

JR Diversity Report 2024

Kontakt:

diversity@joanneum.at

Dezember 2025

JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Teil A: Diversitäts-Monitoring Bericht 2024	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	8
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	18
3.9. Beschäftigte nach Geschlecht und Nationalität	20
3.10. Anstellungen im Zuge von Diplomarbeiten, Masterarbeiten und Dissertationen	22
3.11. Anzahl Beschäftigte mit Behinderung	22
4 Diskussion der Diversitäts-Monitoring-Daten bzgl. Gleichstellungs-Aktivitäten (JR-GEP)	23
5 Anhang zum Diversitäts-Monitoring Bericht 2024	25
6 Abbildungsverzeichnis zum Diversitäts-Monitoring Bericht 2024	34
7 Tabellenverzeichnis zum Diversitäts-Monitoring Bericht 2024	35
Teil B: JR Gender Equality Plan 2022-2027 – Bericht zu Umsetzung und Monitoring 2024	36
1 Erstellung JR Gender Equality Plan 2022-2027	37
2 Umsetzung der Maßnahmen des JR-GEP 2022-2027	38
3 Indikatoren-basiertes Monitoring des JR-GEP 2022-2027	41
3.1. Partizipation im Rahmen des JR Netzwerkes „Gender Dimension“	42
3.2. Forschungsprojekte mit Gender-/Diversitätsbezug	42
3.3. Wissenschaftliche Publikationen der JR mit Gender-/Diversitätsbezug	43
3.4. Nutzung von Telearbeit	43
3.5. Beschäftigte in Elternteilzeit	46
3.6. Beschäftigte in Elternkarenz	47
3.7. Inanspruchnahme von Pflegefreistellung	48
3.8. Diversität und Gleichstellung: Teilnahme an thematischen Trainings	50
3.9. Anteil von Frauen an Belegschaft je Beschäftigungsebene	50
3.10. Glass Ceiling Index	52
3.11. Anti-Diskriminierung: Teilnahme an thematischen Trainings	53
3.12. Auftreten von und Umgang mit Diskriminierung	53
3.13. Nachhaltige Implementierung des JR-GEP	54

4	Anhang zum JR-GEP Monitoring	55
5	Abbildungsverzeichnis zum JR-GEP Monitoring	59
6	Tabellenverzeichnis zum JR-GEP Monitoring.....	60
	Glossar und technische Details zum JR Diversity Report	61

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* (Teil A) und dem *Bericht zu Umsetzung und Monitoring des JR Gender Equality Plans* (Teil B) wesentliche Aspekte zum Thema Diversität, die in der JR umgesetzt werden, um Chancengleichheit, Inklusion und Gleichstellung im Unternehmen zu unterstützen.

Ziel des *Diversitäts-Monitoring Berichtes* ist die Bereitstellung einer einheitlichen Datenbasis, um die Entwicklungen zum Thema Diversität auf Beschäftigtenebene in der JR anhand unterschiedlicher Merkmale zu veranschaulichen. Der Diversitäts-Monitoring Bericht dient als Quelle für die Planung weiterer Gleichstellungsmaßnahmen und kann auch als Referenzpublikation und Datenbasis für Projektangebote herangezogen werden. Die Daten zum Diversitäts-Monitoring werden sowohl für das Gesamtunternehmen, als auch für die einzelnen Organisationseinheiten erhoben. Der vorliegende Bericht enthält ausschließlich die Daten zum Gesamtunternehmen. Daten zu den einzelnen Organisationseinheiten werden aus Datenschutzgründen nicht publiziert, können aber zur internen Verwendung auf Anfrage zu Verfügung gestellt 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 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 2024

JOANNEUM RESEARCH

Kontakt:

diversity@joanneum.at

Bearbeitung:

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

Dezember 2025

JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH

1 Zusammenfassung

Frauen in der Belegschaft

Zum Stichtag 31.12.2024¹ waren 498 Personen bei JOANNEUM RESEARCH (JR) angestellt. Davon sind 39% Frauen und 61% Männer. Der Frauenanteil im Gesamtunternehmen ist über die letzten Jahre konstant. Im nicht-wissenschaftlichen Bereich arbeiten mit 62% mehrheitlich Frauen, während 31% der wissenschaftlich Beschäftigten weiblich sind. Der Frauenanteil unter den wissenschaftlich Beschäftigten ist im Vergleich zum Vorjahr um 1 Prozentpunkt gesunken.

Frauen in der Führung

Der Frauenanteil in Führungspositionen (Geschäftsführung, Führungsebene, Principal Scientists) liegt weiterhin bei 15%. Der Frauenanteil in Führungspositionen liegt damit deutlich unter jenem im gesamten Unternehmen (39%). Bezogen auf die wissenschaftlichen Projektleitungen beträgt der Frauenanteil 20% (bei insgesamt 31% weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten), der Männeranteil 80% (bei insgesamt 69% männlichen wissenschaftlichen Beschäftigten).

Frauen und Männer in Karenz², Elternteilzeit & Teilzeit

Auch für 2024 zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Inanspruchnahme von Karenzzeiten und Elternteilzeit: 82% aller Personen, die 2024 Elternteilzeit beantragt haben, sind Frauen, bei den Karenzzeiten sind es 61%. Unter den wissenschaftlich Beschäftigten steigt 2024 der Anteil an Männern, die Karenzen beantragt haben (57%). Unternehmensweit haben 5 Männer die Papawochen in Anspruch genommen.

Das Beschäftigungsausmaß ist geschlechtssegregiert: Frauen arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit³ als ihre männlichen Kollegen (66% der Frauen und 40% der Männer). Allerdings sind deutlich mehr Männer bei JR in Teilzeit beschäftigt als im nationalen Durchschnitt (40% vs. 13,7%⁴).

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, Projektleitungen und Abschlussarbeiten beziehen sich auf das gesamte jeweilige Jahr, bezogen auf die Mitarbeiter*innen, die zum Stichtag 31.12. beschäftigt waren). Für die leichtere Lesbarkeit wird in der Folge im Fließtext sowie in den Abbildungen aber nur die jeweilige Jahreszahl verwendet.

² i.e. Elternkarenz.

³ Daten inkl. geringfügiger Anstellung.

⁴ Statistik Austria (2025): <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote>

2 Funktion des Diversitäts-Monitorings

Der vorliegende Bericht wurde im Sommer/Herbst 2025 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. Der vorliegende Bericht enthält die Daten zum Gesamtunternehmen. Daten zu den einzelnen Organisationseinheiten werden aus Datenschutzgründen nicht publiziert, stehen aber intern auf Anfrage zu Verfügung.

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 Gleichstellungserhebung 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 Organigramm, 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 2024 (Stichtag 31.12.2024) insgesamt 498 Beschäftigte, wovon 61% männlich und 39% weiblich sind (s. *Abbildung 1*).
- Seit 2017 liegt der Frauenanteil relativ konstant bei knapp 39%.
- 75% aller Beschäftigten sind im wissenschaftlichen und 25% im nicht-wissenschaftlichen Bereich tätig.

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

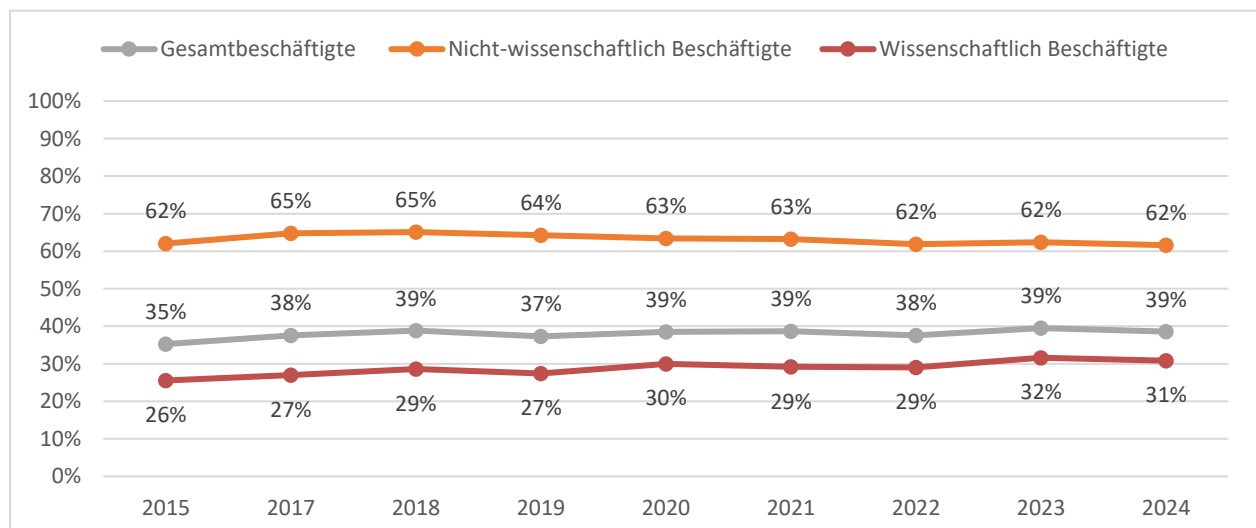
Wissenschaftlich Beschäftigte

- 2024 ist der Männeranteil beim wissenschaftlichen Personal wieder leicht gestiegen auf 69% (+1 Prozentpunkt).
- Nachdem der Frauenanteil 2023 auf 32% angestiegen ist, ist 2024 ein leichter Rückgang (31%) zu verzeichnen.

Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte

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

Abbildung 1: Frauenanteil nach Bereich (2015-2024)⁵



⁵ Zu den Abbildungen gehörige 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 seit einigen Jahren ansteigt (2024: 40%), steigt nach mehreren konstanten Jahren auch die Teilzeitquote der weiblichen Beschäftigten das zweite Jahr in Folge auf nun 66%. Auch bei steigender Tendenz der Teilzeitbeschäftigung von Männern arbeiten Frauen deutlich häufiger in Teilzeit als ihre männlichen Kollegen (s. *Abbildung 2*⁶).
- Die Verteilung zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten ist bei den Teilzeitanstellungen $\geq 50\%$ ähnlich hoch (50% bzw. 52% Frauenanteil bei Teilzeit 50% bzw. $>50\%$), während der Frauenanteil bei den Vollzeit-Beschäftigten am geringsten (27%) ausfällt (s. *Abbildung 3*).

Wissenschaftlich Beschäftigte

- Die Teilzeitquote beträgt insgesamt bei Wissenschaftlerinnen 70% und bei Wissenschaftlern 44%. Der Anteil an Teilzeitanstellungen bleibt bei den Frauen unverändert, während dieser bei den Männern 2024 um 3 Prozentpunkte angestiegen ist.
- Der Frauenanteil unter den in Vollzeit angestellten wissenschaftlichen Beschäftigten liegt konstant bei 19% und stellt nach wie vor den niedrigsten Frauenanteil über alle Beschäftigungsgrade dieser Gruppe dar.

Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte

- Bei den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten sind 58% der Frauen und 21% der Männer in Teilzeit angestellt. Nach einem Rückgang der Teilzeitquote bei weiblichen und männlichen nicht-wissenschaftlich Beschäftigten im Vorjahr, stieg die Teilzeitquote nun bei den Frauen wieder etwas an (+ 3 Prozentpunkte). Bei den Männern sank die Teilzeitquote leicht (- 1 Prozentpunkt).
- Im nicht-wissenschaftlichen Bereich ist der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten mit 46 % deutlich höher als im wissenschaftlichen Bereich mit 19%. Allerdings ist der Frauenanteil bei den verschiedenen Teilzeitverhältnissen deutlich höher (75-83%, 100% bei geringfügig Beschäftigten). Diese Werte stellen die höchsten Frauenanteile über alle Beschäftigungsgruppen hinweg dar.

⁶ 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 2: Teilzeitquote nach Geschlecht und Bereich (2024)

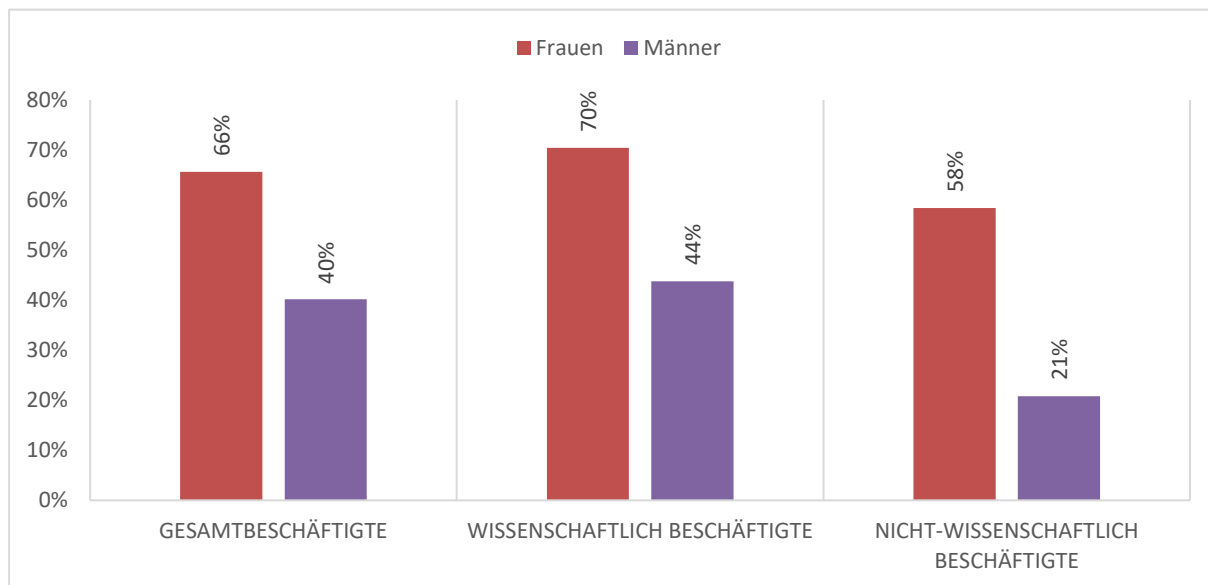
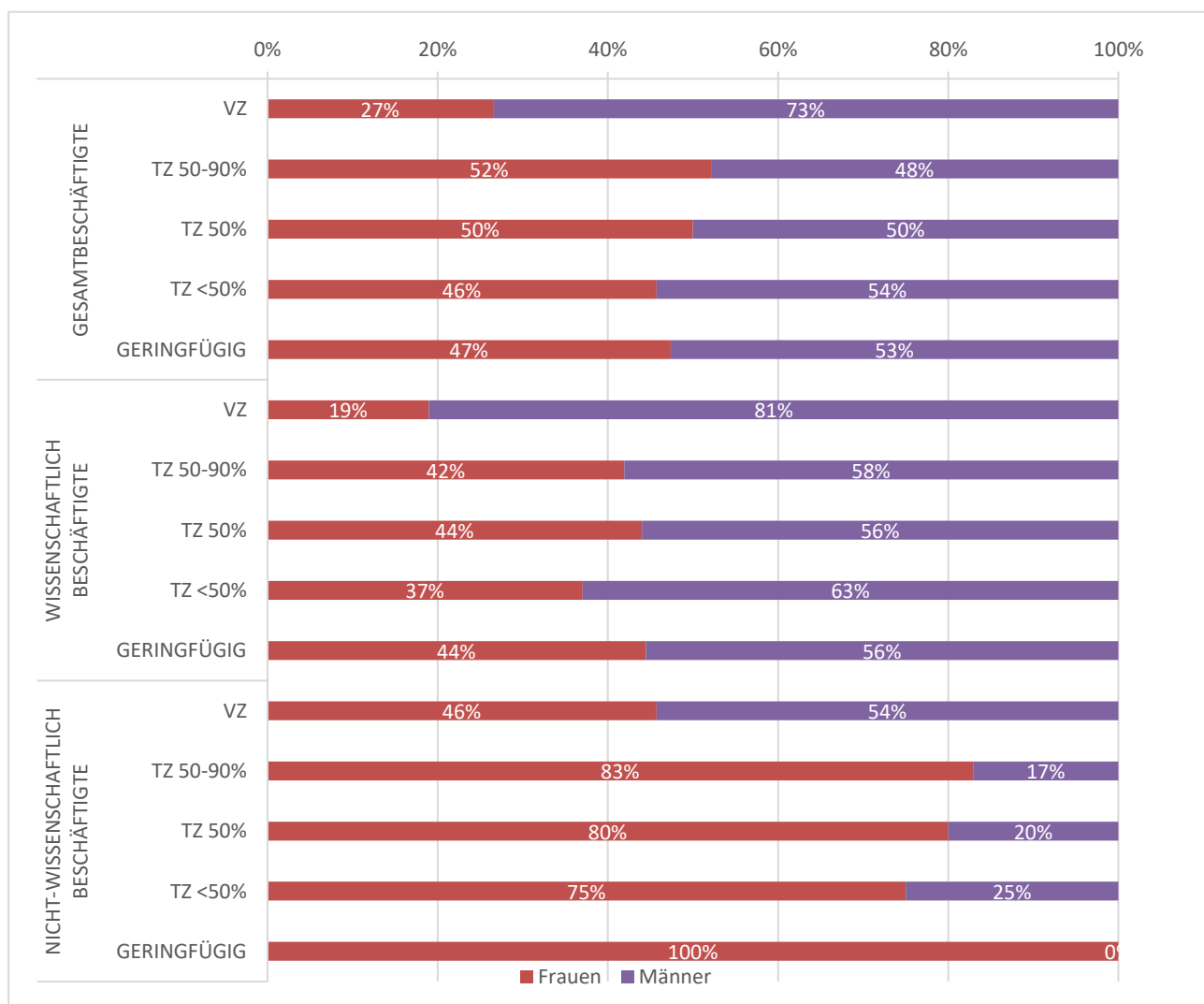


