

Gender Booklet

Außeruniversitäre Forschung

2004

**Zweiter Monitoringbericht zur Chancengleichheit
von Frauen und Männern in außeruniversitären
naturwissenschaftlich-technischen Forschungs-
einrichtungen für das Jahr 2004.**



Inhalt

Vorwort Staatssekretär Eduard Mainoni	4
Vorwort Präsident Forschung Austria Erich Gornik	5
Vorwort Projektteam	6
Ergebnisse - Überblick	7
Gender Mainstreaming: Kontinuität und Strukturänderungen sind nötig	
Interpretation der Gesamtergebnisse	8
Die untersuchten Forschungseinrichtungen	12
Die Ergebnisse in Tabellen	13
Ergebnisse - Detail	15
Austrian Cooperative Research	16
Austrian Research Centers	18
Christian Doppler Labors	20
Joanneum Research	22
K_ind / K_net-Kompetenzzentren	24
Kplus-Kompetenzzentren	26
Salzburg Research	28
Upper Austrian Research	30
Frauen in Forschung und Entwicklung	33
Ergebnisse der Statistik Austria	34
Kontakte	38
Impressum	39

Chancengleichheit als Unternehmenskultur leben

Chancengleichheit in der außeruniversitären Forschung zu erreichen, erfordert langfristige, kontinuierliche Anstrengungen. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und die Qualität der Arbeitsbedingungen sind hier entscheidend. Frauen und Männer sollen ihre Potenziale frei entfalten können. Das erfordert etwa den Abbau struktureller Ungleichheiten und flexible Arbeitszeitmodelle. Gender Mainstreaming bedarf vor allem eines: einen kulturellen Wandel in den Forschungseinrichtungen. Erst wenn gleiche Chancen für Frauen und Männer selbstverständlicher Bestandteil der Unternehmenskultur sind, können die Ziele des Gender Mainstreaming auch dauerhaft erreicht werden.

Österreich und auch Europa benötigen mehr kreative Menschen in der Forschung, um die Innovationskraft und damit die Schlagkraft unserer Volkswirtschaft im internationalen Wettbewerb zu steigern. Die Chancen von Frauen in der Forschung zu verbessern, leistet dazu einen zentralen Beitrag.

Das zweite Gender Booklet als Initiative von FEMtech-fFORTE gemeinsam mit der Forschung Austria zeichnet sich nicht nur durch die stark gestiegene Beteiligung von Einrichtungen aus. Es konnte vielmehr dadurch auch die Datenbasis verbreitert und vertieft werden, zusätzlich flossen die jüngsten Ergebnisse der Vollerhebung 2002 der Statistik Austria zum gesamten außeruniversitären Sektor mit ein. Mit dem erstmals möglichen Jahresvergleich können Maßnahmen zum Gender Mainstreaming durch empirische Erkenntnisse gestaltet und optimiert werden. Besonders freut mich an den Ergebnissen die überdurchschnittlich hohe Zahl von Frauen unter dem Forschungsnachwuchs. Diese Entwicklung und das wachsende Engagement machen mich zuversichtlich, dass Chancengleichheit zunehmend zu einem festen Bestandteil der Unternehmenskultur in der außeruniversitären Forschung wird und junge Frauen ermutigt, eine Karriere in der Forschung zu beginnen.



Mag. Eduard Mainoni

Staatssekretär
im Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

Chancen ermöglichen, Innovationskraft gewinnen

Wer Wandel bewältigen will, muss bereit sein, bestehende Strukturen und Prozesse zu ändern. Vor allem dann, wenn sie, wie die Rollenbilder der Geschlechter, gleichen Chancen und der Entfaltung kreativer Potenziale entgegenstehen. Der Forschung, und besonders der außeruniversitären Forschung, kommt hier die Rolle des Vorreiters zu. Es ist ein Faktum, dass sich Erneuerungsprozesse in einer offenen Atmosphäre verschiedener Denk- und Handlungsweisen am besten entwickeln. Gleich welchen Geschlechts, aber auch welcher Generation oder Kultur die MitarbeiterInnen in der Forschung angehören, ihre Verschiedenheit gleichwertig zu behandeln, ist ein elementarer Schritt zu diesem positiven Innovationsklima. Wer die Vielfalt der Gesellschaft im Unternehmen abbildet, hat nicht nur bei der Entwicklung neuer Technologien gute Karten, sondern auch bei der Erschließung neuer Märkte.

Das zweite Gender Booklet, gemeinsames Projekt von fFORTE, FEMtech und der Forschung Austria, zeigt, dass Chancengleichheit von Frauen und Männern als Ziel in den Einrichtungen der außeruniversitären technisch-naturwissenschaftlichen Forschung etabliert ist. Ihre annähernd vollständige Teilnahme an der Erhebung des Gender Booklets bedeutet ein gesteigertes Bewusstsein für den Nutzen von Gender Mainstreaming, das erste Früchte trägt.

Den nachhaltigen Erfolg der zahlreichen Maßnahmen kann aber nur die Verankerung von Chancengleichheit in den Geschäftsprozessen, der Aufbauorganisation und der Unternehmenskultur der teilnehmenden Einrichtungen sicherstellen. Das verlangt das überzeugte Engagement des Managements genauso wie die Initiative aller MitarbeiterInnen. Die Mitglieder der außeruniversitären technisch-naturwissenschaftlichen Forschung sind dazu bereit. Als kreative Mittler zwischen Wissenschaft und Wirtschaft können sie darüber hinaus beitragen, die soziale Innovation gleicher Chancen für Frauen und Männer in der gesamten Forschungslandschaft voranzutreiben. Das Gender Booklet hilft dabei, diesen Prozess durch die Schaffung klarer Daten langfristig zu begleiten, Maßnahmen zu bewerten und auf ihre Effektivität zu prüfen. Dieser Prozess erfordert Ausdauer. Der Gewinn an Innovationskraft und Lebensqualität, der bei seinem Erfolg winkt, lohnt die Anstrengungen.



Univ.-Prof. Dr. Erich Gornik

Präsident der Forschung Austria

Klare Daten für gleiche Chancen

Die Situation von WissenschaftlerInnen in Forschung und experimenteller Entwicklung steht im Mittelpunkt von FEMtech-fORTE. Im Rahmen der regelmäßigen statistischen Erhebungen werden in Österreich die Sektoren universitäre und industrielle Forschung sowie der außeruniversitäre Bereich erfasst. Das vorliegende Gender Booklet analysiert jenen Teil der außeruniversitären Forschung, der naturwissenschaftlich-technische Themen aufgreift. Es stellt einen wichtigen Schritt dar, Informationen über die Positionen von Frauen und Männern in den Forschungseinrichtungen dieses Segments zu erhalten. Denn gerade hier sind Frauen im wissenschaftlichen Personal mit einem Anteil von 10,4 Prozent besonders unterrepräsentiert (Statistik Austria, F&E-Erhebung 2002). Um dem Gender Mainstreaming zum Durchbruch zu verhelfen, schafft das Gender Booklet eine klare Datenbasis, auf der Maßnahmen aufgebaut werden können. Um deren Effektivität auch langfristig überprüfen zu können, ist das Gender Booklet als Zeitreihenunterstützung angelegt.

Die durch das bmvit (FEMtech) und die Forschung Austria 2004 initiierte Erhebung für das Gender Booklet erfolgte im Frühjahr 2005 zum zweiten Mal. Erfahrungen der ersten Befragung mündeten in die qualitative und quantitative Verbesserung der Datenerfassung, und das Datenblatt wurde um die Beschäftigungsgruppen des neuen Forschungs-Kollektivvertrags* erweitert. Wie auch vergangenes Jahr wurden fünf Indikatorengruppen untersucht.

Joanneum Research führte in diesem Jahr die Erhebung im Auftrag von FEMtech durch. Der Datenrücklauf führte zu einem sehr guten Ergebnis: 93 von 99 Einrichtungen füllten die Datenblätter aus. Diese Verbesserung – diesmal konnten alle CD-Labors und alle *Kplus*-Zentren erfasst werden – und die Ausweitung des Samples auf die Kompetenzzentren im *K_ind* / *K_net*-Programm ergeben ein annähernd hundertprozentiges Abbild

des analysierten Segments der außeruniversitären Forschung. Die untersuchten Einrichtungen sind zum Großteil dem Unternehmenssektor zuzuordnen. Nur die an Universitätsinstitute angebotenen Labors der Christian Doppler Gesellschaft (CDG) zählen laut Statistik Austria zum Hochschulsektor.

In diesen 93 Einrichtungen waren im vergangenen Jahr 2.775 WissenschaftlerInnen und IngenieurInnen in einem dauerhaften Dienstverhältnis beschäftigt. Davon arbeiten 564 Frauen als WissenschaftlerInnen. Das entspricht einem Anteil von rund 20 Prozent. Für das Gesamtjahr 2004 wurden 715 freie Dienstverträge und 438 Werkverträge abgeschlossen. Der Anteil der freien Dienstvertragsnehmerinnen beläuft sich auf 32 Prozent, bei den Werkvertragsnehmerinnen auf 23,7 Prozent**. Im administrativen Bereich sind 442 Beschäftigte erfasst. Knapp zwei Drittel davon sind Frauen.

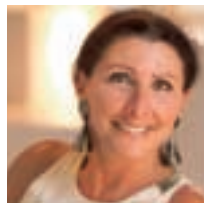
Wie die im Juni 2005 von Statistik Austria veröffentlichten Zahlen der aktuellen F&E-Erhebung zeigen, hat sich das Forschungspersonal in Kopfbahnen von 52.956 (1998) auf 65.725 (2002) deutlich erhöht. Die Steigerung bei den WissenschaftlerInnen erfolgte von 15.058 auf 18.542. In Summe ist der Bereich Forschung und experimentelle Entwicklung expandierend. Der Frauenanteil innerhalb des F&E-Personals ist mit nur 14 Prozent dagegen seit 1998 gleich geblieben.

Die Ergebnisse legen dringenden Handlungsbedarf nahe. Das Programm FEMtech-fORTE in Kooperation mit Forschung Austria setzt daher mit der geschlechtsdifferenzierten Datenerhebung im Rahmen des Gender Booklets erste richtungsweisende Schritte. Sie sind die Grundvoraussetzung für Gleichstellungsmaßnahmen und daher ein Schlüsselement des Gender Mainstreaming. Das Gender Booklet soll die Transparenz erhöhen, beitragen, Maßnahmen effektiver zu gestalten und ihre Wirksamkeit leichter überprüfbar zu machen.

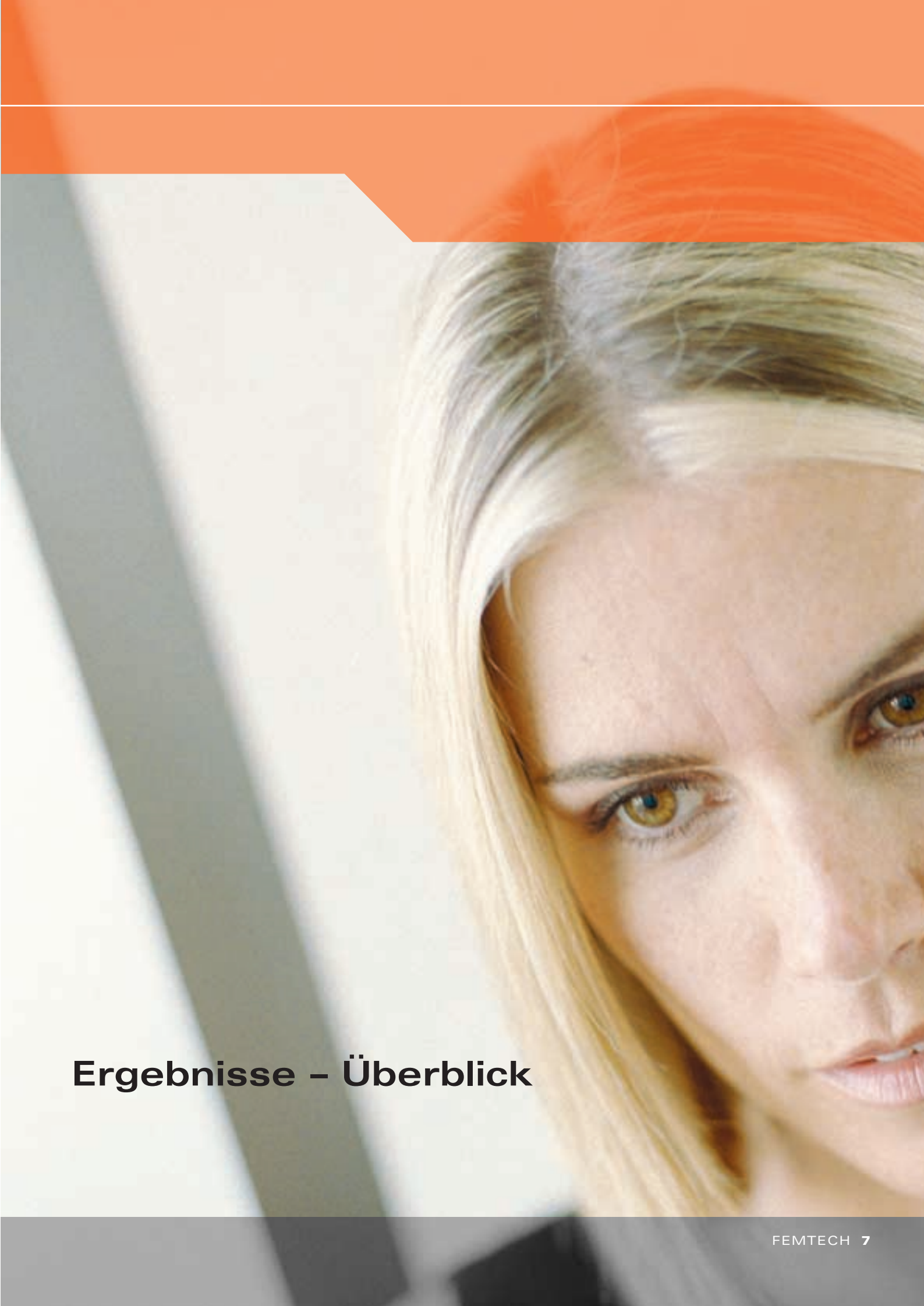
Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen das Projektteam

* siehe Erläuterungen S. 32

**Hier sind Mehrfachnennungen möglich, da alle freien Dienst- und Werkverträge im Jahr 2004 gezählt wurden.



Iris Klein (ARC)
Gertraud Oberzaucher (bmvit)
Wolfgang Renner (ARC)
Ingrid Schacherl (Joanneum Research)



Ergebnisse – Überblick

Gender Mainstreaming: Kontinuität und Strukturänderungen sind nötig

Geschlechtsdifferenzierte Daten sind die Voraussetzung einer „gendergerechten“ Wissenschafts- und Forschungspolitik, die Gleichstellung von Frauen und Männern verwirklichen will.

