



Research Report Series 221/2022

Ergebnisse der Gleichstellungserhebung 2022 in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung

Florian Holzinger, Julia Greithanner, Lisa Schön

ISSN 2218-6441

Auftraggeber:

 **Bundesministerium**
Klimaschutz, Umwelt,
Energie, Mobilität,
Innovation und Technologie

Wien, Graz, im Juli 2022

Arbeitsbedingungen, Gleichstellung und COVID-19: Ergebnisse der Gleichstellungserhebung 2022 in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung

Florian Holzinger, Julia Greithanner, Lisa Schön

JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH
Institut für Wirtschafts- und Innovationsforschung

Büro Graz

Leonhardstraße 59
8010 Graz, Austria
Tel.: +43-316-876 1488
E-Mail: policies@joanneum.at

Büro Wien

Haus der Forschung, Sensengasse 1
1090 Wien, Austria
Tel.: +43-1-581 7520
E-Mail: policies@joanneum.at

Büro Klagenfurt

Lakeside B08a, EG
9020 Klagenfurt am Wörthersee
Tel.: +43-1-876 7553
E-Mail: policies@joanneum.at

Inhaltsverzeichnis

1	DANKSAGUNG.....	2
2	EINLEITUNG.....	3
3	METHODISCHE VORGEHENSWEISE.....	4
4	ERGEBNISSE	7
4.1	Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal.....	7
4.2	Voll- und Teilzeitbeschäftigung.....	11
4.3	Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse	15
4.4	Altersstruktur	17
4.5	Funktionsstruktur.....	20
4.6	Projektleitungen.....	24
4.7	Einkommensstruktur	26
4.8	Gremien und Organe	27
4.9	Gleichstellungspläne.....	28
4.10	Auswirkungen von COVID-19	32
5	ZUSAMMENFASSUNG.....	38
6	LISTE DER EINRICHTUNGEN (MONITORING).....	42
7	ABBILDUNGSVERZEICHNIS	45
8	TABELLENVERZEICHNIS	47
9	LITERATURVERZEICHNIS	47

1 Danksagung

Die Autor:innen dieser Studie bedanken sich sehr herzlich bei den Leiter:innen der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen als auch bei den Vertreter:innen administrativer Organisationseinheiten für ihre aktive Unterstützung der Datenerhebung im Zuge der Gleichstellungserhebung 2022. Ohne die hohe Bereitschaft, organisationale Daten zur Verfügung zu stellen und Fragebögen auszufüllen, wäre diese Studie nicht zustande gekommen.

2 Einleitung

Die Gleichstellungserhebung in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich wurde vom Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) beauftragt und stellt die Entwicklung von Gleichstellung in diesem Forschungssektor dar. Die Gleichstellungserhebung 2022 schreibt die Monitoringdaten der früheren Erhebungen (2013, 2015, 2017 und 2019) fort. Gleichzeitig nimmt sie auch aktuelle Entwicklungen wie COVID-19 und die Einführung von Gleichstellungsplänen als Zugangskriterium zum neuen Europäischen Forschungsrahmenprogramm Horizon Europe der Europäischen Kommission auf. Erstmals seit Ausbruch der Pandemie können die Ergebnisse für das Jahr 2021 Aufschluss darüber geben, ob sich die Pandemie nachteilig auf die Partizipation von Frauen oder Männern in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung ausgewirkt hat.

Zusätzlich wurden in dieser Erhebung zwei neue Indikatoren zum Thema Gleichstellung erhoben. Erstens wurden die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen erfasst, die eine Projektleitungsfunktion ausüben und die Projektleitungen noch nach drei Größenklassen differenziert. Zweitens wurden erstmals die von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen konsumierten Pflegeurlaubstage und Sonderbetreuungszeiten erfasst. Dies erlaubt einen detaillierteren Blick in die Themenbereiche Führung als auch Involvierung in Betreuungspflichten, die beide zentral für den gegenwärtigen Diskurs zum Thema Gleichstellung in Forschung, Technologie und Innovation sind.

Dieser Bericht stellt daher die quantitativen Ergebnisse der Gleichstellungserhebung 2022 dar, die durch einen Monitoringfragebogen erhoben worden sind. Auf Basis der Ergebnisse der Gleichstellungserhebung 2020 können empirische Evidenzen und Schlussfolgerungen präsentiert werden, wie sich Gleichstellung in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich seit 2019 entwickelt hat und wie die COVID-19 Pandemie sich auf die Partizipation von Frauen und Männern ausgewirkt hat. Gleichzeitig zeigt er auch, wie gut die außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen auf die neuen Anforderungen von Horizon Europe vorbereitet sind.

3 Methodische Vorgehensweise

Bei der Gleichstellungserhebung handelt es sich um eine Befragung in außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen zu geschlechtsspezifischen Monitoring-Kennzahlen. Die Monitoringdaten wurden im Jahr 2022 mittels Online-Fragebogen erhoben. Die Befragung wurde vom 4. April 2022 bis 10. Juni 2022 durchgeführt. Als Stichtag für das Monitoring wurde der 31. Dezember 2021 festgelegt. Alle Personen, die als Wissenschaftler:innen in den angeschriebenen Einrichtungen zu diesem Zeitpunkt gearbeitet haben, sollten im Monitoring-Fragebogen differenziert nach Geschlecht sowie nach unterschiedlichen Kategorien erfasst werden. Als wissenschaftliche Mitarbeiter:innen wurden dabei all jene Personen gezählt, die in einem fixen Anstellungsverhältnis stehen – auch dann, wenn es sich etwa um Diplomand:innen oder Dissertant:innen handelt. Praktikant:innen sowie freie Dienstnehmer:innen und Werkvertragsnehmer:innen ohne fixes Anstellungsverhältnis wurden separat erhoben.

In Bezug auf das Geschlecht wurde bereits in der Gleichstellungserhebung 2020 der Erkenntnis des Österreichischen Verfassungsgerichtshofs vom 15. Juni 2018 mit Verweis auf Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) Rechnung getragen, dass intersexuelle Personen ein Recht auf adäquate Bezeichnung im Personenstandsregister haben. Daher wird in der Gleichstellungserhebung 2022 neben den Geschlechterkategorien „Frauen“ und „Männer“ auch eine dritte Geschlechterkategorie „divers“ erhoben. Diese Kategorie umfasst alle intersexuellen Personen, deren biologisches Geschlecht nicht eindeutig „männlich“ oder „weiblich“ ist.¹

Im Monitoring 2022 wurden folgende Daten zu den wissenschaftlichen Beschäftigten erhoben (jeweils differenziert nach Geschlecht):

- Anzahl der befristet und unbefristet beschäftigten Wissenschaftler:innen
- Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten nach Beschäftigungsausmaß
- Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten nach Altersgruppen
- Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten nach Einkommensgruppen
- Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten in familienbedingter Karenz oder Elternteilzeit
- Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten nach Funktionen
- Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten ohne fixes Anstellungsverhältnis
- Anzahl der Personen in Organen und Gremien differenziert nach Geschlecht
- Anzahl der im Jahr 2019 neu eingestellten wissenschaftlichen Beschäftigten nach Beschäftigungsausmaß
- Anzahl der im Kalenderjahr 2021 beanspruchten Tage für Pflegefreistellungen

¹ Siehe dazu auch: https://www.vfgh.gv.at/medien/Personenstandsgesetz_-_intersexuelle_Personen.php

- Anzahl der im Kalenderjahr 2021 in Anspruch genommenen Tage für Sonderbetreuungszeiten gem. § 18b AVRAG²
- Anzahl der Projektleiter:innen nach Projektvolumen

Die Auswertung erfolgte in deskriptiver Form und soll die Entwicklung der Indikatoren im Zeitverlauf darstellen. Darüber hinaus enthielt der Fragebogen einen zusätzlichen Abschnitt zu den Maßnahmen und Auswirkungen der COVID-19 Pandemie. Diese Fragen wurden gegenüber 2020 den gegenwärtigen Umständen angepasst und gekürzt. Dabei wurde erhoben, in welcher Form die Einrichtungen bisher von der Pandemie betroffen waren und welche Maßnahmen sie daraufhin gesetzt haben (Telearbeit, Kurzarbeit, Kündigungen usw.). Zusätzlich wurden noch einige Fragen zum Thema „Gleichstellungspläne“ in den Fragebogen aufgenommen, um darstellen zu können, inwiefern die Forschungseinrichtungen auf das Horizon Europe Zugangskriterium vorbereitet sind und welche Schwerpunkte sie in ihrer Gleichstellungsarbeit setzen.

Im Jahr 2022 wurden folgende Forschungseinrichtungen in das Monitoring einbezogen:

- Austrian Institute of Technology (AIT)
- 102 Christian Doppler Labors und Josef Ressel Zentren (CDG)
- 25 COMET-Zentren (K1- und K2-Zentren, ohne K-Projekte)
- 17 Mitglieder der Austrian Cooperative Research (ACR)
- JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH (JR)
- Salzburg Research (SR)
- Silicon Austria Labs (SAL)

Insgesamt wurden damit 148 Forschungseinrichtungen in die Studie aufgenommen und per E-Mail eingeladen, sich an der Erhebung zu beteiligen. In Summe haben 75 Einrichtungen den Fragebogen vollständig ausgefüllt (2020: 64 Einrichtungen). Dies entspricht einer Rücklaufquote von rund 51 % (2020: 42 %). Um einen möglichst hohen Rücklauf zu erzielen, wurden die Einrichtungen in diesem Zeitraum drei Mal per E-Mail an das Ausfüllen des Fragebogens erinnert. Darüber hinaus haben uns die Dachorganisationen COMET, CDG und ACR bei der Bewerbung der Erhebung durch Aussendungen von Erinnerungsschreiben unterstützt.

Die Stichprobe, die der Gleichstellungserhebung zu Grunde liegt, verteilt sich folgendermaßen auf die einbezogenen Einrichtungen:

² Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)

Tabelle 1: Anzahl der angeschriebenen Einrichtungen und effektiver Rücklauf nach Einrichtungen bzw. Gruppen von Einrichtungen im Jahr 2022 (absolute Zahlen)

Einrichtungen	Sample	Rücklauf
ACR-Mitglieder	17	9
Austrian Institute of Technology	1	1
Christian Doppler Gesellschaft	102	37
COMET-Zentren	25	25
JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft	1	1
Salzburg Research	1	1
Silicon Labs Austria	1	1
Summe	148	75

Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

4 Ergebnisse

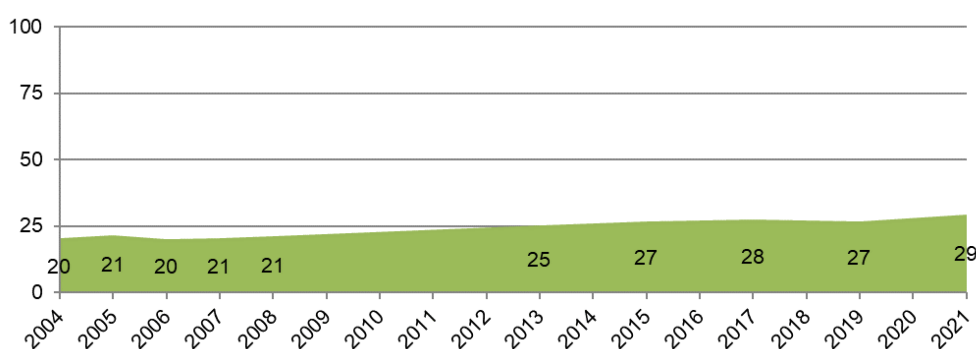
Das folgende Kapitel stellt die Ergebnisse der Erhebung der Monitoringdaten dar und gibt einen Überblick über die Partizipation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung sowie über die Auswirkungen von COVID-19 auf diese Forschungseinrichtungen und die Umsetzung von Gleichstellungsplänen.

4.1 FRAUENANTEIL BEIM WISSENSCHAFTLICHEN PERSONAL

Nachdem 2019 ein leichter Rückgang beim Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich festzustellen war, ist dieser nun 2021 um zwei Prozentpunkte von 27 % auf 29 % gestiegen (vgl. Abbildung 1). Seit 2004 ist ein langsames, aber relativ kontinuierliches Wachstum von 20 % auf 29 % festzustellen.

2022 bestand die Möglichkeit, die beschäftigten Mitarbeiter:innen nicht nur den Kategorien „Frauen“ und „Männern“ zuzuordnen, sondern auch einer Kategorie „divers“, um Personen mit weder einer männlichen noch einer weiblichen Geschlechtsidentität erfassen zu können. Insgesamt wurden acht Wissenschaftler:innen dieser Kategorie zugeordnet. Dies sind insgesamt 0,2 % aller erfassten wissenschaftlichen Beschäftigten. In weiterer Folge haben wir diese unter der Kategorie „divers“ subsummierten Wissenschaftler:innen aus Datenschutzgründen nicht mehr ausgewiesen. Sie sind allerdings in den Gesamtsummen aller Wissenschaftler:innen enthalten.

Abbildung 1: Entwicklung des Frauenanteils in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung zw. 2004 und 2021 (in %)*



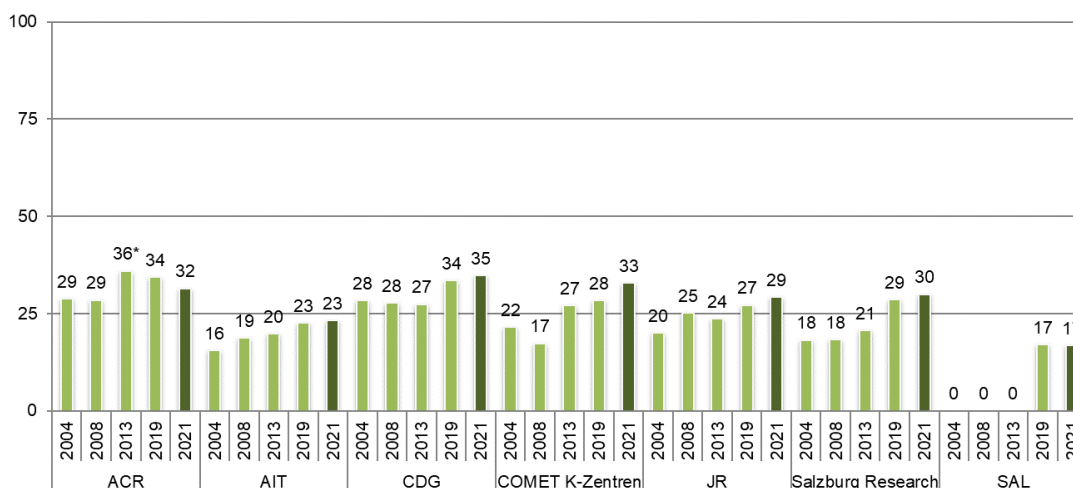
* Keine Daten für die Jahre 2009 bis 2012 bzw. 2014, 2016, 2018 und 2020.

Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

Betrachtet man die Entwicklung des Frauenanteils in den unterschiedlichen Einrichtungen der außeruniversitären Forschung, so zeigt sich, dass bei den COMET-Zentren die Zunahme sich auch 2021 fortsetzt. Denn der Frauenanteil ist dort um weitere fünf Prozentpunkte von 28 % im Jahr 2019 auf nun 33 % gestiegen. Einen geringen Anstieg um einen Prozentpunkt von 2019 auf 2021 können Salzburg Research (30 %), JR (29 %) und die Labors und Zentren der Christian Doppler Gesellschaft (35 %) verzeichnen. Der Frauenanteil des AIT und SAL blieb 2021 unverändert bei 23 % bzw. 17 %. Der Anteil der Frauen bei ACR sank um zwei Prozentpunkte auf 32 %. Allerdings haben sich nicht alle ACR Institute (9 von 17) an der

Erhebung beteiligt und die ACR Geschäftsstelle konnte dem Projektteam nur Daten zum Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) zur Verfügung stellen. In VZÄ beläuft sich der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal für alle ACR Institute auf rund 31,4 %. Da aber Frauen häufiger Teilzeit arbeiten, ist der Frauenanteil gemessen an Kopffzahlen zumeist etwas höher. Dies deutet darauf hin, dass der im Zuge der Gleichstellungserhebung erhobene Frauenanteil für die ACR mit 32 % (Kopffzahlen) wahrscheinlich leicht unter dem tatsächlichen Frauenanteil (gemessen in Kopffzahlen) liegt.

Abbildung 2: Entwicklung des Frauenanteils nach Forschungseinrichtungen für die Jahre 2004, 2008, 2013, 2019 und 2021 (in %)

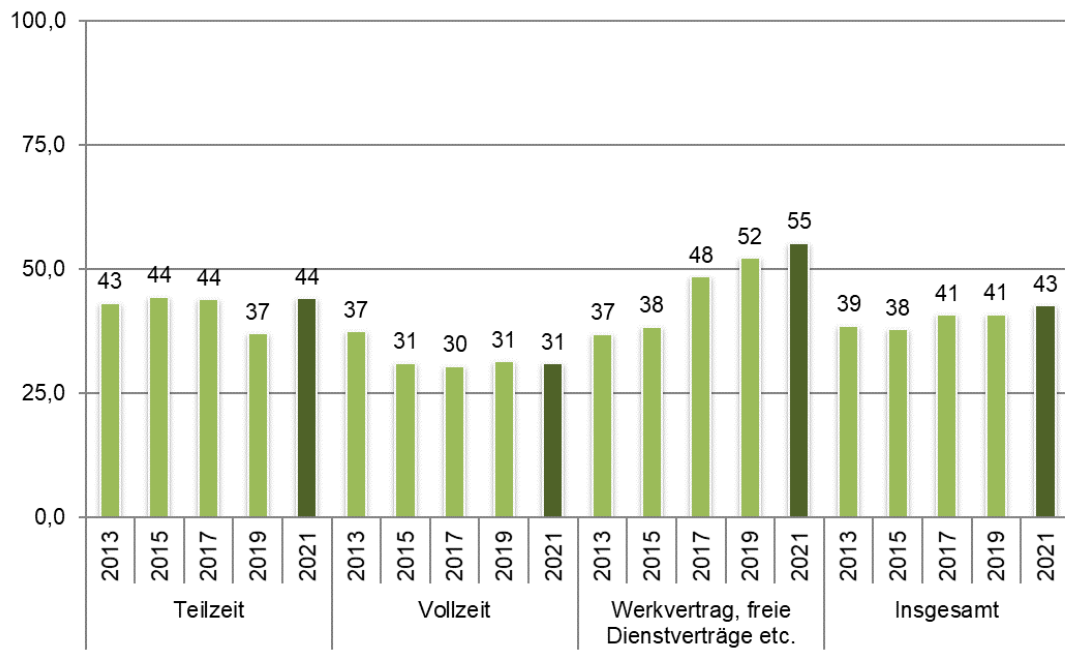


* Der Frauenanteil, der im Rahmen der Gleichstellungserhebung 2013 für die ACR ermittelt wurde, ist überdurchschnittlich hoch – allerdings überschätzen diese Daten die Entwicklung, da 2013 nicht alle Einrichtungen der ACR an der Erhebung teilgenommen haben. Für das Jahr 2015 und 2017 wurden Daten für alle ACR-Einrichtungen zur Verfügung gestellt. 2019 und 2021 konnten keine Daten (Kopffzahlen) für alle ACR Institute erhoben werden.

Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

Der Frauenanteil bei den Wissenschaftler:innen, die im Jahr 2021 neu angestellt wurden, ist weiterhin deutlich höher als für die Gesamtheit aller Wissenschaftler:innen in der außeruniversitären Forschung. Insgesamt waren 2021 43 % aller neu eingestellten Wissenschaftler:innen Frauen. Während der Frauenanteil bei neu eingestellten Beschäftigten in Vollzeit unverändert bei 31 % liegt, stieg dieser bei den neu eingestellten Teilzeitbeschäftigten von 37 % auf 44 % deutlich an und liegt damit wieder auf dem Niveau von 2017. Am höchsten ist der Frauenanteil mit rund 55 % unter den neu eingestellten Personen mit Werkverträgen und freien Dienstnehmer:innen-Verträgen (vgl. Abbildung 3).

