JR Diversity Report

Kontakt:

diversity@joanneum.at

März 2024

JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH

MITEINANDER ZUKUNFTSRELEVANT

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 1

Teil A: Diversitäts-Monitoring Bericht 2022 2

1 Zusammenfassung 3

2 Funktion des Diversitäts-Monitorings 4

3 Ergebnisse des Diversitäts-Monitorings in der JOANNEUM RESEARCH 5

3.1. Beschäftigte nach Beschäftigungsbereich und Geschlecht 5
3.2. Beschäftigte nach Geschlecht und Arbeitszeit 6
3.3. Führungspositionen und Gremien nach Geschlecht 7
3.4. Beschäftigte nach Geschlecht und Vertragsart 11
3.5. Beschäftigte nach Geschlecht und Alter 13
3.6. Neu eingestellte Beschäftigte nach Geschlecht und Arbeitszeit 14
3.7. Beschäftigte in Karenz und Elternteilzeit nach Geschlecht 16
3.8. Einkommen Beschäftigter nach Geschlecht 17
3.9. Beschäftigte nach Geschlecht und Nationalität 19
3.10. Anstellungen im Zuge von Diplomarbeiten, Masterarbeiten und Dissertationen 20

4 Diskussion der Diversitäts-Monitoring-Daten bzgl. Gleichstellungs-Aktivitäten (JR-GEP) 21

5 Anhang zum Diversitäts-Monitoring Bericht 2022 23

6 Abbildungsverzeichnis zum Diversitäts-Monitoring Bericht 2022 32

7 Tabellenverzeichnis zum Diversitäts-Monitoring Bericht 2022 33

Teil B: JR Gender Equality Plan 2022-2027 – Bericht zu Umsetzung und Monitoring 2022 34

1 Erstellung JR Gender Equality Plan 2022-2027 35

2 Umsetzung der Maßnahmen des JR-GEP 2022-2027 36

3 Indikatoren-basiertes Monitoring des JR-GEP 2022-2027 39

3.1. Partizipation im Rahmen des JR Netzwerkes „Gender Dimension“ 40
3.2. Forschungsprojekte mit Gender-/Diversitätsbezug 40
3.3. Wissenschaftliche Publikationen der JR mit Gender-/Diversitätsbezug 41
3.4. Nutzung von Telearbeit 41
3.5. Beschäftigte in Elternteilzeit 44
3.6. Beschäftigte in Elternkarenz 45
3.7. Inanspruchnahme von Pflegefreistellung 46
3.8. Inklusion: Mitarbeiter*innen/Führungskräfte, die thematische Trainings absolviert haben 48
3.9. Anteil von Frauen an Belegschaft je Beschäftigungsebene 48
3.10. Glass Ceiling Index 50
3.11. Anti-Diskriminierung: Mitarbeiter*innen/Führungskräfte, die thematische Trainings absolviert haben 51
3.12. Auftreten von und Umgang mit Diskriminierung 51
3.13. Nachhaltige Implementierung des JR-GEP 51

4 Anhang zum JR-GEP Monitoring 2022 52

5 Abbildungsverzeichnis zum JR-GEP Monitoring 2022 55

6 Tabellenverzeichnis zum JR-GEP Monitoring 2022.....56

Glossar und technische Details zum JR Diversity Report 57

Einleitung

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

Ziel dieses *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 Gleichstellungsmaßnahmen und kann auch als Referenzpublikation und Datenbasis für Projektangebote herangezogen werden.

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 enthaltenen Maßnahmen, die je basierend auf aktuellen Entwicklungen und Bedarfen für das jeweils kommende Jahr erweitert bzw. fortgeschrieben werden, gearbeitet. Die vorliegende Übersicht dient 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 wurde ein Indikatoren-basiertes Monitoring zur 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 2022

JOANNEUM RESEARCH

Kontakt:

diversity@joanneum.at

Ansprechpersonen:

Julia Greithanner (Datenaufbereitung und -auswertung)
Helene Schiffbänker (Konzeption, Datenanalyse)
Claudia Winkler (interne Koordination, redaktionelle Begleitung)

März 2024

JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH

1 Zusammenfassung

Frauen in der Belegschaft

Zum Stichtag 31.12.2022[1] waren 506 Personen bei JOANNEUM RESEARCH (JR) angestellt. Davon sind 38% Frauen und 62% Männer. Der Frauenanteil ist im Vergleich zum Vorjahr leicht zurückgegangen (-1 Prozentpunkt). Im nicht-wissenschaftlichen Bereich arbeiten mit 62% mehrheitlich Frauen, während weiterhin 29% der wissenschaftlich Beschäftigten weiblich sind. Insgesamt ist der Frauenanteil über die letzten Jahre konstant.

Frauen in der Führung

Der Frauenanteil in Führungspositionen (Geschäftsführung, Führungsebene, Principal Scientists) liegt 2022 bei 15% und ist im Vergleich zum Vorjahr um einen Prozentpunkt gesunken. Der Frauenanteil in Führungspositionen liegt damit deutlich unter jenem im gesamten Unternehmen (38%). Bezogen auf die wissenschaftlichen Projektleitungen beträgt der Frauenanteil 20% (bei 29% weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten), der Männeranteil 80% (bei 71% männlichen wissenschaftlichen Beschäftigten).

Frauen und Männer in Karenz, Elternteilzeit & Teilzeit

Auch für 2022 zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Inanspruchnahme von Karenzzeiten und Elternteilzeit: 88% aller Personen, die 2022 Elternteilzeit beantragt haben, sind Frauen, bei den Karenzzeiten sind es 92%. Unternehmensweit haben 8 Männer die Papawochen in Anspruch genommen.

Das Beschäftigungsausmaß ist weiterhin geschlechtssegregiert: Frauen arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit als ihre männlichen Kollegen (61% der Frauen und 37% der Männer). Allerdings sind deutlich mehr Männer bei JR in Teilzeit beschäftigt, als im nationalen Durchschnitt (37% vs. 12,6%; Statistik Austria 2023[2]).

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 (insbesondere für den JR Gender Equality Plan) werden in Kapitel 4 diskutiert.

[1] Die Daten des internen JR Monitorings beziehen sich auf den Stichtag 31.12 des jeweiligen Jahres (Anmerkung: Neueinstellungen, Karenzen, Papawochen und Projektleitungen beziehen sich auf das gesamte jeweilige Jahr, bezogen auf die Mitarbeiter*innen, die zum Stichtag beschäftigt waren). Für die leichtere Lesbarkeit wird in der Folge im Fließtext sowie in den Abbildungen aber nur die jeweilige Jahreszahl verwendet.

[2] https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote

2 Funktion des Diversitäts-Monitorings

Der vorliegende Bericht wurde zum Jahreswechsel 2023/2024 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. In diesem Sinn können die aktuellen Daten des Diversitäts-Monitoring Berichts auch für Projektanträge verwendet werden.

Die Datenerhebung erfolgt seit 2022 (d.h. ab Daten für das Jahr 2021) unter vermehrter Angleichung an die Gleichstellungserhebung der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen, um synchrone Daten zu gewährleisten. Durch die Angleichung an die Gleichstellungserhebung kommt es zu einem geringfügigen Bruch in der Zeitreihe gegenüber den Daten, die für die Jahre vor 2021 ausgewiesen sind. Dies ist bei der Interpretation der Daten zu berücksichtigen.

Das Diversitäts-Monitoring bildet weiters den Referenzpunkt für das JR-GEP Monitoring (siehe Bericht zu Umsetzung und Monitoring 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 (seit 2015)
(3) JOANNEUM RESEARCH Organigram, JR Homepage (seit 2017)

3 Ergebnisse des Diversitäts-Monitorings in der JOANNEUM RESEARCH

3.1. BESCHÄFTIGTE NACH BESCHÄFTIGUNGSBEREICH UND GESCHLECHT

Gesamtbeschäftigte

- Die JOANNEUM RESEARCH umfasst 2022 (Stichtag 31.12.2022) insgesamt 506 Beschäftigte, wovon 62% männlich und 38% weiblich waren (s. *Abbildung 1*).
- Seit 2017 liegt der Frauenanteil relativ konstant bei knapp 39 %.
- 74% aller Beschäftigten sind im wissenschaftlichen und 26% im nicht-wissenschaftlichen Bereich tätig.

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

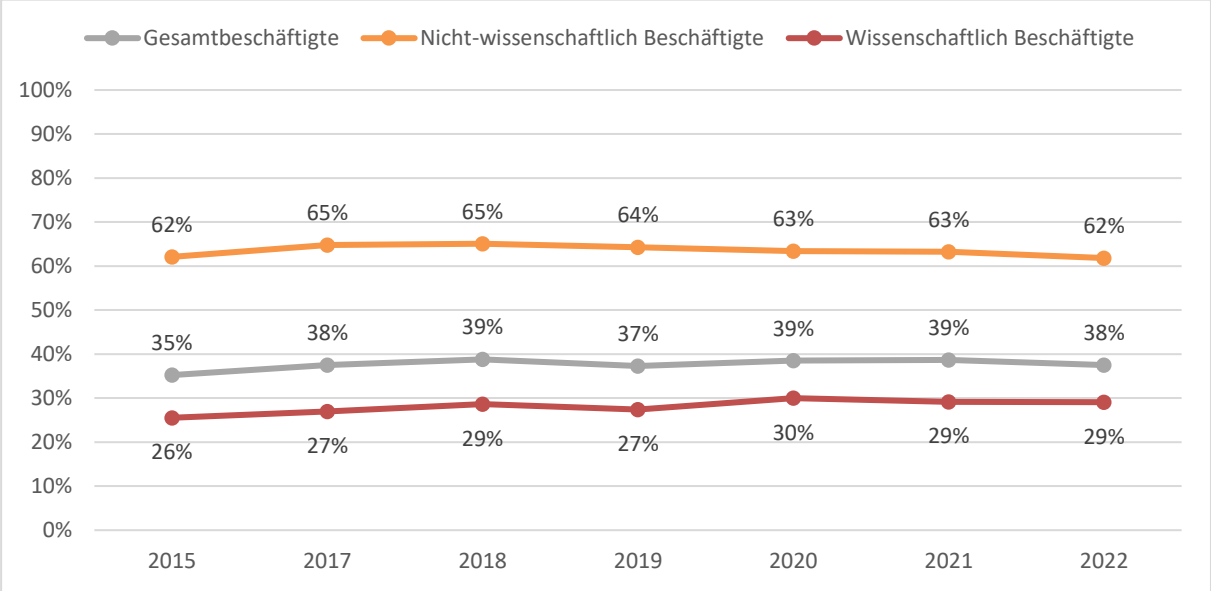
Wissenschaftlich Beschäftigte

- 2022 ist der Männeranteil beim wissenschaftlichen Personal weiterhin konstant hoch mit 71%.
- Nachdem der Frauenanteil zwischen 2015 und 2020 um 5 Prozentpunkte auf 30% zugenommen hat, liegt er nun seit 2021 konstant bei 29%.

Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte

- Der Frauenanteil liegt bei den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten 2022 bei 62%, 38% der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten sind Männer.

Abbildung 1: Frauenanteil nach Bereich (2015-2022)[3]



[3] Zu den Abbildungen dazugehörige Tabellen und Quellenangaben finden sich im Anhang in Kapitel 5.

3.2. BESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT UND ARBEITSZEIT

Gesamtbeschäftigte

- Während der Anteil der männlichen Beschäftigten in Teilzeit weiterhin ansteigt (2022: 37%), bleibt die Teilzeitquote der weiblichen Beschäftigten wie im Vorjahr bei 61%. Auch bei steigender Tendenz der Teilzeitbeschäftigung von Männern arbeiten Frauen demnach deutlich häufiger in Teilzeit als ihre männlichen Kollegen (s. *Abbildung 2*[4]).
- Bei den verschiedenen Formen der Teilzeit ist der Anteil an weiblichen Beschäftigten ähnlich hoch (47- 52%), während er bei den geringfügig Beschäftigten niedriger (41%) und bei den Vollzeit-Beschäftigten am geringsten (27%) ausfällt. Der Anteil der Frauen in Teilzeit mit weniger als 50% hat sich gegenüber dem Vorjahr am deutlichsten verändert (-5 Prozentpunkte) (s. *Abbildung 10*).

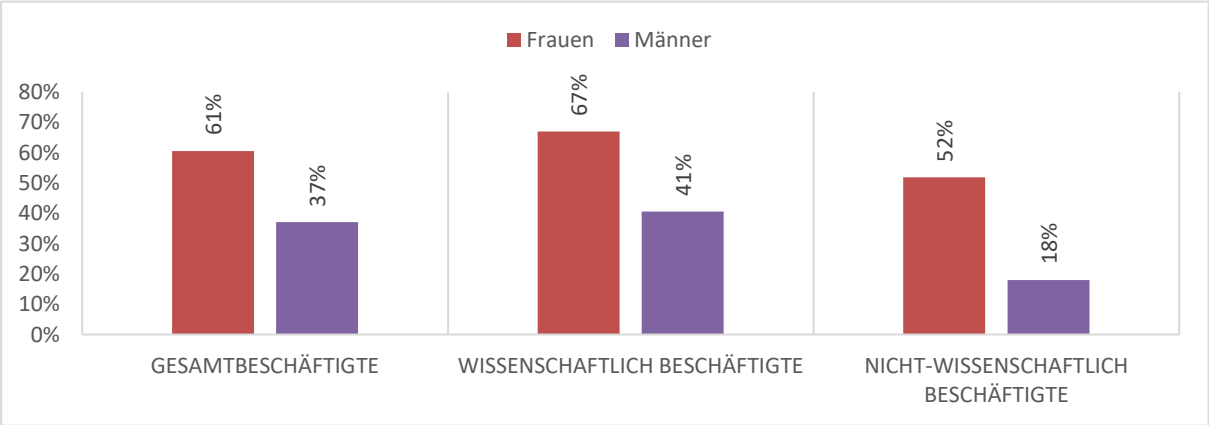
Wissenschaftlich Beschäftigte

- Die Teilzeitquote beträgt insgesamt bei Wissenschaftlerinnen 67% und bei Wissenschaftlern 41%. Der Anteil bei den Männern stieg im letzten Jahr deutlich an, während dieser bei den Frauen seit 2013 relativ stabil ist.
- Der Frauenanteil unter den in Vollzeit angestellten wissenschaftlichen Beschäftigten ist zwar leicht auf 19% gestiegen, stellt aber nach wie vor den niedrigsten Frauenanteil über alle Beschäftigungsgrade dieser Gruppe dar.

Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte

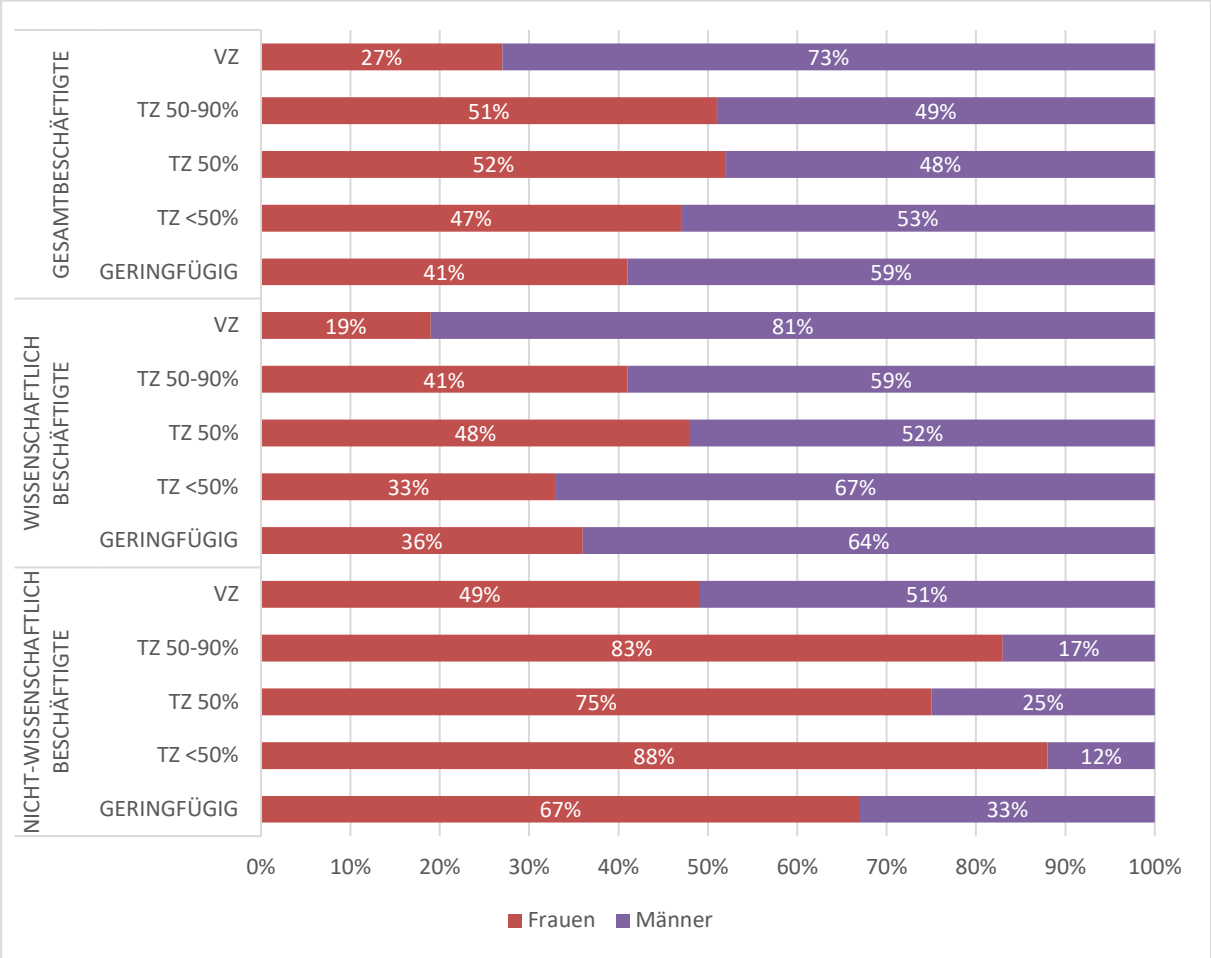
- Bei den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten sind 52% der Frauen und 18% der Männer in Teilzeit angestellt. Das bedeutet einen Rückgang der Teilzeitquote bei weiblichen und männlichen nicht-wissenschaftlich Beschäftigten im Vergleich zu den Vorjahren.
- Im nicht-wissenschaftlichen Bereich arbeiten auch 2022 etwa gleich viele Frauen wie Männer in Vollzeit. Allerdings ist der Frauenanteil bei den verschiedenen Teilzeitverhältnissen deutlich höher (75-88%). Diese Werte stellen die höchsten Frauenanteile über alle Beschäftigungsgruppen hinweg dar.

Abbildung 2: Teilzeitquote nach Geschlecht und Bereich (2022)



[4] Auf eine Zeitreihe wurde hier aufgrund der großen Datenmenge der Übersicht halber verzichtet. Die Entwicklung der Daten können der dazugehörigen Tabelle im Anhang entnommen werden.

Abbildung 3: Anteil in den verschiedenen Arbeitszeitgruppen nach Geschlecht und Bereich (2022)



3.3. FÜHRUNGSPOSITIONEN UND GREMIEN NACH GESCHLECHT

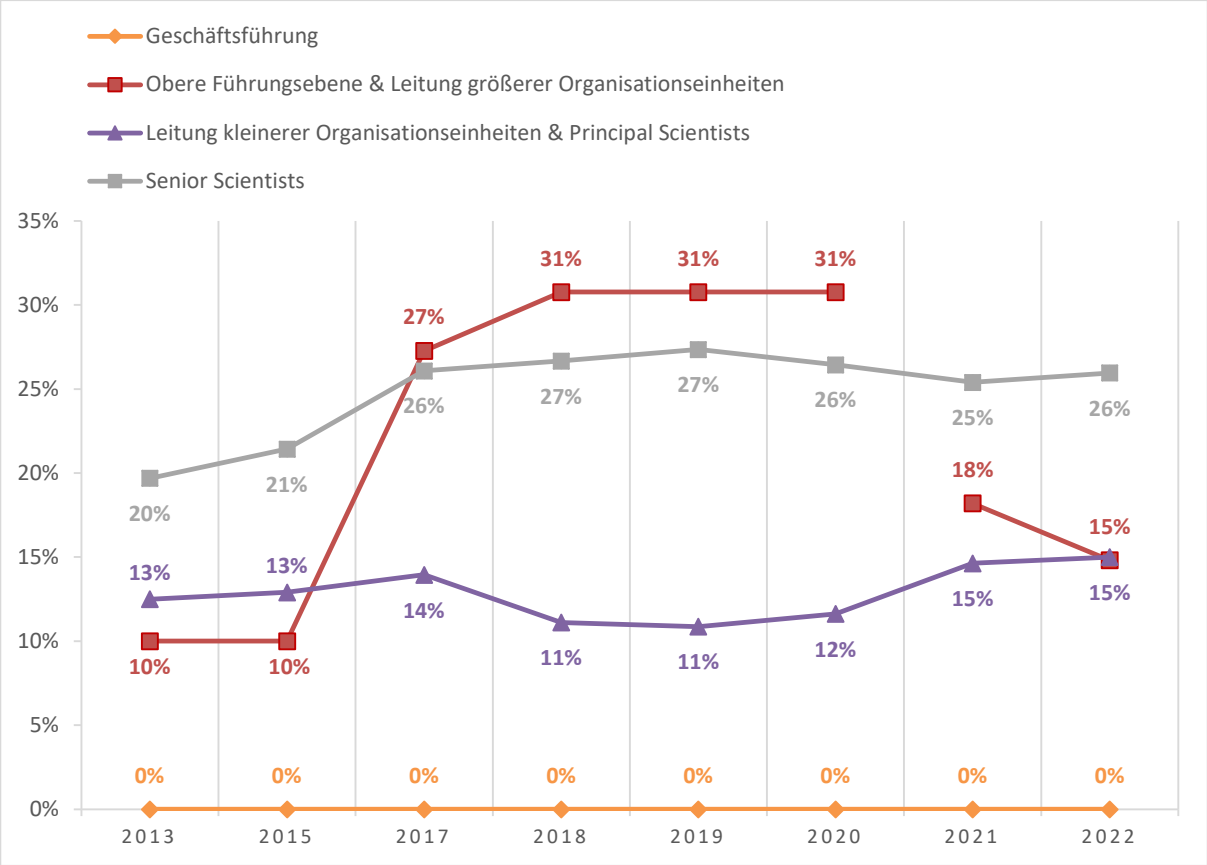
Gesamtbeschäftigte

- Nach einem Anstieg im vergangenen Jahr ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen (Summe aus Geschäftsführung, obere Führungsebene & Leitung größerer Organisationseinheiten, Leitung kleinerer Organisationseinheiten & Principal Scientists)[5] 2022 um einen Prozentpunkt auf 15% gesunken. Damit bleiben Frauen weiterhin in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert.
- Während die Anzahl an Männern in der oberen Führungsebene & Leitung größerer Organisationseinheiten von 18 Personen im Vorjahr auf 23 Personen im Jahr 2022 gestiegen ist, sind in denselben Führungspositionen unverändert vier Frauen vertreten. Dadurch ergibt sich für 2022 ein Frauenanteil von 15% (-3 Prozentpunkte). Auf der Ebene der Leitung kleinerer Organisationseinheiten & Principal Scientists bleibt der Frauenanteil konstant bei 15% (s. *Abbildung 4*).
- 2022 üben 18 Personen eine Führungsfunktion in Teilzeit aus (15 Männer und 3 Frauen). Der Anteil an weiblichen Führungskräften in Teilzeit erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr leicht auf 17% (+1 Prozentpunkt).