Abbildung 3: Anteil in den verschiedenen Arbeitszeitgruppen nach Geschlecht und Bereich (2024)



3.3. FÜHRUNGSPPOSITIONEN UND GREMIEN NACH GESCHLECHT

Gesamtbeschäftigte

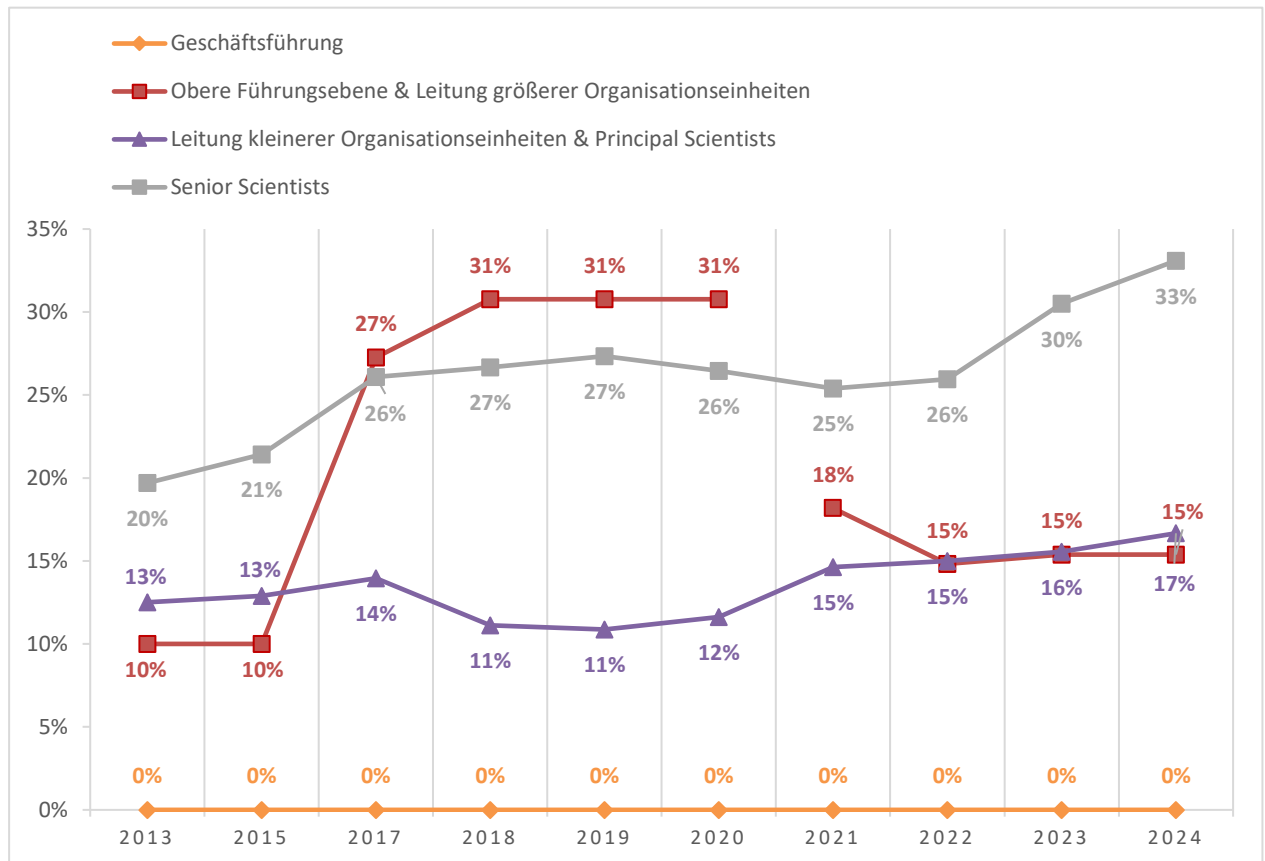
- Der Anteil von Frauen in Führungspositionen (Summe aus Geschäftsführung, obere Führungsebene & Leitung größerer Organisationseinheiten, Leitung kleinerer Organisationseinheiten & Principal Scientists)⁷ bleibt 2024 konstant bei 15%. Damit bleiben Frauen weiterhin in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert.
- Während der Frauenanteil in der oberen Führungsebene & Leitung größerer Organisationseinheiten konstant bleibt, erhöht sich der Anteil an Frauen auf der Ebene der Leitung kleinerer Organisationseinheiten & Principal Scientists erneut leicht auf 17% und bei den Senior Scientists deutlicher um 3 Prozentpunkte auf 33% (s. *Abbildung 4*).
- 2024 üben 23 Personen eine Führungsfunktion in Teilzeit aus (18 Männer und 5 Frauen). Der Anteil der Frauen an den Führungskräften in Teilzeit erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um 4 Prozentpunkte auf 22%.
- Der Frauenanteil im Aufsichtsrat (inkl. Betriebsrat) liegt seit 2019 konstant bei 43%.⁸ Der Frauenanteil im Betriebsrat sank nach den Betriebsratswahlen 2024 auf 44% (-6 Prozentpunkte). Der Frauenanteil des Wissenschaftlichen Beirats liegt nach fünf konstanten Jahren nun bei 19 % (-5 Prozentpunkte) (s. *Abbildung 5*).
- 2024 leiteten 23 Männer und 5 Frauen Forschungs- und Kompetenzgruppen (s. *Abbildung 6*).
- Der Frauenanteil bei Projektleitungen ist 2024 mit 20% wieder auf das Niveau von 2022 angestiegen.⁹ Der Frauenanteil ist 2024 sowohl bei kleineren Projekten mit einem Budget bis 20.000€ (21%; + 1 Prozentpunkt) sowie bei großen Projekten mit einem Budget ab 100.001€ (21%; +4 Prozentpunkte) gestiegen (s. *Abbildung 7*). Bei den Projekten mit einem Budget zwischen 20.001€ und 100.000€ ist der Frauenanteil konstant geblieben (17%).

⁷ 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).

⁸ Die Auswertung der Daten zum Aufsichtsrat wurden mit der Berichtslegung 2023 (Daten für 2022) adaptiert: Bisher wurden die vom Betriebsrat entsandten Mitglieder des Aufsichtsrats nicht mitgezählt. Dies wurde nun – auch rückwirkend – angepasst.

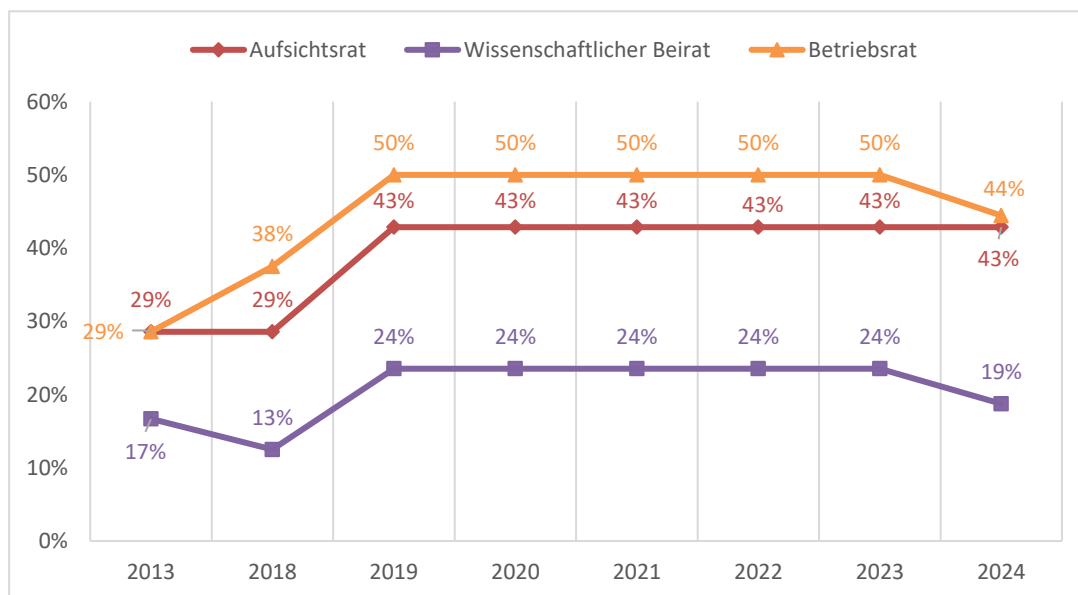
⁹ Daten zu den Projektleitungen werden seit 2022 (Daten für 2021) erhoben.

Abbildung 4: Frauenanteil in verschiedenen Führungsebenen (2013-2024)



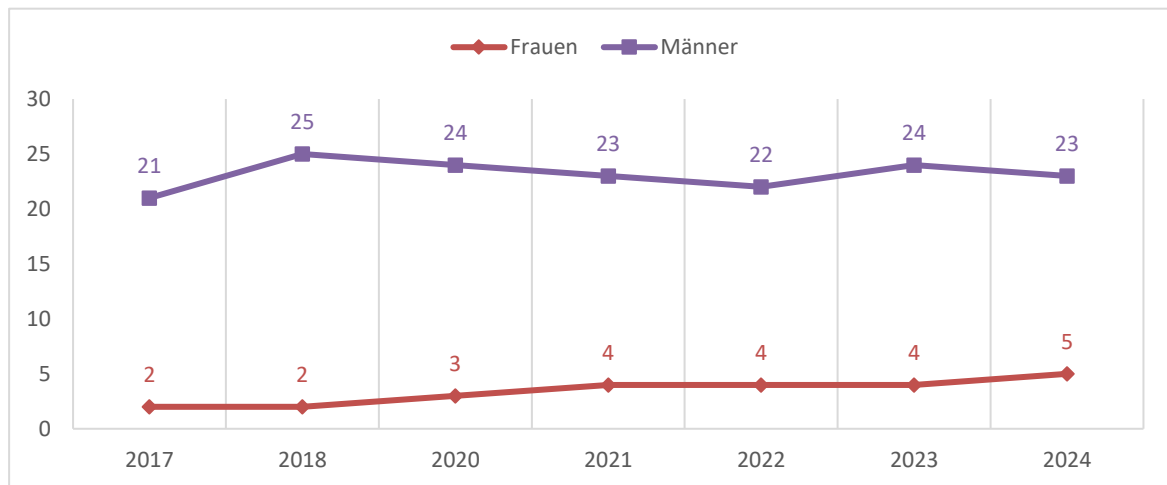
Anmerkung: Zeitreihenbruch 2021 bei „Obere Führungsebene & Leitung größerer Organisationseinheiten“, dadurch eingeschränkte Vergleichbarkeit mit Vorjahren (siehe auch Fußnote 5).

Abbildung 5: Frauenanteil in verschiedenen Gremien (2013-2024)



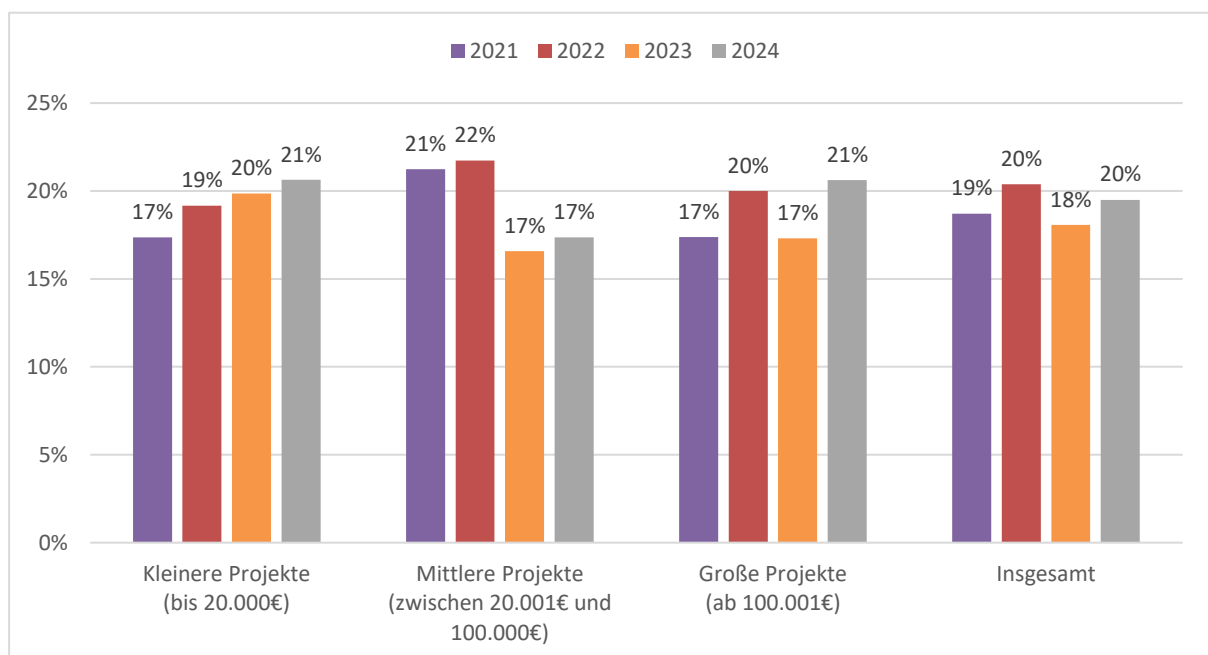
Anmerkung: Rückwirkende Adaptierung der Datenauswertung zum Aufsichtsrat und Betriebsrat für Anpassung an die Gleichstellungserhebung, dadurch eingeschränkte Vergleichbarkeit mit älteren Monitoring-Berichten.

Abbildung 6: Leitungspersonen von Forschungs- und Kompetenzgruppen nach Geschlecht in absoluten Häufigkeiten (2017-2024)



Anmerkung: Dargestellt ist die Anzahl der Leitungspersonen von Forschungs- und Kompetenzgruppen, nach Geschlecht der Leitungsperson. Bei geteilter Führung werden beide Personen gezählt. Da in dieser Abbildung die absoluten Zahlen angegeben sind, wird auf eine Tabelle im Anhang verzichtet. Die Daten stammen aus dem JR Organigramm, Datenstand 11/2024 (siehe Quelle 3, Kapitel 2).

Abbildung 7: Frauenanteil bei Projektleitungen (nach Budget) (2021-2024)



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. 2024 arbeiten 11% aller Frauen befristet (-3 Prozentpunkte). Bei den Männern ist der Anteil an befristeten Verträgen 2024 erneut gesunken und liegt bei 11% (-2 Prozentpunkte) (s. *Abbildung 8*).
- Der Anteil an Frauen unter allen befristeten Beschäftigten liegt aufgrund des Rückgangs sowohl der männlichen als auch der weiblichen befristeten Beschäftigungsverhältnisse unverändert bei 40%. Der Anteil an Frauen unter den unbefristeten Beschäftigten beträgt 38% (-1 Prozentpunkt) (s. *Abbildung 9*).

Wissenschaftlich Beschäftigte

- Der Anteil der Wissenschaftlerinnen mit befristetem Beschäftigungsverhältnis sank um 6 Prozentpunkte auf 13%. Auch der Anteil der männlichen wissenschaftlichen Beschäftigten, die befristet angestellt sind, sinkt auf 10% (-4 Prozentpunkte).
- Der Frauenanteil bei unbefristeten Verträgen nahm die letzten Jahre zu und liegt nun seit 2023 bei 30%. Bei den befristeten Beschäftigten ist der Frauenanteil, nach einer Zunahme im Vorjahr, 2024 auf 36% gesunken (-3 Prozentpunkte).

Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte

- Bei den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten ist der Anteil der Männer mit befristeten Anstellungen in diesem Jahr erneut leicht angestiegen auf 13% (+1 Prozentpunkt). Der Frauenanteil unter den befristeten Anstellungen ist nach einem Rückgang im Vorjahr nun wieder auf 9% gestiegen.
- Der Anteil an weiblichen unbefristet Beschäftigten liegt 2024 bei 63% (-1 Prozentpunkt). Auch bei den weiblichen, nicht-wissenschaftlich befristeten Beschäftigten war im Vorjahr ein starker Rückgang zu verzeichnen, auf den 2024 eine Zunahme von 9 Prozentpunkten auf 54% folgte.