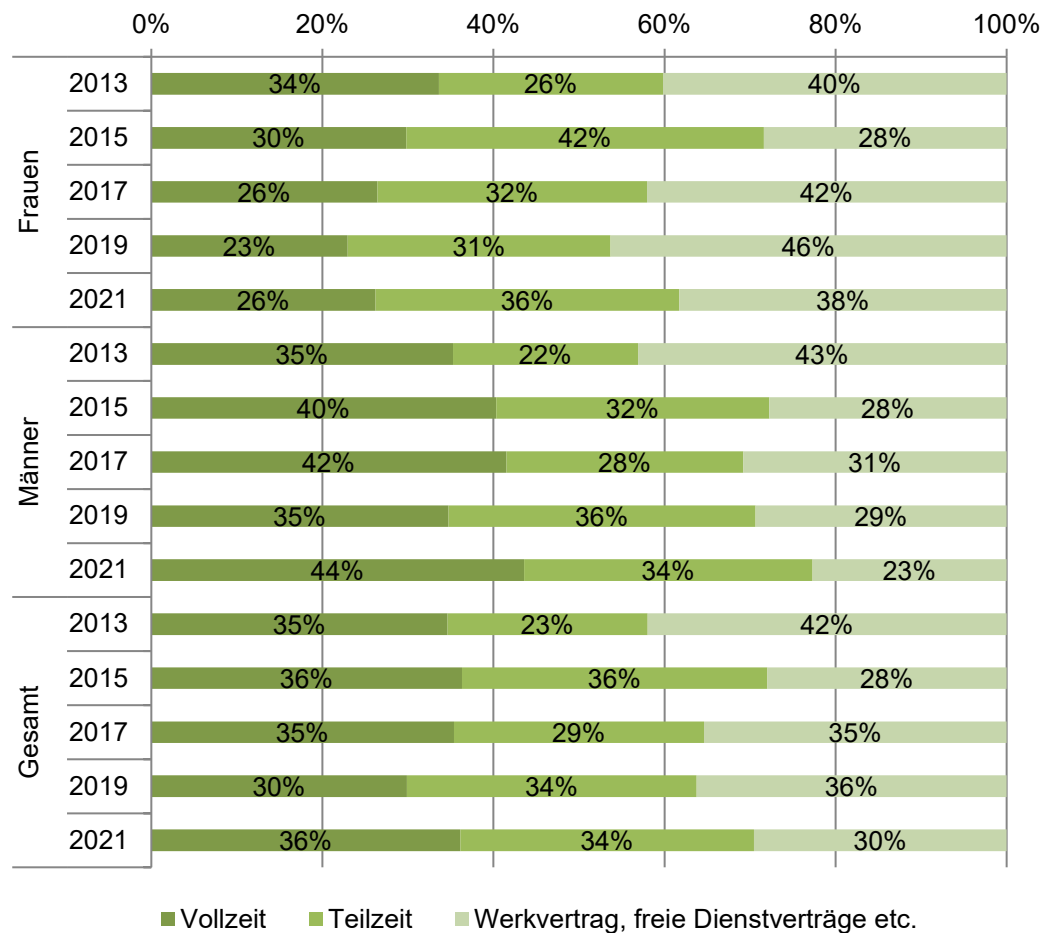
Abbildung 3: Frauenanteil bei in den Jahren 2013, 2015, 2017, 2019 und 2021* neu eingestellten wissenschaftlichen Beschäftigten (in %)



* Keine Vergleichsdaten für 2004 und 2008 vorhanden.

Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

Abbildung 4: Verteilung unterschiedlicher Beschäftigungsformen bei neuen Beschäftigungsverhältnissen in den Jahren 2013, 2015, 2017, 2019 und 2021* nach Geschlecht (in %)



* Keine Vergleichsdaten für 2004 und 2008 vorhanden.

Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

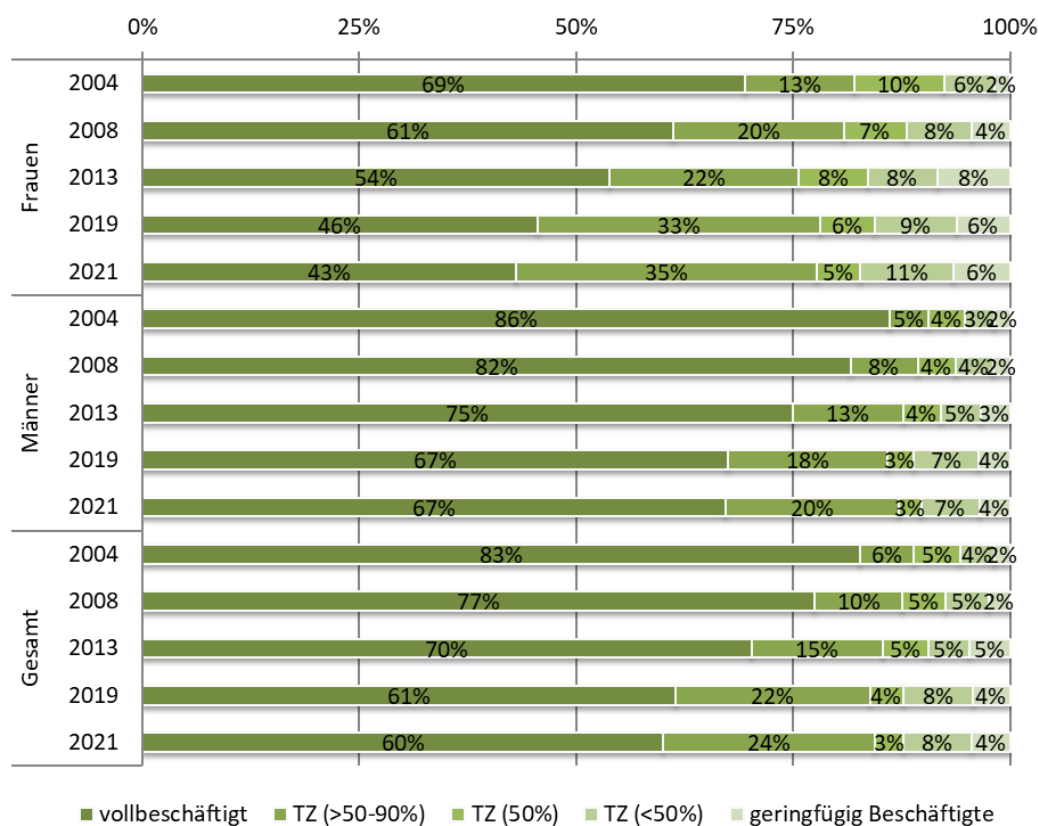
Bei den Frauen ist der Anteil an neu eingestellten Beschäftigten mit Werkvertrag oder freien Dienstverträgen 2021 um acht Prozentpunkte auf 38 % gesunken. Bei den männlichen Kollegen und der Gesamtheit ist der Anteil nur um sechs Prozentpunkte gesunken und ist zudem deutlich geringer (23 % bzw. 30 %). Dagegen ist der Anteil an neu eingestellten Frauen in Teilzeit wieder etwas gestiegen (36 %), während der Anteil bei den Männern um zwei Prozentpunkte auf 34 % gesunken ist und sich somit dem Wert der Frauen annähert. Allerdings unterscheidet sich der Anteil an neu Eingestellten mit Vollzeitvertrag zwischen Frauen und Männern noch deutlich. Bei den Frauen hat sich der Anteil an neu eingestellten Vollzeitkräften zwar von 23 % auf 26 % erhöht, liegt aber weiterhin deutlich unter dem der Männer. 2021 wurden 44 % der neu eingestellten Männer in Vollzeit beschäftigt. Insgesamt hat sich im Vergleich zu 2019 der Anteil an Wissenschaftler:innen mit Vollzeitverträgen von 30 % auf 36 % erhöht, während Neuanstellungen mit Werkverträgen o.Ä. von 36 % auf 30 % zurückgegangen sind (vgl. Abbildung 4).

4.2 VOLL- UND TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Bereits in den vergangenen Monitoringberichten zeigte sich ein zunehmender Trend zur Teilzeitarbeit bei Wissenschaftler:innen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich. Insgesamt sind rund 40 % aller Wissenschaftler:innen im Jahr 2021 in Teilzeit beschäftigt. Die Gesamtverteilung der Beschäftigungsverhältnisse ist seit 2019 relativ unverändert geblieben. Bei den Wissenschaftlerinnen ist 2021 der Anteil an Vollzeitbeschäftigten leicht zurückgegangen, während dieser Anteil unter Männern unverändert höher bleibt. Insgesamt setzt sich der Trend zur Teilzeitarbeit in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung fort. Weiterhin arbeiten mehr Wissenschaftlerinnen in Teilzeit (57 %) als in Vollzeit (43 %). Bei den Wissenschaftlern sind es immerhin rund 33 %, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen und 67 %, die Vollzeit arbeiten (vgl. Abbildung 5).

Insgesamt zeigt sich auch 2022, dass nur vergleichsweise wenige Wissenschaftler:innen in Teilzeitformen beschäftigt sind, die weniger als 50 % eines VZÄs ausmachen. Dies trifft nur auf rund 17 % aller Wissenschaftlerinnen und rund 11 % aller Wissenschaftler zu. Obwohl Teilzeitbeschäftigung in der außeruniversitären Forschung sowohl bei Frauen als auch bei Männern zunimmt, zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigung vor allem in einem Ausmaß von 50 % eines VZÄ oder höher in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung auftritt (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Verteilung auf verschiedene Beschäftigungsgrade beim wissenschaftlichen Personal nach Geschlecht für 2004, 2008, 2013, 2019 und 2021 (in %)



Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

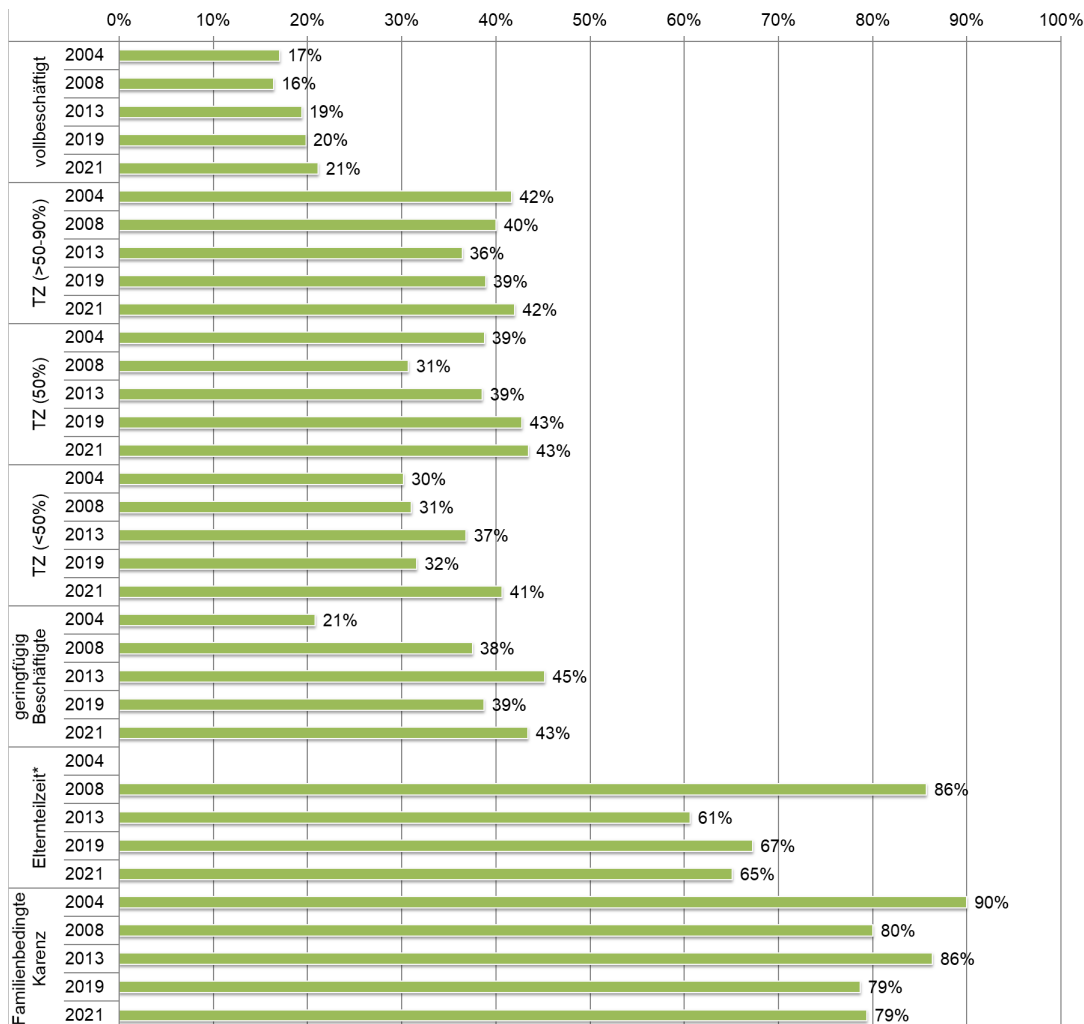
Die untenstehende Abbildung 6 zeigt den Frauenanteil nach Beschäftigungsgrad sowie zusätzlich jenen in Elternteilzeit und familienbedingter Karenz. Der Anteil der Frauen in Vollzeit ist mit 21 % in den letzten Jahren konstant geblieben und somit weiterhin deutlich unter dem Frauenanteil an allen Wissenschaftler:innen. Besonders zugenommen hat der Anteil an Wissenschaftlerinnen bei den Teilzeitbeschäftigungen im Ausmaß <50 %. Waren 2019 32 % der Angestellten mit weniger als 50 % des VZÄs Frauen, so sind es 2021 nun 41 %. Eine leichte Zunahme von Frauen hat es 2021 bei geringfügigen Beschäftigungen (43 %) sowie Teilzeitanstellungen mit mehr als 50 % (42 %) gegeben. 79 % aller Vollzeitstellen werden zudem von Wissenschaftlern eingenommen. Dies verdeutlicht nochmals, dass obwohl der Anteil der teilzeitbeschäftigten Wissenschaftler zunimmt, Vollzeitarbeit zwischen den Geschlechtern in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung nach wie vor ungleich verteilt ist.

Betrachtet man den Frauenanteil unter jenen Beschäftigten, die sich in Elternteilzeit oder familienbedingter Karenz befinden, zeigt sich langfristig ein abnehmender Trend, der in den letzten Jahren allerdings etwas stagniert. Im Jahr 2021 wurden insgesamt 149 Personen in Elternteilzeit erfasst – im Gegensatz zu 113 im Jahr 2019 und 66 im Jahr 2013. Der Frauenanteil bei Beschäftigten in Elternteilzeit ist von 67 % auf 65 % im Jahr 2021 gesunken, während dieser bei Personen in familienbedingter Karenz mit 79 % konstant gegenüber 2019 geblieben ist (siehe Abbildung 6). Insbesondere bei der Elternteilzeit zeigt sich, dass immer mehr Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen dieses Angebot in Anspruch nehmen: seit 2013 hat sich die Anzahl mehr als verdoppelt. Dies spiegelt durchaus die junge Altersstruktur des wissenschaftlichen Personals in der außeruniversitären Forschung wider. Trotzdem kann festgestellt werden, dass noch immer deutlich mehr Wissenschaftlerinnen als Wissenschaftler Elternteilzeit und familienbedingte Karenz in Anspruch nehmen, während der Männeranteil bei der Elternteilzeit (35 %) und familienbedingten Karenz (21 %) in den letzten Jahren eher stagniert.

Allerdings ist im Hinblick auf die weiterhin unverändert hohen Frauenanteile bei der Elternkarenz festzuhalten, dass es durch die Stichtagserhebung sehr wahrscheinlich ist, dass einige Karenzen von Vätern nicht im Monitoring erfasst werden: Väter gehen zumeist nur kurz in Karenz (vgl. Rille-Pfeifer und Kapella 2022; Schiffbänker, Holzinger 2014), so dass ihre Karenzzeiten möglicherweise durch das Raster der Stichtagserhebung fallen, da es wahrscheinlicher ist, dass Karenzen von Vätern unterjährig sind. Dies bedeutet, dass ihr Anfang und Ende meistens innerhalb eines Kalenderjahres liegen. Die unterjährigen und kurzen Karenzen von Vätern scheinen daher im Monitoring nicht auf, sofern sie den Stichtag nicht berühren. Es muss daher davon ausgegangen werden, dass der Anteil der Väterkarenzen im Monitoring tendenziell geringer ist. Trotzdem zeigen die Daten zur Inanspruchnahme von Väterkarenz in Österreich, dass Väter nur vergleichsweise selten Kinderbetreuungsgeld beziehen und Karenzzeiten in Anspruch nehmen. Der Anteil an männlichen Kinderbetreuungsgeldbeziehern an allen Bezieher:innen ist in den letzten Jahren sogar leicht rückläufig. Die Väterbeteiligung am Kinderbetreuungsgeld beläuft sich auf nur rund

17 %.³ Noch deutlicher fällt der Unterschied bei den Betreuungstagen aus: nur 4,5 % aller Anspruchstage des Kinderbetreuungsgeldes entfallen 2018 auf Männer.⁴

Abbildung 6: *Frauenanteil unter Voll- und Teilzeitbeschäftigten Wissenschaftler:innen für 2004, 2008, 2013, 2019 und 2021 (in %)*



* Keine Vergleichsdaten für 2004 vorhanden.

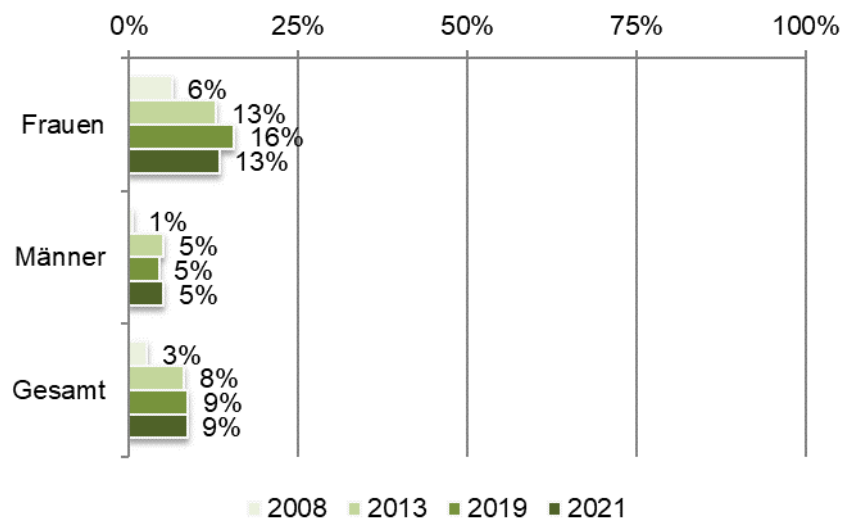
Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

Seit 2013 liegt der Anteil der Elternteilzeit an der gesamten Teilzeitbeschäftigung nahezu konstant bei rund 9 %. Der Anteil der Elternteilzeit bei Wissenschaftlern liegt seit 2013 nahezu unverändert bei rund 5 %. Bei den Wissenschaftlerinnen ist nach einem Anstieg von 13 % auf 16 % im Jahr 2019 nun wieder ein Rückgang auf 13 % zu verzeichnen. Insgesamt ist allerdings der Anteil an Wissenschaftler:innen in Elternteilzeit an der Gesamtbeschäftigung als auch unter den Teilzeitbeschäftigten vergleichsweise klein. Dieses Ergebnis ist beeinflusst von der Altersstruktur der Wissenschaftler:innen in der außeruniversitären Forschung, die im folgenden Kapitel beschrieben wird.