[5] Institutsdirektoren (alle männlich) und Zeichnungsberechtigte (Prokura) werden seit 2021 in „Obere Führungsebene & Leitung größerer Organisationseinheiten“ mit dargestellt (davor ausschließlich Beschäftigte, die dem FKV unterliegen), was sich auch in den Geschlechteranteilen niederschlägt (siehe Zeitreihenbruch bei „Obere Führungsebene & Leitung größerer Organisationseinheiten“ in Abbildung 2. Sofern Institutsdirektoren auch Prokuristen sind, wurden diese nur einmal gezählt).

- Der Frauenanteil im gesamten Aufsichtsrat (inkl. Betriebsrat) liegt seit 2019 konstant bei 43%.[6] Der Frauenanteil im Betriebsrat liegt 2022, wie auch in den letzten Jahren, weiterhin bei 50%. Der Frauenanteil des Wissenschaftlichen Beirats liegt seit 2019 unverändert bei 24% (s. *Abbildung 5*).
- Beim Verhältnis bzgl. der Leitungen von Forschungs- und Kompetenzgruppen sind 2022 mit 4 Leiterinnen und 22 Leitern Männer deutlich überrepräsentiert (s. *Abbildung 6*).
- Gegenüber dem Vorjahr ist der Frauenanteil bei Projektleitungen leicht gestiegen und liegt 2022 bei 20% (+1 Prozentpunkt).[7] Am höchsten ist der Frauenanteil bei Projekten mit einem Budget zwischen 20.001€ und 100.000€ (22%). Ein etwas deutlicherer Anstieg ist hinsichtlich des Frauenanteils bei Projekten ab 100.001€ zu verzeichnen: Während 2021 17% dieser Projekte von Frauen geleitet wurden, sind es 2022 20% (s. *Abbildung 7*). Damit nähert sich der Anteil der weiblichen Projektleitungen etwas dem Anteil der beschäftigten Wissenschaftlerinnen (29%) an, liegt aber weiterhin darunter.

Abbildung 4: Frauenanteil in verschiedenen Führungsebenen (2013-2022)

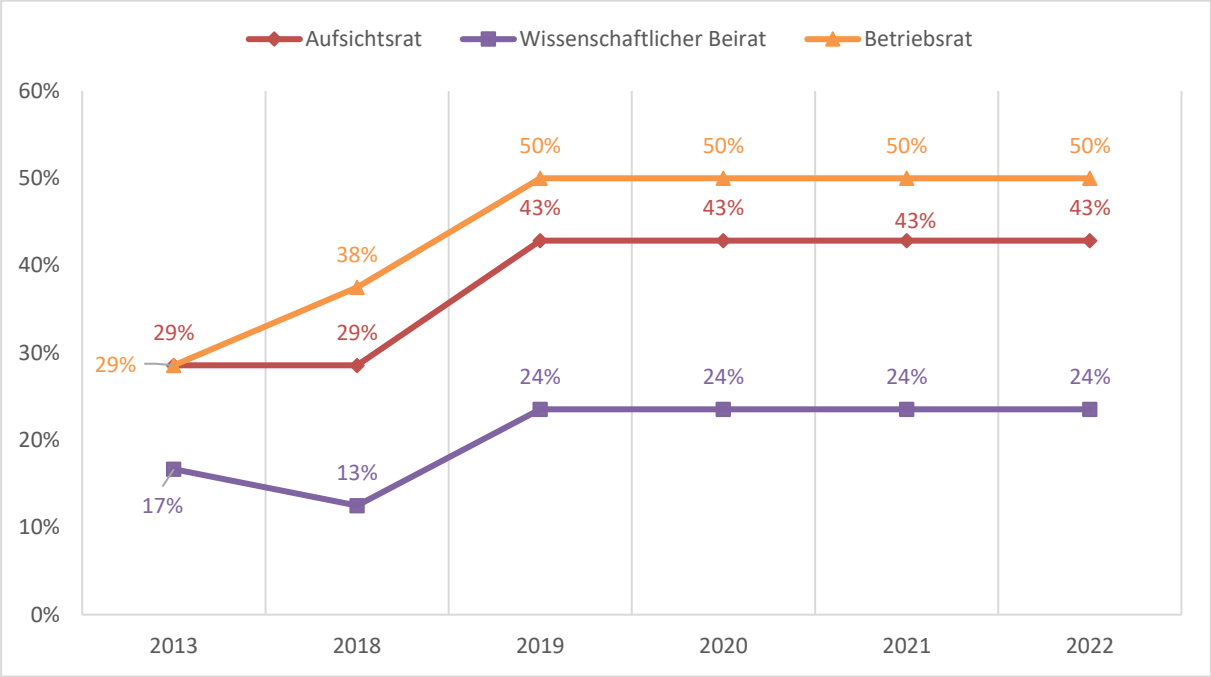


Anmerkung: Zeitreihenbruch 2021 bei „Obere Führungsebene & Leitung größerer Organisationseinheiten", dadurch eingeschränkte Vergleichbarkeit mit Vorjahren (siehe auch Fußnote 5).

[6] Die Auswertung der Daten zum Aufsichtsrat wurden mit der vorliegenden Berichtslegung adaptiert: Bisher wurden die vom Betriebsrat entsandten Mitglieder des Aufsichtsrats nicht mitgezählt. Dies wurde nun – auch rückwirkend – angepasst.

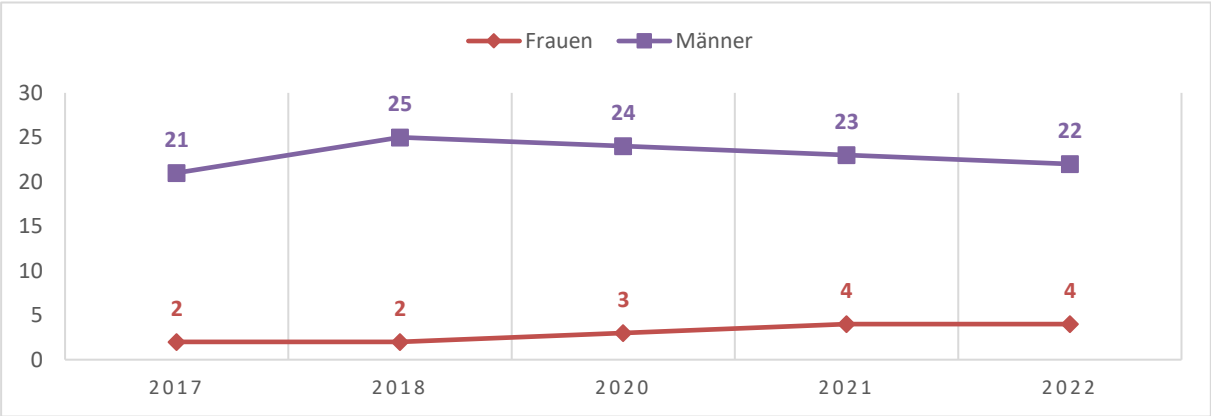
[7] Daten zu den Projektleitungen werden seit 2022 (Daten für 2021) erhoben.

Abbildung 5: Frauenanteil in verschiedenen Gremien (2013-2022)



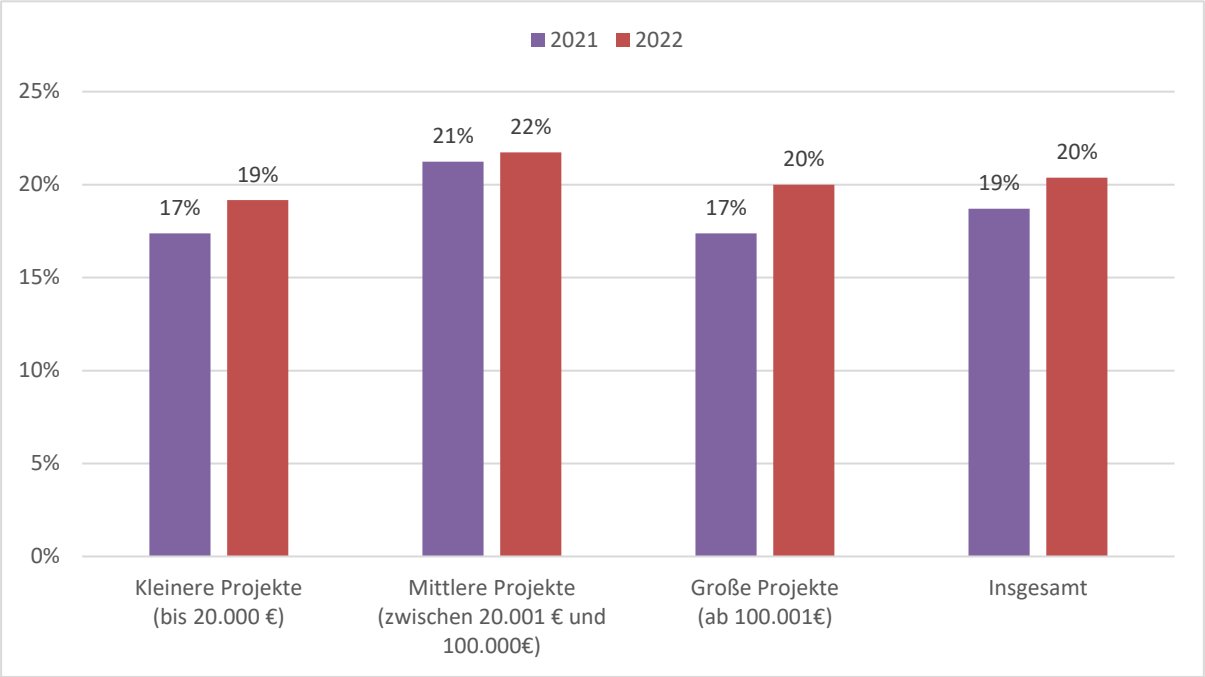
Anmerkung: Rückwirkende Adaptierung der Datenauswertung zum Aufsichtsrat und Betriebsrat für Anpassung an die Gleichstellungserhebung, dadurch eingeschränkte Vergleichbarkeit mit älteren Monitoring-Berichten.

Abbildung 6: Forschungs- und Kompetenzgruppen nach Geschlecht der Leitung in absoluten Häufigkeiten (2017-2022)



Anmerkung: Dargestellt ist die Anzahl der Forschungs- und Kompetenzgruppen, nach Geschlecht der Leitungsperson. Da in dieser Abbildung die absoluten Zahlen angegeben sind, wird auf eine Tabelle im Anhang verzichtet. Die Daten stammen von der JR Homepage, Datenstand 01/2023 (siehe Quelle 3, Kapitel 2).

Abbildung 7: Frauenanteil bei Projektleitungen (nach Budget) (2021&2022)



Anmerkung: Es kommt in dieser und den folgenden Abbildungen teilweise zu unterschiedlich langen Balken bei gleicher Prozentzahl aufgrund von Rundungen der Nachkommastellen.

3.4. 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 (vor allem bei den männlichen Beschäftigten). Unverändert arbeiten 13% aller Frauen befristet. Bei den Männern ist der Anteil an befristeten Verträgen erneut gestiegen und liegt 2022 bei 15% (+4 Prozentpunkte). Damit übersteigt der Anteil an befristeten Verträgen bei den Männern zum ersten Mal den der Frauen (s. *Abbildung 8*).
- Der Anteil an Frauen unter allen befristeten Beschäftigten ist aufgrund der Zunahme der männlichen befristeten Beschäftigungsverhältnisse deutlich von 43% auf 35% gesunken. Der Anteil an Frauen unter den unbefristeten Beschäftigten bleibt konstant bei 38% (s. *Abbildung 9*).

Wissenschaftlich Beschäftigte

- Weiterhin konstant bleibt der Anteil der Wissenschaftlerinnen mit befristetem Beschäftigungsverhältnis (17%). Dagegen steigt der Anteil der männlichen wissenschaftlichen Beschäftigten, die befristet angestellt sind, um fünf Prozentpunkte auf 15% an und nähert sich damit dem Wert der befristet angestellten Wissenschaftlerinnen an.
- Der Frauenanteil bei unbefristeten Verträgen nimmt seit 2019 leicht zu und liegt 2022 bei 29%. Bei den befristeten Beschäftigungen ist der Frauenanteil 2022 deutlich von 41% auf 31% zurückgegangen und ist damit auf dem niedrigsten Niveau seit 2013.

Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte

- Bei den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten ist das Verhältnis der befristeten Anstellungen in diesem Jahr nahezu ausgeglichen. In diesem Bereich sind 10% der männlichen Beschäftigten (-4 Prozentpunkte) und 9% der weiblichen Beschäftigten befristet angestellt.
- Der Anteil an weiblichen unbefristet Beschäftigten ist 2022 auf 62% gesunken. Dagegen ist der Frauenanteil bei den befristet Beschäftigten auf 58% gestiegen.

Abbildung 8: Anteil befristete Beschäftigte nach Geschlecht und Bereich (2020-2022)

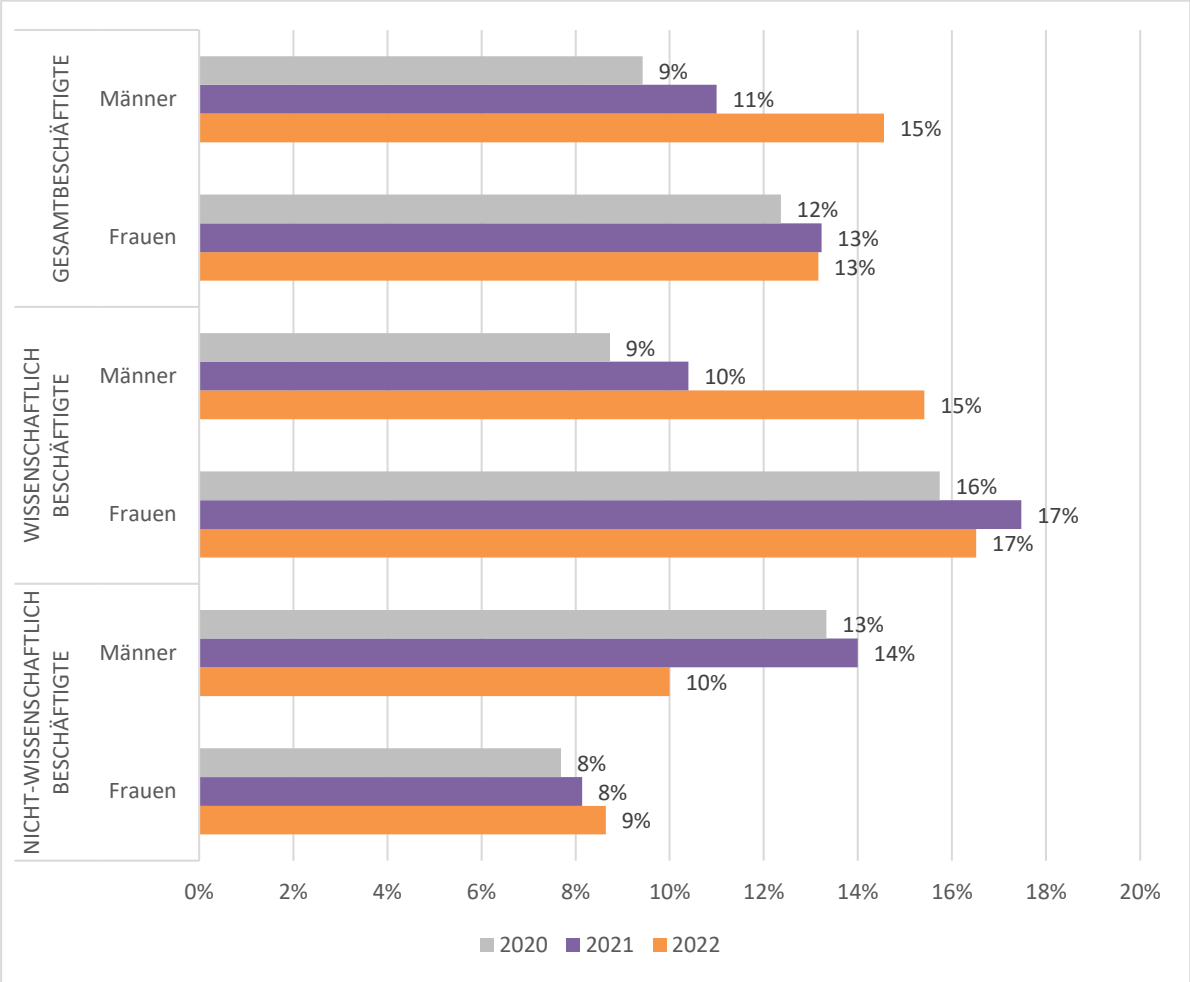
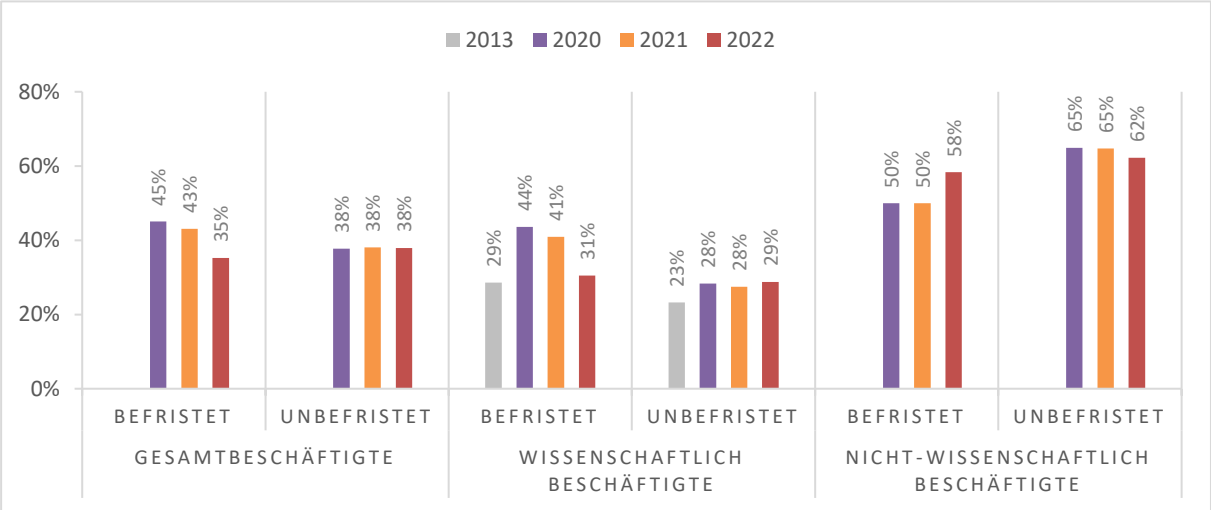


Abbildung 9: Frauenanteil unter befristet und unbefristet Beschäftigten nach Bereich (2013-2022)



3.5. BESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT UND ALTER

Gesamtbeschäftigte

- Mit steigendem Alter der Beschäftigten sinkt der Frauenanteil tendenziell, während der Männeranteil steigt. Bezogen auf die Gesamtbeschäftigung sowie auf die wissenschaftlich Beschäftigten ist der Anteil der männlichen Kollegen in allen Altersgruppen höher, als der Frauenanteil – bei den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten ist dies hingegen umgekehrt. Während der Frauenanteil 2022 in den drei Altersgruppen bis 45 Jahre relativ ähnlich ist (41-44%), ist dieser bei der Altersgruppe der ab 56-Jährigen am niedrigsten (24%), wobei auch das unterschiedliche Pensionsantrittsalter zu berücksichtigen ist (s. *Abbildung 10*[8]).

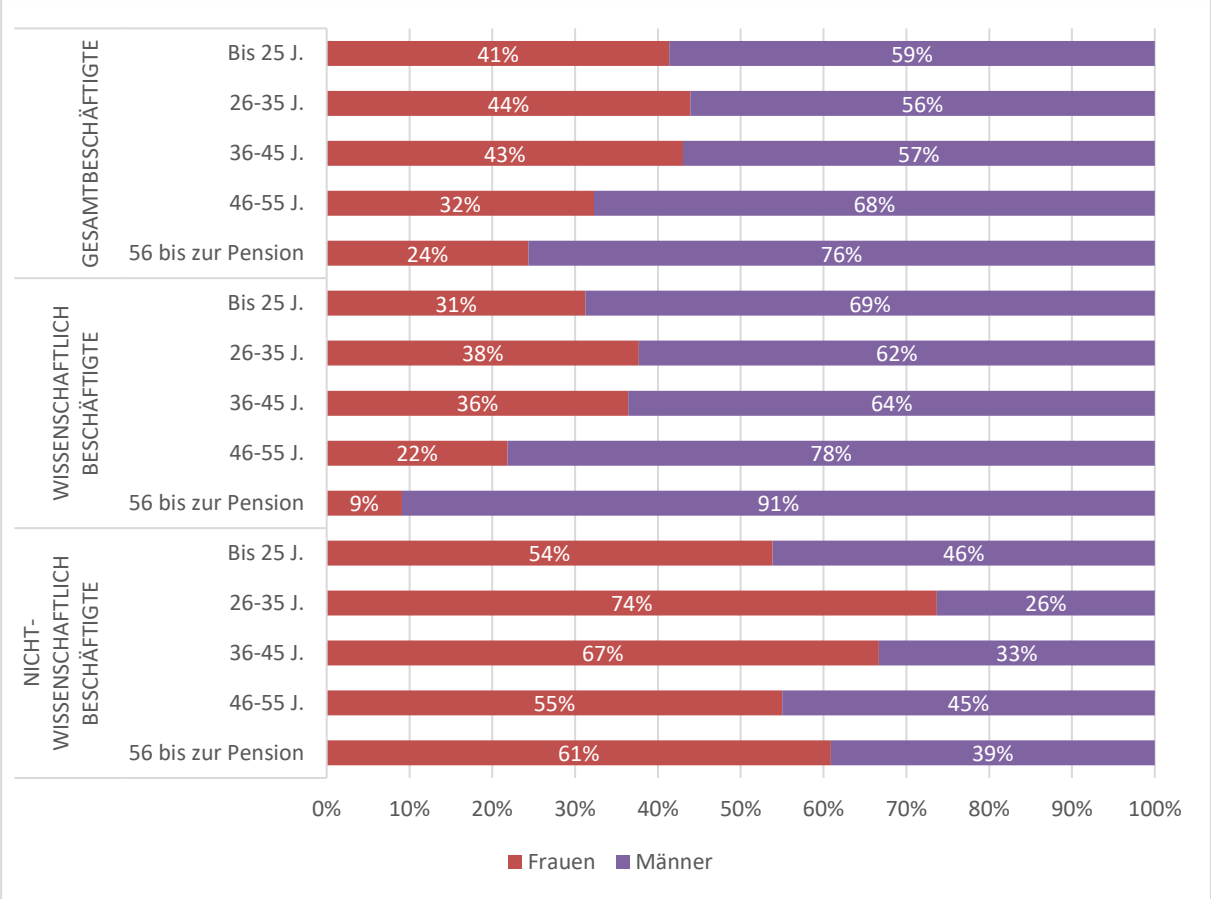
Wissenschaftlich Beschäftigte

- In der Altersgruppe der 26 bis 35-Jährigen ist der Frauenanteil bei den Wissenschaftlerinnen am höchsten (38%) und in der Gruppe der Ältesten am niedrigsten (9%).

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 bis 35-Jährigen zu finden (74%), der niedrigste bei den bis 25-Jährigen (54%).

Abbildung 10: Anteil in den verschiedenen Altersstufen nach Geschlecht und Bereich (2022)



[8] Auf eine Zeitreihe wurde hier aufgrund der großen Datenmenge der Übersicht halber verzichtet. Die Entwicklung der Daten können der dazugehörigen Tabelle im Anhang entnommen werden.