Abbildung 8: Anteil befristete Beschäftigte nach Geschlecht und Bereich (2020-2024)

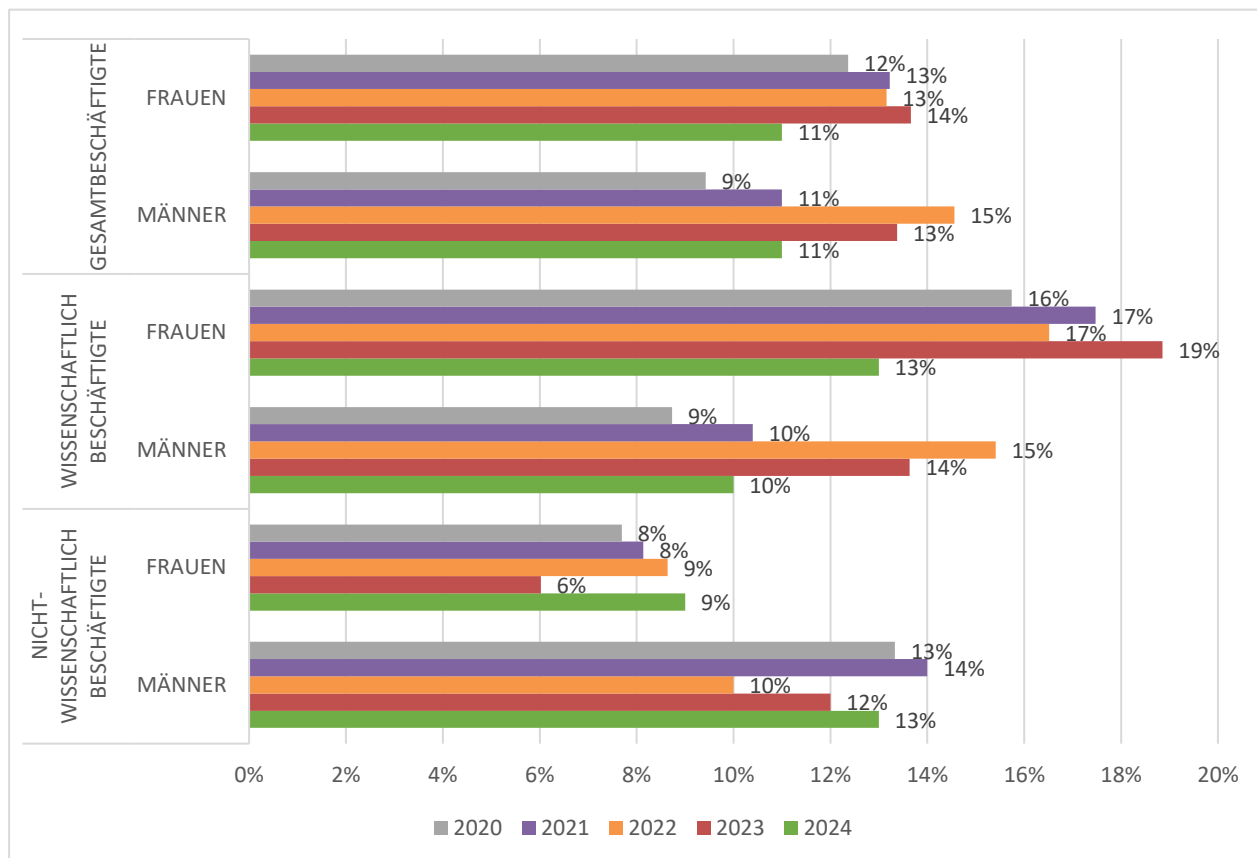
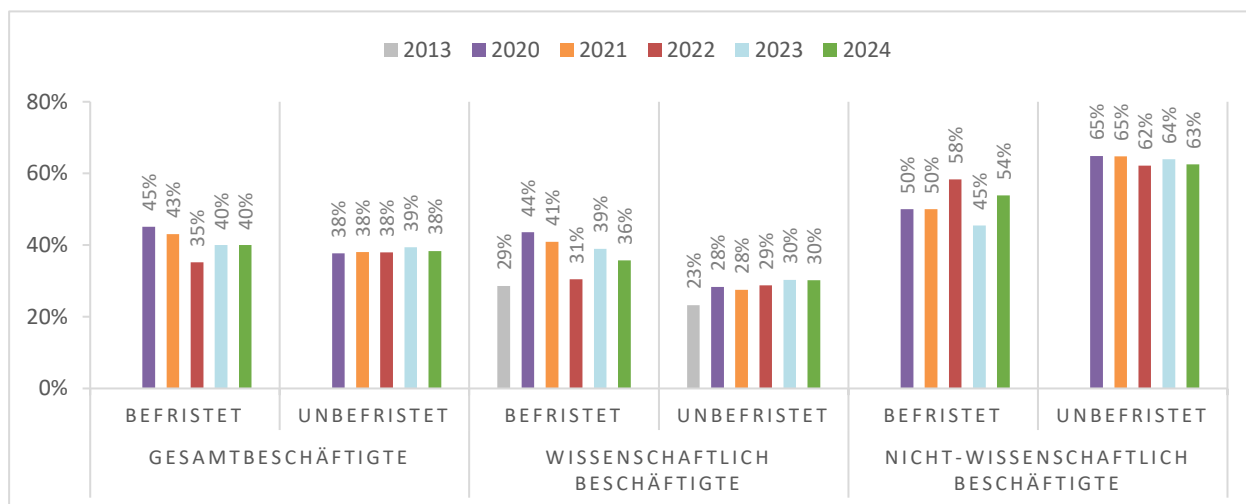


Abbildung 9: Frauenanteil unter befristet und unbefristet Beschäftigten nach Bereich (2013-2024)



3.5. BESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT UND ALTER

Gesamtbeschäftigte

- Mit steigendem Alter der Beschäftigten sinkt der Frauenanteil bezogen auf die Gesamtbelegschaft, während der Männeranteil steigt. Bezogen auf die Gesamtbeschäftigung sowie auf die wissenschaftlich Beschäftigten ist der Anteil der männlichen Kollegen im Vergleich zum Anteil der weiblichen Kolleginnen in allen Altersgruppen höher oder gleich hoch (bis 25 Jahre 50%). Bei den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten ist dies hingegen umgekehrt. Hier ist der Frauenanteil in allen Altersgruppen höher oder gleich hoch als der Anteil der männlichen Kollegen. Während der Frauenanteil bei den Gesamtbeschäftigten in der Altersgruppe bis 25 Jahre mit 50% am höchsten ist, sinkt dieser mit steigendem Alter immer mehr und beträgt bei den über 55-Jährigen noch 28% (s. *Abbildung 10*¹⁰).

Wissenschaftlich Beschäftigte

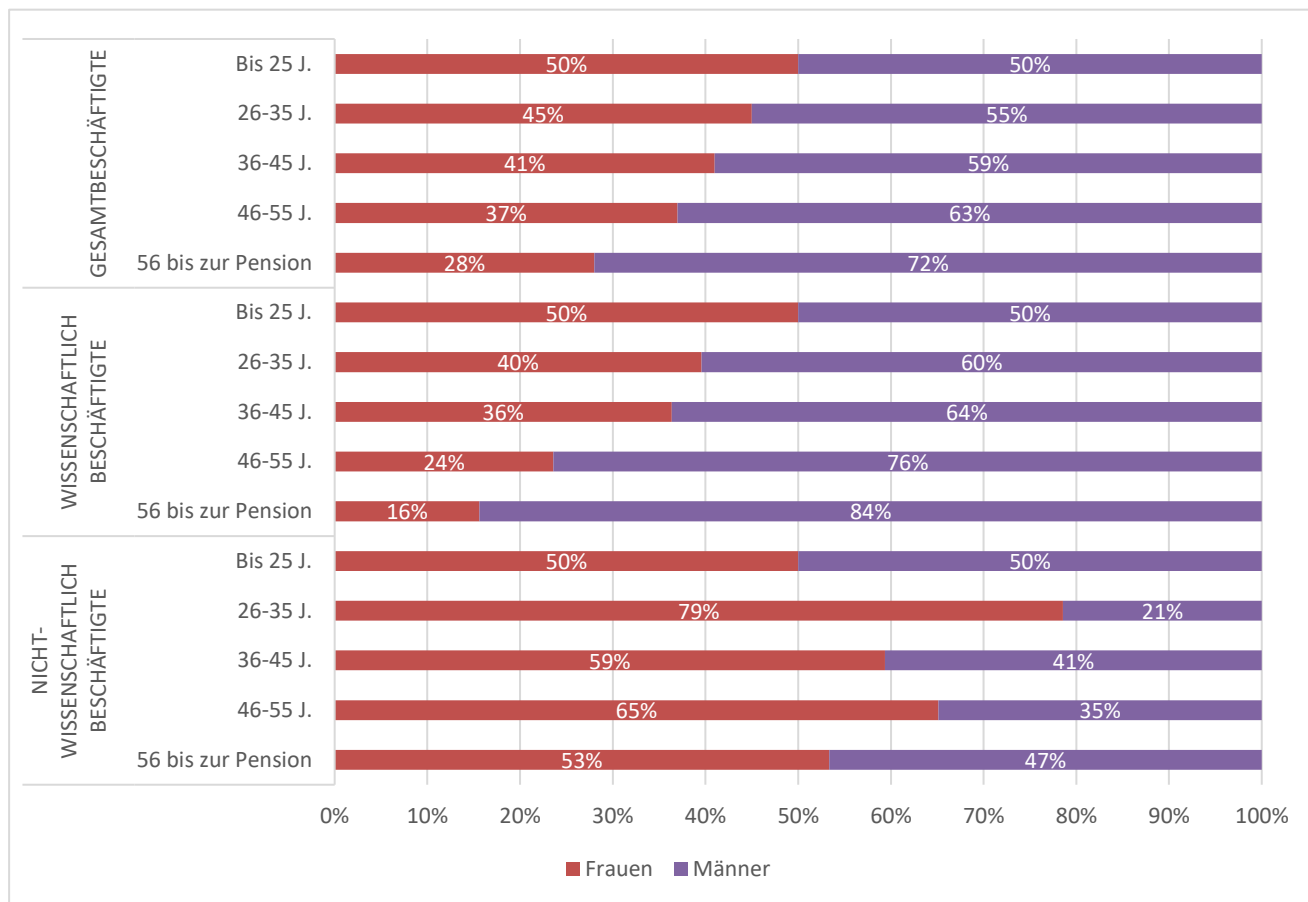
- Bei den Wissenschaftler*innen ist der Frauenanteil in der Altersgruppe bis 25 Jahre am höchsten (50%) und sinkt mit jeder Altersgruppe ab. In der Gruppe der Ältesten ist der Frauenanteil am niedrigsten (16%).

Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte

- Der Frauenanteil bei den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten schwankt zwischen Altersgruppen. Der höchste Frauenanteil ist bei den 26- bis 35-Jährigen zu finden (79%), der niedrigste bei der Altersgruppe bis 25 Jahre (50%).

¹⁰ 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 10: Anteil in den verschiedenen Altersstufen nach Geschlecht und Bereich (2024)



3.6. NEU EINGESTELLTE BESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT UND ARBEITSZEIT

Gesamtbeschäftigte

- Unter allen Neuangestellten 2024 (insgesamt 122 Personen¹¹) beträgt der Frauenanteil 43%. Nach einer deutlichen Zunahme im Vorjahr sank dieser Anteil wieder um 9 Prozentpunkte. Bei den Neuangestellten in Teilzeit sind 2024 die Hälfte Frauen (s. *Abbildung 11*¹²).
- Die Teilzeitquote aller neu eingestellten Frauen lag 2024 bei 40% und ist im Vergleich zum Vorjahr um 6 Prozentpunkte gesunken. Von den neu eingestellten Frauen sind 17% mit Werkverträgen, freien Dienstverträgen etc. angestellt. Bei den neu eingestellten Männern haben 2024 27% einen Werkvertrag, freien Dienstvertrag o.Ä. Die Teilzeitquote der neu eingestellten Männer sinkt 2024 auf 30% (-8 Prozentpunkte) (s. *Abbildung 12*).

¹¹ In die Daten wurden ab 2021 rückwirkend Werkverträge, freie Dienstverträge etc. miteinberechnet. Dadurch ergibt sich eine eingeschränkte Vergleichbarkeit mit älteren Monitoring-Berichten.

¹² 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 seit 2021 auch Werkverträge, freie Dienstverträge und Praktika bei den neu eingestellten Beschäftigten mit erhoben.

Wissenschaftlich Beschäftigte

- Der Frauenanteil unter allen Neueinstellungen im wissenschaftlichen Bereich schwankt von Jahr zu Jahr. Nach einem deutlichen Anstieg im Vorjahr von 32% auf 46%, ist dieser wieder gesunken und liegt 2024 bei 38%. Der Frauenanteil bei den Neueingestellten in Teilzeit beträgt 2024 40% (-12 Prozentpunkte).
- Im wissenschaftlichen Bereich sind 2024 61% der neu eingestellten Frauen in Teilzeit beschäftigt und 17% in Vollzeit. 22% der neu eingestellten Frauen sind durch Werkverträge, freie Dienstverträge etc. bei JR angestellt. Von den männlichen wissenschaftlich Beschäftigten, die 2024 neu eingestellt wurden, arbeiteten 55% in Teilzeit und 18% in Vollzeit. Bei den neu eingestellten Männern haben 26% eine Anstellung mit Werkvertrag, freien Dienstvertrag etc.

Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte

- Der Frauenanteil bei den Neueinstellungen im nicht-wissenschaftlichen Bereich sank von 62% auf 48% in 2024 (-14 Prozentpunkte). Somit wurden nahezu gleich viele Frauen wie Männer im nicht-wissenschaftlichen Bereich neu eingestellt. 2024 wurden in Teilzeit nur Frauen eingestellt und kein einziger Mann. Dieser Anteil lag in den vergangenen Jahren zwischen 60 und 79% und ist zuletzt um 29 Prozentpunkte auf 100% im Jahr 2024 angestiegen.
- Im nicht-wissenschaftlichen Bereich sind 2024 62% der neu eingestellten Frauen in Vollzeit beschäftigt und 24% in Teilzeit. Die Teilzeitquote bei Neuansetzungen im nicht-wissenschaftlichen Bereich sank bei den Frauen von 29% auf 24% im Jahr 2024. Die Teilzeitquote der neu eingestellten Männer ist im vergangenen Jahr von 7% auf 19% stark gestiegen (+12 Prozentpunkte). 2024 sank die Teilzeitquote bei den Männern nun auf 0%.

Abbildung 11: Anteil unter neu eingestellten Beschäftigten, sowie neu eingestellten Beschäftigten in Teilzeit nach Geschlecht und Bereich (2024)

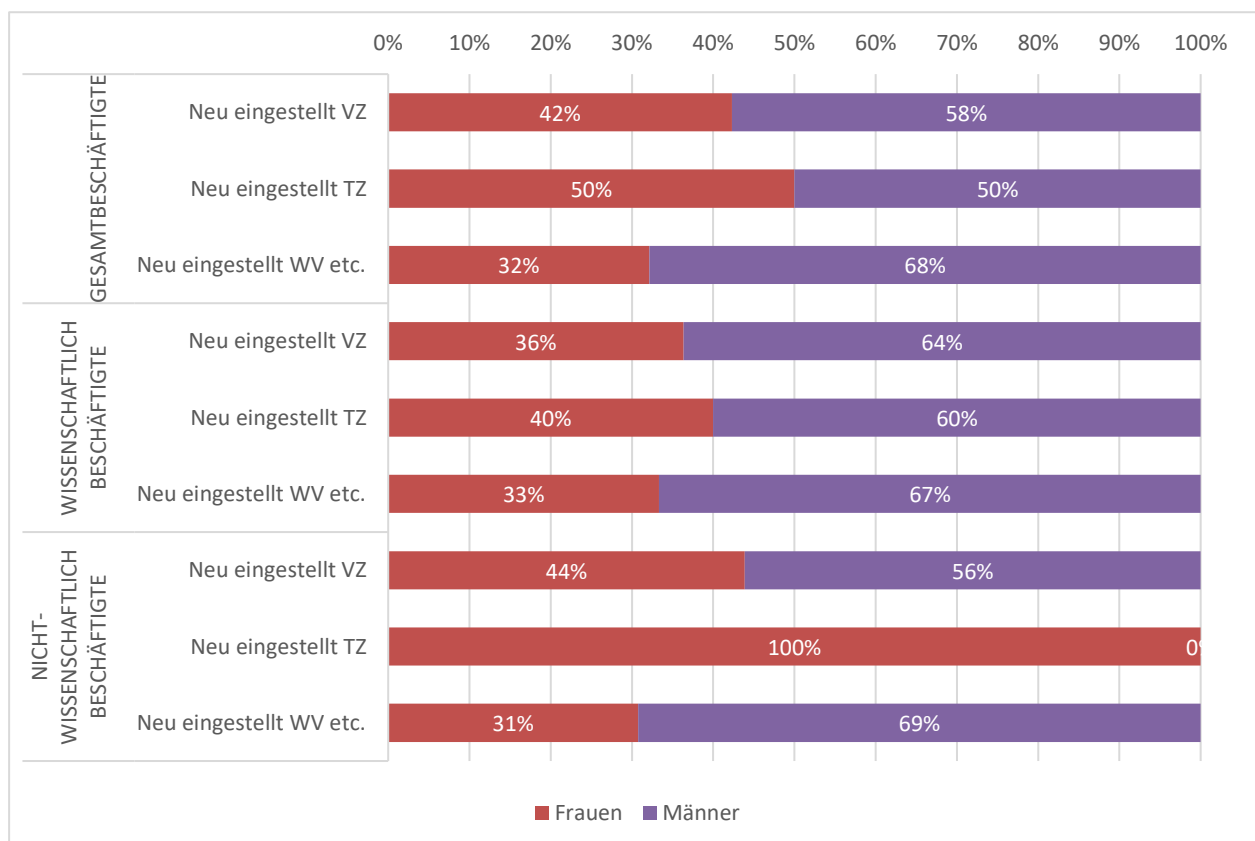
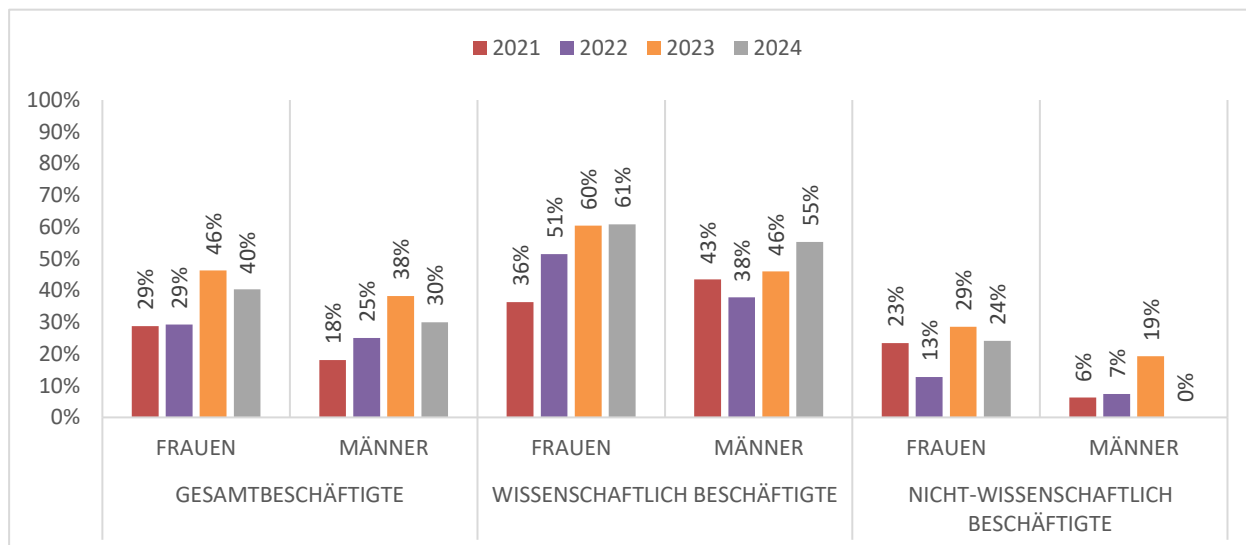


Abbildung 12: Teilzeitquote unter neu eingestellten Beschäftigten nach Geschlecht und Bereich (2021-2024)



3.7. BESCHÄFTIGTE IN KARENZ UND ELTERNTEILZEIT NACH GESCHLECHT

Gesamtbeschäftigte

- Weiterhin nehmen deutlich mehr Frauen als Männer Elternzeit in Anspruch oder gehen in Karenz. 2024 sind von allen Beschäftigten in Elternzeit 82% Frauen (Stichtag 31.12.), bei den Karenzen sind es 61% (Gesamtjahr) (s. Abbildung 13).
- Die Papawochen wurden 2024 von 5 Vätern in Anspruch genommen (s. Abbildung 14).