³ Quelle: [https://www.oif.ac.at/fileadmin/user_upload/p_oif/Forschungsberichte/FB_37 - KBG_2021_Metaanalyse.pdf](https://www.oif.ac.at/fileadmin/user_upload/p_oif/Forschungsberichte/FB_37_-_KBG_2021_Metaanalyse.pdf) (abgerufen am 18.07.2022).

⁴ Quelle: https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home/004.684_Kinderbetreuungsgeld_2.pdf (abgerufen am 18.07.2022).

Abbildung 7: Anteil der Elternteilzeit an der gesamten Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht für 2008, 2013, 2019 und 2021* (in %)

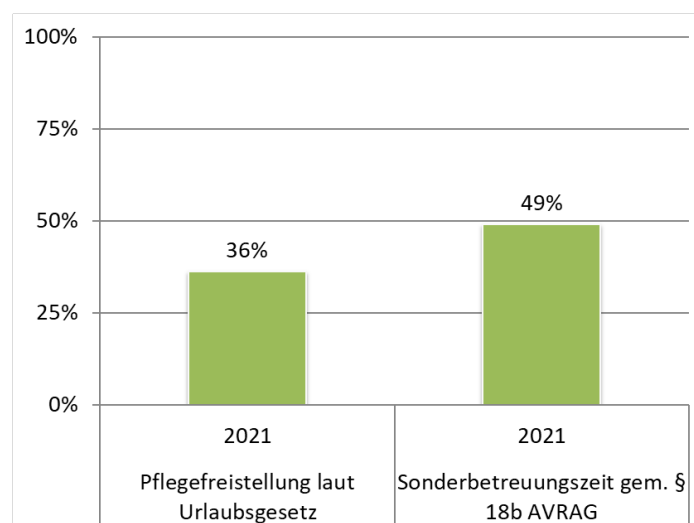


* Keine Vergleichsdaten für 2004 vorhanden.

Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

Für die Gleichstellungserhebung 2022 wurde erstmals erhoben, inwiefern Wissenschaftler:innen Pflegefreistellungstage laut Urlaubsgesetz und Sonderbetreuungszeiten gem. §18b AVRAG in Anspruch nehmen. 2021 wurden 36 % der Pflegefreistellungen von Wissenschaftlerinnen beansprucht. Bei den verwendeten Sonderbetreuungszeiten von Wissenschaftler:innen in der außeruniversitären Forschung ist das Verhältnis von Frauen und Männern ausgeglichen. Im Jahr 2021 beträgt der Frauenanteil an den in Anspruch genommenen Sonderbetreuungszeiten 49 % (vgl. Abbildung 8). Da diese Daten 2021 zum ersten Mal erhoben wurden, gibt es bislang noch keine Vergleichswerte.

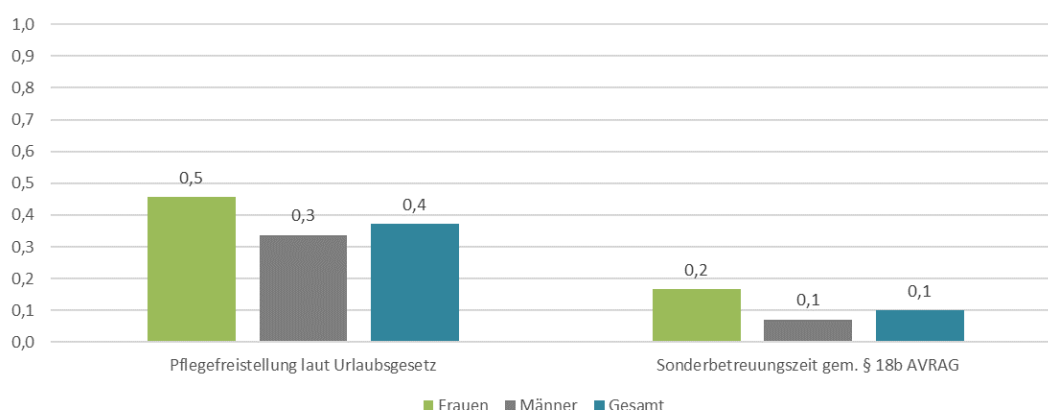
Abbildung 8: Frauenanteil an den 2021 in Anspruch genommenen Pflegefreistellungstagen und Sonderbetreuungszeiten (in %)



Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

Abbildung 9 zeigt die durchschnittlich in Anspruch genommenen Pflegefreistellungstage und Sonderbetreuungszeiten (in Tagen) pro Wissenschaftler:in. 2021 wurde von jeder Wissenschaftlerin im Schnitt ein halber Tag zur Pflegefreistellung genommen. Pro Wissenschaftler waren es 0,3 Tage zur Pflegefreistellung. Sonderbetreuungszeiten wurden zwar insgesamt weniger von den Wissenschaftler:innen benötigt, doch haben Frauen mit 0,2 Tage etwas mehr Sonderbetreuungszeit in Anspruch genommen als Männer (0,1 Tage). Dabei zeichnet sich ab, dass Wissenschaftlerinnen im Durchschnitt tendenziell etwas mehr Tage für Pflegefreistellung und Sonderbetreuung in Anspruch nehmen als ihre männlichen Kollegen.

Abbildung 9: Anzahl der im Durchschnitt pro Wissenschaftler:in in Anspruch genommenen Pflegefreistellungstage und Sonderbetreuungszeiten (in Tagen)



Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

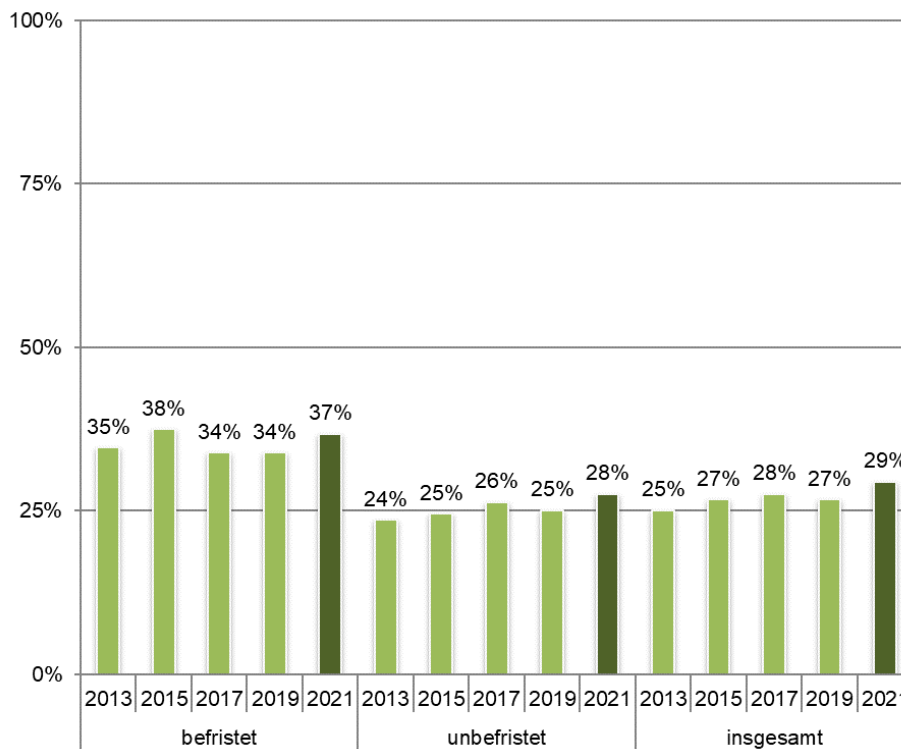
4.3 BEFRISTETE UND UNBEFRISTETE BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE

Seit 2013 werden Daten zur Befristung von Anstellungsverhältnissen in der außeruniversitären Forschung erhoben. Insgesamt sind die Frauenanteile über die Vergleichsjahre betrachtet sowohl bei befristeten als auch bei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen relativ stabil. Es zeichnet sich aber für 2021 ein leichter Anstieg des Frauenanteils in beiden Beschäftigungsverhältnissen ab. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist der Frauenanteil deutlich höher (37 %) als bei unbefristeten Verhältnissen (28 %) (vgl. Abbildung 10).

Die Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse zwischen Frauen und Männern ist von 2019 auf 2021 fast gleich geblieben und in beiden Gruppen ist der Anteil an befristeten Verhältnissen um einen Prozentpunkt gestiegen. Ein Viertel der Wissenschaftlerinnen haben 2021 eine befristete Stelle in der außeruniversitären Forschung inne. Bei den Männern liegt der Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen 2021 bei 18 %. Deutlich mehr männliche Wissenschaftler (82 %) als Frauen (75 %) arbeiten in einem unbefristeten Verhältnis. Insgesamt ist jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis in der außeruniversitären Forschung befristeter Natur (vgl. Abbildung 11). Für alle Anstellungen in Österreich sind es 2021 knapp 9 %, die befristet sind und somit deutlich weniger befristete Beschäftigungsverhältnisse als in

der außeruniversitären Forschung.⁵ Insgesamt zeigt sich, dass die befristeten Beschäftigungsverhältnisse vergleichsweise häufig in der außeruniversitären Forschung in Österreich anzutreffen sind.

Abbildung 10: Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Beschäftigten, differenziert nach Befristung des Anstellungsverhältnisses für 2013, 2015, 2017, 2019 und 2021* (in %)

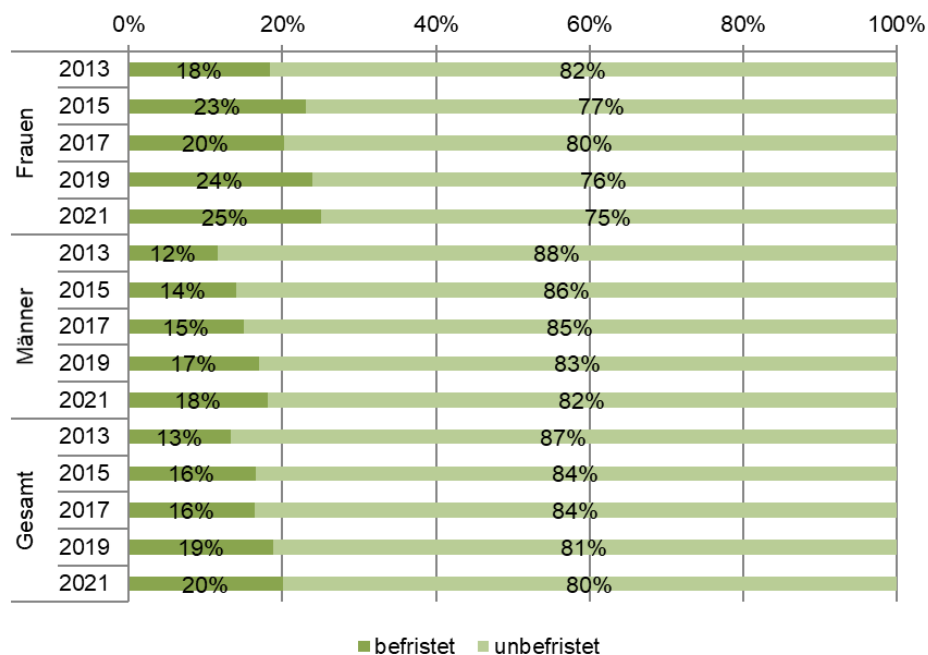


* Keine Vergleichsdaten für 2004 und 2008 vorhanden.

Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

⁵ Quelle: OECD (2020), Temporary employment (indicator). doi: 10.1787/75589b8a-en, <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm>, (abgerufen am 20.11.2020).

Abbildung 11: Verteilung befristeter und unbefristeter Anstellungsverhältnisse nach Geschlecht für 2013, 2015, 2017, 2019 und 2021* (in %)



* Keine Vergleichsdaten für 2004 und 2008 vorhanden.

Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

Die Monitoringdaten zeigen, dass in einer langfristigen Perspektive die Frauenanteile bei Werkverträgen sowie unter Praktikant:innen, Diplomand:innen und Dissertant:innen zunehmen. Bei freien Dienstverträgen ist der Anteil an Frauen 2021 um sieben Prozentpunkte auf das Niveau von 2013 zurückgegangen (31 %). Bei den Werkverträgen hat sich der Anteil an Frauen weiterhin von 38 % auf 39 % erhöht. Bei Praktikant:innen, Diplomand:innen und Dissertant:innen setzt sich der Anstieg der letzten Jahre fort und erhöht sich um weitere fünf Prozentpunkte von 58 % auf 63 %.

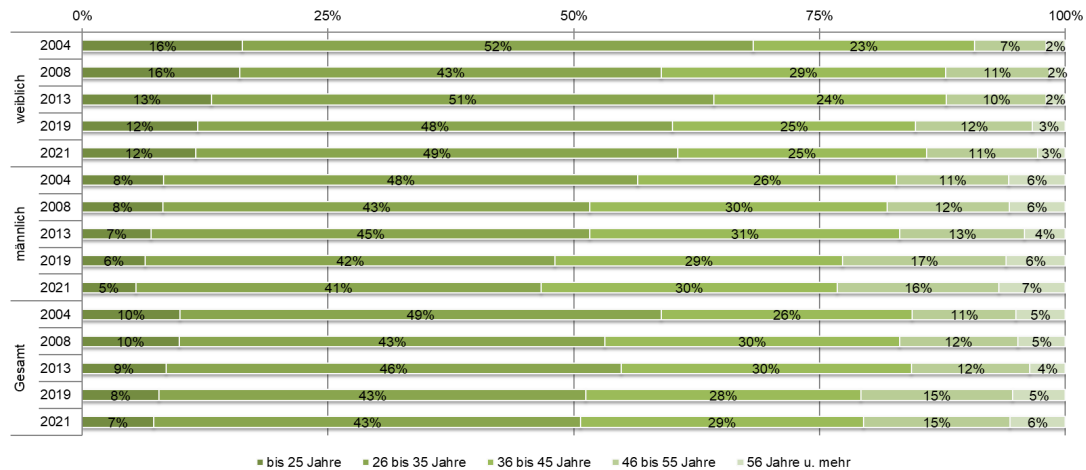
4.4 ALTERSSTRUKTUR

Die Altersstruktur der wissenschaftlichen Beschäftigten in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich hat sich zu 2019 nicht signifikant verändert. Die Hälfte der Wissenschaftler:innen ist jünger als 35 Jahre, während nur 21 % älter als 45 Jahre sind. Die beiden größten Altersgruppen stellen die 26 bis 35 Jahre alten Wissenschaftler:innen (43 %) und die 36 bis 45-jährigen Wissenschaftler:innen (29 %) dar (vgl. Abbildung 12).

Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung sind deutlich jünger als ihre männlichen Kollegen. 61 % der Frauen in der Forschung sind unter 35 Jahren und nur 14 % sind älter als 45 Jahre. Wissenschaftler sind dagegen mit einem Anteil von 23 % bei den über 45-Jahren im Schnitt deutlich älter. Denn unter 35 Jahren sind nur 46 % der Wissenschaftler. Im Vergleich zu 2019 hat sich die Gesamtverteilung der Altersgruppen kaum verändert. Weiterhin gibt es eine Tendenz zur Vergrößerung des Anteils der Altersgruppen über 35 Jahren. Das kann darauf deuten, dass die jüngeren Wissenschaftler:innen aus dem Jahr 2004

auch 2021 zu einem Großteil noch in der außeruniversitären Forschung arbeiten oder, dass mehr Wissenschaftler:innen, die älter als 35 Jahre sind, neu eingestellt werden.

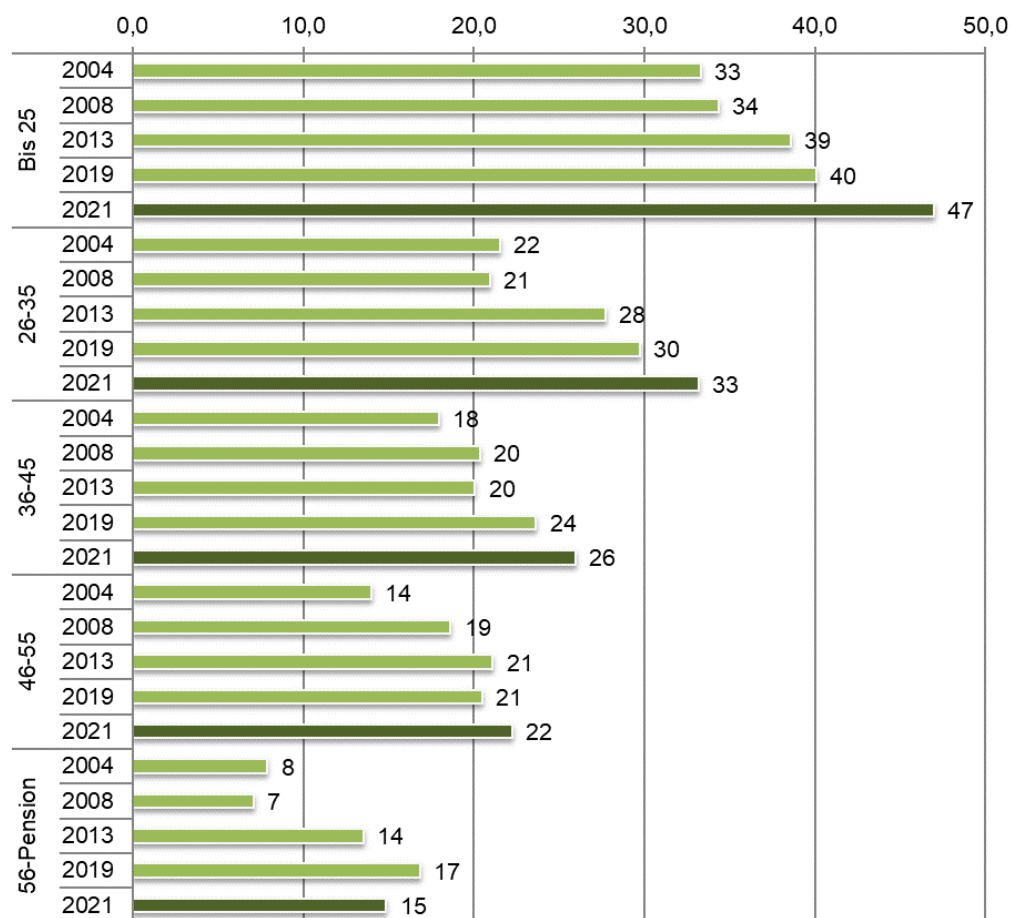
Abbildung 12: Altersstruktur der wissenschaftlichen Beschäftigten nach Geschlecht für 2004, 2008, 2013, 2019 und 2021 (in %)



Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

Abbildung 13 zeigt, wie sich der Frauenanteil in den einzelnen Altersgruppen seit 2004 verändert hat. In allen Altersgruppen unter 55 Jahren nimmt der Frauenanteil weiterhin zu. Besonders stark angestiegen ist der Anteil der Frauen bei den unter 25-Jährigen von rund 40 % im Jahr 2019 auf 47 % im Jahr 2021. Im Gegensatz dazu hat sich der Anteil an Wissenschaftlerinnen in der Altersgruppe der über 55-Jährigen von knapp 17 % auf nun 15 % reduziert.