Das erfordert die Durchleuchtung der gesellschaftlichen Verhältnisse in der Forschung mit Blick auf die Geschlechterkategorie unter dem Gesichtspunkt der gerechten Verteilung materieller und immaterieller Güter. Das Programm FEMtechFORTE stellt daher die Situation von WissenschaftlerInnen in Forschung und experimenteller Entwicklung als Teilbereich der österreichischen Forschungslandschaft in den Mittelpunkt seiner Aktivitäten. Das Gender Booklet als gemeinsames Projekt des Programms mit der Forschung Austria und seine Datenerhebungen sind dabei ein wichtiger Schritt, Informationen über die Posi-

tionen von Frauen und Männern in außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen zu erhalten. Für die zweite Erhebung des Gender Booklets für das Jahr 2004 wurden folgende Indikatoren untersucht: Beschäftigungsverhältnisse, Verteilung nach Alters- und Einkommensgruppen, Vertretung in Organen und Gremien, nach Tätigkeits- bzw. Fachbereichen sowie nach Funktion und Führungsposition*. Die nachstehenden Ergebnisse sind nach diesen Indikatorengruppen geordnet.

Nach wie vor dominieren Männer: Geschlechterverhältnisse in den Forschungseinrichtungen

Im Jahr 2004 umfasste das Forschungspersonal in den 93 untersuchten Einrichtungen 2.775 Personen. Der Frauenanteil unter WissenschaftlerInnen und TechnikerInnen beträgt durchschnittlich 20,3 Prozent. Seine Bandbreite beginnt bei 11,1 Prozent bei UAR und endet bei 28,8 Prozent bei ACR.

Geschlechterverhältnisse in den Forschungseinrichtungen

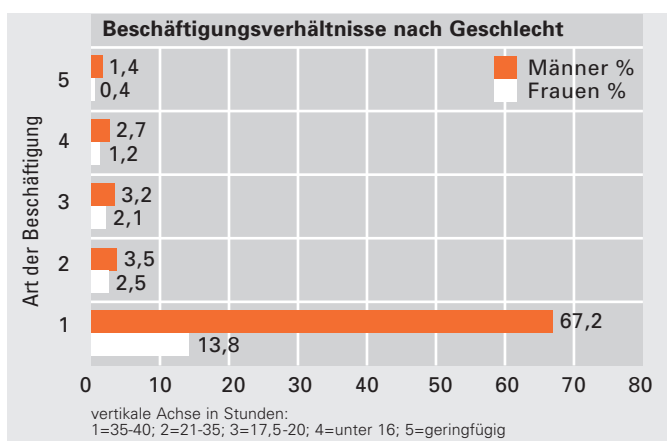
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
Austrian Cooperative Research	344	99	245	28,8	71,2
Austrian Research Centers Gruppe	707	110	597	15,6	84,4
Christian Doppler Gesellschaft	306	87	219	28,4	71,6
Joanneum Research	294	59	235	20,1	79,9
K_ind / K_net-Kompetenzzentren	372	53	319	14,2	85,8
Kplus-Kompetenzzentren	663	143	520	21,6	78,4
Salzburg Research	44	8	36	18,2	81,8
Upper Austrian Research	45	5	40	11,1	88,9
Gesamt	2775	564	2211	20,3	79,7

Gleichstellung braucht flexible Arbeitszeitmodelle

Die Analyse der unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse zeigt, dass der größte Anteil der WissenschaftlerInnen (81 Prozent) eine Vollzeitbeschäftigung mit mindestens 40 Wochenstunden (und mehr) im Sinne des Ernährermodells ausübt. Hier dominieren die Männer, sie sind zu zwei Drittel vollzeitbeschäftigt, während nur 13,8 Prozent aller Frauen 40 und mehr Wochenstunden arbeiten.

Bei den Teilzeitverhältnissen ist der Anteil der wissenschaftlichen Beschäftigten insgesamt nicht sehr hoch. 10,8 Prozent aller Männer und 6,1 Prozent aller Frauen sind teilzeitbeschäftigt.

*Die Einteilung nach Funktionen orientiert sich am Forschungskollektivvertrag vom 1.1.2004 (siehe Erläuterungen S. 32)



Forschung erfordert offenbar volle Konzentration auf die Arbeit in Form der Vollzeitbeschäftigung. Frauen – aber natürlich auch Männer –, die Kinderbetreuungs- oder anderen Versorgungspflichten nachkommen müssen, können Familie und Beruf nur unter extrem hohen Belastungen vereinbaren, sie entsprechen in der Regel nicht dem gesellschaftlichen Muster des vollzeitbeschäftigten „Ernährermodells“. Wird die berufliche Tätigkeit zugunsten der Familie unterbrochen, ist mit Einschränkungen in Hinblick auf eine kontinuierliche

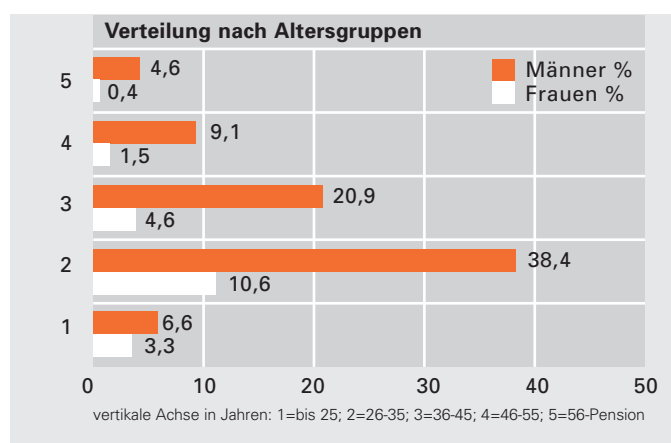
Berufskarriere zu rechnen. Diese strukturellen Rahmenbedingungen erfordern für karriereorientierte WissenschaftlerInnen eine Gratwanderung zwischen Beruf und Familie, die bei Frauen häufig zu Verzicht auf eigene Kinder führt. Das Vollzeit-WissenschaftlerInnen-Modell steht im Kontrast zu Modellen, die auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf abzielen. Hier wären flexible Arbeitszeitmodelle mit Karriereoptionen eine notwendige Voraussetzung für eine kontinuierliche Berufskarriere.

Verteilung des wissenschaftlichen Personals nach Beschäftigungsart und Geschlecht

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
Vollbeschäftigt	2249	384	1865	17,1	82,9
Teilzeit (>50 - 90 Prozent)	168	70	98	41,7	58,3
Teilzeit (50 Prozent)	147	57	90	38,8	61,2
Teilzeit (<50 Prozent)	106	32	74	30,2	69,8
Geringfügig Beschäftigte	48	10	38	20,8	79,2
Freie Dienstverträge	715	229	486	32,0	68,0
Werkverträge	438	104	334	23,7	76,3
Praktika (Diplomarbeiten, Dissertationen)	325	98	227	30,2	69,8
Familienbedingte Karenz	30	27	3	90,0	10,0

Frauenanteil beim wissenschaftlichen Nachwuchs steigt

Die Altersverteilung zeigt eine klare Tendenz: Je jünger die ForscherInnen, desto höher der Frauenanteil. Der Anteil der Frauen sinkt mit zunehmendem Alter von 33,3 Prozent, also einem Drittel, auf 7,9 Prozent. Demgegenüber steigt der Anteil der Männer von 66,7 Prozent auf 92,1 Prozent. Am höchsten ist der Anteil der Frauen unter dem jungen Forschungspersonal. Bei den 26- bis 35-Jährigen sind sie gemessen am gesamten Forschungspersonal mit 10,6 Prozent am stärksten vertreten; doch auch hier ist der Anteil der Männer mit 38,4 Prozent deutlich höher. Diese Differenz nimmt zu, je älter die WissenschaftlerInnen werden. Insgesamt zeigt sich eine „Verjüngung“ des wissenschaftlichen Personals. In der Altersgruppe der 26- bis 35-Jährigen ist knapp die Hälfte (49 Prozent) der wissenschaftlichen Beschäftigten vertreten.

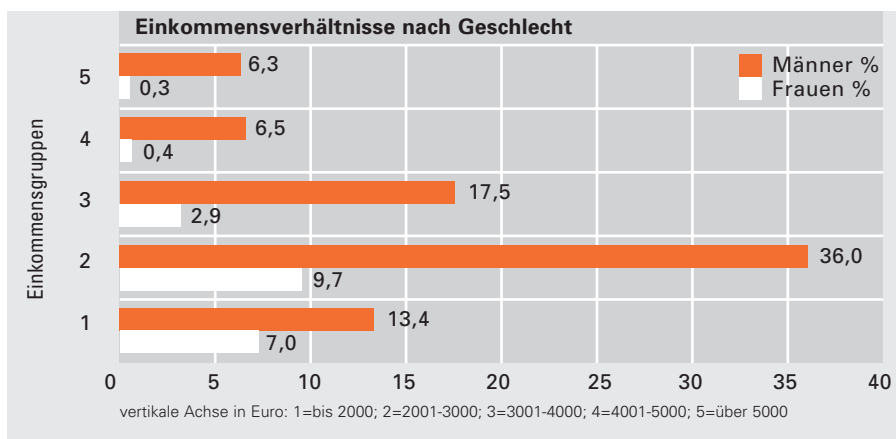


Altersgruppen

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
bis 25	276	92	184	33,3	66,7
26 - 35	1359	293	1066	21,6	78,4
36 - 45	708	127	581	17,9	82,1
46 - 55	293	41	252	14,0	86,0
56 - Pension	139	11	128	7,9	92,1

Einkommen wie Alter: Je höher, desto weniger Anteil an Frauen

Eine ähnliche Verteilung spiegelt sich erwartungsgemäß in der Einkommensverteilung wider. Frauen sind in den Einkommensgruppen bis 3.000 Euro am stärksten vertreten. Ihr Anteil schwindet, je mehr sich das Einkommen steigert.



Frauen sind rar in Führungspositionen

Je größer der Verantwortungs- und Entscheidungsbereich, desto weniger Frauen. Während in der Gruppe der in der Hierarchiepyramide weiter unten angesiedelten TechnikerInnen der Frauenanteil noch bei 28,5 Prozent liegt, finden sich eine Stufe höher beim wissenschaftlichen Nachwuchs (Junior und Senior

Scientist) durchschnittlich nur mehr 18,4 Prozent Frauen. Ähnlich die Ebene der Principal Scientists mit einem Anteil von 19,6 Prozent. Der Sprung auf die zweite Führungsebene zeigt einen markanten Abfall des Frauenanteils auf nur noch 10,9 Prozent und verringert sich noch einmal um die Hälfte auf 5,2 Prozent auf der ersten Führungsebene.

Geschlechterverhältnis in Führungspositionen Anzahl der Beschäftigten nach Funktion und Geschlecht

Wissenschaftliche Beschäftigte*	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
1. Führungsebene	153	8	145	5,2	94,8
2. Führungsebene	138	15	123	10,9	89,1
Principal Scientist	271	53	218	19,6	80,4
Senior Scientist	715	124	591	17,3	82,7
Junior Scientist	986	191	795	19,4	80,6
Technische Fachkräfte	520	148	372	28,5	71,5
Gesamt	2783	539	2244	19,4	80,6

Die geringste Beteiligung von Frauen findet sich mit einem Anteil von 3,7 Prozent in Aufsichtsräten bzw. Vorstandsfunktionen. Der Ausschluss von Frauen in diesen entscheidungstragenden Gremien und Organen, die letztendlich die Unternehmenspolitik bestimmen, ist eklatant. In absoluten Zahlen sind es zehn Frauen von insgesamt 273 Personen, die über forschungspoli-

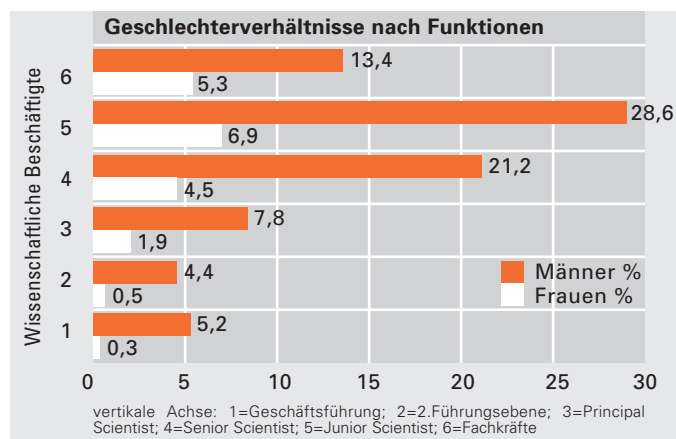
tische Maßnahmen in einem Unternehmen mitentscheiden. Die Beteiligung von Frauen in wissenschaftlichen Beiräten/Boards liegt mit einem Anteil von 8,2 Prozent ebenso viel zu niedrig gemessen am vorhandenen Potenzial der Forscherinnen. Hier zeigt sich die Wirkkraft des „male bias“ am deutlichsten.

