

## JR Diversity Report

Kontakt:

diversity@joanneum.at

Dezember 2022

JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH

### **Inhaltsverzeichnis**

Eir	nleitu	ung	1
Te	eil A:	Diversitäts-Monitoring Bericht 2021	2
1	Zι	usammenfassung	3
2	Fu	unktion	4
3	Er	rgebnisse des Diversitäts-Monitorings in der JOANNEUM RESEARCH	5
	3.1.	Beschäftigte nach Beschäftigungsbereich und Geschlecht	5
	3.2.	Führungspositionen und Gremien nach Geschlecht	6
	3.3.	Beschäftigte nach Geschlecht und Vertragsart	8
	3.4.	Beschäftigte nach Geschlecht und Alter	9
		Beschäftigte nach Geschlecht und Arbeitszeit	
		Neu eingestellte Beschäftigte nach Geschlecht und Arbeitszeit	
	3.7.	Beschäftigte in Karenz und Elternteilzeit nach Geschlecht	13
		Einkommen Beschäftigter nach Geschlecht	
		Beschäftigte nach Geschlecht und Nationalität	
		Diplomand*innen und Dissertant*innen nach Geschlecht	
4		iskussion der Diversitäts-Monitoring-Daten in Hinblick auf weitere Gleichstellungs-Aktivi	
(JF	R-GEF	P)	19
5	Ar	nhang zum Diversitäts-Monitoring Bericht 2021	21
6	Ak	bbildungsverzeichnis zum Diversitäts-Monitoring Bericht 2021	30
7	Ta	abellenverzeichnis zum Diversitäts-Monitoring Bericht 2021	31
Te	eil B: .	JR Gender Equality Plan 2022-2027 – Bericht zur Maßnahmenumsetzung 2022	32
1	Er	rstellung JR Gender Equality Plan 2022-2027	33
2	Uı	msetzung der JR-GEP-Maßnahmen 2022	34

#### Einleitung

Der JR Diversity Report umfasst die Daten und Aktivitäten zum Thema Diversität in der JOANNEUM RESEARCH. Der Report spiegelt mit dem Diversitäts-Monitoring Bericht und dem Bericht zur Maßnahmenumsetzung des JR Gender Equality Plans wesentliche Aspekte zum Thema Diversität, die in der JOANNEUM RESEARCH umgesetzt werden, um Chancengleichheit, Inklusion und Gleichstellung in der JR zu unterstützen.

Ziel des *Diversitäts-Monitoring Berichtes* ist die Bereitstellung einer einheitlichen Datenbasis, um die Entwicklungen zum Thema Diversität auf Beschäftigtenebene in der JR anhand unterschiedlicher Merkmale zu veranschaulichen. Der Diversitäts-Monitoring Bericht dient als Quelle für die Planung weiterer Gleichstellungs-Maßnahmen sowie als Referenzpublikation für Projektangebote.

Der JR Gender Equality Plan 2022-2027 (JR-GEP) für mehr Gleichstellung, Inklusion und Diversität in der JR trat mit Beginn 2022 in Kraft. Seitdem wird an der Umsetzung der im JR-GEP für das aktuelle Jahr 2022 enthaltenen Maßnahmen gearbeitet. Die vorliegende Übersicht zum ersten Umsetzungsjahr des JR-GEP dient in der vorliegenden Version einerseits als eine Bestandsaufnahme hinsichtlich des geplanten und angestrebten Fortschritts der Maßnahmenumsetzung, sowie andererseits zur allgemeinen Information für Interessierte zu den in der JR durchgeführten Diversitäts-Aktivitäten. Mit 2023 wird ein Indikatoren-basiertes Monitoring der Umsetzung des JR-GEP in Bezug auf das jeweils vorangegangene Jahr eingeführt.

Der JR Diversity Report ist online auf der JR-Homepage verfügbar und wird u. a. über die Mitglieder des Diversitäts-Teams an die Kolleg\*innen kommuniziert.



# Teil A: Diversitäts-Monitoring Bericht 2021 JOANNEUM RESEARCH

#### Bericht der Diversitätsstelle

#### Kontakt:

diversity@joanneum.at

#### Ansprechpersonen:

Helene Schiffbänker Julia Greithanner

Dezember 2022

JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH

#### 1 Zusammenfassung

#### Frauen in der Belegschaft

Zum Stichtag 31.12.2021¹ waren 489 Personen bei JOANNEUM RESEARCH (JR) angestellt. Davon sind 39% Frauen und 61% Männer. Im nicht-wissenschaftlichen Bereich arbeiten mit 63% mehrheitlich Frauen, während 29% der wissenschaftlich Beschäftigten weiblich sind. Insgesamt ist der Frauenanteil über die letzten Jahre konstant mit leicht steigender Tendenz.

#### Frauen in der Führung

Der Frauenanteil in Führungspositionen (Geschäftsführung, Führungsebene, Principal Scientists) liegt 2021 bei 16% und ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen (+ 3 Prozentpunkte). Der Frauenanteil in Führungspositionen liegt damit deutlich unter jenem der wissenschaftlich Beschäftigten (29%). Ähnliches gilt für Projektleitungen, die nur zu 19% von Frauen übernommen werden, während 81% der Projekte von Männern geleitet werden.

#### Frauen und Männer in Karenz, Elternteilzeit & Teilzeit

Wie bereits in den Vorjahren zeigten sich auch 2021 geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Inanspruchnahme von Karenzzeiten und Elternteilzeit. 81% aller Personen, die 2021 Elternteilzeit beantragten waren Frauen, bei den Karenzzeiten waren es 93%. Unternehmensweit nahmen 10 Männer die Papawochen in Anspruch.

Das Beschäftigungsausmaß ist weiterhin geschlechtssegregiert: Anteilig arbeiten Frauen rd. doppelt so häufig in Teilzeit als ihre männlichen Kollegen (61% der Frauen und 33% der Männer). Allerdings sind deutlich mehr Männer bei JR (33%) in Teilzeit als im nationalen Durchschnitt (11,6%) (Statistik Austria 2022²).

#### Der Bericht folgt folgender Struktur:

- In Kapitel 2 finden sich allgemeine Erklärungshinweise zur besseren Verständlichkeit dieses Berichts.
- In Kapitel 3 sind die zentralen Ergebnisse zumeist in Prozentverteilung in Abbildungsform dargestellt.
   Die absoluten Zahlen zu den entsprechenden Abbildungen sind in Tabellenform in Kapitel 5 dargestellt.
- Aus den Ergebnissen abgeleitete Schlussfolgerungen in Hinblick auf weitere Gleichstellungs- und Inklusions-Aktivitäten (für den JR Gender Equality Plan) werden in Kapitel 4 diskutiert.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Die Daten des internen JR Monitorings beziehen sich auf den Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres (Anmerkung: Neueinstellungen, Papawochen und Projektleitungen beziehen sich auf das gesamte jeweilige Jahr). Für die leichtere Lesbarkeit wird in der Folge im Fließtext sowie in den Abbildungen aber nur die jeweilige Jahreszahl verwendet.

 $<sup>^2\,\</sup>underline{\text{https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote}}$ 

#### 2 Funktion des Diversitäts-Monitorings

Der vorliegende Bericht wurde von der Diversitätsstelle im November 2022 erstellt mit dem Ziel, die Beschäftigungsentwicklung in der JR aus Gender- und Inklusionsperspektive zu monitoren. Berichtet werden sowohl aktuelle Daten wie auch Verlaufsdaten über die letzten Jahre.

Die inhaltliche Verantwortung liegt bei Helene Schiffbänker, die Berichterstellung erfolgte überwiegend durch Julia Greithanner.

Die Datenanalyse erfolgt mit diesem Jahr erstmals in gleicher Weise wie bei der Gleichstellungserhebung, sodass synchrone Daten verfügbar sind. In diesem Sinn können die Daten des Diversitäts-Monitoring Berichts auch für Projektanträge verwendet werden.

Das Diversitäts-Monitoring bildet weiters den Referenzpunkt für das JR-GEP Monitoring (siehe Bericht zur Maßnahmenumsetzung des JR-GEP in Teil B des vorliegenden Gesamtberichts).

#### **DATENQUELLEN**

Der Berichterstattung liegen unterschiedliche Datenquellen zugrunde.

- (1) Ergebnisse der Gleichstellungerhebung zur Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung für die JOANNEUM RESEARCH in den Jahren 2013, 2015
- (2) Internes Monitoring JOANNEUM RESEARCH (2015, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021)
- (3) JOANNEUM RESEARCH Organigram, JR Homepage (Dezember 2017, Jänner 2018, 2020, 2021)
- (4) Holzinger, F.; Schön, L. (2018) Unveröffentlichte Ergebnisse (Stand Februar 2019) der Gleichstellungerhebung zur Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung für die JOANNEUM RESEARCH für das Jahr 2017

## 3 Ergebnisse des Diversitäts-Monitorings in der JOANNEUM RESEARCH

#### 3.1. BESCHÄFTIGTE NACH BESCHÄFTIGUNGSBEREICH UND GESCHLECHT

#### Gesamtbeschäftigte

- Die JOANNEUM RESEARCH verzeichnete 2021 (Stichtag 31.12.2021) insgesamt 489 Beschäftigte, wovon 61% männlich und 39% weiblich waren (s. *Abbildung 1*).
- Seit 2017 liegt der Frauenanteil relativ konstant bei 39 %.
- 72% aller Beschäftigten sind im wissenschaftlichen und 28% im nicht-wissenschaftlichen Bereich tätig.

Betrachtet man das nicht-wissenschaftliche und wissenschaftliche Personal getrennt, dann zeigen sich deutlichere geschlechtsspezifische Unterscheide, was auf eine horizontale Segregation hinweist.