Abbildung 13: Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Beschäftigten nach Alter für 2004, 2008, 2013, 2019 und 2021 (in %)



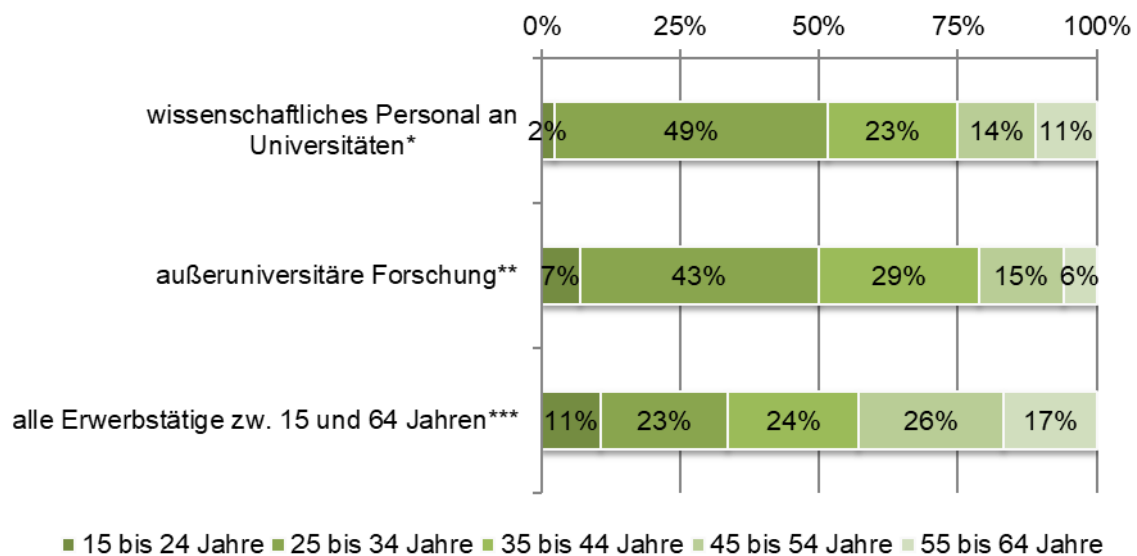
Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

Vergleicht man die Altersstruktur der Wissenschaftler:innen in der außeruniversitären Forschung in Österreich mit dem des wissenschaftlichen Personals an österreichischen Universitäten bzw. mit der Altersstruktur aller erwerbstätigen Personen in Österreich, so zeigen sich deutliche Unterschiede. Denn insgesamt ist der Anteil der älteren Beschäftigten in der außeruniversitären Forschung (46 Jahre und älter) deutlich niedriger als bei allen erwerbstätigen Personen in Österreich als auch im Vergleich zum Hochschulsektor. Hingegen sind Wissenschaftler:innen in den Altersgruppen 25 bis 44 Jahre in der außeruniversitären Forschung deutlich überrepräsentiert im Vergleich zu allen Erwerbstätigen in Österreich.⁶ Im Vergleich zum Hochschulsektor⁷ zeigen sich hingegen größere Ähnlichkeiten in der Altersstruktur. Allerdings sind im Hochschulsektor die 25- bis 34-jährigen Wissenschaftler:innen die größte Gruppe (49 %) (vgl. **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**).

⁶ Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2021, <https://statcube.at/statistik.at/ext/statcube/jsf/dataCatalogueExplorer.xhtml>

⁷ Statistik Austria, F&E-Erhebung 2021, https://www.statistik.at/fileadmin/pages/288/FE19_Hauptergebnisse_Hochschulsektor.ods

Abbildung 14: Altersstruktur des wissenschaftlichen Personals in der außeruniversitären Forschung und an Universitäten sowie aller Erwerbstätigen in Österreich zwischen 15 und 64 Jahren (in %)



* Quelle: F&E-Erhebung 2019, Statistik Austria, eigene Berechnungen

**Quelle: Gleichstellungserhebung 2022 JOANNEUM RESEARCH

***Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2021, Statistik Austria, eigene Berechnungen

Es kann somit festgehalten werden, dass die **Altersstruktur** der im Bereich der außeruniversitären Forschung Tätigen sich grundlegend von der aller Erwerbstätigen gesamt unterscheidet und Ähnlichkeiten eher mit anderen Forschungssektoren wie beispielsweise dem Hochschulsektor vorliegen. Insgesamt scheint die jüngere Altersstruktur (in unterschiedlicher Ausprägung) ein Spezifikum des universitären und außeruniversitären Forschungssektors zu sein und mit den Arbeitsbedingungen in diesen Sektoren zusammenzuhängen. Interessant wäre auch ein Vergleich mit dem wissenschaftlichen Personal im Unternehmenssektor. Leider liegen für diesen Sektor keine rezenten Vergleichsdaten für die Altersstruktur vor. Ergebnisse für das Jahr 2010 deuten aber darauf hin, dass die Altersstruktur des wissenschaftlichen Personals im Unternehmenssektor eher jener für alle Erwerbstätigen entspricht als der Altersstruktur in der außeruniversitären Forschung (vgl. Holzinger u. Reidl 2012, S.26).

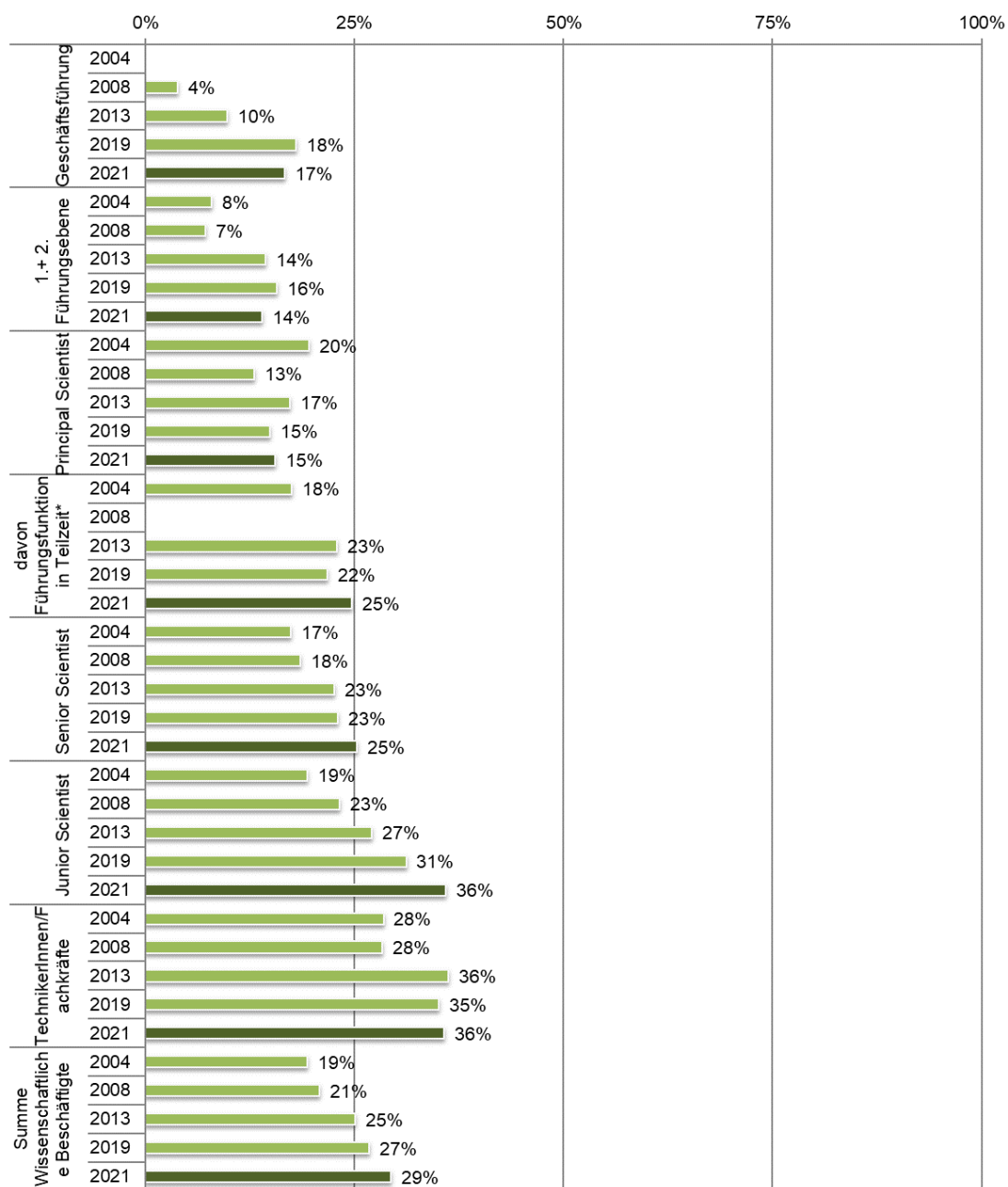
4.5 FUNKTIONSSTRUKTUR

Das Gleichstellungsmonitoring erhebt zudem den Frauenanteil in unterschiedlichen Funktionsebenen. **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** zeigt, wie sich dieser seit 2004 entwickelt hat: Besonders hervorzuheben ist der Anstieg des Frauenanteils auf der Geschäftsführungsebene von 10 % auf 18 % zwischen 2013 und 2019. 2021 liegt der Frauenanteil bei 17 %. Auch in der 1.+2. Führungsebene ist der Frauenanteil zwischen 2019 und 2021 von 16 % auf 14 % gefallen und bei den Principal Scientists stagniert der Frauenanteil bei 15 %. 2021 sind mittlerweile ein Viertel der Führungskräfte in Teilzeit Frauen. Das ist eine

Zunahme von drei Prozentpunkten zu 2019. Für alle anderen Funktionsgruppen kann allerdings eine Zunahme des Frauenanteils festgestellt werden – die allerdings jeweils unterschiedlich hoch ausgefallen ist. Bei den Junior Scientists ist der Anteil an Frauen am stärksten gewachsen, von 31 % um weitere 5 Prozentpunkte auf 36 %. Sowohl bei den Senior Scientists als auch bei den Techniker:innen/Fachkräften ist ein leichter Anstieg zu verzeichnen.

Den größten Frauenanteil gibt es aber weiterhin auf den unteren Hierarchieebenen mit jeweils 36 % bei den Junior Scientists sowie bei den Techniker:innen/Fachkräften (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Frauenanteile für wissenschaftliche Beschäftigte nach Funktion für 2004, 2008, 2013, 2019 und 2021 (in %)



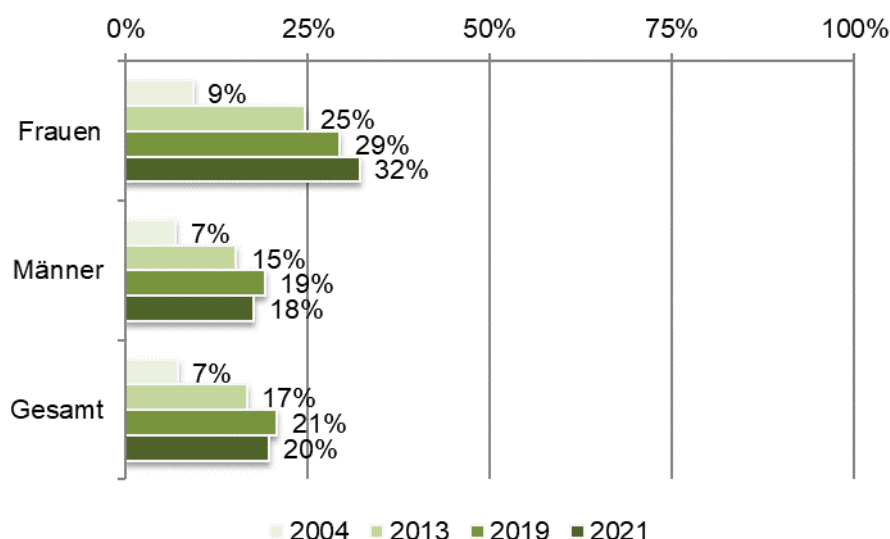
* Führungsfunktionen inklusive Principal Scientists. Der Anteil an Führungskräften in Teilzeit wurde 2008 nicht berechnet.

Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

Abbildung 16 zeigt in diesem Zusammenhang, wie sich der Anteil an Frauen und Männern, die Führungsfunktionen in Teilzeit ausüben, an allen Führungsfunktionen über die Erhebungsjahre hinweg entwickelt hat.⁸ Seit 2004 hat der Anteil der Führungskräfte in Teilzeit deutlich zugenommen – von 7 % auf 20 %. Dies bedeutet, dass 2021 20 % aller Führungskräfte in Teilzeit gearbeitet haben. Wie die Gleichstellungserhebung 2018 gezeigt hat, liegen der Ausübung von Führungsfunktionen in Teilzeit unterschiedliche Ursachen zu Grunde. Neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden Führungsfunktionen in Teilzeit ausgeübt, um Nebenbeschäftigungen beispielsweise an Universitäten oder anderen Forschungseinrichtungen nachgehen zu können (vgl. Holzinger, Hafellner und Schön 2019).

2019 übten rund 29 % der weiblichen Führungskräfte ihre Funktion in Teilzeit aus. 2021 ist ein Anstieg auf 32 % zu verzeichnen. Bei den männlichen Führungskräften ist der Teilzeitanteil geringfügig von 19 % auf 18 % zurückgegangen.

*Abbildung 16: Anteil der Führungsfunktionen in Teilzeit an allen Führungsfunktionen differenziert nach Geschlecht für 2004, 2013, 2019 und 2021 (in %)**



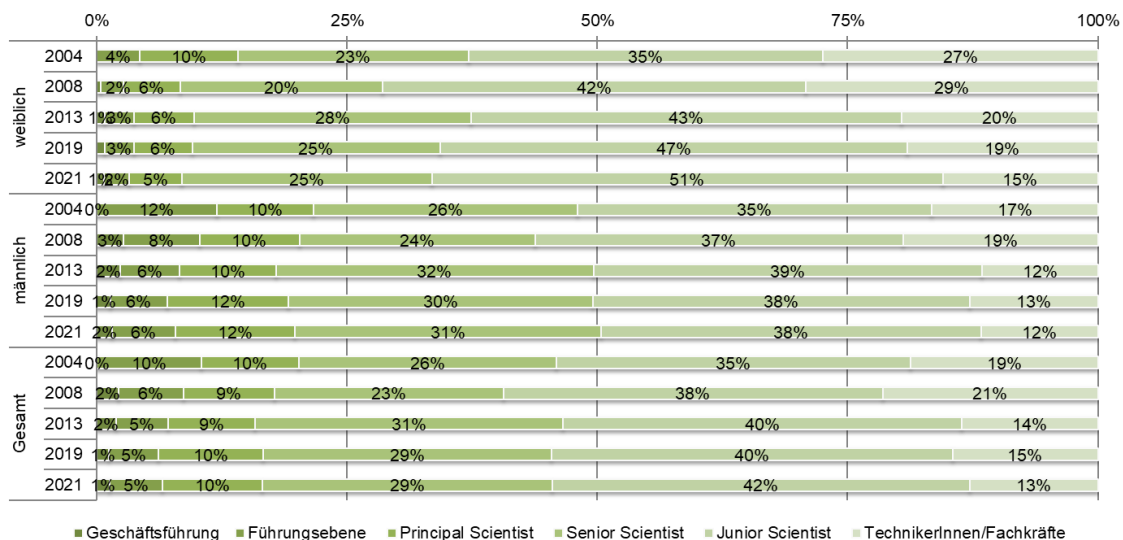
* Für 2008 liegen keine Daten zu Führungsfunktionen in Teilzeit vor.

Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

Gut die Hälfte der Frauen in der außeruniversitären Forschung sind als Junior Scientists angestellt. Diese Gruppe ist von 47 % 2019 um vier Prozentpunkte auf 51 % 2021 angestiegen. Der Anteil an Senior Scientists an allen Wissenschaftlerinnen liegt unverändert bei 25 % und nur wenige Wissenschaftlerinnen sind auf den höheren Führungsebenen anzutreffen. Dagegen ist der Anteil an Techniker:innen/Fachkräfte bei weiblichen Beschäftigten um vier Prozentpunkte von 19 % auf 15 % zurückgegangen. Männer sind im Vergleich zu den weiblichen Kolleginnen deutlich seltener als Junior Scientists (38 %) und Techniker:innen/Fachkräfte (12 %) angestellt. Allerdings arbeiten Männer dafür häufiger als Senior Scientists (31 %) und Principal Scientists (12 %) (vgl. Abbildung 17).

⁸ Für 2008 liegen hierzu keine Daten vor.

Abbildung 17: Funktionsstruktur der wissenschaftlichen Beschäftigten nach Geschlecht für 2004, 2008, 2013, 2019 und 2021 (in %)

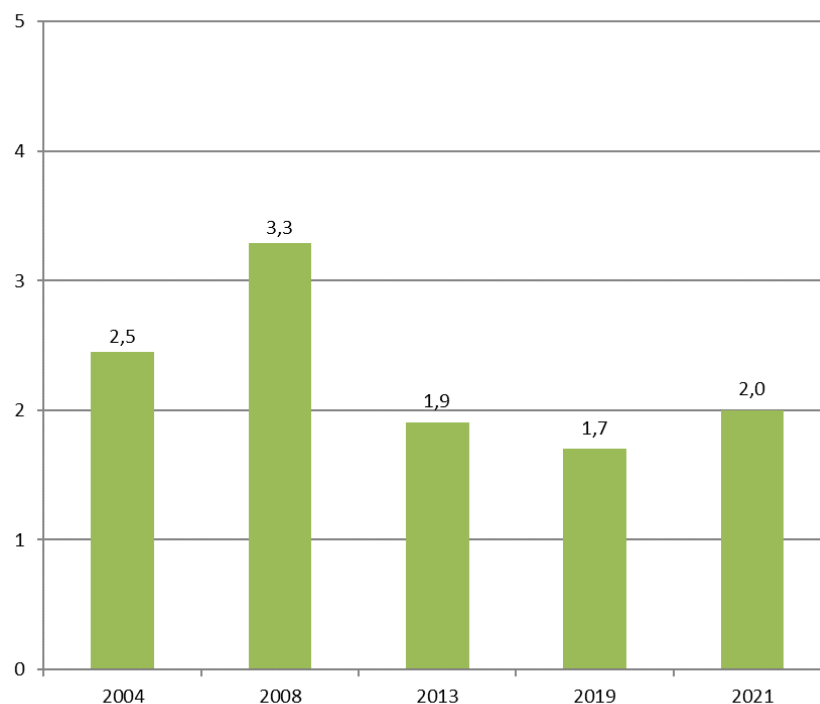


Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

Um die Vertretung von Frauen in Führungspositionen zu erheben, wird der sogenannte Glass Ceiling Index (GCI) als Indikator herangezogen. Damit wird die relative Chance von Frauen im Vergleich zu Männern, Führungspositionen zu erreichen, gemessen. Der GCI für die außeruniversitäre naturwissenschaftlich-technische Forschung wird wie folgt berechnet: Der Anteil an Wissenschaftlerinnen auf der Führungsebene (FKV I, H) wird in Relation zum Frauenanteil auf allen Hierarchieebenen (FKV D, E, F, G, H, I) gesetzt. Bestehen für Frauen und Männer die gleichen Aufstiegschancen, so beträgt der GCI-Wert 1. Je höher der Wert, desto geringer sind die Aufstiegschancen von Frauen gegenüber Männern.

Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden. zeigt, wie sich der GCI in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung seit 2004 entwickelt hat. Nachdem der GCI 2008 seinen bislang höchsten gemessenen Wert erreicht hatte, ist zwischen 2008 und 2019 eine positivere Entwicklung zu beobachten gewesen. Zuletzt lag der GCI bei einem Wert von 1,7. 2021 liegt er bei 2,0 und hat gegenüber 2019 zugenommen, was eine etwas dickere Glasdecke anzeigt. Trotzdem lässt sich in einer langfristigen Perspektive festhalten, dass es für Frauen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung deutlich wahrscheinlicher geworden ist, in Führungspositionen vorzudringen. Der Anstieg des GCI zwischen 2019 und 2021 kann vor allem dadurch erklärt werden, dass der Frauenanteil unter den Wissenschaftler:innen deutlich zugenommen hat, während er in den Führungsebenen leicht rückläufig war.