*In diese Daten wurden die Ergebnisse der CDG-Evaluierung vom Mai 2005 übernommen, welche zeitgleich zur Gender Booklet-Erhebung verlief. Die Unterschiede im Gesamtergebnis ergeben sich aufgrund der unterschiedlichen Befragungszeiträume.

Greift man das Segment des wissenschaftlichen Personals heraus, zeigt sich die männliche Dominanz noch drastischer. In allen Statusgruppen ist der Männeranteil auffällig hoch.

Der Anteil der Technikerinnen ist mit 5,3 Prozent insgesamt relativ gering. Die meisten Frauen (6,9 Prozent) sind unter den Junior Scientists zu finden. Der drittgrößte Anteil an Forscherinnen mit 4,5 Prozent findet sich bei der Gruppe der Senior Scientists. In fast allen der untersuchten Forschungseinrichtungen ist kaum weibliches Führungspersonal zu finden.

Der Anteil der Führungskräfte, die Teilzeit arbeiten, ist sehr gering (1,5 Prozent). Gemessen am gesamten wissenschaftlichen Personal nehmen 1,2 Prozent Männer und 0,3 Prozent Frauen eine Führungsposition in Teilzeit wahr.



Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung: Frauen verwalten, Männer forschen

Auffallend hoch mit 64,4 Prozent ist der Frauenanteil in der Administration. In Leitungsfunktionen beträgt ihr Anteil 32,1 Prozent. Die Verwaltung umfasst Aufgabenbereiche wie Qualitätsmanagement, Personalentwicklung, Controlling u.a.m., ebenso wie Stabsfunktionen als Unterstützung der Führungsebene. Diese Differenzierung der Aufgabenbereiche unterscheidet sich je nach Größe der Forschungseinrichtungen. In kleinen Einrichtungen obliegen diese Aufgaben ein bis zwei Mitarbeite-

rInnen, in größeren Einrichtungen ist die Anzahl der MitarbeiterInnen entsprechend höher wie beispielsweise bei den Austrian Research Centers, wo von 178 Beschäftigten in der Administration 125 Frauen tätig sind.

Das ist ein Frauenanteil von 70,2 Prozent. Der höchste Frauenanteil unter den Beschäftigten in der Administration findet sich mit 86,7 Prozent unter den SekretärInnen und SachbearbeiterInnen. Hier müsste im Sinne des Gender Mainstreaming eine Veränderung in Richtung Steigerung der männlichen Beschäftigten angeregt werden.

Geschlechterverhältnis in der Administration

Beschäftigte in der Administration*	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
Führungsaufgaben (I,H)	56	18	38	32,1	67,9
ExpertInnen / Prozessverantwortung (G)	51	17	34	33,3	66,7
SpezialistInnen (F)	97	51	46	52,6	47,4
Sachbearbeitung (D, E)	203	176	27	86,7	13,3
Gesamt	407	262	145	64,4	35,6

Fazit: Strukturelle Barrieren müssen abgebaut werden

Die Verteilung der Geschlechter hat einerseits historische Wurzeln und verweist andererseits auf strukturelle Rahmenbedingungen innerhalb der Forschungseinrichtungen. Diese könnten sich langfristig aufgrund aktueller Entwicklungen verändern, da sich eine Zunahme von Frauen im wissenschaftlichen Nachwuchs abzeichnet. Eine notwendige Voraussetzung dafür sowie für schneller greifende Veränderungen wäre allerdings der Abbau struktureller Barrieren, der auf eine gerechtere Verteilung der Geschlechter im wissenschaftlichen Feld insgesamt hinwirkt.

Notwendige Rahmenbedingungen für eine Chancengleichheit in Forschung und experimenteller Entwicklung sind daher:

- > Flexible Arbeitszeitmodelle
- > Attraktive familiäre Betreuungsmodelle für Frauen und Männer
- > Chancengleichheit in der Personalpolitik der Forschungseinrichtungen
- > Die Verankerung von Gender Mainstreaming in der Unternehmenspolitik und der Organisation der Forschungseinrichtungen.

*Die Einteilung (D-I) ist dem Forschungskollektivvertrag vom 1.1.2004 entnommen.

Austrian Cooperative Research

Austrian Research Centers Gruppe

- > Austrian Research Centers GmbH – ARC
- > Advanced Computer Vision GmbH – ACV
- > ARC business services GmbH
- > ARC Leichtmetallkompetenzzentrum Ranshofen GmbH
- > ARC Nuclear Engineering Seibersdorf GmbH
- > ARC Seibersdorf research GmbH
- > ARC systems research GmbH
- > ARciNA, L.L.C
- > Österreichisches Forschungs- und Prüfzentrum Arsenal Gesellschaft mbH
- > ECHEM Kompetenzzentrum für Angewandte Elektrochemie GmbH
- > Funktionswerkstoffe GmbH

Christian Doppler Forschungsgesellschaft

Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH

K_ind / K_net-Kompetenzzentren

- > ACC – Fahrzeugakustik Graz
- > ACBT – Austrian Center of Biopharmaceutical Technology
- > EC3 – Electronic Commerce Competence Center
- > ECCA – e-tourism competence center Austria
- > Evolaris – Kompetenzzentrum für interaktives eBusiness
- > HITT – health information technologies tirol
- > IKMA – Mechatronik und Automation
- > IMCC – Industriemathematik
- > KMT – Kompetenzzentrum Medizin Tirol
- > LEC – Kompetenzzentrum für umweltfreundliche Stationärmotoren
- > Kompetenzzentrum holz.bau forschungs gmbh
- > K-Licht
- > Tourismus Research Center Krems
- > VResearch Center for Tribotronics and Technical Logistics GmbH

Kplus-Kompetenzzentren

- > ABC – Austrian Bioenergy Centre
- > AC²T – Austrian Center of Competence for Tribology
- > alpS – Center of Natural Hazard Management
- > BMT – Bio-Molecular Therapeutics
- > CTR – Carinthian Tech Research AG
- > FTW – Forschungszentrum Telekommunikation Wien
- > KNOW – Knowledge Management Center
- > LCM – Linz Center of Competence in 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
- > AB Angewandte Biokatalyse – Kompetenzzentrum GmbH

Salzburg Research Forschungsgesellschaft mbH

Upper Austrian Research GmbH

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



1. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Forschungseinrichtungen

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
Austrian Cooperative Research	344	99	245	28,8	71,2
Austrian Research Centers Gruppe	707	110	597	15,6	84,4
Christian Doppler Gesellschaft	306	87	219	28,4	71,6
Joanneum Research	294	59	235	20,1	79,9
K_ind / K_net-Kompetenzzentren	372	53	319	14,2	85,8
K_plus-Kompetenzzentren	663	143	520	21,6	78,4
Salzburg Research	44	8	36	18,2	81,8
Upper Austrian Research	45	5	40	11,1	88,9
Gesamt	2775	564	2211	20,3	79,7

2. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Beschäftigungsart

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
Vollbeschäftigt	2249	384	1865	17,1	82,9
Teilzeit (>50 - 90 Prozent)	168	70	98	41,7	58,3
Teilzeit (50 Prozent)	147	57	90	38,8	61,2
Teilzeit (<50 Prozent)	106	32	74	30,2	69,8
Geringfügig Beschäftigte	48	10	38	20,8	79,2
Freie Dienstverträge	715	229	486	32,0	68,0
Werkverträge	438	104	334	23,7	76,3
Praktika (Diplomarbeiten, Dissertationen)	325	98	227	30,2	69,8
Familienbedingte Karenz	30	27	3	90,0	10,0

3. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Altersgruppen

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
bis 25	276	92	184	33,3	66,7
26 - 35	1359	293	1066	21,6	78,4
36 - 45	708	127	581	17,9	82,1
46 - 55	293	41	252	14,0	86,0
56 - Pension	139	11	128	7,9	92,1
Gesamt	2775	564	2211	20,3	79,7

4. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Einkommensgruppen

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
<2.000 Euro	568	195	373	34,3	65,7
2.001 - 3.000 Euro	1267	269	998	21,2	78,8
3.001 - 4.000 Euro	567	81	486	14,3	85,7
4.001 - 5.000 Euro	190	10	180	5,3	94,7
über 5.000 Euro	183	9	174	4,9	95,1
Gesamt	2775	564	2211	20,3	79,7

5. Organe und Gremien

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
Aufsichtsrat, Vorstand	273	10	263	3,7	96,3
Wissenschaftlicher Beirat, Boards	523	43	480	8,2	91,8
Betriebsrat	161	16	145	9,9	90,1

6. Anzahl der Beschäftigten nach Funktion*

Wissenschaftliche Beschäftigte	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
1. Führungsebene	153	8	145	5,2	94,8
2. Führungsebene	138	15	123	10,9	89,1
Principal Scientist	271	53	218	19,6	80,4
davon Führungsfunktion in Teilzeit	40	7	33	17,5	82,5
Senior Scientist	715	124	591	17,3	82,7
Junior Scientist	986	191	795	19,4	80,6
TechnikerInnen / Fachkräfte	520	148	372	28,5	71,5
Beschäftigte in der Administration					
Führungsaufgaben (I,H)	56	18	38	32,1	67,9
ExpertInnen / Prozessverantwortung (G)	51	17	34	33,3	66,7
SpezialistInnen (F)	97	51	46	52,6	47,4
Sachbearbeitung (D, E)	203	176	27	86,7	13,3
Gesamt Administration	407	262	145	64,4	35,6

*Die Einteilung orientiert sich am Forschungskollektivvertrag 2004 (siehe Erläuterungen S. 32).



Ergebnisse – Detail

Vorrang für Frauen bei Neueinstellungen

Der Nachwuchs ist weiblich

Kräftige Erhöhung des Frauenanteils, Nachrücken weiblicher Fachkräfte, mehr Chancengleichheit durch qualitative Maßnahmen: Die 18 Mitgliedseinrichtungen unter dem Dach der ACR verfolgten für 2004 unterschiedliche Ziele.

Allen 15 an der Erhebung zum Gender Booklet teilnehmenden Einrichtungen gemeinsam war aber der Trend zu Frauen bei Neueinstellungen. 70 Prozent der 2004 zusätzlich beschäftigten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind weiblich. Insgesamt stieg die Zahl der WissenschaftlerInnen um 12 Prozent. Bei den 15 ACR-Mitgliedern sind 344 Personen mit wissenschaftlichen Funktionen beschäftigt, Frauen haben einen Anteil von 29 Prozent. Das Äquivalent an Vollzeitbeschäftigten stieg von 435 auf 498. Die neue Erhebungslogik erschwert allerdings den direkten Vergleich mit 2003.

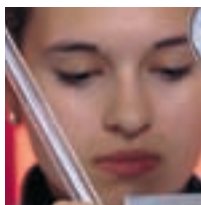
Familienfreundliche Bedingungen schaffen

„Familienfreundlichster Betrieb in Wien 2004“ in der Kategorie Non-Profit, damit zeichnete die Initiative „Taten statt Worte“ die Anstrengungen des Österreichischen Textil-Forschungsinstituts aus, Beruf und Familie in Einklang zu bringen. Generell

haben Maßnahmen wie flexible und individuelle Arbeitszeitmodelle oder Telearbeitsplätze das Verständnis für Gender-Themen unter den MitarbeiterInnen und Institutsleitungen der ACR-Mitglieder angehoben. Eltern schaffen es nun leichter, Beruf und Familienleben zu vereinbaren. Wermutstropfen dabei: Das Angebot wird derzeit noch überwiegend von Frauen genutzt, Teilzeitarbeit wird daher auch überwiegend von Frauen in Anspruch genommen. So arbeitet die Hälfte aller weiblichen Principal Scientists halbtags.

Konsequent zu höherem Frauenanteil

Der 2004 begonnene Weg, mehr Frauen als Männer bei vergleichbarer Qualifikation einzustellen, soll 2005 konsequent fortgesetzt werden. Die ACR-Einrichtungen sehen darin einen wichtigen Beitrag, ihrem Ziel höherer Frauenanteile rasch näher zu kommen. Mehrere Einrichtungen streben sogar an, die 50-Prozent Marke mittelfristig zu erreichen, einige haben sie sogar bereits erreicht. Erschwert wird dieses Vorhaben in einigen Fachbereichen jedoch durch das Ausbleiben der Bewerbungen weiblicher Fachkräfte. Die Ursache dafür liegt unter anderem in den niedrigen Zahlen weiblicher Absolventen technischer Studienrichtungen.