3.6. NEU EINGESTELLTE BESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT UND ARBEITSZEIT

Gesamtbeschäftigte

- Unter allen Neuangestellten 2022 (insgesamt 122 Personen[9]) beträgt der Frauenanteil 44%. Nach einem deutlichen Rückgang im Vorjahr steigt dieser Anteil damit wieder leicht an (+4 Prozentpunkte). Bei den Neuangestellten in Teilzeit sind 2022 etwas weniger als die Hälfte Frauen (43%) (s. *Abbildung 11*[10]).
- Der der rückläufige Trend der weiblichen Neueinstellung in Teilzeit setzt sich auch 2022 fort. Die Teilzeitquote aller neu eingestellten Frauen lag 2020 bei 77% und ist nun merklich auf 44% gesunken. Nachdem bei den Männern die Teilzeitquote der neu Eingestellten noch deutlicher von 71% auf 24% im Jahr 2021 gesunken ist, liegt diese 2022 bei 47% (s. *Abbildung 12*).

Wissenschaftlich Beschäftigte

- Nach einem deutlichen Rückgang des Frauenanteils unter allen Neueinstellungen im wissenschaftlichen Bereich von 50% auf 31% im Vorjahr ist dieser wieder angestiegen und liegt 2022 bei 37%. Der Frauenanteil bei den Neueingestellten in Teilzeit ist nahezu unverändert geblieben (39%).
- Im wissenschaftlichen Bereich sind 2022 75% der neu eingestellten Frauen in Teilzeit beschäftigt und 25% in Vollzeit. Von den männlichen wissenschaftlich Beschäftigten, die 2022 neu eingestellt wurden, arbeiteten 68% in Teilzeit. Die Anteile bei neu eingestellten Frauen und Männern schwanken über die letzten Jahre stark, aber entwickeln sich stets gegenteilig: Während die Teilzeitquote bei den neu eingestellten Männern um 9 Prozentpunkte gestiegen ist, hat sich die Teilzeitquote der neu eingestellten Frauen um 5 Prozentpunkte reduziert.

Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte

- Während das Geschlechterverhältnis betrachtet für alle Neueinstellungen im nicht-wissenschaftlichen Bereich 2022 nahezu ausgewogen ist (53%), sind Frauen bei den Neueinstellungen in Teilzeit mit 60% überrepräsentiert. Dieser Anteil weist eine stark rückläufige Entwicklung auf. Seit 2020 ist der Frauenanteil bei den Neuangestellten in Teilzeit um 23 Prozentpunkte zurückgegangen.
- Die Teilzeitquote bei Neuanstellungen im nicht-wissenschaftlichen Bereich ging bei den Frauen von 32% auf 20% im Jahr 2022 zurück, während die Teilzeitquote bei den neu eingestellten Männern 2022 um sieben Prozentpunkte auf 15% anstieg.

[9] Bezogen auf das Stammpersonal, ohne Werkverträge, freie Dienstverträge etc.

[10] Auf eine Zeitreihe wurde hier aufgrund der großen Datenmenge der Übersicht halber verzichtet. Die Entwicklung der Daten können Sie der dazugehörigen Tabelle im Anhang entnehmen. Aufgrund der Angleichung an die Gleichstellungserhebung werden sein 2021 auch Werkverträge, freie Dienstverträge und Praktika bei den neu eingestellten Beschäftigten mit erhoben.

Abbildung 11: Anteil unter neu eingestellten Beschäftigten, sowie neu eingestellten Beschäftigten in Teilzeit nach Geschlecht und Bereich (2022)

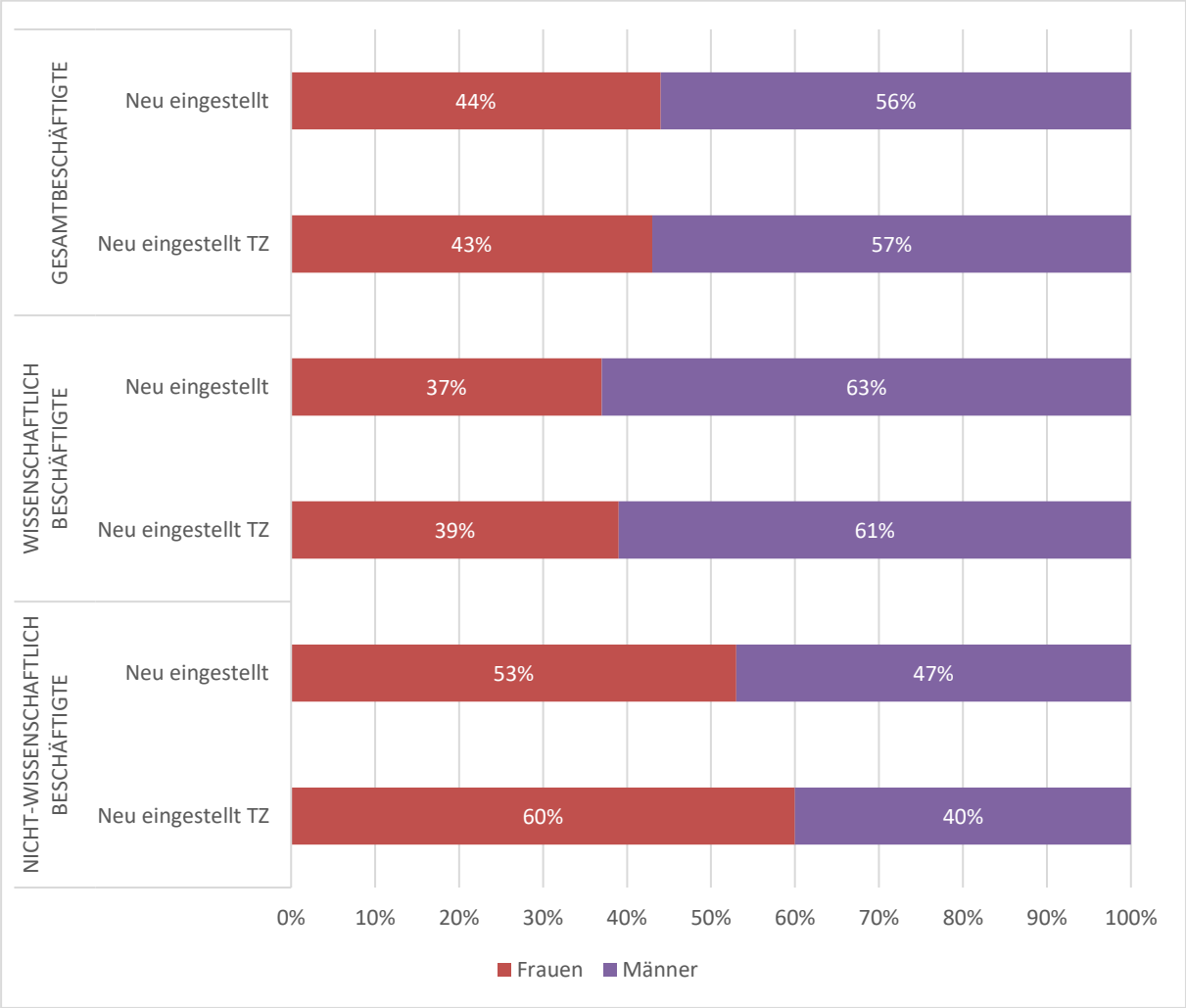
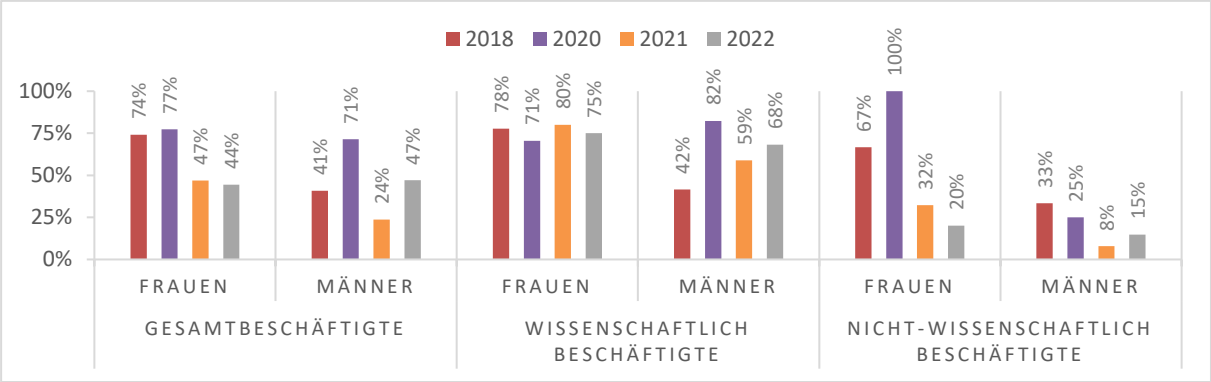


Abbildung 12: Teilzeitquote unter neu eingestellten Beschäftigten nach Geschlecht und Bereich (2018-2022)



3.7. BESCHÄFTIGTE IN KARENZ UND ELTERNTEILZEIT NACH GESCHLECHT

Gesamtbeschäftigte

- Weiterhin nehmen deutlich mehr Frauen als Männer Elternteilzeit in Anspruch oder gehen in Karenz. Von allen Beschäftigten in Elternteilzeit 2022 sind 88% Frauen (Stichtag), bei den Karenzen sind es 77% (Gesamtjahr) (s. *Abbildung 13*).
- Die Papawochen wurden 2022 von 8 Vätern in Anspruch genommen (s. *Abbildung 14*).

Wissenschaftlich Beschäftigte

- 2022 sind 85% der Wissenschaftler*innen in Elternteilzeit Frauen. Ein ähnliches Verhältnis gibt es auch bei Karenzen (82%). Im Jahr 2022 sind drei Männer in Karenz gegangen.
- 7 Männer im wissenschaftlichen Bereich haben 2022 das Angebot der Papawochen wahrgenommen.

Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte

- Wie bereits in den vorigen Jahren seit 2018 entfallen auch 2022 im nicht-wissenschaftlichen Bereich Elternteilzeit ausschließlich auf Frauen. Zwei Männer im nicht-wissenschaftlichen Bereich waren 2022 in Karenz, was einem Anteil von 40% entspricht.
- Ein Mann aus dem nicht-wissenschaftlichen Bereich hat im Jahr 2022 das Angebot der Papawochen in Anspruch genommen.

Abbildung 13: Frauenanteil bei der Inanspruchnahme von Elternteilzeit (Stichtag) und Karenz (Gesamtjahr) nach Bereich (2013-2022)

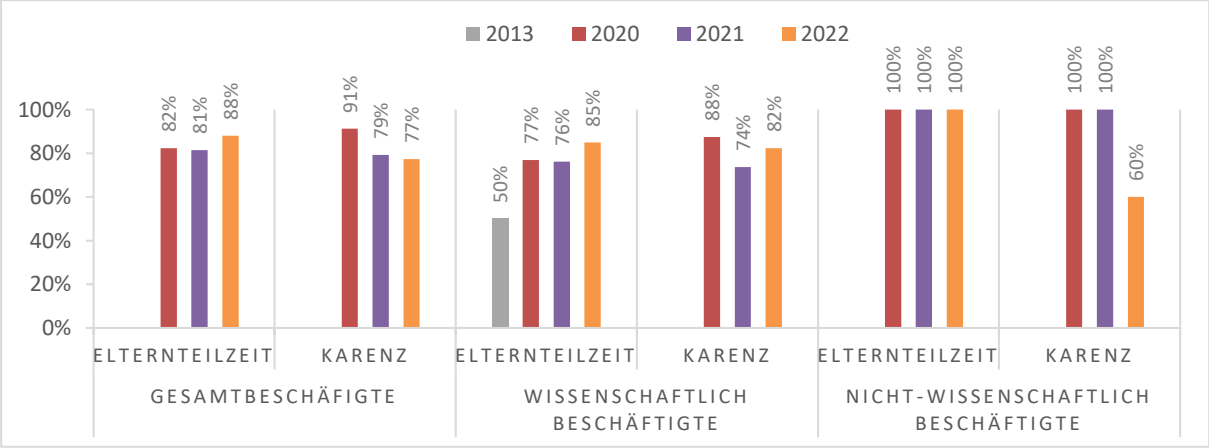
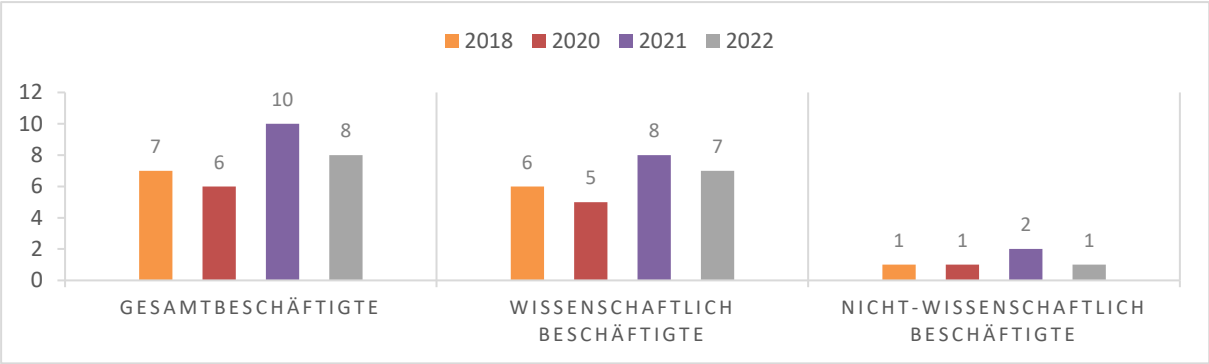


Abbildung 14: Inanspruchnahme von Papawochen in absoluten Häufigkeiten (2018-2022)



3.8. EINKOMMEN BESCHÄFTIGTER NACH GESCHLECHT

Gesamtbeschäftigte

- Unter den gesamten Beschäftigten ist der Frauenanteil in der Einkommensgruppe 2.001-3.000€ (brutto pro Monat, Vollzeitäquivalente) am höchsten (53%) und sinkt dann stetig mit dem Ansteigen des Einkommens bis auf 17% in der höchsten Kategorie mit >5.000€ (s. *Abbildung 15*). Im Vergleich zum vorherigen Jahr ist der Frauenanteil in den beiden unteren Einkommensgruppen (<2.000€ und 2.001-3.000€) deutlich zurückgegangen: In der Einkommensgruppe <2.000€ ist dieser von 56% auf 41% im Jahr 2022 gesunken. Dagegen ist der Frauenanteil in der Einkommensgruppe 4.001-5.000€ um acht Prozentpunkte auf 36% gestiegen.
- Betrachtet man die Verteilung der Einkommenskategorien für Männer und Frauen getrennt, liegen die meisten Frauen in den letzten Jahren konstant in der Kategorie 3.001-4.000€ (41%). 2022 verdienen mehr Frauen über 4.000€ (36%) als unter 3.000€ (23%) (s. *Abbildung 16*).

Wissenschaftlich Beschäftigte

- Der Frauenanteil ist 2022 in den drei Einkommensgruppen bis zu 4.000€ nahezu gleich (36-39%). In der Einkommensgruppe 4.001-5.000€ ist der Frauenanteil gegenüber dem Vorjahr um sieben Prozentpunkte auf 32% angestiegen. In der Einkommensgruppe über 5.000€ sind 13% Frauen.
- Der größte Teil der wissenschaftlich beschäftigten Frauen liegt in der Kategorie 3.001-4.000€ (39%). 43% der Wissenschaftlerinnen liegen über dieser Kategorie, 18% darunter. Bei den männlichen wissenschaftlich Beschäftigten ist die größte Einkommenskategorie jene über 5.000€ (37%). 12% der Wissenschaftler haben ein Einkommen unter 3.000€.

Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte

- In den Einkommensgruppen 2.001-3.000€ und 3.001-4.000€ ist der Frauenanteil bei den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten mit 78% bzw. 76% am höchsten. Mit steigender Einkommenskategorie sinkt darüber hinaus 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 (13%) und zu allen Beschäftigten (17%) deutlich höher (32%), was aus der Zuordnung der Mitarbeit und Leitungen in Stabsfunktionen zu dieser Gruppe erklärt werden kann. Deutlich gesunken ist der Frauenanteil in der Einkommensgruppe bis 2.000€ von 55% auf 44% im Jahr 2022.
- Im nicht-wissenschaftlichen Bereich sind die meisten Frauen in der Kategorie 3.001-4.000€ vertreten. Etwas mehr Frauen verdienen weniger als 3.000€ (31%) als über 4.000€ (28%). Bei den Männern verdienen 42%über 5.000€, was damit die größte Einkommensgruppe darstellt.

Abbildung 15: Frauenanteil in den jeweiligen Einkommensgruppen nach Bereich (2022) (brutto pro Monat, Vollzeitäquivalente; Angabe Frauenanteil unter den insgesamt Beschäftigten zur Orientierung)

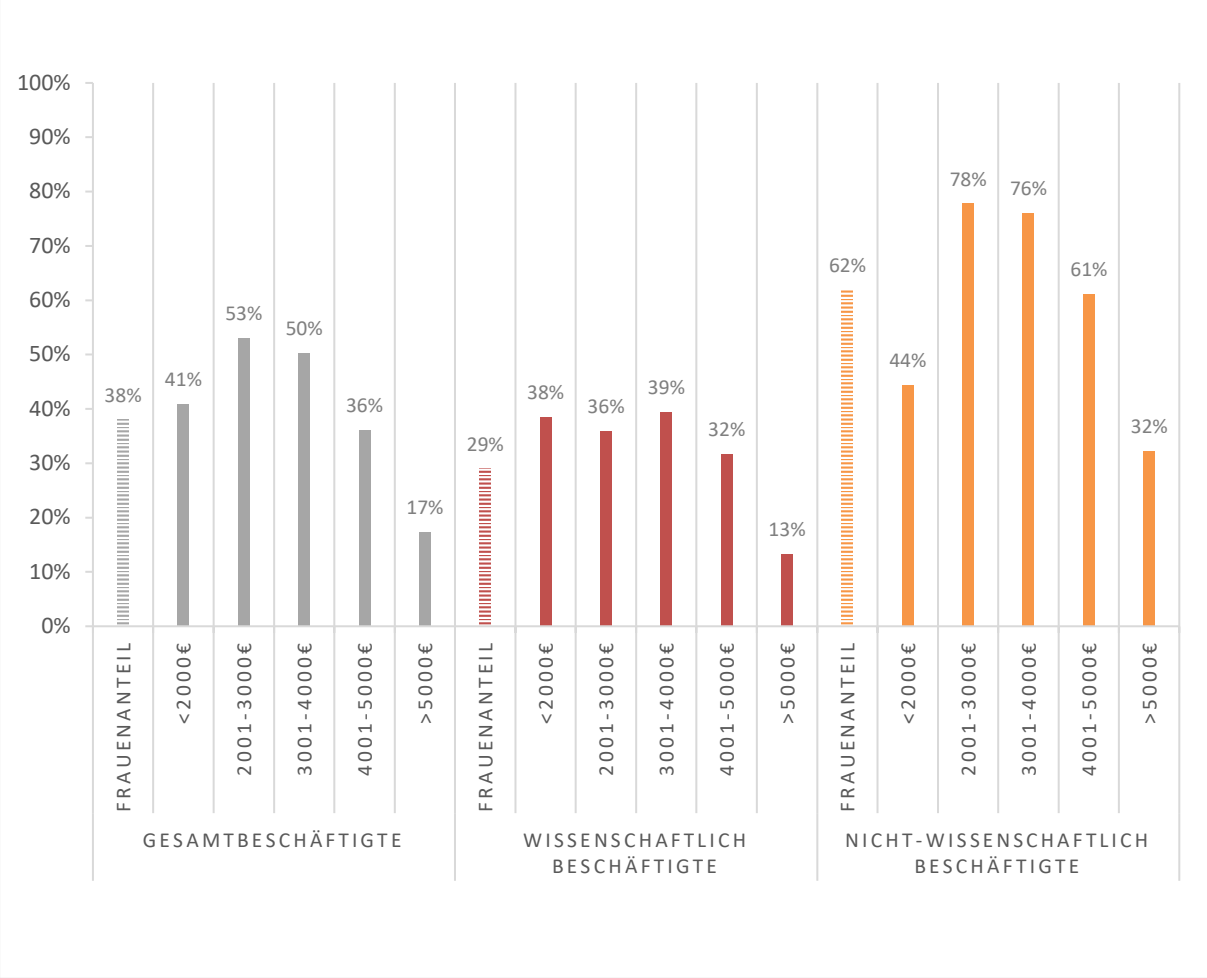
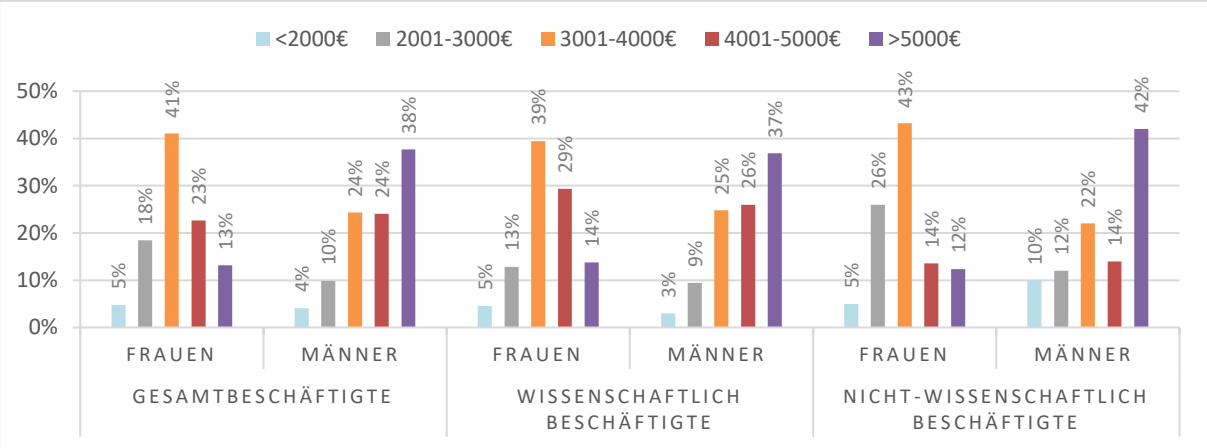


Abbildung 16: Einkommensgruppen nach Geschlecht und Bereich (2022) (brutto pro Monat, Vollzeitäquivalente)



3.9. BESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT UND NATIONALITÄT

Gesamtbeschäftigte

- Im Jahr 2022 beträgt der Anteil der Nicht-Österreicher*innen unter allen Beschäftigten der JR 16%. Unter den weiblichen Beschäftigten sind 14%, unter den männlichen 17% Nicht-Österreicher*innen. Diese Anteile sind über die Jahre relativ stabil geblieben (s. *Abbildung 17*).
- Beschäftigte aus Deutschland machen weiterhin die größte Gruppe unter den Nicht-Österreicher*innen aus. Anschließend folgt die Gruppe der Personen aus den übrigen EU-Ländern und weiteren Drittstaaten[11] (s. *Abbildung 18*).