Abbildung 18: Glass Ceiling Index für die außeruniversitäre naturwissenschaftlich-technische Forschung in Österreich



Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

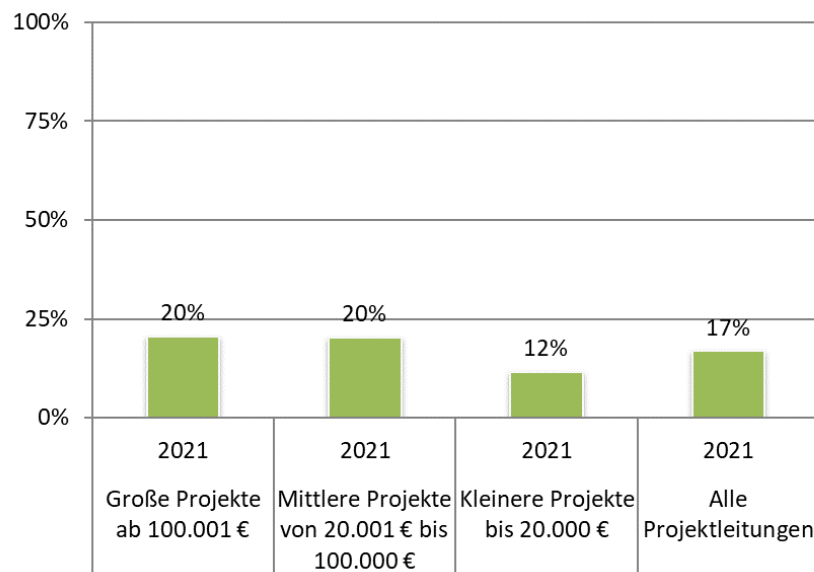
4.6 PROJEKTLEITUNGEN

Für 2021 wurde zum ersten Mal der Frauenanteil an Projektleitungen⁹ nach Projektvolumen für die außeruniversitäre naturwissenschaftlich-technische Forschung in Österreich erhoben. 17 % aller Projekte wurden 2021 von Frauen geleitet. Wird nach dem Projektvolumen differenziert, so schwankt der Frauenanteil vor allem zwischen Projekten bis 20.000 € und Projekten über 20.000 €. Sowohl bei den Projekten zwischen 20.001 € und 100.000 € als auch bei Projekten über 100.000 € wird ein Fünftel von Frauen geleitet. Dagegen sind es bei kleineren Projekten unter 20.000 € nur 12 % (vgl. Abbildung 19). Insgesamt sind die Frauenanteile bei den Projektleitungen aber deutlich unter dem Frauenanteil für alle Wissenschaftler:innen. Auch im Vergleich zum Frauenanteil bei den Senior Scientists (25 %) ist der Frauenanteil unter den Projektleitungen deutlich niedriger, während er leicht über dem Frauenanteil bei den Principal Scientists (15 %) liegt.

Während bei den Männern und der Gesamtheit aller Wissenschaftler:innen kleinere Projekte bis 20.000 € mit 40 % den größten Anteil unter Projektleitungen ausmachen, sind es bei den Frauen dagegen die großen Projekte über 100.000 €. 41 % der von Frauen geleiteten Projekte haben ein Projektvolumen von über 100.000 €. Bei den von Männern geleiteten Projekten ist ein Drittel mit einem Projektvolumen von über 100.000 € ausgestattet (vgl. Abbildung 20).

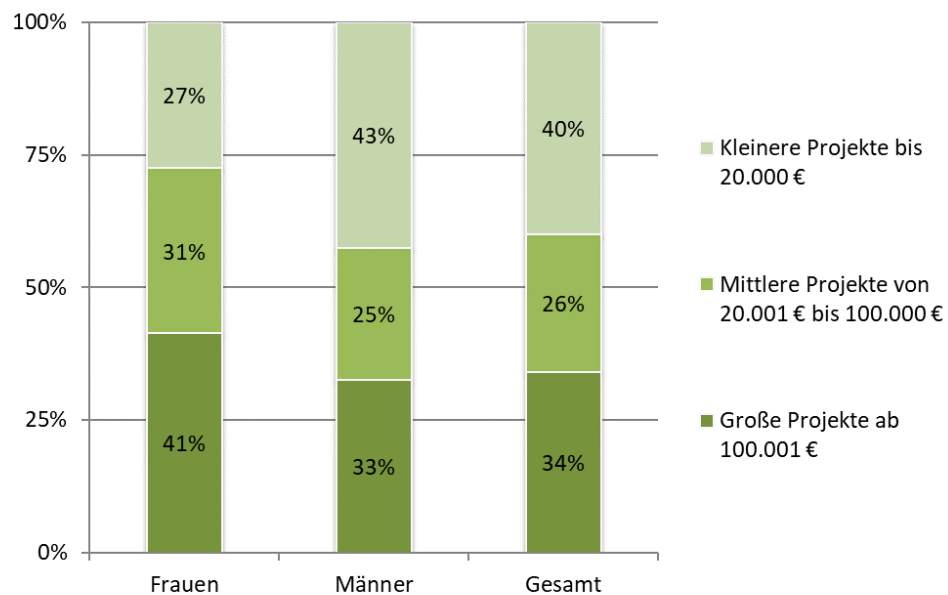
⁹ Darunter wurden alle Leitungen von nationalen wie internationalen Forschungs- und Beratungsprojekten subsummiert, die in einer außeruniversitären Forschungseinrichtung für externe private wie öffentliche Auftraggeber:innen im Kalenderjahr 2021 durchgeführt wurden.

Abbildung 19: Frauenanteil an Projektleitungen differenziert nach Projektvolumen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich für 2021



Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

Abbildung 20: Verteilung der Projektleitungen nach Projektvolumen bei Frauen, Männern und allen Wissenschaftler:innen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich für 2021



Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

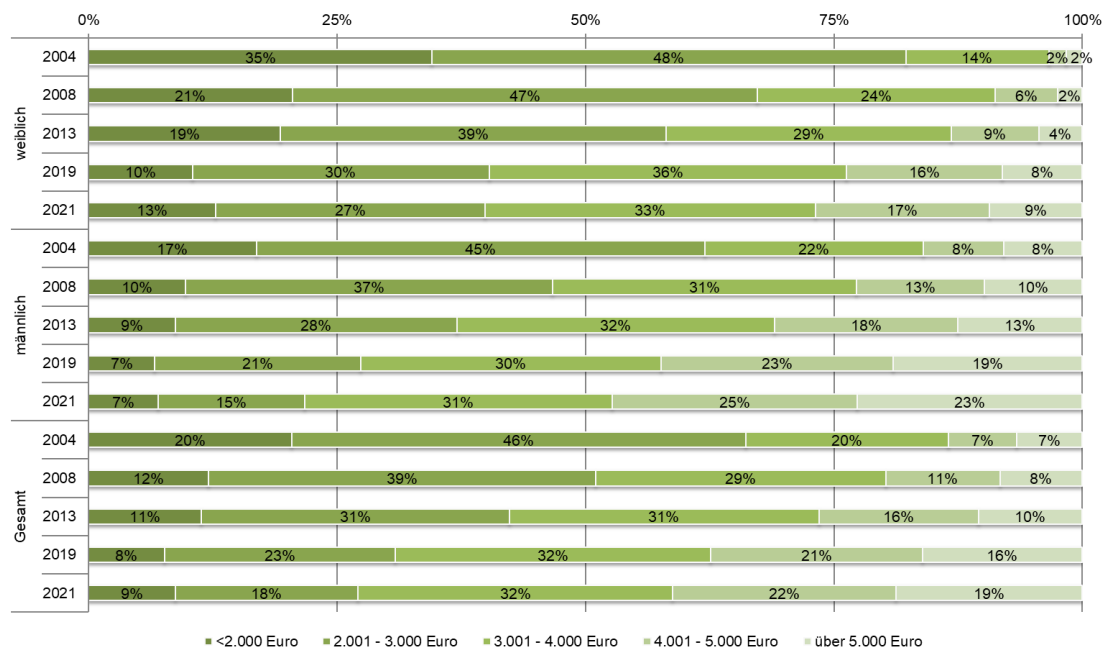
4.7 EINKOMMENSSTRUKTUR

In der vorliegenden Studie werden Einkommen nur für jene Wissenschaftler:innen erhoben, bei denen ein befristetes oder unbefristetes Anstellungsverhältnis mit einer außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtung vorliegt. Honorare für Werkverträge oder freie Dienstverträge sind hier daher nicht inkludiert. Die Angaben beziehen sich auf Vollzeitäquivalente (VZÄ), das heißt, sie geben an, wie viel die jeweiligen Wissenschaftler:innen in einer Vollzeitanstellung verdienen (würden).

Die Tendenz der letzten Jahre zu höheren Einkommen setzt sich auch 2021 im Allgemeinen so fort. Vor allem der Anteil von Einkommen über 4.000 € hat seit 2019 noch einmal zugenommen. In diesen Einkommensgruppen gab es 2021 einen leichten Anstieg bei den Wissenschaftlerinnen. Haben 2013 nur 13 % der weiblichen Beschäftigten über 4.000 € verdient, sind es 2021 bereits 26 %. Für alle anderen Einkommensgruppen – bis 2.000 €, bis 3.000 € und bis 4.000 € - gab es jeweils einen Rückgang von drei Prozentpunkten. Doch im Vergleich zu Männern, arbeiten Frauen häufiger in unteren Einkommensgruppen. Fast die Hälfte der männlichen Angestellten erhalten ein Einkommen von über 4.000 € (48 %) (vgl. Abbildung 21).

Nachdem Einkommensgruppen auf Basis von VZÄ berechnet wurden, liegen Unterschiede zwischen Frauen und Männern hierbei nicht an der vergleichsweise hohen Anzahl an Frauen in Teilzeit, sondern vielmehr an der unterschiedlichen Verteilung der Geschlechter auf die entsprechenden Alters- und Funktionsgruppen.

Abbildung 21: Einkommensstruktur der wissenschaftlichen Beschäftigten nach Geschlecht für 2004, 2008, 2013, 2019 und 2021 (VZÄ in %)

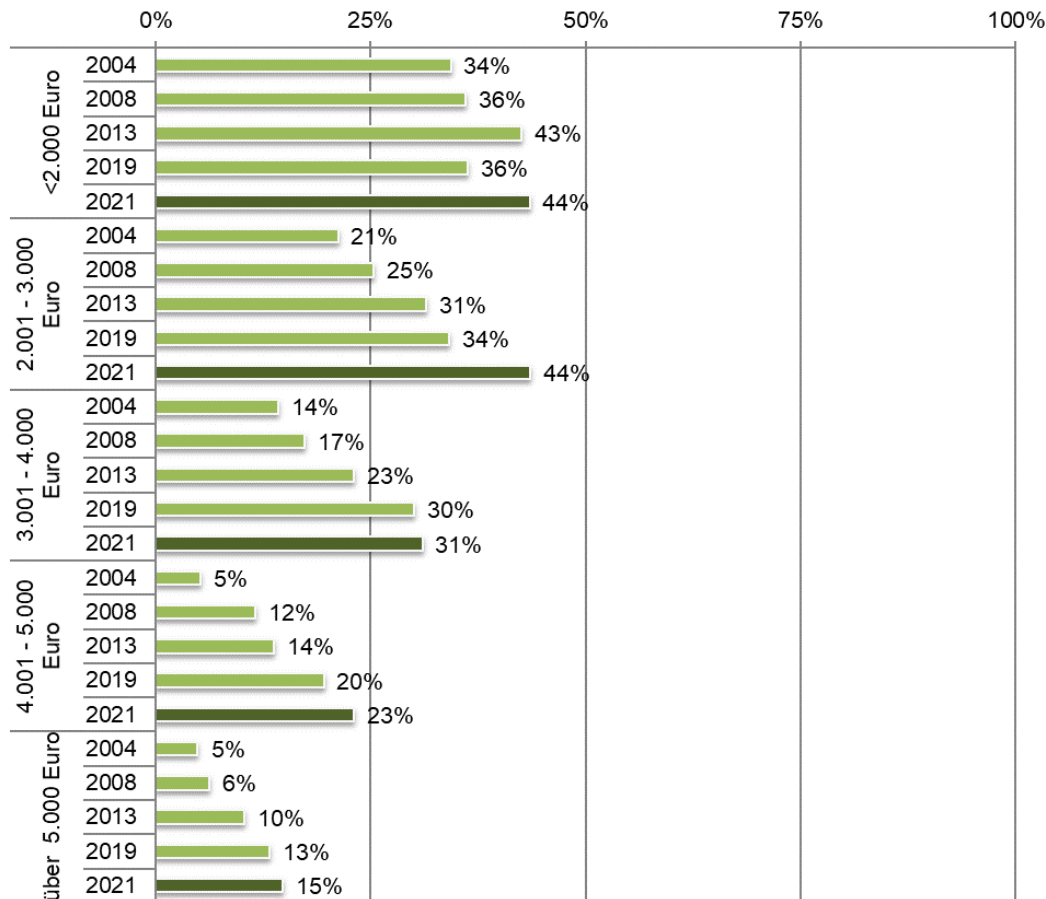


Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

Auch Abbildung 22 kann verdeutlichen, dass in den letzten Jahren der Frauenanteil in den höheren Einkommensgruppen zugenommen hat. Dieser Trend setzte sich auch 2021 fort. Die größte Zunahme bei den weiblichen Angestellten konnte 2021 für die Einkommensgruppe

2.001 € bis 3.000 € mit einem Anstieg von 10 Prozentpunkten von 34 % auf 44 % im Jahr 2021 verzeichnet werden. Allerdings ist auch in der untersten Einkommensgruppe (unter 2.000 €) der Frauenanteil wieder gestiegen. Nachdem der Anteil an Frauen in dieser Gruppe 2019 auf 36 % gesunken ist, ist dieser nun auf 44 % gestiegen.

Abbildung 22: Frauenanteil für wissenschaftliche Beschäftigte nach Einkommensgruppen für 2004, 2008, 2013, 2019 und 2021 (in %)



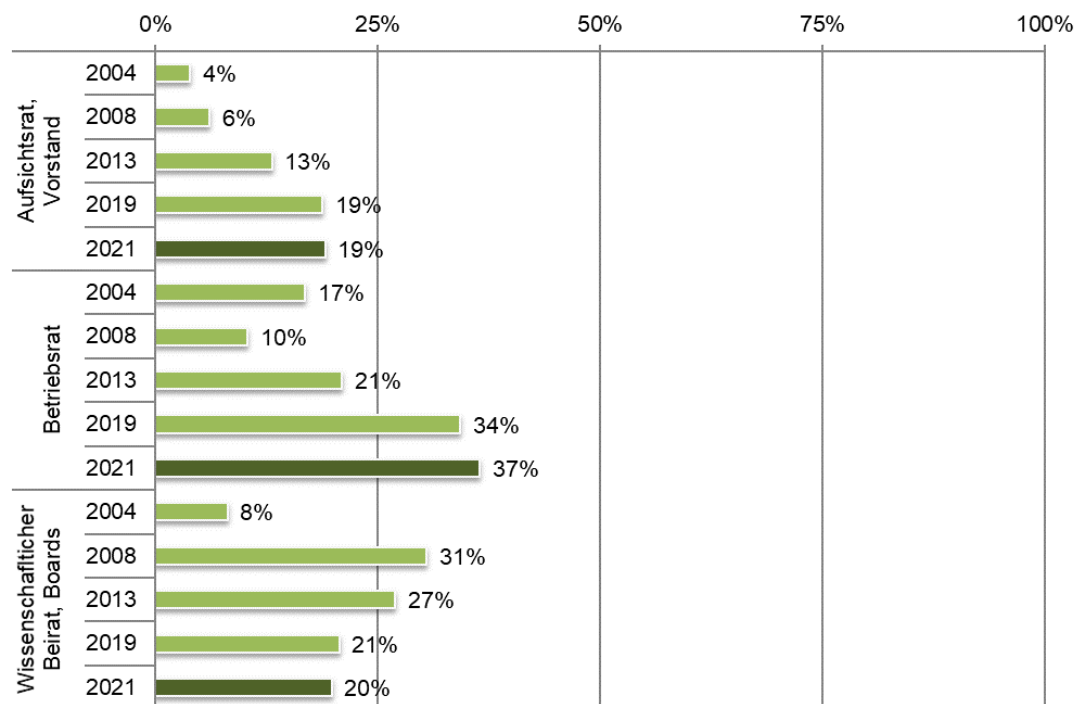
Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

4.8 GREMIEN UND ORGANE

Der Frauenanteil in Aufsichtsräten und Vorständen der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung ist nach dem starken Anstieg zwischen 2004 und 2015/2019 bei 19 % angekommen und stagniert nun auf diesem Niveau (vgl. Abbildung 23).

Bei den Betriebsräten ist der Frauenanteil weiterhin deutlich angestiegen. Nun beträgt der Anteil an Frauen in Betriebsräten im Jahr 2021 37 %. Bei den wissenschaftlichen Beiräten und Boards der außeruniversitären Forschung ist weiterhin ein rückläufiger Trend zu verzeichnen. Von einem Frauenanteil von 31 % im Jahr 2008 ist ein deutlicher Rückgang auf nun 20 % zu beobachten.

Abbildung 23: Frauenanteil in Gremien in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung für 2004, 2008, 2013, 2019 und 2021 (in %)



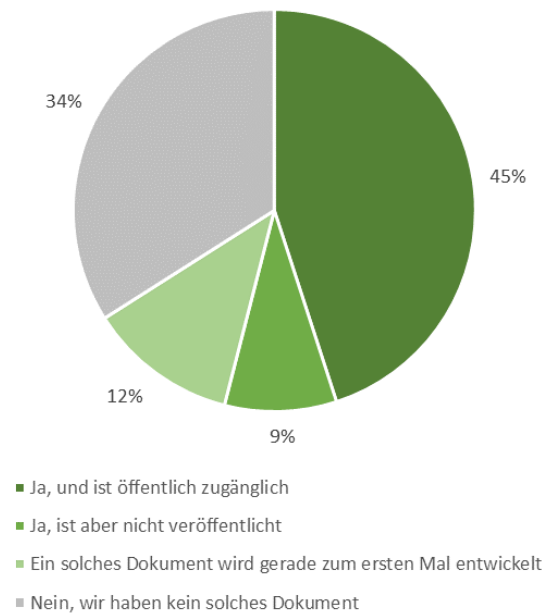
Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

4.9 GLEICHSTELLUNGSPLÄNE

Seit 2022 müssen alle öffentlichen Einrichtungen, Hochschuleinrichtungen und Forschungsorganisationen aus den EU-Mitgliedstaaten und assoziierten Ländern, die sich für das EU-Förderprogramm „Horizon Europe“ bewerben wollen, einen Gleichstellungsplan (GEP) nachweisen können (European Commission 2021). Daher wurden für die Gleichstellungserhebung 2022 zum ersten Mal Daten zum Thema Gleichstellungspläne erhoben.

54 % der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen (Stand: Juni 2022) haben bereits einen Gleichstellungsplan; bei rund 45 % ist der Plan öffentlich einsehbar und bei 9 % ist er kein öffentlich zugängliches Dokument. Rund ein Drittel der Forschungseinrichtungen hat bislang noch keinen GEP und 12 % erarbeiten diesen gerade (vgl. Abbildung 24). Als Grund für das Fehlen dieses Dokumentes wurde am häufigsten genannt, dass Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zwar in der Forschungseinrichtung umgesetzt werden, diese allerdings in keinem entsprechenden Dokument festgehalten werden. Ein paar Einrichtungen nannten auch das Fehlen an notwendigen Ressourcen für die Entwicklung und Implementierung eines GEPs als Grund. Eigne wenige Einrichtungen gaben auch an, dass sie die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern bereits erlangt haben und daher keinen Gleichstellungsplan benötigen. Einige Einrichtungen verfügen über keinen eigenen Gleichstellungsplan, da für sie der GEP der Universität, an der sie angeschlossen sind, geltend ist.

