschaft	34
JOANNEUM RESEARCH	36
K_ind/K_net-Kompetenzzentren	38
K _{plus} -Kompetenzzentren	40
Salzburg Research	42
Upper Austrian Research	44
KONTAKTE	46
IMPRESSUM	47

CHANCENGLEICHHEIT BRAUCHT DIFFERENZIIERTES DENKEN

Gleiches gleich, Ungleiches ungleich behandeln, lautet ein juristischer Grundsatz. Es ist state-of-the-art, dass Frauen und Männer im Berufsleben spezifische Bedürfnisse aufgrund unterschiedlicher Ausgangslagen haben. Gleiche Chancen lassen sich daher nur erreichen, wenn auch in der Forschungspolitik auf die unterschiedlichen Bedürfnisse mit speziell abgestimmten, also gendersensiblen Maßnahmen geantwortet wird. Gleichbehandlung kann nur ein erster Schritt sein, dem wirkliches Gender-Mainstreaming folgen muss, soll die Attraktivität der Forschung für Frauen und damit ihr zahlenmäßiger Anteil steigen, sollen Frauen die gleichen Karrierechancen bekommen wie Männer.

Es ist daher nötig, dieses Prinzip differenzierten Denkens in der Organisationskultur der außeruniversitären naturwissenschaftlichen Forschung in Österreich zu verankern. Die Institutionalisierung von Gender-Mainstreaming ist dafür ein wichtiges Instrument, um Chancengleichheit nachhaltig abzusichern. Sie muss über Regelwerke hinaus zu einem selbstverständlichen Bestandteil des alltäglichen Handelns und Entscheidens im Forschungsbetrieb werden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist ein weiterer wichtiger Baustein, Frauen wie Männern beispielsweise durch qualifizierte Teilzeitangebote Karrieren in der Forschung und damit gleiche Chancen zu ermöglichen.

Gender-Mainstreaming hat in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen bereits wichtige Etappenziele erreicht. Das Programm FEMtech des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie leistet dazu entscheidende Beiträge. Es hat den Weg geebnet für Bewusstseinsbildung, hat durch seine Instrumente zahlreiche Förderungsmaßnahmen in den Institutionen ermöglicht und liefert mit dem Gender Booklet ein wichtiges Instrument, die Entwicklung nicht nur im Auge zu behalten, sondern daraus Handlungsbedarf für die Zukunft abzuleiten. Und wie die jüngsten Zahlen belegen, gibt es noch viel zu tun: Nur rund ein Fünftel aller wissenschaftlich Mitarbeitenden in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind Frauen, und es scheint, als würden die Anstrengungen dieser Organisationen stagnieren. Es gilt daher, in Erinnerung zu rufen, dass Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Forschung kein Selbstzweck ist. Sie zu erreichen, ist nicht nur moralische Verpflichtung, sondern auch zentraler Beitrag, die Innovationskraft von Österreichs Forschung zu steigern, um den Wohlstand des Landes und die Wettbewerbskraft der Wirtschaft abzusichern.



Christa Kranzl

Staatssekretärin im Bundesministerium
für Verkehr, Innovation und Technologie

DIE ANSTRENGUNGEN FORCIEREN

Zum Standard in den Einrichtungen der außeruniversitären technisch-naturwissenschaftlichen Forschung wurden bereits zahlreiche Bausteine des Gender-Mainstreamings. Beispielsweise Gendersensibilität beim Personalrecruiting und im Sprachgebrauch oder das durchgängige Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle. Diese Entwicklung zeigt die Erfolge der vergangenen Jahre in den Bemühungen um mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern auf.

Die punktuellen Erfolge, die die Erhebung des vierten Gender Booklets für das Jahr 2006 zur Situation von Frauen in der außeruniversitären Forschung ausweist, können aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass vor uns noch ein weiter Weg zu einem nachhaltig verankerten Gender-Mainstreaming liegt. Der leicht gesunkene Frauenanteil, vor allem aber der überdurchschnittliche Rückgang an Frauen infolge der geschrumpften Zahl wissenschaftlich Beschäftigter ist Anlass daran zu erinnern, dass sinkende Chancengleichheit auch sinkende Innovationskraft der Forschungseinrichtungen und damit eine Schwächung des Forschungsstandortes Österreich bedeutet. Aber auch Defizite, wie vor allem der Mangel an qualifizierten Teilzeitstellen und die nur seltene Förderung hoch qualifizierter Frauen, gefährden die Gleichheit der Chancen. Als Präsident der Forschung Austria rufe ich daher alle EntscheidungsträgerInnen der auf der Plattform der Forschung Austria arbeitenden Institutionen auf, das Ziel gleicher Chancen für Frauen und Männer nicht aus den Augen zu verlieren.

Auf die Seitwärtsbewegung, die die Ergebnisse des Gender Booklets nahelegen, muss ein Durchstarten folgen. Die Anstrengungen der vergangenen Jahre müssen fortgeführt werden, um Gender-Mainstreaming zu institutionalisieren und darüber hinaus zu einem selbstverständlichen Teil der Unternehmenskultur werden zu lassen. Ich bin sicher, dass es den in der Forschung Austria vertretenen Einrichtungen gelingen wird, dem Streben nach Chancengleichheit von Frauen und Männern wieder Schwung zu verleihen und Gender-Mainstreaming zu gelebter Überzeugung zu machen.



A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, connected strokes.

Univ.-Prof. Dr. Erich Gornik
Präsident der Forschung Austria

DIE HERAUSFORDERUNG ANNEHMEN

Zum vierten Mal hat das Gender Booklet Daten zur Entwicklung der Chancengleichheit in den Einrichtungen der außeruniversitären Forschung mit naturwissenschaftlich-technischer Ausrichtung erhoben. 85 Forschungseinrichtungen haben an der Befragung für das Jahr 2006 teilgenommen.

Nach drei Jahren Wachstum in den Einrichtungen ist der Frauenanteil 2006 leicht zurückgegangen und entspricht in etwa dem Wert des Jahres 2004. Er liegt derzeit bei 20 Prozent nach dem bisherigen Höchststand von 21,4 Prozent im Jahr 2005. Bedenklich an dieser Entwicklung ist, dass im Zuge des leichten allgemeinen Rückgangs an wissenschaftlich Beschäftigten die Zahl der Frauen überdurchschnittlich stark geschrumpft ist. Während 2006 um 44 WissenschaftlerInnen und damit um 1,5 Prozent weniger in der außeruniversitären Forschung arbeiteten, ging der Anteil an Frauen um über 7 Prozent zurück. Zwar betrifft dieser Rückgang nicht alle untersuchten Einrichtungen in gleichem Ausmaß, drei weiteten den Frauenanteil aus, zwei von ihnen sogar im Zuge der Erhöhung des gesamten Personalstands. Insgesamt können diese Teilerfolge aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass quantitativ gesehen 2006 einen Rückschlag für Gender-Mainstreaming bedeutet.

Entscheidend für das Gesamtbild ist aber natürlich auch die Umsetzung von qualitativen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Hier macht sich die Arbeit der vergangenen Jahre positiv bemerkbar: Zentrale Bausteine zur Förderung des Gender-Mainstreamings sind in allen untersuchten Einrichtungen zum Standard des Handelns geworden, allen voran das Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle und die Verwendung gendersensibler Kommunikation. Aus Sicht des bmvit-Programms FEMtech-fORTE zur Förderung von Frauen in Forschung und Technik erfreulich ist auch, dass die Integration von Chancengleichheit in die Unternehmenskultur zum überwiegenden Teil auf die Inanspruchnahme der FEMtech-Förderungsinstrumente und -initiativen zurückgeht.

Weniger positiv ist aber zum einen die Beobachtung, dass Gender-Mainstreaming noch nicht durchgängig, beispielsweise durch die Einrichtung von eigenen Gender-Beauftragten, institutionalisiert ist. Zum anderen, dass vereinzelt Chancengleichheit mit Gleichbehandlung gleichgesetzt wird. Frauen können nur dann ihre Chancen ganz nützen, wenn der gleichförmigen Behandlung beider Geschlechter eine auf ihre jeweiligen Bedürfnisse abgestimmte Personalpolitik entgegengesetzt wird. Denn die Ausgangssituation von Frauen im Berufsleben unterscheidet sich immer noch von jener der Männer, gleiche Behandlung schreibt daher Ungleichheit fort.

Dass diese ungleiche Ausgangslage nach wie vor Realität ist, zeigt die diesjährige Schwerpunktstudie des Gender Booklets zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben deutlich. Eine Befragung von ForscherInnen mit Kindern zeigt, dass deren Betreuung sowie familiäre Verpflichtungen immer noch in weit stärkerem Ausmaß von Frauen wahrgenommen werden. Aufgrund dieser hohen unbezahlten Arbeitsleistung sind diese Forscherinnen weit öfter in Teilzeit beschäftigt als die wissenschaftlich tätigen Väter.

Eine zentrale Hürde für Frauen ist daher weiterhin der Mangel an Teilzeitstellen für hoch qualifizierte MitarbeiterInnen. Mittels dieser Erhebung im Rahmen des Gender Booklets liegen nun erstmals Einblicke zur (Un-)Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung mit Privat- und Familienleben vor. Maßnahmen zur Verbesserung der Situation können darauf aufbauen.

Auch im Jahr 2006 ist das Gender Booklet seinem Anspruch, die Situation der Chancengleichheit mit vergleichenden und neuen Daten darzustellen und den zukünftigen Handlungsbedarf aufzuzeigen, wieder gerecht geworden. Die insgesamt als Seitwärtsbewegung zu bezeichnende Entwicklung hat deutlich gemacht, wie wichtig das laufende Monitoring des Gender-Mainstreamings ist. Das Projektteam des diesjährigen Gender Booklets sieht die Ergebnisse als Herausforderung, das bereits erreichte Niveau an Gender-Mainstreaming nachhaltig zu verankern und weiter auszubauen.

Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen das Projektteam



Gertraud Oberzaucher, bmvit
Ingrid Schacherl, JOANNEUM RESEARCH
Manuela Schein, FFG
Helene Schiffbänker, JOANNEUM RESEARCH

„VEREINBARKEITSPROBLEME? – KEINE, DENN DAS MACHT ALLES MEINE FRAU!“

ZUR (UN-)VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN IN AUßERUNIVERSITÄREN NATURWISSENSCHAFTLICH-TECHNISCHEN FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN IN ÖSTERREICH

HELENE SCHIFFBÄNKER, JOANNEUM RESEARCH

Eine Datenlücke zur Situation von WissenschaftlerInnen mit Kindern in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung füllt das Gender Booklet 2006 mit seiner diesjährigen Schwerpunktuntersuchung zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Als Grundlage für die Vereinbarkeitsdiskussion wurde erst einmal in den untersuchten Forschungseinrichtungen nachgefragt, wie viele der wissenschaftlich tätigen Frauen und Männer Kinder haben. In einem zweiten Schritt kamen dann diese Mütter und Väter in einer kurzen Befragung selbst zu Wort.

Auf der Ebene der Individuen, also der befragten Mütter und Väter, wird deutlich, dass die Vereinbarkeit wissenschaftlicher Arbeit mit Kinderbetreuungsverpflichtungen nach wie vor sehr geschlechtsspezifische Formen aufweist.

- Teilzeit wird vor allem von Frauen bzw. von fast allen Müttern in Anspruch genommen, Männer mit Kindern arbeiten insgesamt weniger oft Teilzeit als Männer ohne Kinder. Kinder sind also nicht das Hauptmotiv für eine Teilzeitbeschäftigung von Männern.
- Teilzeitbeschäftigte Frauen arbeiten um 64% mehr unbezahlt als teilzeitbeschäftigte Männer.
- Gleichzeitig bezeichnen Frauen die Teilzeitarbeit als Haupthürde der Vereinbarkeit, während Männer vor allem die zu geringe Flexibilität der Arbeitszeit belastet.

- Immerhin geben fast ein Viertel der wissenschaftlich tätigen Mütter (23%) und auch 19% der wissenschaftlich tätigen Väter an, bezahlte und unbezahlte Arbeit mit dem Partner/der Partnerin ausgewogen zu verteilen.
- Trotz allem: Frauen scheinen besser motiviert, rund einem Fünftel macht der Job mit Kind mehr Freude als vor dem Kind/den Kindern, bei Männern sind es nur 7%
- Damit bestätigen sich bekannte Rationalisierungsstrategien: Betroffene handhaben ihre Situation, so gut es geht, und sind zufrieden damit, weil kein Handlungsspielraum gesehen wird. Unter diesen Rahmenbedingungen schließt sich der Kreis: Teilzeit ist für Frauen die Arbeitsform, die Vereinbarkeit ermöglicht, aber gleichzeitig ein Karrierehindernis darstellt. Der Karriere hinderlich ist sie, weil zu wenig „gute“ Jobs für Teilzeitbeschäftigte angeboten werden, aber fast alle Mütter teilzeitbeschäftigt sind.

Auf unterschiedlichen Ebenen sind Interventionen gefragt; für eine Verbesserung der Situation braucht es daher die Einrichtung qualifizierter Teilzeitstellen, flexiblere Arbeitszeitregelungen, den Ausbau des Angebots an Kinderbetreuungsplätzen, höhere Zuverdienstgrenzen und ein neues Rollenverständnis von Frauen und Männern in der Gesellschaft.



ÜBER DIE STUDIE

Für die Frage der Chancengleichheit von Frauen und Männern in den außeruniversitären, naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen, kurz AUF, stellt die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eine zentrale Weichenstellung dar: Studien belegen, dass in der Phase der (potenziellen) Familiengründung die entscheidenden Karriereschritte gemacht werden. Kinderbedingte Unterbrechungen in diesen wichtigen Jahren führen zu ungleichen Positionen auf der Karriereleiter, die im gesamten beruflichen Werdegang nicht mehr aufzuholen sind. Gleichzeitig sind kind(er)-bedingte Berufspausen und eine häufig daran anschließende Teilzeitbeschäftigung die Hauptursachen für die sichtbaren Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern. Darüber hinaus ist die wissenschaftliche Arbeitskultur bestimmt durch lange Anwesenheitszeiten und die Vorstellung nahezu unumschränkter zeitlicher Verfügbarkeit: Es besteht der Mythos, dass Wissenschaft die Forschenden „ganz braucht“. – Diese Merkmale scheinen mit der Verantwortung für Kinder(-betreuung) tatsächlich schwierig zu vereinbaren.

KINDER & VEREINBARKEIT IN DEN AUF: UMFASSENDE DATEN FEHLEN BISHER

In Österreich fehlen bislang sowohl umfassende Daten zur Situation von WissenschaftlerInnen mit Kindern (Generativität) in den AUF als auch zur Vereinbarkeit. Die Frage, wie weit Kinder mit den Anforderungen wissenschaftlicher Tätigkeit vereinbar sind, wurde bislang vor allem im Kontext universitärer Forschung betrachtet. Papouschek/Pastner (2002)¹ führten eine

qualitative Analyse der Vereinbarkeitsthematik in der österreichischen (allerdings nicht naturwissenschaftlich-technischen) außeruniversitären Forschung durch und gelangten dabei zur Einschätzung, dass aufgrund der hohen beruflichen Anforderungen und der persönlichen Ansprüche „viele der befragten Wissenschaftlerinnen Kinder und Beruf als nicht vereinbar sehen und sich gegen Kinder entscheiden beziehungsweise die Erfüllung eines eventuellen Kinderwunsches auf später verschieben“ (S. 21). – Tatsächlich wird gegenwärtig die niedrige Geburtenrate von Akademikerinnen häufig diskutiert, neuere deutsche Studien (Dinklage 2005, Schmitt 2005) sprechen von 40% kinderlosen Akademikerinnen.

TEIL 1: KINDERANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN DER AUF GESAMT

In der Gender Booklet-Befragung² wurde von den einzelnen Forschungseinrichtungen angegeben, dass im Jahr 2006 insgesamt 565³ Beschäftigte mit Kindern angestellt waren – dies entspricht rund 25% aller beschäftigten Personen. Zieht man zum Vergleich die Volkszählungsdaten für die Branche Forschung und Entwicklung (Natur-, Agrarwissenschaft und Medizin)⁴ aus dem Jahr 2001 heran, so zeigt sich, dass in den Forschungseinrichtungen der Gender Booklet-Befragung der Anteil der beschäftigten Väter und Mütter unterdurchschnittlich ist. In den Volkszählungsdaten sind rund 36% des wissenschaftlichen Personals Eltern von einem oder mehreren Kindern – bei Frauen ist der Anteil mit 34% etwas geringer als bei Männern mit 37% (vgl. Abbildung 1).

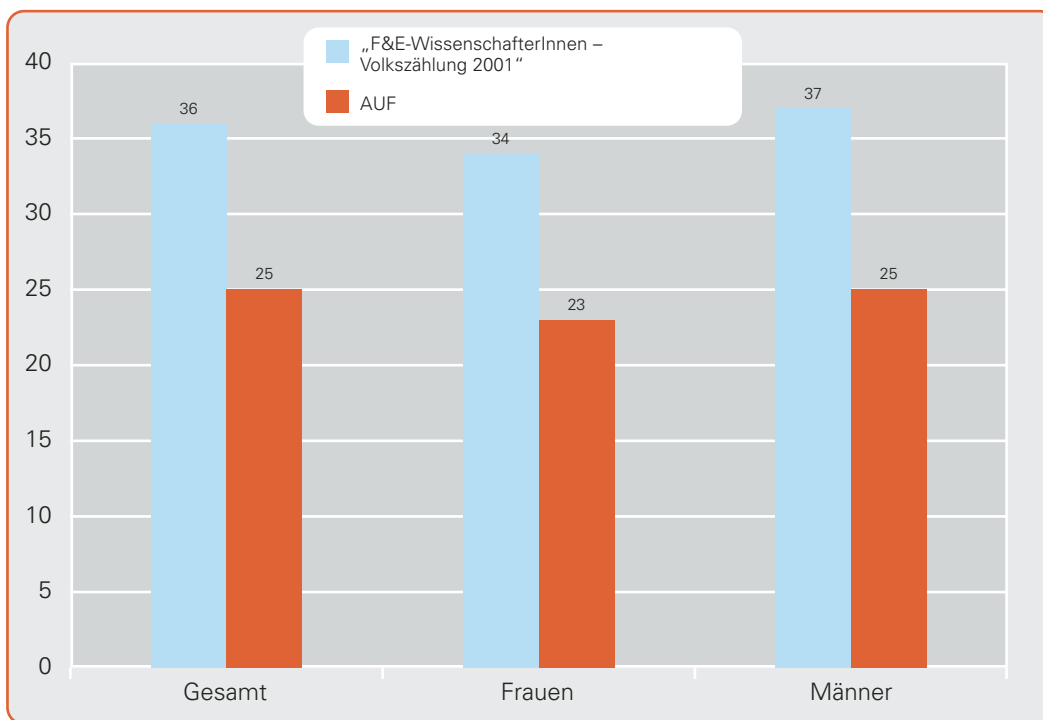


Abbildung 1: Anteil der wissenschaftlich Beschäftigten mit Kindern in technologieintensiven Branchen⁵ im Vergleich zu den außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen nach Geschlecht (in Prozent)

Quelle: Volkszählung 2001, Statistik Austria, und Gender Booklet-Erhebung 2006, Joanneum Research

1) Papouschek,Ulrike/Pastner, Ulli: Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung (2002)
 2) Die Auswertung erfolgte unter Mitwirkung von Florian Holzinger.
 3) Ohne Austrian Cooperative Research, da die entsprechenden Daten nur unzureichend übermittelt wurden.
 4) Volkszählung 2001, Statistik Austria
 5) Als Vergleichsgruppen wurden die Wissenschaftlerinnen aus den Branchen Natur-, Agrarwissenschaft und Medizin herangezogen.

ANTEIL DER FRAUEN MIT KINDERN BEI NUR 17 PROZENT

Der Frauenanteil an den Beschäftigten mit Kindern liegt für die Forschungseinrichtungen der Gender Booklet-Befragung bei 17% und damit etwas unter dem Frauenanteil wissenschaftlicher Beschäftigter dieser Institute (20%). Für die Volkszählungsdaten kann hingegen festgestellt werden, dass rund 27% des wissenschaftlichen Personals mit Kindern Frauen sind. Allerdings ist in den Volkszählungsdaten von 2001 auch der Anteil der Wissenschaftlerinnen deutlich höher – nämlich 29% – als bei den in der Gender Booklet-Befragung enthaltenen Forschungseinrichtungen.

Der überwiegende Teil der Beschäftigten mit Nachwuchs hat ein oder zwei Kinder, darunter haben Frauen zu 50% ein und zu 45% zwei Kinder, Männer zu 47% bzw. 39%. Etwas deutlichere geschlechtsspezifische Differenzen zeigen sich bei Personen mit mehr als 2 Kindern: Hier ist der Anteil der Männer mit

14% deutlich höher als jener der Frauen mit rund 5% (siehe Tabelle 1). Ein ähnliches Muster zeigen die Volkszählungsdaten. Im Durchschnitt haben die in den AUF Beschäftigten mit Kindern rund 1,3 Kinder.