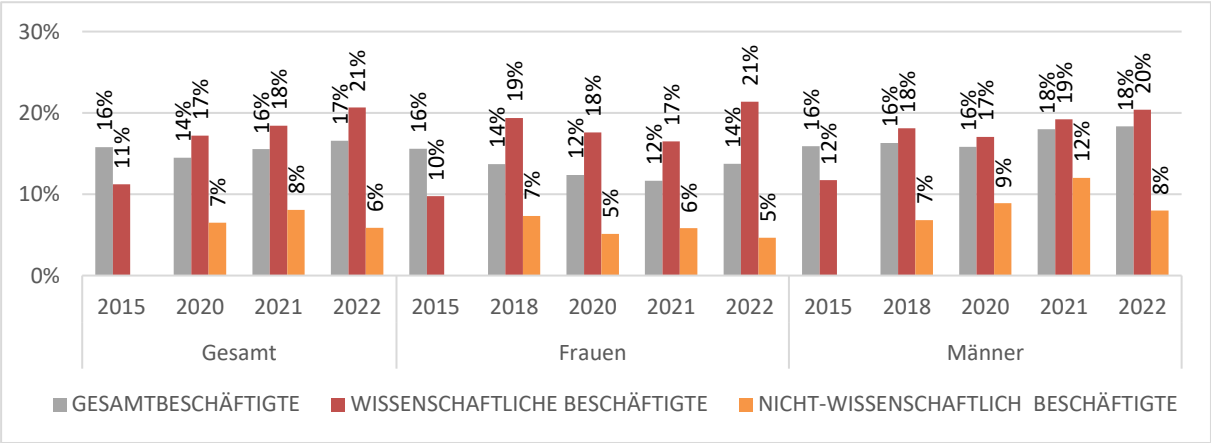
Wissenschaftlich Beschäftigte

- 19% der Wissenschaftler*innen stammen nicht aus Österreich. Dabei gibt es keine relevanten Geschlechterunterschiede: Unter den weiblichen wissenschaftlich Beschäftigten sind es 20%, 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 (33%). Darauf folgen auch hier Wissenschaftler*innen aus den anderen EU-Ländern sowie danach aus Drittstaaten.

Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte

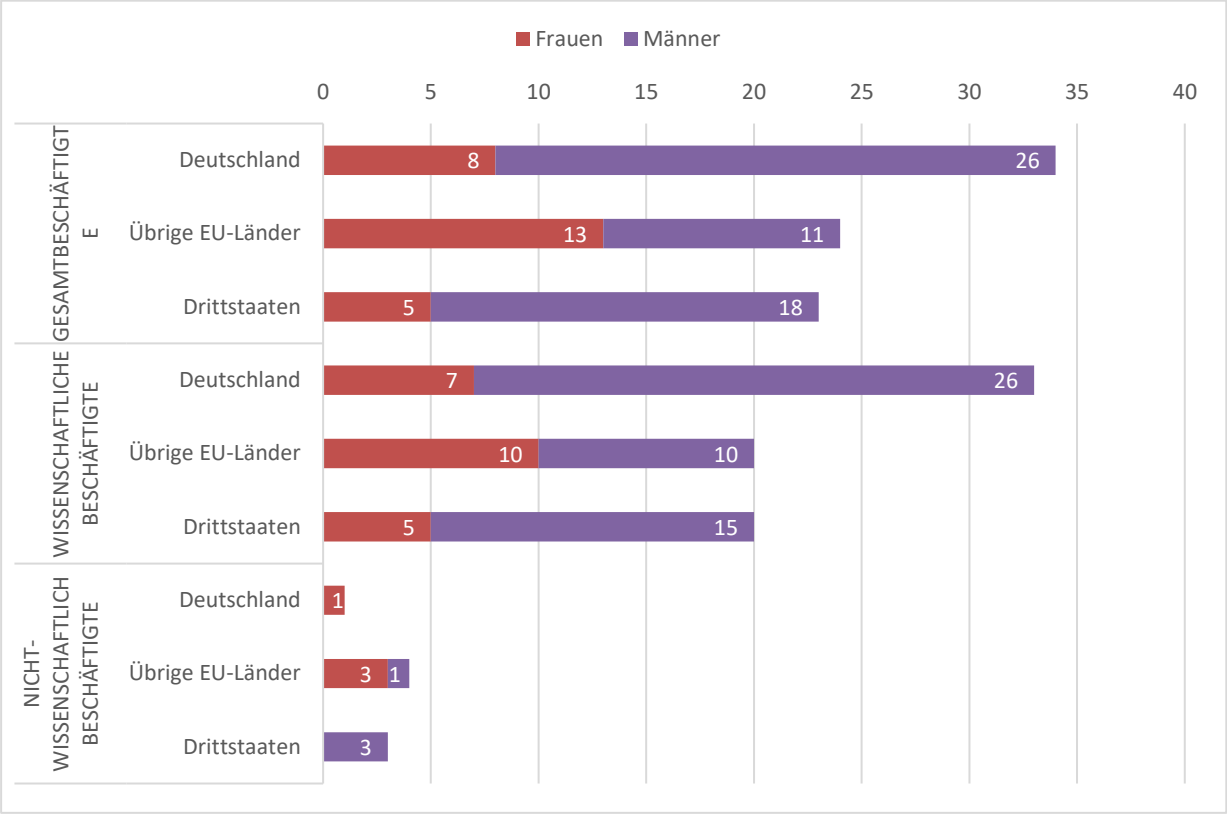
- Im nicht-wissenschaftlichen Bereich sind im Vergleich zum wissenschaftlichen Bereich vergleichsweise weniger Nicht-Österreicher*innen angestellt. 2022 sind 6% der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten nicht aus Österreich. Der Anteil der Nicht-Österreicher unter den männlichen nicht-wissenschaftlich Beschäftigten (8%) ist gegenüber dem Vorjahr rückläufig und liegt 2022 nur etwas höher als unter den weiblichen mit 5%. Anders als bei den wissenschaftlichen Beschäftigten kommen im nicht-wissenschaftlichen Bereich die meisten Nicht-Österreicher*innen nicht aus Deutschland, sondern aus den übrigen EU-Ländern und anderen Drittstaaten.

*Abbildung 17: Anteil der Nicht-Österreicher*innen nach Geschlecht und Bereich (2015-2022)*



[11] Zu den Drittstaaten werden hier sämtliche nicht-europäische Länder sowie alle europäischen Länder, die nicht Mitglied der EU sind, gezählt.

*Abbildung 18: Nicht-Österreicher*innen nach Nationalität und Bereich (2022)*

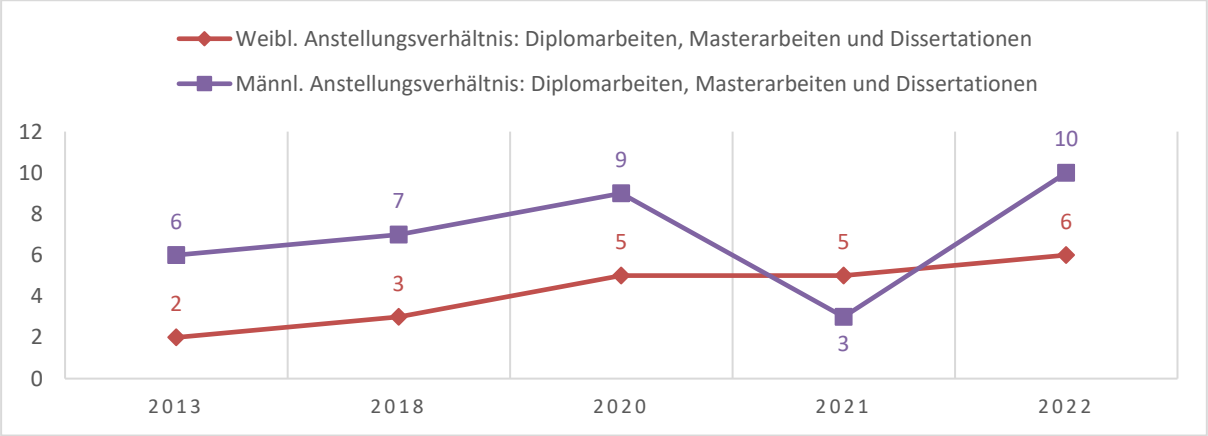


3.10. ANSTELLUNGEN IM ZUGE VON DIPLOMARBEITEN, MASTERARBEITEN UND DISSERTATIONEN

Wissenschaftlich Beschäftigte

- 2022 sind 6 Frauen und 10 Männer im Rahmen ihrer Diplomarbeit, Masterarbeit oder Dissertation bei JR angestellt (s. *Abbildung 19*).
- Nach dem Rückgang an Anstellungen von Männern für Diplomarbeiten und Dissertationen im Vorjahr ist die Anzahl 2022 sowohl bei den Männern als auch den Frauen angestiegen. 2022 wurden im Vergleich zum Vorjahr wieder mehr Männer als Frauen verzeichnet.

Abbildung 19: Anstellungsverhältnisse im Zuge von Diplomarbeiten, Masterarbeiten und Dissertationen nach Geschlecht (2013-2022)



4 Diskussion der Diversitäts-Monitoring-Daten bzgl. Gleichstellungs-Aktivitäten (JR-GEP)

Die im Diversitäts-Monitoring-Bericht präsentierten Daten beschreiben den Status quo und zeigen Entwicklungen bezüglich der Beschäftigungsentwicklung in der JR auf. Sie sind daher wesentlich für die Planung weiterer Schritte und Maßnahmen zum Thema Gleichstellung und Diversität im Unternehmen.

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse des JR-Monitorings 2022 vor dem Hintergrund rezenter europäischer Entwicklungen in der Gleichstellungspolitik in Forschung und Technologie reflektiert. Damit wird angestrebt, dass JR einerseits die Gleichstellungsziele in übergeordnete Entwicklungen einbettet und gleichzeitig dort Prioritäten im Rahmen des GEP setzt, wo unmittelbarer Handlungsbedarf gesehen wird.

Somit werden hier in der Folge Ideen für eine Weiterentwicklung der Gleichstellungsaktivitäten in der JR angestoßen, die intern zu diskutieren sind und in den kommenden Jahren im Rahmen des JR-GEP aufgegriffen werden können. Dabei ist zu beachten, dass Aktivitäten zur Erhöhung von Gleichstellung und Inklusion erst längerfristig Wirkung zeigen. Dies betrifft alle drei Ebenen, auf denen Gleichstellung in Forschungseinrichtungen forciert werden (nach Schiebinger / Schraudner 2011[12]):

(A) Repräsentanz von Frauen (Frauenanteil) und anderen Minoritätsgruppen (fixing the women): Frauenanteil in Management- und Entscheidungsfunktionen, bei Projektleitung etc. Aktivitäten, die auf eine Erhöhung des (Frauen-)Anteils abzielen, lassen jedoch die Unternehmensprozesse außer Acht, die zu einer geringeren Repräsentanz führen, wie Recruiting, Beförderung, etc. Maßnahmen zielen hier ab auf ein Empowerment von Frauen, wie es etwas im Zuge des JR Mentorings erfolgt.

(B) Veränderung von Unternehmensprozessen und Unternehmenskultur (fixing the institution): Prozesse werden inklusiv gestaltet, was sich u.a. in der Sprache oder in der gelebten Unternehmenskultur abbildet. Diesbezüglich werden z.B. Awareness-Schulungen und Trainings durchgeführt.

(C) Veränderung der Wissensproduktion durch verstärkten Fokus auf Gleichstellungs-/Inklusionsaspekte bei Forschungs- und Innovationsprojekten (fixing the knowledge).

Vor diesem gleichstellungspolitischen Rahmen gilt es zentrale empirische Befunden des Diversitäts-Monitoring 2022 in Hinblick auf die weitere Maßnahmengestaltung zu diskutieren.

ad (A) Frauenanteil: Der Frauenanteil an allen wissenschaftlich Tätigen ist über die letzten sechs Jahre konstant geblieben (29%). Diesbezüglich sind zusätzliche Schritte zu überlegen, wie eine Steigerung des Frauenanteils erreicht werden kann. Auffällig ist, dass der Beschäftigungsgrad nach wie vor eine hohe Teilzeit-Affinität von Frauen ausweist, der jedoch auch bei Wissenschaftlern deutlich im Ansteigen begriffen ist. Eine Möglichkeit ist, zukünftig die Bemühungen um die Rekrutierung von Frauen weiter zu verstärken und entsprechende Maßnahmen vorzusehen (Ausschreibungen in spezifischen Netzwerken und Medien, Ausbau des Kontakts zu weiblichen Studierenden und Forschenden). Auch der Kommunikation der Unternehmens-Ziele und -Missionen kommt dabei eine wichtige Rolle zu.

Der Frauenanteil in Führungs- und Leitungsfunktionen ist nach wie vor sehr gering. Maßnahmen um den Pool an Bewerbenden „weiblicher“ zu machen – wie das JR Mentoring – werden erst längerfristig Wirkung zeigen. Als zukünftige Perspektive gilt die im letzten Jahr erarbeitete Etablierung alternativer Führungsmodelle, in denen die Führungsverantwortung auf mehrere Personen aufgeteilt werden soll (Themenverantwortliche, Geschäftsfeld-Verantwortliche etc.). Hier könnte Raum für die Erhöhung des Frauenanteils bestehen und es sind längerfristige Bemühungen wichtig, um mittel- und längerfristig als Arbeitgeber für Bewerberinnen von außen attraktiv zu sein.

[12] Schiebinger L., Schraudner M. (2011): Interdisciplinary Approaches to Achieving Gendered Innovations in Science, Medicine, and Engineering. In: Interdisciplinary Science Reviews, Vol. 36 No. 2, June, 2011.

Eine gezielte Kommunikation neuer Führungsmodelle – sobald sie über die Pilotphase hinaus etabliert sind – ist ein hilfreiches Mittel.

Aufmerksamkeit erfordert darüber hinaus die Betrachtung von zwei empirischen Punkten:

- Frauenanteil Projektleitungen: Hier zeigt sich eine deutliche Unterrepräsentanz von Forscherinnen im Vergleich zu ihrem Beschäftigungsanteil. Da Projektleitungen ein zentraler Schritt sind, um Sichtbarkeit zu erlangen und Verantwortungs- und Gestaltungsbereitschaft aufzuzeigen, ist die Übernahme von Projektleitung – auch von größeren Projekten – ein wesentlicher Karriereschritt, der gezielte Planung und Unterstützung von Seiten der Führungskräfte verlangt. An dieser Stelle wäre interessant, inwieweit der Beschäftigungsgrad eine Rolle spielt. Dabei ist zu fragen, ob eine Teilzeit-Beschäftigung bei Männern – die zunehmend ist, bereits 41% der Wissenschaftler arbeiten Teilzeit – im gleichen Ausmaß mit weniger Projektleitungen einhergeht, wie bei Frauen. Ein diesbezügliches Monitoring und ein Austausch zu Aktivitäten würde zu einer gesteigerten Verantwortlichkeit (accountability) bei Führungskräften führen. Auch Zielvorgaben könnten ein Mittel sein, um den Frauenanteil z.B. bei kleineren Projekten um einen bestimmten Prozentsatz zu steigern.
- Frauenanteil Principal Scientists / Leitung kleinerer Organisationseinheiten: Hier zeigt sich ein verringerter Frauenanteil (15%) gegenüber dem Frauenanteil bei den Senior Scientist (26%). Eine Analyse der Gründe für diese Lücke auf der Karriereleiter kann Grundlage für die Entwicklung konkreter Schritte sein, um den Frauenanteil in dieser Funktion zu erhöhen. Eine international etablierte Strategie ist, die Auswahl- und Belohnungsmechanismen auf einen möglichen (Gender-)Bias zu untersuchen. Zentrale Frage dabei ist, welche Kriterien Personen für Beförderungen erfüllen müssen und wie weit sich dahinter evtl. ein geschlechtsspezifischer Bias verbirgt. Eine Analyse interner Beförderungsstrategien würde die Auswertung formaler Dokumente, Interviews mit Führungskräften, Bewerbenden, Beförderten etc. umfassen, um geeignete Maßnahmen zu entwickeln.

5 Anhang zum Diversitäts-Monitoring Bericht 2022[13]

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 2015-2022 (Quelle 2)

Beschäftigungsbereich nach Geschlecht	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Insgesamt Beschäftigte weiblich	154	164	175	175	186	189	190
Insgesamt Beschäftigte männlich	283	273	276	294	297	300	316
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte weiblich	72	79	82	81	78	86	81
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte männlich	44	43	44	45	45	50	50
Wissenschaftlich Beschäftigte weiblich	82	85	93	94	108	103	109
Wissenschaftlich Beschäftigte männlich	239	230	232	249	252	250	266

Tabelle 2: Beschäftigte nach Geschlecht und Arbeitszeit in absoluten Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1), 2017-2022 (Quelle 2)

Insgesamt Beschäftigte nach Geschlecht und Arbeitszeit	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Weibl. Ausmaß: Vollbeschäftigt >90%				64	63	74	73	75
Weibl. Ausmaß: Teilzeit >50-90 %				64	68	68	80	77
Weibl. Ausmaß: Teilzeit 50 %				22	23	17	16	16
Weibl. Ausmaß: Teilzeit <50 %				22	20	23	17	15
Weibl. Ausmaß: Geringfügig beschäftigt				3	1	4	3	7
Männl. Ausmaß: Vollbeschäftigt >90%				195	200	207	200	199
Männl. Ausmaß: Teilzeit >50-90 %				55	61	55	67	75
Männl. Ausmaß: Teilzeit 50 %				14	10	12	14	15
Männl. Ausmaß: Teilzeit <50 %				10	17	14	14	17
Männl. Ausmaß: Geringfügig beschäftigt				2	6	9	5	10
Wissenschaftlich Beschäftigte nach Geschlecht und Arbeitszeit	**2013**	**2015**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Weibl. Ausmaß: Vollbeschäftigt >90%	27	30	38	32	32	41	34	36
Weibl. Ausmaß: Teilzeit >50-90 %	22	29	27	35	38	41	51	47
Weibl. Ausmaß: Teilzeit 50 %	15	9	5	14	12	11	10	13
Weibl. Ausmaß: Teilzeit <50 %	11	11	14	11	11	13	7	8
Weibl. Ausmaß: Geringfügig beschäftigt	2	2	1	1	1	2	1	5
Männl. Ausmaß: Vollbeschäftigt >90%	166	150	173	158	165	169	162	158
Männl. Ausmaß: Teilzeit >50-90 %	58	54	38	51	56	51	59	69
Männl. Ausmaß: Teilzeit 50 %	18	11	11	12	8	10	11	14
Männl. Ausmaß: Teilzeit <50 %	3	8	7	10	14	13	14	16
Männl. Ausmaß: Geringfügig beschäftigt	4	2	1	1	6	9	4	9

[13] In den Tabellen sind die verfügbaren Daten des Diversitäts-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.

Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte nach Geschlecht und Arbeitszeit	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Weibl. Ausmaß: Vollbeschäftigt >90%				32	31	33	39	39
Weibl. Ausmaß: Teilzeit >50-90 %				29	30	27	29	30
Weibl. Ausmaß: Teilzeit 50 %				8	11	6	6	3
Weibl. Ausmaß: Teilzeit <50 %				11	9	10	10	7
Weibl. Ausmaß: Geringfügig beschäftigt				2	0	2	2	2
Männl. Ausmaß: Vollbeschäftigt >90%				37	35	38	38	41
Männl. Ausmaß: Teilzeit >50-90 %				4	5	4	8	6
Männl. Ausmaß: Teilzeit 50 %				2	2	2	3	1
Männl. Ausmaß: Teilzeit <50 %				0	3	1	0	1
Männl. Ausmaß: Geringfügig beschäftigt				1	0		1	1

Tabelle 3: Führungspositionen nach Geschlecht in absoluten Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1), 2017-2022 (Quelle 2)

Führungspositionen nach Geschlecht	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Weibl. Beschäftigungsgruppen: Geschäftsführung	0	0	0	0	0	0	0	0
Weibl. Beschäftigungsgruppen: Obere Führungsebene & Leitung größerer Organisationseinheiten	1	1	3	4	4	4	4	4
Weibl. Beschäftigungsgruppen: Leitung kleinerer Organisationseinheiten & Principal Scientists	4	4	6	5	5	5	6	6
Weibl. Beschäftigungsgruppen: Führungsfunktionen in Teilzeit	3	3	1	3	1	2	3	3
Weibl. Beschäftigungsgruppen: Senior Scientists	13	15	24	28	32	32	32	34
Weibl. Beschäftigungsgruppen: Junior Scientists	45	47	56	56	54	64	60	65
Weibl. Beschäftigungsgruppen: Fachkräfte	14	14	50	55	55	55	63	54
Männl. Beschäftigungsgruppen: Geschäftsführung	8	1	1	1	1	1	1	1
Männl. Beschäftigungsgruppen: Obere Führungsebene & Leitung größerer Organisationseinheiten	9	9	8	9	9	9	18	23
Männl. Beschäftigungsgruppen: Leitung kleinerer Organisationseinheiten & Principal Scientists	28	27	37	40	41	38	35	34
Männl. Beschäftigungsgruppen: Führungsfunktionen in Teilzeit	11	10	8	12	15	11	16	15
Männl. Beschäftigungsgruppen: Senior Scientists	53	55	68	77	85	89	94	97
Männl. Beschäftigungsgruppen: Junior Scientists	118	105	104	96	101	102	99	95
Männl. Beschäftigungsgruppen: Fachkräfte	33	29	32	33	34	37	43	46

Anmerkung: Zeitreihenbruch 2021 bei „Obere Führungsebene & Leitung größerer Organisationseinheiten", dadurch eingeschränkte Vergleichbarkeit mit Vorjahren.

Tabelle 4: Gremien nach Geschlecht 2013-2022 (Quelle 2 auf Basis der Geschäftsberichte)[14]

Gremien nach Geschlecht	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Weibl. Mitglieder: Aufsichtsrat	4	4	4	4	6	6	6	6
Weibl. Mitglieder: Wissenschaftlicher Beirat	2	2	2	2	4	4	4	4
Weibl. Mitglieder: Betriebsrat	2	3	3	3	4	4	4	4
Männl. Mitglieder: Aufsichtsrat	10	10	10	10	8	8	8	8
Männl. Mitglieder: Wissenschaftlicher Beirat	10	12	12	14	13	13	13	13
Männl. Mitglieder: Betriebsrat	5	5	5	5	4	4	4	4

Anmerkung: Für die Anpassung an die Gleichstellungserhebung werden für den Fall, dass Personen in mehreren Gremien Mitglied sind, diese bei allen Gremien gezählt. Daher werden in den Aufsichtsrat entsandte Betriebsratsmitglieder sowohl für den Betriebsrat, als auch für den Aufsichtsrat erfasst. Ersatzmitglieder des Betriebsrates werden nicht gezählt.

Tabelle 5: Beschäftigte nach Geschlecht und Vertragsart in absoluten Zahlen, 2013 -2015 (Quelle 1), 2017-2022 (Quelle 2)

Insgesamt Beschäftigte nach Geschlecht und Vertragsart	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Beschäftigte weiblich: Insgesamt				175	175	186	189	190
Beschäftigte weiblich: befristet				24	22	23	25	25
Beschäftigte weiblich: unbefristet				151	153	163	164	165
Beschäftigte männlich: Insgesamt				276	294	297	300	316
Beschäftigte männlich: befristet				23	30	28	33	46
Beschäftigte männlich: unbefristet				253	264	269	267	270
Wissenschaftlich Beschäftigte nach Geschlecht und Vertragsart	**2013**	**2015**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Wiss. Beschäftigte weiblich: Insgesamt	77	81	85	93	94	108	103	109
Wiss. Beschäftigte weiblich: befristet	6	8	12	13	14	17	18	18
Wiss. Beschäftigte weiblich: unbefristet	71	73	73	80	80	91	85	91
Wiss. Beschäftigte männlich: Insgesamt	249	225	230	232	249	252	250	266
Wiss. Beschäftigte männlich: befristet	15	10	12	15	23	22	26	41
Wiss. Beschäftigte männlich: unbefristet	234	215	218	217	226	230	224	225
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte nach Geschlecht und Vertragsart	**2013**	**2015**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Nicht-wiss. Beschäftigte weiblich: Insgesamt				82	81	78	86	81
Nicht-wiss. Beschäftigte weiblich: befristet				11	8	6	7	7
Nicht-wiss. Beschäftigte weiblich: unbefristet				71	73	72	79	74
Nicht-wiss. Beschäftigte männlich: Insgesamt				44	45	45	50	50
Nicht-wiss. Beschäftigte männlich: befristet				8	7	6	7	5
Nicht-wiss. Beschäftigte männlich: unbefristet				36	38	39	43	45

[14] Die Zeitreihe der Daten zum Aufsichtsrat wurde auf Basis von installierten Kontrollschleifen nachgebessert. Bisher wurden die vom Betriebsrat entsandten Mitglieder des Aufsichtsrats nicht mitgezählt. Dies wurde nun rückwirkend korrigiert.