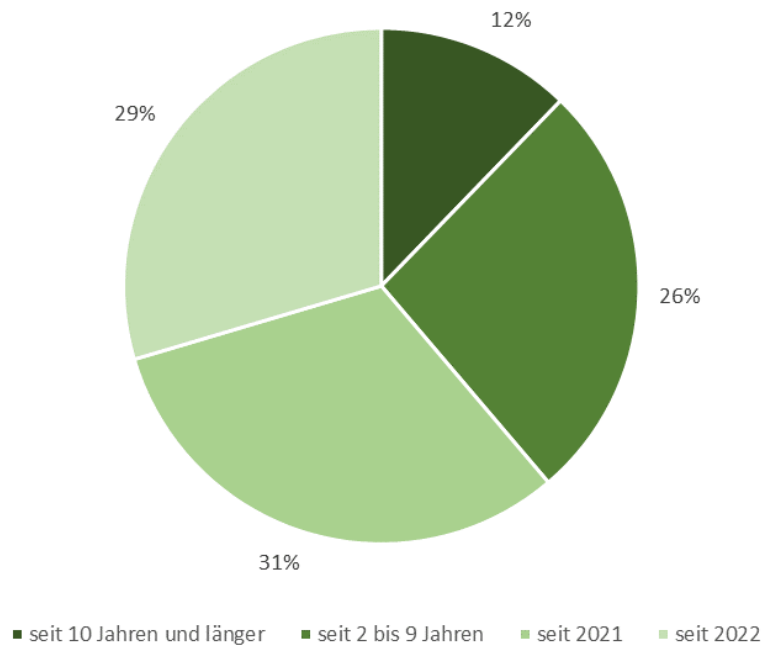
Abbildung 24: Anteil der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen mit einem Gleichstellungsplan Stand: Juni 2022 (in %) n=74



Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

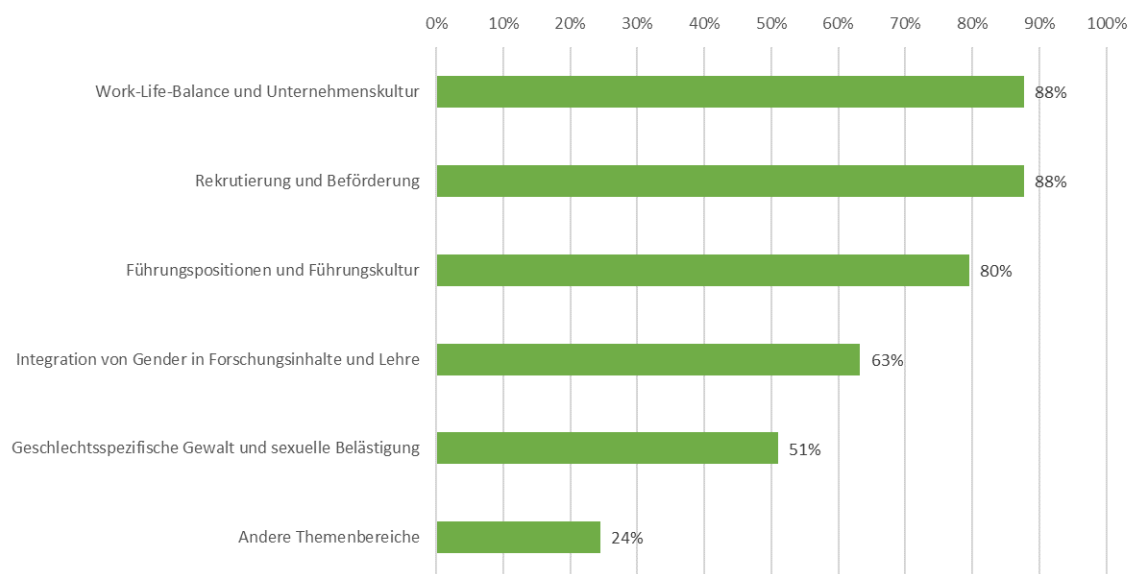
Dass Gleichstellungspläne für viele Einrichtungen erst seit kurzem an Relevanz gewonnen haben, zeigt die Abbildung 25: Denn 60 % der Einrichtungen, die bereits über einen GEP verfügen, besitzen diesen erst seit frühestens 2021. Rund ein Viertel hat einen GEP seit zwei bis neun Jahren, und 12 % der Forschungseinrichtungen besitzen ein solches Dokument seit mindestens zehn Jahren.

Abbildung 25: Seit wann haben die Forschungseinrichtungen einen Gleichstellungsplan?
Stand Juni 2022 (in %) n=45



Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

Abbildung 26: Welche Themen sind in den Gleichstellungsplänen der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen vorgesehen?
Stand Juni 2022 (in %) n=49



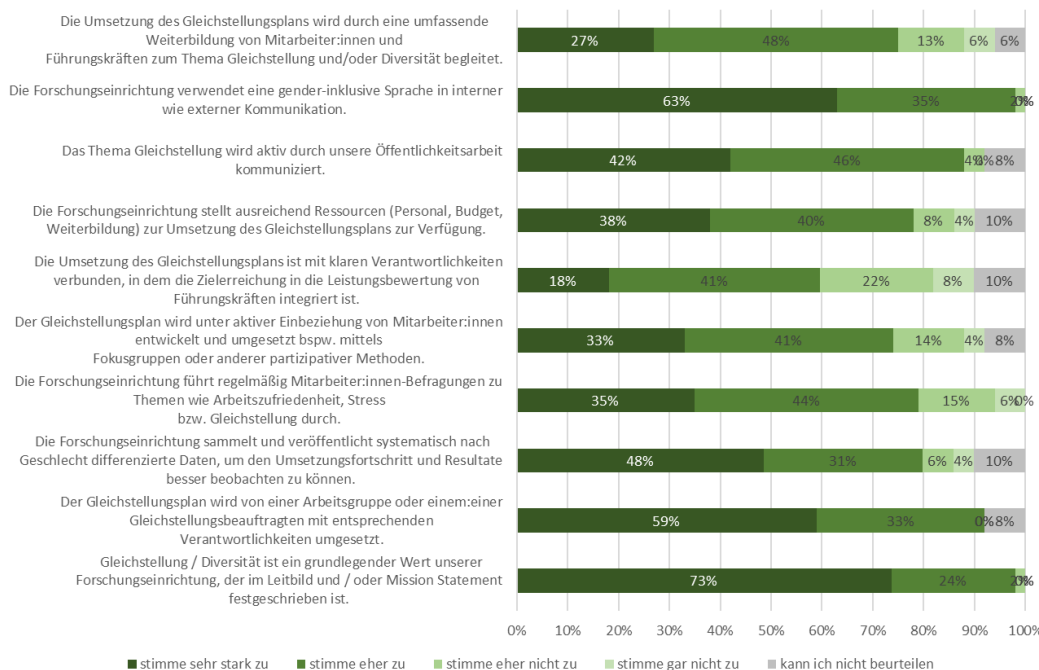
Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

Die europäische Kommission empfiehlt, dass Horizon Europe konforme Gleichstellungspläne fünf Themenfelder adressieren sollen. Dazu gehören die Themen (1) Work-Life-Balance und Unternehmenskultur, (2) Rekrutierung und Beförderungen, (3) Führungspositionen und Führungskultur, (4) Integration von Gender in Forschungsinhalte und Lehre sowie (5) geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung. Diese fünf Themenfelder werden bereits in vielen Gleichstellungsplänen der Forschungseinrichtungen berücksichtigt oder sollen berücksichtigt werden. 88 % der GEPs beinhalten Maßnahmen in den Bereichen „Work-Life-Balance und Unternehmenskultur“ sowie „Rekrutierung und Beförderung“. Maßnahmen zur Gleichstellung in „Führungspositionen und Führungskultur“ sind in 80 % der GEPs vorgesehen. Die Themenbereiche „Integration von Gender in Forschungsinhalte und Lehre“ sowie „Geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung“ werden auch noch von mehr als der Hälfte der GEPs berücksichtigt (vgl. Abbildung 26).

Zudem sind der Erwerb und Ausbau von Kompetenzen im Bereich Gender und Gleichstellung durch Trainings, eine gendergerechte, diskriminierungsfreie Sprache sowie gender-orientierte Stellenausschreibungen Teil des Gleichstellungsplans in vielen Forschungseinrichtungen. Weitere Themenbereiche und Maßnahmen, die die Forschungseinrichtungen in ihren GEPs berücksichtigen, sind die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie, Maternity/Parental Leave, Salary Structure, Coaching und Mentoring Konzepte für weibliche Führungskräfte sowie ein Diversitätsmanagement und –monitoring. Ergänzt wird der Gleichstellungsplan in ein paar Einrichtungen durch ein generelles Antidiskriminierungs-Konzept.

Allgemein zählen Gleichstellung und Diversität in fast allen Einrichtungen (97 %), die bereits einen GEP haben oder diesen gegenwärtig entwickeln, zu den grundlegenden Werten, die so auch in einem Dokument festgeschrieben sind und 98 % achten auf eine gender-inklusive Sprache. 92 % dieser Forschungseinrichtungen haben für die Umsetzung des Gleichstellungsplans eine zuständige Arbeitsgruppe bzw. eine:n Beauftragte:n und bei 59 % ist die Umsetzung des GEPs Teil der Leistungsbewertung der Führungskräfte. Die Mitarbeitenden werden auch in knapp drei Viertel dieser Forschungseinrichtungen aktiv in den Entwicklungsprozess des GEPs sowie dessen Implementierung miteinbezogen und im Rahmen von Mitarbeiter:innen-Befragungen zu Themen wie Arbeitszufriedenheit oder Gleichstellung befragt (79 %). Sowohl Mitarbeitende als auch Führungskräfte erhalten in 75 % dieser Einrichtungen begleitende Weiterbildungen zu den Themen Gleichstellung und Diversität. Für ein umfassendes Monitoring und eine Evaluation des Gleichstellungsplans erheben bereits 79 % der Forschungseinrichtungen mit GEP geschlechtsdifferenzierte Daten (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Relevanz von Gleichstellung und Gleichstellungsplänen in den außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen, Stand Juni 2022 (in %) n=49



Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

4.10 AUSWIRKUNGEN VON COVID-19

Die Auswirkungen der COVID-19 Pandemie auf die außeruniversitäre Forschung wurden 2020 im Zuge einer kurzen zusätzlichen Befragung im Rahmen des Monitorings behandelt. Da die COVID-19 Pandemie auch 2021 weiterhin anhielt und es erneut zu Lockdowns, Quarantänen etc. kam, wurden einige der Fragen für die diesjährige Befragung beibehalten und angepasst sowie um ein paar weitere Fragen ergänzt.

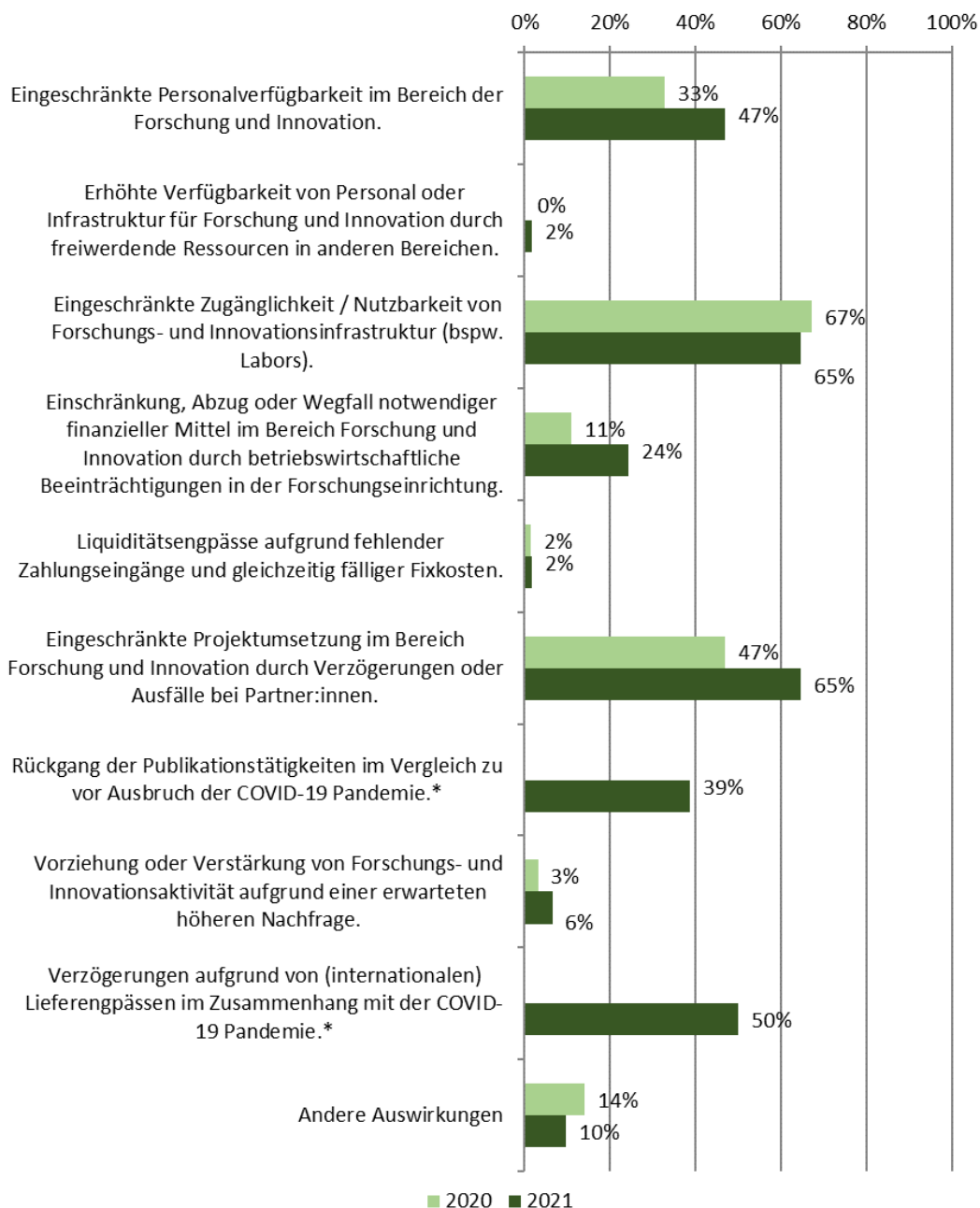
Das folgende Kapitel gibt einen Überblick über die von den 75 Forschungseinrichtungen¹⁰, die den Monitoring-Fragebogen ausgefüllt haben, berichteten Konsequenzen der COVID-19 Pandemie auf Forschung, Innovation und Gleichstellung.

2021 war der eingeschränkte Zugang zu bzw. die Nutzbarkeit von Forschungs- und Innovationsinfrastruktur (beispielsweise Labore), wie bereits 2020, für rund zwei Drittel eine der größten Auswirkungen der COVID-19 Pandemie. Deutlich zugenommen haben die Auswirkungen auf die eingeschränkte Personalverfügbarkeit im Bereich Forschung und Innovation sowie auf die Projektumsetzung, die durch Verzögerungen oder Ausfälle bei Partner:innen erschwert wurde. 2020 konnte rund die Hälfte (47 %) ihre Projekte nicht wie geplant umsetzen, 2021 stieg der Anteil auf 65 % an. 39 % der Forschungseinrichtungen konnten einen Rückgang der Publikationstätigkeiten beobachten. Zudem kam es bei der Hälfte der Einrichtungen durch COVID-19 bedingte Lieferengpässe zu Verzögerungen. Für knapp ein

¹⁰ Allerdings haben nicht alle 75 Forschungseinrichtungen diese Fragen beantwortet.

Viertel kam es 2021 zu finanziellen Einbußen im Bereich Forschung und Innovation. Das sind 13 Prozentpunkte mehr als im Vergleich zum Jahr 2020. Unverändert bleibt, dass nur ein kleiner Teil der Einrichtungen von Liquiditätsengpässen (2 %) betroffen ist. Hingegen haben 6 % der Einrichtungen ihre Forschungs- und Innovationsaktivität vorgezogen oder verstärkt, da mit einer erhöhten Nachfrage zu rechnen war (2020: 3 %) (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Auswirkungen der COVID-19 Pandemie auf außeruniversitäre Forschungseinrichtungen für 2020 und 2021 – Mehrfachnennungen (in %), n=62

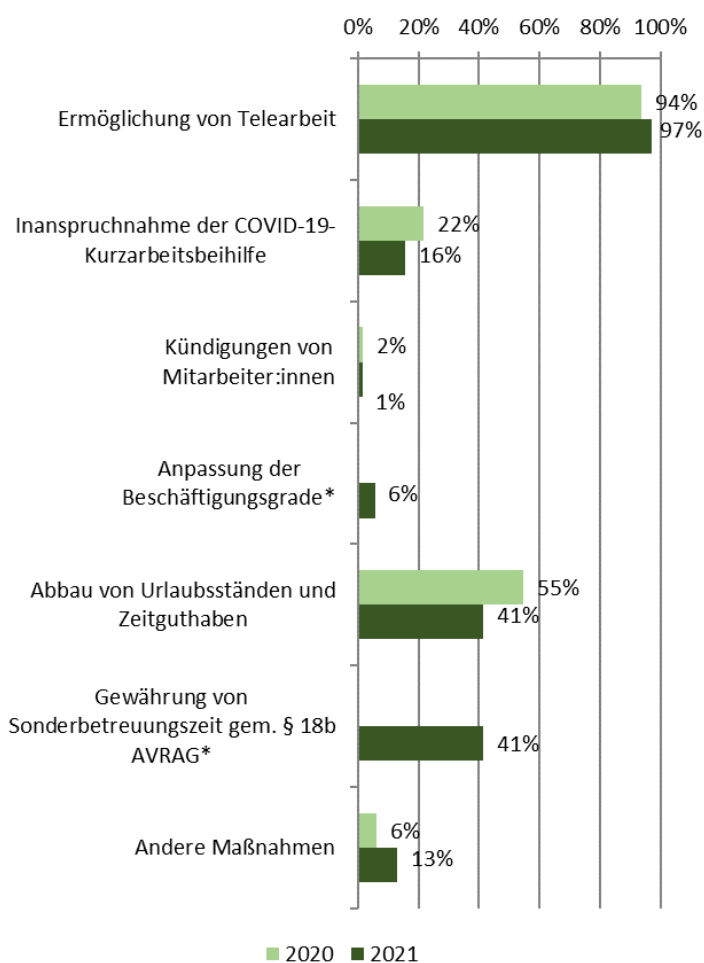


* Daten für 2020 nicht erhoben

Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

Der große Teil an außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die ihren Mitarbeiter:innen Telearbeit im Sinne der Pandemiebekämpfung ermöglichen, ist von 94 % auf 97 % im Jahr 2021 angestiegen. Im Vergleich zu 2020 haben 2021 deutlich weniger Einrichtungen Urlaubsstände und Zeitguthaben ihrer Mitarbeiter:innen abgebaut. Hier ist ein Rückgang um 14 Prozentpunkte auf 41 % im Jahr 2021 zu verzeichnen. Ebenso haben 2021 nur noch 16 % die Kurzarbeitsbeihilfe in Anspruch (22 % im Jahr 2020) genommen. Neu abgefragt wurde die Gewährung von Sonderbetreuungszeit. Hier gaben 41 % der Forschungseinrichtungen an, dass ihre Mitarbeiter:innen 2021 Sonderbetreuungszeiten in Anspruch genommen haben. Weitere 6 % haben die Beschäftigungsgrade den Umständen angepasst (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Umgesetzte Maßnahmen zur Abfederung unmittelbarer wirtschaftlicher Betroffenheit in der außeruniversitären Forschung für 2020 und 2021 – Mehrfachnennungen (in %), n=70