Der Vergleich der Einrichtungen zeigt deutliche (geschlechtsdifferenzierte) Unterschiede: Den höchsten Anteil an Beschäftigten mit Kindern weisen Salzburg Research (41%) und JOANNEUM RESEARCH (40%) auf – wobei die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Joanneum Research etwas stärker ausgeprägt sind. Hier ist der Anteil der Wissenschaftler mit Kindern deutlich höher als bei den Wissenschaftlerinnen. Die Upper Austrian Research GmbH hebt sich mit einem Anteil von 75% an beschäftigten Frauen mit Kindern deutlich von den anderen Forschungseinrichtungen ab. Die niedrigsten Beschäftigungsanteile an Frauen mit Kindern verzeichnen die CD-Labors sowie die K_ind/K_net-Kompetenzzentren mit jeweils 11% (vgl. Abbildung 2).

Tabelle 1: Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Anzahl der Kinder und nach Geschlecht

	Gesamt	Frauen	Männer
1 Kind	273	59	214
2 Kinder	231	45	186
3 Kinder	54	3	51
4 Kinder und mehr	7	1	6
Summe	565	108	457

Quelle: Gender Booklet-Erhebung 2006, Joanneum Research

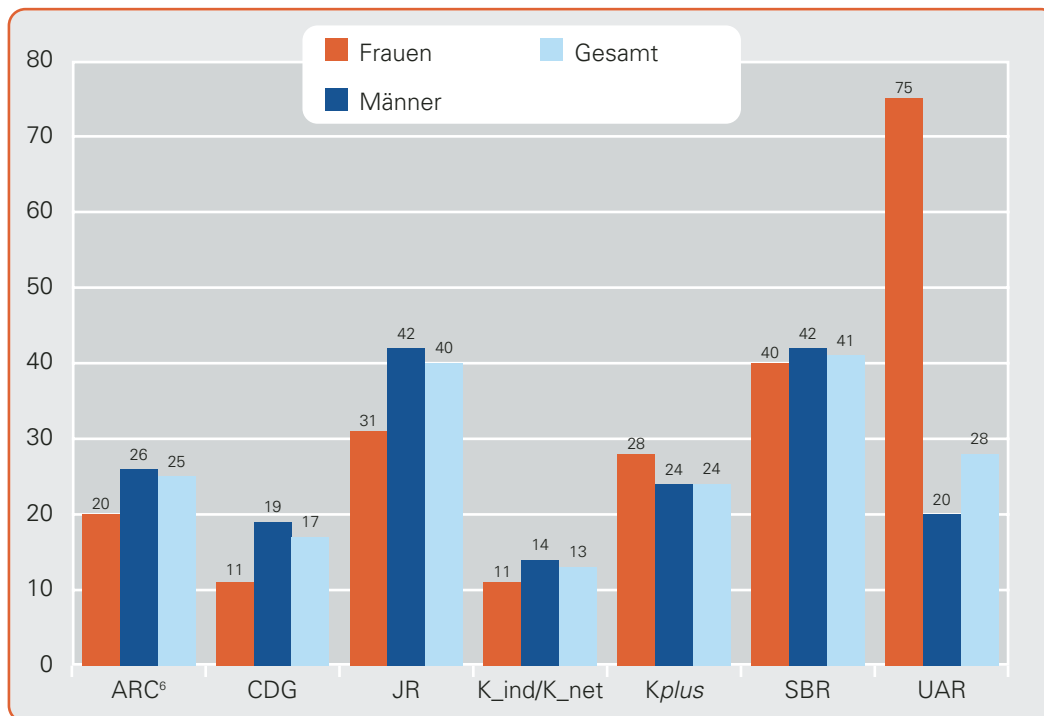


Abbildung 2:
Anteil der wissenschaftlich Beschäftigten mit Kindern in den Forschungseinrichtungen nach Geschlecht (ohne ACR) (in Prozent)

Quelle: Gender Booklet-Erhebung 2006, Joanneum Research

6) Die Abteilung Personalservice von ARC (Austrian Research Centers) verfügt nur bedingt über aussagekräftiges Datenmaterial, da eine Angabe über die Anzahl der Kinder bzw. deren Geburtsdaten freiwillig ist. Verpflichtend müssen nur die Daten derjenigen MitarbeiterInnen berücksichtigt werden, die den Alleinverdienerabsetzbetrag steuerlich in der laufenden Lohnverrechnung geltend machen.

ÜBERWIEGEND SCHULPFLICHTIGE KINDER

Das Alter der Kinder hat einen wesentlichen Einfluss auf die Vereinbarkeitsthematik. Die MitarbeiterInnen der AUF haben im überwiegenden Maße bereits schulpflichtige Kinder – bei den Frauen sind es 52% und bei den Männern 56%, während 48% der Kinder von WissenschaftlerInnen und 44% von Wissenschaftlern noch nicht im schulpflichtigen Alter sind (vgl. Tabelle 2).

Das Alter der Kinder von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen verteilt sich sehr ungleichmäßig. Die K_ind/K_net-Kompetenz-

zentren sowie die *Kplus*-Kompetenzzentren weisen den höchsten Anteil an Kindern unter 2 Jahren für Frauen bzw. für Männer auf: 33% der Kinder von – den wenigen – weiblichen WissenschaftlerInnen in den K_ind/K_net-Kompetenzzentren sind unter 2 Jahre alt. Für die Wissenschaftler der *Kplus*-Kompetenzzentren beträgt der Anteil an Kindern in dieser Altersgruppe rund 32%. In den CD-Labors ist ein Drittel der Kinder von männlichen Beschäftigten zwischen 3 und 5 Jahre alt (vgl. Abbildung 3).

Tabelle 2: Alter der Kinder nach Geschlecht der Eltern (in Prozent, Werte gerundet)

Alter	Gesamt	Frauen	Männer
0–2 Jahre	22	24	22
3–5 Jahre	23	24	22
6–10 Jahre	20	21	20
11–18 Jahre	22	23	22
19–25 Jahre	13	8	14

Quelle: Gender Booklet-Erhebung 2006, ohne Salzburg Research und Upper Austrian Research sowie einige K_ind/K_net- und Kplus-Kompetenzzentren

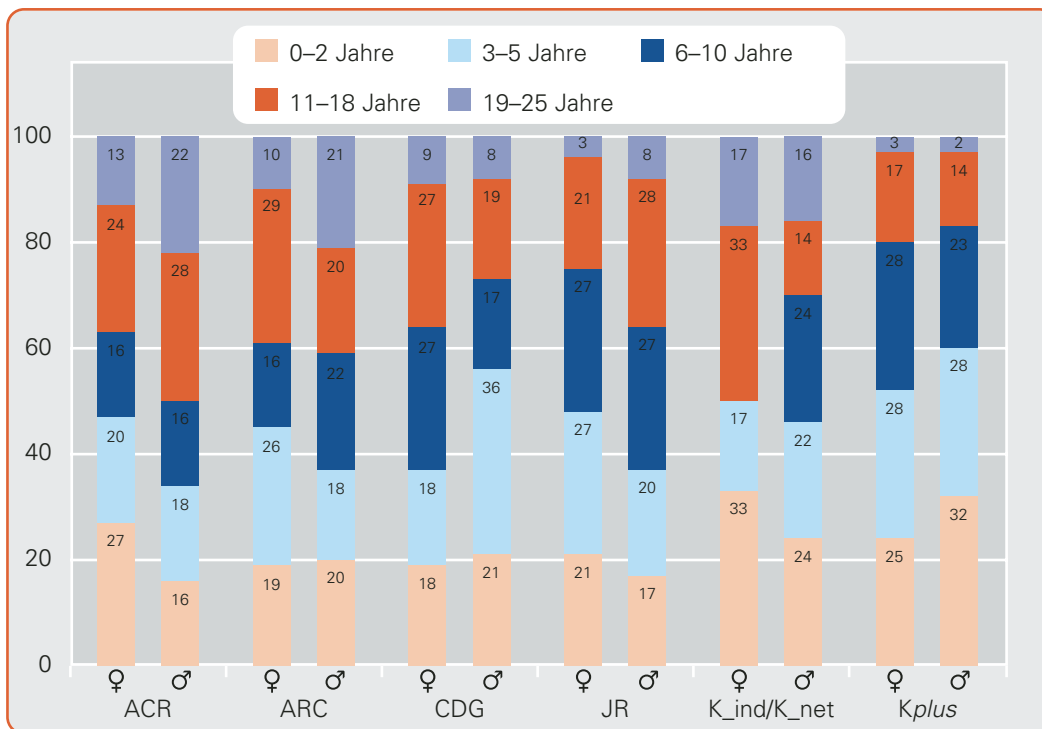


Abbildung 3: Alter der Kinder nach Geschlecht der Eltern für einzelne außeruniversitäre naturwissenschaftlich-technische Forschungseinrichtungen (in Prozent, Werte gerundet)

Quelle: Gender Booklet-Erhebung 2006, ohne Salzburg Research und Upper Austrian Research sowie einige K_ind/K_net- und Kplus-Kompetenzzentren

TEIL 2: VEREINBARKEIT: BEFRAGUNG VON FORSCHERIN- NEN UND FORSCHERN MIT KINDERN

Da umfassende Daten zur Vereinbarkeit beruflicher Aktivitäten mit den zeitlichen Erfordernissen der Kinderbetreuung und daraus resultierender anderer Verpflichtungen (in der Folge kurz Kinderbetreuungspflichten genannt) von Frauen und Männern in den AUF bislang für Österreich nicht vorliegen, wurde diese Fragestellung als thematischer Schwerpunkt im Gender Booklet 2006 gewählt. Es schließt damit eine empirische Lücke und liefert gleichzeitig die Grundlage für die Entwicklung weiterer Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Dieser vorliegende Beitrag umfasst eine geschlechtsspezifische Analyse zur Situation von WissenschaftlerInnen mit Kindern, der geleisteten bezahlten und unbezahlten Arbeitszeit. Spezifische Problemlagen bei der Kinderbetreuung sowie bei der Vereinbarkeit generell, aber auch Auswirkungen auf den Karriereverlauf und mögliche Handlungsoptionen werden diskutiert.

Mit dem alltagssprachlichen und medialen Gebrauch des Begriffs *Vereinbarkeit* ist in der Regel die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gemeint, wobei hier zumeist ausschließlich an Kinder gedacht wird. Vereinbarkeit kann und muss jedoch auch andere private Lebensbereiche umfassen, wie die Betreuung kranker oder alter Personen, Hausarbeit, die Pflege sozialer Beziehungen, Freizeitaktivitäten u.a.m. Für die vorliegende Erhebung wurde jedoch der Fokus auf Personen mit Kindern⁷ gelegt, da somit spezifische Fragestellungen vertiefend behandelt und die Vereinbarkeit beruflicher mit privaten Anforderungen analysiert werden können.

238 FRAGEBÖGEN: INTERESSE BEI FRAUEN HÖHER

Die Befragung wurde per E-Mail im April und Mai 2007 im Rahmen der jährlich stattfindenden Gender Booklet-Erhebung als eigener Teil durchgeführt. Ein speziell für beschäftigte Mütter

und Väter entwickelter Fragebogen wurde an alle Geschäftsführungen der befragten Forschungseinrichtungen gesandt mit der expliziten Bitte, diesen an beide Geschlechter, also an alle weiblichen UND männlichen wissenschaftlich Beschäftigten mit Kindern weiterzuleiten.

Während der Befragung wurde teilweise rückgefragt, ob der Fragebogen denn wirklich auch von Männern ausgefüllt werden sollte, da sie ja nur am Rande mit dem Thema befasst seien. Eine ähnliche Einstellung liegt wohl auch der Antwort zu möglichen Problemen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung zugrunde: „Keine, da dies fast ausschließlich meine Gattin übernimmt, wofür ich auch überaus dankbar bin.“⁸ Ausgewertet wurden 238 Fragebögen, die etwa 42% aller wissenschaftlich Beschäftigten mit Kindern (n=565) umfassen. 65% wurden von Männern mit Kind(ern) retourniert, 35% von Frauen mit Kind(ern). Damit sind Frauen bei den Antwortenden – im Vergleich zu ihrem Anteil an den Gesamtbeschäftigten mit Kindern (=17%) – deutlich überrepräsentiert, was auf ein höheres Interesse an den Befragungsinhalten bzw. auf einen höheren Problemdruck schließen lässt.

Vergleicht man die antwortenden Elternteile mit den Gesamtbeschäftigten hinsichtlich Arbeitszeit – einem zentralen Faktor der Vereinbarkeit –, wird deutlich, dass mehr teilzeitbeschäftigte Frauen in der Stichprobe vertreten sind, während bei Männern weniger Väter Teilzeit arbeiten, wie bei der Grundgesamtheit (vgl. Tabelle 3). Bei den Männern hingegen entspricht die Verteilung annähernd der Grundgesamtheit.

Von den antwortenden Elternteilen haben 45% ein Kind, der Rest zwei und mehr. Keine geschlechtsspezifischen Unterschiede zeigen sich hinsichtlich der Dauer der Berufstätigkeit bis zur Geburt des ersten Kindes: Jeweils 58% der Mütter und Väter bekamen das erste Kind innerhalb der ersten fünf Jahre der Berufstätigkeit. Auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit zeigt keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede.

Tabelle 3: Grundgesamtheit – Stichprobe

		WissenschaftlerInnen gesamt in AUF Befragungsgesamtheit N = 2.888		Antwortende Eltern Vereinbarkeitsbefragung Stichprobe n = 238	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Arbeitszeit	Vollzeit*	65%	85%	17%	88%
	Teilzeit*	35%	15%	83%	12%

* = Spaltenprozent: Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen an allen voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen; Quelle: Gender Booklet 2006, Joanneum Research

7) Ein breiterer Erhebungszugang ist für ein nächstes Gender Booklet intendiert.

8) Der Titel des vorliegenden Artikels leitet sich aus diesem Zitat ab.

ARBEITSZEIT: DAS REGULATIV ZUR VEREINBARKEIT VON BEZAHLTER UND UNBEZAHLTER ARBEIT?

Wie Tabelle 3 zeigt, sind nur 17% der antwortenden Mütter, jedoch 88% der antwortenden Väter vollzeitbeschäftigt. Teilzeit⁹ ist somit eine eindeutige Mütter-Domäne: Rund 83% der Frauen arbeiten Teilzeit, aber nur 12% der Männer. Bei Frauen ist die Teilzeitquote umso höher, je jünger das Kind ist – bei Männern liegt diese Korrelation nicht vor (vgl. Tabelle 4). Die vertraglich fixierte Arbeitszeit entspricht jedoch vielfach nicht der tatsächlich geleisteten: Sowohl von Vollzeit- wie Teilzeitbeschäftigten wird eine – angesichts vorhandener Betreuungsverpflichtungen beachtliche – zeitliche Flexibilität vorausgesetzt: Die tatsächliche Wochenarbeitszeit wird von vollzeitbeschäftigten Männern im Durchschnitt mit rund 45 Stunden angegeben, d.h., sie leisten bei einer angenommenen 40-Stunden-Woche 5 Stunden pro Woche zusätzlich zur vertraglichen Vereinbarung. Die vollzeitbeschäftigten Frauen gaben an, dass ihre wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich um 3,5 Stunden über der vereinbarten liegt. Die Anzahl der wöchentlichen Mehrstunden beträgt bei beiden teilzeitbeschäftigten Gruppen ebenso jeweils 3,5 Stunden. Es bestehen hier keine ge-

schlechtsspezifischen Unterschiede, jedoch liegt das vertraglich vereinbarte wöchentliche Stundenausmaß der teilzeitbeschäftigten Frauen um 7,5 Stunden unter dem der Männer (vgl. Tabelle 5).

KINDERBETREUUNG UND HAUSHALTSARBEIT LIEGEN VORRANGIG BEI FRAUEN

Neben dem Ausmaß der bezahlten Arbeitszeit ist der Umfang der unbezahlten Arbeit eine wesentliche Bestimmungsgröße in der Organisation der Vereinbarkeit. Konkret ist zu unterscheiden, wie bezahlte und unbezahlte Arbeit zwischen den Geschlechtern verteilt werden bzw. eine Auslagerung an Dritte erfolgt. Die folgenden Darstellungen geben einen Überblick zur Verteilung der Arbeitszeiten von forschenden Müttern und Vätern in den AUF. Sie belegen sehr deutlich, dass das vorherrschende Verteilungsmuster nach wie vor klassisch arrangiert ist: Die unbezahlte Arbeit – Kinderbetreuung und deren Organisation¹⁰ sowie Haushalt etc. – liegt vorrangig bei der Frau, sie arbeitet meist Teilzeit. Die bezahlte wissenschaftliche Arbeit¹¹ wird stärker vom Mann wahrgenommen.

Tabelle 4: Teilzeitquoten nach Geschlecht und Alter des jüngsten Kindes

	Frauen	Männer
bis 3 Jahre	91%	11%
4 bis 6 Jahre	83%	16%
7 Jahre und älter	72%	10%

Quelle: Gender Booklet 2006, Joanneum Research

Tabelle 5: Durchschnittliche Arbeitszeiten (lt. Vertrag und tatsächlich) nach Geschlecht (Mittelwerte)

	Männer		Frauen	
	lt. Vertrag	tatsächlich	lt. Vertrag	tatsächlich
Teilzeit	28,4	31,9	20,9	24,3
Vollzeit	39,3	44,8	39,4	42,9

Quelle: Gender Booklet 2006, Joanneum Research

9) weniger als 35 Stunden vertraglich vereinbarte Arbeitszeit

10) Damit ist die Regelung externer Kinderbetreuung (private, Tagesmütter, Einrichtungen etc.) ebenso gemeint wie jegliches Timemanagement rund ums Kind.

11) An dieser Stelle sei darauf verwiesen, dass nur Forscherinnen erfasst sind, die zum Befragungszeitpunkt beschäftigt waren.

Mütter übernehmen im Durchschnitt rund 58 Stunden pro Woche an unbezahlter Arbeit, während Väter 35 Stunden verrichten. Wie stark die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung bei unbezahlter Arbeit ist, wird deutlich, wenn Teilzeit Arbeitende verglichen werden: Teilzeit arbeitende Väter arbeiten rund 38 Stunden unbezahlt für Haushalt/Kinderbetreuung, Mütter hingegen durchschnittliche 62 Stunden – also um rund 64% mehr! Bei Vollzeitbeschäftigten ist die geschlechtsspezifische Differenz mit 20% deutlich geringer. Von den befragten ForscherInnen mit Kindern leben Männer deutlich häufiger in Beziehungen mit klassischen Rollenverteilungen als berufstätige Mütter (traditionelles Ernährermodell). Der Anteil jener Elternteile, die sich bezahlte und unbezahlte Arbeit in etwa gleichem Maß teilen, liegt bei den befragten Frauen nur leicht über dem der Männer (23% vs. 19%). 12% der Mütter und 2% der Väter sind allein für Haushaltseinkommen und Kinderbetreuung verantwortlich. Für eine systematische Beschreibung dieser Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit unterscheidet die Literatur vier Modelle, die in Tabelle 7 beschrieben sind.

DIE HINDERNISSE: ZU WENIG KINDERBETREUUNG

Als zentrales Problem der Vereinbarkeit beruflicher Tätigkeiten mit Kinderbetreuungsverpflichtungen bestätigen die Befragten das seit langem bekannte und viel diskutierte Problem unzureichender außerhäuslicher Kinderbetreuungsangebote: 31% aller antwortenden Frauen und 14% aller Männer haben diesbezügliche Kritik formuliert. Dies betrifft sowohl die allgemeine Anzahl verfügbarer Betreuungsplätze als auch spezifische

Aspekte, wie etwa das viel zu geringe Angebot an Betreuungsplätzen für unter 3-Jährige (Krippen, Tagesmütter) und für ältere Kinder (Ganztagesbetreuungsplätze, Abend); ebenso die unzureichenden Öffnungszeiten in den Ferien und an schulautonomen Tagen. Eine zu geringe Flexibilität der Betreuungseinrichtungen, etwa bei beruflichen „Unregelmäßigkeiten“ (Reisen, erforderlichen Überstunden), erschwert zudem die Vereinbarkeit, vor allem für Frauen, denn sie tragen meist die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung; sowohl für die Koordination anderer Betreuungspersonen/-einrichtungen wie auch für die selbst durchgeführte: Die befragten Frauen geben eine durchschnittliche wöchentliche Betreuungszeit von 41,2 Stunden an, bei Vätern liegt sie bei 22,6 Stunden. Für die Koordination der Kinderbetreuung und der häuslichen Arbeitsteilung verwenden Frauen im Durchschnitt 4,9 Std./Woche, Männer hingegen nur 1,5 Std.

KINDER SIND SACHE DER MÜTTER

Diese Ergebnisse verdeutlichen die immer noch vorherrschende vorrangige Verantwortung der Mütter für die Kinderbetreuung. Dies wird vor allem schlagend, wenn ungeplante Situationen zu managen sind. Wo Strukturen unflexibel sind, ist die Flexibilität vor allem von den Müttern gefordert. So betonen die befragten Frauen hohe individuelle Flexibilitätsanforderungen und -erwartungen, etwa wenn Kinder krank sind: 23% aller Mütter gegenüber 10% der Väter sehen darin ein Betreuungsproblem. Mütter empfinden folglich auch häufiger die Arbeitszeiten als unflexibel, während Väter stärker über hohen Organisationsdruck und ein angespanntes Zeitmanagement berichten.