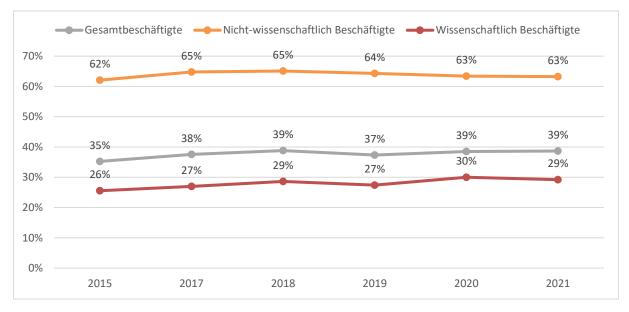
#### Wissenschaftlich Beschäftigte

- 2021 ist der Männeranteil beim wissenschaftlichen Personal weiterhin hoch mit 71%.
- Nachdem der Frauenanteil zwischen 2015 und 2020 um 4 Prozentpunkte auf 30% zugenommen hat, liegt er 2021 bei 29%.

#### Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte

 Der Frauenanteil liegt bei den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten wie bereits im Vorjahr bei 63%, 37% der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten sind Männer.

Abbildung 1: Frauenanteil nach Bereich (2015-2021)<sup>3</sup>



<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Zu den Abbildungen dazugehörige Tabellen und Quellenangaben finden sich im Anhang.

#### 3.2. FÜHRUNGSPOSITIONEN UND GREMIEN NACH GESCHLECHT

#### Gesamtbeschäftigte

- Zwar ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen (Geschäftsführung, obere Führungsebene & Leitung großer Organisationseinheiten, Leitung kleinerer Organisationseinheiten & Principal Scientists)<sup>4</sup> von 13% im Vorjahr auf 16% 2021 gestiegen, Frauen sind jedoch weiterhin in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert.
- Seit dieser Berichtslegung (Stand der Daten: 2021) werden Zeichnungsberechtigte (Prokura) und Instituts-direktionen auch bei der Einzeldarstellung der Führungsebenen mit dargestellt<sup>5</sup>, was sich auch in den Geschlechteranteilen niederschlägt (s. "Führungsebene insgesamt" in Abbildung 2). Durch den Bruch in der Zeitreihe stieg die Anzahl an männlichen Führungskräften von 9 auf 18 Personen, während unverändert vier Frauen auf dieser Ebene vertreten sind. Dadurch beträgt der Frauenanteil in der Führungsebene 2021 18%. Auf der Ebene der Leiter\*innen kleinerer Organisationseinheiten kann für 2021 ein leichter Anstieg von 12% auf 15% verzeichnet werden (s. Abbildung 2).
- Führungsfunktionen werden auch in Teilzeit ausgeführt: 2021 waren 19 Führungskräfte in Teilzeit beschäftigt. Der Anteil an weiblichen Führungskräften in Teilzeit bleibt auf dem Vorjahresniveau von rund 16%.
- Der Frauenanteil im Aufsichtsrat stieg 2021 leicht an, während der Anteil im Betriebsrat von 60% auf 50% zurückging. Der Frauenanteil des Wissenschaftlichen Beirats liegt seit 2020 unverändert bei 24% (s. Abbildung 3).
- Bei den Leitungen von Forschungsgruppen ist 2021 eine neue Leiterin dazugekommen. Allerdings bleibt das Verhältnis von 4 Leiterinnen gegenüber 23 Leitern von Forschungsgruppen weiterhin sehr unausgeglichen (s. Abbildung 4).
- Erstmals werden 2021 auch die Projektleitungen von Forschungsprojekten ausgewiesen: 19% aller Projekte wurden 2021 von Frauen geleitet. Am höchsten war der Frauenanteil bei Projekten mit finanziellen Mittel zwischen 20.001€ und 100.000€ (21%). Mit jeweils 17% war der Anteil an weiblichen Projektleitungen bei Projekten bis 20.000€ und bei Projekten ab 100.001€ gleich hoch (s. Abbildung 5). Damit zeigt sich eine deutliche Diskrepanz zum Anteil der beschäftigten Wissenschaftlerinnen (29%).

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Institutsdirektoren (alle männlich) und Zeichnungsberechtigte (Prokura) werden seit 2018 erfasst und werden seit 2021 in der Führungsebene mit dargestellt; sofern Direktoren auch Prokuristen sind, wurden diese nur einmal gezählt.

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> In den Vorjahren wurden bei der Einzeldarstellung nur Beschäftigte in Führungspositionen, die dem Forschungskollektivvertrag unterliegen, dargestellt.

Geschäftsführung insgesamt Führungsebene insgesamt Leiter\*innen kleinerer Organisationseinheiten Senior Scientists 35% 31% 31% 30% 27% 26% 25% 25% 20% 18% 20% 15% 13% 15% 10% 12% 11% 10% 5% 0% 0% 0% 0% 0% 2013 2018 2020 2021

Abbildung 2: Frauenanteil in verschiedenen Führungsebenen (2013-2021)

Anmerkung: Zeitreihenbruch 2021 bei "Führungsebene insgesamt" durch Anpassung der Auswertung, dadurch eingeschränkte Vergleichbarkeit mit Vorjahren.

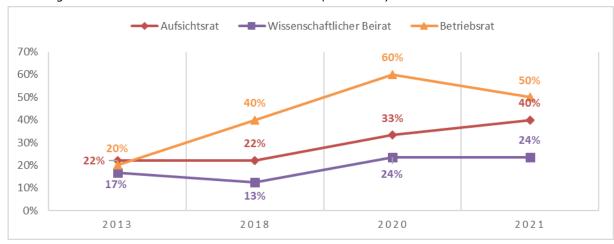
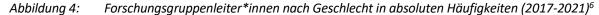
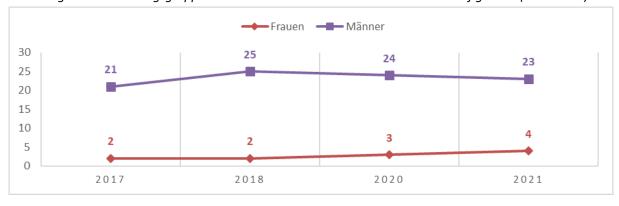


Abbildung 3: Frauenanteil in verschiedenen Gremien (2013-2021)





<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Da in dieser Abbildung die absoluten Zahlen angegeben sind, wird auf eine Tabelle im Anhang verzichtet. Die Daten stammen von der JR Homepage (siehe Quelle 3, Kapitel 2).

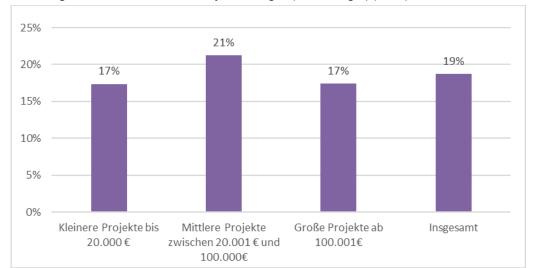


Abbildung 5: Frauenanteil bei Projektleitungen (nach Budget) (2021)

#### 3.3. BESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT UND VERTRAGSART

#### Gesamtbeschäftigte

- Die Mehrheit der Anstellungsverhältnisse sind weiterhin unbefristete Verträge. Der Anteil an befristeten Arbeitsverträgen ist schwankend mit leicht steigender Tendenz. 13% aller Frauen arbeiten befristet. Bei den Männern ist der Anteil an befristeten Verträgen um zwei Prozentpunkte auf 11% im Jahr 2021 gestiegen und liegt damit weiterhin etwas niedriger als bei den Frauen (s. *Abbildung 6*).
- 43% aller befristet Beschäftigten sind im Jahr 2021 weiblich. Der Anteil an Frauen unter den unbefristeten Beschäftigten bleibt konstant bei 38% (s. *Abbildung 7*).

#### Wissenschaftlich Beschäftigte

- Relativ konstant bleibt der Anteil an Wissenschaftlerinnen mit befristetem Beschäftigungsverhältnis (17%). Auch der deutlich kleinere Anteil an männlichen wissenschaftlichen Beschäftigten, die befristet angestellt sind, bleibt nahezu konstant bei 10%.
- Frauen sind auch 2021 bei den unbefristeten Verträgen unterrepräsentiert. Ihr Anteil hat sich seit 2018 kaum verändert und liegt seit 2020 bei 28%. Bei den befristeten Beschäftigungen liegt der Frauenanteil für das Jahr 2021 bei 41% (und damit deutlich über dem Frauenanteil der insgesamt wissenschaftlich Tätigen (29%)).

#### Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte

- Bei den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten ist das Verhältnis weiterhin gegenteilig. In diesem Bereich sind 14% der männlichen Beschäftigten und 8% der weiblichen Beschäftigten befristet angestellt.
- Der Anteil an weiblichen unbefristet Angestellten liegt seit 2018 relativ konstant bei rd. 65%. Wie bereits
   2020 beträgt der Anteil der Frauen bei den befristet Beschäftigten im Jahr 2021 50%.

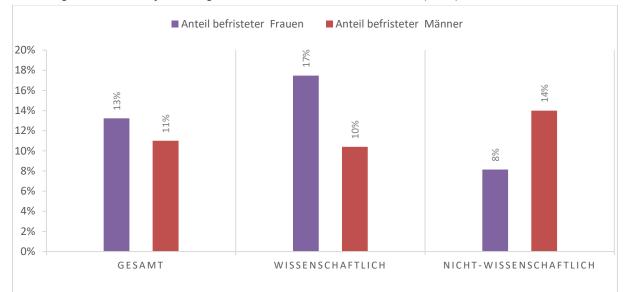
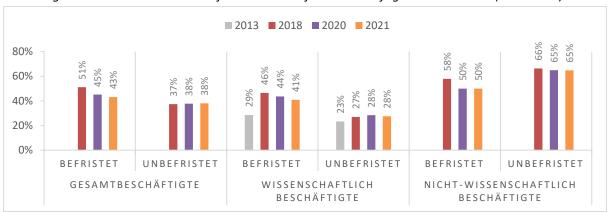


Abbildung 6: Anteil befristet Angestellter nach Geschlecht und Bereich (2021)





#### 3.4. BESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT UND ALTER

#### Gesamtbeschäftigte

• Mit steigendem Alter der Beschäftigten sinkt der Frauenanteil. Dieser ist 2021 in der Altersgruppe der unter 26-Jährigen am höchsten (66%) und bei der Altersgruppe der ab 56-Jährigen am niedrigsten (25%) (s. Abbildung 8).