Tabelle 6: Beschäftigte nach Geschlecht und Alter in absoluten Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1), 2017-2022 (Quelle 2)

Insgesamt Beschäftigte nach Geschlecht und Alter	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Weibl. Alter: Bis 25 Jahre				16	15	12	19	12
Weibl. Alter: 26-35 Jahre				47	46	55	47	47
Weibl. Alter: 36-45 Jahre				58	59	61	63	71
Weibl. Alter: 46-55 Jahre				42	39	44	45	41
Weibl. Alter: 56 bis zur Pension				12	16	14	15	19
Männl. Alter: Bis 25 Jahre				8	8	10	10	17
Männl. Alter: 26-35 Jahre				68	67	61	60	60
Männl. Alter: 36-45 Jahre				80	91	93	99	94
Männl. Alter: 46-55 Jahre				91	90	90	87	86
Männl. Alter: 56 bis zur Pension				29	38	43	44	59
Wissenschaftlich Beschäftigte nach Geschlecht und Alter	**2013**	**2015**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Weibl. Alter: Bis 25 Jahre	1	0	1	2	5	7	6	5
Weibl. Alter: 26-35 Jahre	30	37	36	36	33	40	31	33
Weibl. Alter: 36-45 Jahre	26	21	24	28	33	38	44	47
Weibl. Alter: 46-55 Jahre	16	17	18	22	18	20	19	19
Weibl. Alter: 56 bis zur Pension	4	6	6	5	5	3	3	5
Männl. Alter: Bis 25 Jahre	2	3	3	5	4	5	5	11
Männl. Alter: 26-35 Jahre	70	65	58	61	60	56	55	55
Männl. Alter: 36-45 Jahre	84	77	80	65	77	79	84	82
Männl. Alter: 46-55 Jahre	69	58	70	80	80	78	71	68
Männl. Alter: 56 bis zur Pension	24	22	19	21	28	34	35	50
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte nach Geschlecht und Alter	**2013**	**2015**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Weibl. Alter: Bis 25 Jahre				14	10	5	13	7
Weibl. Alter: 26-35 Jahre				11	13	15	16	14
Weibl. Alter: 36-45 Jahre				30	26	23	19	24
Weibl. Alter: 46-55 Jahre				20	21	24	26	22
Weibl. Alter: 56 bis zur Pension				7	11	11	12	14
Männl. Alter: Bis 25 Jahre				3	4	5	5	6
Männl. Alter: 26-35 Jahre				7	7	5	5	5
Männl. Alter: 36-45 Jahre				15	14	14	15	12
Männl. Alter: 46-55 Jahre				11	10	12	16	18
Männl. Alter: 56 bis zur Pension				8	10	9	9	9

Tabelle 7: Neu eingestellte Beschäftigte nach Geschlecht und Arbeitszeit in absoluten Zahlen, 2017-2022 (Quelle 2)

Insgesamt neu eingestellte Beschäftigte	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Weibl. neu: Insgesamt		27	22	22	49	54
Weibl. neu: Vollzeit		7	9	5	26	30
Weibl. neu: Teilzeit		20	13	17	23	24
Männl. neu: Insgesamt		27	36	21	72	68
Männl. neu: Vollzeit		16	18	6	55	36
Männl. neu: Teilzeit		11	18	15	17	32
Neu eingestellte wissenschaftlich Beschäftigte	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Weibl. neu: Insgesamt	18	18	16	17	15	24
Weibl. neu: Vollzeit	8	4	8	5	3	6
Weibl. neu: Teilzeit	6	14	8	12	12	18
Männl. neu: Insgesamt	33	24	31	17	34	41
Männl. neu: Vollzeit	9	14	16	3	14	13
Männl. neu: Teilzeit	12	10	15	14	20	28
Neu eingestellte nicht-wissenschaftlich Beschäftigte	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Weibl. neu: Insgesamt		9	6	5	34	30
Weibl. neu: Vollzeit		3	1	0	23	24
Weibl. neu: Teilzeit		6	5	5	11	6
Männl. neu: Insgesamt		3	5	4	38	27
Männl. neu: Vollzeit		2	2	3	35	23
Männl. neu: Teilzeit		1	3	1	3	4

Anmerkung: Aufgrund der Angleichung an die Gleichstellungserhebung werden 2021 auch Werkverträge, freie Dienstverträge und Praktika bei den neu eingestellten Beschäftigten mit erhoben.

Tabelle 8: Beschäftigte in Karenz, Elternteilzeit und Papawochen nach Geschlecht in absoluten Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1), 2017-2022 (Quelle 2)

Insgesamt Beschäftigte in Karenz und Elternteilzeit nach Geschlecht	**2013**	**2015**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Elternteilzeit: Männer				6	7	6	5	3
Elternteilzeit: Frauen				22	26	28	22	22
Elternteilzeit: Insgesamt				28	33	34	27	25
Karenz: Männer				0	0	0	1	1
Karenz: Frauen				10	14	13	14	11
Karenz: Insgesamt				10	14	13	15	12
Papawochen				7	6	6	10	8
Wissenschaftlich Beschäftigte in Karenz und Elternteilzeit nach Geschlecht	**2013**	**2015**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Elternteilzeit: Männer	9	11	9	6	7	6	5	3
Elternteilzeit: Frauen	9	11	13	13	17	20	16	17
Elternteilzeit: Insgesamt	18	22	22	19	24	26	21	20
Karenz: Männer	3	1	0	0	0	0	1	1
Karenz: Frauen	6	4	6	10	9	8	11	7
Karenz: Insgesamt	9	5	6	10	9	8	12	8
Papawochen				6	5	5	8	7
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte in Karenz und Elternteilzeit nach Geschlecht	**2013**	**2015**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Elternteilzeit: Männer				0	0	0	0	0
Elternteilzeit: Frauen				9	9	8	6	5
Elternteilzeit: Insgesamt				9	9	8	6	5
Karenz: Männer				0	0	0	0	0
Karenz: Frauen				0	5	5	3	4
Karenz: Insgesamt				0	5	5	3	4
Papawochen				1	1	1	2	1

Tabelle 9: Einkommen (brutto pro Monat, Vollzeitäquivalente) nach Geschlecht und Bereich in absoluten Zahlen, 2018-2022 (Quelle 2)

Insgesamt nach Geschlecht	2018	2019	2020	2021	2022
Weibl. Einkommen: weniger als 2000€	11	7	3	10	9
Weibl. Einkommen: 2001-3000€	53	43	47	45	35
Weibl. Einkommen: 3001-4000€	75	79	80	78	78
Weibl. Einkommen 4001-5000€	26	31	37	34	43
Weibl. Einkommen über 5000€	10	15	19	22	25
Männl. Einkommen: weniger als 2000€	4	5	4	8	13
Männl. Einkommen: 2001-3000€	34	30	31	27	31
Männl. Einkommen: 3001-4000€	93	94	87	81	77
Männl. Einkommen 4001-5000€	74	80	84	86	76
Männl. Einkommen über 5000€	71	85	91	98	119
Einkommen wissenschaftlich Beschäftigter nach Geschlecht	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Weibl. Einkommen: weniger als 2000€	1	1	1	4	5
Weibl. Einkommen: 2001-3000€	25	17	20	16	14
Weibl. Einkommen: 3001-4000€	43	46	48	44	43
Weibl. Einkommen 4001-5000€	18	21	27	25	32
Weibl. Einkommen über 5000€	6	9	12	14	15
Männl. Einkommen: weniger als 2000€	0	1	0	3	8
Männl. Einkommen: 2001-3000€	27	22	24	22	25
Männl. Einkommen: 3001-4000€	82	85	79	68	66
Männl. Einkommen 4001-5000€	64	71	73	77	69
Männl. Einkommen über 5000€	59	70	76	80	98
Einkommen nicht-wissenschaftlich Beschäftigter nach Geschlecht	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Weibl. Einkommen: weniger als 2000€	10	6	2	6	4
Weibl. Einkommen: 2001-3000€	28	26	27	29	21
Weibl. Einkommen: 3001-4000€	32	33	32	34	35
Weibl. Einkommen 4001-5000€	8	10	10	9	11
Weibl. Einkommen über 5000€	4	6	7	8	10
Männl. Einkommen: weniger als 2000€	4	4	4	5	5
Männl. Einkommen: 2001-3000€	7	8	7	5	6
Männl. Einkommen: 3001-4000€	11	9	8	13	11
Männl. Einkommen 4001-5000€	10	9	11	9	7
Männl. Einkommen über 5000€	12	15	15	18	21

Tabelle 10: Beschäftigte nach Geschlecht und Nationalität in absoluten Zahlen, 2015 (Quelle 1), 2017-2022 (Quelle 2)

Insgesamt Beschäftigte nach Geschlecht und Nationalität	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Insgesamt Nicht-Österreicherinnen (inkl. CH, GB)	24		24	20	23	22	26
Insgesamt Nicht-Österreicher (inkl. CH, GB)	45		45	46	47	54	55
Frauen: Deutschland	7		7	5	5	5	8
Frauen: Übrige EU-Länder	12		12	10	11	12	13
Frauen: Übriges Osteuropa (inkl. RU)	3		3	3	4	2	3
Frauen: Asien (inkl. TR)	2		2	2	3	2	1
Frauen: Amerika (N+S)	0		0	0		0	0
Männer: Deutschland	21		21	23	23	25	26
Männer: Übrige EU-Länder	17		17	16	17	14	11
Männer: Übriges Osteuropa (inkl. RU)	3		3	1	1	1	4
Männer: Asien (inkl. TR)	4		4	5	6	8	10
Männer: Amerika (N+S)	0		0			1	1
Männer: Afrika				1		0	0
Wissenschaftlich Beschäftigte nach Geschlecht und Nationalität	**2015**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Insgesamt Nicht-Österreicherinnen (inkl. CH, GB)	8	16	18	16	19	17	22
Insgesamt Nicht-Österreicher (inkl. CH, GB)	28	38	42	43	43	48	51
Frauen: Deutschland	3	7	6	5	5	5	7
Frauen: Übrige EU-Länder	4	7	8	7	8	7	10
Frauen: Übriges Osteuropa	0	2	2	2	3	2	3
Frauen: Asien (inkl. TR)	0	0	2	2	3	2	1
Frauen: Amerika (N+S)	1	0	0	0	0	0	0
Männer: Deutschland	13	19	21	22	22	24	26
Männer: Übrige EU-Länder	10	14	15	14	14	12	10
Männer: Übriges Osteuropa (inkl. RU)	2	2	2	1	1	2	3
Männer: Asien (inkl. TR)	3	3	4	5	6	7	9
Männer: Amerika (N+S)	0	0	0		0	1	1
Männer: Afrika				1	0	0	0
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte nach Geschlecht und Nationalität	**2015**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Insgesamt Nicht-Österreicherinnen (inkl. CH, GB)			6	4	4	5	4
Insgesamt Nicht-Österreicher (inkl. CH, GB)			3	3	4	6	4
Frauen: Deutschland			1	0	0	0	1
Frauen: Übrige EU-Länder			4	3	3	5	3
Frauen: Übriges Osteuropa (inkl. RU)			1	1	1	0	0
Frauen: Asien (inkl. TR)			0	0	0	0	0
Frauen: Amerika (N+S)			0	0	0	0	0
Männer: Deutschland			0	1	1	1	0
Männer: Übrige EU-Länder			2	2	3	2	1
Männer: Übriges Osteuropa (inkl. RU)			1	0	0	1	1
Männer: Asien (inkl. TR)			0	0	0	1	1
Männer: Amerika (N+S)			0	0	0	0	0
Männer: Afrika				0	0	0	0

Tabelle 11: Anstellungen im Zuge von Diplomarbeiten, Masterarbeiten und Dissertationen nach Geschlecht in absoluten Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1), 2017-2022 (Quelle 2)

Anstellungen im Zuge von Diplomarbeiten, Masterarbeiten und Dissertationen nach Geschlecht	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Weibl. Anstellungsverhältnis: Diplomarbeiten, Masterabreiten und Dissertationen	2	4	1	3	6	5	5	6
Männl. Anstellungsverhältnis: Diplomarbeiten, Masterarbeiten und Dissertationen	6	5	10	7	9	9	3	10

6 Abbildungsverzeichnis zum Diversitäts-Monitoring Bericht 2022

Abbildung 1: Frauenanteil nach Bereich (2015-2022) 5
Abbildung 2: Teilzeitquote nach Geschlecht und Bereich (2022) 6
Abbildung 3: Anteil in den verschiedenen Arbeitszeitgruppen nach Geschlecht und Bereich (2022) 7
Abbildung 4: Frauenanteil in verschiedenen Führungsebenen (2013-2022) 8
Abbildung 5: Frauenanteil in verschiedenen Gremien (2013-2022) 9
Abbildung 6: Forschungs- und Kompetenzgruppen nach Geschlecht der Leitung in absoluten Häufigkeiten (2017-2022) 9
Abbildung 7: Frauenanteil bei Projektleitungen (nach Budget) (2021&2022) 10
Abbildung 8: Anteil befristete Beschäftigte nach Geschlecht und Bereich (2020-2022) 12
Abbildung 9: Frauenanteil unter befristet und unbefristet Beschäftigten nach Bereich (2013-2022) 12
Abbildung 10: Anteil in den verschiedenen Altersstufen nach Geschlecht und Bereich (2022) 13
Abbildung 11: Anteil unter neu eingestellten Beschäftigten, sowie neu eingestellten Beschäftigten in Teilzeit nach Geschlecht und Bereich (2022) 15
Abbildung 12: Teilzeitquote unter neu eingestellten Beschäftigten nach Geschlecht und Bereich (2018-2022) 15
Abbildung 13: Frauenanteil bei der Inanspruchnahme von Elternteilzeit (Stichtag) und Karenz (Gesamtjahr) nach Bereich (2013-2022) 16
Abbildung 14: Inanspruchnahme von Papawochen in absoluten Häufigkeiten (2018-2022) 16
Abbildung 15: Frauenanteil in den jeweiligen Einkommensgruppen nach Bereich (2022) (brutto pro Monat, Vollzeitäquivalente; Angabe Frauenanteil unter den insgesamt Beschäftigten zur Orientierung) 18
Abbildung 16: Einkommensgruppen nach Geschlecht und Bereich (2022) (brutto pro Monat, Vollzeitäquivalente) 18
Abbildung 17: Anteil der Nicht-Österreicher*innen nach Geschlecht und Bereich (2015-2022) 19
Abbildung 18: Nicht-Österreicher*innen nach Nationalität und Bereich (2022) 20
Abbildung 19: Anstellungsverhältnisse im Zuge von Diplomarbeiten, Masterarbeiten und Dissertationen nach Geschlecht (2013-2022) 20

7 Tabellenverzeichnis zum Diversitäts-Monitoring Bericht 2022

Tabelle 1: Gesamtbeschäftigte nach Beschäftigungsbereich und Geschlecht in absoluten Zahlen 2015-2022 (Quelle 2) 23

Tabelle 2: Beschäftigte nach Geschlecht und Arbeitszeit in absoluten Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1), 2017-2022 (Quelle 2) 23

Tabelle 3: Führungspositionen nach Geschlecht in absoluten Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1), 2017-2022 (Quelle 2) 24

Tabelle 4: Gremien nach Geschlecht 2013-2022 (Quelle 2 auf Basis der Geschäftsberichte) 25

Tabelle 5: Beschäftigte nach Geschlecht und Vertragsart in absoluten Zahlen, 2013 -2015 (Quelle 1), 2017-2022 (Quelle 2) 25

Tabelle 6: Beschäftigte nach Geschlecht und Alter in absoluten Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1), 2017-2022 (Quelle 2) 26

Tabelle 7: Neu eingestellte Beschäftigte nach Geschlecht und Arbeitszeit in absoluten Zahlen, 2017-2022 (Quelle 2) 27

Tabelle 8: Beschäftigte in Karenz, Elternteilzeit und Papawochen nach Geschlecht in absoluten Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1), 2017-2022 (Quelle 2) 28

Tabelle 9: Einkommen (brutto pro Monat, Vollzeitäquivalente) nach Geschlecht und Bereich in absoluten Zahlen, 2018-2022 (Quelle 2) 29

Tabelle 10: Beschäftigte nach Geschlecht und Nationalität in absoluten Zahlen, 2015 (Quelle 1), 2017-2022 (Quelle 2) 30

Tabelle 11: Anstellungen im Zuge von Diplomarbeiten, Masterarbeiten und Dissertationen nach Geschlecht in absoluten Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1), 2017-2022 (Quelle 2) 31

Teil B: JR Gender Equality Plan 2022-2027

Bericht zu Umsetzung und Monitoring 2022

Kontakt:

diversity@joanneum.at

Ansprechperson:

Claudia Winkler

März 2024

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 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 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 Stabsfunktionen, 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 großer Stabsfunktionen, Forschungsgruppenleitungen und andere Personen mit formeller Führungsfunktion), stellt ein zentrales Element zur Implementierung und Unterstützung der Aktivitäten des JR-GEP dar. Die JR-GEP Task Force unterstützt die effektive Steuerung der zielgerichteten Implementierung des JR-GEP.

2 Umsetzung der Maßnahmen des JR-GEP 2022-2027

Die nachfolgende Übersicht dient zur Information über den Umsetzungsstand der einzelnen Maßnahmen des JR-GEP, die für einzelne Jahre oder für eine längerfristige Umsetzung geplant sind.

In der Aufstellung werden für die Maßnahmen Kurztitel verwendet. Für die Langtitel der Maßnahmen siehe *JR Gender Equality Plan 2022-2027 (JR-GEP)*.

Maßnahmen nach Interventionsfeldern	Status
I. Organisationskultur und Work-Life-Balance	
2022/I.a Verankerung Telearbeit in Betriebsvereinbarung	abgeschlossen
2022/I.b Formalisierung Karenzmanagement	in Bearbeitung
2022/I.c Steigerung Awareness durch Trainings	in laufender Umsetzung
2022/I.d Querschnitt in Strategiedokumenten	abgeschlossen
2022/I.e Überarbeitung Leitfaden gender-sensible Sprache	abgeschlossen
2022/I.f Begleitende Kommunikation	in laufender Umsetzung
2023/I.a Awareness-Training Abwesenheiten und Re-Boarding	in Vorbereitung
2023/I.b Gender-/Diversity-Kompetenz im JR-Schulungskatalogs (Querschnitt und explizite Inhalte)	in Bearbeitung
2023/I.c Zweisprachige Aussendung in Deutsch und Englisch als Standard für Informationsaussendungen	in laufender Umsetzung
2023/I.d Englische Version des JR Gender Equality Plan	abgeschlossen
2023/I.e Erstellung eines Leitfadens zu Barrierefreiheit im Projektberichtswesen, auf Webseiten und auf Social Media	in Bearbeitung
2023/I.f Erstellung eines JR-Sprachleitfadens für geschlechtergerechte und inklusive Kommunikation für den englischen Sprachgebrauch	in Bearbeitung

II. Gleichstellung bei Rekrutierung und Karriereverlauf	
2022/II.a Evaluierung Nutzung Rekrutierungsleitfaden	in Bearbeitung
2022/II.b Lebensrealitäten und Karriereplanung	in Bearbeitung
2022/II.c Erweiterung Diversitäts-Monitoring um Projektleitung nach Geschlecht	abgeschlossen
2022/II.d Vorbereitung JR-Mentoring-Programm	abgeschlossen
2022/II.e Öffentlichkeitsarbeit zur Sichtbarkeit von unterrepräsentierten Gruppen	in laufender Umsetzung
2023/II.a Alignment und Formalisierung des JR-Onboardings	in laufender Umsetzung
2023/II.b Einbeziehung Telearbeit in die Entwicklungsgespräche	in Vorbereitung
2023/II.c Neuer Jahrgang JR-Mentoring	in Vorbereitung

III. Diversität in Führung und Entscheidungsfindung	
2022/III.a Sondierung alternative Führungskonzepte	abgeschlossen
2023/III.a Start Reflexion und Weiterentwicklung von Führungskultur	In laufender Umsetzung

IV. Integration von Gender / Diversität in die Forschungsinhalte	
2022/IV.a Vernetzung der Mitarbeiter*innen zu Gender-/Diversitäts-Themen in der Forschung	in laufender Umsetzung
2023/IV.a Trainings zu Gender/Diversität in Forschungsinhalten/-anträgen	in laufender Umsetzung

V. Vorbeugung geschlechtsspezifischer Gewalt und geschlechtsbezogener Diskriminierung	
2022/V.a Informationsaufbereitung zur Vorbeugung geschlechtsspezifischer Diskriminierung	in laufender Umsetzung
2023/V.a Awareness-Trainings zur Vorbeugung geschlechtsspezifischer Diskriminierung	in laufender Umsetzung

VI. Effektive Implementierung des JR-GEP	
2022/VI.a Klare Steuerungsprozesse und -strukturen	abgeschlossen
2022/VI.b JR-GEP Monitoring	in laufender Umsetzung
2022/VI.c Erarbeitung Arbeitsplan 2023	abgeschlossen
2023/VI.a Ausformulierung Diversitäts-Aktivitäten (Zuständigkeiten und Prozesse)	in Bearbeitung
2023/VI.b Durchführung JR-GEP Monitoring	in laufender Umsetzung

3 Indikatoren-basiertes Monitoring des JR-GEP 2022-2027

Zweck des JR-GEP Monitorings ist es, gemeinsam mit dem Diversitäts-Monitoring die Überprüfung der Ziele des JR-GEP zu ermöglichen und allfällige nötige Schritte und Maßnahmen auf dem Weg zur Zielerreichung zu unterstützen. Die Ergebnisse des Monitorings werden in der JR-GEP Task Force vorgestellt und hinsichtlich allfälliger daraus abzuleitender Aktivitäten besprochen. Die gewählten Indikatoren beziehen sich auf die Ebene der JR-GEP Umsetzungsziele und umfassen Kontextindikatoren, Outputindikatoren und Ergebnisindikatoren. Es werden quantitative sowie auch qualitative Indikatoren für das Monitoring herangezogen:

JR-GEP Umsetzungsziel	Indikator	Messbare Ziele
[1] Neue Perspektiven für Forschung / Innovation eröffnen	Partizipation im Rahmen des JR Netzwerkes „Gender Dimension“	Jede Forschungs-/Kompetenzgruppe ist zumindest ein Mal bei der Netzwerkveranstaltung vertreten
	Forschungsprojekte mit Gender-/Diversitätsbezug	Erhöhung des Anteils an den gesamten Projekten
	Wissenschaftliche Publikationen der JR mit Gender-/Diversitätsbezug	Erhöhung des Anteils an den gesamten Publikationen
[2] Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Nutzung von Telearbeit	Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Erhebung mittels Befragung, Bewertung mittels Skala)
	Beschäftigte in Elternteilzeit	
	Beschäftigte in Elternkarenz	
	Inanspruchnahme von Pflegefreistellung	
[3] Erhöhung der Awareness in Bezug auf Inklusion in allen Bereichen der JR	Mitarbeiter*innen/Führungskräfte, die thematische Trainings absolviert haben	Steigerung Anteil Belegschaft, der thematische Trainings absolviert hat
[4] Angebot an Karrierepfaden attraktivieren	Anteil von Frauen an Belegschaft je Beschäftigungsebene	Steigerung des Frauenanteils bei Senior Scientists und Principal Scientists über alle Institute (Fachkarriere)
[5] Gezielte Förderung der Karrieren von Frauen als unterrepräsentierte Gruppe		Steigerung des Frauenanteils in Management-Positionen (Managementkarriere)
[6] Förderung der Voraussetzungen zur Verbesserung der Diversität in Führungspositionen	Glass Ceiling Index	Verbesserung des Glass Ceiling Index (Führungsebene insgesamt) im Sinne einer ausgewogeneren Gender-Balance
[7] Vorbeugung geschlechtsbezogener Diskriminierung nachhaltig stärken	Mitarbeiter*innen/Führungskräfte, die thematische Trainings absolviert haben	Steigerung Anteil Belegschaft, der thematische Trainings absolviert hat
	Auftreten von und Umgang mit Diskriminierung	(deskriptiv)
[8] Nachhaltige Implementierung des JR-GEP	Nachhaltige Implementierung des JR-GEP	Strukturen wurden umgesetzt (deskriptiv)

Um die Entwicklung der genannten Indikatoren parallel zur Umsetzung des JR-GEP zu betrachten werden Daten ab kurz vor bzw. mit Inkrafttreten des JR-GEP gemonitort. Da der JR-GEP jedes Jahr auf Basis aktueller Entwicklungen und Bedarfe erweitert wird, unterliegen ggf. auch manche Indikatoren einer Anpassung, um bspw. Im Falle zusätzlicher Maßnahmen entsprechende Kennzahlen zu erheben.