Tabelle 6:
Durchschnittliche unbezahlte Arbeitszeit/Woche in Std. nach Geschlecht und bezahlter Arbeitszeit (Mittelwerte)

	Frauen	Männer	Differenz
teilzeitbeschäftigt	61,7 Std.	37,6 Std.	64%
vollzeitbeschäftigt	41,8 Std.	34,8 Std.	20%

Quelle: Gender Booklet 2006, Joanneum Research

Tabelle 7: Vier Modelle bezahlter und unbezahlter Arbeit

	Kurzbeschreibung	Ausprägung	Frauen	Männer
traditionelles Ernährer-Modell	ein Elternteil sorgt für Familien-Einkommen, ein Elternteil übernimmt Betreuung	ErnährerIn BetreuendeR	– 1%	31% –
modifiziertes Ernährer-Modell	eine Person erzielt Haupteinkommen, eine Person übernimmt Zuverdienst und Betreuung(sverantwortung)	ErnährerIn BetreuendeR	2% 62%	45% 3%
egalitäres Modell	Einkommenssicherung und Betreuung(sverantwortung) zwischen zwei Elternteilen ungefähr gleich verteilt		23%	19%
solitäres Modell	Alleinerziehende: Einkommen und Betreuung bei einer Person		12%	2%

KINDER BEDEUTEN KARRIEREKNICK FÜR FRAUEN

Die unmittelbaren Auswirkungen durch die Geburt eines Kindes/mehrerer Kinder auf die Karriereentwicklung sind geschlechtsspezifisch sehr unterschiedlich: Die Berufstätigkeit unterbrochen haben acht von zehn Frauen, aber nur einer von zehn Männern. Männer in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten gehen deutlich häufiger in Karenz oder nehmen Arbeitszeitverkürzung in Anspruch. Während die häufigste Veränderung bei Vätern das vermehrte Arbeiten zu Hause darstellt, bedeutet es für junge Mütter vorrangig eine vorläufige Unterbrechung und anschließend eine merkliche und längerfristige Reduktion der Erwerbstätigkeit.

Jede vierte befragte Frau in den AUF wechselt in Folge der Geburt ihren Arbeitsplatz, ob selbstmotiviert oder als Folge bestehender Rahmenbedingungen kann an dieser Stelle nicht geklärt werden. Gleichzeitig meint die Hälfte der Frauen, dass verringerte Aufstiegschancen die Folge sein werden. Als sonstige Beeinträchtigungen werden Einkommensverlust, höhere Stressbelastung, vermehrte Übernahme weniger verantwortungsvoller Tätigkeiten, Nicht-zustande-Kommen einer Auslandskarriere oder Konzentrationsschwierigkeiten angeführt. Anzumerken ist, dass die Frage nach Auswirkungen von Kin-

dern auf die Karriereentwicklung von allen Frauen beantwortet wurde, jedoch nicht von einem Viertel der Männer (vgl. Abbildung 4).

KARRIEREKNICK DURCH TEILZEIT

Bei der offen gestellten Frage nach den konkret erlebten Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden von Frauen die daraus resultierenden beruflichen Nachteile als die stärkste Hürde beschrieben: Die Erfahrung/Erwartung eines beruflichen Abstiegs durch Teilzeit (bei 17%) ist von der Einschätzung reduzierter Karrierechancen begleitet.

Väter führen am häufigsten an, keine Möglichkeit für Teilzeit oder flexible Arbeitszeiten zu haben (10% vs. 8% der Mütter). Termine außerhalb der normalen Arbeitszeiten (Abendveranstaltungen, Dienstreisen, Wochenend-Seminare, Fortbildung) werden als weitere Hürde für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beschrieben. Die Hälfte aller Männer hat keine Vereinbarkeits-Hürden angeführt („habe keine Probleme“: 25% und keine Angaben: 24%). Bei Frauen liegt dieser Anteil deutlich niedriger (17%, 11%).

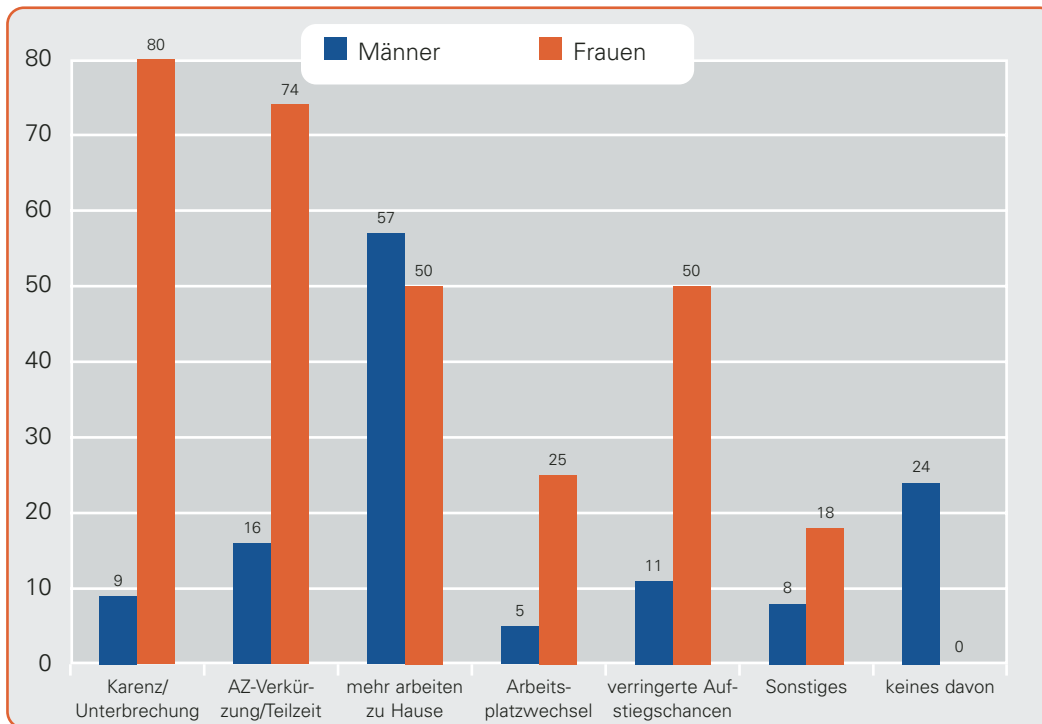


Abbildung 4: Bedeutung der Geburt eines Kindes für die berufliche Entwicklung nach Geschlecht (in Prozent)

Quelle: Gender Booklet-Erhebung 2006, Joanneum Research

Bei Müttern hängen die erlebten Vereinbarkeitshürden – viel deutlicher als bei Vätern – stark vom Alter des jüngsten Kindes ab: Es dominieren berufsbezogene Hürden (beruflicher Abstieg durch Teilzeit und reduzierte Karrierechancen), solange die Kinder unter 6 Jahren sind. Hingegen sind bei Wissenschaftlerinnen mit Kindern über 7 Jahren die ständige Mehrfach-Belastung inkl. Stress, das notwendige Timemanagement und ein unzureichend flexibles Kinderbetreuungsangebot (Ferien, schulautonome Tage) vorrangige Hürden (vgl. Tabelle 8).

SUBJEKTIVE ERFAHRUNGEN VON FRAUEN: BERUFLICH KÜRZERTRETEN

Im Gegensatz zu den objektiven Veränderungen bzw. Befürchtungen wurde bei der Frage nach den subjektiven Erfahrungen erhoben, welche Einstellungen und Haltungen das Vereinbarkeitshandeln bestimmen (vgl. Abbildung 5). Dabei zeigt sich ein hohes Maß an pragmatischer Lösungskompetenz: Knapp die Hälfte der Befragten beschreibt sich als „gute Organisatoren“

beim Lösen ihrer individuellen Vereinbarkeitsthematik (Frauen: 43%, Männer: 42%). Nicht einmal halb so groß ist dagegen die Gruppe, die die Vereinbarkeit als schwierig empfindet: 19% der Väter und 17% der Mütter.

Trotz Mehrfachbelastungen scheint Frauen der Spagat zwischen Beruf und Privatleben besser zu gelingen als Männern: 21% der befragten Frauen gaben an, dass sie mehr Spaß am Job haben als vor dem Kind, hingegen nur 7% der Väter. Umgekehrt stellten 21% der befragten Väter keine Veränderungen durch die Geburt des Kindes/der Kinder fest, dies wird v.a. von Eltern älterer Kinder formuliert. In überraschend ähnlichem Ausmaß (24% der Frauen gegenüber 20% der Männer) stimmen wissenschaftlich tätige Mütter und Väter der Aussage zu, die Karriereorientierung sei durch die privaten Veränderungen weniger wichtig geworden.

Prägende Erfahrung für Frauen ist aber die Notwendigkeit des beruflichen Kürzertretens, wovon Männer viel weniger betroffen sind; dies gilt ebenso für die Schwierigkeit, ein geeignetes Kinderbetreuungsangebot zu finden.

Tabelle 8: Reihung konkreter Vereinbarkeitshürden nach Geschlecht (offene Frage)

	Frauen	Männer
1.	Teilzeit als beruflicher Abstieg	Keine flexiblen Arbeitszeit-/Teilzeit-Möglichkeiten
2.	Reduzierung der Karrierechancen	Termine außerhalb Normalarbeitszeit (Dienstreise etc.)
3.	Zeitliche Mehrbelastung/Stress	Timemanagement
4.	Keine flexiblen Arbeitszeit-/Teilzeit-Möglichkeiten	Geringe eigene Flexibilität
5.	Kinderbetreuung zu wenig/unflexibel	Arbeitsbelastung/Zeitdruck in der Arbeit

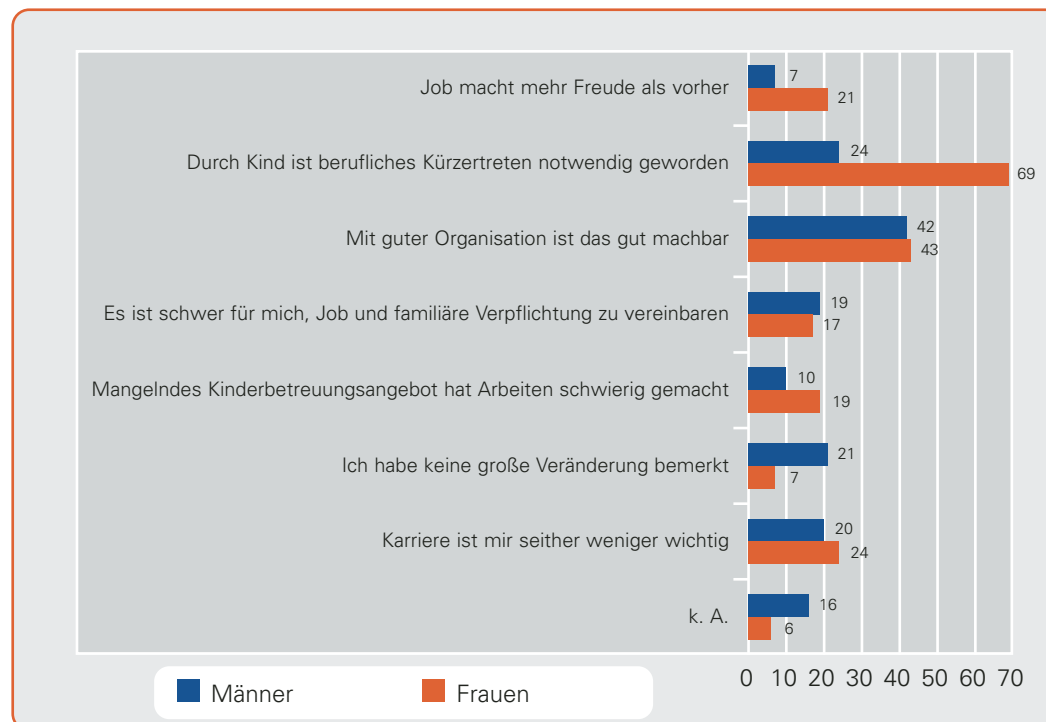


Abbildung 5: Subjektive Erfahrungen mit Vereinbarkeit nach Geschlecht („sehr zutreffend“-Antworten, in Prozent)

Quelle: Gender Booklet-Erhebung 2006, Joanneum Research

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit in den AUF mit Kinderbetreuungsverpflichtungen sollen auf unterschiedlichen Ebenen gesetzt werden. Die Befragungsergebnisse zeigen folgende unmittelbaren Handlungsbedarfe:

MEHR QUALIFIZIERTE TEILZEITSTELLEN SIND NÖTIG

Auf der institutionellen Ebene, also den Forschungseinrichtungen, geht es vor allem um die Bereitstellung von qualifizierten Teilzeitstellen und flexiblere Arbeitszeitregelungen. Wie weit Letztere tatsächlich formale Hürden darstellen und ob nicht vielmehr informelle Erwartungen und Ansprüche als Barrieren wirken, gilt es noch genauer zu untersuchen.

Teilzeitbeschäftigung wird vorrangig von Frauen gewählt, um die Vereinbarkeit zu bewerkstelligen. Bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern verfestigen sich so, weil daraus erneut schlechtere Aufstiegschancen für Frauen resultieren. Diese Sorge wurde von den Teilzeit arbeitenden Frauen stark geäußert und somit ein Karriereknick antizipiert. In der derzeit vorherrschenden Ausgestaltung bleibt Teilzeit für Männer unattraktiv, was die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung (Männer als Ernährer, Frauen Teilzeit + Kinderbetreuung) fördert. Qualifizierte Teilzeitstellen, die nicht als berufliche Sackgasse konzipiert sind, könnten daher zu einer verbesserten, ausgewogenen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beitragen und somit geschlechtsspezifische Aufgabenverteilungen und Rollenbilder aufweichen.

KINDERBETREUUNGSANGEBOT VERBESSERN

Interventionsbedarf wird von den Befragten auch auf der politischen Ebene gesehen: Dieser betrifft das unzureichende Kinderbetreuungsangebot generell. Insbesondere das mangelnde

Angebot an Betreuungsplätzen für Kinder, die jünger als drei Jahre alt sind, sowie das unzureichende Angebot an ganztägigen Betreuungsplätzen erschwert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auch die Kinderbetreuung in den (Schul-)Ferien bereitet Schwierigkeiten: Hier sind zusätzliche und kostengünstige Betreuungsplätze gefordert. Der Mangel an Kinderbetreuungsplätzen wird besonders von den befragten Müttern betont und als Hindernis gesehen. Die Zuverdienstgrenze wird als zu niedrig und leistungsfeindlich erlebt. Zur finanziellen Förderung sollen steuerrechtliche Veränderungen beitragen.

AN NEUEN ROLLENBILDERN ARBEITEN

Schließlich werden von den Befragten Barrieren und Restriktionen auf gesellschaftlicher Ebene wahrgenommen, die es – mittels Öffentlichkeitsarbeit, Kampagnen oder sonstigen Maßnahmen – zu verändern gilt. Dazu zählen insbesondere die nach wie vor nicht gegebene gesellschaftliche Akzeptanz von berufstätigen Müttern sowie das noch wenig durchgesetzte Rollenbild der Väterkarenz. Gerade die Frauen sehen hier Handlungsbedarf: Neue gesellschaftliche Rollenbilder jenseits des männlichen Familienernährers und der berufstätigen „Rabemutter“ müssen stärkere Verbreitung finden, um alte Strukturen und Vorurteile aufzubrechen und zu ersetzen.

Dort, wo Barrieren an der Oberfläche ausgeräumt werden, bestehen sie häufig in subtiler Form weiter. Gleichzeitig verweisen vor allem Frauen auf die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede, die eine Veränderung der Rollenbilder sowie der innerfamiliären Arbeitsteilung erschweren. Hier gilt es ebenfalls seitens der Forschungsorganisationen Maßnahmen zu ergreifen, etwa in Form diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung.

DER FRAUENANTEIL STAGNIERT: GENDER-MAINSTREAMING BRAUCHT NEUEN SCHWUNG

INGRID SCHACHERL, JOANNEUM RESEARCH

Starker Rückgang bei den Wissenschaftlerinnen im Vergleich zum Vorjahr: Das ist das zentrale Ergebnis der quantitativen Gender Booklet-Erhebung für das Jahr 2006. Mit einem Frauenanteil von 20 Prozent nach 21,4 im Vorjahr haben die 85 untersuchten Forschungseinrichtungen der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung wieder den Stand von 2004. Das Ziel einer Erhöhung des Frauenanteils verfolgen die Einrichtungen jedoch weiterhin. Es ist Ausdruck eines insgesamt verfestigten Bewusstseins der Bedeutung von Chancengleichheit, das sich in zahlreichen qualitativen Maßnahmen, von gendersensiblen Recruiting über den Sprachgebrauch bis hin zu flexiblen Arbeitszeitmodellen zeigt. Ermöglicht wurde dieses gestiegene Bewusstsein zu einem Gutteil durch das Programm FEMtech-FORTE, gehen doch die meisten Gender-Aktivitäten auf In-

itiativen und Förderungen des Programms zurück. Im vierten Jahr der Gender Booklet-Erhebungen zeigt sich aber auch: Gender-Mainstreaming muss in den meisten Einrichtungen durchstarten, um durch neuen Schwung die selbst gesteckten Ziele zu erreichen.

Gleichbehandlung von Frauen und Männern als Strategie reicht dafür nicht aus – das belegen die Daten. Vielmehr bedarf es gezielter Initiativen und Maßnahmen, um hoch qualifizierten Frauen die gleichen Chancen beim Einstieg ins Berufsfeld und im Karriereverlauf zu ermöglichen. Maßnahmen müssen sowohl auf die Änderung bestehender Strukturen in den Organisationen, als auch auf die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die das Handeln der beteiligten Akteure bestimmen, abzielen.

85 EINRICHTUNGEN BEFRAGT: ÜBER DIE ERHEBUNG 2006

An der Erhebung für das Gender Booklet 2006 haben 85 Einrichtungen teilgenommen. Im Vergleich zum Jahr 2005 hat sich das Sample infolge struktureller Anpassungen verändert: Ein früheres *Kplus*-Kompetenzzentrum schied aus dem Förderungsprogramm aus und scheint daher nicht mehr auf. Zu den bestehenden Kompetenzzentren im Rahmen des *K_ind/K_net*-Programms sind vier Zentren dazugekommen. Von den 38 aktiven Labors der Christian Doppler Gesellschaft im Jahr 2006 haben sich 27 an der Erhebung beteiligt, um ein Labor mehr als im Jahr davor. Veränderungen gab es auch innerhalb der Austrian Research Centers: Hier wurden zwei Einrichtungen in die ARC Seibersdorf research GmbH eingegliedert.

Die Untersuchung basierte in diesem Jahr auf einem Fragebogen für die qualitative und quantitative Datenerhebung der Forschungseinrichtungen. Zusätzlich fand eine Befragung unter den WissenschaftlerInnen mit Kindern statt, um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung auszuleuchten. Wie im vergangenen Jahr werden im quantitativen Teil die geschlechtsdifferenzierten Daten der wissenschaftlich Beschäftigten anhand von fünf Kategorien erfasst: Beschäftigungsart, Altersgruppen, Einkommensgruppen, Organe und Gremien sowie Funktionen. Neu hinzugekommen und einmalig erhoben wurden diesmal die Anzahl und das Alter der Kinder der wissenschaftlich Beschäftigten als Ergänzung zum genannten Themenschwerpunkt (vgl. Beitrag von Helene Schiffbänker S. 7). Die quantitativen Ergebnisse weisen einerseits die prozentuelle Verteilung der Geschlechterverhältnisse im Vergleich zum Vorjahr aus, andererseits wird der Frauenanteil 2006 jeweils für die untersuchten Kategorien und Indikatoren dargestellt. Die Ergebnisse der qualitativen Befragung bilden die Grundlage für strukturell angelegte Veränderungen in den Forschungsinstitutionen. Sie sind in die Darstellungen der Organisationen eingearbeitet (siehe S. 30ff).

PERSONALRÜCKGANG ZULASTEN VON FRAUEN

Im Vergleich zum Vorjahr ging im Beobachtungszeitraum 2006 die Gesamtzahl des wissenschaftlichen Personals leicht zurück, sie reduzierte sich von 2.932 auf 2.905 Personen, das ist rund 1 Prozent. Vom Personalrückgang relativ stark betroffen waren Frauen: Ihr Anteil reduzierte sich um über 7 Prozent, von 627 auf 582 Wissenschaftlerinnen, während es sogar um 18 männliche Wissenschaftler mehr als im Vorjahr gibt. Der Frauenanteil unter den WissenschaftlerInnen ist seit dem letz-

ten Jahr damit von 21,4 Prozent auf 20 Prozent zurückgegangen und erreicht nun wieder das Niveau von 2004 (vgl. Abbildung 1). Die Personalschwankungen sind vor allem bei den Kompetenzzentren zu verzeichnen. Das liegt zum Teil in der Programmstruktur und den Förderungsstrategien: Die *Kplus*-Kompetenzzentren waren beispielsweise in der ersten Förderungsphase auf sieben Jahre begrenzt und konnten über mehrere Jahre laufend gegründet werden. Die industriellen Kompetenzzentren und -netzwerke (*K_ind/K_net*) sind ein expandierendes Feld unter anderem im Bereich der Netzwerkbildung: Hier zeigt sich bei der Erhebung die Schwierigkeit, dass klare personelle Zuordnungen nach den vorgegebenen Kategorien nicht immer eindeutig gegeben sind.

GESCHLECHTERVERHÄLTNIS IN JEDER ZWEITEN EINRICHTUNG ZUGUNSTEN DER MÄNNER

Der Rückgang des Frauenanteils zieht sich nicht gleichmäßig durch alle untersuchten Forschungseinrichtungen. Zulegen konnte der Anteil an Frauen sowohl relativ wie auch in absoluten Zahlen bei JOANNEUM RESEARCH und Salzburg Research, und das im Zuge der Ausweitung des Personalstands bei beiden Einrichtungen. Bei Upper Austrian Research gab es bei den Forscherinnen einen Personalzuwachs und bei den Forschern einen Rückgang: Diese Entwicklung ließ den Frauenanteil von 12,7 Prozent auf 15,1 Prozent ansteigen.