Gender Booklet 2004 – Auswertung Austrian Cooperative Research

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
1. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Beschäftigungsart					
Vollbeschäftigt	290	61	229	21,03	78,97
Teilzeit (>50 - 90 Prozent)	26	19	7	73,08	26,92
Teilzeit (50 Prozent)	10	8	2	80,00	20,00
Teilzeit (<50 Prozent)	16	11	5	68,75	31,25
Geringfügig Beschäftigte	2	0	2	0,00	100,00
Freie Dienstverträge	13	7	6	53,85	46,15
Werkverträge	5	1	4	20,00	80,00
Praktika (Diplomarbeiten, Dissertationen)	5	2	3	40,00	60,00
Familienbedingte Karenz	6	5	1	83,33	16,67
2. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Altersgruppen					
bis 25	30	11	19	36,67	63,33
26 - 35	126	49	77	38,89	61,11
36 - 45	106	26	80	24,53	75,47
46 - 55	60	11	49	18,33	81,67
56 - Pension	22	2	20	9,09	90,91
Gesamt	344	99	245	28,78	71,22
3. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Einkommensgruppen					
<2.000 Euro	59	26	33	44,07	55,93
2.001 - 3.000 Euro	159	59	100	37,11	62,89
3.001 - 4.000 Euro	69	9	60	13,04	86,96
4.001 - 5.000 Euro	19	2	17	10,53	89,47
über 5.000 Euro	38	3	35	7,89	92,11
Gesamt	344	99	245	28,78	71,22
4. Organe und Gremien					
Aufsichtsrat, Vorstand	136	2	134	1,47	98,53
Wissenschaftlicher Beirat, Boards	87	9	78	10,34	89,66
Betriebsrat	19	4	15	21,05	78,95
5. Anzahl der Beschäftigten nach Funktion					
Wissenschaftliche Beschäftigte					
1. Führungsebene	29	3	26	10,34	89,66
2. Führungsebene	24	3	21	12,50	87,50
Principal Scientist	45	10	35	22,22	77,78
davon Führungsfunktion in Teilzeit	7	5	2	71,43	28,57
Senior Scientist	73	24	49	32,88	67,12
Junior Scientist	61	19	42	31,15	68,85
TechnikerInnen / Fachkräfte	112	40	72	35,71	64,29
Beschäftigte in der Administration					
Führungsaufgaben (I, H)	12	1	11	8,33	91,67
ExpertInnen / Prozessverantwortung (G)	23	5	18	21,74	78,26
SpezialistInnen (F)	20	10	10	50,00	50,00
Sachbearbeitung (D, E)	35	32	3	91,43	8,57
Gesamt Administration	90	48	42	53,33	46,67

Vielfalt verleiht dem Geist Flügel

Das Feld durch Bewusstseinsbildung aufbereiten

Als größte außeruniversitäre Forschungseinrichtung mit rund 900 MitarbeiterInnen setzen die ARC auf die kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils über längere Zeiträume. Gegenüber dem Vorjahr zeigen die Ergebnisse eine leichte Aufwärtsbewegung. Aufgrund der neuen Erhebungslogik ist der direkte Vergleich mit 2003 nur bedingt möglich, gleich geblieben ist jedenfalls ein Muster: Je jünger die MitarbeiterInnen, desto mehr Frauen sind vertreten. In absoluten Zahlen betrachtet, finden sich die meisten Frauen unter den Junior Scientists, den größten prozentuellen Anteil im Verhältnis zu männlichen Kollegen haben Frauen als Technikerinnen und Fachkräfte mit 21,7 Prozent. Nahezu unverändert ist das Bild in den Organen und Gremien. Der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat, im wissenschaftlichen Beirat und im Betriebsrat zusammen entspricht mit rund 12 Prozent ungefähr dem Vorjahr. Der Gesamtanteil in der ARC-Gruppe liegt wie 2003 bei rund einem Viertel. Auf der ersten und zweiten Führungsebene ist der Anteil der Frauen auf 5,6 bzw. 9,8 Prozent gestiegen. Um das Feld für quantitative Veränderungen aufzubereiten, zielten die ARC 2004 daher vor allem auf Bewusstseinsbildung und die Verankerung von Chancengleichheit in ausgewählten Prozessen.

Umfassende Verankerung auf vier Linien

Der Integration von Chancengleichheit in der Managementkultur dienen die FEMtech-Projekte „WiR – Women in Research“. Die Ziele des Gender Mainstreaming – mit Fokus auf dem sozialen Geschlecht – werden seit vergangenem Jahr auf vier Linien umgesetzt: Ein neues Netzwerk für ForscherInnen auf Basis eines Peer Mentoring Systems führt die Frauen bei den ARC zusammen und ermöglicht ihnen Anschluss an externe Gruppen. Die Workshops des Netzwerks – die Themen geben die Teilnehmerinnen selber vor – loten die Bedürfnisse der Frauen aus, um daraus abgeleitete Maßnahmen umzusetzen.

Gender Workshops mit Führungskräften bilden die zweite Linie. Unter Einbeziehung externer ExpertInnen wird ein gemeinsames Verständnis von Chancengleichheit erarbeitet. Prozessoptimierungen, wie genderkonforme Datenerfassung, Berichtslegung und Personalauswahl, verbessern drittens die Geschäftsprozesse. Und viertens verankern die ARC Gender Mainstreaming in der Aufbauorganisation. Sie orientieren sich dabei an Best Practice Modellen aus Wirtschaft, Wissenschaft und außeruniversitärer Forschung.

Chancengleichheit als Beitrag zu Vielfalt

Der Schlüssel zur Erhöhung der Innovationskraft heißt Vielfalt. Die lässt sich auf verschiedene Weise fördern. Chancengleichheit und damit Entfaltung der Potenziale weiblicher und männlicher Mitarbeiter ist dazu ein Weg. Als soziale Innovation verstanden, verankern die ARC 2005 Vielfalt als Unternehmensphilosophie im Rahmen der Initiative Diversity@ARC. Sie fasst die Gender Mainstreaming-Aktivitäten und zwei weitere Maßnahmenpakete zusammen: Das Stipendienprogramm Allround Excellence, 2005 dotiert mit 350.000 Euro, fördert einerseits die Mobilität der ARC-ForscherInnen und bringt andererseits internationale GastwissenschaftlerInnen zu den ARC.

Vergabekriterien sind neben der inhaltlichen Exzellenz und nachhaltigen Kooperation mit der F&E-Einrichtung Genderkonformität sowie Life Long Learning/Ageing. Das Ageing-Programm – es wird bis Ende 2005 ausgearbeitet – untersucht die Rahmenbedingungen, die notwendig sind, damit das Know-how älterer, erfahrener MitarbeiterInnen optimal und nachhaltig in den Innovationsprozess eingebracht wird. Da alle Maßnahmenpakete nach gendersensiblen Kriterien gestaltet sind, ist die Initiative Diversity@ARC ein weiterer Schritt vorwärts, die Unternehmenskultur gelebter Chancengleichheit für Frauen und Männer weiter zu vertiefen.



Gender Booklet 2004 – Austrian Research Centers Gruppe

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
1. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Beschäftigungsart					
Vollbeschäftigt	635	84	551	13,2	86,8
Teilzeit (>50 - 90 Prozent)	38	13	25	34,2	65,8
Teilzeit (50 Prozent)	24	8	16	33,3	66,7
Teilzeit (<50 Prozent)	10	5	5	50,0	50,0
Geringfügig Beschäftigte	0	0	0	0,0	0,0
Freie Dienstverträge	569	188	381	33,0	67,0
Werkverträge	206	43	163	20,9	79,1
Praktika (Diplomarbeiten, Dissertationen)	150	51	99	34,0	66,0
Familienbedingte Karenz	6	6	0	100,0	0,0
2. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Altersgruppen					
bis 25	33	7	26	21,2	78,8
26 - 35	247	46	201	18,6	81,4
36 - 45	225	36	189	16,0	84,0
46 - 55	116	14	102	12,1	87,9
56 - Pension	86	7	79	8,1	91,9
Gesamt	707	110	597	15,6	84,4
3. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Fachbereichen					
1. ACV Advanced Computer Vision	16	1	15	6,3	93,8
2. ARC Leichtm. Ranshofen GmbH	34	6	28	17,6	82,4
3. ARC Seibersdorf research GmbH	413	69	344	16,7	83,3
4. ARC systems research GmbH	46	13	33	28,3	71,7
5. arsenal research	128	13	115	10,2	89,8
6. ECHEM	21	6	15	28,6	71,4
7. FWG	7	1	6	14,3	85,7
8. Nuclear Engineering Seibersdorf	42	1	41	2,4	97,6
4. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Einkommensgruppen					
<2.000 Euro	50	14	36	28,0	72,0
2.001 - 3.000 Euro	296	62	234	20,9	79,1
3.001 - 4.000 Euro	201	25	176	12,4	87,6
4.001 - 5.000 Euro	68	3	65	4,4	95,6
über 5.000 Euro	92	6	86	6,5	93,5
Gesamt	707	110	597	15,6	84,4
5. Organe und Gremien					
Aufsichtsrat, Vorstand	12	1	11	8,3	91,7
Wissenschaftlicher Beirat, Boards	83	6	77	7,2	92,8
Betriebsrat	29	8	21	27,6	72,4
6. Anzahl der Beschäftigten nach Funktion					
Wissenschaftliche Beschäftigte					
1. Führungsebene	18	1	17	5,6	94,4
2. Führungsebene	41	4	37	9,8	90,2
Principal Scientist	60	10	50	16,7	83,3
davon Führungsfunktion in Teilzeit					
Senior Scientist	163	23	140	14,1	85,9
Junior Scientist	273	39	234	14,3	85,7
TechnikerInnen / Fachkräfte	152	33	119	21,7	78,3
Beschäftigte in der Administration					
Führungsaufgaben (I,H)	9	2	7	22,2	77,8
ExpertInnen / Prozessverantwortung (G,F)	16	7	9	43,8	56,3
SpezialistInnen (E)	31	18	13	58,1	41,9
Sachbearbeitung (D)	78	69	9	88,5	11,5
Sachbearbeitung (B,C)	44	29	15	65,9	34,1
Gesamt Administration	178	125	53	70,2	29,8

Chancenausweitung durch neue Labors

Ein Drittel mehr Frauen unter Vollzeitbeschäftigten

Die Christian Doppler Forschungsgesellschaft (CDG) verzeichnete 2004 einen Zuwachs auf 37 CD-Labors, von denen annähernd alle durch die Gender Booklet-Erhebung 2004 erfasst sind. Unter den wissenschaftlichen LabormitarbeiterInnen findet sich im Schnitt etwas mehr als ein Viertel an Frauen, das ist eine leichte Steigerung gegenüber dem Vorjahr. Unter den Vollzeitbeschäftigten stieg ihr Anteil von rund 20 Prozent 2003 auf 26,5 Prozent im Vorjahr bei gleichzeitiger Ausweitung des gesamten Personalstands.

Von den 37 Labors wird jedoch nur eines von einer Frau geleitet. Der höhere Frauenanteil entspricht den Zielen der CDG. Sie kann aufgrund der relativen Eigenständigkeit und Dezentralisierung der Labors jedoch deren Personalpolitik kaum mitgestalten. Größtes Hindernis für das Gender Mainstreaming ist der Mangel weiblicher Nachwuchskräfte in den für die CD-Labors relevanten Wissenschaftsdisziplinen.

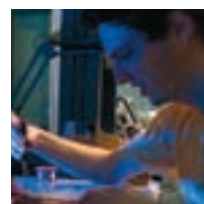
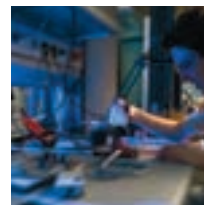
Der Nachwuchs ist zunehmend weiblich

In der Bewerbung des CD-Labormodells zeigt die CDG vor allem Frauen die großen Karrierechancen einer Labormitarbeit auf. Die Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses zeigt den Erfolg dieser Strategie: Der Frauenanteil bei den Post-Docs liegt bei 33 Prozent. Ähnlich hoch ist der Anteil von Frauen

unter den TechnikerInnen mit knapp 30 Prozent. Eine Umkehr der Geschlechterverteilung in den einzelnen Fachgebieten der Labors ist aufgrund der Situation in den Studiengängen aber nur langsam möglich. Nicht verwunderlich sind daher ein höherer Anteil von Frauen in der Chemie und Biotechnologie und eine geringe Vertretung bei technikwissenschaftlichen Disziplinen wie Mechanik, Elektronik und Maschinenbau. Erfreulich daher, dass in der Werkstoff- und Oberflächentechnik ebenso wie in der Medizintechnik der Frauenanteil in mehreren Labors bei einem Drittel liegt.

Das Interesse junger Frauen für neue CD-Labors wecken

Die CDG strebt weiterhin die Anhebung des Frauenanteils sowie Chancengleichheit in den CD-Labors an. Aufgrund der Autonomie der Laborleitungen bei Personalentscheidungen integriert die CDG Gender Mainstreaming in ihre Strategie, weitere Labors aufzubauen. Die zielgruppenspezifische Präsentation konkreter Laborbeispiele soll das Interesse vor allem junger Frauen in der Industrie oder an der Universität für eine Karriere in CD-Labors wecken. Darüber hinaus erarbeitet die CDG derzeit ein Konzept, um in Zukunft besondere Anreize für Frauen bieten zu können, die ein Labor leiten wollen: etwa in Form einer besonderen Prämie oder durch Übernahme der Gehaltskosten, falls die Forscherin noch keine feste Stelle an der Forschungsstätte hat.