#### Wissenschaftlich Beschäftigte

• Ein ähnliches Verhältnis des Frauenanteils lässt sich in den Altersgruppen der Wissenschaftlerinnen feststellen. Hier ist der Frauenanteil in der Gruppe der unter 26-Jährigen ebenfalls am höchsten (55%) und in der Gruppe der Ältesten am niedrigsten (8%).

#### Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte

 Der Frauenanteil geht bei den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten weniger deutlich mit steigendem Alter zurück als bei den wissenschaftlich Beschäftigten. Der höchste Frauenanteil ist bei den 26-35-Jährigen zu finden (76%), der niedrigste bei den 36-45-Jährigen (56%).

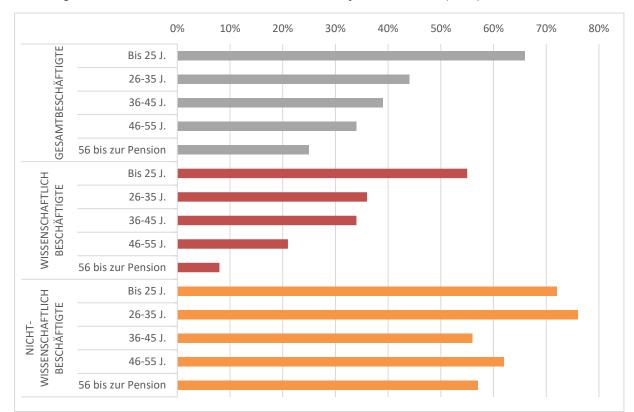


Abbildung 8: Frauenanteil in den verschiedenen Altersstufen nach Bereich (2021)

#### 3.5. BESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT UND ARBEITSZEIT

#### Gesamtbeschäftigte

- 2021 arbeiteten 61% aller weiblichen Beschäftigten in Teilzeit, wohingegen nur 33% der männlichen Beschäftigten in Teilzeit arbeiteten. Dieser Anteil ist bei den Männern relativ konstant mit einer leicht steigenden Tendenz. Frauen arbeiten damit rd. doppelt so häufig in Teilzeit wie ihre männlichen Kollegen (s. Abbildung 9).
- Bei den verschiedenen Formen der Teilzeit ist der Anteil an weiblichen Beschäftigten ähnlich hoch (53-55%), während er bei den geringfügig Beschäftigten niedriger (38%) und bei den Vollzeit-Beschäftigten am geringsten (27%) ausfällt (s. Abbildung 10).

#### Wissenschaftlich Beschäftigte

- Die Teilzeitquote beträgt bei Wissenschaftlerinnen 67% und bei Wissenschaftlern 35%. Diese Anteile sind seit 2013 relativ stabil.
- 2021 sind nur 17% der in Vollzeit angestellten wissenschaftlichen Beschäftigten Frauen. Das ist der niedrigste Frauenanteil über alle Beschäftigungsgrade dieser Gruppe hinweg. Knapp die Hälfte der Wissenschaftler\*innen mit einer Teilzeitbeschäftigung von 50% oder mehr ist weiblich.

#### Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte

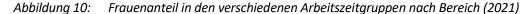
- Bei den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten sind 55% der Frauen und 24% der Männer in Teilzeit angestellt. Das ist ein deutlicher Anstieg der Teilzeitquote bei den männlichen nicht-wissenschaftlich Beschäftigten im Vergleich zu den Vorjahren.
- Im nicht-wissenschaftlichen Bereich arbeiten 2021 etwa gleich viele Frauen wie Männer in Vollzeit. Allerdings ist der Frauenanteil bei den verschiedenen Teilzeitverhältnissen (bei Teilzeit < 50% sogar mit einem Anteil von 100%) deutlich höher.

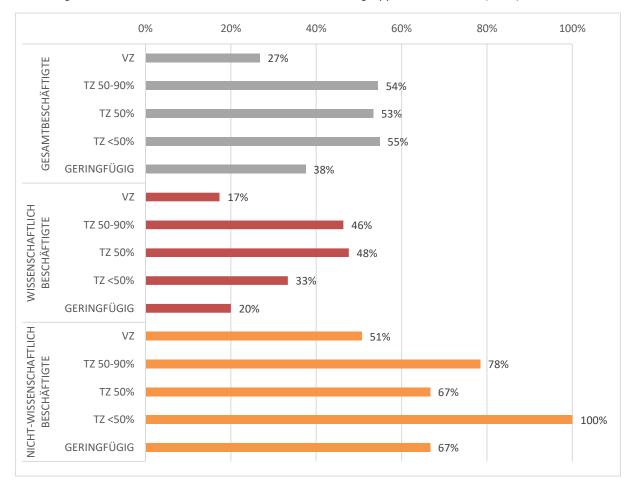


BESCHÄFTIGTE

BESCHÄFTIGTE

Abbildung 9: Teilzeitquote nach Geschlecht und Bereich (2021)





#### 3.6. NEU EINGESTELLTE BESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT UND ARBEITSZEIT

#### Gesamtbeschäftigte

- Unter allen Neuangestellten 2021 (insgesamt 121 Personen) beträgt der Frauenanteil 40%, wodurch dieser um 11 Prozentpunkte niedriger ist als 2020. Bei den Neuangestellten in Teilzeit sind 58% weiblich und damit etwas mehr Frauen als Männer vertreten (s. Abbildung 11).
- Die Teilzeitquote aller neu eingestellten Frauen ist im Vergleich zu 2020 (77%) deutlich gesunken und liegt 2021 bei 47%. Eine ähnliche Entwicklung lässt sich auch bei den Männern beobachten. Dort arbeiteten 2020 71% der Neueingestellten in Teilzeit. 2021 sank der Anteil der neu eingestellten Männer in Teilzeit auf 24% (s. Abbildung 12).

#### Wissenschaftlich Beschäftigte

- Der Frauenanteil unter allen Neueinstellungen im wissenschaftlichen Bereich ist zum Vorjahr deutlich gesunken. Lag der Anteil 2020 noch bei knapp 50%, sind es 2021 nur mehr 31%. Ähnliches zeigt sich auch für die Neueingestellten in Teilzeit.
- 2021 arbeiteten im wissenschaftlichen Bereich 80% der neu eingestellten Frauen in Teilzeit und 20% in Vollzeit. Bei den männlichen wissenschaftlich Beschäftigten, die 2021 neu eingestellt wurden, arbeiteten 59% in Teilzeit. Von 2020 auf 2021 haben sich die Anteile bei neu eingestellten Frauen und Männern gegenteilig entwickelt. Während die Teilzeitquote bei den neu eingestellten Männern um 23 Prozentpunkte gesunken ist, hat sich die Teilzeitquote der neu eingestellten Frauen um 9 Prozentpunkte erhöht und damit ihren Höchststand seit 2017 erreicht.

#### Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte

- Während das Geschlechterverhältnis betrachtet für alle Neueinstellungen im nicht-wissenschaftlichen Bereich 2021 nahezu ausgewogen ist (47%), sind Frauen bei den Neueinstellungen in Teilzeit mit 79% wie bereits im Vorjahr deutlich überrepräsentiert.
- 32% der neu eingestellten Frauen und 8% der neu eingestellten Männer im nicht-wissenschaftlichen Bereich gingen 2021 eine Teilzeitbeschäftigung ein.



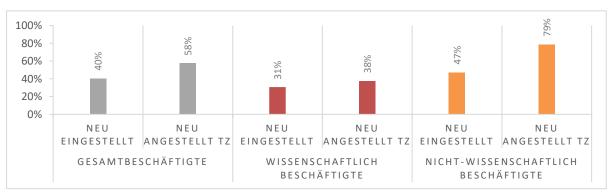




Abbildung 12: Teilzeitquote unter neu eingestellten Beschäftigten nach Geschlecht und Bereich (2018-2021)

#### 3.7. BESCHÄFTIGTE IN KARENZ UND ELTERNTEILZEIT NACH GESCHLECHT

#### Gesamtbeschäftigte

- Es nehmen deutlich mehr Frauen als M\u00e4nner Elternteilzeit in Anspruch oder gehen in Karenz. Von allen Besch\u00e4ftigten in Elternteilzeit sind 2021 81% Frauen, bei den Karenzzeiten sind es 93%. Diese Anteile sind seit 2018 relativ stabil (s. Abbildung 13).
- Die Papawochen wurden 2021 von 10 Männern in Anspruch genommen (s. Abbildung 14).

#### Wissenschaftlich Beschäftigte

- Wie bereits 2020 sind 2021 rund drei Viertel der wissenschaftlich Beschäftigten, die in Elternteilzeit gehen, Frauen, wodurch der Frauenanteil etwas geringer ist als bezogen auf die Gesamtbelegschaft. Im Zeitverlauf ist dieser Frauenanteil seit 2013 langsam gestiegen.
- 8 Männer im wissenschaftlichen Bereich nahmen 2021 das Angebot der Papawochen wahr der bislang höchste Wert seit Beginn der Zeitreihe 2018.

#### Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte

- Wie bereits in den anderen Jahren seit 2018 entfallen auch 2021 im nicht-wissenschaftlichen Bereich Elternteilzeit und Karenzen ausschließlich auf Frauen.
- Zwei M\u00e4nner aus dem nicht-wissenschaftlichen Bereich nutzten im Jahr 2021 das Angebot der Papawochen.

Abbildung 13: Frauenanteil bei der Inanspruchnahme von Elternteilzeit und Karenz nach Bereich (2013-2021)

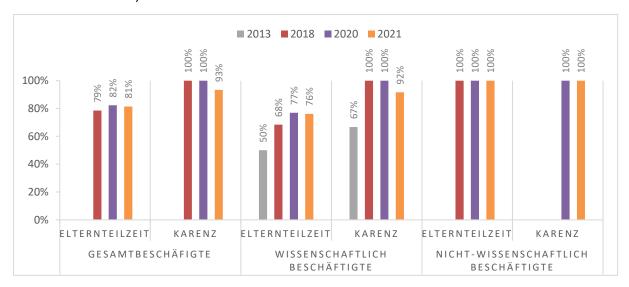
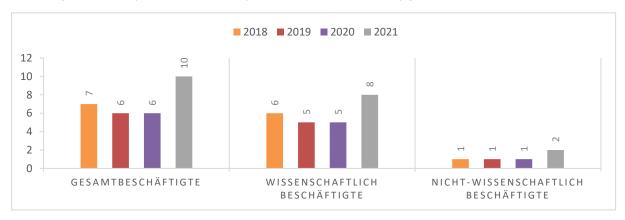


Abbildung 14: Inanspruchnahme von Papawochen in absoluten Häufigkeiten (2018-2021)



#### 3.8. EINKOMMEN BESCHÄFTIGTER NACH GESCHLECHT

#### Gesamtbeschäftigte

- Unter den gesamten Beschäftigten ist der Frauenanteil in der Einkommensgruppe von 2.001-3.000€ (brutto pro Monat, Vollzeitäquivalente) am höchsten (63%) und sinkt dann stetig mit dem Ansteigen des Einkommens bis auf nur mehr 18% in der höchsten Kategorie mit >5.000€ (s. Abbildung 15). Diese Verhältnisse sind über die letzten Jahre relativ stabil geblieben.
- Betrachtet man die Verteilung der Einkommenskategorien für Männer und Frauen getrennt, liegen die meisten Frauen in der Kategorie 3.001-4.000€ (41%). Etwa gleich viele Frauen verdienen mehr oder weniger (s. Abbildung 16).

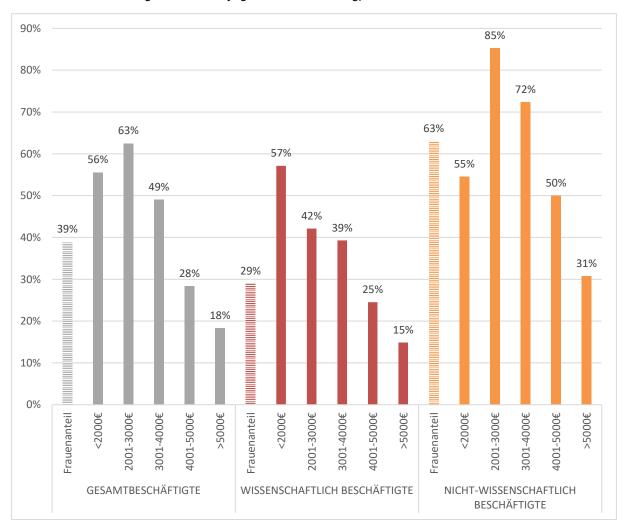
#### Wissenschaftlich Beschäftigte

Der höchste Frauenanteil bei den wissenschaftlich Beschäftigten ist in der niedrigsten Einkommensgruppe (unter 2.000€) zu finden (57%). Mit steigendem Einkommen sinkt der Anteil der Wissenschaftlerinnen je Einkommensgruppe. In der Einkommensgruppe über 5.000€ sind nur noch 15% Frauen. Mit 43% verdient der größte Teil der wissenschaftlich angestellten Frauen 3.001-4.000€. 38% der Wissenschaftlerinnen verdient mehr und ein Fünftel weniger. Bei den männlichen wissenschaftlich Beschäftigten machen die Einkommensgruppen 4.001-5.000€ und >5000€ beinah gleichauf (31% bzw. 32%) die größten Bereiche aus. Nur 10% der Wissenschaftler haben ein Einkommen 3.001€.

#### Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte

- Im nicht-wissenschaftlichen Bereich ist der höchste Frauenanteil mit 85% in der Einkommensgruppe 2.001-3.000€ zu finden. Mit steigendem Einkommen sinkt auch hier der Frauenanteil. Allerdings ist der Frauenanteil in der Einkommensgruppe über 5.000€ bei den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten im Vergleich zu den wissenschaftlich Beschäftigten und zu allen Beschäftigten deutlich höher (31%), was aus der Zuordnung von Leitungsfunktionen im Zentralbereich zu dieser Gruppe erklärt werden kann.
- Im nicht-wissenschaftlichen Bereich sind die meisten Frauen in der Kategorie 3.001-4.000€ vertreten jeweils kumuliert verdienen 19% der nicht-wissenschaftlich beschäftigten Frauen mehr und 41% weniger. Bei den Männern verdient etwas mehr als ein Drittel über 5.000€, was damit die größte Einkommensgruppe darstellt.

Abbildung 15: Frauenanteil in den jeweiligen Einkommensgruppen<sup>7</sup> nach Bereich (2021) (Frauenanteil unter den insgesamt Beschäftigten zur Orientierung)



<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Vollzeitäquivalent

JOANNEUM RESEARCH - Diversitäts-Monitoring Bericht 2021

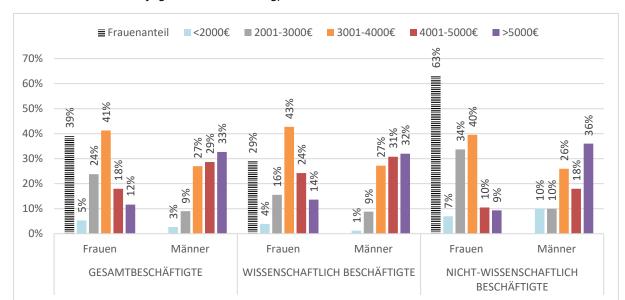


Abbildung 16: Einkommensgruppen nach Geschlecht und Bereich (2021) (Frauenanteil unter den insgesamt Beschäftigten zur Orientierung)

#### 3.9. BESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT UND NATIONALITÄT

#### Gesamtbeschäftigte

- Im Jahr 2021 beträgt der Anteil der Nicht-Österreicher\*innen unter allen Beschäftigten der JR 16%. Unter den weiblichen Beschäftigten sind 12%, unter den männlichen 18% Nicht-Österreicher\*innen. Diese Anteile sind über die Jahre relativ stabil geblieben mit leicht sinkender Tendenz unter den Nicht-Österreicherinnen (s. *Abbildung 17*).
- Beschäftigte aus Deutschland machen die größte Gruppe unter den Nicht-Österreicher\*innen aus. Anschließend folgt die Gruppe der Personen aus den übrigen EU-Ländern und weiteren Drittstaaten<sup>8</sup> (s. Abbildung 18).

#### Wissenschaftlich Beschäftigte

- 18% der Wissenschaftler\*innen stammen nicht aus Österreich. Dabei gibt es keine relevanten Geschlechterunterschiede: Unter den weiblichen wissenschaftlich Angestellten sind es 17%, unter den männlichen 19%. Seit 2018 ist der Anteil an Nicht-Österreicher\*innen relativ stabil geblieben.
- Wie im gesamten Unternehmen sind auch bei den wissenschaftlich Beschäftigten Kolleg\*innen aus Deutschland am häufigsten unter den Nicht-Österreicher\*innen vertreten (29%). Danach folgen auch hier Wissenschaftler\*innen aus den anderen EU-Ländern sowie aus Drittstaaten.

#### Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte

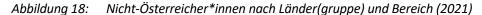
Im nicht-wissenschaftlichen Bereich sind im Vergleich zum wissenschaftlichen Bereich verhältnismäßig weniger Nicht-Österreicher\*innen angestellt. 2021 sind 8% der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten nicht aus Österreich. Der Anteil der Nicht-Österreicher unter den männlichen nicht-wissenschaftlich Beschäftigten ist mit 12% doppelt so hoch wie unter den weiblichen mit 6%. Während der Anteil bei den Nicht-Österreicherinnen seit 2018 relativ stabil geblieben ist, ist er bei den Nicht-Österreichern leicht gestiegen. Anders als bei den wissenschaftlichen Beschäftigten kommen im nicht-wissenschaftlichen Bereich die

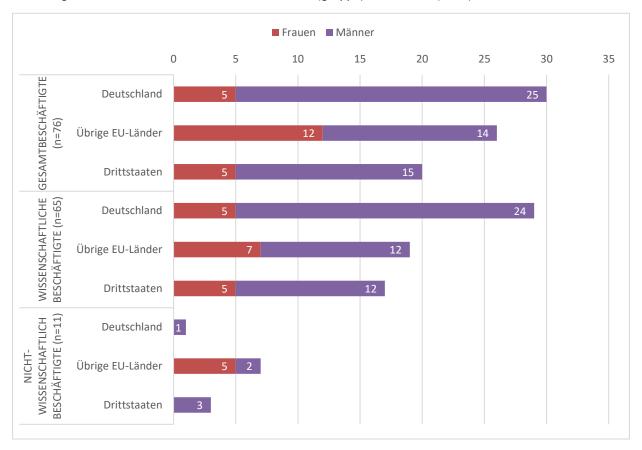
<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Zu den Drittstaaten werden hier sämtliche nicht-europäische Länder sowie alle europäischen Länder, die nicht Mitglied der EU sind, gezählt.

meisten Nicht-Österreicher\*innen nicht aus Deutschland, sondern aus den übrigen EU-Ländern und anderen Drittstaaten.