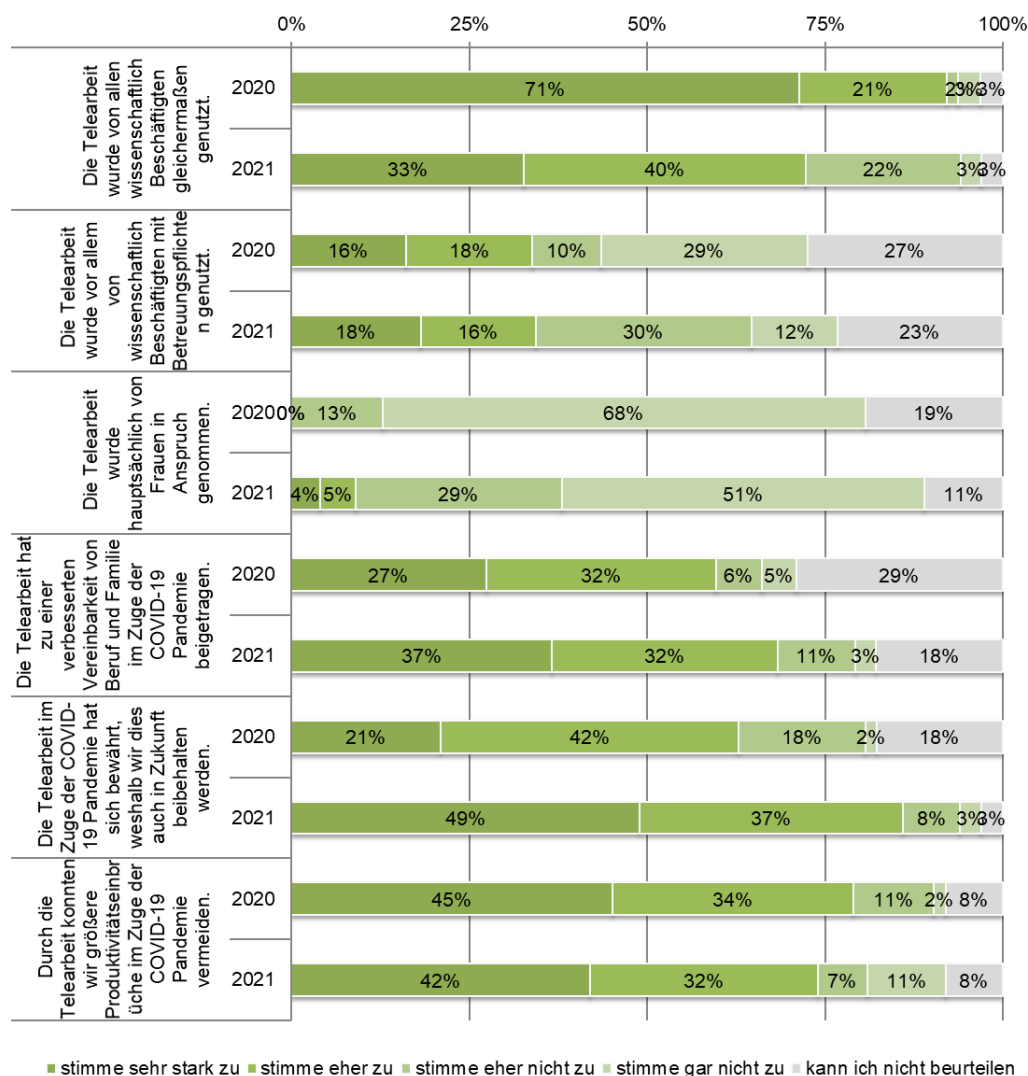
* Daten für 2020 nicht erhoben

Quelle: Gleichstellungserhebung 2020, JOANNEUM RESEARCH

Wie beschrieben haben 97 % der Einrichtungen Telearbeit ermöglicht, um eine Infektion mit dem Virus zu verhindern sowie ihren Mitarbeiter:innen die Möglichkeit zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen. Weiterhin nimmt ein großer Teil der Mitarbeiter:innen Telearbeit in Anspruch. Allerdings wurde die Telearbeit 2021, laut Angaben

der Einrichtungen, nicht mehr von allen Wissenschaftler:innen gleichermaßen genutzt, denn dieser Aussage stimmen für 2021 nur mehr 33 % sehr stark zu - gegenüber 71 % für 2020. Die Aussage, dass Telearbeit vor allem von Frauen und von Beschäftigten mit Betreuungspflichten genutzt wurde, findet wie bereits 2020 nur wenig Zustimmung. Dies zeigt, dass Telearbeit von unterschiedlichen Gruppen von Wissenschaftler:innen genutzt wird, beispielsweise zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie: 2021 stimmen 37 % der Aussage zur verbesserten Vereinbarkeit sehr stark zu (2020: 27 %) und 32 % stimmen eher zu (2020: 32 %). Zudem sehen die Forschungseinrichtungen die Telearbeit vor allem auch als ein Instrument, um Produktivitätseinbrüche in Zeiten der Pandemie zu verhindern. Aufgrund der berichteten Vorteile von Telearbeit während der COVID-19 Pandemie, wollen 2022 noch mehr Einrichtungen im Vergleich zu 2020 Telearbeit auch in der Zukunft beibehalten: 49 % stimmen sehr stark zu (2020: 21 %), 37 % stimmen eher zu (2020: 42 %) (vgl. Abbildung 30).

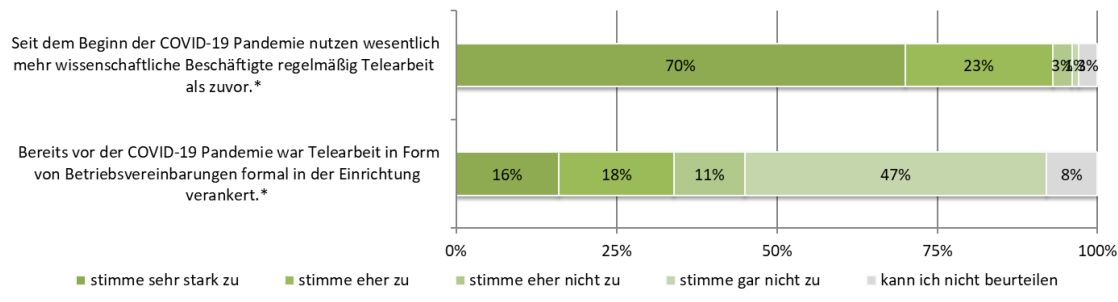
Abbildung 30: Zustimmung zu Aussagen zur Telearbeit in außeruniversitären Forschungseinrichtungen für 2020 und 2021 (in %), n=73



Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

Für die meisten Forschungseinrichtungen fand Telearbeit erst mit der 1. Welle der COVID-19 Pandemie Einzug in den Arbeitsalltag. 34 % der Einrichtungen hatten bereits vor der Pandemie die Möglichkeit zur Telearbeit in ihren Betriebsvereinbarungen festgehalten. Mit Aufkommen von COVID-19 nutzen wie oben schon beschrieben sehr viele Beschäftigte der außeruniversitären Forschung Telearbeit. 70 % stimmen der Aussage, dass seit Beginn der COVID-19 Pandemie im März 2020 wesentlich mehr Wissenschaftler:innen regelmäßig Telearbeit in Anspruch nehmen, sehr stark zu (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Hat sich die Telearbeit durch die COVID-19 Pandemie verändert, 2021 (in %), n=73

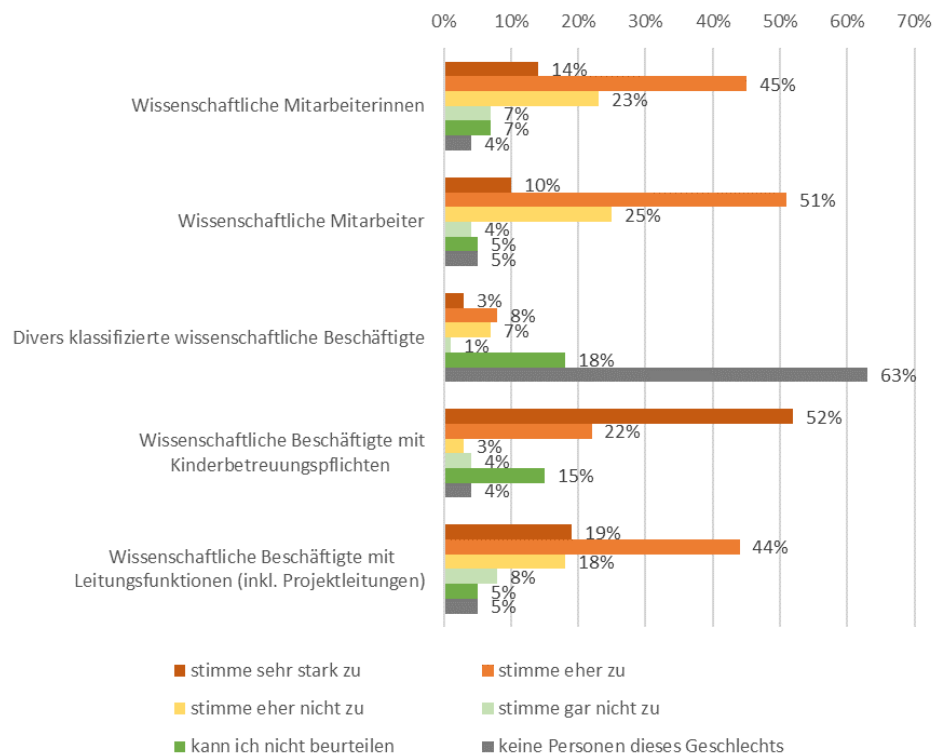


Daten für 2020 nicht erhoben

Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

Von den Auswirkungen der COVID-19 Pandemie sind laut Angaben der Forschungseinrichtungen vor allem wissenschaftliche Beschäftigte mit Kinderbetreuungspflichten betroffen: 52 % stimmen sehr stark zu und 22 % stimmen eher zu. Einen Unterschied in der Wahrnehmung der Betroffenheit von Frauen und Männern durch die Forschungseinrichtungen ist kaum zu verzeichnen. 14 % der befragten Einrichtungen sehen Wissenschaftlerinnen als sehr stark betroffen, während 10 % Wissenschaftler als sehr stark betroffen einschätzen. Rund 20 % schätzen Beschäftigte mit Leitungsfunktionen als die von der COVID-19 Pandemie betroffene Gruppe ein (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Einschätzung der Betroffenheit unterschiedlicher Gruppen von Mitarbeiter:innen durch die Auswirkungen der COVID-19 Pandemie, 2021 (in %), n=73



Quelle: Gleichstellungserhebung 2022, JOANNEUM RESEARCH

5 Zusammenfassung

Die Gleichstellungserhebung 2022 hat Monitoringdaten zur Beschäftigungssituation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich erhoben. Die Monitoringdaten bilden erstmals die Beschäftigungssituation nach dem Ausbruch der COVID-19 Pandemie ab. Gleichzeitig wurden erstmals Daten zur Umsetzung von Gleichstellungsplänen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen erhoben.

Insgesamt weisen die Monitoringdaten einen Anstieg des Anteils der Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung von 27 % im Jahr 2019 auf 29 % im Jahr 2021 aus. Dies zeigt, dass durch die COVID-19 Pandemie kein Rückgang bei der Partizipation von Frauen zu verzeichnen war, sondern vielmehr dass derzeit ein höherer Anteil an Wissenschaftler:innen in der außeruniversitären Forschung beschäftigt ist als in den Jahren 2019 und 2017. Diese positive Entwicklung ist in allen beteiligten Einrichtungen zu beobachten – wenn auch in einem leicht unterschiedlichen Ausmaß: hervorzuheben ist insbesondere die Zunahme des Frauenanteils bei den COMET-Zentren, der nun im Schnitt bei 33 % liegt und damit deutlich über dem Wert für 2019 (28 %) und jenem für 2017 (31 %).

Die wichtigsten Ergebnisse können folgendermaßen zusammengefasst werden:

- Insgesamt zeigt sich auch 2021 wie schon in den Jahren davor, dass es einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil (43 %) bei Neuanstellungen gibt.
- Zwischen 2019 und 2021 ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigung wieder angestiegen: rund 40 % aller Wissenschaftler:innen arbeiten Teilzeit, bei Männern sind es wie 2019 33 % und bei Frauen sind es 57 % (gegenüber 54 % im Jahr 2019).
- In Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen in der außeruniversitären Forschung sind nach wie vor hauptsächlich Männer zu finden: 79 % aller Vollzeitjobs entfallen auf Wissenschaftler.
- Rund ein Fünftel aller Wissenschaftler:innen ist befristet beschäftigt. Bei Männern sind es nur 18 % und bei Frauen sind es immerhin 25 %. Dies kann mit der eher jungen Altersstruktur von Wissenschaftlerinnen zusammenhängen, da angenommen werden kann, dass in dieser Gruppe befristete Anstellungsverhältnisse häufiger anzutreffen sind. Die Befristungen werden dann meistens nach einer Probezeit oder nach Abschluss einer Qualifizierung entfristet. Die Befragung zu den Arbeitsbedingungen 2020 konnte zeigen, dass mit zunehmendem Alter der Respondent:innen, auch der Anteil befristeter Verträge abnimmt (vgl. Holzinger, Schön und Rosenball 2020).
- Rund 36 % aller Pflegeurlaubstage und 49 % aller Sonderbetreuungszeiten werden von Wissenschaftler:innen konsumiert; auch Elternteilzeit wird zu 65 % von Frauen in Anspruch genommen. Dies zeigt deutlich, dass Wissenschaftlerinnen deutlich mehr Pflege- und Betreuungsarbeit übernehmen als ihre männlichen Kollegen. Dies haben auch die 2016 und 2020 durchgeführten Befragungen zur Arbeitssituation von Wissenschaftler:innen aufgezeigt (Holzinger, Schön und Rosenball 2020; Holzinger und Hafellner 2017).
- Wissenschaftlerinnen weisen eine deutlich jüngere Altersstruktur auf als ihre männlichen Kollegen: 61 % sind unter 35 Jahren, während es bei Männern nur 46 %

sind. 2021 ist der Frauenanteil in den jüngsten Altersgruppen – im Gegensatz zu 2019 – wieder deutlich angestiegen; in der Altersgruppe bis 25 Jahre beträgt der Frauenanteil 47 % und in jener bis 35 Jahre 33 %. Nach wie vor sinkt der Frauenanteil in den höheren Altersgruppen und beträgt bei den über 55 jährigen Wissenschaftler:innen nur mehr rund 15 %.

- Der Glass Ceiling Index ist von 1,7 auf 2,0 angestiegen. Dies kann insbesondere auf einen steigenden Frauenanteil in den niedrigeren Hierarchie-Ebenen bei einer gleichzeitigen Stagnation des Frauenanteils in den höheren Führungsebenen zurückgeführt werden. Ansonsten sind die Wissenschaftlerinnen-Anteile vor allem bei den Techniker:innen, Junior und Senior Scientists gegenüber 2019 angestiegen. Jedoch gilt nach wie vor, dass die Frauenanteile in den unteren Hierarchieebenen (Techniker:innen und Junior Scientists) deutlich höher sind.
- Die Analyse der Projektleitungen nach Geschlecht konnte zeigen, dass der Frauenanteil unter den Projektleitungen deutlich niedriger (17 %) ist als unter allen wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen (29 %), aber auch niedriger als unter den Senior Scientists (25 %).
- Der Frauenanteil in den beiden untersten Einkommensgruppen (unter 2.000 € und unter 3.000 €) liegt 2021 jeweils bei rund 44 %. Rund 40 % der Wissenschaftlerinnen, aber nur 22 % der Wissenschaftler verdienen weniger als 3.000 €. Umgekehrt verdienen 48 % der Wissenschaftler mehr als 4.000 €, aber nur 26 % der Wissenschaftlerinnen.
- Vor allem in den wissenschaftlichen Beiräten und Boards ist der Frauenanteil in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit rund 20 % sehr niedrig.

Die Monitoring-Ergebnisse 2021 zeigen nach einem Rückgang zwischen 2017 und 2019 wieder einen deutlichen Anstieg in der Partizipation von Frauen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich. Mit rund 29 % ist der Wissenschaftlerinnen-Anteil so hoch wie nie zuvor und liegt deutlich über dem Wissenschaftlerinnen-Anteil für den Unternehmenssektor (17 %), aber noch immer unter jenem für den Hochschulsektor (48 %)¹¹ (Schiefer 2022). Nach wie vor ist der Frauenanteil unter den neu eingestellten Wissenschaftler:innen sehr hoch. Dies zeigt, dass durch die COVID-19 Pandemie kein Einbruch bei der Partizipation von Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung festzustellen ist. Vielmehr ist es während der Pandemie zu einem Wachstum der Wissenschaftlerinnen-Anteile gekommen.

Trotz dieses positiven Ergebnisses beim Wissenschaftlerinnen-Anteil sind nach wie vor einige Herausforderungen auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter zu bewältigen. Im Rahmen des Monitorings konnte beobachtet werden, dass sich die Altersstruktur der Wissenschaftlerinnen 2021 etwas verjüngt hat, während sich jene der Männer eher in Richtung ältere Altersgruppen verschoben hat. Daher kann die Zunahme des Wissenschaftlerinnen-Anteils vor allem auf die Einstellung junger Frauen zurückgeführt werden. Dies führt aber dazu, dass Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei anderen Indikatoren eher zu- als abnehmen. Dies ist beispielsweise bei der Einkommens- oder Funktionsstruktur, aber auch bei

¹¹ Daten für 2019

den Projektleitungen festzustellen und spiegelt sich auch in der Zunahme des Glass Ceiling Index wider. Zudem sind Wissenschaftlerinnen deutlich häufiger mit befristeten Verträgen beschäftigt als ihre männlichen Kollegen.

Ein weiteres Thema ist die Teilzeitbeschäftigung: 57 % aller Wissenschaftlerinnen arbeiten in Teilzeit, bei den Männern sind es 33 %. Dies sind im Vergleich mit der Gesamtwirtschaft für beide Geschlechter sehr hohe Teilzeitquoten. Trotz der hohen Teilzeitquote bei Männern zeigt sich hier ein deutliches Ungleichgewicht zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Dies hat wahrscheinlich mit der ungleichen Verteilung von (Kinder)Betreuungspflichten zu tun: Wissenschaftlerinnen sind unter den Bezieherinnen von Pflegeurlaubstagen und Sonderbetreuungszeiten deutlich überrepräsentiert im Vergleich zu ihrem Anteil am wissenschaftlichen Personal. Sie nehmen auch deutlich häufiger Elternteilzeit und familienbedingte Karenzen in Anspruch. Nun ist Teilzeitarbeit in der außeruniversitären Forschung, wie schon vergangene Gleichstellungserhebungen gezeigt haben, mit einem vergleichsweise hohen Arbeitsstundenausmaß verbunden. Trotzdem können Teilzeitbeschäftigungen als Nachteil bei der Übernahme von Führungsfunktionen oder Projektleitungen wirken und damit eine Barriere für den Aufstieg von Wissenschaftlerinnen darstellen. Damit dies nicht eintritt, müssen einerseits Führungsmodelle entwickelt und umgesetzt werden, die mit Teilzeitbeschäftigung vereinbar sind und andererseits sollte Vollzeitbeschäftigung in Rekrutierungsprozessen nicht als vorteilig und als Standardbeschäftigungsform bewertet werden. Dass Vollzeit nicht mehr der alleinige Standard ist, zeigen inzwischen die longitudinalen Monitoringdaten der Gleichstellungserhebungen.