Gender Booklet 2004 – Christian Doppler Gesellschaft – Labors

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
1. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Beschäftigungsart					
Vollbeschäftigt	204	54	150	26,5	73,5
Teilzeit (>50 - 90 Prozent)	12	1	11	8,3	91,7
Teilzeit (50 Prozent)	19	7	12	36,8	63,2
Teilzeit (<50 Prozent)	15	3	12	20,0	80,0
Geringfügig Beschäftigte	12	4	8	33,3	66,7
Freie Dienstverträge	22	6	16	27,3	72,7
Werkverträge	14	4	10	28,6	71,4
Praktika (Diplomarbeiten, Dissertationen)	38	14	24	36,8	63,2
Familienbedingte Karenz	5	3	2	60,0	40,0
2. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Altersgruppen					
bis 25	49	18	31	36,7	63,3
26 - 35	203	51	152	25,1	74,9
36 - 45	36	12	24	33,3	66,7
46 - 55	16	6	10	37,5	62,5
56 - Pension	2	0	2	0,0	100,0
Gesamt	306	87	219	28,4	71,6
3. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Einkommensgruppen					
<2.000 Euro	118	44	74	37,3	62,7
2.001 - 3.000 Euro	151	37	114	24,5	75,5
3.001 - 4.000 Euro	27	4	23	14,8	85,2
4.001 - 5.000 Euro	7	2	5	28,6	71,4
über 5.000 Euro	3	0	3	0,0	100,0
Gesamt	306	87	219	28,4	71,6
4. Organe und Gremien der CD-Gesellschaft					
Aufsichtsrat, Vorstand	14	0	14	0,0	100,0
Wissenschaftlicher Beirat, Boards	30	2	28	6,7	93,3
5. Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten nach Fachbereichen					
Mathematische Modellierung und Simulation von Prozessen	33	3	30	9,1	90,9
Nanotechnologie, Werkstoff- und Oberflächentechnik	107	23	84	21,5	78,5
Chemie und Biotechnologie	102	52	50	51,0	49,0
Informations- und Kommunikationstechnologie	23	4	19	17,4	82,6
Mechatronik, Messtechnik, Maschinenbau, Regelungstechnik	16	0	16	0,0	100,0
Andere Forschungsbereiche	25	5	20	20,0	80,0
6. Anzahl der Beschäftigten nach Funktion mit Christian Doppler Gesellschaft *					
Wissenschaftliche Beschäftigte					
Laborleitung	37	1	36	2,7	97,3
davon Führungsfunktion in Teilzeit	10	0	10	0,0	100,0
Post doc	51	17	34	33,3	66,7
DissertantInnen	147	26	121	17,7	82,3
DiplomandInnen	55	11	44	20,0	80,0
Technisches Personal	33	9	24	27,3	72,7
Beschäftigte Christian Doppler Gesellschaft					
Geschäftsführung	1	0	1	0,0	100,0
Administration	3	2	1	66,7	33,3

* Diese Daten wurden von der CDG-Evaluierung im Mai 2005 übernommen, welche zeitgleich zur Gender Booklet-Erhebung verlief. Die Unterschiede in den Ergebnissen ergeben sich aufgrund unterschiedlicher Befragungszeiträume und Zielgruppen, die erfasst wurden.

Chancen erkennen, Gleichheit gestalten

Frauen rücken nach

JOANNEUM RESEARCH bekennt sich zur langfristigen Förderung und Entwicklung von Rahmenbedingungen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Arbeitsleben ermöglichen. Diese Anstrengungen zeigen Erfolg: Im Vergleich mit dem Vorjahr ist der Anteil der Frauen in wissenschaftlichen und technischen Tätigkeitsbereichen auf rund 20 Prozent gestiegen. Damit arbeiten bei JOANNEUM RESEARCH um rund ein Zehntel mehr Frauen als noch im Jahr 2003. Das bedeutet eine zwar langsame, aber langfristig gesehen kontinuierliche Steigerung. Erfreulich ist die Entwicklung bei der Nachwuchsgeneration: Hier liegt der Anteil der MitarbeiterInnen in der Altersgruppe bis 35 Jahre bereits bei knapp einem Viertel und damit deutlich über dem Gesamtdurchschnitt.

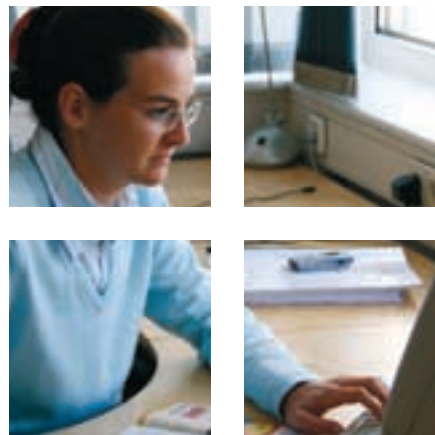
DIANA sichert den Weg ab

Um diese Entwicklung auch in Zukunft abzusichern, führt JOANNEUM RESEARCH seit Dezember 2004 das FEMtech Projekt „DIANA – Diversifikation durch Analyse und Aktion“ durch. DIANA hilft, den Stand der Umsetzung von Maßnahmen zur Chancengleichheit und Frauenförderung innerhalb von JOANNEUM RESEARCH festzuhalten. Mit diesen Situationsaufnahmen gelingt es auch, die Aufmerksamkeit für die Anliegen des Gender Mainstreaming unter allen MitarbeiterInnen zu

erhöhen. DIANAs Daten sind außerdem die Basis für darauf aufbauende, praktische Verbesserungsmaßnahmen. Sie kommen in verschiedenen Bereichen und Ebenen von JOANNEUM RESEARCH zum Einsatz. DIANA wird noch bis zum 31. Mai 2006 laufen.

Bewusstsein weiter schärfen, den Alltag gendergerecht gestalten

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming wird auch 2005 vorangetrieben. Die diesjährigen Anstrengungen liegen auf zwei Schwerpunkten: Schärfung des Bewusstseins für Gender Mainstreaming unter allen MitarbeiterInnen und die Verankerung einer gendergerechten Gestaltung des gemeinsamen Arbeitsalltags. Sie sind das Ergebnis einer anonymen Befragung der MitarbeiterInnen zum Status quo und zu Verbesserungsmöglichkeiten von Unternehmenseinstieg, Arbeitsbedingungen/Arbeitsklima, Aufstiegsmöglichkeiten sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und privaten Verpflichtungen. Die gewonnenen Daten wurden jeweils hinsichtlich ihrer Bedeutung für Frauen und für Männer ausgewertet. Auf Grundlage dieses Informationsstands erarbeitet JOANNEUM RESEARCH im Verlauf des Jahres konkrete Entwicklungsmaßnahmen. Noch im Sommer 2005 sollen die ersten Schritte festgelegt und danach mit ihrer Umsetzung begonnen werden.



Gender Booklet 2004 – JOANNEUM RESEARCH*

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
1. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Beschäftigungsart					
Vollbeschäftigt	223	30	193	13,5	86,5
Teilzeit (>50 - 90 Prozent)	36	15	21	41,7	58,3
Teilzeit (50 Prozent)	25	8	17	32,0	68,0
Teilzeit (<50 Prozent)	8	5	3	62,5	37,5
Geringfügig Beschäftigte	2	1	1	50,0	50,0
Freie Dienstverträge	49	18	31	36,7	63,3
Werkverträge	147	49	98	33,3	66,7
Praktika (Diplomarbeiten, Dissertationen)	36	14	22	38,9	61,1
Familienbedingte Karenz	4	4	0	100,0	0,0
2. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Altersgruppen					
bis 25	23	10	13	43,5	56,5
26 - 35	112	23	89	20,5	79,5
36 - 45	112	21	91	18,8	81,3
46 - 55	38	5	33	13,2	86,8
56 - Pension	9	0	9	0,0	100,0
Gesamt	294	59	235	20,1	79,9
3. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Fachbereichen					
1. Nachhaltigkeit und Umwelt	70	15	55	21,4	78,6
2. Informatik	47	5	42	10,6	89,4
3. Elektronik und Sensorik	78	11	67	14,1	85,9
4. Werkstoffe und Bearbeitung	28	4	24	14,3	85,7
5. Wirtschaft und Technologie	33	11	22	33,3	66,7
6. Humantechnologie	31	11	20	35,5	64,5
7. Im Zentralbereich	7	2	5	28,6	71,4
4. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Einkommensgruppen					
<2.000 Euro	18	5	13	27,8	72,2
2.001 - 3.000 Euro	153	37	116	24,2	75,8
3.001 - 4.000 Euro	91	17	74	18,7	81,3
4.001 - 5.000 Euro	23	0	23	0,0	100,0
über 5.000 Euro	9	0	9	0,0	100,0
Gesamt	294	59	235	20,1	79,9
5. Organe und Gremien					
Aufsichtsrat, Vorstand	14	0	14	0,0	100,0
Wissenschaftlicher Beirat, Boards	9	0	9	0,0	100,0
Betriebsrat	7	1	6	14,3	85,7
6. Anzahl der Beschäftigten nach Funktion					
Wissenschaftliche Beschäftigte					
1. Führungsebene	8	0	8	0,0	100,0
2. Führungsebene	7	0	7	0,0	100,0
Principal Scientist	35	3	32	8,6	91,4
davon Führungsfunktion in Teilzeit	9	1	8	11,1	88,9
Senior Scientist	53	5	48	9,4	90,6
Junior Scientist	148	40	108	27,0	73,0
TechnikerInnen / Fachkräfte	43	11	32	25,6	74,4
Beschäftigte in der Administration					
Führungsaufgaben (I,H)	1	1	0	100,0	0,0
ExpertInnen / Prozessverantwortung (G)	5	1	4	20,0	80,0
SpezialistInnen (F)	4	1	3	25,0	75,0
Sachbearbeitung (D, E)	43	27	16	62,8	37,2
Gesamt Administration	53	30	23	56,6	43,4

* für das Wirtschaftsjahr 2003 / 2004

Aktive Teilnahme der Industriellen Zentren

Erstmalige Teilnahme am Gender Booklet erweitert Einblick

Von den Kompetenzzentren, die im Rahmen des Programms Industrielle Kompetenzzentren und Netzwerke, kurz K_ind / K_net, aufgebaut wurden, nehmen 14 zum ersten Mal an der Erhebung des Gender Booklets teil. Sie erweitern damit den Einblick in die Situation der Frauen in der außeruniversitären Forschung, ein Vergleich mit dem ersten Gender Booklet ist jedoch noch nicht möglich.

Das Programm K_ind / K_net forciert die Einrichtung industrieller Kompetenzzentren und Netzwerke, die unter Führung industrieller Unternehmen oder Konsortien stehen. Damit sollen industrielle und wissenschaftliche Forschungskompetenzen in bedeutenden Technologiefeldern systematisch gebündelt werden. Im Jahr 2004 bestehen 22 Zentren, davon je 11 industrielle Kompetenzzentren (K_ind) und industrielle Kompetenz-Netzwerke (K_net).

Frauenanteil variiert stark

Im Jahr 2004 waren in den 14 befragten Einrichtungen 372 WissenschaftlerInnen tätig, das macht einen Frauenanteil von 14,2 Prozent. Der Anteil entspricht in etwa dem Frauenanteil im Bereich von Forschung und Entwicklung im Unternehmens-

sektor. Die Zahl der Forscherinnen variiert dabei jedoch stark in den einzelnen Zentren. Während zwei industrielle Kompetenzzentren beim wissenschaftlichen Personal ausschließlich Männer beschäftigen, sind Frauen in anderen Zentren überdurchschnittlich stark vertreten. Spitzenreiter ist das Austrian Center of Biopharmaceutical Technology mit einem Frauenanteil von 55 Prozent unter den WissenschaftlerInnen.

Bewusstsein für Chancengleichheit stärken

Mehr Chancengleichheit für Wissenschaftlerinnen, insbesondere in attraktiven Forschungspositionen, dieses Thema haben die K_ind- / K_net-Zentren in der letzten Zeit verstärkt aufgegriffen. So hat das Kompetenzzentrum für umweltfreundliche Stationärmotoren (LEC) 2004 eine Projektingenieurin eingestellt und ihr rasch die Karrieremöglichkeit als Projektleiterin angeboten. Das Kompetenzzentrum Medizin Tirol (KMT) hat ein FEMtech-Projekt erfolgreich eingereicht. Mit Maßnahmen wie Workshops und Beratung zu Gender Mainstreaming unterstützen die Zentren Forscherinnen bei der Beantragung von Forschungsförderungen in industriellen oder wissenschaftlichen Forschungsprojekten und setzen damit gleichzeitig einen Beitrag zur Umsetzung von Chancengleichheit auf Unternehmensebene.