Bei knapp der Hälfte der Einrichtungen – bei der Austrian Cooperative Research, den Christian-Doppler-Labors, den *Kplus*- und den *K_ind/K_net*-Kompetenzzentren – hat sich das Geschlechterverhältnis jedoch zugunsten der Männer entwickelt, womit der Frauenanteil rückläufig ist.

Werden beide Geschlechter betrachtet, ergeben sich folgende Entwicklungen: Bei den Austrian Research Centers traf der Personalrückgang stärker die Männer, was zu einer leichten Steigerung des Frauenanteils von 17,4 Prozent auf 17,5 Prozent führte. Bei ACR, der CDG und den *Kplus*-Kompetenzzentren ist der Frauenanteil zurückgegangen und der Männeranteil im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Bei JOANNEUM RESEARCH ist sowohl der Frauenanteil als auch der Männeranteil gestiegen. Rückläufig sind bei den *K_ind/K_net*-Kompetenzzentren die Anteile beider Geschlechter infolge des Personalrückgangs. Bei Salzburg Research hat sich der Frauenanteil erhöht, während der Männeranteil zurückging. Bei Upper Austrian Research stieg der Frauenanteil, jener der Männer ist gleich geblieben (vgl. Abbildung 2).

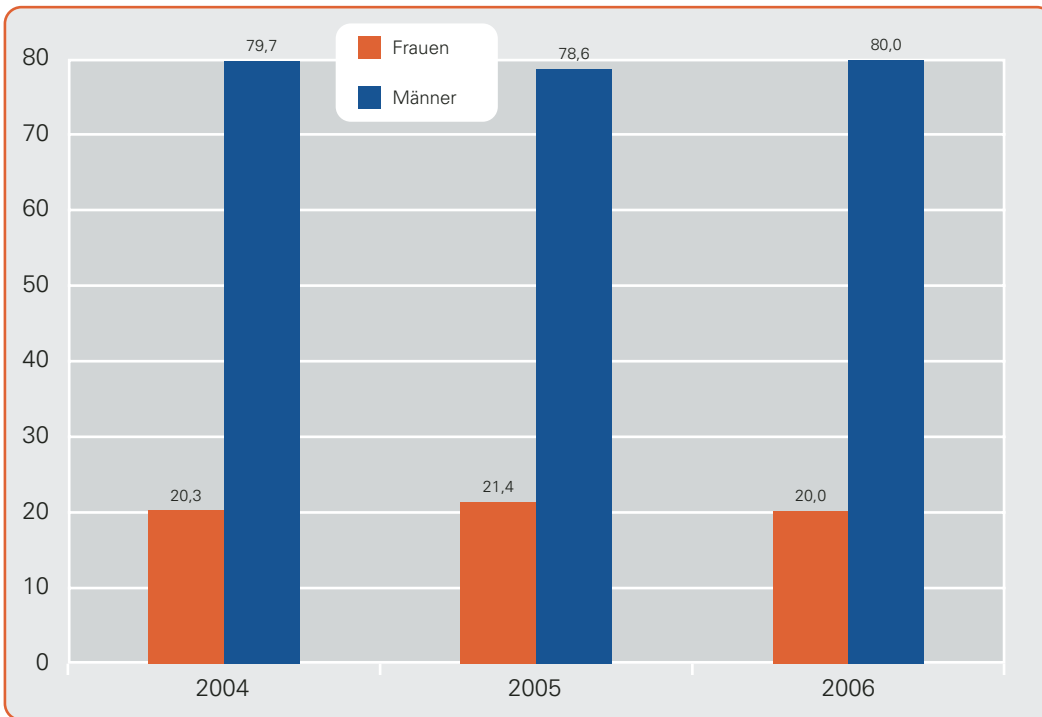


Abbildung 1:
Geschlechterverhältnisse
in den
Forschungseinrichtungen
2004, 2005 und 2006
(in Prozent)

Quelle: Gender Booklet-Erhebung 2006,
Joanneum Research

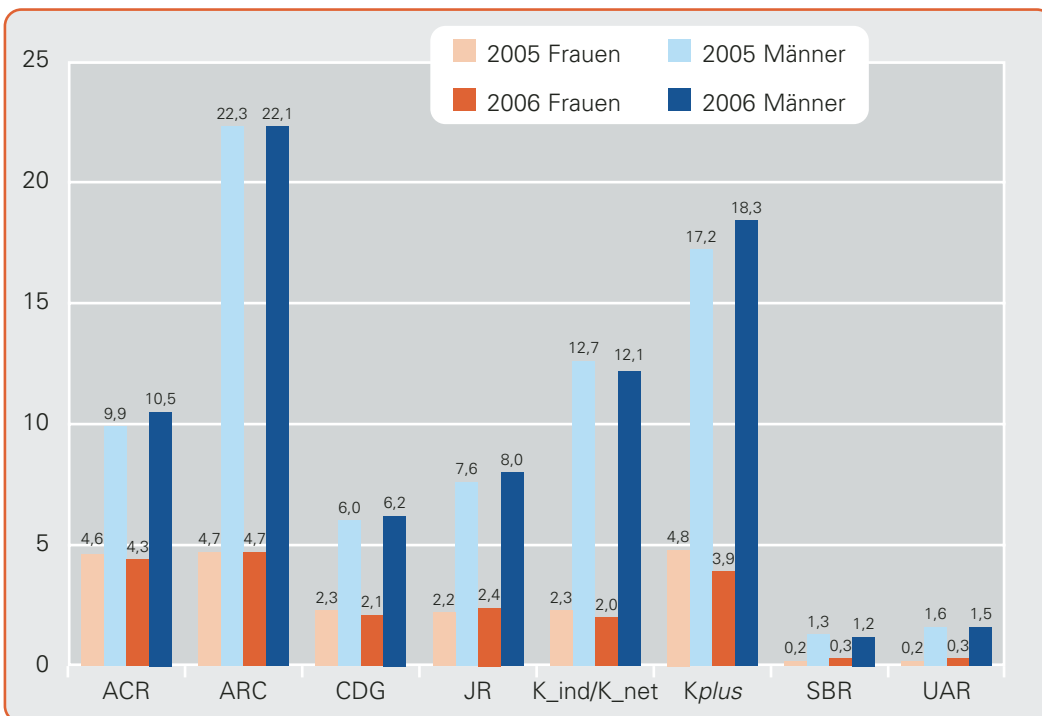


Abbildung 2:
Geschlechterverhältnisse
in den
Forschungseinrichtungen
2005 und 2006
(in Prozent)

Quelle: Gender Booklet-Erhebung 2006,
Joanneum Research,
ACR = Austrian Cooperative Research,
ARC = Austrian Research Centers,
CDG = Christian Doppler Gesellschaft,
JR = Joanneum Research,
K_ind/K_net-Kompetenzzentren,
Kplus-Kompetenzzentren,
SBR = Salzburg Research,
UAR = Upper Austrian Research

DIE HÄLFTE LIEGT UNTER EINEM FÜNFTTEL

Der höchste Frauenanteil für das Jahr 2006 findet sich mit 29,3 Prozent nach wie vor bei den Einrichtungen unter dem Dach von Austrian Cooperative Research. ACR fiel damit hinter den Wert von 2005 zurück, liegt aber über jenem aus dem Jahr 2004. Die gleiche Entwicklung weisen die K_ind/K_net-Kompetenzzentren auf, mit 14,2 Prozent im Jahr 2006 bilden sie allerdings in diesen drei Jahren erstmals das Schlusslicht. Bei der Hälfte der Forschungseinrichtungen kommt der Frauenanteil 2006 unter der 20-Prozent-Grenze zu liegen, bei JOANNEUM RESEARCH und Salzburg Research liegen die Anteile knapp darüber. Über ein Viertel Frauen arbeiten in den Christian-Doppler-Labors und den Austrian-Cooperative-Research-Einrichtungen (vgl. Abbildung 3).

VOLLZEIT DOMINIERT, TEILZEIT LEICHT GESTIEGEN

Die Mehrheit der Forschungseinrichtungen bietet flexible Arbeitszeitmodelle an, die meisten WissenschaftlerInnen nehmen diese Angebote jedoch nicht in Anspruch. Nach wie vor dominiert in der Wissenschaft die Vollzeitbeschäftigung, das zeigen auch die quantitativen Ergebnisse der vergangenen Jahre. Veränderungen finden nur in geringem Ausmaß statt: Im Vergleich zu 2005 ist der Anteil der vollbeschäftigten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen von 81 Prozent auf lediglich 77,6 Prozent zurückgegangen. Demgegenüber steht ein leichter Anstieg der teilzeitbeschäftigten Frauen und auch Männer von 16,4 auf 18,1 Prozent. Der Anteil der Männer unter Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten mit einem Beschäftigungsausmaß unter 50 Prozent ist rückläufig, gestiegen ist er nur in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten im Ausmaß zwischen 50 und 90 Prozent. Der Frauenanteil ist bei den Beschäftigten über und unter Halbzeit angestiegen, jedoch bei Halbtagsbeschäftigung gesunken. Unter den geringfügig Beschäftigten ist der Frauenanteil gleich geblieben, jener der Männer hat sich erhöht (vgl. Abbildung 4).

Dieses Ergebnis macht deutlich, dass das Angebot an flexiblen Arbeitszeitmodellen im Kontrast zu den Anforderungen steht, die das wissenschaftliche Berufsfeld an die Beschäftigten stellt. Nach wie vor ist Vollzeit das dominierende Beschäfti-

gungsverhältnis. Die wissenschaftliche Tätigkeit stellt sich als zeitintensiv dar, Vollbeschäftigung erscheint daher als Voraussetzung für eine erfolgreiche Karriere. Dieses Konstrukt entspricht dem traditionellen männlichen Karrieremodell: völlige Freistellung und Hingabe für das berufliche Fortkommen ohne zeitliche Begrenzung. Dieses Modell impliziert eine Arbeitsteilung zwischen Beruf und Familie, in dem im Normalfall die Frau die Verantwortung für Familie und Kinderbetreuung übernimmt, um dem Partner und Familienernährer den Rücken für die berufliche Karriere frei zu halten. Damit verkörpert es eine traditionelle Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen. Es scheint im untersuchten Berufsfeld ein dominantes Konstrukt zu sein, welches auf die individuelle Karriereplanung zurückwirkt.

FLEXIBLE ARBEITSZEIT ALLEIN GENÜGT NICHT

Wie die Ergebnisse einer MitarbeiterInnenbefragung bei JOANNEUM RESEARCH aus dem Jahr 2005 zeigen, machen WissenschaftlerInnen mit Kindern andere Erfahrungen auf ihrem Karriereweg als ihre männlichen Kollegen. Insgesamt haben nur 3 Prozent der Wissenschaftler familienbedingte Karenzen in Anspruch genommen. Bei den WissenschaftlerInnen waren es 26 Prozent. Alle befragten Männer gaben an, dass sie in ihre alte Position zurückgekehrt sind und keinen Einbruch in der Karriere hatten. Die befragten Frauen konnten in geringerem Maß (nur 71 Prozent) in die ursprüngliche Position zurückkehren und fühlten sich in der Karriere behindert. Das bedeutet, dass Frauen gegenüber Männern bei familienbedingten beruflichen Unterbrechungen mit größeren Nachteilen im Hinblick auf die Karriereentwicklung konfrontiert sind. Männer hingegen scheinen berufliche Unterbrechungen möglichst zu vermeiden. Diese ungeschriebene Norm schreibt sich nicht zuletzt in den aktuellen Zahlen zur Väterkarenz in Österreich fort: Die Beteiligung von Männern an der Väterkarenz liegt in den vergangenen 6 Monaten bei 3,9 Prozent (vgl. Kinderbetreuungsgeld, Statistik 2007 des Bundesministeriums für Gesundheit, Familie und Jugend). Das Fazit: Flexible Arbeitszeitmodelle allein reichen nicht aus, um diese Ungleichheit zwischen den Geschlechtern auszugleichen.

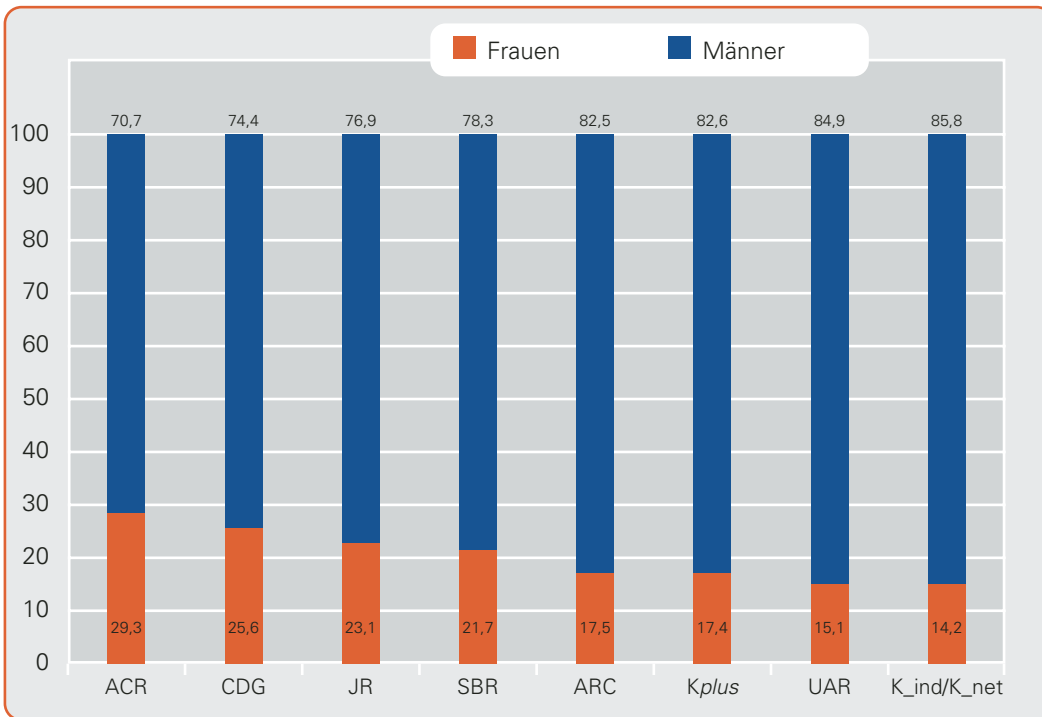


Abbildung 3:
WissenschaftlerInnen
nach
Forschungseinrichtung
und Geschlecht 2006
(in Prozent)

Quelle: Gender Booklet-Erhebung 2006, Joanneum Research, ACR = Austrian Cooperative Research, ARC = Austrian Research Centers, CDG = Christian Doppler Gesellschaft, JR = Joanneum Research, K_ind/K_net-Kompetenzzentren, Kplus-Kompetenzzentren, SBR = Salzburg Research, UAR = Upper Austrian Research

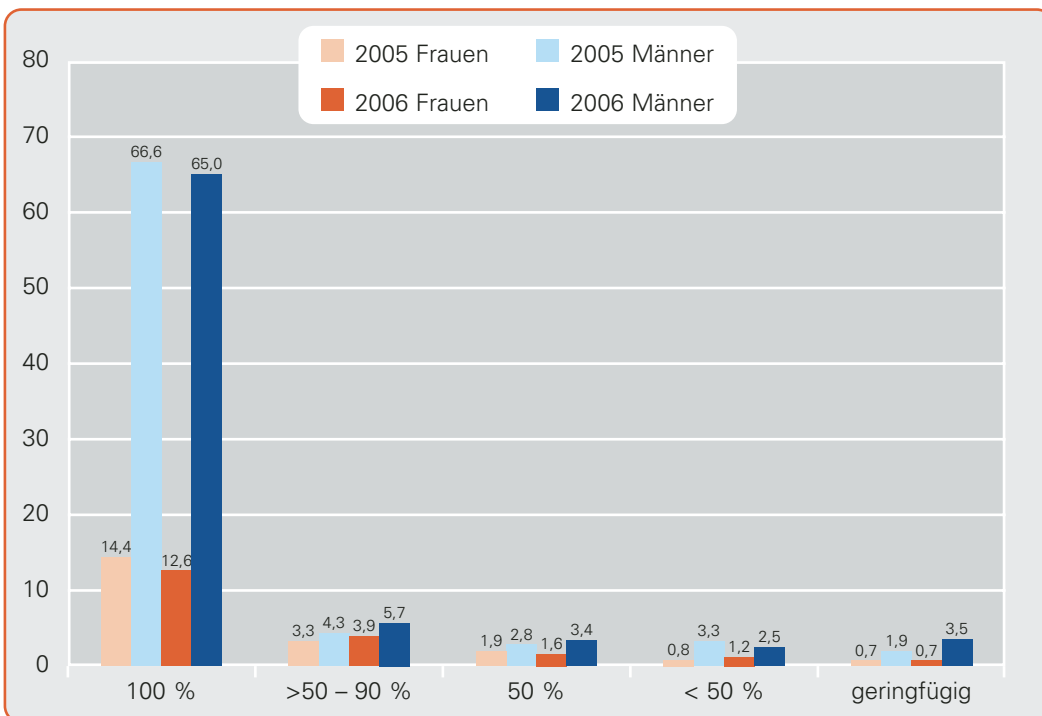


Abbildung 4:
Wissenschaftlich
Beschäftigte nach
Beschäftigungsgrad
und Geschlecht 2005, 2006
(in Prozent)

Quelle: Gender Booklet-Erhebung 2006, Joanneum Research

DIE HÄLFTE ALLER FRAUEN ZÄHLT ZUM WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHS

Der generelle Rückgang bei den Frauen schlägt auf fast alle Altersgruppen durch. Nur bei den 46- bis 55-jährigen Wissenschaftlerinnen hat sich der Frauenanteil von 13,7 auf 18,1 Prozent gesteigert. Der relativ hohe Anstieg ist vermutlich durch das Vorrücken der Alterskohorten bedingt, was gleichzeitig den Rückgang des Frauenanteils bei der nächstjüngeren Altersgruppe mit erklärt.

Interessant ist die Verteilung der Geschlechter der wissenschaftlich Beschäftigten auf die fünf verschiedenen Altersgruppen. Dabei zeigt sich, dass nach wie vor die Frauen in der jüngsten Altersgruppe der unter 25-Jährigen mit 15 Prozent gemessen an der Gesamtzahl der Frauen fast doppelt so stark vertreten sind wie die Männer (8 Prozent). Aber nur 2 Prozent aller Frauen unter den wissenschaftlich Beschäftigten sind älter als 56 Jahre. Dieser Anteil ist der geringste aller Altersgruppen und im Vergleich zu den Männern, deren Anteil 5 Prozent ausmacht, weniger als halb so groß. Gleich verteilen sich Frauen und Männer mit je 51 Prozent an der Gesamtzahl innerhalb der zweiten Altersgruppe (26 bis 35 Jahre). In dieser Altersgruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses ist der Anteil der WissenschaftlerInnen insgesamt am größten. Bei den 36- bis 45-Jährigen arbeiten 22 Prozent aller Frauen, bei den Männern macht der Anteil genau ein Viertel aus. Annähernd gleiche Anteile sind mit 10 Prozent bei den Frauen und 11 Prozent bei den Männern auch in der Gruppe der 46- bis 55-Jährigen vertreten (vgl. Abbildung 5).

NUR EIN PROZENT FRAUEN IN DER GRUPPE DER SPITZENVERDIENER

Betrachtet man die Gruppe der Frauen und Männer getrennt voneinander im Hinblick auf die Einkommensverteilung, so werden sowohl Differenzen als auch Gemeinsamkeiten deutlich: Annähernd gleich groß ist der Anteil der Forscherinnen (46 Prozent) mit dem Anteil der Forscher (43 Prozent) in der zweiten Einkommensgruppe bis 3.000 Euro brutto Monatsgehalt. Mit 32 Prozent doppelt so groß ist jedoch der Anteil der Frauen gegenüber den Männern mit 16 Prozent in der ersten Einkommensgruppe. Hier liegt der Grenzwert bei einem Bruttomonatseinkommen bis 2.000 Euro. In der dritten Einkommensgruppe liegt der Anteil unter den Frauen bei 17 Prozent, bei den Männern sind es 26 Prozent. In der vierten Einkommensgruppe sind unter den Frauen noch 4 Prozent, bei den Männern 8 Prozent vertreten. In der Gruppe über 5.000 Euro Bruttomonatseinkommen findet sich nur 1 Prozent aller Frauen, aber 7 Prozent aller Männer. Die Verteilung der Einkommen ist bei den Männern nach oben hin ausgeglichener als bei den Frauen. Vergleicht man die Einkommensverteilung mit dem Vorjahr, finden sich infolge des generell rückläufigen Frauenanteils 2006 in allen Einkommensgruppen weniger Frauen, wobei sich der Rückgang gleichmäßig auf alle Einkommensgruppen verteilt. Bei den Männern gibt es einen relativen Anstieg gegenüber dem Vorjahr (vgl. Abbildung 6).