30% 20% 10% 0% 2021 2015 2020 2021 2021 2015 2018 2020 2018 2015 2018 2020 Gesamt Frauen Männer ■ GESAMTBESCHÄFTIGTE ■ WISSENSCHAFTLICHE BESCHÄFTIGTE ■ NICHT-WISSENSCHAFTLICH BESCHÄFTIGTE

Abbildung 17: Anteil der Nicht-Österreicher\*innen nach Geschlecht und Bereich (2015-2021)



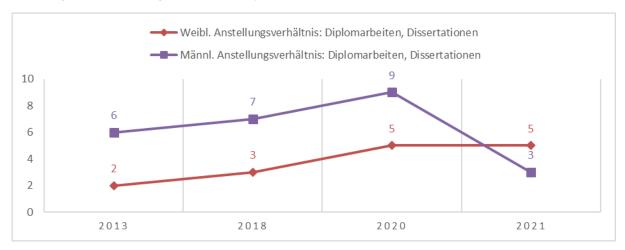


#### 3.10. DIPLOMAND\*INNEN UND DISSERTANT\*INNEN NACH GESCHLECHT

#### Wissenschaftlich Beschäftigte

- 2021 sind 5 Frauen und 3 M\u00e4nner im Rahmen ihrer Diplomarbeit oder Dissertation bei JR angestellt (s. Abbildung 19).
- Nachdem seit 2013 die Anzahl der Diplomarbeiten/Dissertationen stetig zugenommen hat, ist sie 2021 erstmals zurückgegangen. Im Jahr 2021 sank die Anzahl an männlichen Diplomanden sowie Dissertanten, sodass für dieses Jahr das Geschlechterverhältnis nahezu ausgewogen ist.

Abbildung 19: Anstellungsverhältnisse (Diplomarbeiten und Dissertationen) nach Geschlecht (2013-2021)



## 4 Diskussion der Diversitäts-Monitoring-Daten in Hinblick auf weitere Gleichstellungs-Aktivitäten (JR-GEP)

Die in diesem Bericht präsentierten Monitoring-Daten beschreiben den Status quo und zeigen Entwicklungen auf, sind aber auch wesentlich für die Planung weiterer Schritte und Maßnahmen zum Thema Gleichstellung und Diversität im Unternehmen. Die Klarheit bezüglich der Umsetzung von Monitoring-Ergebnissen ist für die Erarbeitung und Implementierung von Gleichstellungsplänen wesentlich ("Clear accountability should be assigned for dealing with the results of monitoring"; LERU 2018, S. 18). Abschließend werden daher von der Diversitätsbeauftragen hier Ideen für eine strategische Weiterentwicklung der Gleichstellungsaktivitäten in der JR skizziert, die – nach Abstimmung mit den involvierten Personen und zuständigen Gremien (Führungskräfte, JR-GEP Task Force, JR-GEP Programm-Management) – im JR Gender Equality Plan (JR-GEP) in den kommenden Jahren aufgegriffen werden können.

Die Diskussion der präsentierten Daten erfolgt vor dem Hintergrund, dass einerseits sowohl aus der Literatur<sup>9</sup> wie auch aus den von POLICIES/TIP durchgeführten Begleitevaluierung anderer Gleichstellungspläne<sup>10</sup> bekannt ist, dass Aktivitäten zur Erhöhung von Gleichstellung und Inklusion erst längerfristig Wirkung zeigen. Andererseits ist die Veränderung geschlechtssegregierter Beschäftigungsdaten immer auch abhängig von Job-Vakanzen bzw. dem Angebot an Arbeitskräften.

Die Diversitäts-Monitoring-Daten 2021 liefern folgende Erkenntnisse mit Relevanz für die strategische Planung weiterer Gleichstellungsaktivitäten:

- (1) Der Frauenanteil an den wissenschaftlich Tätigen ist über die letzten fünf Jahre konstant geblieben (29%). Diesbezüglich ist zu überlegen, ob eine Erhöhung angestrebt wird bzw. wie das Niveau gehalten werden kann.
  - Da der Frauenanteil in den jüngeren Alterskategorien höher ist, gilt es primär, diese jungen Mitarbeiterinnen zu halten und entsprechende Maßnahmen zu setzen, mit denen ihr Verbleib in der JR unterstützt werden kann. Dabei geht es darum, klare Perspektiven für ihren weiteren beruflichen Werdegang aufzuzeigen. Hinzuweisen ist an dieser Stelle auf den erhöhten Frauenanteil bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen, wobei sowohl die Ursachen für die Befristung wie auch die weitere Vorgehensweise reflektiert werden sollten.
  - Da der Frauenanteil bei den Neueinstellungen 2021 mit 31% unter dem Frauenanteil der insgesamt wissenschaftlich Tätigen liegt erscheint es sinnvoll, zukünftig die Bemühungen um die Rekrutierung von Frauen zu verstärken und entsprechende Maßnahmen vorzusehen, etwa indem Ausschreibungen gezielt in spezifischen Netzwerken oder Medien gepostet werden und/oder besondere Anreize geboten / Einladungen ausgesprochen werden oder indem der Kontakt zu weiblichen Studierenden systematisch verstärkt wird.

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Bührer, S., Kalpazidou Schmidt, E., Palmén, R., Reidl, S., (2020): Evaluating gender equality effects in research and innovation systems. Scientometrics 125, 1459–1475 (2020). https://doi.org/10.1007/s11192-020-03596-1

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> Schiffbänker, H, Holzinger F. ((2018): GENERA Final evaluation report, Holzinger, F; Hafellner, S; Reidl, S; Schiffbaenker, H; Streicher, G. (2018): Implementing measures to promote gender equality and career opportunities of early career researchers. In Annalisa Murgia, Barbara Poggio (Eds.): Gender and Precarious Research Careers. London: Routledge.

- (2) Nach wie vor deutlich ist der geringe Frauenanteil in Führungsfunktionen. Bei den wissenschaftlich Beschäftigten zeigt sich dies auf allen Leitungs- bzw. Führungsebenen.
  - i) Bei Projektleitungen liegt der Frauenanteil insgesamt bei nur 19% (während Frauen 34% der Beschäftigten in der berufs- und projekterfahrenen Altersgruppe 36-45 Jahre ausmachen), und ist auch bei kleinen Projekten (17%), die als Einstieg in die Projektleitungsverantwortung dienen, gering.
    - Hier braucht es neben der Reflexion der zugrundeliegenden Ursachen gezielte Strategien und eine entsprechende Bewusstseinsbildung bei Führungskräften, um Wissenschaftlerinnen gezielt dabei zu unterstützen, den wichtigen Karriereschritt in die Projektleitung zu machen. Klare Verantwortlichkeiten und Zielvorgaben durch z. B. die Institutsdirektion erscheinen dafür zielführend. Die Bewusstseinsbildung bei den Führungskräften (IDs und FGLs) ist hier wesentlich, da einerseits unterschiedliche Personengruppen unterschiedliche Formen der Ermutigung (Encouragement) brauchen und andererseits damit eine Veränderung des Rollenbildes von Frauen in der Forschung vorangetrieben wird (Stichwort: Führungserwartung gegenüber Frauen).
    - ⇒ Damit einher gehen sollte eine Auseinandersetzung mit der Funktion der Projektleitung an sich (welche Aufgaben umfasst die Tätigkeit, welche Unterstützung gibt es etc.), sodass klarer wird, wer für diese Funktion geeignet ist. Das ist ein wichtiger Schritt zur Veränderung der Unternehmens- und Verantwortungskultur.
  - ii) Der geringe Frauenanteil setzt sich den Daten zufolge auf der Ebene der Führungsfunktionen Forschungsgruppenleitung, Institutsdirektion und Geschäftsführung fort.
    - i. Hier sind längerfristige Bemühungen wichtig, um einerseits den Bewerberinnen-Pool innerhalb der JR zu vergrößern und andererseits als Arbeitgeberin attraktiv zu sein für Bewerberinnen von außen.
    - ii. Eine Reflexion des Führungsverständnisses und des Rollenbildes einer Führungsperson ist dabei eine grundlegende Unterstützung.
- (3) Die Punkte (1) und (2) verweisen darauf, dass Veränderungen in der Unternehmenskultur (wie werden Personen ausgewählt, was zählt als Erfolg bzw. als Potenzial etc.) ein wichtiger Schlüssel für Veränderungen im Sinne einer erhöhten Diversität und Gleichstellung sind.