Industrielle
Kompetenzzentren und Netzwerke

EIN PROGRAMM DES BMWA



Gender Booklet 2004 – K_ind / K_net-Kompetenzzentren

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
1. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Beschäftigungsart					
Vollbeschäftigt	330	46	284	13,9	86,1
Teilzeit (>50 - 90 Prozent)	13	5	8	38,5	61,5
Teilzeit (50 Prozent)	13	8	5	61,5	38,5
Teilzeit (<50 Prozent)	18	2	16	11,1	88,9
Geringfügig Beschäftigte	1	0	1	0,0	100,0
Freie Dienstverträge	16	3	13	18,8	81,3
Werkverträge	16	3	13	18,8	81,3
Praktika (Diplomarbeiten, Dissertationen)	10	4	6	40,0	60,0
Familienbedingte Karenz	0	0	0	0,0	0,0
2. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Altersgruppen					
bis 25	35	14	21	40,0	60,0
26 - 35	188	28	160	14,9	85,1
36 - 45	94	8	86	8,5	91,5
46 - 55	41	3	38	7,3	92,7
56 - Pension	14	0	14	0,0	100,0
Gesamt	372	53	319	14,2	85,8
3. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Kompetenzzentren					
ACC - Fahrzeugakustik Graz	18	3	16	16,7	88,9
ACBT - Austrian Center of Biopharmaceutical Technology	29	16	13	55,2	44,8
EC3 - Electronic Commerce Competence Center	24	3	21	12,5	87,5
ECCA - e-tourism competence center Austria	8	1	7	12,5	87,5
Evolaris - Kompetenzzentrum für interaktives eBusiness	20	2	18	10,0	90,0
HITT - health information technologies tirol	8	3	5	37,5	62,5
IKMA Mechatronik und Automation	99	1	98	1,0	99,0
IMCC Industriemathematik	23	4	19	17,4	82,6
KMT Kompetenzzentrum Medizin Tirol	107	17	90	15,9	84,1
LEC - Kompetenzzentrum für umweltfreundliche Stationärmotoren	16	1	15	6,3	93,8
Kompetenzzentrum holz.bau forschungs gmbh	7	1	5	14,3	71,4
K-Licht	2	0	2	0,0	100,0
Tourismus Research Center Krems	7	1	6	14,3	85,7
VResearch Center for Tribotronics and Technical Logistics GmbH	4	0	4	0,0	100,0
4. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Einkommensgruppen					
<2.000 Euro	72	22	50	30,6	69,4
2.001 - 3.000 Euro	149	18	131	12,1	87,9
3.001 - 4.000 Euro	82	13	69	15,9	84,1
4.001 - 5.000 Euro	41	0	41	0,0	100,0
über 5.000 Euro	28	0	28	0,0	100,0
Gesamt	372	53	319	14,2	85,8
5. Organe und Gremien					
Aufsichtsrat, Vorstand	51	3	48	5,9	94,1
Wissenschaftlicher Beirat, Boards	92	4	88	4,3	95,7
Betriebsrat	2	0	2	0,0	100,0
6. Anzahl der Beschäftigten nach Funktion					
Wissenschaftliche Beschäftigte					
1. Führungsebene	38	1	37	2,6	97,4
2. Führungsebene	29	1	28	3,4	96,6
Principal Scientist	10	1	9	10,0	90,0
davon Führungsfunktion in Teilzeit	4	0	4	0,0	100,0
Senior Scientist	123	16	107	13,0	87,0
Junior Scientist	117	16	101	13,7	86,3
TechnikerInnen / Fachkräfte	55	18	37	32,7	67,3
Beschäftigte in der Administration					
Führungsaufgaben (I,H)	2	2	0	100,0	0,0
ExpertInnen / Prozessverantwortung (G)	9	4	5	44,4	55,6
SpezialistInnen (F)	7	5	2	71,4	28,6
Sachbearbeitung (D, E)	21	20	1	95,2	4,8
Gesamt Administration	39	31	8	79,5	20,5

Ein Plus für Frauen

Kompetenzzentren mit über einem Fünftel Frauen

An der Schnittstelle von Wissenschaft und Wirtschaft arbeiten derzeit achtzehn Kplus-Zentren zu vielfältigen Forschungsschwerpunkten. 663 WissenschaftlerInnen waren im Dezember 2004 in den Zentren tätig. Je nach Ausbaustadium eines Kplus-Zentrums – die ersten wurden 1998, die jüngsten 2002 gegründet – sind zwischen 29 und 70 ForscherInnen beschäftigt. Im Durchschnitt ergibt sich ein Frauenanteil von 21,6 Prozent in allen Zentren und damit ein leichter Anstieg gegenüber dem Vorjahr.

Allerdings gibt es eine große Bandbreite, die von vier bis 54 Prozent Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Beschäftigten reicht. Sie bildet damit die Gesamtsituation von Frauen in der Wissenschaft ab: Hoher Anteil beispielsweise in den Biowissenschaften, geringer Anteil in jenen Disziplinen, wo Frauen noch immer kaum Zugang gefunden haben: vor allem Mechanik, Elektronik und ähnliche Fachgebiete.

Die Leitung ist männlich, die Jugend ist weiblich

Die für 2004 angepeilte Entwicklung aller Kplus-Zentren, den Anteil junger Frauen zu steigern, konnte realisiert werden. Der Frauenanteil in der Gruppe der TechnikerInnen mit rund 30 Prozent sowie ihre Präsenz unter den jungen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist überdurchschnittlich hoch: Von den unter 25-Jährigen sind 32 Prozent Frauen, in der Altersgruppe der 26- bis 35-Jährigen liegt ihr Anteil auf Höhe des Gesamtdurch-

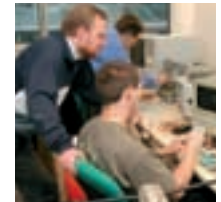
schnitts bei 20,7 Prozent. Defizite bestehen weiterhin auf den Führungsebenen. Derzeit leitet keine einzige Frau ein Kplus-Zentrum. In Vorstands- bzw. Aufsichtsratspositionen sind Frauen mit 1,9 Prozent kaum und in wissenschaftlichen Beiräten mit 8,9 Prozent wenig vertreten. Hier gilt es, gezielte Maßnahmen zu setzen.

Sensibilisierung der Zentren bietet neue Chancen für Frauen

Flexibilisierung der Arbeitszeiten durch Teilzeit- und Gleitzeitmodelle bildet den Schwerpunkt zu mehr Chancengleichheit für einige Zentren, wie das SCCH und AC2T. Aktives Engagement in Netzwerken und Initiativen sollen darüber hinaus Frauen in Wissenschaft und Forschung fördern. Das Potenzial für höhere Frauenanteile und zur Stärkung der weiblichen Mitarbeiter ist vorhanden, da sich einige der Zentren im Aufbau befinden und daher ihre personellen Kapazitäten nicht vollständig ausgeschöpft haben. Im Rahmen der Programmlinie „FEMtech Forschungsunternehmen“ setzen das Forschungszentrum Telekommunikation Wien (FTW) und das Zentrum für virtuelle Realität und Visualisierung (VRVis) mit Maßnahmen zur Unterstützung der Forscherinnen, zur vermehrten Einbindung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und zur Sensibilisierung des Zentrums für Genderfragen Zeichen für mehr Chancengleichheit. Ein zentrales Anliegen aller Zentren bleibt auch 2005 aufrecht: vermehrt Frauen in die Führungsebene zu bringen.



Kompetenzzentren-Programm



Gender Booklet 2004 – Kplus-Kompetenzzentren

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
1. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Beschäftigungsart					
Vollbeschäftigt	496	101	395	20,4	79,6
Teilzeit (>50 - 90 Prozent)	35	14	21	40,0	60,0
Teilzeit (50 Prozent)	52	17	35	32,7	67,3
Teilzeit (<50 Prozent)	35	6	29	17,1	82,9
Geringfügig Beschäftigte	29	4	25	13,8	86,2
Freie Dienstverträge	35	6	29	17,1	82,9
Werkverträge	50	4	46	8,0	92,0
Praktika (Diplomarbeiten, Dissertationen)	59	10	49	16,9	83,1
Familienbedingte Karenz	7	7	0	100,0	0,0
2. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Altersgruppen					
bis 25	97	31	66	32,0	68,0
26 - 35	429	89	340	20,7	79,3
36 - 45	116	20	96	17,2	82,8
46 - 55	15	1	14	6,7	93,3
56 - Pension	6	2	4	33,3	66,7
Gesamt	663	143	520	21,6	78,4
3. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Kompetenzzentren*					
ABC - Austrian Bioenergy Centre	29	6	23	20,7	79,3
AC ² T - Austrian Center of Competence for Tribology	33	5	28	15,2	84,8
alpS - Center of Natural Hazard Management	49	19	30	38,8	61,2
BMT - Bio-Molecular Therapeutics	39	21	18	53,8	46,2
CTR - Carinthian Tech Research AG	40	5	35	12,5	87,5
FTW - Forschungszentrum Telekommunikation Wien	53	6	47	10,9	89,1
KNOW - Knowledge Management Center	31	4	27	12,9	87,1
LCM - Linz Center of Competence in Mechatronics	41	2	39	4,9	95,1
MCL - Materials Center Leoben	61	9	52	14,8	85,2
PCCL - Polymer Competence Center Leoben	70	17	53	24,3	75,7
SCCH - Software Competence Center Hagenberg	36	2	34	5,6	94,4
VIF - Das virtuelle Fahrzeug	50	2	48	4,0	96,0
VRVis - Zentrum für Virtual Reality und Visualisierung	30	3	27	10,0	90,0
WOOD - Wood Composites & Chemistry Competence Center	44	15	29	34,1	65,9
AB Angewandte Biokatalyse - Kompetenzzentrum GmbH	57	27	30	49,1	52,6
4. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Einkommensgruppen					
<2.000 Euro	236	81	155	34,4	65,6
2.001 - 3.000 Euro	316	51	265	16,1	83,9
3.001 - 4.000 Euro	73	8	65	11,0	89,0
4.001 - 5.000 Euro	27	3	24	11,1	88,9
über 5.000 Euro	11	0	11	0,0	100,0
Gesamt	663	143	520	21,6	78,4
5. Organe und Gremien					
Aufsichtsrat, Vorstand	52	1	51	1,9	98,1
Wissenschaftlicher Beirat, Boards	292	26	266	8,9	91,1
Betriebsrat	3	1	2	33,3	66,7
6. Anzahl der Beschäftigten nach Funktion					
Wissenschaftliche Beschäftigte					
1. Führungsebene	21	1	20	4,8	95,2
2. Führungsebene	27	5	22	18,5	81,5
Principal Scientist	60	10	50	16,7	83,3
davon Führungsfunktion in Teilzeit	5	1	4	20,0	80,0
Senior Scientist	127	27	100	21,3	78,7
Junior Scientist	299	61	238	20,4	79,6
TechnikerInnen / Fachkräfte					
Beschäftigte in der Administration					
Führungsaufgaben (I, H)	6	2	4	33,3	66,7
ExpertInnen / Prozessverantwortung (G)	9	4	5	44,4	55,6
SpezialistInnen (F)	22	11	11	50,0	50,0
Sachbearbeitung (D, E)	24	23	1	95,8	4,2
Gesamt Administration	61	40	21	65,6	34,4
* 3 der 18 Kompetenzzentren werden über die Austrian Research Centers GmbH - ARC erfasst.					

Die Anstrengungen tragen Früchte

Mehr Jungforscherinnen trotz Studentinnenmangels

Salzburg Research ist 2004 mit dem Ziel angetreten, den Anteil an Frauen vor allem unter dem Forschungsnachwuchs zu erhöhen. Mit einer Steigerung des Frauenanteils um mehr als ein Sechstel von 27,3 Prozent im Jahr 2003 auf 31,3 Prozent im Vorjahr hat die Salzburger Forschungseinrichtung ihr Ziel erreicht. Das ist trotz der vergleichsweise geringen Anzahl an Beschäftigten (2004: 64 Personen) eine positive Entwicklung.

Beim wissenschaftlichen Personal stieg der Frauenanteil gar um ein Fünftel von 15,2 Prozent (2003) auf 18,2 Prozent (2004), allerdings sind weniger Frauen vollzeitbeschäftigt. In ihren Anstrengungen um Chancengleichheit kämpft Salzburg Research – spezialisiert auf Erforschung und Entwicklung von Informations- und Kommunikationstechnologien – jedoch mit einem strukturellen Mangel: Einer Steigerung der Zahl von Frauen unter den WissenschaftlerInnen steht nach wie vor der geringe Anteil weiblicher Studierender in den (Computer-)Wissenschaften entgegen.

Arbeitszufriedenheit steigt durch gleiche Chancen

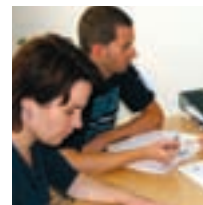
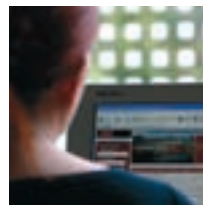
Das Plus an Jungforscherinnen im Jahr 2004 erreichte die Salzburg Research Forschungsgesellschaft mit Unterstützung des Programms FEMtech. Weiters schaffte es Salzburg Research im vergangenen Jahr, die bereits 2003 überdurchschnittlich

hohe Anzahl von Frauen in der zweiten Führungsebene und als Principal Scientists in der Position von Projektleiterinnen zu halten. Flexible Arbeitszeiten in Form von Teil- und Gleitzeit sowie mobiles Arbeiten machten es möglich, Beruf und Familie zu vereinbaren. Dieses Spektrum an Maßnahmen hat beigetragen, dass Frauen mit ihrer Arbeit bei Salzburg Research in gleichem Ausmaß zufrieden sind wie ihre männlichen Kollegen. Eine Ende 2004 durchgeführte Umfrage zur Arbeitszufriedenheit unter den MitarbeiterInnen von Salzburg Research hat dies herausgefunden.