Wissenschaftlich Beschäftigte

- 2024 sind 76% der Wissenschaftler*innen in Elternzeit Frauen. Karenzen nehmen etwas mehr Frauen als Männer in Anspruch. Im Jahr 2024 waren 8 Frauen und 6 Männer in Karenz.
- 4 Männer im wissenschaftlichen Bereich haben 2024 das Angebot der Papawochen wahrgenommen.

Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte

- Wie bereits in den vorigen Jahren seit 2018 entfallen auch 2024 im nicht-wissenschaftlichen Bereich Elternzeit ausschließlich auf Frauen. Die Karenzen wurden 2024 im nicht-wissenschaftlichen Bereich von 3 Frauen und einem Mann in Anspruch genommen.
- Ein Mann aus dem nicht-wissenschaftlichen Bereich hat im Jahr 2024 das Angebot der Papawochen in Anspruch genommen.

Abbildung 13: Frauenanteil bei der Inanspruchnahme von Elternteilzeit (Stichtag) und Karenz (Gesamtjahr) nach Bereich (2020-2024)

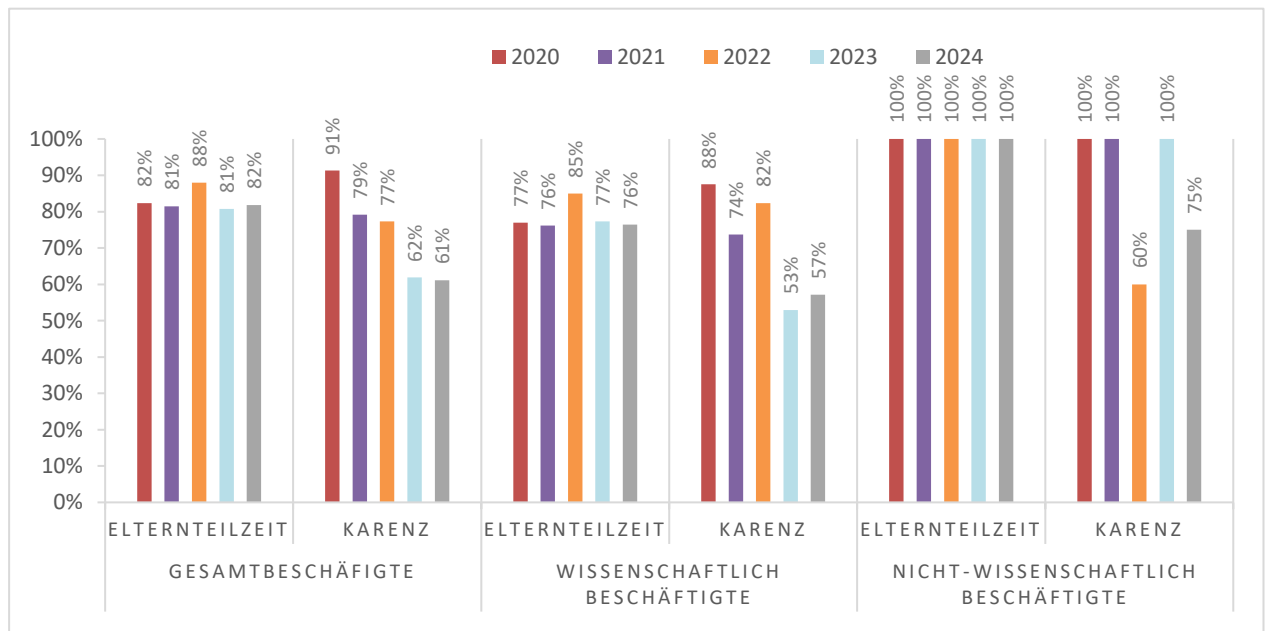
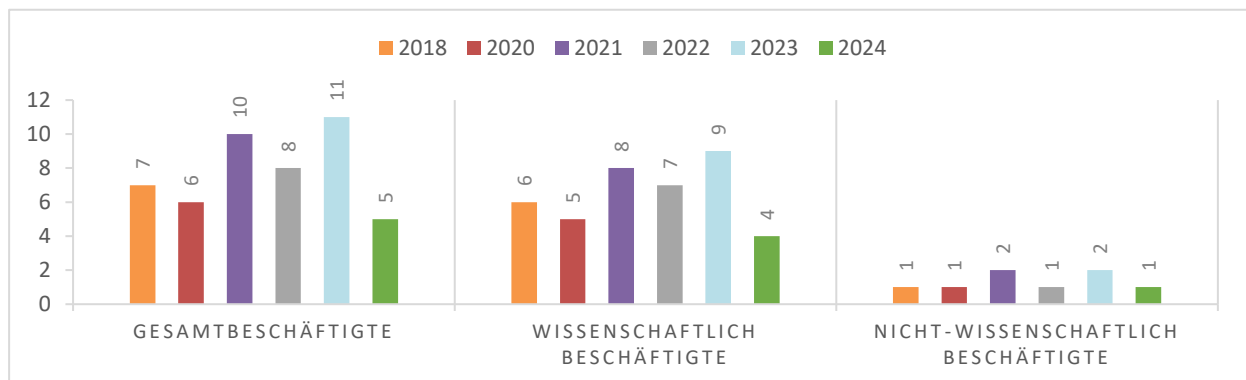


Abbildung 14: Inanspruchnahme von Papawochen in absoluten Häufigkeiten (2018-2024)



3.8. EINKOMMEN BESCHÄFTIGTER NACH GESCHLECHT

Gesamtbeschäftigte

- Aufgrund der Inflationsanpassung der Gehälter durch den Forschungskollektivvertrag sind 2024 die Gehälter insgesamt nominell gestiegen, was eine Vergleichbarkeit des Geschlechteranteils je Einkommensklasse zu den Vorjahren erschwert. Unter den gesamten Beschäftigten ist der Frauenanteil in den Einkommensgruppen 2.001-3.000€ (brutto pro Monat, Vollzeitäquivalente) (70%) am höchsten. In der Einkommensklasse 4.001-5.000€ sind mehr als die Hälfte Frauen (55%). In den Einkommensklassen darüber sinkt der Frauenanteil dann auf bis zu 19% in der höchsten Kategorie mit >6.000€ (s. *Abbildung 15¹³*). Im Vergleich zum vorherigen Jahr ist der Frauenanteil in fast allen Einkommensgruppen deutlich gestiegen: In der Einkommensgruppe 2.001-3.000€ ist dieser von 56% auf 70% mit +14 Prozentpunkten am stärksten gestiegen. Hingegen reduzierte sich der Frauenanteil in der Einkommensgruppe <2.000€ von 50% auf 33% in 2024 (-17 Prozentpunkte).
- Betrachtet man die Verteilung der Einkommenskategorien für Männer und Frauen getrennt, liegen die meisten Frauen in der Kategorie 4.001-5.000€ (41%). 2024 verdienen mehr als zwei Drittel der Frauen über 4.000€ (68%) (s. *Abbildung 16*). Dies ist eine Zunahme im Vergleich zum Vorjahr um 12 Prozentpunkte.

Wissenschaftlich Beschäftigte

- Der Frauenanteil ist 2024 in der Einkommensgruppe bis zu 2.000€, nach einem starken Anstieg im Jahr zuvor, um mehr als 20 Prozentpunkte auf 40% gesunken. Ebenso ist der Frauenanteil in der Einkommensgruppe 3.001-4.000€ stark zurückgegangen (-14 Prozentpunkte) und liegt 2024 bei 35%. Allerdings ist der Anteil an Frauen in allen anderen Einkommensgruppen deutlich angestiegen. In der Einkommensgruppe über 6.000€, die seit 2024 ausgewiesen wird, sind 17% Frauen. Wie bei den Gesamtbeschäftigten beschrieben, gilt auch für die wissenschaftlich und nicht-wissenschaftlich Beschäftigten aufgrund der nominell gestiegenen Gehälter durch die Inflationsanpassung der Gehälter, dass eine Vergleichbarkeit der Zeitenreihen je Einkommensklasse nur bedingt möglich ist.
- Der größte Teil der wissenschaftlich beschäftigten Frauen liegt in der Kategorie 4.001-5.000€ (41%). 28% der Frauen liegen unter dieser Einkommensgruppe und 31% verdienen mehr als 5.000€. Bei den männlichen wissenschaftlich Beschäftigten ist die größte Einkommenskategorie jene >6.000€ (33%). Jeweils nahezu gleich viele Männer verdienen zwischen 3.001-4000€ (20%), 4.001-5.000€ (22%) und 5.001-6.000€ (23%). 2% der Wissenschaftler haben ein Einkommen unter 3.000€.

Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte

- In den Einkommensgruppen 2.001-3.000€ und 4.001-5.000€ ist der Frauenanteil bei den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten mit 83% bzw. 82% am höchsten. Mit steigender Einkommenskategorie sinkt darüber hinaus auch hier der Frauenanteil. Allerdings ist der Frauenanteil in der Einkommensgruppe über 6.000€ bei den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten im Vergleich zu den wissenschaftlich Beschäftigten (17%) und zu allen Beschäftigten (19%) deutlich höher (29%), was aus der Zuordnung der Mitarbeit und Leitungen in Stabsfunktionen zu dieser Gruppe erklärt werden kann. Deutlich gestiegen ist der Frauenanteil in der Einkommensgruppe 5.001-6.000€ von 38% auf 50% im Jahr 2024. Hingegen ist der Frauenanteil in der Einkommensgruppe <2.000€ von 40% auf 25% in 2024 deutlich gesunken (-15 Prozentpunkte).

¹³ Aufgrund der Angleichung an die Gleichstellungserhebung wurde 2024 (Daten für 2023) die Einkommensgruppe >5.000€ aufgeteilt in die Einkommensgruppen 5.001-6.000€ sowie >6.000€. Die Vergleichbarkeit mit älteren Monitoring-Berichten ist daher eingeschränkt.

- Im nicht-wissenschaftlichen Bereich sind die meisten Frauen in der Kategorie 4.001-5.000€ vertreten (40%). Es verdienen mehr Frauen unter 4.000€ (38%) als über 5.000€ (22%). Fast die Hälfte der Männer unter den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten verdient über 6.000€ (46%).

Abbildung 15: Frauenanteil in den jeweiligen Einkommensgruppen nach Bereich (2024) (brutto pro Monat, Vollzeitäquivalente; Angabe Frauenanteil unter den insgesamt Beschäftigten zur Orientierung)

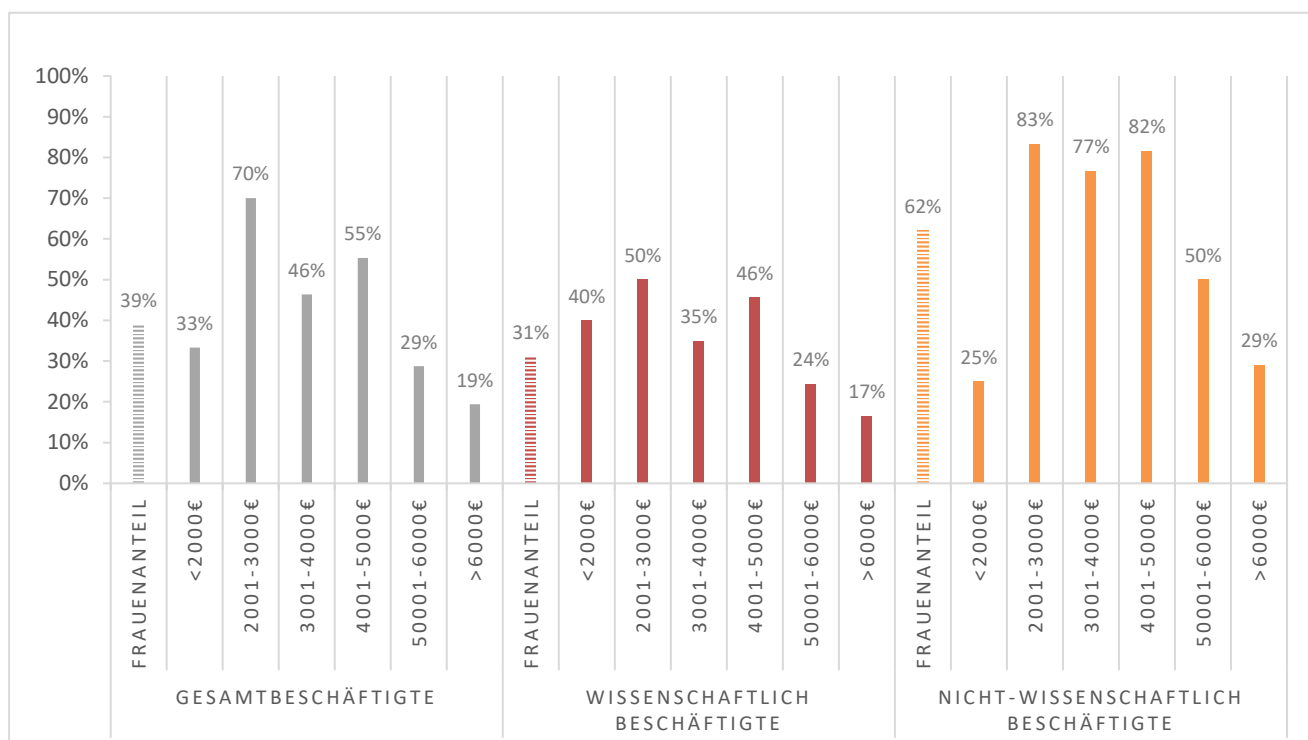
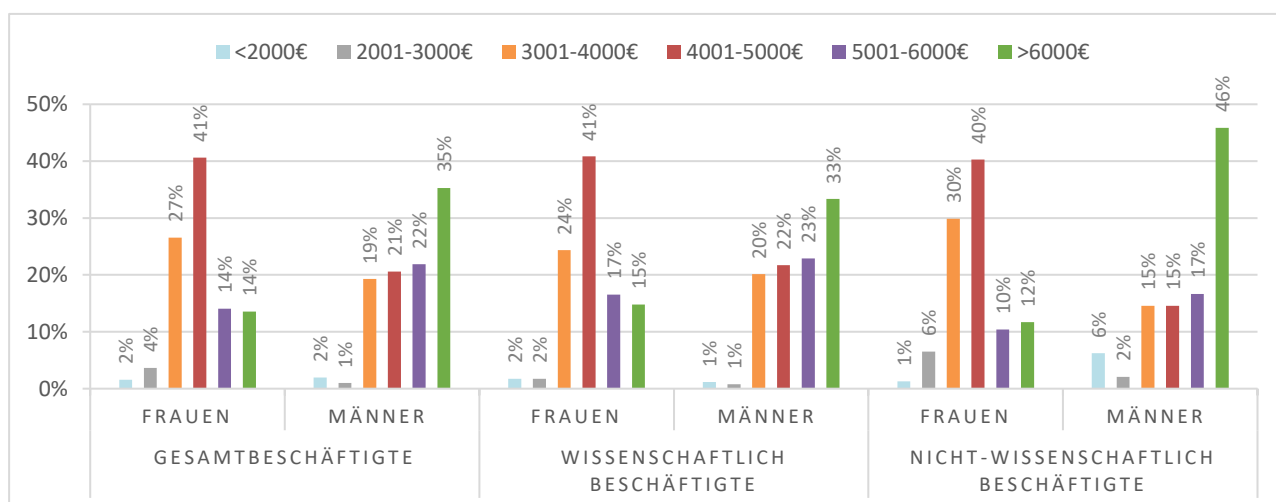


Abbildung 16: Einkommensgruppen nach Geschlecht und Bereich (2024) (brutto pro Monat, Vollzeitäquivalente)



3.9. BESCHÄFTIGTE NACH GESCHLECHT UND NATIONALITÄT¹⁴

Gesamtbeschäftigte

- Im Jahr 2024 beträgt der Anteil der Nicht-Österreicher*innen unter allen Beschäftigten der JR 15%. Unter den weiblichen Beschäftigten sind 15%, unter den männlichen 16% 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 Drittstaaten¹⁵ (s. *Abbildung 18*).