3.1. PARTIZIPATION IM RAHMEN DES JR NETZWERKES „GENDER DIMENSION“

Im Rahmen des JR-GEP wurde das interne Netzwerk „Gender Dimensions“ gestartet, mit den Ziel der Förderung des Austauschs und der Vernetzung der JR-Mitarbeiter*innen, die zu Gender-/Diversitäts-Themen forschen bzw. genderspezifische Aspekte in Forschungsprojekten berücksichtigen (möchten), um Synergien zu nutzen, Kompetenzen zu erweitern und die Forschungsarbeit weiterzuentwickeln. Gleichzeitig wird ein Multiplikator-Effekt angestrebt, indem die Netzwerk-Teilnehmer*innen das Thema in weiterer Folge in die eigenen Forschungsgruppen (FG) / Kompetenzgruppen (KG) bzw. Institute tragen und damit auch andere Kolleg*innen erreicht werden können.

2022 fanden zwei Netzwerktreffen statt, bei denen in Summe neun unterschiedliche Forschungs- bzw. Kompetenzgruppen vertreten waren.

Tabelle 1: Partizipation im Rahmen des Netzwerkes „Gender Dimension“

	Anzahl FG/KG je Institut (per 31.12.2022)	Anzahl erreichte FG/KG (per 31.12.2022)	Anteil erreichte FG/KG (per 31.12.2022)	Anzahl Beschäftigte (per 31.12.2022)
COREMED	1	0	0%	13
DIGITAL	6	3	50%	136
HEALTH	4	1	25%	73
LIFE	4	1	25%	38
MATERIALS	5	2	40%	110
POLICIES	3	2	67%	35
ROBOTICS	3	0	0%	20
gesamt	**26**	**9**	**35%**	**425**

Quelle: Interne Erhebung

3.2. FORSCHUNGSPROJEKTE MIT GENDER-/DIVERSITÄTSBEZUG

Für das Monitoring der Forschungsprojekte der JR mit Gender-/Diversitätsbezug wurde die interne Projektdatenbank der JR nach Einträgen relevanter Projekte ausgewertet: i.e. Projekte mit Diversitäts-Thema als Forschungsfrage, als Teil der Forschungsfrage, oder mit Darstellung der Ergebnisse nach unterschiedliche, diversitätsrelevanten Aspekten/Gruppen. Dabei wurden zunächst die Programmlinien der Projekte sowie die eingetragenen übergreifenden Themen nach relevanten Begriffen analysiert. Anschließend wurden die vermerkten Schlagwörter je Projekt einem Screening unterzogen und so weitere relevante Projekte identifiziert. Die Schlagwortsuche basiert auf den zugehörigen Begriffen der inneren und äußeren Diversität des Konzeptes der “4 Layers of Diversity” nach Gardenswartz & Rowe. Diese umfassen u.a. Alter, Geschlecht, Herkunft, Behinderung etc. Das Screening wurde auf Deutsch und Englisch durchgeführt. Einträge, für die die Schlagwortsuche keine Ergebnisse geliefert hat, wurden mittels Stichprobe analysiert. Die Ergebnisse sind in der nachfolgenden Tabelle angeführt.

Durch die Auswertung wurde deutlich, dass für eine aussagekräftigere Datenbasis eine technische Verbesserung der Aufzeichnungsmethode relevanter Projekte umgesetzt werden soll, um thematisch relevante Projekte besser und vor allem automatisiert erheben zu können. Die Messung der Zielerreichung für diesen Indikator soll dann auf Basis der neuen Auswertung vorgenommen werden.

Tabelle 2: Forschungsprojekte der JR mit Gender-/Diversitätsbezug

	2020	2021	2022
thematisch relevante Projekte	16	21	18
Anteil	4%	5%	4%

Quelle: Interne Erhebung; Projekte nach Jahr Projektstart/Bewilligung

3.3. WISSENSCHAFTLICHE PUBLIKATIONEN DER JR MIT GENDER-/DIVERSITÄTSBEZUG

Für das Monitoring der wissenschaftlichen Publikationen der JR mit Gender-/Diversitätsbezug wurde die interne Publikationsdatenbank der Forschungseinheiten nach Einträgen relevanter Publikationen ausgewertet: i.e. Publikationen mit Diversitäts-Thema als Forschungsfrage, als Teil der Forschungsfrage, oder mit Darstellung der Ergebnisse nach unterschiedliche, diversitätsrelevanten Aspekten/Gruppen. Dabei wurden zunächst mittels Schlagwort-Suche relevante Publikationen identifiziert. Die Schlagwortsuche basiert auf den zugehörigen Begriffen der inneren und äußeren Diversität des Konzeptes der "4 Layers of Diversity" nach Gardenswartz & Rowe. Diese umfassen u.a. Alter, Geschlecht, Herkunft, Behinderung etc. Das Screening wurde auf Deutsch und Englisch durchgeführt. Wenn anhand der Schlagwort-Suche die Relevanz eines Titels nicht klar festgestellt werden konnte, wurde die Relevanz anhand des Volltextes verifiziert. Einträge, für die die Schlagwortsuche keine Ergebnisse geliefert hat, wurden mittels Stichprobe analysiert. Die Ergebnisse sind in der nachfolgenden Tabelle angeführt.

Durch die Auswertung wurde deutlich, dass für eine aussagekräftigere Datenbasis eine technische Verbesserung der Aufzeichnungsmethode relevanter Publikationen umgesetzt werden soll, um thematisch relevante Projekte besser und vor allem automatisiert erheben zu können. Die Messung der Zielerreichung für diesen Indikator soll dann auf Basis der neuen Auswertung vorgenommen werden.

Tabelle 3: Wissenschaftliche Publikationen der JR mit Gender-/Diversitätsbezug

	2020	2021	2022
gesamt	171	248	195
thematisch relevante Publikationen	11	18	16
Anteil	**8%**	**9%**	**9%**

Quelle: Interne Erhebung

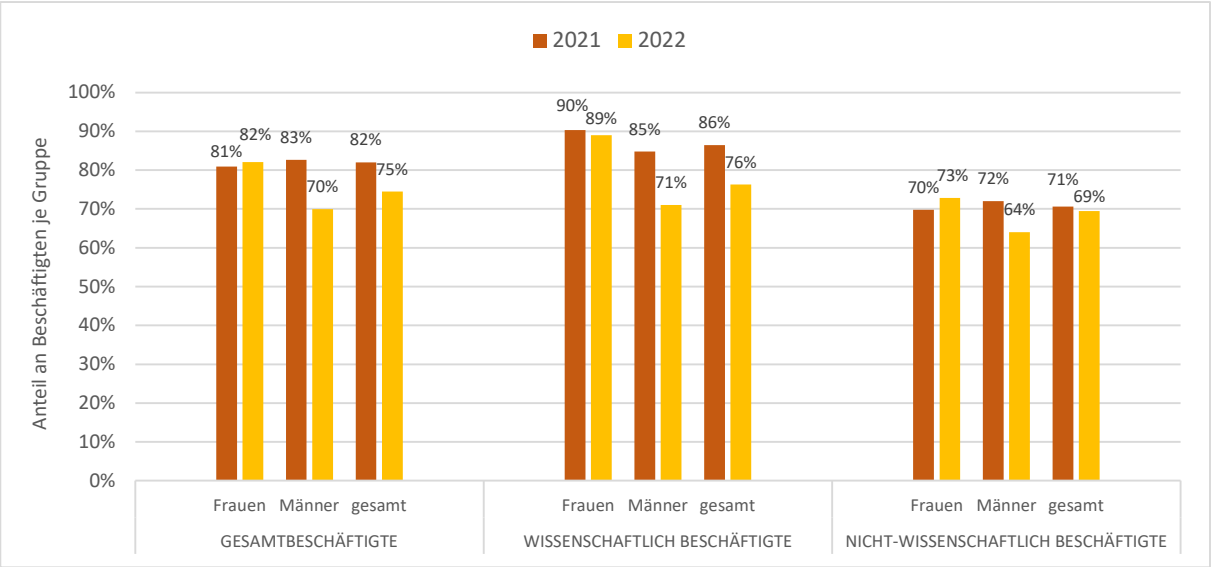
3.4. NUTZUNG VON TELEARBEIT

Die geltende Betriebsvereinbarung in Bezug auf Telearbeit trat als eine der ersten Maßnahmen des JR-GEP im Rahmen des Umsetzungsziels „Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben" Mitte 2022 in Kraft. Davor war die Inanspruchnahme von Telearbeit mittels Individualvereinbarung geregelt. Die Nutzung von Telearbeit hat sich in der JR – wie auch in vielen anderen Unternehmen – mit dem Jahr 2020 Covid-bedingt stark verändert. Aufgrund der organisatorischen Umstellungen liegen Daten zur Telearbeit seit 2021 in der für das Monitoring benötigten Form vor. Die nachfolgenden Abbildungen zeigen die Inanspruchnahme von Telearbeit in der JR. Die Auswertung umfasst alle Personen, die im jeweiligen Jahr Telearbeit in Anspruch genommen haben, wobei ausschließlich ganze Tage gezählt werden (ausschließlich ganze Tage von steuerlicher Relevanz, weshalb sich die Aufzeichnungen auf ganze Tage beschränken).

Zwischen 2021 und 2022 kam es insgesamt zu einem Rückgang bei der Inanspruchnahme von Telearbeit (-7 Prozentpunkte, s. *Abbildung 1*). Dieser ist vor allem auf den Rückgang der Telearbeit bei den männlichen

Beschäftigten zurückzuführen (-13 Prozentpunkte bei den Gesamtbeschäftigten). Der Anteil der weiblichen Beschäftigten blieb hingegen insgesamt bzw. bei wissenschaftlichen weiblichen Beschäftigten weitgehend konstant, wobei bei den nicht-wissenschaftlichen weiblichen Beschäftigten ein Anstieg verzeichnet wurde (+3 Prozentpunkte). Wissenschaftlich Beschäftigte nehmen öfter Telearbeit in Anspruch als nicht-wissenschaftlich Beschäftigte, was u.a. mit der Ortsgebundenheit mancher nicht-wissenschaftlich eingestufter Tätigkeitbereiche zusammenhängt (z.B. Office Management).

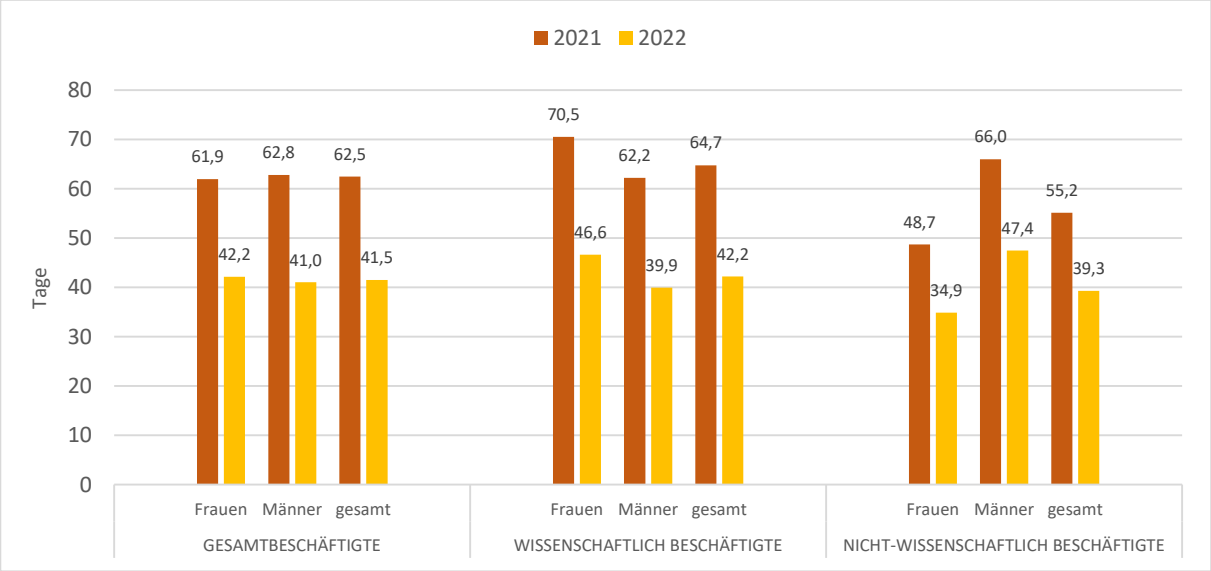
Abbildung 1: Anteil der Beschäftigten nach Geschlecht und Beschäftigungsbereich , die Telearbeit in Anspruch genommen haben



Anmerkung: Es kommt in dieser und den folgenden Abbildungen teilweise zu unterschiedlich langen Balken bei gleicher Prozentzahl aufgrund von Rundungen der Nachkommastellen.
Lesart: 81% der insgesamt beschäftigten Frauen haben im Jahr 2021 Telearbeit in Anspruch genommen.

Die durchschnittliche Anzahl an Telearbeitstagen ist von 2021 auf 2022 in beiden Beschäftigungsbereichen und bei beiden Geschlechtern deutlich zurückgegangen (s. *Abbildung 2*), was vor allem auf die Beendigung Covid-bedingten Beschränkungen nach 2021 zurückzuführen sein dürfte. Während im wissenschaftlichen Bereich die Anzahl der durchschnittlichen Telearbeitstage bei den weiblichen Beschäftigten höher liegt, ist es bei den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten umgekehrt. Bezogen auf die Gesamtbelegschaft gleicht sich dieser Unterschied beinahe vollständig aus.

Abbildung 2: Durchschnittliche Anzahl Telearbeitstage pro Jahr bei Inanspruchnahme, nach Geschlecht und Beschäftigungsbereich

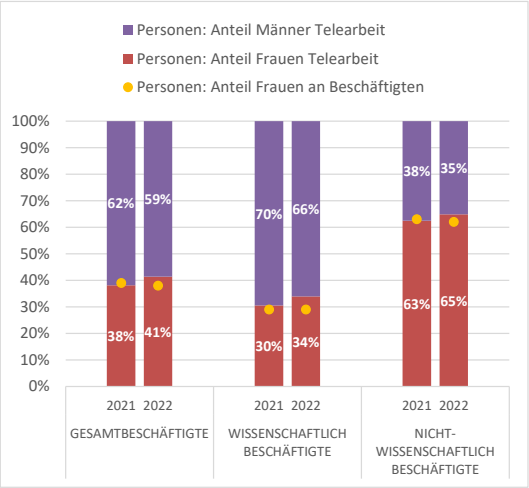


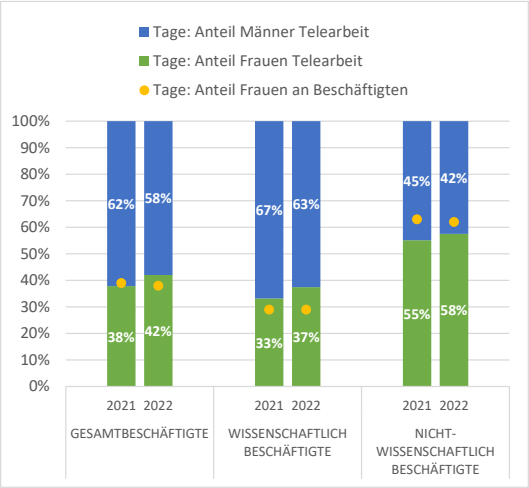
Anmerkung: Grundgesamtheit sind jene Beschäftigten, die im jeweiligen Jahr Telearbeit in Anspruch genommen haben. Beschäftigte, die keine Telearbeit in Anspruch genommen haben, werden für die Berechnung des Durchschnittes nicht mitgezählt.
Lesart: Bezogen auf die Gesamtbeschäftigten, die 2021 Telearbeit b haben, verzeichneten Frauen durchschnittlich 61,9 Telearbeitstage.

Der Männer- und Frauenanteil bezogen auf die allgemeine Inanspruchnahme von Telearbeit entspricht im Wesentlichen dem Männer- und Frauenanteil unter den Beschäftigten je Beschäftigungsbereich (s. *Abbildung 3, links*). Im Jahr 2022 ist eine Verlagerung zu erkennen, wobei der Frauenanteil bei der Inanspruchnahme von Telearbeit höher liegt als der Frauenanteil unter den Beschäftigten je Beschäftigungsbereich (gesamt: 3 Prozentpunkte, wissenschaftlich: 5 Prozentpunkte, nicht-wissenschaftlich: 3 Prozentpunkte).

Bezogen auf die Anzahl der in Anspruch genommenen Telearbeitstage ist ein größerer Unterschied erkennbar (s. *Abbildung 3, rechts*). Während bei den wissenschaftlichen Beschäftigten der Frauenanteil bei den Telearbeitstagen deutlich höher ist als der Frauenanteil unter den Beschäftigten (2021: 4 Prozentpunkte, 2022: 8 Prozentpunkte), ist es bei den nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten umgekehrt (2021: -8 Prozentpunkte, 2022: -4 Prozentpunkte). Demnach entfallen Telearbeitstage im wissenschaftlichen Bereich überproportional auf Frauen und im nicht-wissenschaftlichen Bereich überproportional auf Männer.

Abbildung 3: Frauen- und Männeranteil bei Inanspruchnahme Telearbeit (Personen und Tage), je Beschäftigungsbereich



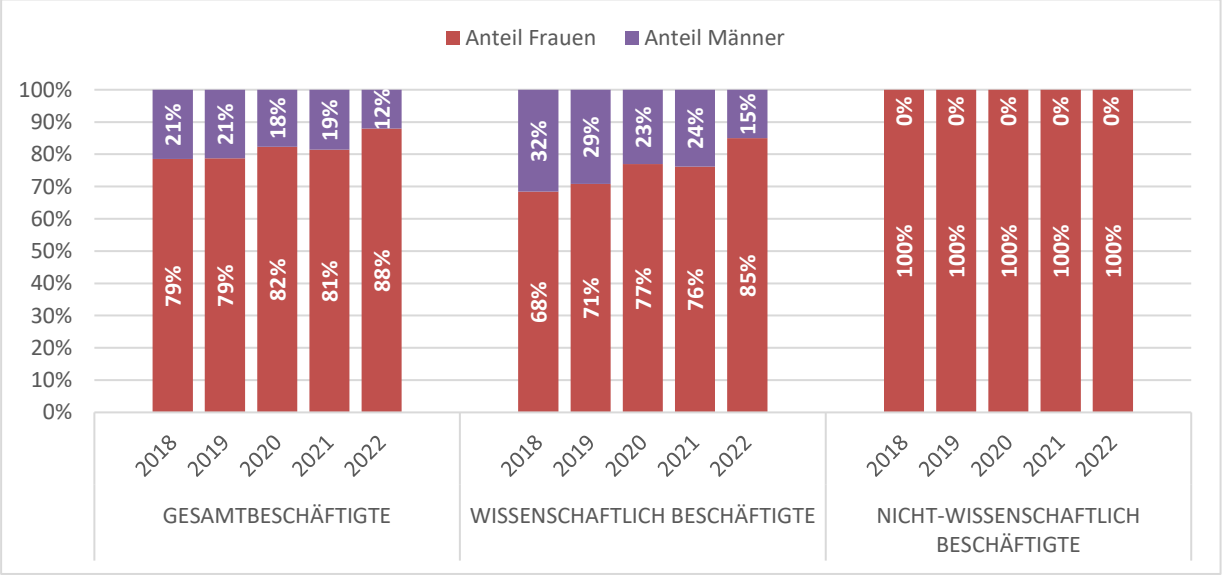


Lesart: Links: 38% der Personen, die 2021 Telearbeit in Anspruch genommen haben, waren Frauen, während der Frauenanteil insgesamt 2021 bei 39% lag. 62% der Personen, die 2021 Telearbeit in Anspruch genommen haben, waren Männer. Rechts: 38% der Telearbeitstage wurden 2021 von Frauen in Anspruch genommen, während der Frauenanteil insgesamt 2021 bei 39% lag. 62% der Telearbeitstage wurden 2021 von Männern in Anspruch genommen.

3.5. BESCHÄFTIGTE IN ELTERNTEILZEIT

Die Inanspruchnahme von Elternteilzeit ist stark frauendominiert, wobei der Anteil an Frauen in Elternteilzeit über die letzten Jahre zugenommen (2018: 79%, 2022: 88%) und der Männeranteil (2018: 21%, 2022: 12%) abgenommen hat (s. *Abbildung 4*). Diese Entwicklung erfolgt im betrachteten Zeitraum gänzlich parallel zur Entwicklung im Bereich der wissenschaftlichen Beschäftigten, da im Bereich der nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten keine Männer in Elternteilzeit sind bzw. waren. Neben dem allgemein vergleichsweise hohen Frauenanteil bei den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten, weisen insbesondere jene Alterskohorten, in denen tendenziell Eltern betreuungspflichtige Kinder vertreten sind (26-35 Jahre und 36-45 Jahre), deutlich mehr Frauen als Männer auf.