Bündel an Maßnahmen fördert Forschungsnachwuchs

Für 2005 strebt Salzburg Research eine weitere Erhöhung des Frauenanteils speziell beim wissenschaftlichen Personal an. Auch dem weiblichen Forschungsnachwuchs gilt weiterhin das Hauptaugenmerk. Dieses Ziel soll auf unterschiedlichen Wegen erreicht werden: Stellenausschreibungen von Salzburg Research fordern explizit Frauen zur Bewerbung auf, die Wissensbilanz weist zusätzlich den Anteil an Mitarbeiterinnen aus, und ein Leitfaden hilft, in der Unternehmenskommunikation und im persönlichen Umgang geschlechtsgerecht zu formulieren. Daneben engagiert sich die Landesforschungsgesellschaft wie in den vergangenen Jahren bei den „ditact – women’s IT summer studies“ in Salzburg sowie im EU-Projekt „Promoting ICT to Female Students - PRO::ICT“.

salzburg | research



Gender Booklet 2004 – Salzburg Research Forschungsgesellschaft mbH

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
1. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Beschäftigungsart					
Vollbeschäftigt	31	3	28	9,7	90,3
Teilzeit (>50 - 90 Prozent)	6	3	3	50,0	50,0
Teilzeit (50 Prozent)	3	1	2	33,3	66,7
Teilzeit (<50 Prozent)	2	0	2	0,0	100,0
Geringfügig Beschäftigte	2	1	1	50,0	50,0
Freie Dienstverträge	10	1	9	10,0	90,0
Werkverträge	0	0	0	0,0	0,0
Praktika (Diplomarbeiten, Dissertationen)	23	3	20	13,0	87,0
Familienbedingte Karenz	1	1	0	100,0	0,0
2. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Altersgruppen					
bis 25	3	1	2	33,3	66,7
26 - 35	24	2	22	8,3	91,7
36 - 45	12	4	8	33,3	66,7
46 - 55	5	1	4	20,0	80,0
56 - Pension	0	0	0	0,0	0,0
Gesamt	44	8	36	18,2	81,8
3. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Fachbereichen					
ISR - Information Society Research	11	4	7	36,4	63,6
KIS - Knowledge-based Information Systems	11	1	10	9,1	90,9
STAG - Software Technologies & Architectures Group	9	0	9	0,0	100,0
ANC - Advanced Networking Center	9	1	8	11,1	88,9
GIS - Geo-Information	4	2	2	50	50
4. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Einkommensgruppen					
<2.000 Euro	2	1	1	50,0	50,0
2.001 - 3.000 Euro	23	3	20	13,0	87,0
3.001 - 4.000 Euro	15	4	11	26,7	73,3
4.001 - 5.000 Euro	2	0	2	0,0	100,0
über 5.000 Euro	2	0	2	0,0	100,0
Gesamt	44	8	36	18,2	81,8
5. Organe und Gremien					
Aufsichtsrat, Vorstand	6	4	2	66,7	33,3
Wissenschaftlicher Beirat, Boards	0	0	0	0,0	0,0
Betriebsrat	3	2	1	66,7	33,3
6. Anzahl der Beschäftigten nach Funktion					
Wissenschaftliche Beschäftigte					
1. Führungsebene	1	0	1	0,0	100,0
2. Führungsebene	6	2	4	33,3	66,7
Principal Scientist	5	2	3	40,0	60,0
davon Führungsfunktion in Teilzeit	0				
Senior Scientist	20	1	19	5,0	95,0
Junior Scientist	12	3	9	25,0	75,0
TechnikerInnen / Fachkräfte	0	0	0	0,0	0,0
Beschäftigte in der Administration					
Führungsaufgaben (I,H)	1	0	1	0,0	100,0
ExpertInnen / Prozessverantwortung (G)	3	2	1	66,7	33,3
SpezialistInnen (F)	2	1	1	50,0	50,0
Sachbearbeitung (D, E)	14	9	5	64,3	35,7
Gesamt Administration	20	12	8	60,0	40,0

Gender Mainstreaming macht zufrieden

Mehr Frauen trotz struktureller Hindernisse

2003 noch in der Pionierphase, hat Upper Austrian Research das vergangene Jahr zum Aufbau der Personalentwicklung und zur Konzeption von Gender Mainstreaming-Maßnahmen genützt. Vor allem die Weiterbildung für Frauen konnte – sicher auch begünstigt durch die weibliche Besetzung der Personalentwicklung – rasch vorangetrieben werden. Weniger schnell wuchs 2004 die Anzahl von Frauen unter dem wissenschaftlichen Personal, das im Vergleich zum Vorjahr um 11 MitarbeiterInnen erweitert wurde. Grund für die Schwierigkeiten, Frauen für Entwicklungs- und Forschungsarbeiten bei UAR zu gewinnen, liegt in der nach wie vor geringen Anzahl weiblicher Studenten in den Studienrichtungen Physik, Informatik, Chemie und Kunststofftechnik.

Elternteilzeit bei Vätern beliebt

Effektive Personalentwicklung betreibt die Upper Austrian Research GmbH aufgrund ihres kurzen Bestehens erst seit einem Jahr. Trotzdem haben die flexiblen Arbeitszeitmodelle sowie die Elternteilzeit bereits zu hoher Arbeitszufriedenheit unter allen MitarbeiterInnen geführt. Öfter als die weiblichen Mitarbeiter nehmen die jungen Väter bei UAR die Elternteilzeit in Anspruch. Ob die einzelnen Maßnahmen – sie umfassen die

Unterstützung der Karriereplanung von Frauen durch Seminare, die Feststellung des Potenzials der Frauen für hochqualifizierte Forschungsarbeit oder Arbeitszeitmodelle – ihre Ziele erreichen, wird sich erst in den kommenden Jahren zeigen. Einen schönen Erfolg kann das Gender Mainstreaming aber bereits jetzt verzeichnen: Die Berufung einer Mitarbeiterin in ein internationales wissenschaftliches Board.

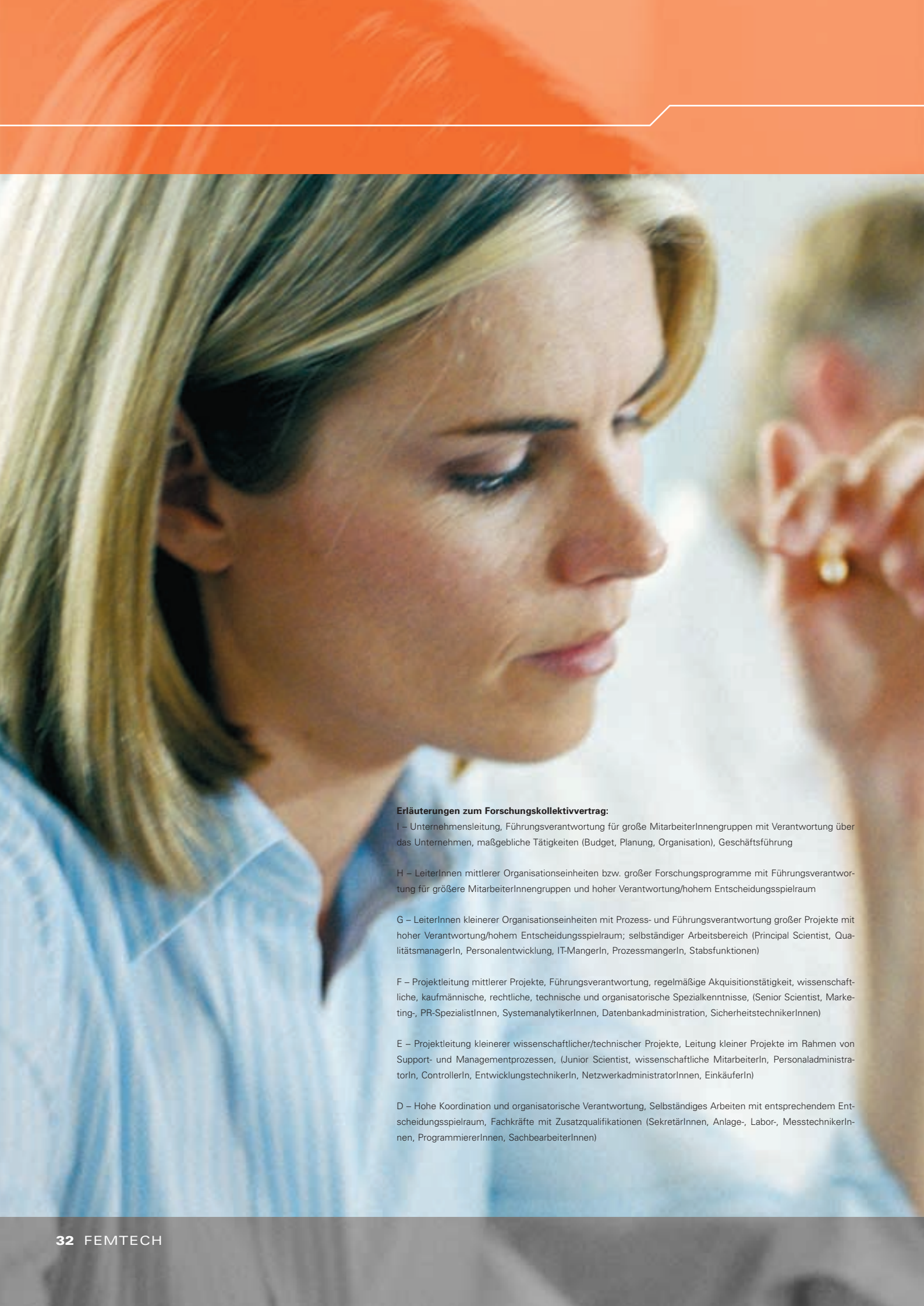
Entscheidungsträger lernen gendersensibel zu handeln

2005 nützt UAR dazu, Gender Mainstreaming in den einzelnen Themenbereichen der Personalentwicklung zu vertiefen. So soll im Recruiting von MitarbeiterInnen noch stärkeres Augenmerk auf die Auswahl von weiblichem Forschungspersonal gelegt werden. Was gendersensibles Denken und Handeln in der Praxis bedeutet, sollen eigene Workshops den Führungsverantwortlichen bei UAR vor Augen führen. Am Programm der Workshops steht, zum ersten Mal bei UAR, gendersensible Führungswerte festzusetzen sowie Ziele und Maßnahmen auszuarbeiten. Erfolgreich waren diese Workshops dann, wenn die teilnehmenden Entscheidungsträger ungleiche Strukturen erkennen, vermeiden, und Chancengleichheit in allen Situationen des Arbeitsalltags gewahrt bleibt. Die Workshops werden im Herbst beginnen.



Gender Booklet 2004 – Upper Austrian Research GmbH

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
1. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Beschäftigungsart					
Vollbeschäftigt	40	5	35	12,5	87,5
Teilzeit (>50 - 90 Prozent)	2	0	2	0,0	100,0
Teilzeit (50 Prozent)	1	0	1	0,0	100,0
Teilzeit (<50 Prozent)	2	0	2	0,0	100,0
Geringfügig Beschäftigte	0	0	0	0,0	0,0
Freie Dienstverträge	1	0	1	0,0	100,0
Werkverträge	0	0	0	0,0	0,0
Praktika (Diplomarbeiten, Dissertationen)	4	0	4	0,0	100,0
Familienbedingte Karenz	1	1	0	100,0	0,0
2. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Altersgruppen					
bis 25	6	0	6	0,0	100,0
26 - 35	30	5	25	16,7	83,3
36 - 45	7	0	7	0,0	100,0
46 - 55	2	0	2	0,0	100,0
56 - Pension	0	0	0	0,0	0,0
Gesamt	45	5	40	11,1	88,9
3. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Fachbereichen					
1. Medizin-Informatik	10	0	10	0,0	100,0
2. Berührungslose Sensorik	10	2	8	20,0	80,0
3. Kunststofftechnik	12	1	11	8,3	91,7
4. Biotechnologie	13	2	11	15,4	84,6
4. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Einkommensgruppen					
<2.000 Euro	13	2	11	15,4	84,6
2.001 - 3.000 Euro	20	2	18	10,0	90,0
3.001 - 4.000 Euro	9	1	8	11,1	88,9
4.001 - 5.000 Euro	3	0	3	0,0	100,0
über 5.000 Euro	0	0	0	0,0	0,0
Gesamt	45	5	40	11,1	88,9
5. Organe 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
6. Anzahl der Beschäftigten nach Funktion					
Wissenschaftliche Beschäftigte					
1. Führungsebene	2	1	1	50,0	50,0
2. Führungsebene	3	0	3	0,0	100,0
Principal Scientist	5	0	5	0,0	100,0
davon Führungsfunktion in Teilzeit	5	0	5	0,0	100,0
Senior Scientist	9	2	7	22,2	77,8
Junior Scientist	21	2	19	9,5	90,5
TechnikerInnen / Fachkräfte	7	1	6	14,3	85,7
Beschäftigte in der Administration					
Führungsaufgaben (I,H)	0	0	0	0,0	0,0
ExpertInnen / Prozessverantwortung (G)	2	0	2	0,0	100,0
SpezialistInnen (F)	4	2	2	50,0	50,0
Sachbearbeitung (D, E)	1	1	0	100,0	0,0
Gesamt Administration	7	3	4	42,9	57,1



Erläuterungen zum Forschungskollektivvertrag:

I – Unternehmensleitung, Führungsverantwortung für große MitarbeiterInnengruppen mit Verantwortung über das Unternehmen, maßgebliche Tätigkeiten (Budget, Planung, Organisation), Geschäftsführung

H – LeiterInnen mittlerer Organisationseinheiten bzw. großer Forschungsprogramme mit Führungsverantwortung für größere MitarbeiterInnengruppen und hoher Verantwortung/hohem Entscheidungsspielraum

G – LeiterInnen kleinerer Organisationseinheiten mit Prozess- und Führungsverantwortung großer Projekte mit hoher Verantwortung/hohem Entscheidungsspielraum; selbständiger Arbeitsbereich (Principal Scientist, QualitätsmanagerIn, Personalentwicklung, IT-MangerIn, ProzessmangerIn, Stabsfunktionen)

F – Projektleitung mittlerer Projekte, Führungsverantwortung, regelmäßige Akquisitionstätigkeit, wissenschaftliche, kaufmännische, rechtliche, technische und organisatorische Spezialkenntnisse, (Senior Scientist, Marketing-, PR-SpezialistInnen, SystemanalytikerInnen, Datenbankadministration, SicherheitstechnikerInnen)

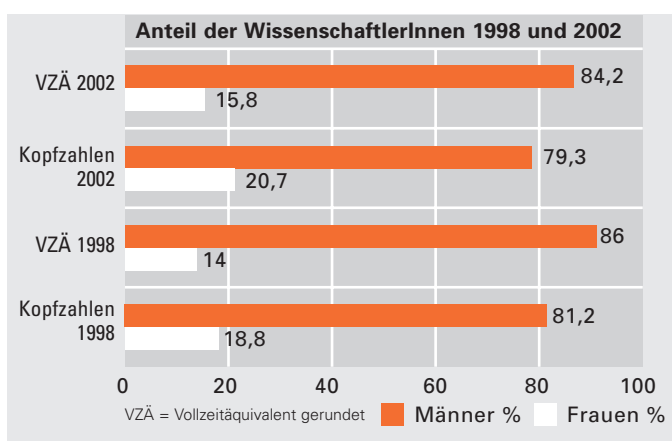
E – Projektleitung kleinerer wissenschaftlicher/technischer Projekte, Leitung kleiner Projekte im Rahmen von Support- und Managementprozessen, (Junior Scientist, wissenschaftliche MitarbeiterIn, PersonaladministratorIn, ControllerIn, EntwicklungstechnikerIn, NetzwerkadministratorInnen, EinkäuferIn)

D – Hohe Koordination und organisatorische Verantwortung, Selbständiges Arbeiten mit entsprechendem Entscheidungsspielraum, Fachkräfte mit Zusatzqualifikationen (SekretärInnen, Anlage-, Labor-, MesstechnikerInnen, ProgrammiererInnen, SachbearbeiterInnen)

A blurred background image showing a group of people in a meeting or conference setting. The image is out of focus, with a prominent orange geometric shape in the top left corner. The text is overlaid on the lower part of the image.