Tabelle 1: Wissenschaftlich Beschäftigte nach Altersgruppen und Geschlecht 2005 und 2006 (Kopfzahlen)

	2005					2006				
	Gesamt	Frauen	Männer	F %	M %	Gesamt	Frauen	Männer	F %	M %
<25	267	92	175	34,5	65,5	272	87	185	32,0	68,0
26-35	1.434	319	1.115	22,2	77,8	1.473	296	1.177	20,1	79,9
36-45	751	146	605	19,4	80,6	706	130	576	18,4	81,6
46-55	292	40	252	13,7	86,3	320	58	262	18,1	81,9
56-Pension	188	30	158	16,0	84,0	134	11	123	8,2	91,8

Quelle: Gender Booklet-Erhebung 2006, Joanneum Research

Tabelle 2: Wissenschaftlich Beschäftigte nach Einkommen und Geschlecht 2005 und 2006 (Kopfzahlen)

	2005					2006				
	Gesamt	Frauen	Männer	F %	M %	Gesamt	Frauen	Männer	F %	M %
<2.000 Euro	537	213	324	39,7	60,3	550	188	362	34,2	65,8
2.001-3.000 Euro	1.313	282	1.031	21,5	78,5	1.260	266	994	21,1	78,9
3.001-4.000 Euro	666	103	563	15,5	84,5	708	98	610	13,8	86,2
4.001-5.000 Euro	232	19	213	8,2	91,8	218	22	196	10,1	89,9
über 5.000 Euro	184	10	174	5,4	94,6	169	8	161	4,7	95,3

Quelle: Gender Booklet-Erhebung 2006, Joanneum Research

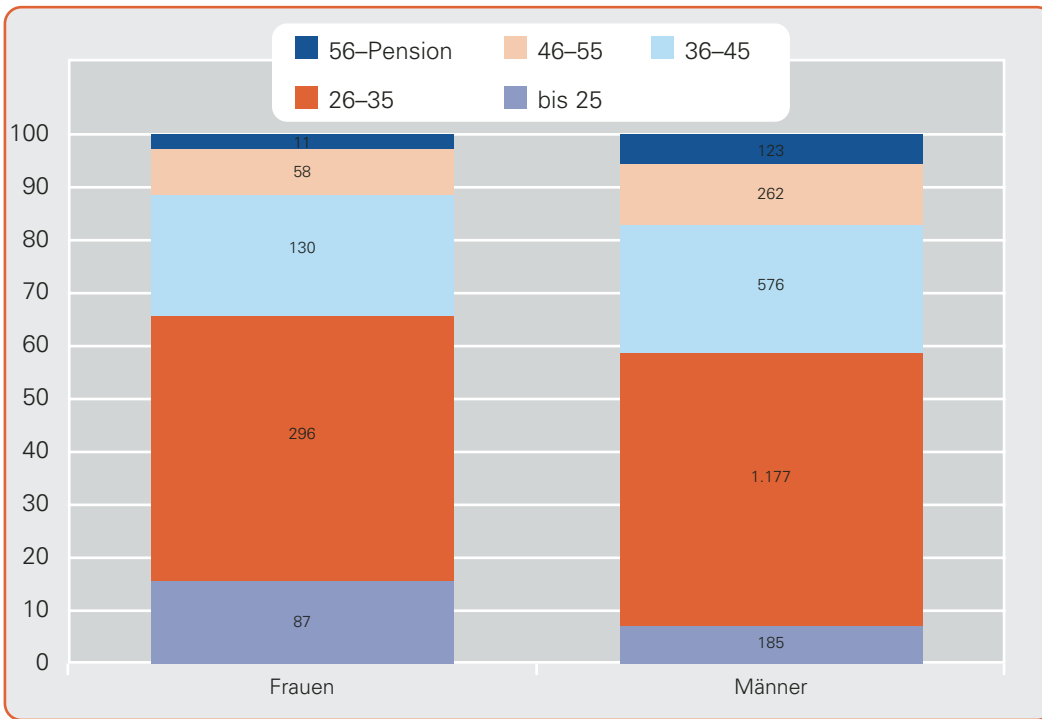


Abbildung 5:
Wissenschaftlich
Beschäftigte nach
Altersgruppen und
Geschlecht 2006
(Kopffzahlen)

Quelle: Gender Booklet-Erhebung 2006,
Joanneum Research

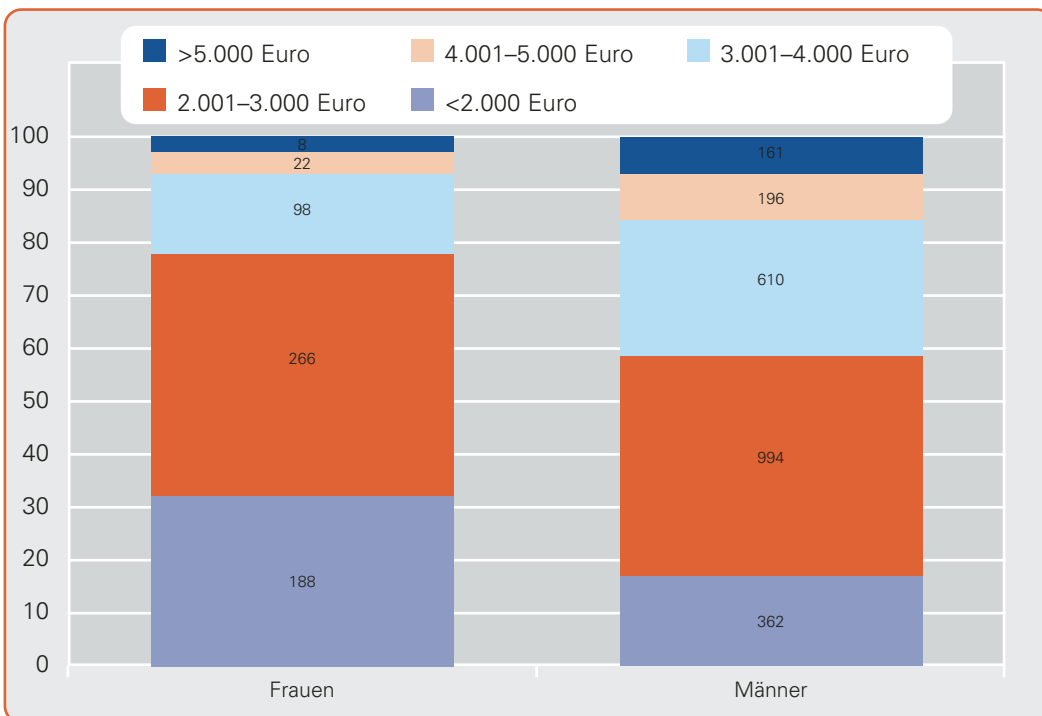


Abbildung 6:
Wissenschaftlich
Beschäftigte nach
Einkommen und
Geschlecht 2006
(Kopffzahlen)

Quelle: Gender Booklet-Erhebung 2006,
Joanneum Research

**MANGEL AN VORBILDERN:
JE GRÖßER DER VERANTWORTUNGS- UND
ENTSCHEIDUNGSBEREICH, DESTO WENIGER FRAUEN**

In der Erhebung 2006 wurde zu den Funktionen die Kategorie der Geschäftsführung hinzugefügt und damit auch außertariflich eingruppierte Personen erfasst. Der relative Rückgang bei den Wissenschaftlern auf der Führungsebene im Vergleich zum Vorjahr ist auf die Einführung dieser neuen Kategorie zurückzuführen. Die Differenzierung macht deutlich, dass die höchsten Entscheidungspositionen in überwiegendem Ausmaß von Männern eingenommen werden. Während in der Gruppe der TechnikerInnen der Frauenanteil mit 27 Prozent der höchste aller Frauenanteile ist, nimmt er mit steigender Hierarchieebene ab. In der Gruppe der Geschäftsführung liegt der Frauenanteil mit 4 Prozent am niedrigsten. Hier zeigt sich der Genderbias am deutlichsten.

Der Rückgang der Zahl an wissenschaftlich Beschäftigten ist in der Gesamtverteilung in fast allen Positionen bemerkbar. Nur bei den Junior Scientists lässt sich eine Steigerung des Frauenanteils von 7,4 auf 8,9 Prozent und bei den Männern von 25,7 auf 33,9 Prozent feststellen (vgl. Abbildung 7).

**ENTSCHEIDUNGSGREMIEN AGIEREN WEITERHIN MIT
MARGINALER FRAUENBETEILIGUNG**

Nach wie vor sind Frauen in allen Organen und Gremien unterrepräsentiert vertreten. Ihr Anteil beträgt in Vorstandsfunktionen bzw. Aufsichtsräten 1,7 Prozent, in wissenschaftlichen Beiräten 6,2 Prozent. Der Vergleich mit dem Vorjahr zeigt, dass in beiden Gruppen eine kleine Steigerung zugunsten der Frauen erfolgt ist, der Anteil der Männer ist in den wissenschaftlichen Beiräten leicht gestiegen. Auch bei den Betriebsräten gab es 2006 sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern eine leichte Erhöhung (vgl. Abbildung 8). Die Ergebnisse zeigen den dringenden Handlungsbedarf nach mehr Chancengleichheit gerade bei Gremien und Organen. Die marginale Präsenz von Frauen in Entscheidungspositionen lässt vermuten, wie wenig ihre beruflichen Interessen zur Geltung kommen können. Es fehlt an Gestaltungsräumen und -möglichkeiten, in denen die Lebensrealität von Frauen ebenso Berücksichtigung findet wie die von Männern.

Tabelle 3: Anzahl der hoch qualifizierten Beschäftigten nach Funktion* und Geschlecht 2005 und 2006

	2005					2006				
	Gesamt	Frauen	Männer	F %	M %	Gesamt	Frauen	Männer	F %	M %
Geschäftsführung Führungsebene						71	3	68	4	96
Beschäftigte (I, H)	301	24	277	8	92	239	19	220	8	92
Principal Scientist (G)	268	54	214	20	80	268	43	225	16	84
Senior Scientist (F)	726	137	589	19	81	696	136	560	20	80
Junior Scientist (E)	979	220	759	22	78	1.153	233	920	20	80
Technische Fachkräfte (D, C)	683	193	490	28	72	586	159	427	27	73

Quelle: Gender Booklet-Erhebung 2006, Joanneum Research

* **Erläuterungen:** Die Einteilung orientiert sich an den Beschäftigungsgruppen des Forschungs-Kollektivvertrags vom 1. 6. 2006.
I – 1. Führungsebene – LeiterInnen großer Organisationseinheiten, Führungsverantwortung für große MitarbeiterInnengruppen mit Verantwortung über für das Unternehmen maßgebliche Tätigkeiten (Budget-, Ergebnis-, Planungs- und Strategieverantwortung), Programmverantwortung
H – 2. Führungsebene – LeiterInnen mittlerer Organisationseinheiten bzw. großer Forschungsprogramme mit Führungsverantwortung für größere MitarbeiterInnengruppen mit hoher Verantwortung und sehr hohem Entscheidungsspielraum
G – LeiterInnen kleinerer Organisationseinheiten, Leitung großer Projekte mit Prozess- und Führungsverantwortung, ausgeprägte Akquisitionstätigkeit; selbständiger Arbeitsbereich (Principal Scientist, QualitätsmanagerIn, PersonalentwicklerIn; IT-MangerIn; ProzessmangerIn, Stabsfunktionen)
F – Projektleitung mittlerer Projekte, Führungsverantwortung, regelmäßige Akquisitionstätigkeit (Senior Scientist, Marketing-, PR-SpezialistInnen, SystemanalytikerInnen, Datenbankadministration, SicherheitstechnikerInnen), Betreuung von DissertantInnen und Postdocs
E – Projektleitung kleinerer wissenschaftlicher/technischer Projekte, Leitung kleiner Projekte im Rahmen von Support- und Managementprozessen (Junior Scientist, wissenschaftliche MitarbeiterIn, PersonaladministratorIn, ControllerrIn, EntwicklungstechnikerIn, NetzwerkadministratorIn, EinkäuferIn), Betreuung von DiplomandInnen/DissertantInnen
D – Hohe Koordination und organisatorische Verantwortung, selbständiges Arbeiten mit entsprechendem Entscheidungsspielraum (SekretärInnen, Fachkraft mit Zusatzqualifikationen, Anlage-, Labor-, MesstechnikerInnen, ProgrammiererInnen, IT-Helpdesk, SachbearbeiterInnen)
C – LaborantInnen, MechanikerInnen, techn. ZeichnerInnen, ElektrikerInnen, HaustechnikerInnen
B – Technische Hilfskräfte, Laborhilfskräfte

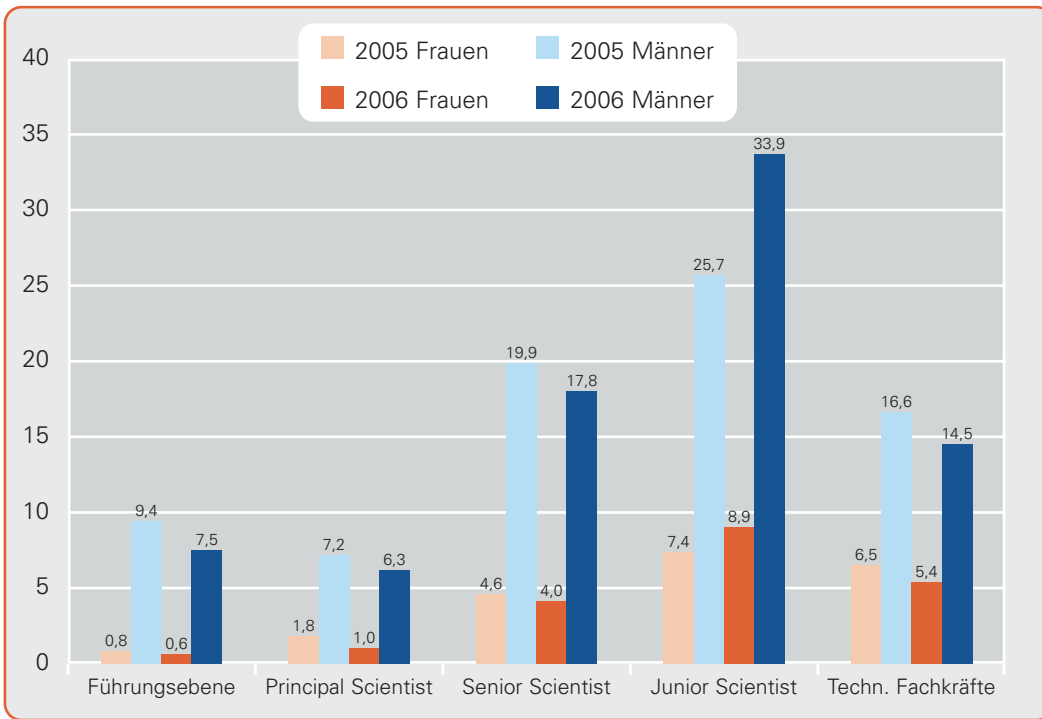


Abbildung 7:
Verteilung
wissenschaftlich
Beschäftigte nach
Funktion und Geschlecht
(in Prozent)

Quelle: Gender Booklet-Erhebung 2006,
Joanneum Research

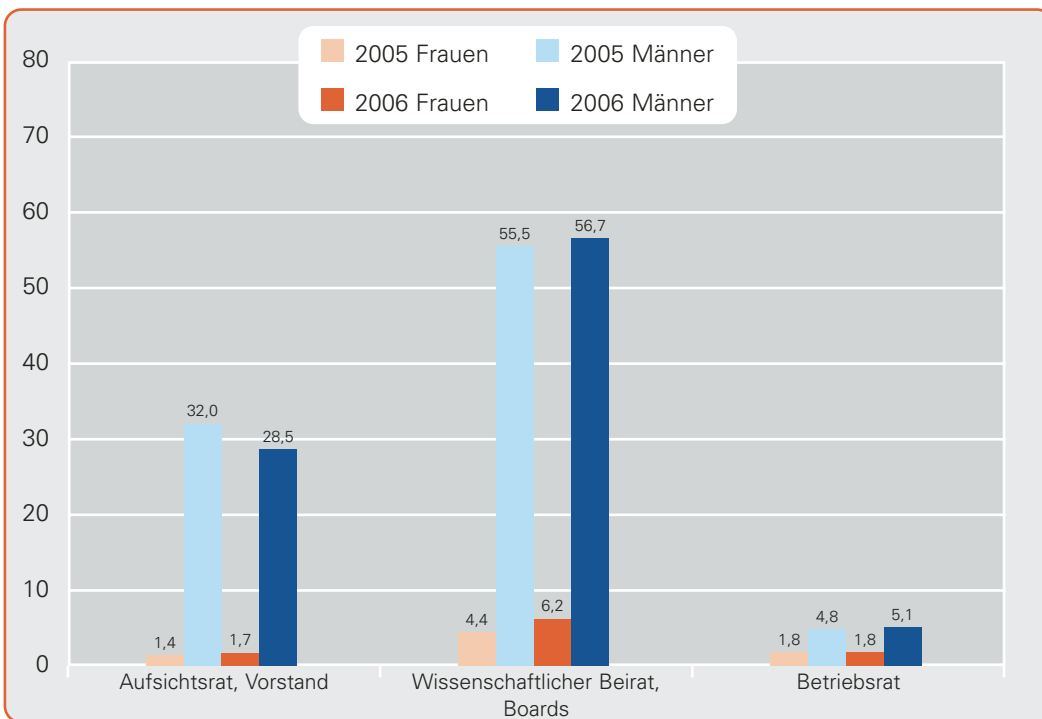


Abbildung 8:
Geschlechterverteilung in
Organen und Gremien
2005 und 2006
(in Prozent)

Quelle: Gender Booklet-Erhebung 2006,
Joanneum Research

DIE ERGEBNISSE IN TABELLEN

Tabelle 1: Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Forschungseinrichtungen

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
Austrian Cooperative Research – ACR	430	126	304	29,3	70,7
Austrian Research Center – ARC	779	136	643	17,5	82,5
Christian Doppler Forschungsgesellschaft – CDG	242	62	180	25,6	74,4
JOANNEUM RESEARCH ForschungsgmbH – JR	303	70	233	23,1	76,9
K_ind/K_net-Kompetenzzentren	409	58	351	14,2	85,8
Kplus-Kompetenzzentren	643	112	531	17,4	82,6
Salzburg Research – SBR	46	10	36	21,7	78,3
Upper Austrian Research – UAR	53	8	45	15,1	84,9
Summe	2.905	582	2.323	20,0	80,0

Tabelle 2: Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Beschäftigungsart

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
Vollbeschäftigt	2.152	349	1.803	16,2	83,8
Teilzeit (>50–90 Prozent)	264	107	157	40,5	59,5
Teilzeit (50 Prozent)	139	45	94	32,4	67,6
Teilzeit (<50 Prozent)	101	33	68	32,7	67,3
Geringfügig Beschäftigte	116	19	97	16,4	83,6
Familienbedingte Karenz	38	36	2	94,7	5,3
Freie Dienstverträge	634	167	467	26,3	73,7
Werkverträge	356	88	268	24,7	75,3
Praktika, Diplomarbeiten, Dissertationen	767	232	535	30,2	69,8

Tabelle 3: Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Altersgruppen

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
bis 25	272	87	185	32,0	68,0
26–35	1.473	296	1.177	20,1	79,9
36–45	706	130	576	18,4	81,6
46–55	320	58	262	18,1	81,9
56–Pension	134	11	123	8,2	91,8
Summe	2.905	582	2.323	20,0	80,0

Tabelle 4: Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Einkommensgruppen

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
<2.000 Euro	550	188	362	34,2	65,8
2.001–3.000 Euro	1.260	266	994	21,1	78,9
3.001–4.000 Euro	708	98	610	13,8	86,2
4.001–5.000 Euro	218	22	196	10,1	89,9
über 5.000 Euro	169	8	161	4,7	95,3
Summe	2.905	582	2.323	20,0	80,0

Tabelle 5: Beteiligung in Organen und Gremien

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
Aufsichtsrat, Vorstand	298	17	281	5,7	94,3
Wissenschaftlicher Beirat, Boards	620	61	559	9,8	90,0
Betriebsrat	68	18	50	26,5	73,5

Tabelle 6: Anzahl der Beschäftigten nach Funktion

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
Geschäftsführung	71	3	68	4,2	95,8
Wissenschaftlich Beschäftigte					
Führungsebene	239	19	220	7,9	92,1
Principal Scientist	268	43	225	16,0	84,0
<i>davon Führungsfunktion in Teilzeit</i>	30	2	28	6,7	93,3
Senior Scientist	696	136	560	19,5	80,5
Junior Scientist	1.153	233	920	20,2	79,8
Fachkräfte	586	159	427	27,1	72,9
Beschäftigte in der Administration					
Führungsaufgaben	44	14	30	31,8	68,2
ExpertInnen	74	33	41	44,6	55,4
SpezialistInnen	79	46	33	58,2	41,8
Sachbearbeitung	339	222	117	65,5	34,5

siehe auch Seite 25

Quelle: Gender Booklet-Erhebung 2006, Joanneum Research

DIE UNTERSUCHTEN FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

AUSTRIAN COOPERATIVE RESEARCH

AUSTRIAN RESEARCH CENTERS

- > Austrian Research Centers GmbH – ARC
- > Österreichisches Forschungs- und Prüfzentrum Arsenal Gesellschaft mbH
- > Nuclear Engineering Seibersdorf GmbH
- > ACV – Advanced Computer Vision GmbH
- > LKR – Leichtmetallkompetenzzentrum Ranshofen GmbH
- > EICHEM Kompetenzzentrum für angewandte Elektrochemie GmbH