### 5 Anhang zum Diversitäts-Monitoring Bericht 2021<sup>11</sup>

Im Folgenden werden alle absoluten Zahlen zu den entsprechenden Abbildungen des Berichtes in Tabellen angeführt:

Tabelle 1: Gesamtbeschäftigte nach Beschäftigungsbereich und Geschlecht in absoluten Zahlen 2015-2021 (Quelle 2)

Beschäftigungsbereich nach Geschlecht	2015	2017	2018	2019	2020	2021
Insgesamt Beschäftigte weiblich	154	164	175	175	186	189
Insgesamt Beschäftigte männlich	283	273	276	294	297	300
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte weiblich	72	79	82	81	78	86
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte männlich	44	43	44	45	45	50
Wissenschaftlich Beschäftigte weiblich	82	85	93	94	108	103
Wissenschaftlich Beschäftigte männlich	239	230	232	249	252	250

Tabelle 2: Führungspositionen nach Geschlecht in absoluten Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1), 2017 (Quelle 4), 2018-2021 (Quelle 2)

Führungspositionen nach Geschlecht	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021
Weibl. Beschäftigungsgruppen: Geschäftsführung							
insgesamt	0	0	0	0	0	0	0
Weibl. Beschäftigungsgruppen: Führungsebene ins-							
gesamt	1	1	3	4	4	4	4
Weibl. Beschäftigungsgruppen: Principal Scientists	4	4	6	5	5	5	6
- Weibl. Beschäftigungsgruppen: Führungsfunktio-							
nen in Teilzeit	3	3	1	3	1	2	3
Weibl. Beschäftigungsgruppen: Senior Scientists	13	15	24	28	32	32	32
Weibl. Beschäftigungsgruppen: Junior Scientists	45	47	56	56	54	64	60
Weibl. Beschäftigungsgruppen: Fachkräfte	14	14	50	55	55	55	63
Männl. Beschäftigungsgruppen: Geschäftsführung							
insgesamt	8	1	1	1	1	1	1
Männl. Beschäftigungsgruppen: Führungsebene ins-							
gesamt	9	9	8	9	9	9	18
Männl. Beschäftigungsgruppen: Principal Scientists	28	27	37	40	41	38	35
- Männl. Beschäftigungsgruppen: Führungsfunktio-							
nen in Teilzeit	11	10	8	12	15	11	16
Männl. Beschäftigungsgruppen: Senior Scientists	53	55	68	77	85	89	94
Männl. Beschäftigungsgruppen: Junior Scientists	118	105	104	96	101	102	99
Männl. Beschäftigungsgruppen: Fachkräfte	33	29	32	33	34	37	43

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> In den Tabellen sind die verfügbaren Daten des Gender Monitorings der letzten Jahre abgebildet. Die Zahlen für nicht-wissenschaftlich Beschäftigte und die damit verbundenen Daten für die gesamte Belegschaft wurden im Gegensatz zum wissenschaftlichen Personal zum ersten Mal für das Jahr 2018 erhoben. Daher sind für die Jahre 2013-2015 ausschließlich Daten zum wissenschaftlichen Personal vorhanden.

Tabelle 3: Gremien nach Geschlecht 2013-2021 (Quelle 2 auf Basis der Geschäftsberichte)

Gremien nach Geschlecht	2013	2018	2020	2021
Weibl. Mitglieder: Aufsichtsrat	2	2	3	6
Weibl. Mitglieder: Wissenschaftlicher Beirat	2	2	4	4
Weibl. Mitglieder: Betriebsrat	1	2	3	4
Männl. Mitglieder: Aufsichtsrat	7	7	6	9
Männl. Mitglieder: Wissenschaftlicher Beirat	10	14	13	13
Männl. Mitglieder: Betriebsrat	4	3	2	4

Tabelle 4: Beschäftigte nach Geschlecht und Vertragsart in absoluten Zahlen, 2013 -2015 (Quelle 1), 2017 (Quelle 4), 2018-2021 (Quelle 2)

Insgesamt Beschäftigte nach Geschlecht und							
Vertragsart	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021
Beschäftigte weiblich: Insgesamt				175	175	186	189
Beschäftigte weiblich: befristet				24	22	23	25
Beschäftigte weiblich: unbefristet				151	153	163	164
Beschäftigte männlich: Insgesamt				276	294	297	300
Beschäftigte männlich: befristet				23	30	28	33
Beschäftigte männlich: unbefristet				253	264	269	267
Wissenschaftlich Beschäftigte nach Geschlecht							
und Vertragsart	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021
Wiss. Beschäftigte weiblich: Insgesamt	77	81	85	93	94	108	103
Wiss. Beschäftigte weiblich: befristet	6	8	12	13	14	17	18
Wiss. Beschäftigte weiblich: unbefristet	71	73	73	80	80	91	85
Wiss. Beschäftigte männlich: Insgesamt	249	225	230	232	249	252	250
Wiss. Beschäftigte männlich: befristet	15	10	12	15	23	22	26
Wiss. Beschäftigte männlich: unbefristet	234	215	218	217	226	230	224
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte nach Ge-							
schlecht und Vertragsart	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021
Nicht-wiss. Beschäftigte weiblich: Insgesamt				82	81	78	86
Nicht-wiss. Beschäftigte weiblich: befristet				11	8	6	7
Nicht-wiss. Beschäftigte weiblich: unbefristet				71	73	72	79
Nicht-wiss. Beschäftigte männlich: Insgesamt				44	45	45	50
Nicht-wiss. Beschäftigte männlich: befristet				8	7	6	7
Nicht-wiss. Beschäftigte männlich: unbefristet				36	38	39	43

Tabelle 5: Beschäftigte nach Geschlecht und Alter in absoluten Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1), 2017 (Quelle 4), 2018-2021 (Quelle 2)

Insgesamt Beschäftigte nach Geschlecht							
und Alter	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021
Weibl. Alter: Bis 25 Jahre				16	15	12	19
Weibl. Alter: 26-35 Jahre				47	46	55	47
Weibl. Alter: 36-45 Jahre				58	59	61	63
Weibl. Alter: 46-55 Jahre				42	39	44	45
Weibl. Alter: 56 bis zur Pension				12	16	14	15
Männl. Alter: Bis 25 Jahre				8	8	10	10
Männl. Alter: 26-35 Jahre				68	67	61	60
Männl. Alter: 36-45 Jahre				80	91	93	99
Männl. Alter: 46-55 Jahre				91	90	90	87
Männl. Alter: 56 bis zur Pension				29	38	43	44
Wissenschaftlich Beschäftigte nach Ge-							
schlecht und Alter	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021
Weibl. Alter: Bis 25 Jahre	1	0	1	2	5	7	6
Weibl. Alter: 26-35 Jahre	30	37	36	36	33	40	31
Weibl. Alter: 36-45 Jahre	26	21	24	28	33	38	44
Weibl. Alter: 46-55 Jahre	16	17	18	22	18	20	19
Weibl. Alter: 56 bis zur Pension	4	6	6	5	5	3	3
Männl. Alter: Bis 25 Jahre	2	3	3	5	4	5	5
Männl. Alter: 26-35 Jahre	70	65	58	61	60	56	55
Männl. Alter: 36-45 Jahre	84	77	80	65	77	79	84
Männl. Alter: 46-55 Jahre	69	58	70	80	80	78	71
Männl. Alter: 56 bis zur Pension	24	22	19	21	28	34	35
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte nach							
Geschlecht und Alter	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021
Weibl. Alter: Bis 25 Jahre				14	10	5	13
Weibl. Alter: 26-35 Jahre				11	13	15	16
Weibl. Alter: 36-45 Jahre				30	26	23	19
Weibl. Alter: 46-55 Jahre				20	21	24	26
Weibl. Alter: 56 bis zur Pension				7	11	11	12
Männl. Alter: Bis 25 Jahre				3	4	5	5
Männl. Alter: 26-35 Jahre				7	7	5	5
Männl. Alter: 36-45 Jahre				15	14	14	15
Männl. Alter: 46-55 Jahre				11	10	12	16
Männl. Alter: 56 bis zur Pension				8	10	9	9

Tabelle 6: Beschäftigte nach Geschlecht und Arbeitszeit in absoluten Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1), 2018-2021 (Quelle 2)

Insgesamt Beschäftigte nach Geschlecht							
und Arbeitszeit	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021
Weibl. Ausmaß: Vollbeschäftigt >90%				64	63	74	73
Weibl. Ausmaß: Teilzeit >50-90 %				64	68	68	80
Weibl. Ausmaß: Teilzeit 50 %				22	23	17	16
Weibl. Ausmaß: Teilzeit <50 %				22	20	23	17
Weibl. Ausmaß: Geringfügig beschäftigt				3	1	4	3
Männl. Ausmaß: Vollbeschäftigt >90%				195	200	207	200
Männl. Ausmaß: Teilzeit >50-90 %				55	61	55	67
Männl. Ausmaß: Teilzeit 50 %				14	10	12	14
Männl. Ausmaß: Teilzeit <50 %				10	17	14	14
Männl. Ausmaß: Geringfügig beschäftigt				2	6	9	5
Wissenschaftlich Beschäftigte nach							
Geschlecht und Arbeitszeit	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021
Weibl. Ausmaß: Vollbeschäftigt >90%	27	30	38	32	32	41	34
Weibl. Ausmaß: Teilzeit >50-90 %	22	29	27	35	38	41	51
Weibl. Ausmaß: Teilzeit 50 %	15	9	5	14	12	11	10
Weibl. Ausmaß: Teilzeit <50 %	11	11	14	11	11	13	7
Weibl. Ausmaß: Geringfügig beschäftigt	2	2	1	1	1	2	1
Männl. Ausmaß: Vollbeschäftigt >90%	166	150	173	158	165	169	162
Männl. Ausmaß: Teilzeit >50-90 %	58	54	38	51	56	51	59
Männl. Ausmaß: Teilzeit 50 %	18	11	11	12	8	10	11
Männl. Ausmaß: Teilzeit <50 %	3	8	7	10	14	13	14
Männl. Ausmaß: Geringfügig beschäftigt	4	2	1	1	6	9	4
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte nach							
Geschlecht und Arbeitszeit	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021
Weibl. Ausmaß: Vollbeschäftigt >90%				32	31	33	39
Weibl. Ausmaß: Teilzeit >50-90 %				29	30	27	29
Weibl. Ausmaß: Teilzeit 50 %				8	11	6	6
Weibl. Ausmaß: Teilzeit <50 %				11	9	10	10
Weibl. Ausmaß: Geringfügig beschäftigt				2	0	2	2
Männl. Ausmaß: Vollbeschäftigt >90%				37	35	38	38
Männl. Ausmaß: Teilzeit >50-90 %				4	5	4	8
Männl. Ausmaß: Teilzeit 50 %				2	2	2	3
Männl. Ausmaß: Teilzeit <50 %				0	3	1	0
Männl. Ausmaß: Geringfügig beschäftigt				1	0		1