Frauen in Forschung und Entwicklung
Ergebnisse der Statistik Austria

Wissenschaftlerinnen in Forschung und Entwicklung: Tendenz steigend

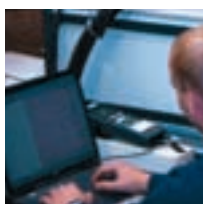
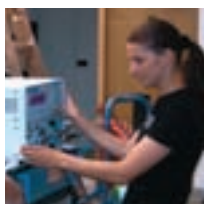


Alle Diagramme: Statistik Austria, F&E-Erhebung 2002; eigene Berechnungen Joanneum Research

Eine regelmäßige Erhebung des F&E-Sektors in Österreich wird von der Statistik Austria vorgenommen. Da die für das Gender Booklet untersuchten Einrichtungen der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung zum Großteil dem kooperativen Bereich und damit dem übergeordneten Unternehmenssektor zuzuordnen sind, ist die nähere Betrachtung der Statistik Austria-Daten vor allem mit Blick auf diesen Sektor interessant. Der Unternehmenssektor ist in Österreich in zwei Bereiche gegliedert: in die firmeneigenen Forschungs- und Entwicklungsabteilungen und in die kooperativen Forschungseinrichtungen, die Forschung und experimentelle Entwicklung für Unternehmen oder öffentliche AuftraggeberInnen erbringen.

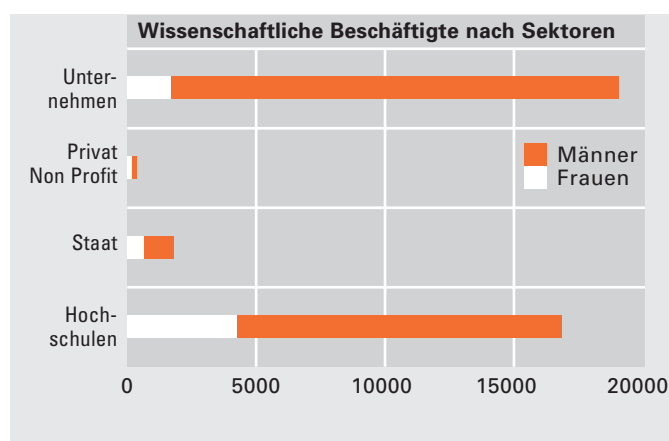
Betrachten wir zunächst die Verteilung der Geschlechter unter dem wissenschaftlichen Personal und weiters seine Verteilung auf Sektoren und Geschlecht.

Wie die aktuellen Daten zeigen, sind die Beschäftigungszahlen in den Bereichen Forschung und Entwicklung im betrachteten Zeitraum 1998-2002 angestiegen. Im Jahr 2002 waren insgesamt 39.557 Personen, davon 8.192 Frauen und 31.365 Männer, als wissenschaftliches Personal beschäftigt. 1998 waren es 31.404 WissenschaftlerInnen, davon 5.901 Frauen und 25.503 Männer. Das entspricht einer Zunahme des Forschungspersonals um insgesamt 8.153 Personen oder rund ein Viertel. Die Steigerungsrate bei den weiblichen Wissenschaftlern ist dabei mit 38,8 Prozent deutlich höher als bei männlichen Wissenschaftlern (22,9 Prozent). Gerechnet nach den Kopfzahlen ergibt sich für 2002 bei den wissenschaftlichen Beschäftigten ein Frauenanteil von 20,7 Prozent, 1998 betrug der Frauenanteil noch 18,8 Prozent.



Die Verteilung des wissenschaftlichen Personals nach Sektoren zeigt, dass rund 49 Prozent der Beschäftigten in Forschung treibenden Unternehmen dieser Kategorie angehören und 44 Prozent im Hochschulsektor. Die restlichen 7 Prozent der wissenschaftlichen Beschäftigten in F&E sind im Sektor Staat und im privaten gemeinnützigen Sektor zusammengefasst, in dem sich vor allem sozial- und geisteswissenschaftliche sowie konfessionelle Forschungseinrichtungen mit privatem oder privatrechtlichem Status versammeln. Der Frauenanteil ist im wissenschaftlichen Personal in diesen Segmenten verhältnismäßig hoch: Im Sektor Staat sind 820 Wissenschaftlerinnen und 1.548 Wissenschaftler beschäftigt, das ist ein Frauenanteil von 35 Prozent. Im privaten gemeinnützigen Sektor sind es 144 Forscherinnen und 236 Forscher. Das ergibt einen Frauenanteil von 38 Prozent.

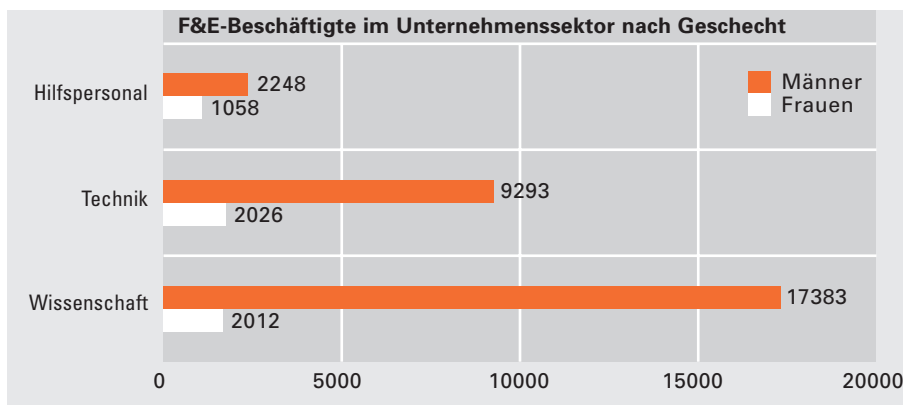
Die Verteilung nach Geschlechtern zeigt hingegen, dass der Hochschulsektor aber den höchsten Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal mit 30 Prozent aufweist. Im Unternehmenssektor beträgt dagegen der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal nur 10,4 Prozent Frauen. Das zeigt, dass trotz des höheren Anteils des wissenschaftlichen Personals im Unternehmenssektor der Frauenanteil hier deutlich geringer ist, oder anders ausgedrückt: Trotz Expansion in F&E sowohl hinsichtlich steigender Forschungsausgaben als auch Beschäftigtenzahlen, partizipieren Frauen an dieser Entwicklung noch unzureichend.



Entwicklung im Unternehmenssektor

In Summe waren 2002 im Unternehmenssektor 34.020 Personen beschäftigt. Davon sind 5.096 der Beschäftigten Frauen: Das entspricht einem Anteil von 14,9 Prozent (Kopfzahlen).

Das Gesamtpersonal in diesem Bereich unterteilt sich in 19.335 Beschäftigte (56,8 Prozent) als wissenschaftliches Personal, 11.319 Beschäftigte (33,4 Prozent) als höherqualifiziertes, nichtwissenschaftliches Personal und 3.306 Beschäftigte (9,8 Prozent) als Hilfspersonal.



Im kooperativen Bereich arbeiteten davon knapp 2.000 Beschäftigte. Mit 350 Wissenschaftlerinnen und Technikerinnen in Forschung und experimenteller Entwicklung ergibt das einen Frauen-

anteil von 17,8 Prozent (Kopfzahlen). Demgegenüber sind Forscherinnen im firmeneigenen Bereich, d.h. in der industriellen Forschung, mit nur 9,5 Prozent (Kopfzahlen) vertreten.

Verteilung des wissenschaftlichen Personals nach Geschlecht AkademikerInnen (Kopfzahlen) 2002

Unternehmenssektor	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
Kooperativer Bereich	1962	350	1612	17,8	82,2
Firmeneigener Bereich	17433	1662	15771	9,5	90,5
Gesamt	19395	2012	17383	10,4	89,6

Die Beschäftigten in Forschung und experimenteller Entwicklung sind nicht ausschließlich akademisch ausgebildete ForscherInnen. Einen großen Anteil (2.026 Frauen) bildet das höher qualifizierte nicht-wissenschaftliche Personal wie z.B.

TechnikerInnen, LaborantInnen, ProgrammiererInnen. Das entspricht einem durchschnittlichen Anteil von 17,9 Prozent (Kopfzahlen). Bei den kooperativen Forschungseinrichtungen ist der Anteil der Frauen mit 26,7 Prozent (Kopfzahlen) deutlich höher.

Verteilung des höherqualifizierten nicht-wissenschaftlichen Personals nach Geschlecht TechnikerInnen (Kopfzahlen) 2002

Unternehmenssektor	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
Kooperativer Bereich	995	266	729	26,7	73,3
Firmeneigener Bereich	10324	1760	8564	17,0	83,0
Gesamt	11319	2026	9293	17,9	82,1

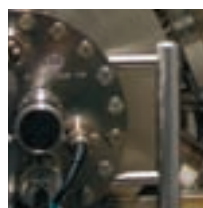
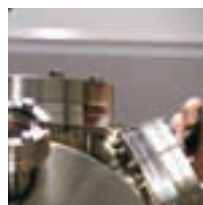
Verteilung des Hilfspersonals nach Geschlecht Hilfspersonal (Kopfzahlen) 2002

Unternehmenssektor	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
Kooperativer Bereich	726	328	398	45,2	54,8
Firmeneigener Bereich	2580	730	1850	28,3	71,7
Gesamt	3306	1058	2248	32,0	68,0

Die dritte Beschäftigungsgruppe in diesem Feld wird als sonstiges Hilfspersonal zusammengefasst. Das sind z.B. wissenschaftliche und technische Hilfskräfte sowie MitarbeiterInnen im Labor, Sekretariatskräfte, Reinigungspersonal etc. In diesem Feld sind 1.058 Frauen (32 Prozent) beschäftigt. Das ist im Verhältnis deutlich mehr als in den beiden anderen Beschäftigungsgruppen.

Der Frauenanteil ist im Unternehmenssektor beim Hilfspersonal mit 32 Prozent am höchsten, bei den Akademikerinnen mit 10,4 Prozent am niedrigsten. Der Anteil bei den TechnikerInnen liegt bei 17,9 Prozent. Vor allem in den Forschungsabteilungen von Unternehmen sind Akademikerinnen mit 9,5 Prozent (Kopfzahlen) noch sehr gering vertreten. Dafür zeichnen sich die kooperativen Forschungseinrichtungen mit einem deutlich höheren Frauenanteil (17,8 Prozent) bei den Forscherinnen aus.

Seit 1998 ist die Anzahl der Wissenschaftlerinnen und Technikerinnen gestiegen. Prozentuell ergibt die Erhöhung des Frauenanteils unter den Beschäftigten in F&E für den Zeitraum von 1998 bis 2002 allerdings nur ein Tausendstel. Das entspricht in keiner Weise dem Arbeitskräftepotenzial qualifizierter Frauen beim wissenschaftlichen Nachwuchs. 2001 waren bereits 37,1 Prozent der promovierten HochschulabgängerInnen Frauen. Für die Zukunft stellen Nachwuchswissenschaftlerinnen weiterhin ein wichtiges Potenzial für die naturwissenschaftlich-technischen Berufsfelder dar. Sie sind in der Forschungs- und Technologiepolitik nach wie vor unterrepräsentiert.



Kontakte

Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

Gertraud Oberzaucher
A-1010 Wien, Renngasse 5
Tel.: +43 / 1 / 53 464 - 3414
E-Mail: gertraud.oberzaucher@bmvit.gv.at



Bundesministerium
für Verkehr,
Innovation und Technologie

Austrian Research Centers GmbH – ARC

Mag. Iris Klein, MAS
Wolfgang Renner
A-1010 Wien, Kramergasse 1
Tel.: +43 / (0)50550 - 4020
E-Mail: iris.klein@arcs.ac.at
E-Mail: wolfgang.renner@arcs.ac.at



FORSCHUNG AUSTRIA

Zukunft verbindet.

Koordinierungsstelle FEMtech

Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft FFG

Mag. Manuela Schein
A-1010 Wien, Grillparzer Straße 7
Tel.: +43 (0)5 7755 – 2302
E-Mail: manuela.schein@ffg.at

Datenerhebung und -auswertung im Auftrag von FEMtech:

Joanneum Research

Institut für Technologie- und Regionalpolitik

Dr. Ingrid Schacherl
1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 76
Tel.: +43 / 1 / 581 75 20 - 2834
E-Mail: ingrid.schacherl@joanneum.at



Impressum

Für den Inhalt verantwortlich:
Mag. Iris Klein, Gertraud Oberzaucher,
Wolfgang Renner, Dr. Ingrid Schacherl

Redaktion:
doppio espresso – partner für kommunikation,
1010 Wien (Dr. Roman Tronner)

Lektorat:
Mag. Peter Irsigler

Design & Produktion:
Projektfabrik Waldhör KEG

Fotos:
Projektfabrik, stockbyte, Austrian Cooperative
Research (LVA, ofi, ÖTI, VFit, ZFE), Austrian Research
Centers GmbH – ARC, Salzburg Research,
Upper Austrian Research