CHRISTIAN DOPPLER FORSCHUNGSGESELLSCHAFT

JOANNEUM RESEARCH FORSCHUNGSGESELLSCHAFT MBH

K_IND/K_NET-KOMPETENZZENTREN

- > ACBT – Austrian Center of Biopharmaceutical Technology
- > ACC – Fahrzeugakustik Graz
- > anet – Kompetenznetzwerk für eTourism
- > EC3 – Electronic Commerce Competence Center
- > Evolaris – Kompetenzzentrum für interaktives E-Business
- > HITT – Health Information Technologies Tirol
- > IKMA – Mechatronik und Automation
- > IMA – Integrated Microsystems Austria
- > IMCC – Industriemathematik
- > KAI – Automobil- und Industrie-Elektronik
- > KMT – Kompetenzzentrum Medizin Tirol
- > LEC – Kompetenzzentrum für umweltfreundliche Stationärmotoren
- > Kompetenzzentrum holz.bau forschungsgmbH
- > K-Licht
- > LEC Kompetenzzentrum für umweltfreundliche Stationärmotoren
- > ReNet – Renewable Energy Network Austria
- > V-Research Center for Tribotronics and Technical Logistics GmbH
- > Waterpool – Kompetenznetzwerk Wasserressourcen

KPLUS-KOMPETENZZENTREN

- > AB – Kompetenzzentrum für Angewandte Biokatalyse
- > ABC – Austrian Bioenergy Centre
- > AC²T – Austrian Center of Competence for Tribology
- > alpS – Center of Natural Hazard Management
- > CTR – Carinthian Tech Research
- > ftw – Forschungszentrum Telekommunikation Wien
- > Know – Knowledge Management Center
- > LCM – Linz Center of Mechatronics
- > MCL – Materials Center Leoben
- > PCCL – Polymer Competence Center Leoben
- > SCCH – Software Competence Center Hagenberg
- > vif – Das virtuelle Fahrzeug
- > VRVis – Zentrum für Virtual Reality und Visualisierung
- > WOOD – Wood Composites & Chemistry Competence Center

SALZBURG RESEARCH FORSCHUNGSGESELLSCHAFT MBH

- > ANC – Advanced Networking Center
- > ISR – Information Society Research
- > KIS – Knowledge-based Information Systems
- > MOWI – Mobile and Web-based Information Systems

UPPER AUSTRIAN RESEARCH GMBH

- > Forschungsabteilung Medizin-Informatik
- > Transfercenter für Kunststofftechnik
- > Zentrale und Forschungsabteilung berührungslose Sensorik
- > Zentrum für biomedizinische Nanotechnologie

CHANCENGLEICHHEIT BRAUCHT MEHR ALS GLEICHBEHANDLUNG

INGRID SCHACHERL, JOANNEUM RESEARCH

Die Erhöhung des Frauenanteils unter den wissenschaftlich Beschäftigten wird von den befragten Einrichtungen als wesentliches Ziel gesehen. Allerdings dominiert die Vorstellung, dass Frauen im Rahmen der bestehenden geschlechtsneutralen Initiativen ohnehin die gleichen Chancen vorfinden wie Männer. Gleichbehandlung steht daher für viele Forschungseinrichtungen im Mittelpunkt ihrer Unternehmensstrategien. Dazu zählt vor allem die fachspezifische Aus- und Weiterbildung, die in den meisten Einrichtungen „geschlechtsneutral“ angeboten wird. Nur wenige Forschungszentren bemühen

sich aktiv darum, Talente unter den Frauen zu gewinnen und systematisch die Karrieren von hoch qualifizierten Wissenschaftlerinnen zu fördern. Diese Initiativen sind bisher extern finanziert und noch nicht als Standard in den beteiligten Forschungseinrichtungen implementiert worden. Um dies zu gewährleisten, bedarf es struktureller Veränderungen, wie beispielsweise die institutionelle Verankerung der Gender-Aktivitäten in der Organisation. Als Innovation kann jedoch die Integration von Gender-Aspekten in die Inhalte technologischer Forschungsvorhaben gesehen werden.

PUNKTUELLE ERFOLGE

Austrian Cooperative Research

DEUTLICH MEHR FRAUEN IN GREMIEN, WENIGER UNTER DEN FORSCHENDEN

Nachdem im letzten Jahr ein kräftig ansteigendes Plus an Frauen – fast ein Drittel der wissenschaftlich Beschäftigten – in den Instituten unter dem Dach der Austrian Cooperative Research zu verzeichnen war, ist 2006 die Ausweitung des Personalstands um weitere 29 MitarbeiterInnen zu Ungunsten des Frauenanteils ausgefallen. Er sank von 31,9 Prozent im Vorjahr auf 29,3 Prozent im Untersuchungszeitraum. Am stärksten bemerkbar macht sich diese Entwicklung unter den technischen Fachkräften. Relativ gesehen konnte der Frauenanteil unter den Junior Scientists mit einem Anteil von 44,4 Prozent, und damit einem Plus von 4 Prozent, aber deutlich zulegen, unter den Senior Scientists stieg der Anteil der Frauen auf ganze 36,3 Prozent. In den anderen Beschäftigungsgruppen ist der Frauenanteil zurückgegangen. Bei den bis 25-jährigen Mitarbeiterinnen sank der Anteil von knapp 37 auf rund 28 Prozent. Ähnlich die Entwicklung bei den über 56-Jährigen. Eine erfreuliche Entwicklung weisen die wissenschaftlichen Beiräte auf, hier wuchs der Anteil der Frauen bei gleichzeitig starker personeller Ausweitung von rund 9 auf 12,7 Prozent im Jahr 2006. Dieser Trend macht sich 2006 auch auf der ersten Führungsebene und im Betriebsrat bemerkbar, auch hier sind deutlich mehr Frauen vertreten als im Jahr zuvor.

WENIGER FRAUEN UNTER JUNGEN TROTZ POSITIVER DISKRIMINIERUNG

Auch im Jahr 2006 verfolgen die ACR-Institute das Ziel, Gender-Mainstreaming stärker organisationsintern zu verankern. Neben eigenen Maßnahmen nutzen die Institute die Förderungsmöglichkeiten des FEMtech-Programms. Der Rückgang an Frauen insbesondere auch in der jüngsten Altersgruppe deutet

darauf hin, dass die beibehaltene Politik der positiven Diskriminierung bei Neueinstellungen 2006 keinen Beitrag zu mehr Frauen geleistet hat. Den Erfolg der Förderung hoch qualifizierter Frauen bemessen die Einrichtungen an der Steigerung des Frauenanteils in der Führungsebene, an der Ausarbeitung von Ausbildungsprogrammen, an der Schaffung von Praktikantinnenplätzen sowie am gestärkten Bewusstsein für gendersensible Sprache. Die auf die Geschlechter Rücksicht nehmende Sprache wird sowohl in der internen wie auch externen Kommunikation gepflegt.

Für die Umsetzung von Gender-Mainstreaming-Maßnahmen zentral ist die Rolle der Geschäftsführungen. Sie informieren im Rahmen von Teambesprechungen und Mitarbeitergesprächen und gestalten die Förderung hoch qualifizierter Frauen, eigene Gremien oder Beauftragte bestehen nicht. Beruf und Familie versuchen die 17 kooperativen Forschungsinstitute des ACR-Verbandes durch das Angebot an flexiblen Arbeitszeitmodellen und die Möglichkeit, von daheim aus zu arbeiten, zu vereinbaren.

Gender-Aspekte in Forschungsvorhaben berücksichtigen die Forschungseinrichtungen derzeit noch nicht.

AUSBAU INTERNER MASSNAHMEN, RÜCKGRIFF AUF FÖRDERUNGSPROGRAMME

Für die Zukunft planen die ACR-Institute, die bisher gesetzten Maßnahmen zu stärken und auszubauen. Darüber hinaus wollen die Forschungseinrichtungen verstärkt an den Förderungsprogrammen FEMtech-fORTE und prokis04 teilnehmen. prokis ist ein Programm zur Förderung von Kompetenzaufbau, Innovation und Strukturverbesserung der Kooperativen Forschungsinstitute, seine Instrumente lassen sich auch für das Gender-Mainstreaming einsetzen.



	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
1. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Beschäftigungsart					
Vollbeschäftigt	334	73	261	21,9	78,1
Teilzeit (>50–90 Prozent)	47	32	15	68,1	31,9
Teilzeit (50 Prozent)	10	6	4	60,0	40,0
Teilzeit (<50 Prozent)	27	8	19	29,6	70,4
Geringfügig Beschäftigte	12	7	5	58,3	41,7
Familienbedingte Karenz	18	18	0	100,0	0,0
Freie Dienstverträge	20	8	12	40,0	60,0
Werkverträge	2	2	0	100,0	0,0
Praktika, Diplomarbeiten, Dissertationen	16	5	11	31,3	68,8
2. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Altersgruppen					
bis 25	36	10	26	27,8	72,2
26–35	155	57	98	36,8	63,2
36–45	128	33	95	25,8	74,2
46–55	76	22	54	28,9	71,1
56–Pension	35	4	31	11,4	88,6
Summe	430	126	304	29,3	70,7
3. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Einkommensgruppen					
<2.000 Euro	86	41	45	47,7	52,3
2.001–3.000 Euro	189	62	127	32,8	67,2
3.001–4.000 Euro	85	17	68	20,0	80,0
4.001–5.000 Euro	32	4	28	12,5	87,5
über 5.000 Euro	38	2	36	5,3	94,7
Summe	430	126	304	29,3	70,7
4. Beteiligung in Organen und Gremien					
Aufsichtsrat, Vorstand	140	4	136	2,9	97,1
Wissenschaftlicher Beirat, Boards	126	16	110	12,7	87,3
Betriebsrat	18	4	14	22,2	77,8
5. Anzahl der Beschäftigten nach Funktion					
Geschäftsführung	22	3	19	13,6	86,4
Wissenschaftlich Beschäftigte					
Führungsebene	61	7	54	11,5	88,5
Principal Scientist	42	9	33	21,4	78,6
<i>davon Führungsfunktion in Teilzeit</i>	0	0	0	0,0	0,0
Senior Scientist	80	29	51	36,3	63,8
Junior Scientist	81	36	45	44,4	55,6
Fachkräfte	166	45	121	27,1	72,9
Beschäftigte in der Administration					
Führungsaufgaben	13	6	7	46,2	53,8
ExpertInnen	9	3	6	33,3	66,7
SpezialistInnen	13	10	3	76,9	23,1
Sachbearbeitung	61	43	18	70,5	29,5

INTEGRIERTE CHANCENGLEICHHEIT

Austrian Research Centers

MEHR TECHNIKERINNEN, ABER KEIN ZUWACHS BEI WISSENSCHAFTERINNEN

Einen Personalarückgang gegenüber dem Vorjahr verzeichneten die ARC unter den wissenschaftlich Beschäftigten. Gemessen in Vollzeitäquivalenten arbeiteten 2006 um 14 ForscherInnen weniger in der ARC-Gruppe als im Jahr davor. Der Anteil an Frauen blieb 2006 mit 17,5 Prozent annähernd gleich. Einen starken Anstieg des Frauenanteils gab es hingegen unter dem technischen Personal, er stieg von 18,9 auf 26,5 Prozent. Eine Frau mehr auf der Führungsebene gegenüber dem Vorjahr bedeutet einen Frauenanteil von knapp 8 Prozent gegenüber 5,9 Prozent im Jahr 2005. Genau umgekehrt die Entwicklung bei den Principal Scientists, hier erhöhte sich der Männeranteil. Im Aufsichtsrat, dem wissenschaftlichen Beirat und im Betriebsrat findet sich 2006 jeweils eine Frau mehr. Den größten Zuwachs an Frauen gab es 2006 in der Altersgruppe der unter 25-Jährigen. Nach 18,9 Prozent 2005 wuchs der Anteil auf 31,4 Prozent im Untersuchungszeitraum. Einen starken Rückgang an Frauen verzeichneten die ARC bei den über 56-jährigen wissenschaftlich Beschäftigten. Einen Rückgang an Frauen gab es auch in der für den wissenschaftlichen Nachwuchs relevanten Altersgruppe der 26- bis 35-Jährigen.

BREITES MASSNAHMENBÜNDEL FÜR GENDER-MAINSTREAMING

Im Rahmen des Gender-Mainstreaming konzentrierten sich die ARC auch 2006 auf eine Erhöhung des Anteils an Frauen in wissenschaftlich-technischen Positionen, ein Ziel, das zumindest beim technischen Personal deutlich erreicht werden konnte. Um Gender-Mainstreaming zu verankern, verfügen die ARC

über ein breites Bündel an verschiedenen Maßnahmen. Sie umfassen die Information über die Förderung hoch qualifizierter Frauen in der internen Kommunikation, Vorträge bei wissenschaftlichen Konferenzen zu Chancengleichheit sowie die Beteiligung am Girls Day und an Karrieremessen der Universitäten. Im Recruiting setzen die ARC auf die Einstellung von Frauen bei gleicher Qualifikation und auf genderneutrale Ausschreibungen. Weitere Maßnahmen umfassen die generelle Verwendung von gendergerechter Sprache, Bewusstseinsbildung für Gender-Mainstreaming im Unternehmen sowie gezielte Seminare und Workshops im Rahmen des internen Aus- und Weiterbildungsprogramms der ARC-Gruppe. Die Entwicklung von Gender-Mainstreaming verfolgen die ARC durch laufendes Monitoring, das in die Quartalsberichte an den Vorstand und den Aufsichtsrat Eingang findet. Ein für die Förderung hoch qualifizierter Frauen wichtiges Instrument in der ARC-Gruppe ist die kompetitive Vergabe von Finanzmitteln an die Geschäftsbereiche: Wichtiges Kriterium dafür ist die Berücksichtigung von Gender-Mainstreaming in der Forschungsarbeit. Um Beruf und Privatleben besser vereinbaren zu können, finden die MitarbeiterInnen in der ARC-Gruppe die Möglichkeit des Telearbeitens und flexible Arbeitszeitmodelle vor.

KARRIEREFÖRDERUNGEN IM MITTELPUNKT

Die ARC planen, die umfangreiche Palette an Maßnahmen zum Gender-Mainstreaming auch in Zukunft weiterzuführen. Dabei stehen Karriereförderungen von hoch qualifizierten Frauen in der Wissenschaft durch Schulungen, Coachings und Mobilitätsprogramme im Mittelpunkt.



AUSTRIAN RESEARCH CENTERS



	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
1. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Beschäftigungsart					
Vollbeschäftigt	671	94	577	14,0	86,0
Teilzeit (>50–90 Prozent)	72	25	47	34,7	65,3
Teilzeit (50 Prozent)	24	9	15	37,5	62,5
Teilzeit (<50 Prozent)	11	8	3	72,7	27,3
Geringfügig Beschäftigte	1	0	1	0,0	100,0
Familienbedingte Karenz	4	4	0	100,0	0,0
Freie Dienstverträge	480	136	344	28,3	71,7
Werkverträge	100	15	85	15,0	85,0
Praktika, Diplomarbeiten, Dissertationen	428	139	289	32,5	67,5
2. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Altersgruppen					
bis 25	35	11	24	31,4	68,6
26–35	298	52	246	17,4	82,6
36–45	244	45	199	18,4	81,6
46–55	131	22	109	16,8	83,2
56–Pension	71	6	65	8,5	91,5
Summe	779	136	643	17,5	82,5
3. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Einkommensgruppen					
<2.000 Euro	36	19	17	52,8	47,2
2.001–3.000 Euro	298	64	234	21,5	78,5
3.001–4.000 Euro	273	37	236	13,6	86,4
4.001–5.000 Euro	91	10	81	11,0	89,0
über 5.000 Euro	81	6	75	7,4	92,6
Summe	779	136	643	17,5	82,5
4. Beteiligung in Organen und Gremien					
Aufsichtsrat, Vorstand	20	3	17	15,0	85,0
Wissenschaftlicher Beirat, Boards	83	9	74	10,8	89,2
Betriebsrat	34	12	22	35,3	64,7
5. Anzahl der Beschäftigten nach Funktion					
Geschäftsführung	7	0	7	0,0	100,0
Wissenschaftlich Beschäftigte					
Führungsebene	64	5	59	7,8	92,2
Principal Scientist	65	8	57	12,3	87,7
<i>davon Führungsfunktion in Teilzeit</i>	0	0	0	0,0	0,0
Senior Scientist	153	27	126	17,6	82,4
Junior Scientist	342	55	287	16,1	83,9
Fachkräfte	155	41	114	26,5	73,5
Beschäftigte in der Administration					
Führungsaufgaben	14	2	12	14,3	85,7
ExpertInnen	15	6	9	40,0	60,0
SpezialistInnen	12	4	8	33,3	66,7
Sachbearbeitung	113	88	25	77,9	22,1
6. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Fachbereichen					
Fachbereich					
1. Austrian Research Centers GmbH – ARC	517	101	416	19,5	80,5
2. Österreichisches Forschungs- und Prüfzentrum Arsenal GmbH	145	16	129	11,0	89,0
3. LKR Leichtmetallkompetenzzentrum Ranshofen GmbH	32	4	28	12,5	87,5
4. ECHEM Kompetenzzentrum für angewandte Elektrochemie GmbH	23	10	13	43,5	56,5
5. Advanced Computer Vision GmbH – ACV	20	3	17	15,0	85,0
6. Nuclear Engineering Seibersdorf GmbH	42	2	40	4,8	95,2
Summe	779	136	643	17,5	82,5

FRAUEN GEZIELT ANSPRECHEN

Christian Doppler Forschungsgesellschaft

LEICHTER RÜCKGANG BEI WISSENSCHAFTERINNEN

Die Beteiligung der CD-Labors an der Erhebung für das Jahr 2006 ist von 26 im Vorjahr auf insgesamt 27 CD-Labors gestiegen. Ein direkter Vergleich der Daten ist jedoch nur bedingt möglich, da einige Labors ihre Arbeit beendet, andere aber ihre Tätigkeit aufgenommen haben. Dadurch ergeben sich personelle Schwankungen und Veränderungen der Geschlechterverhältnisse in einzelnen Fachbereichen. Durch Änderung der Zusammensetzung der CD-Labors gegenüber dem Vorjahr ist die Gesamtzahl der wissenschaftlich Beschäftigten lediglich um eine Person gestiegen. Die Daten für 2006 weisen einen Frauenanteil von 25,6 Prozent unter den Forschenden aus, im Jahr davor waren es 27,4 Prozent. In der Gruppe der 46- bis 55-Jährigen hat sich der Anteil an Frauen verdreifacht, beim Nachwuchs – 26- bis 35-Jährige – blieb dieser gleich, mehr als halbiert hat sich der Frauenanteil bei den 36- bis 45-Jährigen. Gender-Aktivitäten der CDG schlagen sich vor allem in der Erhöhung des Frauenanteils in den Organen und Gremien nieder. Dreimal so viele Frauen wie im Vorjahr sind 2006 im Senat der CDG vertreten, im Kuratorium findet sich eine Frau mehr.

NUTZEN UNIVERSITÄRER STRUKTUREN

In einigen wissenschaftlichen Bereichen finden sich auch heute noch wenige Studienabsolventinnen. Dieses Problem steht nach wie vor dem Ziel der CD-Labors nach einer Erhöhung des Frauenanteils entgegen. Trotzdem versuchen die CD-Labors, gezielt Frauen zur Bewerbung für offene Stellen aufzufordern. Maßnahmen und Strukturen zur Förderung hoch qualifizierter Frauen sind nur in geringem Ausmaß institutionalisiert. Ausgleich schaffen die CD-Labors durch Gleichbehandlungspolitik bei Fortbildung und Karriereplanung. So bietet etwa das CD-Labor für Mykotoxinforschung der Universität für Bodenkultur am IFA-Tulln frauenspezifische Fortbildung über Seminare. Da die CD-Labors derzeit in erster Linie an den Universitäten angesie-

delt sind, können sie auch deren mit Gleichbehandlung und Frauenförderung befasste Gremien nutzen. Nur sehr wenige CD-Labors hingegen nehmen Förderungsprogramme für hoch qualifizierte Frauen in Anspruch: Das CD-Labor für Mykotoxinforschung beteiligte sich am Hertha-Firnberg- und am Elise-Richter-Programm des FWF. Im Zusammenhang mit Nachwuchsförderung hat weiters das CD-Labor für Nichtlineare Signalverarbeitung an der TU Graz ein Praktikum für SchülerInnen eingeführt, um deren Interesse an facheinschlägigen Studien zu wecken.

Der Großteil der Labors versucht durch flexible Arbeitszeitregelungen und Gleitzeitmodelle, Teilzeitstellen, unkomplizierte Pflegeurlaubsregelungen und Telearbeit die Arbeitsbedingungen für berufstätige Mütter zu verbessern. Teilweise sind Kinderbetreuungsplätze vorhanden. Diese Maßnahmen sollen hoch qualifizierte Frauen ansprechen. Geschlechtssensibler Sprachgebrauch ist nicht bei allen CD-Labors institutionalisiert, Gender-Aspekte in der Forschungsarbeit werden nur in einem sehr geringfügigen Ausmaß berücksichtigt.

NUR VEREINZELT MASSNAHMEN FÜR DIE ZUKUNFT

Die Einführung von spezifischen Maßnahmen zur Förderung hoch qualifizierter Frauen ist nur in wenigen CD-Labors für die nächsten Jahre geplant. Auch hier zeichnet sich das CD-Labor für Mykotoxinforschung besonders aus. Es plant den Aufbau eines Mentoring-Programms, eine stärkere Vernetzung von Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie die Einrichtung von „Flying Nannys“ zur flexiblen Kinderbetreuung vor allem in Verbindung mit Veranstaltungsbesuchen. Darüber hinaus strebt die Universität für Bodenkultur an, einen eigenen BOKU-Förderungspreis für Masterarbeiten und Dissertationen mit genderspezifischen Themenstellungen einzuführen, an dem sich das CD-Labor beteiligen wird.