Abbildung 4: Frauen- und Männeranteil von Beschäftigten in Elternteilzeit, je Beschäftigungsbereich

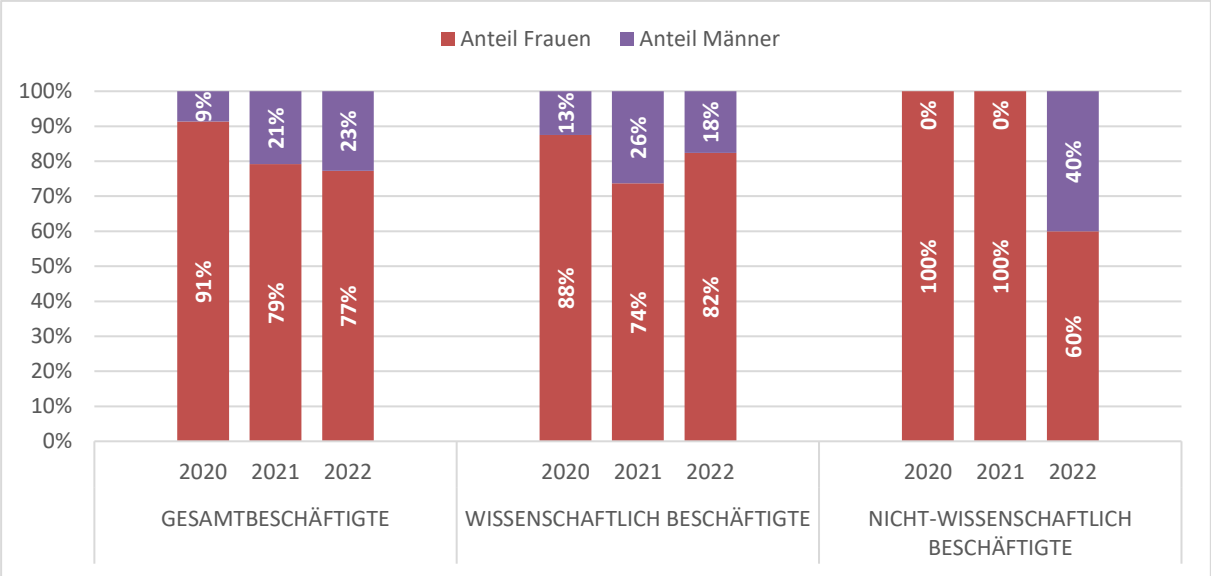


3.6. BESCHÄFTIGTE IN ELTERNKARENZ

Die Inanspruchnahme von Elternkarenz ist ebenso stark frauendominiert (s. *Abbildung 5*, Betrachtung des jeweiligen Gesamtjahres). Über die letzten Jahre kam es insgesamt zu einer Zunahme des Männeranteils. 2020 und 2021 wurde bei den wissenschaftlichen Beschäftigten ein höherer Männeranteil als bei den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten verzeichnet, 2020 war es hingegen umgekehrt. In absoluten Zahlen lag der Männeranteil jedoch in alle Jahren bei den wissenschaftlichen Beschäftigten höher (s. *Tabelle 10* im Anhang de Berichtsteiles).

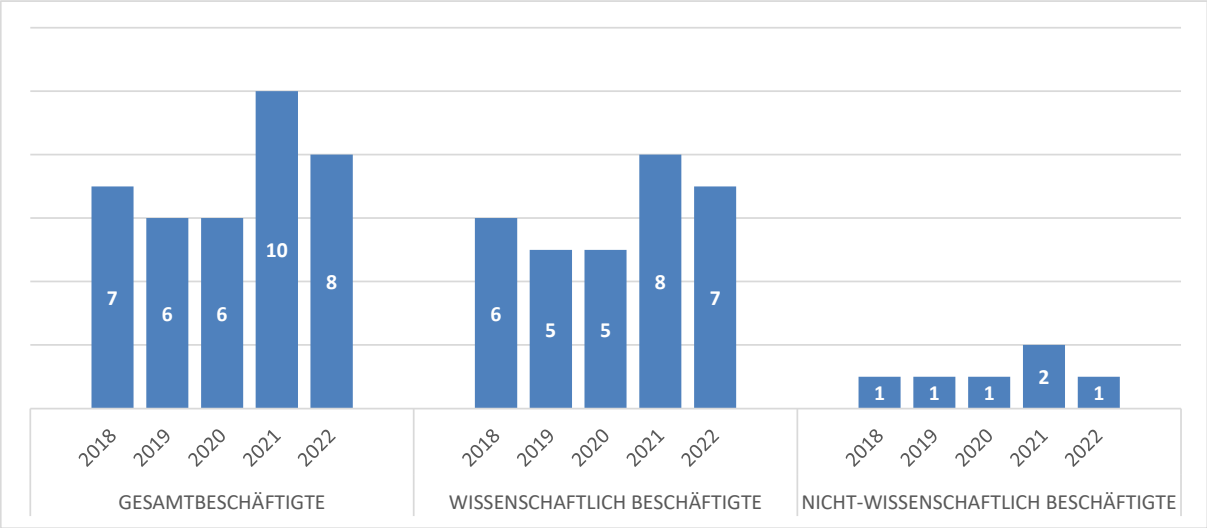
Deutlich häufiger als die Väterkarenz wird das Angebot der Papawochen von Männern in Anspruch genommen (s. *Abbildung 6*).

Abbildung 5: Frauen- und Männeranteil von Beschäftigten in Elternkarenz (Gesamtjahr), je Beschäftigungsbereich



Anmerkung: 2018 war aus dem nicht-wissenschaftlichen Bereich niemand in Elternkarenz.

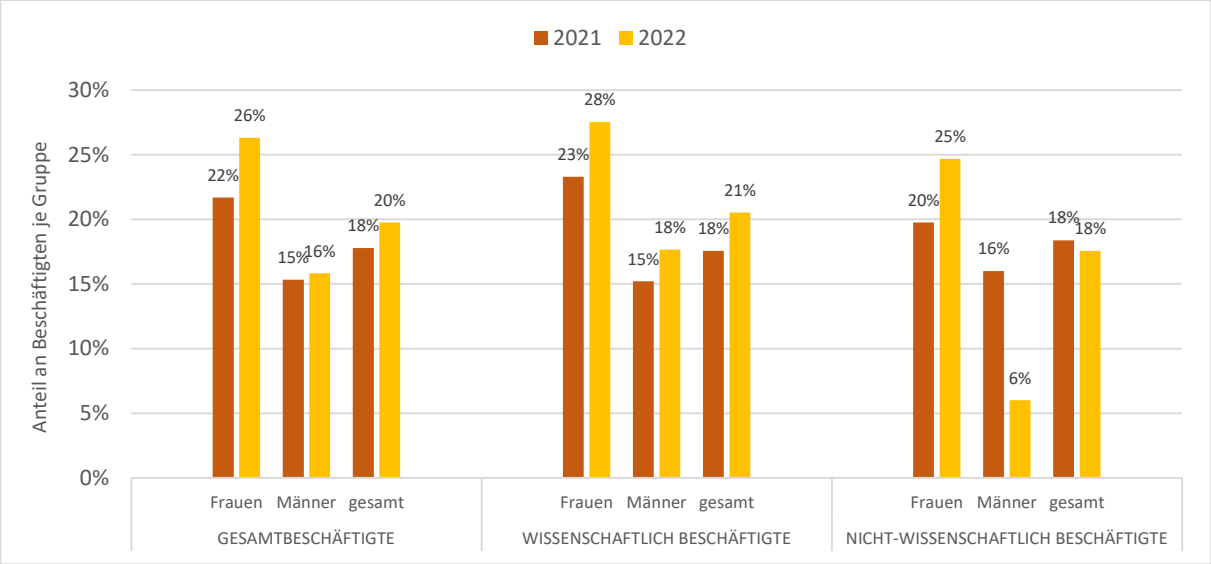
Abbildung 6: Inanspruchnahme von Papawochen, je Beschäftigungsbereich



3.7. INANSPRUCHNAHME VON PFLEGEFREISTELLUNG

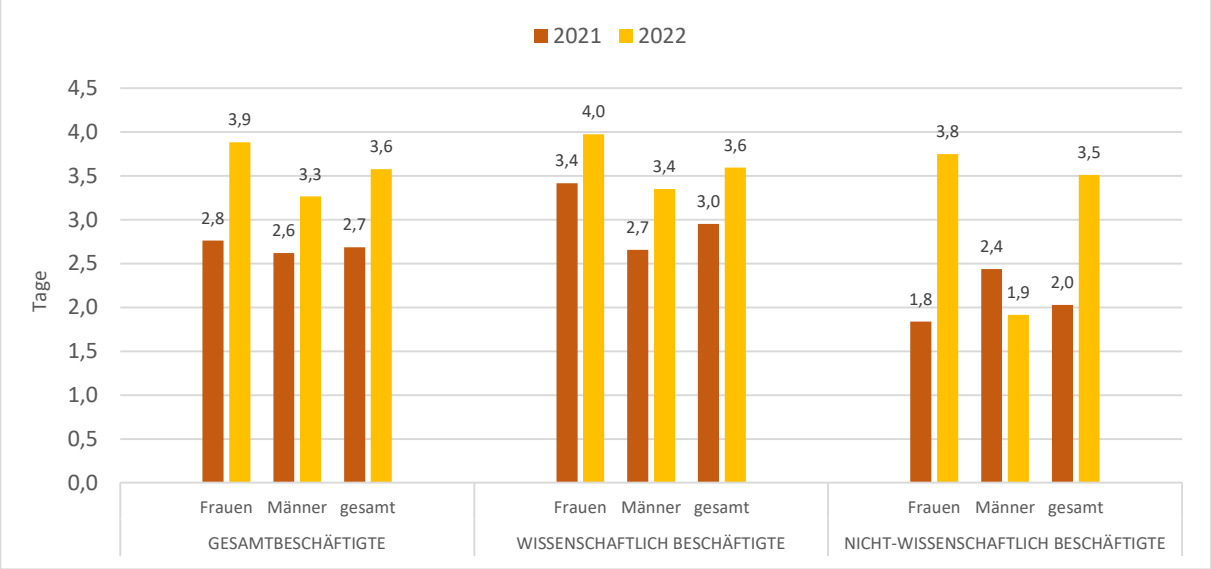
Zwischen 2021 und 2022 kam es insgesamt sowie differenziert nach Geschlecht und Beschäftigungsbereich beinahe in allen Gruppen zu einer Zunahme bei der Inanspruchnahme von Pflegefreistellung(s. *Abbildung 7*). Lediglich bei den männlichen nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten war ein deutlicher Rückgang zu erkennen (-10 Prozentpunkte). Die durchschnittliche Anzahl an Pflegefreistellungstagen ist von 2021 auf 2022 deutlich gestiegen (s. *Abbildung 8*). Lediglich bei den männlichen nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten wurde ein Rückgang verzeichnet.

Abbildung 7: Anteil der Beschäftigten, die Pflegefreistellung in Anspruch genommen haben, nach Geschlecht und Beschäftigungsbereich



Lesart: 22% der insgesamt beschäftigten Frauen haben im Jahr 2021 Pflegefreistellung in Anspruch genommen.

Abbildung 8: Durchschnittliche Anzahl Tage Pflegefreistellung bei Inanspruchnahme, nach Geschlecht und Beschäftigungsbereich

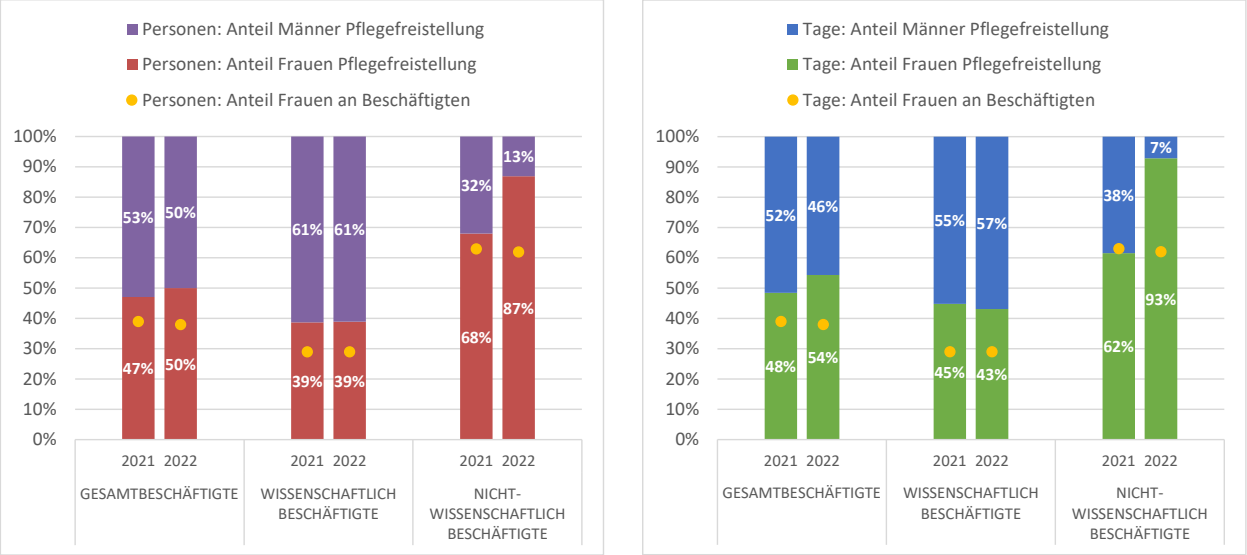


Anmerkung: Grundgesamtheit sind jene Beschäftigten, die im jeweiligen Jahr Pflegefreistellung in Anspruch genommen haben. Beschäftigte, die keine Pflegefreistellung in Anspruch genommen haben, werden für die Berechnung des Durchschnittes nicht mitgezählt.
Lesart: Bezogen auf die Gesamtbeschäftigten, die im Jahr 2021 Pflegefreistellung in Anspruch genommen haben, verzeichneten Frauen durchschnittlich 2,8 Pflegefreistellungstage.

Der Frauenanteil bezogen auf die allgemeine Inanspruchnahme von Pflegefreistellung liegt deutlich höher als der Frauenanteil je Beschäftigungsbereich (s. *Abbildung 9*, links). Während das Geschlechterverhältnis bei der Inanspruchnahme von Pflegefreistellung im wissenschaftlichen Bereich zwischen 2021 und 2022 gleichblieb, stieg der Frauenanteil im nicht-wissenschaftlichen Bereich deutlich an.

Bezogen auf die Anzahl der in Anspruch genommenen Pflegefreistellungstage ist der Frauenanteil beinahe durchgängig noch höher: Mit Ausnahme des Bereiches der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten im Jahr 2021 entfallen Pflegefreistellungstage überproportional auf Frauen.

Abbildung 9: Frauen- und Männeranteil bei Inanspruchnahme Pflegefreistellung (Personen und Tage), je Beschäftigungsbereich



Lesart: Links: 47% der Personen, die 2021 Pflegefreistellung in Anspruch genommen haben, waren Frauen, während die Gesamtbeschäftigung 2021 bei 39% lag. 53% der Personen, die 2021 Pflegefreistellung in Anspruch genommen haben, waren Männer. Rechts: 48% der Pflegefreistellungstage wurden im Jahr 2021 von Frauen in Anspruch genommen, während die Gesamtbeschäftigung 2021 bei 39% lag. 52% der Pflegefreistellungstage wurden im Jahr 2021 von Männern in Anspruch genommen.

3.8. INKLUSION: MITARBEITER*INNEN/FÜHRUNGSKRÄFTE, DIE THEMATISCHE TRAININGS ABSOLVIERT HABEN

Für das Monitoring der Teilnahme an thematischen Trainings wurde die internen Aufzeichnungen zur Seminaren, Schulungen und Workshops, die sich mit diversitätsrelevanten Inhalten als direktem Thema (Diskriminierungsprävention), zusätzlichem Thema (Berücksichtigung von Genderfragen als ein Thema bei der Ausarbeitung von Forschungsanträgen) oder als Querschnitt (Generationen-Thema in Zuge der Lehrlingsausbildung) ausgewertet. Die Ergebnisse sind in der nachfolgenden Tabelle angeführt.

Der näherungsweise Anteil der Belegschaft, die in den letzten Jahren thematische Trainings absolviert haben, war 2020 aufgrund des Schwerpunktes Generations@JR mit 25% vergleichsweise am höchsten. Dieser Schwerpunkt beinhaltete u.a. mehrere Workshops mit Führungskräften, weshalb auch die Anzahl der teilnehmenden Führungskräfte in diesem Jahr vergleichsweise hoch war. 2021 lag der näherungsweise Anteil an der Gesamtbelegschaft bei 19%, 2022 lag er bei 21%. Verglichen mit dem Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft (vgl. dazu auch *Abbildung 1* in Teil A – Diversitäts-Monitoring Bericht), sind Frauen in den thematischen Trainings überproportionalvertreten, wobei das Jahr 2020 aufgrund der Teilnahme vieler – vorwiegend männlicher – Führungskräfte eine Ausnahme darstellt.

Tabelle 4: Teilnahme an diversitätsrelevanten Trainings

	Teilnahmen insgesamt	Anteil Männer	Anteil Frauen	Anteil Führungskräfte	Näherung: Anteil an der Gesamtbelegschaft
2020	123	67%	33%	34%	25%
2021	95	56%	44%	2%	19%
2022	106	51%	49%	7%	21%

Anmerkung: Doppelzählungen (Teilnahme der selben Personen an mehreren thematischen Workshops pro Jahr) sind selten und wurden nach Möglichkeit bereinigt, können aber vereinzelt enthalten sein. Darum wird der Anteil an der Gesamtbelegschaft als Näherung ausgewiesen.

3.9. ANTEIL VON FRAUEN AN BELEGSCHAFT JE BESCHÄFTIGUNGSEBENE

Das Geschlechterverhältnis in den einzelnen Beschäftigungsstufen ist unterschiedlich ausgeprägt (s. *Abbildung 10*).[15] Während nach aktuellen Zahlen für 2022 auf Ebene der Geschäftsführung, der oberen Führungsebene sowie der Leitung kleinerer Organisationseinheiten und Principal Scientists der Frauenenteil im Vergleich zum Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft gering ist (2022: 0%, 15%[16], 15%), sind bei den Gruppen Senior Scientists / Spezialist*innen (F), Junior Scientists / Sachbearbeitung (E) und den Fachkräften (D) deutlich mehr Frauen vertreten (2022: 26%, 41%, 54%). Über den gesamten betrachteten Zeitraum wurde in den Gruppen Senior Scientists / Spezialist*innen (F) und Junior Scientists / Sachbearbeitung (E) ein steigender Frauenanteil verzeichnet. Der Frauenanteil in der Gruppe der Fachkräfte (D) nahm über die letzten Jahre hingegen ab (-7 Prozentpunkte seit 2017).

[15] Die Buchstaben in Klammer geben die Beschäftigungsgruppen gem. FKV an. Eine Auswertung der Führungspositionen findet sich auch im Teil A – Diversitäts-Monitoring Bericht.

[16] Institutsdirektoren (alle männlich) und Zeichnungsberechtigte (Prokura) werden seit 2018 im Zuge des Monitorings erfasst und seit 2021 in „Obere Führungsebene & Leitung größerer Organisationseinheiten (H, I, Prokura, ID)“ mit dargestellt, was sich auch in den Geschlechteranteilen niederschlägt (siehe Zeitreihenbruch bei „Obere Führungsebene & Leitung größerer Organisationseinheiten (H, I, Prokura, ID)“ in der nachfolgenden Abbildung. Sofern Institutsdirektoren auch Prokuristen sind, wurden diese nur einmal gezählt. Aufgrund der geringen absoluten Personenanzahl in der Gruppe „Obere Führungsebene & Leitung größerer Organisationseinheiten (H, I, Prokura, ID)“ schlagen personelle Veränderungen deutlicher zu Buche als in stärker besetzten Gruppen.

Abbildung 10: Frauenanteil an Gesamtbelegschaft je Beschäftigungsstufe

Anmerkung: Zeitreihenbruch 2021 bei „Obere Führungsebene & Leitung größerer Organisationseinheiten (H, I, Prokura, ID)" (durch farblichen Unterschied markiert), dadurch eingeschränkte Vergleichbarkeit mit Vorjahren.

3.10. GLASS CEILING INDEX

Der Glass Ceiling Index (GCI) ist ein Indikator für die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Für den GCI im Rahmen des JR-GEP Monitorings wird einerseits die Berechnungsmethode der Gleichstellungserhebung verwendet, aber eine etwas andere Datenbasis, um den Frauenanteil über die gesamte Belegschaft[17] sowie sämtliche Führungsebenen (inkl. Prokura und Geschäftsführung) zu berücksichtigen. Zum anderen wird zusätzlich die Berechnungsmethode mit umgekehrter Division angewendet. Die Durchführung der beiden Berechnungsmethoden erlaubt einen Vergleich mit den Kennzahlen anderer Institutionen.

Der GCI wird für die JR zudem auf zwei Arten ausgewiesen: einmal gemessen an der oberen Führungsebene (Beschäftigungsgruppen des FKV[18] H und I, sowie Institutsdirektion, Prokurist*innen, Geschäftsführung), sowie einmal gemessen an der Führungseben insgesamt (Beschäftigungsgruppen des FKV G, H und I, sowie Institutsdirektion, Prokurist*innen, Geschäftsführung).

Für die Berechnung des GCI wird der Anteil an Mitarbeiterinnen auf Führungsebene in Relation zum Frauenanteil auf allen Beschäftigungsstufen gesetzt. Ein GCI-Wert von 1 bedeutet eine gleiche relative Repräsentanz von Frauen wie von Männern in der Führungsebene, wodurch auf gleiche Aufstiegschancen für Frauen und Männer rückgeschlossen werden kann. Je höher der Wert ist, desto geringer ist die relative Repräsentanz von Frauen gegenüber Männern in Führungspositionen. Der zuvor erwähnte Zeitreihenbruch in der Darstellung der oberen Führungsebene bezogen auf die Abbildung der Prokurist*innen und der Institutsdirektionen wurde für diesen Indikator herausgerechnet.

Tabelle 5: Glass Ceiling Index der JR, bezogen auf alle Beschäftigten; Berechnungsweise Gleichstellungserhebung

	Anteil Frauen insgesamt	Anteil Frauen obere Führungsebene	Glass Ceiling Index (GCI) obere Führungsebene (H ,I, ID, Prok., GEF)	Anteil Frauen Führungsebene insgesamt	Glass Ceiling Index (GCI) Führungsebene insgesamt (G, H ,I, ID, Prok., GEF)
2020	39%	17%	2,3	13%	2,9
2021	39%	18%	2,2	16%	2,5
2022	38%	15%	2,5	15%	2,6

Anmerkung: Der erwähnte Zeitreihenbruch in der Darstellung der oberen Führungsebene der JR wurde herausgerechnet.

Tabelle 6: Glass Ceiling Index der JR, bezogen auf alle Beschäftigten; alternative Berechnungsweise

	Anteil Frauen insgesamt	Anteil Frauen obere Führungsebene	Glass Ceiling Index (GCI) obere Führungsebene (H ,I, ID, Prok., GEF)	Anteil Frauen Führungsebene insgesamt	Glass Ceiling Index (GCI) Führungsebene insgesamt (G, H ,I, ID, Prok., GEF)
2020	39%	17%	0,4	13%	0,3
2021	39%	18%	0,5	16%	0,4
2022	38%	15%	0,4	15%	0,4

Anmerkung: Der erwähnte Zeitreihenbruch in der Darstellung der oberen Führungsebene der JR wurde herausgerechnet.

[17] Die Gleichstellungserhebung bezieht sich ausschließlich auf wissenschaftlich Beschäftigte.
[18] Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der außeruniversitären Forschung (Forschungskollektivvertrag).

3.11. ANTI-DISKRIMINIERUNG: MITARBEITER*INNEN/FÜHRUNGSKRÄFTE, DIE THEMATISCHE TRAININGS ABSOLVIERT HABEN

Für diesen Indikator liegen aktuell noch keine Zahlen vor. Die Berichtlegung über die Kennzahl erfolgt nach Umsetzen der Maßnahme.

3.12. AUFTRETEN VON UND UMGANG MIT DISKRIMINIERUNG

Die Darstellung des Indikators erfolgt deskriptiv. Aus Gründen der Vertraulichkeit werden im vorliegenden Bericht lediglich Eckpunkte zur allgemeinen Situation genannt.

Die Kolleg*innen des Betriebsrates stehen zur Ansprache sowie auch für eventuelle weitere, klärende bzw. vermittelnde Schritte zur Verfügung. Zudem werden schriftliche Informationen im Rahmen bestehender unternehmensweiter Aussendungen sowie als eigener Bereich auf der Homepage des Betriebsrates zur Verfügung gestellt. Ab 2023 ist zudem ein Anti-Diskriminierungs-Training geplant, das jährlich abgehalten wird und sämtliche Ebenen der JR adressieren soll.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass es bezogen auf die an den Betriebsrat herangetragenen Fälle über die vergangenen Jahre weder eine Zu- noch eine Abnahme, sondern eine gleichbleibende Tendenz gibt. Die Anliegen sind dabei sehr unterschiedlich und haben Großteils mit Fragen unterschiedlicher kultureller Zugänge und Auffassungen (Alter, Herkunft, städtischer vs. ländlicher Hintergrund) zu tun, die zu Differenzen führen.