Tabelle 7: Neu eingestellte Beschäftigte nach Geschlecht und Arbeitszeit in absoluten Zahlen, 2017 (Quelle 4), 2018-2021 (Quelle 2)

Insgesamt neu eingestellte Beschäftigte	2017	2018	2019	2020	2021
Weibl. neu: Insgesamt		27	22	22	49
Weibl. neu: Vollzeit		7	9	5	26
Weibl. neu: Teilzeit		20	13	17	23
Männl. neu: Insgesamt		27	36	21	72
Männl. neu: Vollzeit		16	18	6	55
Männl. neu: Teilzeit		11	18	15	17
Neu eingestellte wissenschaftlich Beschäftigte	2017	2018	2019	2020	2021
Weibl. neu: Insgesamt	18	18	16	17	15
Weibl. neu: Vollzeit	8	4	8	5	3
Weibl. neu: Teilzeit	6	14	8	12	12
Männl. neu: Insgesamt	33	24	31	17	34
Männl. neu: Vollzeit	9	14	16	3	14
Männl. neu: Teilzeit	12	10	15	14	20
Neu eingestellte nicht-wissenschaftlich					
Beschäftigte	2017	2018	2019	2020	2021
Weibl. neu: Insgesamt		9	6	5	34
Weibl. neu: Vollzeit		3	1	0	23
Weibl. neu: Teilzeit		6	5	5	11
Männl. neu: Insgesamt		3	5	4	38
Männl. neu: Vollzeit		2	2	3	35
Männl. neu: Teilzeit		1	3	1	3

Tabelle 8: Beschäftigte in Karenz, Elternteilzeit und Papawochen nach Geschlecht in absoluten Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1), 2017 (Quelle 4), 2018-2021 (Quelle 2)

Insgesamt Beschäftigte in Karenz und				-			
Elternteilzeit nach Geschlecht	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021
Männer				6	7	6	5
Frauen				22	26	28	22
Elternteilzeit: Insgesamt				28	33	34	27
Männer				0	0	0	1
Frauen				10	14	13	14
Karenz: Insgesamt				10	14	13	15
Papawochen				7	6	6	10
Wissenschaftlich Beschäftigte in Karenz und							
Elternteilzeit nach Geschlecht	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021
Elternteilzeit: Männer	9	11	9	6	7	6	5
Elternteilzeit: Frauen	9	11	13	13	17	20	16
Elternteilzeit: Insgesamt	18	22	22	19	24	26	21
Karenz: Männer	3	1	0	0	0	0	1
Karenz: Frauen	6	4	6	10	9	8	11
Karenz: Insgesamt	9	5	6	10	9	8	12
Papawochen				6	5	5	8
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte in Karenz							
und Elternteilzeit nach Geschlecht	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021
Elternteilzeit: Männer				0	0	0	0
Elternteilzeit: Frauen				9	9	8	6
Elternteilzeit: Insgesamt				9	9	8	6
Karenz: Männer				0	0	0	0
Karenz: Frauen				0	5	5	3
Karenz: Insgesamt				0	5	5	3
Papawochen				1	1	1	2

Tabelle 9: Einkommen (brutto pro Monat, Vollzeitäquivalente) nach Geschlecht und Bereich in absoluten Zahlen, 2018-2021 (Quelle 2)

Insgesamt nach Geschlecht	2018	2019	2020	2021
Weibl. Einkommen: weniger als 2000€	11	7	3	10
Weibl. Einkommen: 2001-3000€	53	43	47	45
Weibl. Einkommen: 3001-4000€	75	79	80	78
Weibl. Einkommen 4001-5000€	26	31	37	34
Weibl. Einkommen über 5000€	10	15	19	22
Männl. Einkommen: weniger als 2000€	4	5	4	8
Männl. Einkommen: 2001-3000€	34	30	31	27
Männl. Einkommen: 3001-4000€	93	94	87	81
Männl. Einkommen 4001-5000€	74	80	84	86
Männl. Einkommen über 5000€	71	85	91	98
Einkommen wissenschaftlich Beschäftigter nach Geschlecht	2018	2019	2020	2021
Weibl. Einkommen: weniger als 2000€	1	1	1	4
Weibl. Einkommen: 2001-3000€	25	17	20	16
Weibl. Einkommen: 3001-4000€	43	46	48	44
Weibl. Einkommen 4001-5000€	18	21	27	25
Weibl. Einkommen über 5000€	6	9	12	14
Männl. Einkommen: weniger als 2000€	0	1	0	3
Männl. Einkommen: 2001-3000€	27	22	24	22
Männl. Einkommen: 3001-4000€	82	85	79	68
Männl. Einkommen 4001-5000€	64	71	73	77
Männl. Einkommen über 5000€	59	70	76	80
Einkommen nicht-wissenschaftlich Beschäftigter nach				
Geschlecht	2018	2019	2020	2021
Weibl. Einkommen: weniger als 2000€	10	6	2	6
Weibl. Einkommen: 2001-3000€	28	26	27	29
Weibl. Einkommen: 3001-4000€	32	33	32	34
Weibl. Einkommen 4001-5000€	8	10	10	9
Weibl. Einkommen über 5000€	4	6	7	8
Männl. Einkommen: weniger als 2000€	4	4	4	5
Männl. Einkommen: 2001-3000€	7	8	7	5
Männl. Einkommen: 3001-4000€	11	9	8	13
Männl. Einkommen 4001-5000€	10	9	11	9
Männl. Einkommen über 5000€	12	15	15	18

Tabelle 10: Beschäftigte nach Geschlecht und Nationalität in absoluten Zahlen, 2015 (Quelle 1), 2018-2021 (Quelle 2)

Insgesamt Beschäftigte nach Geschlecht							
und Nationalität	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021
Insgesamt Nicht-Österreicherinnen		24		24	20	23	22
Insgesamt Nicht-Österreicher		45		45	46	47	54
Frauen: Deutschland		7		7	5	5	5
Frauen: Übrige EU-Länder		12		12	10	11	12
Frauen: Übriges Osteuropa		3		3	3	4	2
Frauen: Asien		2		2	2	3	2
Frauen: Amerika (N+S)		0		0	0		0
Männer: Deutschland		21		21	23	23	25
Männer: Übrige EU-Länder		17		17	16	17	14
Männer: Übriges Osteuropa		3		3	1	1	1
Männer: Asien		4		4	5	6	8
Männer: Amerika (N+S)		0		0			1
Männer: Afrika					1		0
Wissenschaftlich Beschäftigte nach							
Geschlecht und Nationalität	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021
Insgesamt Nicht-Österreicherinnen		8	16	18	16	19	17
Insgesamt Nicht-Österreicher		28	38	42	43	43	48
Frauen: Deutschland		3	7	6	5	5	5
Frauen: Übrige EU-Länder		4	7	8	7	8	7
Frauen: Übriges Osteuropa		0	2	2	2	3	2
Frauen: Asien		0	0	2	2	3	2
Frauen: Amerika (N+S)		1	0	0	0	0	0
Männer: Deutschland		13	19	21	22	22	24
Männer: Übrige EU-Länder		10	14	15	14	14	12
Männer: Übriges Osteuropa		2	2	2	1	1	2
Männer: Asien		3	3	4	5	6	7
Männer: Amerika (N+S)		0	0	0		0	1
Männer: Afrika					1	0	0
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte nach							
Geschlecht und Nationalität	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021
Insgesamt Nicht-Österreicherinnen Insgesamt Nicht-Österreicher				6 3	3	4	5 6
Frauen: Deutschland				1	0	0	0
Frauen: Übrige EU-Länder					3		
				1		3	5
Frauen: Übriges Osteuropa					1	1	
Frauen: Asien				0	0	0	0
Frauen: Amerika (N+S)				0	0	0	0
Männer: Deutschland				0	1	1	1
Männer: Übrige EU-Länder				2	2	3	2
Männer: Übriges Osteuropa				1	0	0	1
Männer: Asien				0	0	0	1
Männer: Amerika (N+S)				0	0	0	0
Männer: Afrika					0	0	0

Tabelle 11: Diplomand\*innen und Dissertant\*innen nach Geschlecht in absoluten Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1), 2017-2021 (Quelle 4)

Diplomand*innen und Dissertant*innen nach							
Geschlecht	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021
Weibl. Anstellungsverhältnis: Diplomarbeiten,							
Dissertationen	2	4	1	3	6	5	5
Männl. Anstellungsverhältnis: Diplomarbeiten,							
Dissertationen	6	5	10	7	9	9	3