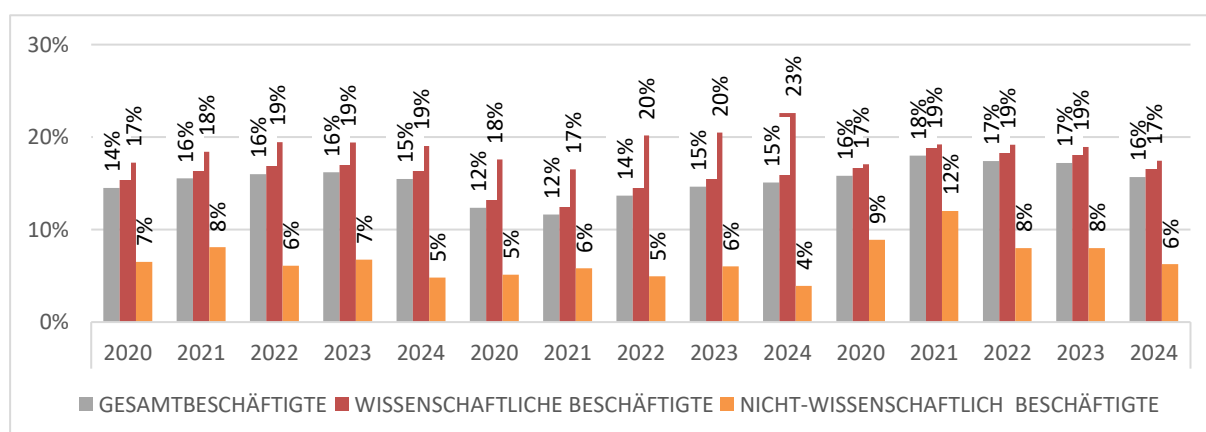
Wissenschaftlich Beschäftigte

- Seit 2018 ist der Anteil an Nicht-Österreicher*innen relativ stabil geblieben. 19% der Wissenschaftler*innen besitzen keine österreichische Staatsangehörigkeit. Der Anteil der Nicht-Österreicher*innen unter den weiblichen wissenschaftlich Beschäftigten ist auf 23% gestiegen (+3 Prozentpunkte), während er bei den Männern von 19% auf 17% gesunken ist.
- Wie im gesamten Unternehmen sind auch bei den wissenschaftlich Beschäftigten Kolleg*innen aus Deutschland am häufigsten unter den Nicht-Österreicher*innen vertreten (27). Darauf folgen auch hier Wissenschaftler*innen aus anderen EU-Ländern (23) sowie aus den Drittstaaten (21).

Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte

- Im nicht-wissenschaftlichen Bereich sind im Vergleich zum wissenschaftlichen Bereich vergleichsweise weniger Nicht-Österreicher*innen angestellt. 2024 besitzen 5% der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten keinen österreichischen Pass (-2 Prozentpunkte). Der Anteil der Nicht-Österreicher*innen ist sowohl bei den männlichen als auch den weiblichen nicht-wissenschaftlich Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. 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.

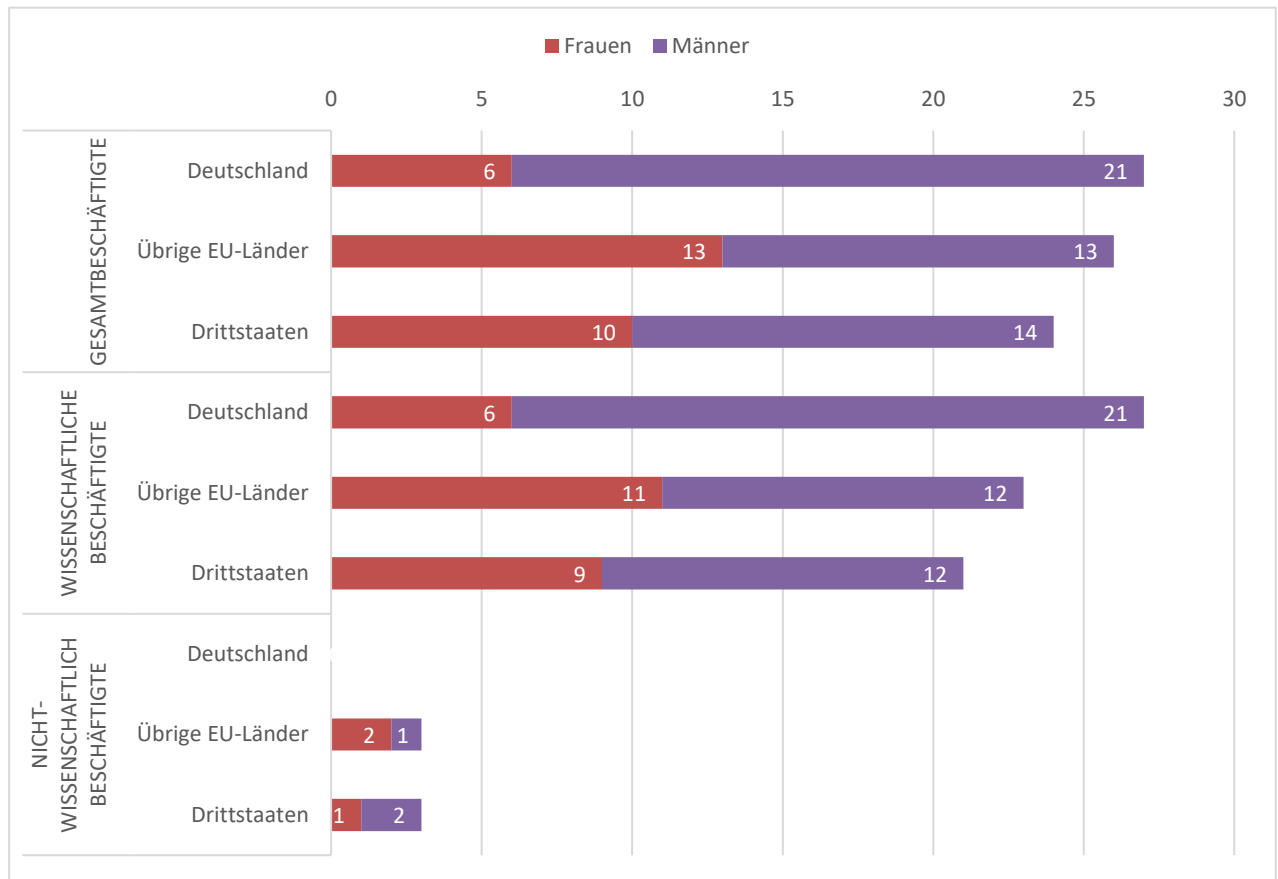
Abbildung 17: Anteil der Nicht-Österreicher*innen nach Geschlecht und Bereich (2020-2024)



¹⁴ Für die Erhebung der Nationalität wird die Staatsangehörigkeit der Personen herangezogen.

¹⁵ 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 (2024)

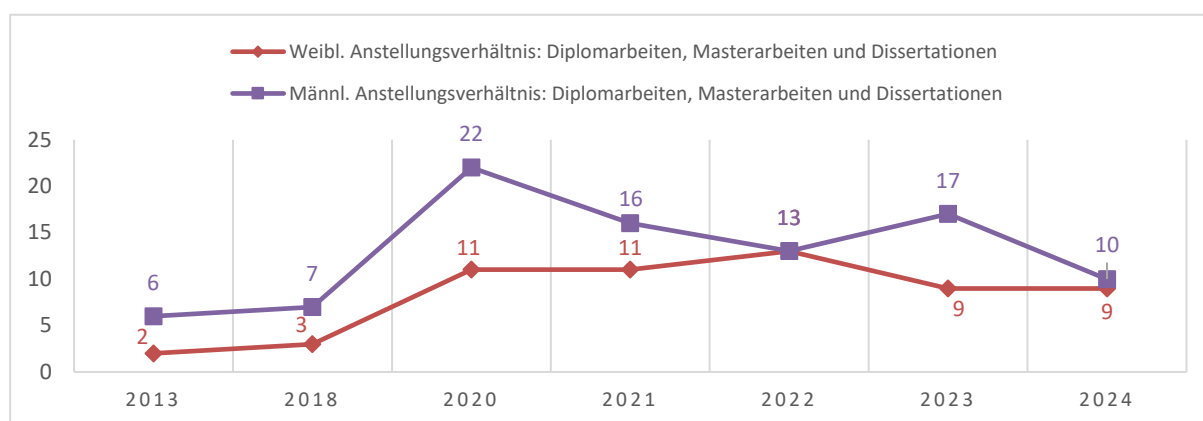


3.10. ANSTELLUNGEN IM ZUGE VON DIPLOMARBEITEN, MASTERARBEITEN UND DISSERTATIONEN

Wissenschaftlich Beschäftigte

- 2024 sind 9 Frauen und 10 Männer im Rahmen ihrer Diplomarbeit, Masterarbeit oder Dissertation bei JR angestellt (s. Abbildung 19).¹⁶
- Nachdem in den Jahren 2020 bis 2023 vergleichsweise viele Männer für Diplomarbeiten, Masterarbeiten und Dissertationen angestellt waren, ging deren Anzahl 2024 zurück.

Abbildung 19: Anstellungsverhältnisse im Zuge von Diplomarbeiten, Masterarbeiten und Dissertationen nach Geschlecht (2013-2024)



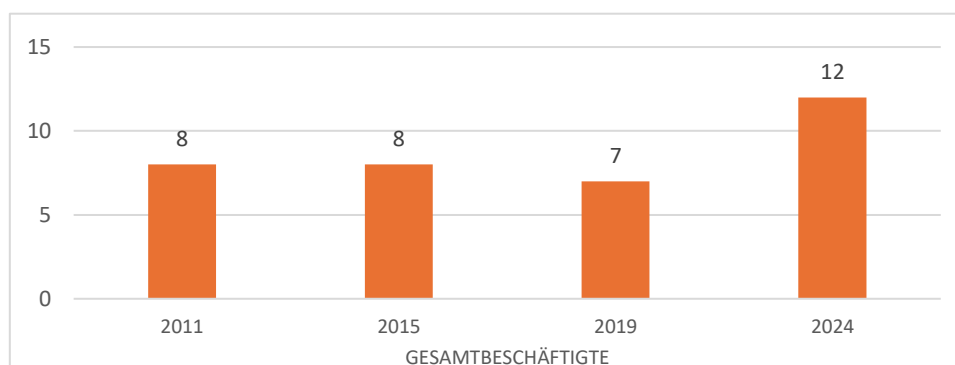
Anmerkung: Rückwirkende Adaptierung der Datenauswertung zu einer unterjährigen Zählweise ab 2020, dadurch eingeschränkte Vergleichbarkeit mit älteren Monitoring-Berichten.

3.11. ANZAHL BESCHÄFTIGTE MIT BEHINDERUNG

Gesamtbeschäftigte

- 2024 sind 12 Personen mit Behinderung bei JR angestellt (s. Abbildung 20).
- Diese Zahl hat sich über die letzten Jahre und einem leichten Rückgang im Jahr 2019 deutlich erhöht.

Abbildung 20: Anzahl Beschäftigte mit Behinderung



Anmerkung: Es werden jene Personen angeführt, die einen Grad der Behinderung >50% aufweisen. Die Datenbasis umfasst Personen mit Behinderung, die im Rahmen der Betriebsratswahl zur Wahl der Behindertenvertrauensperson berechtigt sind. Eine Meldung des Behindertenstatus an das Unternehmen ist dabei vorausgesetzt.

¹⁶ Die Daten wurden rückwirkend ab 2020-unterjährig angegeben.

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

Aus den präsentierten Daten ergeben sich unterschiedliche Ansatzpunkte für die Diskussion der Gestaltung zukünftiger Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Inklusion in der JR, wobei Entwicklungen auf europäischer Ebene, speziell im Kontext von ERA (European Research Area), als Referenzrahmen dienen.

(1) Führungsfunktionen

Der geringe Frauenanteil in Führungsfunktionen wird im derzeitigen JR-GEP bereits adressiert, die Maßnahmen müssen z.T. jedoch erst umgesetzt werden. Fokussiert werden sollte dabei zunehmend auf die Rolle der Projektleitungen, die einen entscheidenden Schritt für eine spätere Übernahme von Führungs- und Verantwortungsfunktionen darstellen. Derzeit zeigen sich in dieser Position – über alle Budgetgrößen der Projekte – deutliche Gender-Unterschiede. Wichtig wäre somit, dass diversere Personengruppen (und dabei v.a. Frauen) als bisher zu Projektleitungen motiviert werden und dass dieses Ziel als Führungsverantwortung klar ersichtlich ist (accountability). Gleichzeitig sollen inklusive Formen (unterschiedliche Altersgruppen, Projektleitung in Teilzeit, etc.) von Projektleitungs- und Führungsfunktionen im Zuge von JR-internen Kampagnen präsentiert und Beschäftigte motiviert werden, diese als persönliche Karriere-Option anzudenken. Entsprechende mögliche Maßnahmen wurden im Zuge des Projekts RAPP-JR entwickelt, die in den JR-GEP übernommen werden könnten. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick:

Tabelle 1: Mögliche Handlungsempfehlungen und Aktivitäten zu Führung aus RAPP-JR

Leitlinie	Handlungsempfehlungen	Aktivitäten
LL2: Inklusive Karrieren <i>Wie Kriterien verändern um inklusive (nicht-lineare) Karrieren in außer-universitärer Forschungseinrichtung zu ermöglichen?</i>	HE6: Attraktivität von Leitungsfunktionen steigern	<ul style="list-style-type: none"> PR-Kampagne: Führungspersonen in ihrer Diversität porträtieren Narrative Bewertungselemente ausbauen: Vorteile JR-intern Quer-Karrieren unterstützen Geteilte Führung ermöglichen: siehe JR-GEP
	HE7: Attraktivität von Projektleitungen (PL) steigern	<ul style="list-style-type: none"> Projektleitung (PL) als Schritt zu Führungsfunktionen kommunizieren PR-Kampagne: „Projekt-Leitung ist cool!“ Karrierepfade für Nicht-Wissenschaftler*innen
	HE8: Projektleitungen formal verankern	<ul style="list-style-type: none"> PL neu bewerten und kommunizieren: Kompetenzentwicklungskonzept Diversität in PL als Führungsverantwortung festlegen
	HE9: Support für Projektleitungen	<ul style="list-style-type: none"> Leitfaden mit allem Wissenswerten zu PL erstellen Vermehrt spezifische Schulungen Konstanter Support in Einführungsphase: Buddy für training on the job niederschwelliger Einstieg: Leitung interner Projekte, Co-Projektleitungen, kleinere Projekte
	HE10: Auswahl-Prozesse optimieren	<ul style="list-style-type: none"> Transparente Auswahlprozesse (Kriterien, Entscheidende) in Rekrutierung und Beförderung

Quelle: Ergebnisse des Projektes JR-RAPP (Bearbeitung JR POLICIES); European Commission (2025)¹⁷

¹⁷ The European Competence Framework For Research Managers. 2025.

(2) Inklusive Innovationen

Die Inklusion von Gender und anderen Diversitäts-Dimensionen (Alter, Herkunft etc.) in die Forschungs- und Innovationsprojekte und -prozesse wird im Rahmen des europäischen Forschungskontextes als zentral gesehen. Entsprechend sollte dies als strategisches Anliegen auf Unternehmensebene im Kontext des Innovationsmanagements verankert und als USP kommuniziert werden, mit Betonung auf Inklusion und interdisziplinäre Kooperationen. Unterstützende Instrumente dafür sind:

- das von der Europäischen Kommission (EC) bereitgestellte ["Framework for the integration and evaluation of inclusive gender analysis in research and innovation content"](#)
- das von JR im Rahmen des Projekts INSPIRE entwickelte Tool <https://www.inspirequality.eu/support/spkg5>



(3) Intersektionalität, Inklusion

Auf europäischer Ebene wird in Hinblick auf Chancengleichheit der Gender-Fokus um weitere Diversitäts-Dimensionen erweitert, die eine verstärkte Inklusion unterrepräsentierter Gruppen (nach Alter, kulturellem Hintergrund, Muttersprache, Ethnie etc.) forcieren. Dabei wird auch auf Überschneidungen (intersections) von Ungleichheit eingegangen, bspw. bei Geschlecht und Herkunft: Eine weiße Frau mit deutscher Muttersprache hat andere Herausforderungen als eine weiße Frau mit nichtdeutscher Muttersprache.

(4) Gender-basierte Gewalt

Gender based violence (GBV) stellt auf internationaler Ebene ebenfalls ein wichtiges Interventionsfeld für Maßnahmen dar, etwa in Form der Implementierung eines Code-of-Conduct (EC Zero Tolerance Code of Conduct) oder der Bewusstseinsbildung dafür, welche Aktivitäten als GBV verstanden werden. JR könnte hier, zusätzlich zu den aktuellen Aktionen wie der Informationsbereitstellung über den Betriebsrat und die Trainings mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft, vertiefende Maßnahmen setzen, in denen kontextbezogene GBV-Definitionen erarbeitet sowie die Auswirkungen geschlechtsspezifischer Gewalt für Einzelpersonen und die Institution auf der Ebene von Forschungsergebnissen und konkreten Beispielen diskutiert werden. Ansatzpunkte dafür finden sich u.a. im Hashtag [#UniSAFE](#) und im laufenden Projekt [GenderSAFE](#).

Hinweis:

Um die Wirkungen des JR-GEP zu erfassen und zu optimieren, steht seit kurzem das auf EC-Erfordernisse abgestimmte [Assessment Tool for Gender Equality Plan Capacity](#) zur Verfügung.

Insgesamt verfolgen die in diesem Kapitel eingebrachten Anregungen das Ziel, die JR im europäischen Forschungsraum als aktive Akteurin für Chancengleichheit und Inklusion zu positionieren und dabei auf die ERA priorities 2025-2027¹⁸ Bezug zu nehmen:

Achieve a higher rate of participation of women and under-represented researchers, improve the quality of working (and studying) conditions ensuring gender equality, gender balance, equal opportunities and inclusiveness for researchers from all backgrounds including under-represented and marginalised groups fairer recruitment, promotion and budget allocation, availability of work-life balance measures, safer gender-violence-free environments, better gender balance in decision-making positions, and unbiased and higher quality R&I outputs.