	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
1. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Beschäftigungsart					
Vollbeschäftigt	153	32	121	20,9	79,1
Teilzeit (>50–90 Prozent)	7	1	6	14,3	85,7
Teilzeit (50 Prozent)	19	4	15	21,1	78,9
Teilzeit (<50 Prozent)	15	5	10	33,3	66,7
Geringfügig Beschäftigte	12	5	7	41,7	58,3
Familienbedingte Karenz	1	1	0	100,0	0,0
Freie Dienstverträge	8	3	5	37,5	62,5
Werkverträge	2	0	2	0,0	100,0
Praktika, Diplomarbeiten, Dissertationen	48	20	28	41,7	58,3
2. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Altersgruppen					
bis 25	49	15	34	30,6	69,4
26–35	159	41	118	25,8	74,2
36–45	27	4	23	14,8	85,2
46–55	6	2	4	33,3	66,7
56–Pension	1	0	1	0,0	100,0
Summe	242	62	180	25,6	74,4
3. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Einkommensgruppen					
<2.000 Euro	106	42	64	39,6	60,4
2.001–3.000 Euro	116	18	98	15,5	84,5
3.001–4.000 Euro	12	2	10	16,7	83,3
4.001–5.000 Euro	7	0	7	0,0	100,0
über 5.000 Euro	1	0	1	0,0	100,0
Summe	242	62	180	25,6	74,4
4. Beteiligung in Organen und Gremien					
Aufsichtsrat, Vorstand	17	4	13	23,5	76,5
Wissenschaftlicher Beirat, Boards	32	6	26	18,8	81,2
Betriebsrat	0	0	0	0,0	0,0
5. Anzahl der Beschäftigten nach Funktion					
Geschäftsführung Christian Doppler Forschungsgesellschaft	1	0	1	0,0	100,0
Wissenschaftlich Beschäftigte					
Laborleitung (Führungsebene)	30	1	29	3,3	96,7
Postdoc (Senior Scientist)	54	13	41	24,1	75,9
DissertantInnen	106	30	76	28,3	71,7
DiplomandInnen	28	8	20	28,6	71,4
TechnikerInnen/Fachkräfte	34	10	24	29,4	70,6
Beschäftigte in der Administration					
ExpertInnen	6	6	0	100,0	0,0
6. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Fachbereichen					
Fachbereich					
Mathematische Modellierung und Simulation von Prozessen	24	6	18	25,0	75,0
Nanotechnologie, Werkstoff- und Oberflächentechnik	80	18	62	22,5	77,5
Chemie und Biotechnologie	50	21	29	42,0	58,0
Informations- und Kommunikationstechnologie	25	2	23	8,0	92,0
Mechatronik, Messtechnik, Maschinenbau, Regelungstechnik	13	0	13	0,0	100,0
Andere Forschungsbereiche	50	15	35	30,0	70,0
Summe	242	62	180	25,6	74,4

GELEBTES GENDER-MAINSTREAMING

JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH

FRAUEN AUF ALLEN EBENEN

JOANNEUM RESEARCH verzeichnete gegenüber dem Vorjahr einen Zuwachs beim wissenschaftlichen Personal mit positivem Effekt für den Frauenanteil: Er stieg von 22,5 auf 23,1 Prozent. Dieser Zuwachs ist auf mehr Frauen unter den 26- bis 35-Jährigen und in der Altersgruppe der 46- bis 55-Jährigen zurückzuführen. Innerhalb der Organisationsstruktur von JOANNEUM RESEARCH konnte das Institut für Nachhaltigkeit und Umwelt den größten Frauenzuwachs mit einer Steigerung von über 16 Prozent auf ein Viertel verbuchen. Den höchsten, wenn auch gleich gebliebenen Frauenanteil mit über 45 Prozent hat das Institut für Wirtschaft und Technologie. Eine leichte Steigerung des Frauenanteils gab es gegenüber dem Vorjahr auch bei den technischen Fachkräften.

2006 wurde erstmals eine Frau in den Aufsichtsrat berufen. Auch im wissenschaftlichen Beirat finden sich erstmals zwei Frauen neben acht Männern. Die einzige Betriebsrätin ist aus ihrer Funktion vorübergehend aus Mutterkarenzgründen ausgeschieden.

Vom Recht auf Väterkarenz haben 2006 zwei wissenschaftliche Mitarbeiter Gebrauch gemacht, fünf wissenschaftlich tätige Frauen haben Karenzurlaub beansprucht.

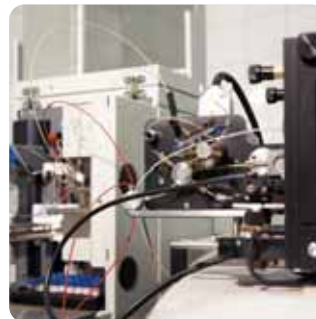
OPTIMIERUNG DER WORK-LIFE-BALANCE

Auf Basis des zwischen 2004 und 2006 laufenden Projekts DIANA konnte JOANNEUM RESEARCH Gender-Mainstreaming im Unternehmen verankern und durch zahlreiche Maßnahmen nachhaltig umsetzen: im Recruiting u.a. durch gendersensible Ausschreibungen, im Außentritt durch geschlechtssensiblen Sprachgebrauch, sowie durch Informations- und Schulungsveranstaltungen. Darüber hinaus erfolgen zyklische Analysen der Human-Resource-Daten unter Gender-Aspekten, nach denen JOANNEUM RESEARCH auch seine Forschungsprojekte hinsichtlich der Teamzusammensetzung untersucht. Sie dienen der Bewertung und Weiterentwicklung von Maßnahmen, die durch ein strukturiertes Führungskräfte-Training ergänzt wur-

den: Es verankert die Vorteile von Gender-Mainstreaming für die Wissenschaft und Forschung in der Bewusstseins-Ebene. Durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung im Jänner 2006 wurden verbesserte Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschaffen, um während der Karenzzeiten eine Einbindung der Frauen in das Unternehmen zu sichern und eine nachhaltige Karriereentwicklung ohne karenzbedingte Einbrüche zu gewährleisten. Unter anderem werden Elternteilzeitmodelle und der Zugang zum EDV-Netz für karenzierte MitarbeiterInnen zur Förderung der betrieblichen Kontaktpflege angeboten. Die Zeiten der Elternkarenz werden für die Gehaltsentwicklung im Entgeltsystem des Forschungskollektivvertrags angerechnet und ein Karriereknick abgedeckt. Gender-Aspekte verwirklicht JOANNEUM RESEARCH in enger Kooperation von Geschäftsführung und ArbeitnehmerInnenvertretung. Darüber hinaus wurden zwei MitarbeiterInnen im Rahmen eines Equalprojekts zu Gender-Agents ausgebildet, wodurch ein Know-how-Aufbau für Gender-Fragen im Unternehmen erreicht wurde.

STEIGERUNG DES FRAUENANTEILS, NACHWUCHSPOTENZIAL HALTEN

JOANNEUM RESEARCH peilt eine weitere Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen und technischen Personal an mit dem Ziel, das Innovationspotenzial des Unternehmens weiter zu steigern. Dazu möchte sich die JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft ganz bewusst als eine attraktive Arbeitgeberin positionieren, in der die Vereinbarkeit von Karriere und Familie einen hohen Stellenwert erhält. Die MitarbeiterInnenbefragung hat diesen Anspruch klar als ein wesentliches Entscheidungskriterium für den Eintritt in das und die Mitarbeit im Unternehmen erkennen lassen. Nach der erfolgreichen Erhöhung des Anteils neu eingetretener junger Frauen beim wissenschaftlichen und technischen Nachwuchspersonal hat für die Forschungsgesellschaft jetzt Vorrang, diese hoch qualifizierten Frauen im Unternehmen zu halten.



	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
1. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Beschäftigungsart					
Vollbeschäftigt	219	29	190	13,2	86,8
Teilzeit (>50–90 Prozent)	50	25	25	50,0	50,0
Teilzeit (50 Prozent)	24	11	13	45,8	54,2
Teilzeit (<50 Prozent)	10	5	5	50,0	50,0
Geringfügig Beschäftigte	1	0	1	0,0	100,0
Familienbedingte Karenz	7	5	2	71,4	28,6
Freie Dienstverträge	91	13	78	14,3	85,7
Werkverträge	172	60	112	34,9	65,1
Praktika, Diplomarbeiten, Dissertationen	46	23	23	50,0	50,0
2. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Altersgruppen					
bis 25	24	9	15	37,5	62,5
26–35	106	30	76	28,3	71,7
36–45	110	21	89	19,1	80,9
46–55	53	10	43	18,9	81,1
56–Pension	10	0	10	0,0	100,0
Summe	303	70	233	23,1	76,9
3. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Einkommensgruppen					
<2.000 Euro	13	3	10	23,1	76,9
2.001–3.000 Euro	138	44	94	31,9	68,1
3.001–4.000 Euro	111	22	89	19,8	80,2
4.001–5.000 Euro	27	1	26	3,7	96,3
über 5.000 Euro	14	0	14	0,0	100,0
Summe	303	70	233	23,1	76,9
4. Beteiligung in Organen und Gremien					
Aufsichtsrat, Vorstand	14	1	13	7,1	92,9
Wissenschaftlicher Beirat, Boards	10	2	8	20,0	80,0
Betriebsrat	7	0	7	0,0	100,0
5. Anzahl der Beschäftigten nach Funktion					
1. Geschäftsführung	2	0	2	0,0	100,0
Wissenschaftlich Beschäftigte					
Führungsebene	11	0	11	0,0	100,0
Principal Scientist	33	3	30	9,1	90,9
<i>davon Führungsfunktion in Teilzeit</i>	9	2	7	22,2	77,8
Senior Scientist	55	6	49	10,9	89,1
Junior Scientist	159	50	109	31,4	68,6
Fachkräfte	45	11	34	24,4	75,6
Beschäftigte in der Administration					
Führungsaufgaben	1	1	0	100,0	0,0
ExpertInnen	5	1	4	20,0	80,0
SpezialistInnen	3	1	2	33,3	66,7
Sachbearbeitung	52	34	18	65,4	34,6
6. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Fachbereichen					
Fachbereich					
1. Nachhaltigkeit und Umwelt	72	18	54	25,0	75,0
2. Informatik	51	6	45	11,8	88,2
3. Elektronik und Sensorik	69	11	58	15,9	84,1
4. Werkstoffe und Verarbeitung	28	5	23	17,9	82,1
5. Wirtschaft und Technologie	37	17	20	45,9	54,1
6. Humantechnologie	38	10	28	26,3	73,7
7. Zentralbereich	8	3	5	37,5	62,5
Summe	303	70	233	23,1	76,9

GLEICHBEHANDLUNG ALS FÜHRENDES PRINZIP

K_ind/K_net-Kompetenzzentren

FRAUENANTEIL INSGESAMT LEICHT GESUNKEN

Einen leichten Rückgang des Frauenanteils verzeichnen die K_ind/K_net-Kompetenzzentren für 2006. Gegenüber dem Vorjahr ist der Gesamtpersonalstand um knapp 50 MitarbeiterInnen zurückgegangen, einige Zentren haben ihre Tätigkeit eingestellt, drei neue K_ind-Zentren sind dazugekommen. 2006 beträgt der Anteil an Frauen insgesamt 14,2 Prozent. Bei fast allen Zentren gibt es teils starke personelle Schwankungen, ein direkter Vergleich zum Vorjahr kann nur auf Zentrumssebene erfolgen. Bei sechs Zentren stieg der Anteil an Frauen, bei fünf Zentren sank er, im Fall des Austrian Center of Biopharmaceutical Technology führte der Personalarückgang zu einer Umkehr des Geschlechterverhältnisses: Nach 62,5 Prozent im Jahr 2005 sank der Anteil an Frauen auf knapp 40 Prozent. Das MitarbeiterInnenwachstum bei V-Research hingegen führte mit der Einstellung von zwei WissenschaftlerInnen erstmals zu Frauen unter den wissenschaftlich Beschäftigten. Beim Kompetenzzentrum HITT brachte die Zunahme des Personals einen Gleichstand der Geschlechter.

Der Frauenanteil ist in allen Altersgruppen bis auf die bis 25-Jährigen rückgängig. Halbiert hat sich die Zahl an Frauen auch in Organen und Gremien. Gab es 2005 noch drei Frauen auf der ersten Führungsebene, fehlten sie 2006 gänzlich. Auffällig bei den Beschäftigungsverhältnissen: Der Anteil der geringfügig Beschäftigten ist von 22 auf 70 WissenschaftlerInnen angestiegen. Der Frauenanteil ist in den höheren Altersgruppen rückläufig, ebenso wie in den höheren Einkommensgruppen.

GLEICHE CHANCEN DURCH PUNKTUELLE MASSNAHMEN

Die Verbesserung der Chancengleichheit für WissenschaftlerInnen ist auch weiterhin ein wichtiges Anliegen der K_ind/K_net-Zentren. Entsprechende Maßnahmen sind jedoch nur in wenigen Unternehmen institutionalisiert. Nur vereinzelt haben Unternehmen Planungs- und Steuerungsinstrumente im Rahmen von FEMtech und dem Cross-Mentoring-Programm entwickelt und umgesetzt, gefördert wird durch interne Maßnahmen. Höhere Frauenanteile suchen die Zentren durch Recruiting zu

erzielen. Bei Weiterbildung und Personalentwicklung führen die Zentren kaum frauenspezifische Maßnahmen durch. Positiv fällt hier CEMIT, das aus den Zentren HITT und KMT hervorging, mit einem Seminarangebot für Frauen auf, ebenso das Kompetenzzentrum für Mechatronik und Automation IKMA mit seinem Cross-Mentoring-Programm. Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung streben die K_ind/K_net-Zentren durch flexible Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen, Zeitausgleichsmodelle und Gleitzeitmodelle, vereinzelt auch durch qualifizierte und flexible Teilzeitstellen sowie die Möglichkeit zur Telearbeit an. Beim überwiegenden Teil obliegt die Förderung hoch qualifizierter Frauen der Geschäftsführung bzw. den Projekt- und TeamleiterInnen. 2006 beteiligten sich CEMIT sowie IKMA am FEMtech-Förderungsprogramm des bmvit. Das LEC Kompetenzzentrum für umweltfreundliche Stationärmotoren unterstützte die TU Graz im Rahmen des Frauenförderungsprogramms FIT durch Schaffung eines Arbeitsplatzes für eine Feriapraktikantin. Der Großteil der Forschungsunternehmen ist um einen geschlechtsneutralen bzw. -sensiblen Sprachgebrauch bemüht, bei internen Angelegenheiten wird jedoch nicht immer auf geschlechtsneutrale Formulierungen geachtet. Die meisten Zentren forschen nicht zu genderrelevanten Themen und berücksichtigen auch keine Gender-Aspekte in ihrer Forschungsarbeit.

HANDLUNGSGRUNDSÄTZE STATT SPEZIELLER MASSNAHMEN

Spezielle Maßnahmen zur Förderung hoch qualifizierter Frauen sind in den nächsten Jahren nur von wenigen der 17 Forschungseinrichtungen geplant. Für die nahe Zukunft plant CEMIT im Rahmen eines Gender-Projekts den Aufbau eines Mentoring-Programms und die Entwicklung eines Netzwerkes für junge WissenschaftlerInnen. Die Förderungsmaßnahmen werden in den meisten der Unternehmen aber auch weiterhin keine geschlechtsdifferenzierte Ausrichtung erhalten. Die Zentren orientieren sich eher am Gleichbehandlungsgrundsatz als an gezielter Förderung für Frauen.



Industrielle
Kompetenzzentren und Netzwerke

EIN PROGRAMM DES BMWA



	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
1. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Beschäftigungsart					
Vollbeschäftigt	264	39	225	14,8	85,2
Teilzeit (>50–90 Prozent)	16	5	11	31,3	68,7
Teilzeit (50 Prozent)	21	3	18	14,3	85,7
Teilzeit (<50 Prozent)	6	0	6	0,0	100,0
Geringfügig Beschäftigte	70	4	66	5,7	94,3
Familienbedingte Karenz	2	2	0	100,0	0,0
Freie Dienstverträge	8	2	6	25,0	75,0
Werkverträge	18	0	18	0,0	100,0
Praktika, Diplomarbeiten, Dissertationen	48	10	38	20,8	79,2
2. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Altersgruppen					
bis 25	33	9	24	27,3	72,7
26–35	263	43	220	16,3	83,7
36–45	71	5	66	7,0	93,0
46–55	32	1	31	3,1	96,9
56–Pension	10	0	10	0,0	100,0
Summe	409	58	351	14,2	85,8
3. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Einkommensgruppen					
<2.000 Euro	137	29	108	21,2	78,8
2.001–3.000 Euro	151	21	130	13,9	86,1
3.001–4.000 Euro	81	5	76	6,2	93,8
4.001–5.000 Euro	23	3	20	13,0	87,0
über 5.000 Euro	17	0	17	0,0	100,0
Summe	409	58	351	14,2	85,8
4. Beteiligung in Organen und Gremien					
Aufsichtsrat, Vorstand	26	0	26	0,0	100,0
Wissenschaftlicher Beirat, Boards	64	5	59	7,8	92,2
Betriebsrat	2	0	2	0,0	100,0
5. Anzahl der Beschäftigten nach Funktion					
Geschäftsführung	22	0	22	0,0	100,0
Wissenschaftlich Beschäftigte					
Führungsebene	26	2	24	7,7	92,3
Principal Scientist	25	2	23	8,0	92,0
<i>davon Führungsfunktion in Teilzeit</i>	7	0	7	0,0	100,0
Senior Scientist	103	13	90	12,6	87,4
Junior Scientist	173	27	146	15,6	84,4
Fachkräfte	83	14	69	16,9	83,1
Beschäftigte in der Administration					
Führungsaufgaben	7	2	5	28,6	71,4
ExpertInnen	20	7	13	35,0	65,0
SpezialistInnen	23	12	11	52,2	47,8
Sachbearbeitung	57	19	38	33,3	66,7
6. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Fachbereichen					
ACBT Austrian Center of Biopharmaceutical Technology	28	11	17	39,3	60,7
ACC Akustikkompetenzzentrum	22	4	18	18,2	81,8
anet Kompetenznetzwerk für eTourism	22	6	16	27,3	72,7
EC3 Electronic Commerce Competence Center	17	3	14	17,6	82,4
Evolaris Kompetenzzentrum für interaktives ebusiness	19	3	16	15,8	84,2
HITT – Health Information Technologies Tirol	6	3	3	50,0	50,0
IKMA Kompetenzzentrum für Mechatronik u. Automation	82	2	80	2,4	97,6
IMA Integrated Microsystems Austria	18	2	16	11,1	88,9
IMCC Kompetenzzentrum für Industriemathematik	32	5	27	15,6	84,4
KAI Automobil- und Industrie-Elektronik	19	2	17	10,5	89,5
KMT Kompetenzzentrum Medizin Tirol	6	1	5	16,7	83,3
Kompetenzzentrum holz.bau forschungsgmbH	11	1	10	9,1	90,9
Kompetenzzentrum Licht	0	0	0	0,0	0,0
LEC Kompetenzzentrum für umweltfreundliche Stationärmotoren	15	0	15	0,0	100,0
ReNet	93	13	80	14,0	86,0
V-Research Center	16	2	14	12,5	87,5
Waterpool – Kompetenznetzwerk Wasserressourcen	3	0	3	0,0	100,0
Summe	409	58	351	14,2	85,8

STRUKTURÄNDERUNGEN SCHLAGEN AUF FRAUENANTEIL DURCH

Kplus-Kompetenzzentren

WENIGER FRAUEN BEI DEN WISSENSCHAFTERINNEN, MEHR IN DEN GREMIEN

Einen Rückgang des Frauenanteils von 22 Prozent 2005 auf 17,4 Prozent 2006 verzeichneten die Kplus-Kompetenzzentren. Dieser Rückgang unter den wissenschaftlich Beschäftigten betrifft alle Funktionen, Alters- und Einkommensgruppen. In absoluten Zahlen bedeutet dies 29 Forscherinnen weniger, gleichzeitig wurde ein Anstieg von 18 Männern unter den wissenschaftlich Beschäftigten verzeichnet. Wesentliche Ursache für den geschrumpften Frauenanteil ist, dass das Kompetenzzentrum für BioMolecular Therapeutics BMT, das mit 59 Prozent einen sehr hohen Frauenanteil aufwies, nicht mehr als Kplus-Zentrum geführt wird.

Positiv fällt die Entwicklung in den Entscheidungsgremien aus: Der Anteil an Frauen ist bei den wissenschaftlichen Beiräten von 6,5 auf 7,3 Prozent und bei den Aufsichtsräten bzw. Vorständen von 2,9 auf 6,3 Prozent kräftig gestiegen.

Unter den einzelnen Kompetenzzentren fällt die Entwicklung des Frauenanteils sehr unterschiedlich aus: Ging beispielsweise im Austrian Bioenergy Centre (ABC) der Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal von 21 auf 13,5 Prozent infolge der Personalausweitung zugunsten von Männern zurück, stieg der im Kompetenzzentrum WOOD von 31 auf 35,5 Prozent. Ausschließlich Männer arbeiten im Kompetenzzentrum vif – Das virtuelle Fahrzeug nach Ausscheiden der einzigen Frau unter den Forschern. Einen Anstieg verzeichneten insgesamt drei Zentren, einen relativen und absoluten Rückgang weisen sechs Zentren auf.