3.13. NACHHALTIGE IMPLEMENTIERUNG DES JR-GEP

Für die nachhaltige Implementierung des JR-GEP werden unterschiedliche Maßnahmen verfolgt. Die Darstellung des Indikators erfolgt deskriptiv.

Im ersten Umsetzungsjahr 2022 wurden die die Prozesse zur Steuerung, zur Implementierung der Maßnahmen sowie zur Weiterentwicklung des JR-GEP für das jeweils kommende Jahr festgelegt (jährlicher Zyklus). Zudem wurde die Task Force eingerichtet. Ihr gehören Personen aus der Geschäftsführung, aus dem Bereich Human Resources & Diversity (inkl. JR-GEP Programm-Management und wissenschaftliche Expertise) sowie des Betriebsrates an. Die JR-GEP Task Force unterstützt die effektive Steuerung der zielgerichteten Implementierung des JR-GEP. Wesentliche Aufgabe ist unter anderem die Schwerpunktsetzung sowie der Beschluss der umzusetzenden Maßnahmen für das jeweils nächste Jahr, sowie über begleitende Maßnahmen (Kommunikation etc.). Im ersten Umsetzungsjahr 2022 fanden wie geplant zwei Treffen der JR-GEP Task Force statt.

Die jährlichen Arbeitspläne mit den neuen Maßnahmen für das jeweils nächste Jahr werden mit den Führungskräften, der JR-GEP Task Force sowie dem Diversitätsteam abgestimmt. Der um die jeweils neuen Maßnahmen erweiterte JR-GEP wird an die Gesamtbelegschaft kommuniziert.

Für die Kommunikation der Inhalte des JR-GEP sowie der Durchführung der Maßnahmen werden unterschiedliche Schritte angewendet, wie z. B. als Newsmeldungen im Unternehmens-Newsletter, per Vorstellung im Rahmen der internen Weiterbildung (Technologie@JR), oder über das Diversitätsteam. Kommunikationsmaßnahmen erstrecken sich darüber hinaus auch auf:

- Information zu den umgesetzten Maßnahmen des JR-GEP (Aussendungen zu Leadership@JR, Netzwerk „Gender Dimension“, gender-sensibler Sprachleitfaden etc.)
- Diversitäts-bezogene Social Media Auftritten (Kampagnen zu Thementagen/-monaten, Role Models etc.)
- die Teilnahme, Unterstützung und Kommunikation bzgl. Veranstaltungen (Women in Engineering, Girls Day, diverse Awards etc.)

4 Anhang zum JR-GEP Monitoring 2022

Nachfolgend werden die absoluten Zahlen, die den Auswertungen und Abbildungen des JR-GEP Monitoring-Berichtes zugrunde liegen, und die im Berichtsteil nicht angeführt sind, in Tabellenform angeführt.

Tabelle 7: Anzahl der Beschäftigten, die Telearbeit in Anspruch nehmen, in absoluten Zahlen

Personen mit Home Office	2021	2022
Insgesamt Beschäftigte: weiblich	153	156
Insgesamt Beschäftigte: männlich	248	221
Insgesamt Beschäftigte: alle	401	377
Wissenschaftlich Beschäftigte: weiblich	93	97
Wissenschaftlich Beschäftigte: männlich	212	189
Wissenschaftlich Beschäftigte: alle	305	286
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte: weiblich	60	59
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte: männlich	36	32
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte: alle	96	91

Quelle: Internes Monitoring JOANNEUM RESEARCH

Tabelle 8: Anzahl der in Anspruch genommen Telearbeitstage, in absoluten Zahlen

Tage Home Office	2021	2022
Insgesamt Beschäftigte: weiblich	153	156
Insgesamt Beschäftigte: männlich	248	221
Insgesamt Beschäftigte: alle	401	377
Wissenschaftlich Beschäftigte: weiblich	93	97
Wissenschaftlich Beschäftigte: männlich	212	189
Wissenschaftlich Beschäftigte: alle	305	286
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte: weiblich	60	59
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte: männlich	36	32
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte: alle	96	91

Quelle: Internes Monitoring JOANNEUM RESEARCH; Anmerkung: Dargestellt sind nur ganze Home Office Tage, da ausschließlich ganze Tage aufgrund ihrer steuerlichen Relevanz im internen Monitoringsystem aufscheinen.

Tabelle 9: Anzahl der Beschäftigten in Elternteilzeit, in absoluten Zahlen

Insgesamt Beschäftigte in Elternteilzeit	2018	2019	2020	2021	2022
Elternteilzeit: Männer	6	7	6	5	3
Elternteilzeit: Frauen	22	26	28	22	22
Elternteilzeit: Insgesamt	28	33	34	27	25
Wissenschaftlich Beschäftigte in Elternteilzeit	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Elternteilzeit: Männer	6	7	6	5	3
Elternteilzeit: Frauen	13	17	20	16	17
Elternteilzeit: Insgesamt	19	24	26	21	20
Papawochen	6	5	5	8	7
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte in Elternteilzeit	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Elternteilzeit: Männer	0	0	0	0	0
Elternteilzeit: Frauen	9	9	8	6	5
Elternteilzeit: Insgesamt	9	9	8	6	5

Quelle: Internes Monitoring JOANNEUM RESEARCH

Tabelle 10: Anzahl der Beschäftigten in Karenz (Gesamtjahr), in absoluten Zahlen

Insgesamt Beschäftigte in Karenz	2018	2019	2020	2021	2022
Karenz: Männer	0	0	0	1	1
Karenz: Frauen	10	14	13	14	11
Karenz: Insgesamt	10	14	13	15	12
Wissenschaftlich Beschäftigte in Karenz	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Karenz: Männer	0	0	0	1	1
Karenz: Frauen	10	9	8	11	7
Karenz: Insgesamt	10	9	8	12	8
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte in Karenz	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Karenz: Männer	0	0	0	0	0
Karenz: Frauen	0	5	5	3	4
Karenz: Insgesamt	0	5	5	3	4

Quelle: Internes Monitoring JOANNEUM RESEARCH

Tabelle 11: Anzahl der Beschäftigten, die Pflegefreistellung in Anspruch nehmen, in absoluten Zahlen

Personen mit Pflegefreistellung	2021	2022
Insgesamt Beschäftigte: weiblich	41	50
Insgesamt Beschäftigte: männlich	46	50
Insgesamt Beschäftigte: alle	87	100
Wissenschaftlich Beschäftigte: weiblich	24	30
Wissenschaftlich Beschäftigte: männlich	38	47
Wissenschaftlich Beschäftigte: alle	62	77
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte: weiblich	17	20
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte: männlich	8	3
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte: alle	25	23

Quelle: Internes Monitoring JOANNEUM RESEARCH

Tabelle 12: Anzahl der in Anspruch genommen Pflegefreistellungstage, in absoluten Zahlen

Tage Pflegefreistellung	2021	2022
Insgesamt Beschäftigte: weiblich	113,25	194,25
Insgesamt Beschäftigte: männlich	120,5	163,25
Insgesamt Beschäftigte: alle	233,75	357,5
Wissenschaftlich Beschäftigte: weiblich	82	119,25
Wissenschaftlich Beschäftigte: männlich	101	157,5
Wissenschaftlich Beschäftigte: alle	183	276,75
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte: weiblich	31,25	75
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte: männlich	19,5	5,75
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte: alle	50,75	80,75

Quelle: Internes Monitoring JOANNEUM RESEARCH; Anmerkung: Pflegefreistellung kann in Schritten von 0,25 Tagen, 0,5 Tagen, 0,75 Tagen oder 1 Tag beantragt werden.

Tabelle 13: Teilnahme an diversitätsrelevanten Trainings, in absoluten Zahlen

	Teilnahmen insgesamt	davon Männer	davon Frauen	davon Führungskräfte
2020	123	83	40	42
2021	95	53	42	2
2022	106	54	52	7

Quelle: Internes Aufzeichnungen JOANNEUM RESEARCH; Anmerkung: Doppelzählungen (Teilnahme der selben Personen an mehreren thematischen Workshops pro Jahr) sind selten und wurden nach Möglichkeit bereinigt, können aber vereinzelt enthalten sein. Darum wird der Anteil an der Gesamtbelegschaft als Näherung ausgewiesen.

Tabelle 14: Führungspositionen nach Geschlecht, in absoluten Zahlen

Führungspositionen nach Geschlecht	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Weibl. Beschäftigungsgruppen: Geschäftsführung	0	0	0	0	0	0	0	0
Weibl. Beschäftigungsgruppen: Obere Führungsebene & Leitung größerer Organisationseinheiten	1	1	3	4	4	4	4	4
Weibl. Beschäftigungsgruppen: Leitung kleinerer Organisationseinheiten & Principal Scientists	4	4	6	5	5	5	6	6
Weibl. Beschäftigungsgruppen: Führungsfunktionen in Teilzeit	3	3	1	3	1	2	3	3
Weibl. Beschäftigungsgruppen: Senior Scientists	13	15	24	28	32	32	32	34
Weibl. Beschäftigungsgruppen: Junior Scientists	45	47	56	56	54	64	60	65
Weibl. Beschäftigungsgruppen: Fachkräfte	14	14	50	55	55	55	63	54
Männl. Beschäftigungsgruppen: Geschäftsführung	8	1	1	1	1	1	1	1
Männl. Beschäftigungsgruppen: Obere Führungsebene & Leitung größerer Organisationseinheiten	9	9	8	9	9	9	18	23
Männl. Beschäftigungsgruppen: Leitung kleinerer Organisationseinheiten & Principal Scientists	28	27	37	40	41	38	35	34
Männl. Beschäftigungsgruppen: Führungsfunktionen in Teilzeit	11	10	8	12	15	11	16	15
Männl. Beschäftigungsgruppen: Senior Scientists	53	55	68	77	85	89	94	97
Männl. Beschäftigungsgruppen: Junior Scientists	118	105	104	96	101	102	99	95
Männl. Beschäftigungsgruppen: Fachkräfte	33	29	32	33	34	37	43	46

Quelle: Internes Monitoring JOANNEUM RESEARCH. Anmerkung: Zeitreihenbruch 2021 bei „Obere Führungsebene & Leitung größerer Organisationseinheiten", dadurch eingeschränkte Vergleichbarkeit mit Vorjahren.

5 Abbildungsverzeichnis zum JR-GEP Monitoring 2022

Abbildung 1: Anteil der Beschäftigten nach Geschlecht und Beschäftigungsbereich , die Telearbeit in Anspruch genommen haben 42

Abbildung 2: Durchschnittliche Anzahl Telearbeitstage pro Jahr bei Inanspruchnahme, nach Geschlecht und Beschäftigungsbereich 43

Abbildung 3: Frauen- und Männeranteil bei Inanspruchnahme Telearbeit (Personen und Tage), je Beschäftigungsbereich....44

Abbildung 4: Frauen- und Männeranteil von Beschäftigten in Elternteilzeit, je Beschäftigungsbereich....44

Abbildung 5: Frauen- und Männeranteil von Beschäftigten in Elternkarenz (Gesamtjahr), je Beschäftigungsbereich....45

Abbildung 6: Inanspruchnahme von Papawochen, je Beschäftigungsbereich 45

Abbildung 7: Anteil der Beschäftigten, die Pflegefreistellung in Anspruch genommen haben, nach Geschlecht und Beschäftigungsbereich 46

Abbildung 8: Durchschnittliche Anzahl Tage Pflegefreistellung bei Inanspruchnahme, nach Geschlecht und Beschäftigungsbereich 46

Abbildung 9: Frauen- und Männeranteil bei Inanspruchnahme Pflegefreistellung (Personen und Tage), je Beschäftigungsbereich....47

Abbildung 10: Frauenanteil an Gesamtbelegschaft je Beschäftigungsstufe 49

6 Tabellenverzeichnis zum JR-GEP Monitoring 2022

Tabelle 1: Partizipation im Rahmen des Netzwerkes „Gender Dimension“ 40
Tabelle 2: Forschungsprojekte der JR mit Gender-/Diversitätsbezug 41
Tabelle 3: Wissenschaftliche Publikationen der JR mit Gender-/Diversitätsbezug 41
Tabelle 4: Teilnahme an diversitätsrelevanten Trainings 48
Tabelle 5: Glass Ceiling Index der JR, bezogen auf alle Beschäftigten; Berechnungsweise Gleichstellungserhebung 50
Tabelle 6: Glass Ceiling Index der JR, bezogen auf alle Beschäftigten; alternative Berechnungsweise 50
Tabelle 7: Anzahl der Beschäftigten, die Telearbeit in Anspruch nehmen, in absoluten Zahlen 52
Tabelle 8: Anzahl der in Anspruch genommen Telearbeitstage, in absoluten Zahlen 52
Tabelle 9: Anzahl der Beschäftigten in Elternteilzeit, in absoluten Zahlen 52
Tabelle 10: Anzahl der Beschäftigten in Karenz (Gesamtjahr), in absoluten Zahlen 53
Tabelle 11: Anzahl der Beschäftigten, die Pflegefreistellung in Anspruch nehmen, in absoluten Zahlen 53
Tabelle 12: Anzahl der in Anspruch genommen Pflegefreistellungstage, in absoluten Zahlen 53
Tabelle 13: Teilnahme an diversitätsrelevanten Trainings, in absoluten Zahlen 54
Tabelle 14: Führungspositionen nach Geschlecht, in absoluten Zahlen 54

Glossar und technische Details zum JR Diversity Report

Nachfolgend sind die wichtigsten Begriffe des JR Diversity Monitorings zur Erklärung, Nachvollziehbarkeit und Dokumentation definiert. Um die Vergleichbarkeit mit der Gleichstellungserhebung der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen zu gewährleisten, wurden manche Indikatoren und die zugrundeliegenden Definitionen mit dem Jahr 2022 (d.h. ab Daten für das Jahr 2021) angeglichen.

Arbeitszeit (Vollzeit, Teilzeit)
Teilzeitbeschäftigung umfasst Beschäftigungsgrade bis zu 90% der Wochennormalarbeitszeit (38,5 Stunden). Teilzeitbeschäftigung wird für das Monitoring unterteilt in >50-90%, 50% und <50%. Beschäftigungsgrade über 90% der Wochennormalarbeitszeit gelten als Vollzeitbeschäftigung.

Aufsichtsrat
Zahlen laut JR-Geschäftsbericht, inkl. vom Betriebsrat entsandte Mitglieder. Wird während des Jahres eine Person von einer anderen Person abgelöst (Positionswechsel), wird nur eine Person/Position gezählt.

Beschäftigte
Gezählt werden für das Monitoring jene Personen nach den angeführten Merkmalen, die zum Stichtag 31.12. bei der JR aktiv angestellt sind.

Elternteilzeit
Bei einer Elternteilzeit wird der Beschäftigungsgrad um mind. 20% der Wochennormalarbeitszeit für einen Zeitraum von mind. 2 Monaten reduziert, es werden jedoch mindestens 12 Stunden pro Woche gearbeitet.

Führungsebene
Die im Bericht verwendeten Gruppen entsprechen den Definitionen der Beschäftigungsgruppen des Forschungskollektivvertrages vom 1.1.2024:

- **Geschäftsführung** der Forschungseinrichtung
- **I – Leiter*innen großer Organisationseinheiten**, Führungsverantwortung für große Mitarbeiter*innengruppen mit Verantwortung über für das Unternehmen maßgebliche Tätigkeiten (Budget-, Ergebnis-, Planungs-, und Strategieverantwortung), Programmverantwortung
- **H – Leiter*innen mittlerer Organisationseinheiten bzw. großer Forschungsprogramme** mit Führungsverantwortung für größere Mitarbeiter*innengruppen mit hoher Verantwortung und sehr hohem Entscheidungsspielraum
- **G – Leiter*innen kleinerer Organisationseinheiten**, Leitung großer Projekte mit Prozess- und Führungsverantwortung, ausgeprägte Akquisitionstätigkeit; selbständiger Arbeitsbereich (Principal Scientist)
- **F – Leiter*innen mittlerer Projekte**, Führungsverantwortung, regelmäßige Akquisitionstätigkeit, (Senior Scientist), Betreuung von Dissertant*innen und Post Docs

Im Bericht werden die folgenden Führungspositionen thematisiert:

- **Geschäftsführung:** umfasst die Position des Geschäftsführers
- **Obere Führungsebene & Leitung großer größerer Organisationseinheiten** umfasst Personen der Beschäftigungsgruppen I und H des Forschungskollektivvertrages, zzgl. Prokurist*innen und Institutsdirektoren (diese unterliegen nicht dem Forschungskollektivvertrag), ohne Geschäftsführung

- **Leiter*innen kleinerer Organisationseinheiten & Principal Scientists**: Leitung kleinerer Organisationseinheiten & Principal Scientists; dies umfasst Personen der Beschäftigungsgruppen G des Forschungskollektivvertrages
- **Senior Scientists / Spezialist*innen**: dies umfasst Personen der Beschäftigungsgruppen F des Forschungskollektivvertrages

Führungsfunktion in Teilzeit: Beschäftigungsgruppen I, H und G, zzgl. Geschäftsführung, Prokurist*innen und Institutsdirektoren mit einem Beschäftigungsgrad bis zu 90% der Wochennormalarbeitszeit von 38,5 Stunden.

Glass Ceiling Index

Der Glass Ceiling Index (GCI) misst das Verhältnis zwischen dem Anteil der Frauen in Führungspositionen und dem Anteil der Frauen im Unternehmen insgesamt. So wird die relative Chance von Frauen im Vergleich zu Männern, Führungspositionen zu erreichen, dargestellt. Ein Indexwert von 1 bedeutet, dass die Aufstiegschancen für Frauen und Männer ausgewogen sind (d.h. der Anteil der Frauen in Leitungsfunktionen entspricht dem Frauenanteil insgesamt).

Berechnung nach Gleichstellungserhebung: Ein Indexwert kleiner als 1 bedeutet, dass Frauen in Positionen mit Leitungsfunktion überrepräsentiert, bei einem Indexwert größer 1 hingegen unterrepräsentiert sind.

Alternative Berechnung mit umgekehrter Division: Ein Indexwert kleiner 1 bedeutet, dass Frauen in Positionen mit Leitungsfunktion unterrepräsentiert, bei einem Indexwert größer 1 hingegen überrepräsentiert sind.

Karenz

Hier handelt es sich um familienbedingte Karenz, also Elternkarenz. Eine Elternkarenz bedeutet die Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgelts. Es besteht Rechtsanspruch auf Elternkarenz bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes. Eine Elternkarenz ist bei Vorliegen eines gemeinsamen Haushalts mit dem Kind möglich.

Nationalität

Die dargestellte Gruppe der Nicht-Österreicher*innen umfasst die Mitarbeiter*innen ohne österreichische Staatsbürgerschaft. Die Zugehörigkeit zur Europäischen Union bezieht sich auf die für das jeweilige Erhebungsjahr aktuellen Mitgliedsstaaten.

Nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Als nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter*innen zählen jene Personen, die nicht unter die Definition der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen fallen (siehe weiter unten stehend). Dazu zählen u.a. die Beschäftigten in dne Stabsfunktionen (Controlling, IKT etc.) oder das Office Management. Prokurist*innen, Praktikant*innen sowie freie Dienstnehmer*innen und Werkvertragsnehmer*innen werden als nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter*innen gezählt.

Neuanstellungen

Hier werden alle Personen mit wissenschaftlich-technischem Tätigkeitsprofil, mit denen im Erhebungsjahr ein neues Anstellungsverhältnis eingegangen wurde (und die sofern anzuwenden, dem Forschungskollektivvertrag unterliegen und in die Beschäftigungsgruppen D bis I eingestuft sind), berücksichtigt. Darüber hinaus umfasst diese Gruppe Personen mit wissenschaftlich-technischem Tätigkeitsprofil, die über Werkverträge, freie Dienstverträge oder Praktika neu beschäftigt wurden. Auch Anstellungen für Diplomarbeiten/Masterarbeiten und Dissertationen werden mitberücksichtigt.

Papawochen
Bezahlte Freistellung des leiblichen/sozialen Vaters (bzw. des jeweils anderen Elternteils) eines neugeborenen Kindes innerhalb der ersten drei Lebensmonate des Kindes für längstens zwei Wochen.

Pflegefreistellung
Pflegefreistellung kann z.B. für notwendige Pflege von erkrankten nahen Angehörigen (unabhängig vom gemeinsamen Haushalt) in Anspruch genommen werden. Eine Pflegefreistellung kann in Schritten von 0,25 Tagen, 0,5 Tagen, 0,75 Tagen oder 1 Tag beantragt werden.

Projektleitung
Dies umfasst alle Projektleitungen von nationalen wie internationalen Forschungs- und Beratungsprojekten, die für externe private wie öffentliche Auftraggeber*innen im Erhebungsjahr durchgeführt wurden. Nicht unter diese Definition fallen Projekte, die ausschließlich mit internen Mitteln durchgeführt werden, unabhängig vom Zweck der Projekte. Bei Kooperationsprojekten wird ausschließlich der Budgetanteil der JR und nicht das gesamte Projektvolumen berücksichtigt. Gezählt werden Projektleitungen von wissenschaftlichen Beschäftigen, die zum 31.12. des Erhebungsjahres bei JR beschäftigt waren. Im Falle von Projektleitungen, die zwischen zwei Personen in gleichberechtigter Weise geteilt werden, werden beide Projektleitungen gezählt. Wenn die Projektleitung zwischen der Projektleitung und der stellvertretenden Projektleitung geteilt ist, wird nur die Projektleitung, aber nicht die stellvertretende Projektleitung gezählt. Für das JR Diversity Monitoring werden Projektleitung anhand der im SAP-System hinterlegten Daten je Projektnummer erhoben (d.h. im Falle einer Aufteilung eines Projektes auf mehrere Projektnummern wird die Projektleitung für jede Projektnummer gezählt).

Telearbeit
Ausgewertet werden ganze Telearbeitstage, da ausschließlich ganze Tage aufgrund ihrer steuerlichen Relevanz im internen Monitoringsystem aufscheinen.

Wissenschaftlich Beschäftigte
Die Definition von wissenschaftlich Beschäftigten wurde 2021 an die der Gleichstellungserhebung angeglichen. Diese Gruppe umfasst Wissenschaftler*innen im Sinne von „Spezialist*innen, die mit der Planung oder der Schaffung von neuem Wissen, Produkten, Verfahren, Methoden und Systemen sowie auch mit dem Management diesbezüglicher Projekte befasst sind“. Wissenschaftliche Tätigkeiten werden üblicherweise von Personen mit einem akademischen Abschluss ausgeführt. In Einzelfällen können aber auch Personen ohne Hochschulabschluss zum wissenschaftlichen Personal gerechnet werden, sofern eine entsprechende Tätigkeit vorliegt. Als wissenschaftlich Beschäftigte werden für daher die Beschäftigungsgruppen D, E, F, G, H, I (laut Forschungskollektivvertrag) definiert, wenn diese entsprechende wissenschaftliche Tätigkeiten ausführen. Darüber hinaus wird auch die Geschäftsführung sowie etwaige Diplomand*innen (inkl. Masterarbeiten) und Dissertant*innen zum wissenschaftlichen Personal hinzugezählt, sofern diese in einem fixen Anstellungsverhältnis stehen.

JOANNEUM RESEARCH
Forschungsgesellschaft mbH
Leonhardstraße 59
A-8010 Graz
+43 316 876-0
info@joanneum.at
www.joanneum.at

MITEINANDER ZUKUNFTSRELEVANT