¹⁸Council Recommendation on the European Research Area Policy Agenda 2025-2027, 8469/25, S 21.

5 Anhang zum Diversitäts-Monitoring Bericht 2024¹⁹

Im Folgenden werden die absoluten Zahlen zu den entsprechenden Abbildungen des Berichtes angeführt:

Tabelle 2: Gesamtbeschäftigte nach Beschäftigungsbereich und Geschlecht in absoluten Zahlen 2015-2024 (Quelle 2)

Beschäftigungsbereich nach Geschlecht	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Insgesamt Beschäftigte weiblich	154	164	175	175	186	189	190	205	192
Insgesamt Beschäftigte männlich	283	273	276	294	297	300	316	314	306
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte weiblich	72	79	82	81	78	86	81	83	77
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte männlich	44	43	44	45	45	50	50	50	48
Wissenschaftlich Beschäftigte weiblich	82	85	93	94	108	103	109	122	115
Wissenschaftlich Beschäftigte männlich	239	230	232	249	252	250	266	264	258

Tabelle 3: Beschäftigte nach Geschlecht und Arbeitszeit in absoluten Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1), 2017-2024 (Quelle 2)

Insgesamt Beschäftigte nach Geschlecht und Arbeitszeit										
	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Weibl. Ausmaß: Vollbeschäftigt >90%				64	63	74	73	75	73	66
Weibl. Ausmaß: Teilzeit >50-90 %				64	68	68	80	77	92	86
Weibl. Ausmaß: Teilzeit 50 %				22	23	17	16	16	17	15
Weibl. Ausmaß: Teilzeit <50 %				22	20	23	17	15	12	16
Weibl. Ausmaß: Geringfügig beschäftigt				3	1	4	3	7	11	9
Männl. Ausmaß: Vollbeschäftigt >90%				195	200	207	200	199	196	183
Männl. Ausmaß: Teilzeit >50-90 %				55	61	55	67	75	74	79
Männl. Ausmaß: Teilzeit 50 %				14	10	12	14	15	15	15
Männl. Ausmaß: Teilzeit <50 %				10	17	14	14	17	21	19
Männl. Ausmaß: Geringfügig beschäftigt				2	6	9	5	10	8	10
Wissenschaftlich Beschäftigte nach Geschlecht und Arbeitszeit										
	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Weibl. Ausmaß: Vollbeschäftigt >90%	27	30	38	32	32	41	34	36	36	34
Weibl. Ausmaß: Teilzeit >50-90 %	22	29	27	35	38	41	51	47	55	52
Weibl. Ausmaß: Teilzeit 50 %	15	9	5	14	12	11	10	13	14	11
Weibl. Ausmaß: Teilzeit <50 %	11	11	14	11	11	13	7	8	7	10
Weibl. Ausmaß: Geringfügig beschäftigt	2	2	1	1	1	2	1	5	10	8
Männl. Ausmaß: Vollbeschäftigt >90%	166	150	173	158	165	169	162	158	157	145
Männl. Ausmaß: Teilzeit >50-90 %	58	54	38	51	56	51	59	69	67	72
Männl. Ausmaß: Teilzeit 50 %	18	11	11	12	8	10	11	14	13	14

¹⁹ 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.

Männl. Ausmaß: Teilzeit <50 %	3	8	7	10	14	13	14	16	20	17
Männl. Ausmaß: Geringfügig beschäftigt	4	2	1	1	6	9	4	9	7	10
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte nach Geschlecht und Arbeitszeit										
	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Weibl. Ausmaß: Vollbeschäftigt >90%				32	31	33	39	39	37	32
Weibl. Ausmaß: Teilzeit >50-90 %				29	30	27	29	30	37	34
Weibl. Ausmaß: Teilzeit 50 %				8	11	6	6	3	3	4
Weibl. Ausmaß: Teilzeit <50 %				11	9	10	10	7	5	6
Weibl. Ausmaß: Geringfügig beschäftigt				2	0	2	2	2	1	1
Männl. Ausmaß: Vollbeschäftigt >90%				37	35	38	38	41	39	38
Männl. Ausmaß: Teilzeit >50-90 %				4	5	4	8	6	7	7
Männl. Ausmaß: Teilzeit 50 %				2	2	2	3	1	2	1
Männl. Ausmaß: Teilzeit <50 %				0	3	1	0	1	1	2
Männl. Ausmaß: Geringfügig beschäftigt				1	0		1	1	1	0

Tabelle 4: *Führungspositionen nach Geschlecht in absoluten Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1), 2017-2024 (Quelle 2)*

Führungspositionen nach Geschlecht	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Weibl. Beschäftigungsgruppen: Geschäftsführung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Weibl. Beschäftigungsgruppen: Obere Führungsebene & Leitung größerer Organisationseinheiten	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4
Weibl. Beschäftigungsgruppen: Leitung kleinerer Organisationseinheiten & Principal Scientists	4	4	6	5	5	5	6	6	7	8
Weibl. Beschäftigungsgruppen: Führungsfunktionen in Teilzeit	3	3	1	3	1	2	3	3	4	5
Weibl. Beschäftigungsgruppen: Senior Scientists	13	15	24	28	32	32	32	34	43	46
Weibl. Beschäftigungsgruppen: Junior Scientists	45	47	56	56	54	64	60	65	71	61
Weibl. Beschäftigungsgruppen: Fachkräfte	14	14	50	55	55	55	63	54	62	55
Männl. Beschäftigungsgruppen: Geschäftsführung	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Männl. Beschäftigungsgruppen: Obere Führungsebene & Leitung größerer Organisationseinheiten	9	9	8	9	9	9	18	23	22	22
Männl. Beschäftigungsgruppen: Leitung kleinerer Organisationseinheiten & Principal Scientists	28	27	37	40	41	38	35	34	38	40
Männl. Beschäftigungsgruppen: Führungsfunktionen in Teilzeit	11	10	8	12	15	11	16	15	18	18
Männl. Beschäftigungsgruppen: Senior Scientists	53	55	68	77	85	89	94	97	98	93
Männl. Beschäftigungsgruppen: Junior Scientists	118	105	104	96	101	102	99	95	99	94
Männl. Beschäftigungsgruppen: Fachkräfte	33	29	32	33	34	37	43	46	47	44

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

Tabelle 5: Gremien nach Geschlecht 2013-2024 (Quelle 2 auf Basis der Geschäftsberichte)²⁰

Gremien nach Geschlecht	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Weibl. Mitglieder: Aufsichtsrat	4	4	4	4	6	6	6	6	6	6
Weibl. Mitglieder: Wissenschaftlicher Beirat	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3
Weibl. Mitglieder: Betriebsrat	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4
Männl. Mitglieder: Aufsichtsrat	10	10	10	10	8	8	8	8	8	8
Männl. Mitglieder: Wissenschaftlicher Beirat	10	12	12	14	13	13	13	13	13	13
Männl. Mitglieder: Betriebsrat	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5

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 6: Beschäftigte nach Geschlecht und Vertragsart in absoluten Zahlen, 2013 -2015 (Quelle 1), 2017-2024 (Quelle 2)

Insgesamt Beschäftigte nach Geschlecht und Vertragsart	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Beschäftigte weiblich: Insgesamt				175	175	186	189	190	205	192
Beschäftigte weiblich: befristet				24	22	23	25	25	28	22
Beschäftigte weiblich: unbefristet				151	153	163	164	165	177	170
Beschäftigte männlich: Insgesamt				276	294	297	300	316	314	306
Beschäftigte männlich: befristet				23	30	28	33	46	42	33
Beschäftigte männlich: unbefristet				253	264	269	267	270	272	273
Wissenschaftlich Beschäftigte nach Geschlecht und Vertragsart	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Wiss. Beschäftigte weiblich: Insgesamt	77	81	85	93	94	108	103	109	122	115
Wiss. Beschäftigte weiblich: befristet	6	8	12	13	14	17	18	18	23	15
Wiss. Beschäftigte weiblich: unbefristet	71	73	73	80	80	91	85	91	99	100
Wiss. Beschäftigte männlich: Insgesamt	249	225	230	232	249	252	250	266	264	258
Wiss. Beschäftigte männlich: befristet	15	10	12	15	23	22	26	41	36	27
Wiss. Beschäftigte männlich: unbefristet	234	215	218	217	226	230	224	225	228	231
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte nach Geschlecht und Vertragsart	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nicht-wiss. Beschäftigte weiblich: Insgesamt				82	81	78	86	81	83	77
Nicht-wiss. Beschäftigte weiblich: befristet				11	8	6	7	7	5	7
Nicht-wiss. Beschäftigte weiblich: unbefristet				71	73	72	79	74	78	70
Nicht-wiss. Beschäftigte männlich: Insgesamt				44	45	45	50	50	50	48
Nicht-wiss. Beschäftigte männlich: befristet				8	7	6	7	5	6	6
Nicht-wiss. Beschäftigte männlich: unbefristet				36	38	39	43	45	44	42

²⁰ Die Zeitreihe der Daten zum Aufsichtsrat wurde auf Basis von installierten Kontrollschleifen im letzten Bericht nachgebessert. Davor wurden die vom Betriebsrat entsandten Mitglieder des Aufsichtsrats nicht mitgezählt. Dies wurde rückwirkend korrigiert.

Tabelle 7: *Beschäftigte nach Geschlecht und Alter in absoluten Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1), 2017-2024 (Quelle 2)*

Insgesamt Beschäftigte nach Geschlecht und Alter	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Weibl. Alter: Bis 25 Jahre				16	15	12	19	12	10	7
Weibl. Alter: 26-35 Jahre				47	46	55	47	47	56	47
Weibl. Alter: 36-45 Jahre				58	59	61	63	71	69	63
Weibl. Alter: 46-55 Jahre				42	39	44	45	41	47	49
Weibl. Alter: 56 bis zur Pension				12	16	14	15	19	23	26
Männl. Alter: Bis 25 Jahre				8	8	10	10	17	9	7
Männl. Alter: 26-35 Jahre				68	67	61	60	60	59	58
Männl. Alter: 36-45 Jahre				80	91	93	99	94	95	90
Männl. Alter: 46-55 Jahre				91	90	90	87	86	87	83
Männl. Alter: 56 bis zur Pension				29	38	43	44	59	64	68
Wissenschaftlich Beschäftigte nach Geschlecht und Alter	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Weibl. Alter: Bis 25 Jahre	1	0	1	2	5	7	6	5	4	4
Weibl. Alter: 26-35 Jahre	30	37	36	36	33	40	31	33	41	36
Weibl. Alter: 36-45 Jahre	26	21	24	28	33	38	44	47	49	44
Weibl. Alter: 46-55 Jahre	16	17	18	22	18	20	19	19	21	21
Weibl. Alter: 56 bis zur Pension	4	6	6	5	5	3	3	5	7	10
Männl. Alter: Bis 25 Jahre	2	3	3	5	4	5	5	11	6	4
Männl. Alter: 26-35 Jahre	70	65	58	61	60	56	55	55	53	55
Männl. Alter: 36-45 Jahre	84	77	80	65	77	79	84	82	82	77
Männl. Alter: 46-55 Jahre	69	58	70	80	80	78	71	68	72	68
Männl. Alter: 56 bis zur Pension	24	22	19	21	28	34	35	50	51	54
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte nach Geschlecht und Alter	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Weibl. Alter: Bis 25 Jahre				14	10	5	13	7	6	3
Weibl. Alter: 26-35 Jahre				11	13	15	16	14	15	11
Weibl. Alter: 36-45 Jahre				30	26	23	19	24	20	19
Weibl. Alter: 46-55 Jahre				20	21	24	26	22	26	28
Weibl. Alter: 56 bis zur Pension				7	11	11	12	14	16	16
Männl. Alter: Bis 25 Jahre				3	4	5	5	6	3	3
Männl. Alter: 26-35 Jahre				7	7	5	5	5	6	3
Männl. Alter: 36-45 Jahre				15	14	14	15	12	13	13
Männl. Alter: 46-55 Jahre				11	10	12	16	18	15	15
Männl. Alter: 56 bis zur Pension				8	10	9	9	9	13	14

Tabelle 8: Neu eingestellte Beschäftigte nach Geschlecht und Arbeitszeit in absoluten Zahlen, 2017-2024
(Quelle 2)

Insgesamt neu eingestellte Beschäftigte	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Weibl. neu: Insgesamt		27	22	22	80	82	95	52
Weibl. neu: Vollzeit		7	9	5	26	30	33	22
Weibl. neu: Teilzeit		20	13	17	23	24	44	21
Weibl. neu: Werkvertrag, freie Dienstverträge etc.					31	28	18	9
Männl. neu: Insgesamt		27	36	21	94	128	89	70
Männl. neu: Vollzeit		16	18	6	55	36	25	30
Männl. neu: Teilzeit		11	18	15	17	32	34	21
Männl. neu: Werkvertrag, freie Dienstverträge etc.					22	60	30	19
Neu eingestellte wissenschaftlich Beschäftigte	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Weibl. neu: Insgesamt	18	18	16	17	33	35	53	23
Weibl. neu: Vollzeit	8	4	8	5	3	6	10	4
Weibl. neu: Teilzeit	6	14	8	12	12	18	32	14
Weibl. neu: Werkvertrag, freie Dienstverträge etc.					18	11	11	5
Männl. neu: Insgesamt	33	24	31	17	46	74	63	38
Männl. neu: Vollzeit	9	14	16	3	14	13	10	7
Männl. neu: Teilzeit	12	10	15	14	20	28	29	21
Männl. neu: Werkvertrag, freie Dienstverträge etc.					12	33	24	10
Neu eingestellte nicht-wissenschaftlich Beschäftigte	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Weibl. neu: Insgesamt		9	6	5	47	47	42	29
Weibl. neu: Vollzeit		3	1	0	23	24	23	18
Weibl. neu: Teilzeit		6	5	5	11	6	12	7
Weibl. neu: Werkvertrag, freie Dienstverträge etc.					13	17	7	4
Männl. neu: Insgesamt		3	5	4	48	54	26	32
Männl. neu: Vollzeit		2	2	3	35	23	15	23
Männl. neu: Teilzeit		1	3	1	3	4	5	0
Männl. neu: Werkvertrag, freie Dienstverträge etc.					10	27	6	9

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

Tabelle 9: Beschäftigte in Karenz, Elternteilzeit und Papawochen nach Geschlecht in absoluten Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1), 2017-2024 (Quelle 2)

Insgesamt Beschäftigte in Karenz und Elternteilzeit nach Geschlecht	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Elternteilzeit: Männer (Stichtag 31.12.)				6	7	6	5	3	5	4
Elternteilzeit: Frauen (Stichtag 31.12.)				22	26	28	22	22	21	18
Elternteilzeit: Insgesamt (Stichtag 31.12.)				28	33	34	27	25	26	22
Karenz: Männer (Gesamtjahr)						2	5	5	8	7
Karenz: Frauen (Gesamtjahr)						21	19	17	13	11
Karenz: Insgesamt (Gesamtjahr)						23	24	22	21	18
Papawochen (Gesamtjahr)				7	6	6	10	8	11	5
Wissenschaftlich Beschäftigte in Karenz und Elternteilzeit nach Geschlecht	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Elternteilzeit: Männer (Stichtag 31.12.)	9	11	9	6	7	6	5	3	5	4
Elternteilzeit: Frauen (Stichtag 31.12.)	9	11	13	13	17	20	16	17	17	13
Elternteilzeit: Insgesamt (Stichtag 31.12.)	18	22	22	19	24	26	21	20	22	17
Karenz: Männer (Gesamtjahr)						2	5	3	8	6
Karenz: Frauen (Gesamtjahr)						14	14	14	9	8
Karenz: Insgesamt (Gesamtjahr)						16	19	17	17	14
Papawochen (Gesamtjahr)				6	5	5	8	7	9	4
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte in Karenz und Elternteilzeit nach Geschlecht	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Elternteilzeit: Männer (Stichtag 31.12.)				0	0	0	0	0	0	0
Elternteilzeit: Frauen (Stichtag 31.12.)				9	9	8	6	5	4	5
Elternteilzeit: Insgesamt (Stichtag 31.12.)				9	9	8	6	5	4	5
Karenz: Männer (Gesamtjahr)						0	0	2	0	1
Karenz: Frauen (Gesamtjahr)						7	5	3	4	3
Karenz: Insgesamt (Gesamtjahr)						7	5	5	4	4
Papawochen (Gesamtjahr)				1	1	1	2	1	2	1

Tabelle 10: Einkommen (brutto pro Monat, Vollzeitäquivalente) nach Geschlecht und Bereich in absoluten Zahlen, 2018-2024 (Quelle 2)