MEHR FRAUEN DURCH BEVORZUGTE EINSTELLUNG ANGEPEILT

Grundsätzlich streben alle Kplus-Kompetenzzentren höhere Frauenanteile an, erreicht werden soll dieses Ziel durch die bevorzugte Einstellung gleich qualifizierter Frauen. Hoch qualifizierte Frauen werden durch bestehende geschlechtsneutrale Initiativen gefördert, etwa MitarbeiterInnen-Gespräche oder individuelle Ausbildungs- und Karrierepläne. Zwei Zentren nutzen dazu FEMtech-Förderungsmaßnahmen. Verbesserte Kooperationen mit Universitäten und Fachhochschulen und die Nut-

zung nationaler und internationaler Netzwerke dienen dem Recruiting von Frauen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung wird insbesondere durch das positiv bewertete Angebot flexibler Arbeitszeiten, Teilzeit- und Telearbeit und durch Gleitzeitmodelle erhöht. Die meisten Kplus-Zentren haben keine institutionalisierten Gremien oder speziell ausgebildete Beauftragte für Frauenförderungsmaßnahmen. Sie werden zu meist von der Geschäftsführung bzw. wissenschaftlichen Leitung wahrgenommen. Nur fünf Zentren nutzen Förderungsprogramme für hoch qualifizierte Frauen, darunter FEMtech, w-FORTE, Qualifizierungsförderungen des Europäischen Sozialfonds Ziel3, AMS- und KAIPPO-Programme sowie Postdoc-Programme. Geschlechtssensibler Sprachgebrauch wird in überwiegendem Maß umgesetzt, bei manchen Zentren besteht noch Nachholbedarf. Gender-Aspekte in der Forschung berücksichtigen nur wenige Kplus-Zentren.

FÖRDERUNG HOCH QUALIFIZIERTER FRAUEN PRÄGT ZUKUNFTSPLANUNG

Für die nächsten Jahre planen einige Zentren, die laufenden Maßnahmen fortzusetzen. Andere beabsichtigen, die Karriereförderung und Weiterbildung hoch qualifizierter Frauen durch die Unterstützung von Dissertationen, Ausbildung im Projektmanagement und durch EDV-Schulungen zu unterstützen. Das Wood Composites & Chemistry Competence Center plant dazu für die Zukunft ein FEMtech-Projekt. Es zielt auf die Erstellung eines Frauenförderungsplans, Unterstützung beim internen Aufstieg von Frauen, die Erweiterung der Verantwortungsbereiche durch gezielten Ausbau von Fachexpertise und Management Skills, Mentoring und Coaching-Angebote, die durchgängige Umsetzung von gendersensiblen Sprachregelungen in der internen und externen Kommunikation und die Einrichtung spezifischer Arbeitsstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Im Knowledge Management Center ist die Aufnahme von Gender-Aspekten in das Intellectual Capital Reporting sowie die Berücksichtigung und Umsetzung der Erkenntnisse beispielsweise aus Projekten wie DIANA von JOANNEUM RESEARCH oder AOIFE geplant. Carinthian Tech Research plant die Mitarbeit am Interreg-III-A-Programm – Fachkräfte für die Wirtschaft.



Kompetenzzentren-Programm



	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
1. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Beschäftigungsart					
Vollbeschäftigt	447	72	375	16,1	83,9
Teilzeit (>50–90 Prozent)	61	16	45	26,2	73,8
Teilzeit (50 Prozent)	37	11	26	29,7	70,3
Teilzeit (<50 Prozent)	30	6	24	20,0	80,0
Geringfügig Beschäftigte	19	3	16	15,8	84,2
Familienbedingte Karenz	5	5	0	100,0	0,0
Freie Dienstverträge	25	4	21	16,0	84,0
Werkverträge	61	11	50	18,0	82,0
Praktika, Diplomarbeiten, Dissertationen	163	33	130	20,2	79,8
2. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Altersgruppen					
bis 25	87	29	58	33,3	66,7
26–35	427	65	362	15,2	84,8
36–45	107	16	91	15,0	85,0
46–55	16	1	15	6,3	93,8
56–Pension	6	1	5	16,7	83,3
Summe	643	112	531	17,4	82,6
3. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Einkommensgruppen					
<2.000 Euro	156	50	106	32,1	67,9
2.001–3.000 Euro	320	49	271	15,3	84,7
3.001–4.000 Euro	120	10	110	8,3	91,7
4.001–5.000 Euro	32	3	29	9,4	90,6
über 5.000 Euro	15	0	15	0,0	100,0
Summe	643	112	531	17,4	82,6
4. Beteiligung in Organen und Gremien					
Aufsichtsrat, Vorstand	80	5	75	6,3	93,8
Wissenschaftlicher Beirat, Boards	303	22	281	7,3	92,7
Betriebsrat	3	1	2	33,3	66,7
5. Anzahl der Beschäftigten nach Funktion					
Geschäftsführung	15	0	15	0,0	100,0
Wissenschaftlich Beschäftigte					
Führungsebene	39	4	35	10,3	89,7
Principal Scientist	36	4	32	11,1	88,9
<i>davon Führungsfunktion in Teilzeit</i>	14	0	14	0,0	100,0
Senior Scientist	179	27	152	15,1	84,9
Junior Scientist	326	50	276	15,3	84,7
Fachkräfte	91	35	56	38,5	61,5
Beschäftigte in der Administration					
Führungsaufgaben	9	3	6	33,3	66,7
ExpertInnen	16	8	8	50,0	50,0
SpezialistInnen	23	17	6	73,9	26,1
Sachbearbeitung	39	27	12	69,2	30,8
6. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Fachbereichen					
Fachbereich					
AB – Competence Centre of Applied Biocatalysis	58	29	29	50,0	50,0
ABC – Austrian Bioenergy Centre	52	7	45	13,5	86,5
AC²T – Austrian Center of Competence for Tribology	30	6	24	20,0	80,0
alpS – Center of Natural Hazard Management	27	8	19	29,6	70,4
CTR – Carinthian Tech Research	29	2	27	6,9	93,1
ftw – Forschungszentrum Telekommunikation Wien	54	3	51	5,6	94,4
Know – Knowledge Management Center	33	7	26	21,2	78,8
LCM – Linz Center of Mechatronics	40	1	39	2,5	97,5
MCL – Materials Center Leoben	48	5	43	10,4	89,6
PCCL – Polymer Competence Center Leoben	60	16	44	26,7	73,3
SCCH – Software Competence Center Hagenberg	58	4	54	6,9	93,1
vif – Das virtuelle Fahrzeug	67	0	67	0,0	100,0
VRVis – Zentrum für Virtual Reality und Visualisierung	25	2	23	8,0	92,0
WOOD – Wood Composites & Chemistry Competence Center	62	22	40	35,5	64,5
Summe	643	112	531	17,4	82,6

*3 Kplus-Kompetenzzentren werden bei ARC erfasst.

DIE ARBEIT TRÄGT FRÜCHTE

Salzburg Research Forschungsgesellschaft mbH

STARKER ZUWACHS BEI FRAUEN IN DER FORSCHUNG

Im Zuge des Personalzuwachses unter den wissenschaftlich Beschäftigten erhöhte Salzburg Research den Frauenanteil deutlich. Er stieg von 15,9 auf 21,7 Prozent im Jahr 2006. In allen Fachbereichen konnte die Zahl an Frauen gehalten oder ausgeweitet werden, nur im Fachbereich Mobile und Webba-sierte Informationssysteme drückte der Zuwachs um vier männliche Wissenschaftler den Frauenanteil auf ein niedrigeres Niveau. Erfreulich ist, dass der Anstieg der Frauen zugunsten des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Altersgruppe der 26- bis 35-Jährigen ging, der Prozentsatz wuchs von rund 4 auf über 14 Prozent. Auf Führungsebene gibt es bei Salzburg Research weiterhin keine Frauen. Bei den Principal Scientists verschob sich der Gleichstand des Vorjahres zugunsten der Männer. In der Gruppe der Senior Scientists gibt es im Beobachtungsjahr einen Anstieg der Zahl sowohl an Frauen als auch an Männern, der zu einer Steigerung des Frauenanteils von null im Vorjahr auf 10 Prozent führte. Der Zuwachs beim administrativen Personal erfolgte zugunsten der weiblichen Beschäftigten, vor allem im Bereich der Sachbearbeitung.

KONTINUITÄT DER GESETZTEN MASSNAHMEN

Salzburg Research hat auch 2006 seine Strategie, Gender-Aspekte in Forschung und Organisation zu verankern, fortgesetzt. Hoch qualifizierte Frauen werden unter anderem durch die Genehmigung von Weiterbildungsveranstaltungen und Konferenzbesuchen gefördert. Jährliche MitarbeiterInnengespräche dienen u.a. der Information über Förderungsmaßnah-

men. Die zum Standard gewordene gendergerechte Ansprache beider Geschlechter innerhalb des gesamten Personalmanagementprozesses setzt auch Salzburg Research um. Bewerbungsgespräche werden immer zweigeschlechtlich besetzt. Im Sprachgebrauch nimmt Salzburg Research sowohl in der internen als auch in der externen Kommunikation auf Geschlechtssensibilität Rücksicht.

Die Work-Life-Balance optimiert Salzburg Research durch die Möglichkeit der Telearbeit und der Flexibilisierung von Arbeitszeit. Auf Wunsch nimmt die Forschungseinrichtung eine vorübergehende Stundenreduktion vor.

ELTERNCHAFT IST KEIN KARRIEREKNICK – IN ZUKUNFT BESSERE VEREINBARKEIT

Gender-Mainstreaming wird auch in Zukunft einen fixen Platz bei Salzburg Research einnehmen. Den Fokus legt die auf Informationstechnologien spezialisierte Einrichtung der außeruniversitären Forschung dabei auf die Unterstützung seiner MitarbeiterInnen, Beruf und Familie besser durch die laufenden Maßnahmen vereinbaren zu können. Salzburg Research arbeitet dafür an der kontinuierlichen Verbesserung der Personalentwicklung. Ein wichtiger nächster Schritt wird sein, ein „Karenz-Karriere-Coaching“ einzuführen. MitarbeiterInnen, die sich für eine Elternkarenz entscheiden, erhalten ein Karriere-Coaching-Gespräch. Damit sollen zwischen MitarbeiterIn und Coach eine Standortbestimmung und ein Maßnahmenplan erarbeitet werden, um berufliche und private Bedürfnisse bestmöglich in Einklang zu bringen.

salzburg|research



	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
1. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Beschäftigungsart					
Vollbeschäftigt	30	5	25	16,7	83,3
Teilzeit (>50–90 Prozent)	11	3	8	27,3	72,7
Teilzeit (50 Prozent)	1	0	1	0,0	100,0
Teilzeit (<50 Prozent)	2	1	1	50,0	50,0
Geringfügig Beschäftigte	1	0	1	0,0	100,0
Familienbedingte Karenz	0	0	0	0,0	0,0
Freie Dienstverträge	1	1	0	100,0	0,0
Werkverträge	0	0	0	0,0	0,0
Praktika, Diplomarbeiten, Dissertationen	2	0	2	0,0	100,0
2. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Altersgruppen					
bis 25	2	1	1	50,0	50,0
26–35	28	4	24	14,3	85,7
36–45	11	5	6	45,5	54,5
46–55	4	0	4	0,0	100,0
56–Pension	1	0	1	0,0	100,0
Summe	46	10	36	21,7	78,3
3. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Einkommensgruppen					
<2.000 Euro	2	0	2	0,0	100,0
2.001–3.000 Euro	25	6	19	24,0	76,0
3.001–4.000 Euro	13	3	10	23,1	76,9
4.001–5.000 Euro	4	1	3	25,0	75,0
über 5.000 Euro	2	0	2	0,0	100,0
Summe	46	10	36	21,7	78,3
4. Beteiligung in Organen und Gremien					
Aufsichtsrat, Vorstand	1	0	1	0,0	100,0
Wissenschaftlicher Beirat, Boards	1	0	1	0,0	100,0
Betriebsrat	4	1	3	25,0	75,0
5. Anzahl der Beschäftigten nach Funktion					
Geschäftsführung	1	0	1	0,0	100,0
Wissenschaftlich Beschäftigte					
Führungsebene	3	0	3	0,0	100,0
Principal Scientist	8	3	5	37,5	62,5
<i>davon Führungsfunktion in Teilzeit</i>	0	0	0	0,0	0,0
Senior Scientist	10	1	9	10,0	90,0
Junior Scientist	21	5	16	23,8	76,2
Fachkräfte	2	1	1	50,0	50,0
Beschäftigte in der Administration					
Führungsaufgaben					
ExpertInnen	3	2	1	66,7	33,3
SpezialistInnen	1	0	1	0,0	100,0
Sachbearbeitung	15	9	6	60,0	40,0
6. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Fachbereichen					
Fachbereich					
ANC – Advanced Networking Center	9	2	7	22,2	77,8
ISR – Information Society Research	11	5	6	45,5	54,5
KIS – Knowledge-based Information Systems	12	2	10	16,7	83,3
MOWI – Mobile and Web-based Information Systems	14	1	13	7,1	92,9
Summe	46	10	36	21,7	78,3

AUF WACHSTUMSKURS

Upper Austrian Research GmbH

STARKES PLUS BEI FRAUEN UNTER FORSCHENDEN

Upper Austrian Research setzt 2006 seinen Wachstumskurs beim Frauenanteil fort: Mit einem Plus von 2,4 Prozentpunkten auf 15,1 Prozent fiel die Steigerung kräftig aus. Gewachsen ist auch der Anteil an Frauen bei den technischen Fachkräften um 20 Prozent. Im gleichen Ausmaß gestiegen ist der Anteil an Frauen unter den Principal Scientists durch eine hinzugekommene Wissenschaftlerin. Rückläufig ist der Frauenanteil hingegen beim Nachwuchs. Die geschrumpfte Zahl an Junior Scientists ging stärker zulasten der Frauen, deren Anteil von 17,2 auf 8,7 Prozent 2006 gesunken ist. Auf Stufe der Senior Scientists führte ein Rückgang an Männern zu einer annähernden Verdoppelung des Frauenanteils von 16,7 auf 30 Prozent. Die Zahl der in der Administration Beschäftigten ist ebenfalls zurückgegangen. Hier stieg der Anteil der Männer von 25 auf 33 Prozent. Trotz des wachsenden Frauenanteils unter den wissenschaftlich Beschäftigten finden sich weiterhin keine Frauen auf der Führungsebene.

CHANGENGLEICHHEIT ALS GRUNDLEGENDES PRINZIP

Obwohl Gender-Mainstreaming bei Upper Austrian Research einen hohen Stellenwert hat, gibt es keine gesonderten Förderungen für hoch qualifizierte Frauen, ebenso beteiligte sich die Forschungseinrichtung 2006 nicht an Förderungsprogrammen. Die Erhöhung der Chancengleichheit versucht die UAR durch Gleichbehandlung zu erzielen. So werden weibliche wie männliche Wissenschaftler gleich stark angesprochen, um den Bedarf für Forschungsfelder zu decken. Auch in Weiterbildungsfragen orientiert sich die Forschungsinstitution am Prinzip gleicher Behandlung der Geschlechter. Aufgrund seiner flachen, linearen Organisation kann Upper Austrian Research Frauen wie auch Männern lediglich eine fachspezifische Karriere an-

bieten. Karrierechancen umfassen Spezialisierungen in wissenschaftlichen Disziplinen sowie die Leitung von Projektteams und Gruppen. In seiner Kommunikation orientiert sich Upper Austrian Research an einer geschlechtergerechten Sprache. Anstelle von eigenen Gender-Mainstreaming-Beauftragten fungieren die weiblichen Wissenschaftler in vielerlei Hinsicht als Gender-Verantwortliche, beispielsweise durch ihre Teilnahme an Gender-Veranstaltungen oder durch die Anregung von Gender-Themen im Führungskreis.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird im Unternehmen von Beginn an durch Gleitzeit praktiziert. Elternteilzeit, Wiedereinstieg nach der Karenz und Teilzeitarbeit behandelt Upper Austrian Research sehr liberal.

Forschungsanträge konzipieren die MitarbeiterInnen grundsätzlich unter Gender-Aspekten. Geschlechterspezifische Unterschiede sowie Auswirkungen im Forschungsvorhaben werden analysiert und gegebenenfalls davon Erfordernisse für Gender-Mainstreaming abgeleitet.

FRAUEN IN FORSCHUNG UND TECHNIK SICHTBARER MACHEN

Am Prinzip der Chancengleichheit und gleicher Behandlung wird Upper Austrian Research auch in Zukunft festhalten. Jedoch plant die Forschungseinrichtung für die nächste Zeit, die Sichtbarkeit ihrer weiblichen Forschenden und ihrer Technikerinnen in der Öffentlichkeit und in ihrer Kommunikationsarbeit zu erhöhen. Erreichen will Upper Austrian Research dieses Ziel durch Öffentlichkeitsarbeit und Ermunterung der weiblichen Mitarbeiter, die Rolle des Vorbildes für Frauen in der Technik aktiv einzunehmen.



	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
1. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Beschäftigungsart					
Vollbeschäftigt	34	5	29	14,7	85,3
Teilzeit (>50–90 Prozent)	0	0	0	0,0	0,0
Teilzeit (50 Prozent)	3	1	2	33,3	66,7
Teilzeit (<50 Prozent)	0	0	0	0,0	0,0
Geringfügig Beschäftigte	0	0	0	0,0	0,0
Familienbedingte Karenz	1	1	0	100,0	0,0
Freie Dienstverträge	1	0	1	0,0	100,0
Werkverträge	1	0	1	0,0	100,0
Praktika, Diplomarbeiten, Dissertationen	16	2	14	12,5	87,5
2. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Altersgruppen					
bis 25	6	3	3	50,0	50,0
26–35	37	4	33	10,8	89,2
36–45	8	1	7	12,5	87,5
46–55	2	0	2	0,0	100,0
56–Pension	0	0	0	0,0	0,0
Summe	53	8	45	15,1	84,9
3. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Einkommensgruppen					
<2.000 Euro	14	4	10	28,6	71,4
2.001–3.000 Euro	23	2	21	8,7	91,3
3.001–4.000 Euro	13	2	11	15,4	84,6
4.001–5.000 Euro	2	0	2	0,0	100,0
über 5.000 Euro	1	0	1	0,0	100,0
Summe	53	8	45	15,1	84,9
4. Beteiligung in Organen und Gremien					
Aufsichtsrat, Vorstand	0	0	0	0,0	0,0
Wissenschaftlicher Beirat, Boards	1	1	0	100,0	0,0
Betriebsrat	0	0	0	0,0	0,0
5. Anzahl der Beschäftigten nach Funktion					
Geschäftsführung	1	0	1	0,0	100,0
Wissenschaftlich Beschäftigte					
Führungsebene	5	0	5	0,0	100,0
Principal Scientist	5	1	4	20,0	80,0
<i>davon Führungsfunktion in Teilzeit</i>	0	0	0	0,0	0,0
Senior Scientist	10	3	7	30,0	70,0
Junior Scientist	23	2	21	8,7	91,3
Fachkräfte	10	2	8	20,0	80,0
Beschäftigte in der Administration					
Führungsaufgaben	0	0	0	0,0	0,0
ExpertInnen	0	0	0	0,0	0,0
SpezialistInnen	4	2	2	50,0	50,0
Sachbearbeitung	2	2	0	100,0	0,0
6. Anzahl der wissenschaftlich Beschäftigten nach Fachbereichen					
Fachbereich					
1. Medizin-Informatik	7	0	7	0,0	100,0
2. Berührungslose Sensorik	12	3	9	25,0	75,0
3. Kunststofftechnik	21	2	19	9,5	90,5
4. Biotechnologie	13	3	10	23,1	76,9
Summe	53	8	45	15,1	84,9

KONTAKTE

Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

FEMtech-Programmverantwortung
Gertraud Oberzaucher
Renngasse 5
1010 Wien
Tel.: +43 / 1 / 711 62 - 653414
E-Mail: gertraud.oberzaucher@bmvit.gv.at



FEMtech-Programmdurchführung

Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft FFG
Mag.^a Eva Habres
Sensengasse 1
Haus der Forschung
1090 Wien
Tel.: +43 / 05 / 7775 - 2304
E-Mail: eva.habres@ffg.at



Datenerhebung und -auswertung im Auftrag von FEMtech:

JOANNEUM RESEARCH Institut für Technologie- und Regionalpolitik

Dr.ⁱⁿ Ingrid Schacherl
Sensengasse 1
Haus der Forschung
1090 Wien
Tel.: +43 / 1 / 581 75 20 - 2834
E-Mail: ingrid.schacherl@joanneum.at



Mag.^a Helene Schiffbänker
Sensengasse 1
Haus der Forschung
1090 Wien
Tel.: +43 / 1 / 581 75 20 - 2826
E-Mail: helene.schiffbaenker@joanneum.at

IMPRESSUM

Für den Inhalt verantwortlich:

Das Projektteam (siehe Seite 6)

Redaktion:

TronnCom – Büro für Kommunikation, 1190 Wien
(Dr. Roman Tronner)

Design & Produktion:

Projektfabrik Waldhör KEG

Fotos:

Astrid Bartl
Monika Saulich

www.bmvit.gv.at
www.femtech.at
www.forschungsaustria.ac.at

*FEMtech ist eine Initiative des Bundesministeriums für Verkehr,
Innovation und Technologie im Rahmen von fFORTE*