Ein weiteres Handlungsfeld in der außeruniversitären Forschung ist die Beteiligung von Frauen und als divers klassifizierten Personen in Aufsichtsräten und Vorständen sowie wissenschaftlichen Beiräten und Boards. Nur rund 20 % der Mitglieder dieser Gremien sind Frauen oder divers klassifizierte Personen. Der Frauenanteil liegt damit unter dem Wissenschaftlerinnen-Anteil für die gesamte außeruniversitäre naturwissenschaftlich-technische Forschung. Im Vergleich dazu weisen die österreichischen Universitäten deutlich höhere Frauenanteile in ihren obersten Organen und Kollegialorganen auf. So sind beispielsweise in den Universitätsräten im Durchschnitt rund 47 % Frauen vertreten. Erreicht wurde dieses Ergebnis durch eine seit 2009 im Universitätsgesetz verankerte Quote von mindestens 50 % Frauen – 2019 wurde dies in 21 der 22 Universitätsräte erreicht (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) 2021). Klare gesetzliche Vorgaben und ein Monitoring der Ergebnisse durch das BMBWF haben zu einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis in den Organen der österreichischen Universitäten geführt. Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen und ihre Fördergeber:innen könnten sich an diesem Beispiel orientieren und sich entsprechende Quoten entweder selbst auferlegen (beispielsweise im Rahmen eines Gleichstellungsplans) oder die Fördervergabe an die Erreichung einer entsprechenden Quote knüpfen.

In Hinblick auf COVID-19 kann festgestellt werden, dass 2021 die Pandemie für die außeruniversitäre Forschung keineswegs vorbei war und sie weiterhin mit Einschränkungen im Bereich des Zugangs zu Infrastruktur, Personalverfügbarkeit sowie mit Lieferengpässen und Verzögerungen durch Ausfälle bei Kooperationspartner:innen konfrontiert war. Auch ein Rückgang bei den Publikationsaktivitäten wurde von einigen Forschungseinrichtungen berichtet. Die Ermöglichung von Telearbeit ist das zentrale Instrument, um die Auswirkungen der COVID-19 Pandemie abzufedern. Darüber hinaus wurden 2021 auch Urlaubsstände und

Zeitguthaben abgebaut sowie Sonderbetreuungszeiten gewährt. Trotzdem zeigt sich, dass die Partizipation von Frauen in der außeruniversitären Forschung nicht unter diesen schwierigen Rahmenbedingungen gelitten hat. Auch haben einige Forschungseinrichtungen in dieser Zeit erstmals Gleichstellungspläne entwickelt.

Über Gleichstellungspläne verfügen gegenwärtig rund 54 % der außeruniversitären Einrichtungen, die sich an der Befragung beteiligt haben. Die meisten Einrichtungen haben aber erst in den letzten beiden Jahren (2021 und 2022) im Zuge der Einführung des neuen Zugangskriteriums zu Horizon Europe damit begonnen, einen Gleichstellungsplan zu entwickeln. Die Schwerpunkte dieser Pläne liegen vor allem im Bereich der Work-Life-Balance, der Rekrutierung und Beförderung sowie der Gleichstellung bei Führungspositionen. Die Themen Gender in den Forschungsinhalten und sexuelle Belästigung und Gewalt erhalten dagegen noch weniger Aufmerksamkeit in den Gleichstellungsplänen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Um Gleichstellung nachhaltig zu fördern und strukturelle wie kulturelle Veränderungen zu ermöglichen, müssen die Gleichstellungspläne gewisse Qualitätskriterien erfüllen und die vorgesehenen Maßnahmen und Aktivitäten auch entsprechend umgesetzt werden. In diesem Zusammenhang hat die Europäische Kommission in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Institut für Gleichstellung (EIGE) einen praxisorientierten Leitfaden für die Entwicklung von Gleichstellungsplänen in Forschungseinrichtungen erarbeitet, der Forschungseinrichtungen beim Entwicklungs- als auch Umsetzungsprozess von Gleichstellungsplänen unterstützen soll (EIGE 2022). Auch das BMBWF und das BMK haben einen Leitfaden zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen in österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen entwickelt (Wroblewski 2022). Diese Dokumente bieten Unterstützung für Forschungseinrichtungen und die zuständigen Personen bei der Umsetzung und Entwicklung von Gleichstellungsplänen. Darüber hinaus wäre aber eine Plattform zum Erfahrungsaustausch und für die Koordination zwischen den Forschungseinrichtungen hilfreich. Dadurch könnten außeruniversitäre Forschungseinrichtungen von den Erfahrungen, Erfolgen und Herausforderungen anderer Einrichtungen lernen, in einen gemeinsamen Diskussionsprozess eintreten und gemeinsame Praktiken und Standards zur Förderung von Gleichstellung entwickelt werden. Dies könnte die erzielten Fortschritte nachhaltig sichern und für eine weitere positive Entwicklung von Gleichstellung sorgen.

6 Liste der Einrichtungen (Monitoring)

ACR - Austrian Cooperative Research

- KOV - Österreichischer Kachelofenverband
- GET - Güssing Energy Technologies
- KMFA - KMU Forschung Austria
- ÖIAT - Österreichisches Institut für angewandte Telekommunikation
- OFI - Österreichisches Forschungsinstitut für Chemie und Technik
- IWI - Industriewissenschaftliches Institut
- HFA - Holzforschung Austria
- ZFE - Zentrum für Elektronenmikroskopie
- ÖGI - Österreichisches Gießerei-Institut

AIT – Austrian Institute of Technology

CDG - Christian Doppler Gesellschaft

- CD-Labor für Nanoskalige Phasenumwandlungen
- CD-Labor für Nachhaltiges Produktmanagement in einer Kreislaufwirtschaft
- CD-Labor für Fortschrittliche Polymere für Biomaterialien und den 3D Druck
- CD-Labor für Moderne beschichtete Schneidwerkzeuge
- CD-Labor für Mastering Variability in Software-intensive Cyber-physical Production Systems
- CD-Labor für Faserquellung und deren Effekt auf die Papiereigenschaften
- CD-Labor für Portale Hypertension und Fibrose bei Lebererkrankungen
- CD-Labor für Einschlussmetallurgie in der modernen Stahlherstellung
- CD-Labor für Entropieorientiertes Drug Design
- CD-Labor für Selektive Rückgewinnung von Spezialmetallen mittels innovativer Prozesskonzepte
- CD-Labor für Chemo-Mechanische Analyse von bituminösen Stoffen
- CD-Labor für Weiche Strukturen für Schwingungsisolation und Stoßdämpfung
- CD-Labor für Mehrskalenmodellierung mehrphasiger Prozesse
- CD-Labor für Innovative Pichia pastoris Wirts- und Vektorsysteme
- CD-Labor für Mid-IR Spektroskopie und Halbleiter Optik

- CD-Labor für CAR-T-Zellen der nächsten Generation
- CD-Labor für Verbesserung von Sicherheit und Qualität in Produktionssystemen
- CD-Labor für Bürstenlose Antriebe für Pumpen- und Lüfteranwendungen
- CD-Labor für Wachstumsentkoppelte Proteinproduktion in Hefe
- CD-Labor für Eisen- und Phosphatbiologie
- CD-Labor für Innovative Darmgesundheitskonzepte bei Nutztieren
- CD-Labor für Multimodales Analytisches Imaging von Alterung und Seneszenz der Haut
- CD-Labor für Festkörperbatterien
- CD-Labor für Alterung von Polymerlaminaten bei mechanischer Beanspruchung und Umgebungseinwirkung
- CD-Labor für Oberflächentechnik von hochbeanspruchten Präzisionskomponenten
- CD-Labor für Virale Immuntherapie von Krebs
- CD-Labor für Messsysteme für raue Betriebsbedingungen
- CD-Labor für Nichtflüchtige magnetisch-resistive Speicher und Logik
- CD-Labor für Magnetohydrodynamische Anwendung in der Metallurgie
- CD-Labor für Organokatalyse in der Polymerisation
- CD-Labor für Fortgeschrittene Aluminium-Legierungen
- CD-Labor für Fertigungsprozessbasierte Bauteilauslegung
- CD-Labor für Innovative Immuntherapeutika
- CD-Labor für Dynamik von Meta-Ökosystemen in regulierten Flusslandschaften
- CD-Labor für Optimierte Vorhersage des Impferfolgs in Schweinen
- CD-Labor für Magnetdesign durch physikalisch fundiertes maschinelles Lernen
- JR-Zentrum für Intelligente Thermische Energiesysteme
- JR-Zentrum für Modellbasierte Entwicklung verlässlicher Systeme

COMET - Zentren (K1- und K2-Zentren)

- Chemical Systems Engineering
- acib: Next Generation Bioproduction
- Centre for Promoting Vascular Health in the Ageing Community
- Wood: next generation materials and processes - from fundamentals to implementations
- Austrian COMET K1 Center for Biomarker Research

- Austrian Competence Centre for Feed & Food Quality, Safety and Innovation
- Competence center for Excellent Technologies in Advanced Metallurgical and Environmental Process Development
- CEST Kompetenzzentrum für elektrochemische Oberflächentechnologie
- Linz Center of Mechatronics GmbH
- Software Competence Center Hagenberg
- K2 Digital Mobility - Context-Embedded Vehicle Technologies
- Austrian Smart Systems Integration Research Center
- VRVis K1 Centre for Visual Computing
- Research Center Pharmaceutical Engineering GmbH
- K1-Center in Polymer Engineering and Science
- Austrian Center for Medical Innovation and Technology
- Know-Center - Research Center for Data-driven Business
- Materials Center Leoben Forschung GmbH
- Tribology Intelligence – Customized Tribology for Industrial Innovation
- Austrian Blockchain Center
- Bioenergy 2020+
- Austrian Center for Digital Production
- Products and Production Systems of the Future
- Large Engines Competence Center

JR – JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbh

SR – Salzburg Research

SAL - Silicon Austria Labs

7 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung des Frauenanteils in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung zw. 2004 und 2021 (in %)	7
Abbildung 2: Entwicklung des Frauenanteils nach Forschungseinrichtungen für die Jahre 2004, 2008, 2013, 2019 und 2021 (in %)	8
Abbildung 3: Frauenanteil bei in den Jahren 2013, 2015, 2017, 2019 und 2021 neu eingestellten wissenschaftlichen Beschäftigten (in %)	9
Abbildung 4: Verteilung unterschiedlicher Beschäftigungsformen bei neuen Beschäftigungsverhältnissen in den Jahren 2013, 2015, 2017, 2019 und 2021 nach Geschlecht (in %)	10
Abbildung 5: Verteilung auf verschiedene Beschäftigungsgrade beim wissenschaftlichen Personal nach Geschlecht für 2004, 2008, 2013, 2019 und 2021 (in %)	11
Abbildung 6: Frauenanteil unter Voll- und Teilzeitbeschäftigten Wissenschaftler:innen für 2004, 2008, 2013, 2019 und 2021 (in %)	13
Abbildung 7: Anteil der Elternteilzeit an der gesamten Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht für 2008, 2013, 2019 und 2021 (in %)	14
Abbildung 8: Frauenanteil an den 2021 in Anspruch genommenen Pflegefreistellungstagen und Sonderbetreuungszeiten (in %)	14
Abbildung 9: Anzahl der im Durchschnitt pro Wissenschaftler:in in Anspruch genommenen Pflegefreistellungstage und Sonderbetreuungszeiten (in Tagen)	15
Abbildung 10: Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Beschäftigten, differenziert nach Befristung des Anstellungsverhältnisses für 2013, 2015, 2017, 2019 und 2021 (in %)	16
Abbildung 11: Verteilung befristeter und unbefristeter Anstellungsverhältnisse nach Geschlecht für 2013, 2015, 2017, 2019 und 2021 (in %)	17
Abbildung 12: Altersstruktur der wissenschaftlichen Beschäftigten nach Geschlecht für 2004, 2008, 2013, 2019 und 2021 (in %)	18
Abbildung 13: Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Beschäftigten nach Alter für 2004, 2008, 2013, 2019 und 2021 (in %)	19
Abbildung 14: Altersstruktur des wissenschaftlichen Personals in der außeruniversitären Forschung und an Universitäten sowie aller Erwerbstätigen in Österreich zwischen 15 und 64 Jahren (in %)	20
Abbildung 15: Frauenanteile für wissenschaftliche Beschäftigte nach Funktion für 2004, 2008, 2013, 2019 und 2021 (in %)	21
Abbildung 16: Anteil der Führungsfunktionen in Teilzeit an allen Führungsfunktionen differenziert nach Geschlecht für 2004, 2013, 2019 und 2021 (in %)	22
Abbildung 17: Funktionsstruktur der wissenschaftlichen Beschäftigten nach Geschlecht für 2004, 2008, 2013, 2019 und 2021 (in %)	23

Abbildung 18: Glass Ceiling Index für die außeruniversitäre naturwissenschaftlich-technische Forschung in Österreich	24
Abbildung 19: Frauenanteil an Projektleitungen differenziert nach Projektvolumen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich für 2021.....	25
Abbildung 20: Verteilung der Projektleitungen nach Projektvolumen bei Frauen, Männern und allen Wissenschaftler:innen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich für 2021	25
Abbildung 21: Einkommensstruktur der wissenschaftlichen Beschäftigten nach Geschlecht für 2004, 2008, 2013, 2019 und 2021 (VZÄ in %)	26
Abbildung 22: Frauenanteil für wissenschaftliche Beschäftigte nach Einkommensgruppen für 2004, 2008, 2013, 2019 und 2021 (in %).....	27
Abbildung 23: Frauenanteil in Gremien in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung für 2004, 2008, 2013, 2019 und 2021 (in %).....	28
Abbildung 24: Anteil der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen mit einem Gleichstellungsplan Stand: Juni 2022 (in %) n=74	29
Abbildung 25: Seit wann haben die Forschungseinrichtungen einen Gleichstellungsplan? Stand Juni 2022 (in %) n=45.....	30
Abbildung 26: Welche Themen sind in den Gleichstellungsplänen der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen vorgesehen? Stand Juni 2022 (in %) n=49.....	30
Abbildung 27: Relevanz von Gleichstellung und Gleichstellungsplänen in den außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen, Stand Juni 2022 (in %) n=49	32
Abbildung 28: Auswirkungen der COVID-19 Pandemie auf außeruniversitäre Forschungseinrichtungen für 2020 und 2021 – Mehrfachnennungen (in %), n=62.....	33
Abbildung 29: Umgesetzte Maßnahmen zur Abfederung unmittelbarer wirtschaftlicher Betroffenheit in der außeruniversitären Forschung für 2020 und 2021 – Mehrfachnennungen (in %), n=70.....	34
Abbildung 30: Zustimmung zu Aussagen zur Telearbeit in außeruniversitären Forschungseinrichtungen für 2020 und 2021 (in %), n=73	35
Abbildung 31: Hat sich die Telearbeit durch die COVID-19 Pandemie verändert, 2021 (in %), n=73.....	36
Abbildung 32: Einschätzung der Betroffenheit unterschiedlicher Gruppen von Mitarbeiter:innen durch die Auswirkungen der COVID-19 Pandemie, 2021 (in %), n=73	37

8 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Anzahl der angeschriebenen Einrichtungen und effektiver Rücklauf nach Einrichtungen bzw. Gruppen von Einrichtungen im Jahr 2018 und 2020 (absolute Zahlen).... 6

9 Literaturverzeichnis

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2021), Universitätsbericht 2020. Wien. <https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:ee959e59-9fdb-40c1-8bb8-c56900af98de/untitled.pdf>.

European Commission (2021), Horizon Europe guidance on gender equality plans. Luxembourg. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>.

EIGE (2022), Gender Equality in Academia and Research. GEAR tool. Luxembourg. <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/GEAR>.

Holzinger, Florian; Reidl, Sybille (2012), Humanressourcen Barometer. HR Monitoring in Wissenschaft und Technologie. With assistance of Franziska Marbler. Graz u. Wien. Available at https://www.joanneum.at/fileadmin/user_upload/imported/uploads/tx_publicationlibrary/humanressourcen_barometer.pdf.

Holzinger, Florian; Hafellner, Silvia (2017), Ergebnisse der Gleichstellungserhebung 2016 in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich. Wien (Policies Working Paper, 199). Available at http://www.femtech.at/sites/default/files/JR_Gleichstellungserhebung%202016_bericht_final_2017.pdf.

Holzinger, Florian; Hafellner, Silvia; Schön, Lisa (2019), Ergebnisse der Gleichstellungserhebung 2018. Wien (Research Report Series, 195/2018). https://www.joanneum.at/fileadmin/POLICIES/Gleichstellungserhebung/JR_Gleichstellungserhebung_2018_Bericht_final_v02.pdf.

Holzinger, Florian; Schön, Lisa; Rosenball, Riccarda (2020), Arbeitsbedingungen, Gleichstellung und COVID-19. Ergebnisse der Gleichstellungserhebung 2020 in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung. Wien (Research Report Series, 216/2020). https://www.bmk.gv.at/dam/jcr:c45e96c8-687a-49c7-8c93-8f2e5e8b5227/JR_Gleichstellungserhebung%202020_Bericht_09122020_final.pdf.

Rille-Pfeiffer, Christiane; Kapella, Olaf (2022), Evaluierung des neuen Kinderbetreuungsgeldkontos und der Familienzeit. Meta-Analyse. Wien (ÖIF Forschungsbericht, 37). https://www.oif.ac.at/fileadmin/user_upload/p_oif/Forschungsberichte/FB_37_-_KBG_2021_Metaanalyse.pdf.

Schiffbänker, Helene; Holzinger, Florian (2014), Väterkarenz und Karriere. Wien (Policies Working Paper, 75). <https://www.joanneum.at/en/policies/publications/detail/wp-75-vaeterkarenz-und-karriere>.

Schiefer, Andreas (2022), Forschung und experimentelle Entwicklung (F&E) 2019 im internationalen Vergleich. In *Statistische Nachrichten* (1), pp. 57–80.

Wroblewski, Angela (2022), Leitfaden zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen in österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen. Edited by Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie. Wien. https://pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?rex_media_type=pubshop_download&rex_media_file=lf_gleichstellungsplaene_hs.pdf.

POLICIES Research Report Series

Research Reports des Instituts für Wirtschafts- und Innovationsforschung der JOANNEUM RESEARCH geben die Ergebnisse ausgewählter Auftragsforschungsprojekte des POLICIES wieder. Weitere .pdf-Files der Research Report Series können unter <http://www.joanneum.at/policies/rp> heruntergeladen werden.

Für weitere Fragen wenden Sie sich bitte an policies@joanneum.at.

JOANNEUM RESEARCH
Forschungsgesellschaft mbH
POLICIES
Institut für Wirtschafts- und Innovationsforschung
Leonhardstrasse 59
8010 Graz
Tel: +43 316 14 88
Fax +43 316 14 80
policies@joanneum.at
www.joanneum.at/policies

JOANNEUM RESEARCH
Forschungsgesellschaft mbH
POLICIES
Institut für Wirtschafts- und Innovationsforschung
Haus der Forschung
Sensengasse 1
Tel: +43 1 581 75 20
Fax +43 1 581 75 20-28 20
policies@joanneum.at
www.joanneum.at/policies

JOANNEUM RESEARCH
Forschungsgesellschaft mbH
POLICIES
Institut für Wirtschafts- und Innovationsforschung
Lakeside Science & Technology Park
Lakeside B08a, EG
A-9020 Klagenfurt am Wörthersee
Tel.: +43 316 876-75 53
Fax: +43 316 8769-75 53
policies@joanneum.at
www.joanneum.at/policies