## 6 Abbildungsverzeichnis zum Diversitäts-Monitoring Bericht 2021

Abbildung 1:	Frauenanteil nach Bereich (2015-2021)	5
Abbildung 2:	Frauenanteil in verschiedenen Führungsebenen (2013-2021)	7
Abbildung 3:	Frauenanteil in verschiedenen Gremien (2013-2021)	7
Abbildung 4:	Forschungsgruppenleiter*innen nach Geschlecht in absoluten Häufigkeiten	(2017-
	2021)	7
Abbildung 5:	Frauenanteil bei Projektleitungen (nach Budget) (2021)	8
Abbildung 6:	Anteil befristet Angestellter nach Geschlecht und Bereich (2021)	9
Abbildung 7:	Frauenanteil unter befristet und unbefristet Beschäftigten nach Bereich (2013-2	2021) 9
Abbildung 8:	Frauenanteil in den verschiedenen Altersstufen nach Bereich (2021)	10
Abbildung 9:	Teilzeitquote nach Geschlecht und Bereich (2021)	11
Abbildung 10:	Frauenanteil in den verschiedenen Arbeitszeitgruppen nach Bereich (2021)	11
Abbildung 11:	Frauenanteil unter neu eingestellten Beschäftigten, sowie neu einges	stellten
	Beschäftigten in Teilzeit nach Bereich (2021)	12
Abbildung 12:	Teilzeitquote unter neu eingestellten Beschäftigten nach Geschlecht und E	3ereich
	(2018-2021)	13
Abbildung 13:	Frauenanteil bei der Inanspruchnahme von Elternteilzeit und Karenz nach E	3ereich
	(2013-2021)	14
Abbildung 14:	Inanspruchnahme von Papawochen in absoluten Häufigkeiten (2018-2021)	14
Abbildung 15: Frauenanteil in den jeweiligen Einkommensgruppen nach Bereich (2021) (Frau		nanteil
	unter den insgesamt Beschäftigten zur Orientierung)	15
Abbildung 16:	Einkommensgruppen nach Geschlecht und Bereich (2021) (Frauenanteil unt	er den
	insgesamt Beschäftigten zur Orientierung)	16
Abbildung 17:	Anteil der Nicht-Österreicher*innen nach Geschlecht und Bereich (2015-2021)	17
Abbildung 18:	Nicht-Österreicher*innen nach Länder(gruppe) und Bereich (2021)	17
Abbildung 19:	Anstellungsverhältnisse (Diplomarbeiten und Dissertationen) nach Geschlecht	(2013-
	2021)	18

## 7 Tabellenverzeichnis zum Diversitäts-Monitoring Bericht 2021

Gesamtbeschäftigte nach Beschäftigungsbereich und Geschlecht in absoluten Zahl		
2015-2021 (Quelle 2)	21	
Führungspositionen nach Geschlecht in absoluten Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1)	), 2017	
(Quelle 4), 2018-2021 (Quelle 2)	21	
Gremien nach Geschlecht 2013-2021 (Quelle 2 auf Basis der Geschäftsberichte)	22	
Beschäftigte nach Geschlecht und Vertragsart in absoluten Zahlen, 2013 -2015 (Quelle		
1), 2017 (Quelle 4), 2018-2021 (Quelle 2)	22	
Beschäftigte nach Geschlecht und Alter in absoluten Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1)	), 2017	
(Quelle 4), 2018-2021 (Quelle 2)	23	
Beschäftigte nach Geschlecht und Arbeitszeit in absoluten Zahlen, 2013-2015 (	Quelle	
1), 2018-2021 (Quelle 2)	24	
Neu eingestellte Beschäftigte nach Geschlecht und Arbeitszeit in absoluten Zahlen,		
2017 (Quelle 4), 2018-2021 (Quelle 2)	25	
Beschäftigte in Karenz, Elternteilzeit und Papawochen nach Geschlecht in absoluten		
Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1), 2017 (Quelle 4), 2018-2021 (Quelle 2)	26	
Einkommen (brutto pro Monat, Vollzeitäquivalente) nach Geschlecht und Bereich in		
absoluten Zahlen, 2018-2021 (Quelle 2)	27	
Beschäftigte nach Geschlecht und Nationalität in absoluten Zahlen, 2015 (Que	elle 1),	
2018-2021 (Quelle 2)	28	
Diplomand*innen und Dissertant*innen nach Geschlecht in absoluten Zahlen, 2013-		
2015 (Quelle 1), 2017-2021 (Quelle 4)	29	
	2015-2021 (Quelle 2) Führungspositionen nach Geschlecht in absoluten Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1) (Quelle 4), 2018-2021 (Quelle 2) Gremien nach Geschlecht 2013-2021 (Quelle 2 auf Basis der Geschäftsberichte) Beschäftigte nach Geschlecht und Vertragsart in absoluten Zahlen, 2013 -2015 ( 1), 2017 (Quelle 4), 2018-2021 (Quelle 2) Beschäftigte nach Geschlecht und Alter in absoluten Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1) (Quelle 4), 2018-2021 (Quelle 2) Beschäftigte nach Geschlecht und Arbeitszeit in absoluten Zahlen, 2013-2015 ( 1), 2018-2021 (Quelle 2) Neu eingestellte Beschäftigte nach Geschlecht und Arbeitszeit in absoluten Z 2017 (Quelle 4), 2018-2021 (Quelle 2) Beschäftigte in Karenz, Elternteilzeit und Papawochen nach Geschlecht in abs Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1), 2017 (Quelle 4), 2018-2021 (Quelle 2) Einkommen (brutto pro Monat, Vollzeitäquivalente) nach Geschlecht und Berabsoluten Zahlen, 2018-2021 (Quelle 2) Beschäftigte nach Geschlecht und Nationalität in absoluten Zahlen, 2015 (Quelle 2) Beschäftigte nach Geschlecht und Nationalität in absoluten Zahlen, 2015 (Quelle 2) Diplomand*innen und Dissertant*innen nach Geschlecht in absoluten Zahlen,	



## Teil B: JR Gender Equality Plan 2022-2027

## Bericht zur Maßnahmenumsetzung 2022

Kontakt:

diversity@joanneum.at

Ansprechperson:

Claudia Winkler

Dezember 2022

JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH

#### 1 Erstellung JR Gender Equality Plan 2022-2027

Der JR Gender Equality Plan 2022-2027 (JR-GEP) für mehr Gleichstellung, Inklusion und Diversität in der JR ist seit Beginn 2022 in Kraft. Seitdem wird an der Umsetzung der im JR-GEP für 2022 enthaltenen Maßnahmen gearbeitet. Der JR-GEP wird als Living Document um die Arbeitsinhalte der kommenden Jahre stetig erweitert bzw. adaptiert.

Der Erstellung des JR-GEP ging die vielschichtige Einbeziehung unterschiedlicher Unternehmensebenen voraus. Koordiniert von der Diversitätsstelle wurden im breiten Austausch über das Format Ideas@JR, im JR-Diversitätsteam, sowie mit der Führungsebene und der Geschäftsführung Vorschläge für Ziele und Maßnahmen erarbeitet. Diese Ideensammlung, die in einem umfangreichen internen Dokument festgehalten ist, diente einerseits als Basis für das erste Umsetzungsjahr des JR-GEP und fand auch Eingang in den Strategieprozess 2023-2027 der JR. Die gesammelten Vorschläge werden fortlaufend erweitert und zur Diskussion gestellt und in Abstimmung mit der Führungsebene (Geschäftsführung, Institutsdirektoren, Leitungen zentraler Organisationseinheiten, Forschungsgruppenleitungen und andere Personen mit formeller Führungsfunktion) als Basis für die konkreten Arbeitspläne der nächsten Jahre herangezogen. Der JR-GEP wird damit sukzessive um die für das jeweilige Jahr geplanten Ziele und Maßnahmen erweitert.

Die enge Zusammenarbeit zwischen JR-Diversity, Human Resources Management und Betriebsrat, in Abstimmung mit der Führungsebene (Geschäftsführung, Institutsdirektoren, Leitungen zentraler Organisationseinheiten, Forschungsgruppenleitungen und andere Personen mit formeller Führungsfunktion), stellt ein zentrales Element zur Implementierung und Unterstützung der Aktivitäten des JR-GEP dar. Die neu eingerichtete JR-GEP Task Force unterstützt die effektive Steuerung der zielgerichteten Implementierung des JR-GEP.

### 2 Umsetzung der JR-GEP-Maßnahmen 2022

Die nachfolgende Übersicht dient zur Information über den Umsetzungsstand der einzelnen Maßnahmen des JR-GEP, die für das Jahr 2022 geplant waren bzw. deren längerfristige, jährliche Umsetzung im Jahr 2022 gestartet wurde. Ein für 2022 Indikatoren-basierter Monitoringbericht für das Jahr 2022 wird im Frühjahr 2023 erstellt

Maßnahmen nach Interventionsfeldern	Status		
I. Organisationskultur und Work-Life-Balance			
I.a Verankerung Telearbeit in Betriebsvereinbarung	abgeschlossen		
I.b Formalisierung Karenzmanagement	Fertigstellung 2023		
I.c Steigerung Awareness durch Trainings	in laufender Umsetzung		
I.d Querschnitt in Strategiedokumenten	abgeschlossen		
I.e Überarbeitung Leitfaden gender-sensible Sprache	abgeschlossen		
I.f Begleitende Kommunikation	in laufender Umsetzung		
II. Gleichstellung bei Rekrutierung und Karriereverlauf			
II.a Evaluierung Nutzung Rekrutierungsleitfaden	Fertigstellung 2023		
II.b Lebensrealitäten und Karriereplanung	Fertigstellung 2023		
II.c Erweiterung Diversitäts-Monitoring um Projektleitung nach Geschlecht	abgeschlossen		
II.d Vorbereitung JR-Mentoring-Programm	abgeschlossen		
II.e Öffentlichkeitsarbeit zur Sichtbarkeit von unterrepräsentierten Gruppen	in laufender Umsetzung		
III. Diversität in Führung und Entscheidungsfindung			
III.a Sondierung alternative Führungskonzepte	abgeschlossen		

IV. Integration von Gender / Diversität in die Forschungsinhalte				
IV.a Vernetzung der Mitarbeiter*innen zu Gender-/ Diversitäts-Themen in der Forschung	in laufender Umsetzung			
V. Vorbeugung geschlechtsspezifischer Gewalt und geschlechtsbezogener Diskriminierung				
V.a Vorbeugung geschlechtsspezifischer Diskriminierung	in laufender Umsetzung			
VI. Effektive Implementierung des JR-GEP				
VI.a Klare Steuerungsprozesse und -strukturen	abgeschlossen			
VI.b JR-GEP Monitoring	in laufender Umsetzung			
VI.c Erarbeitung Arbeitsplan 2023	abgeschlossen			



JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH Leonhardstraße 59 8010 Graz Tel. +43 316 876-0 Fax +43 316 876-1181 prm@joanneum.at www.joanneum.at