Insgesamt nach Geschlecht	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Weibl. Einkommen: weniger als 2000€	11	7	3	10	9	5	3
Weibl. Einkommen: 2001-3000€	53	43	47	45	35	20	7
Weibl. Einkommen: 3001-4000€	75	79	80	78	78	86	51
Weibl. Einkommen 4001-5000€	26	31	37	34	43	57	78
Weibl. Einkommen 5001-6000€ (vor 2023 über 5000€)	10	15	19	22	25	23	27
Weibl. Einkommen über 6000€						14	26
Männl. Einkommen: weniger als 2000€	4	5	4	8	13	5	6
Männl. Einkommen: 2001-3000€	34	30	31	27	31	16	3
Männl. Einkommen: 3001-4000€	93	94	87	81	77	66	59
Männl. Einkommen 4001-5000€	74	80	84	86	76	76	63
Männl. Einkommen 5001-6000€ (vor 2023 über 5000€)	71	85	91	98	119	75	67
Männl. Einkommen über 6000€						76	108
Einkommen wissenschaftlich Beschäftigter nach Geschlecht	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Weibl. Einkommen: weniger als 2000€	1	1	1	4	5	3	2
Weibl. Einkommen: 2001-3000€	25	17	20	16	14	3	2
Weibl. Einkommen: 3001-4000€	43	46	48	44	43	52	28
Weibl. Einkommen 4001-5000€	18	21	27	25	32	39	47
Weibl. Einkommen 5001-6000€ (vor 2023 über 5000€)	6	9	12	14	15	17	19
Weibl. Einkommen über 6000€						8	17
Männl. Einkommen: weniger als 2000€	0	1	0	3	8	2	3
Männl. Einkommen: 2001-3000€	27	22	24	22	25	11	2
Männl. Einkommen: 3001-4000€	82	85	79	68	66	55	52
Männl. Einkommen 4001-5000€	64	71	73	77	69	69	56
Männl. Einkommen 5001-6000€ (vor 2023 über 5000€)	59	70	76	80	98	65	59
Männl. Einkommen über 6000€						62	86
Einkommen nicht-wissenschaftlich Beschäftigter nach Geschlecht	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Weibl. Einkommen: weniger als 2000€	10	6	2	6	4	2	1
Weibl. Einkommen: 2001-3000€	28	26	27	29	21	17	5
Weibl. Einkommen: 3001-4000€	32	33	32	34	35	34	23
Weibl. Einkommen 4001-5000€	8	10	10	9	11	18	31
Weibl. Einkommen 5001-6000€ (vor 2023 über 5000€)	4	6	7	8	10	6	8
Weibl. Einkommen über 6000€						6	9
Männl. Einkommen: weniger als 2000€	4	4	4	5	5	3	3
Männl. Einkommen: 2001-3000€	7	8	7	5	6	5	1
Männl. Einkommen: 3001-4000€	11	9	8	13	11	11	7
Männl. Einkommen 4001-5000€	10	9	11	9	7	7	7
Männl. Einkommen 5001-6000€ (vor 2023 über 5000€)	12	15	15	18	21	10	8
Männl. Einkommen über 6000€						14	22

Tabelle 11: Beschäftigte nach Geschlecht und Nationalität in absoluten Zahlen, 2015 (Quelle 1), 2017-2024 (Quelle 2)

Insgesamt Beschäftigte nach Geschlecht und Nationalität	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Insgesamt Nicht-Österreicherinnen (inkl. CH, GB)	24		24	20	23	22	26	30	29
Insgesamt Nicht-Österreicher (inkl. CH, GB)	45		45	46	47	54	55	54	48
Frauen: Deutschland	7		7	5	5	5	8	6	6
Frauen: Übrige EU-Länder	12		12	10	11	12	13	13	13
Frauen: Übriges Osteuropa (inkl. RU)	3		3	3	4	2	3	5	5
Frauen: Asien (inkl. TR)	2		2	2	3	2	1	1	1
Frauen: Amerika (N+S)	0		0	0		0	0	4	3
Männer: Deutschland	21		21	23	23	25	26	24	21
Männer: Übrige EU-Länder	17		17	16	17	14	11	13	13
Männer: Übriges Osteuropa (inkl. RU)	3		3	1	1	1	4	3	4
Männer: Asien (inkl. TR)	4		4	5	6	8	10	10	7
Männer: Amerika (N+S)	0		0			1	1	1	0
Männer: Afrika				1		0	0	1	1
Wissenschaftlich Beschäftigte nach Geschlecht und Nationalität	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Insgesamt Nicht-Österreicherinnen (inkl. CH, GB)	8	16	18	16	19	17	22	25	26
Insgesamt Nicht-Österreicher (inkl. CH, GB)	28	38	42	43	43	48	51	50	45
Frauen: Deutschland	3	7	6	5	5	5	7	5	6
Frauen: Übrige EU-Länder	4	7	8	7	8	7	10	10	11
Frauen: Übriges Osteuropa	0	2	2	2	3	2	3	5	5
Frauen: Asien (inkl. TR)	0	0	2	2	3	2	1	1	1
Frauen: Amerika (N+S)	1	0	0	0	0	0	0	3	2
Männer: Deutschland	13	19	21	22	22	24	26	24	21
Männer: Übrige EU-Länder	10	14	15	14	14	12	10	12	12
Männer: Übriges Osteuropa (inkl. RU)	2	2	2	1	1	2	3	2	3
Männer: Asien (inkl. TR)	3	3	4	5	6	7	9	10	7
Männer: Amerika (N+S)	0	0	0		0	1	1	1	0
Männer: Afrika				1	0	0	0	0	1
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte nach Geschlecht und Nationalität	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Insgesamt Nicht-Österreicherinnen (inkl. CH, GB)			6	4	4	5	4	5	3
Insgesamt Nicht-Österreicher (inkl. CH, GB)			3	3	4	6	4	4	3
Frauen: Deutschland			1	0	0	0	1	1	0
Frauen: Übrige EU-Länder			4	3	3	5	3	3	2
Frauen: Übriges Osteuropa (inkl. RU)			1	1	1	0	0	0	0
Frauen: Asien (inkl. TR)			0	0	0	0	0	0	0
Frauen: Amerika (N+S)			0	0	0	0	0	1	1
Männer: Deutschland			0	1	1	1	0	0	0
Männer: Übrige EU-Länder			2	2	3	2	1	1	1
Männer: Übriges Osteuropa (inkl. RU)			1	0	0	1	1	1	1
Männer: Asien (inkl. TR)			0	0	0	1	1	0	0
Männer: Amerika (N+S)			0	0	0	0	0	0	0
Männer: Afrika				0	0	0	0	1	0

Tabelle 12: *Anstellungen im Zuge von Diplomarbeiten, Masterarbeiten und Dissertationen nach Geschlecht in absoluten Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1), 2017-2024 (Quelle 2)²¹*

Anstellungen im Zuge von Diplomarbeiten, Masterarbeiten und Dissertationen nach Geschlecht										
	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Weibl. Anstellungsverhältnis: Diplomarbeiten, Masterarbeiten und Dissertationen	2	4	1	3	6	11	11	13	9	9
Männl. Anstellungsverhältnis: Diplomarbeiten, Masterarbeiten und Dissertationen	6	5	10	7	9	22	16	13	17	10

²¹ Die Daten wurden rückwirkend ab 2020 unterjährig angegeben.

6 Abbildungsverzeichnis zum Diversitäts-Monitoring Bericht 2024

Abbildung 1:	Frauenanteil nach Bereich (2015-2024).....	5
Abbildung 2:	Teilzeitquote nach Geschlecht und Bereich (2024).....	7
Abbildung 3:	Anteil in den verschiedenen Arbeitszeitgruppen nach Geschlecht und Bereich (2024) 7	
Abbildung 4:	Frauenanteil in verschiedenen Führungsebenen (2013-2024).....	9
Abbildung 5:	Frauenanteil in verschiedenen Gremien (2013-2024)	9
Abbildung 6:	Leitungspersonen von Forschungs- und Kompetenzgruppen nach Geschlecht in absoluten Häufigkeiten (2017-2024)	10
Abbildung 7:	Frauenanteil bei Projektleitungen (nach Budget) (2021-2024)	10
Abbildung 8:	Anteil befristete Beschäftigte nach Geschlecht und Bereich (2020-2024).....	12
Abbildung 9:	Frauenanteil unter befristet und unbefristet Beschäftigten nach Bereich (2013- 2024)	12
Abbildung 10:	Anteil in den verschiedenen Altersstufen nach Geschlecht und Bereich (2024)	14
Abbildung 11:	Anteil unter neu eingestellten Beschäftigten, sowie neu eingestellten Beschäftigten in Teilzeit nach Geschlecht und Bereich (2024).....	15
Abbildung 12:	Teilzeitquote unter neu eingestellten Beschäftigten nach Geschlecht und Bereich (2021-2024).....	16
Abbildung 13:	Frauenanteil bei der Inanspruchnahme von Elternteilzeit (Stichtag) und Karenz (Gesamtjahr) nach Bereich (2020-2024).....	17
Abbildung 14:	Inanspruchnahme von Papawochen in absoluten Häufigkeiten (2018-2024)	17
Abbildung 15:	Frauenanteil in den jeweiligen Einkommensgruppen nach Bereich (2024) (brutto pro Monat, Vollzeitäquivalente; Angabe Frauenanteil unter den insgesamt Beschäftigten zur Orientierung).....	19
Abbildung 16:	Einkommensgruppen nach Geschlecht und Bereich (2024) (brutto pro Monat, Vollzeitäquivalente)	19
Abbildung 17:	Anteil der Nicht-Österreicher*innen nach Geschlecht und Bereich (2020-2024).....	20
Abbildung 18:	Nicht-Österreicher*innen nach Nationalität und Bereich (2024).....	21
Abbildung 19:	Anstellungsverhältnisse im Zuge von Diplomarbeiten, Masterarbeiten und Dissertationen nach Geschlecht (2013-2024).....	22
Abbildung 20:	Anzahl Beschäftigte mit Behinderung.....	22

7 Tabellenverzeichnis zum Diversitäts-Monitoring Bericht 2024

Tabelle 1:	Mögliche Handlungsempfehlungen und Aktivitäten zu Führung aus RAPP-JR	23
Tabelle 3:	Gesamtbeschäftigte nach Beschäftigungsbereich und Geschlecht in absoluten Zahlen 2015-2024 (Quelle 2)	25
Tabelle 4:	Beschäftigte nach Geschlecht und Arbeitszeit in absoluten Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1), 2017-2024 (Quelle 2)	25
Tabelle 5:	Führungspositionen nach Geschlecht in absoluten Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1), 2017-2024 (Quelle 2)	26
Tabelle 6:	Gremien nach Geschlecht 2013-2024 (Quelle 2 auf Basis der Geschäftsberichte)	27
Tabelle 7:	Beschäftigte nach Geschlecht und Vertragsart in absoluten Zahlen, 2013 -2015 (Quelle 1), 2017-2024 (Quelle 2)	27
Tabelle 8:	Beschäftigte nach Geschlecht und Alter in absoluten Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1), 2017-2024 (Quelle 2)	28
Tabelle 9:	Neu eingestellte Beschäftigte nach Geschlecht und Arbeitszeit in absoluten Zahlen, 2017-2024 (Quelle 2)	29
Tabelle 10:	Beschäftigte in Karenz, Elternteilzeit und Papawochen nach Geschlecht in absoluten Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1), 2017-2024 (Quelle 2)	30
Tabelle 11:	Einkommen (brutto pro Monat, Vollzeitäquivalente) nach Geschlecht und Bereich in absoluten Zahlen, 2018-2024 (Quelle 2)	31
Tabelle 12:	Beschäftigte nach Geschlecht und Nationalität in absoluten Zahlen, 2015 (Quelle 1), 2017-2024 (Quelle 2)	32
Tabelle 13:	Anstellungen im Zuge von Diplomarbeiten, Masterarbeiten und Dissertationen nach Geschlecht in absoluten Zahlen, 2013-2015 (Quelle 1), 2017-2024 (Quelle 2)	33

Teil B: JR Gender Equality Plan 2022-2027

Bericht zu Umsetzung und Monitoring 2024

Kontakt:

diversity@joanneum.at

Bearbeitung:

Claudia Winkler

Dezember 2025

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 bis inkl. 2024, 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 https://www.joanneum.at/wp-content/uploads/2025/02/25202_Gender_Equality_Plan_2025_de.pdf.

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 Projektberichtsweisen, auf Webseiten und auf Social Media	abgeschlossen
2023/I.f Erstellung eines JR-Sprachleitfadens für geschlechtergerechte und inklusive Kommunikation für den englischen Sprachgebrauch	abgeschlossen
2024/I.a Interne Kampagne zum Thema Wertschätzung und respektvoller Umgang in der JR	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 Bearbeitung
2023/II.c Neuer Jahrgang JR-Mentoring	in Bearbeitung

III. Diversität in Führung und Entscheidungsfindung	
2022/III.a Sondierung alternative Führungskonzepte	abgeschlossen
2023/III.a Start Reflexion und Weiterentwicklung von Führungskultur	abgeschlossen
2024/III.a Weiterführung von Leadership@JR, Umsetzung Maßnahmen, Anpassung Design JR Mentoring Programm	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)	abgeschlossen
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		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 dem 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.

2024 fanden drei Netzwerktreffen statt, bei denen in Summe 11 unterschiedliche Forschungs- bzw. Kompetenzgruppen vertreten waren. Die Anzahl der mit den Netzwerkveranstaltungen erreichten Forschungs- und Kompetenzgruppen ist gegenüber dem Vorjahr gestiegen (von 8 auf 11 Forschungs-/Kompetenzgruppen). Der höhere Anteil der mit den Netzwerkveranstaltungen erreichten Forschungs- und Kompetenzgruppen gegenüber dem Vorjahr ist u.a. auf die geänderte Zählweise der Forschungsgruppen am Institut ROBOTICS zurückzuführen.

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

	Anzahl FG/KG je Institut (2024)	Anzahl erreichte FG/KG (2024)	Anteil erreichte FG/KG (2024)	Anzahl Beschäftigte (per 31.12.2024)
COREMED	2	1	50%	17
DIGITAL	7	3	43%	142
HEALTH	4	2	50%	61
LIFE	4	1	25%	46
MATERIALS	5	2	40%	97
POLICIES	3	1	33%	35
ROBOTICS	1	1	100%	17
gesamt	26	11	42%	415

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 unterschiedlichen, 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 & Rowe²². 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

²² Gardenswartz, L., Rowe, A. (2003): Diverse Teams at Work. SHRM - Society for Human Resource Management.

Tabelle angeführt. Die Daten werden jährlich – auch nachträglich – aktualisiert. Dadurch kann es zu Abweichungen gegenüber dem Vorjahr kommen.

Tabelle 2: Forschungsprojekte der JR mit Gender-/Diversitätsbezug

	2020	2021	2022	2023	2024
thematisch relevante Projekte	19	20	19	16	21
Anteil	4%	5%	4%	4%	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 unterschiedlichen, 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. Die Daten werden jährlich – auch nachträglich – aktualisiert. Dadurch kann es zu Abweichungen gegenüber dem Vorjahr kommen.

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

	2020	2021	2022	2023	2024
gesamt	171	248	195	244	241
thematisch relevante Publikationen	13	22	17	27	20
Anteil	8%	9%	9%	11%	8%

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-19-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).

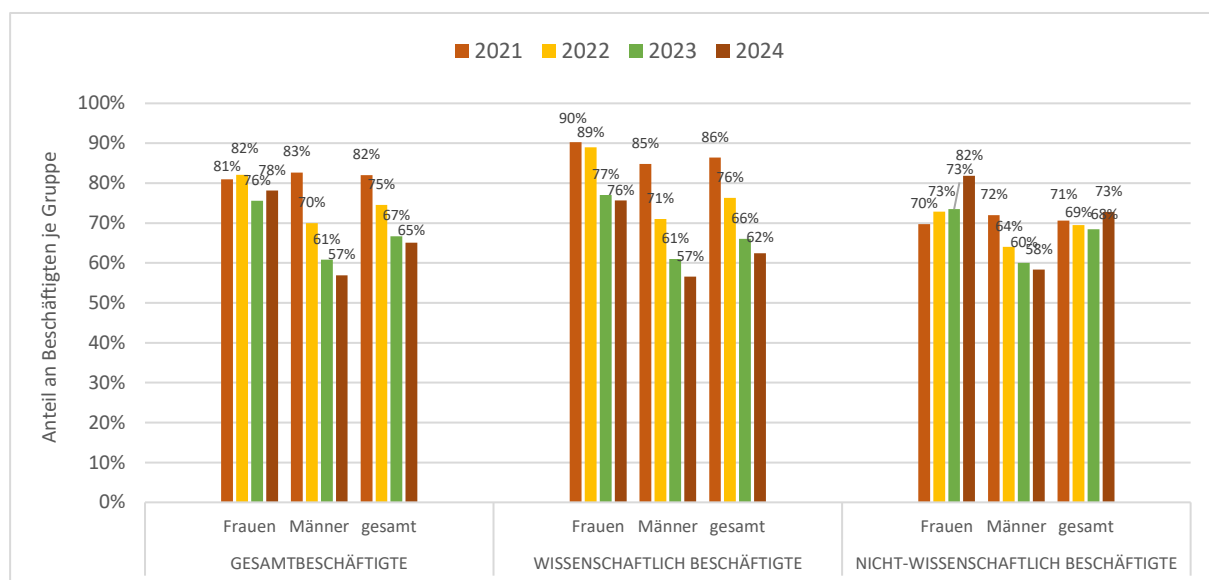
Zwischen 2021 und 2024 kam es insgesamt zu einem Rückgang bei der Inanspruchnahme von Telearbeit (-17 Prozentpunkte, s. *Abbildung 1*). Dieser ist vor allem auf den Rückgang der Telearbeit bei den männlichen

Beschäftigten zurückzuführen (-26 Prozentpunkte bei den männlichen Gesamtbeschäftigten). Der Anteil der weiblichen Beschäftigten ging hingegen insgesamt nur leicht zurück (-3 Prozentpunkte), wobei bei den wissenschaftlichen weiblichen Beschäftigten ein Rückgang verzeichnet wurde (-14 Prozentpunkte), bei den nicht-wissenschaftlichen weiblichen Beschäftigten hingegen ein Anstieg (+12 Prozentpunkte).

Wissenschaftlich Beschäftigte nahmen 2021 und 2022 noch deutlich häufiger Telearbeit in Anspruch als nicht-wissenschaftlich Beschäftigte. Während sich 2023 der Anteil der Beschäftigten, die die Telearbeit in Anspruch genommen haben, in den beiden Bereichen nahezu angeglichen hat, haben im Jahr 2024 deutlich mehr nicht-wissenschaftlich Beschäftigte Telearbeit in Anspruch genommen.

2024 war sowohl im wissenschaftlichen als auch im nicht-wissenschaftlichen Bereich der Anteil der weiblichen Beschäftigten, die Telearbeit in Anspruch genommen haben, deutlich höher als der Anteil der männlichen Beschäftigten.

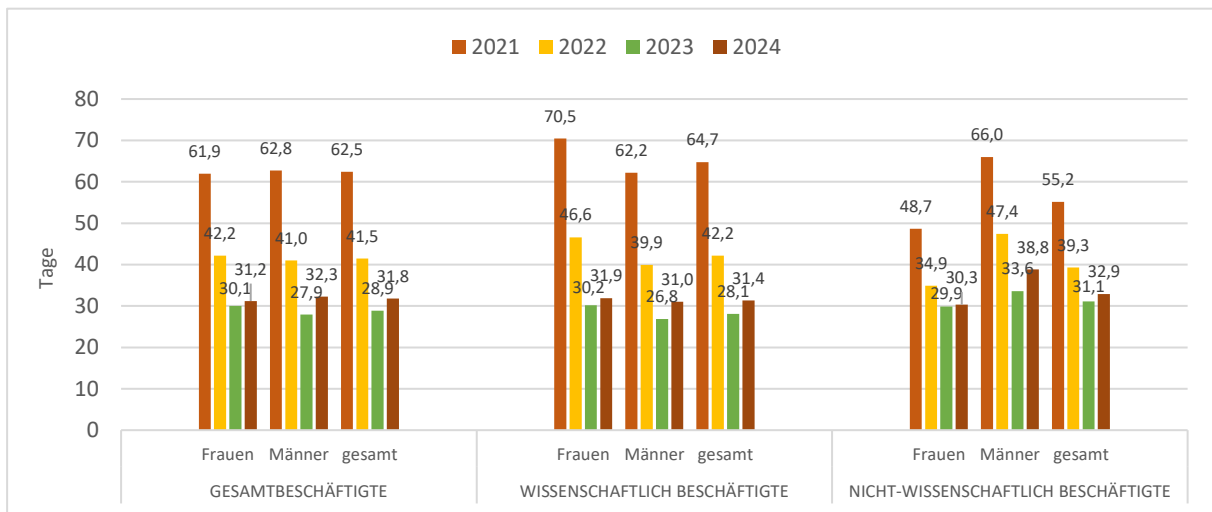
Abbildung 1: Anteil der Beschäftigten nach Geschlecht und Beschäftigungsbereich, die Telearbeit in Anspruch genommen haben



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

Nachdem die durchschnittliche Anzahl an Telearbeitstagen bis 2023 im Vergleich zu den Vorjahren zurückgegangen ist, was für das Jahr 2022 vor allem auf die Beendigung der Covid-19-bedingten Beschränkungen nach 2021 zurückzuführen sein dürfte, kam es 2024 in beiden Beschäftigungsbereichen und bei beiden Geschlechtern wieder zu einem leichten Anstieg (s. *Abbildung 2*). Während sich im wissenschaftlichen Bereich die Anzahl der durchschnittlichen Telearbeitstage bei Frauen und Männern annähernd angeglichen hat, nehmen bei den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten männliche Beschäftigte im Durchschnitt deutlich mehr Telearbeitstage in Anspruch.

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

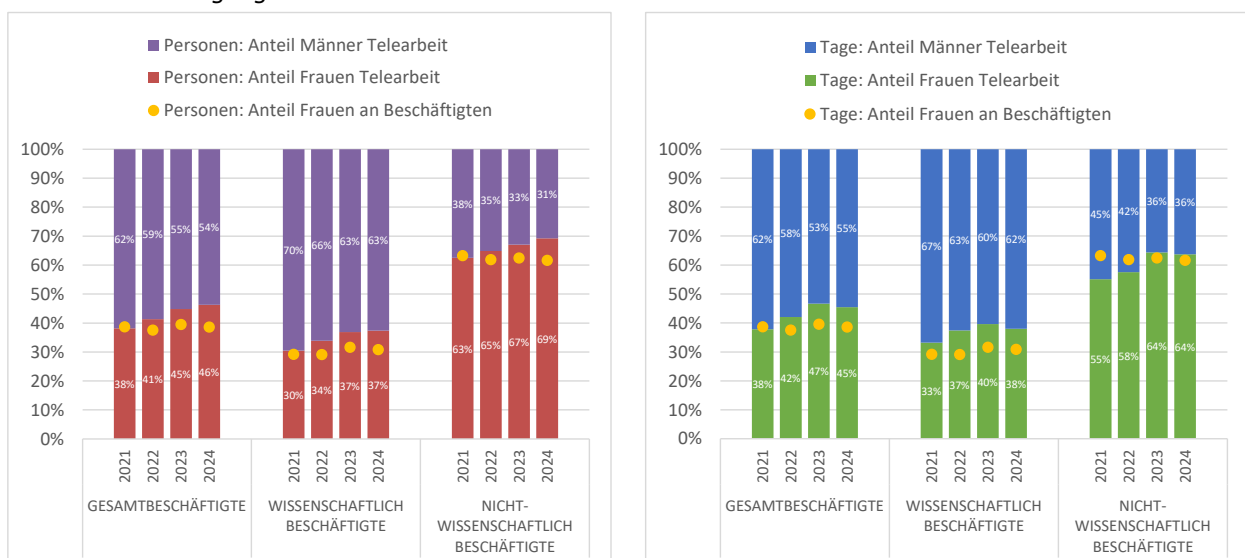


Lesart: Bezogen auf die Gesamtbeschäftigten, die 2021 Telearbeit in Anspruch genommen haben, verzeichneten Frauen durchschnittlich 61,9 Telearbeitstage. Anmerkung: Grundgesamtheit sind jene Beschäftigten, die im jeweiligen Jahr Telearbeit in Anspruch genommen haben. Beschäftigte, die keine Telearbeit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

Verglichen mit dem allgemeinen Männer- und Frauenanteil in der JR waren 2024 beim Männer- und Frauenanteil der Inanspruchnahme von Telearbeit Frauen überrepräsentiert, wobei dieser Überhang seit dem vergleichsweise ausgeglichenen Jahr 2021 tendenziell zunimmt (s. Abbildung 3, links).

Bezogen auf die Anzahl der in Anspruch genommenen Telearbeitstage ist insbesondere im wissenschaftlichen Bereich eine Überrepräsentanz von Frauen zu sehen (s. Abbildung 3, rechts). Während im nicht-wissenschaftlichen Bereich 2021 und 2022 die Anzahl der Telearbeitstage überproportional auf Männer entfiel, entsprach das Verhältnis 2023 sowie auch 2024 beinahe dem allgemeinen Geschlechterverhältnis des Bereiches.

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

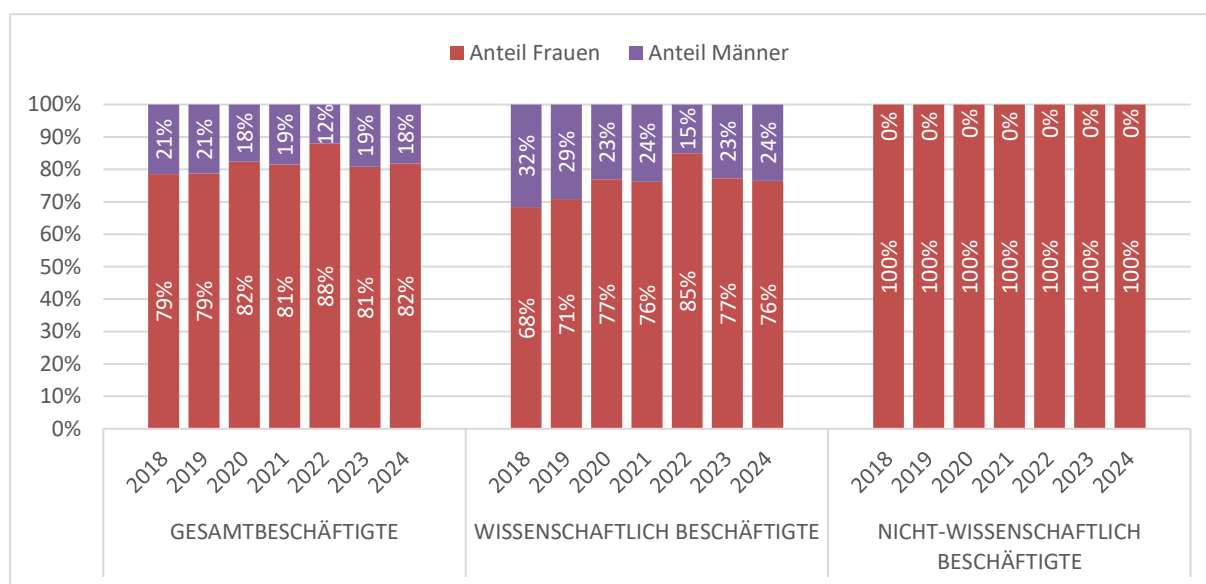


Lesart: Links: 38% der Personen, die 2021 Telearbeit in Anspruch genommen haben, waren Frauen, während der Frauenanteil insgesamt 2021 bei 39% lag. 62% der Personen, die 2021 Telearbeit in Anspruch genommen haben, waren Männer. Rechts: 38% der Telearbeitstage wurden 2021 von Frauen in Anspruch genommen, 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 Elternzeit ist stark frauendominiert (s. *Abbildung 4*, Betrachtung jeweils Stichtag 31.12.). Die Entwicklung für die JR insgesamt erfolgt im betrachteten Zeitraum gänzlich parallel zur Entwicklung im Bereich der wissenschaftlichen Beschäftigten, da über den Beobachtungszeitraum im Bereich der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten keine Männer in Elternzeit waren. Neben dem allgemein vergleichsweise hohen Frauenanteil bei den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten, weisen dort insbesondere jüngere Alterskohorten, in denen auch tendenziell Eltern betreuungspflichtiger Kinder vertreten sind, einen vergleichsweise höheren Frauenanteil auf, als es bei den älteren Kohorten der Fall ist.

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



3.6. BESCHÄFTIGTE IN ELTERNKARENZ

Auch die Inanspruchnahme von Elternkarenz ist stark frauendominiert (s. *Abbildung 5*, Betrachtung des jeweiligen Gesamtjahres). Über die letzten Jahre kam es insgesamt zu einer Zunahme des Männeranteils (Väterkarenz). 2024 belief sich der Männeranteil insgesamt auf 39%, dieser wurde zu einem großen Teil vom wissenschaftlichen Bereich getragen. Im nicht-wissenschaftlichen Bereich bilden männliche Kollegen in Elternkarenz über den Beobachtungszeitraum hinweg eher die Ausnahme. 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

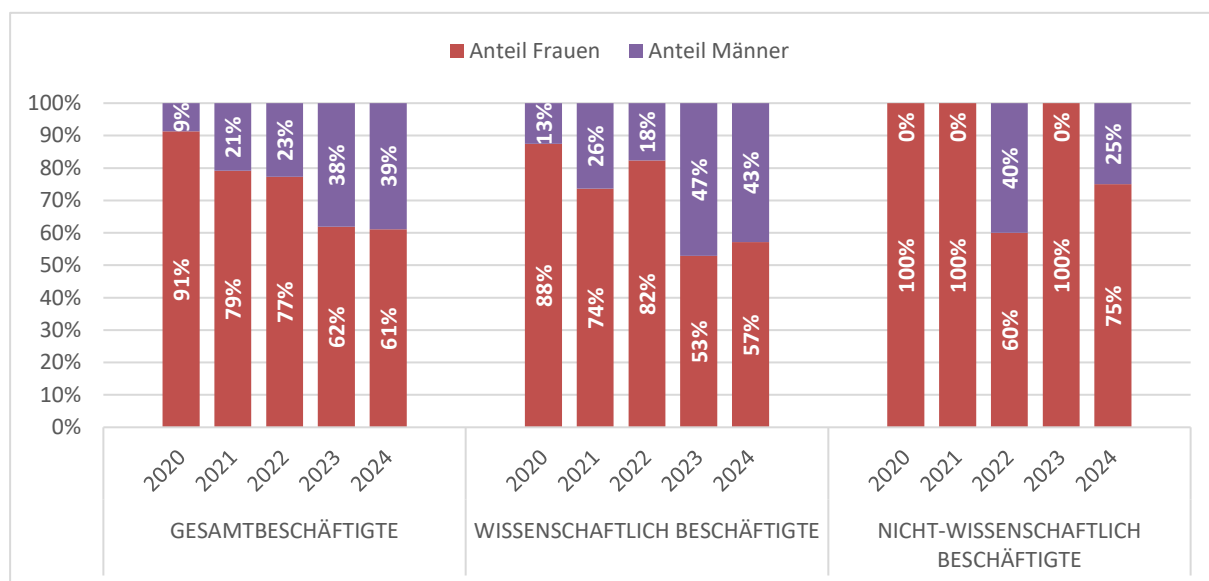
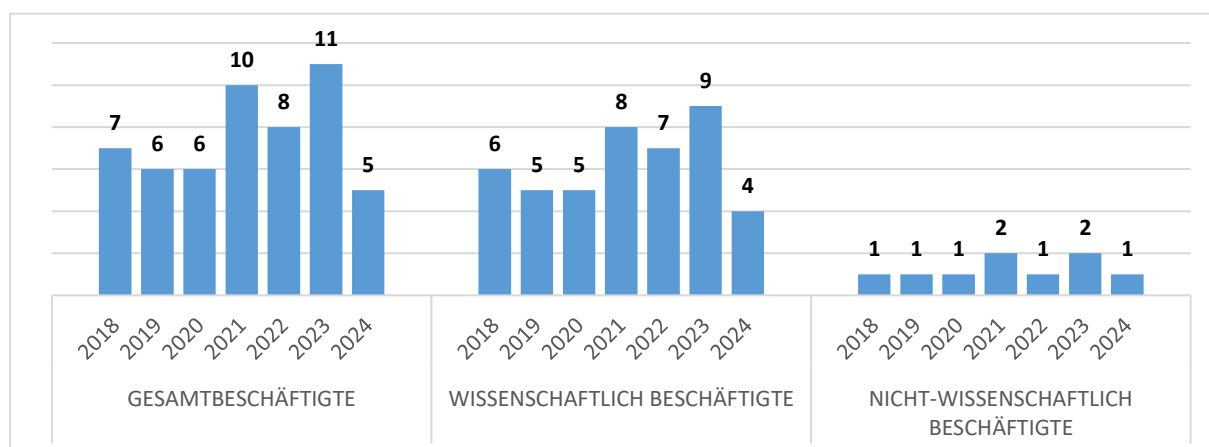


Abbildung 6: Inanspruchnahme von Papawochen, je Beschäftigungsbereich

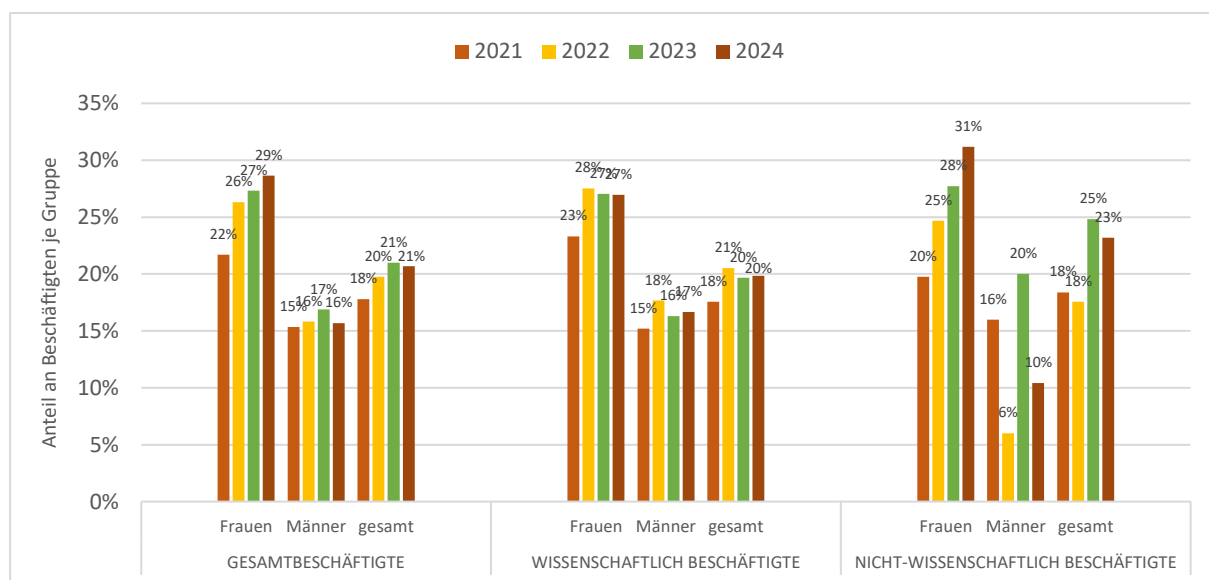


3.7. INANSPRUCHNAHME VON PFLEGEFREISTELLUNG

Zwischen 2021 und 2024 stieg der Anteil der Beschäftigten, die Pflegefreistellung in Anspruch genommen haben (s. *Abbildung 7*). Die Entwicklung zwischen wissenschaftlichem und nicht-wissenschaftlichem Bereich verlief dabei unterschiedlich. 2024 blieb im wissenschaftlichen Bereich im Vergleich zu den beiden Vorjahren der Anteil an Beschäftigten, die Pflegefreistellung in Anspruch genommen haben, in etwa gleich (sowohl bei Männern als auch bei Frauen). Im nicht-wissenschaftlichen Bereich hingegen kam es nach einer Zunahme 2023, 2024 wieder zu einer leichten Abnahme, die vor allem aus der Entwicklung bei den männlichen Beschäftigten resultiert. In beiden Bereichen ist jedoch deutlich zu sehen, dass der Anteil bei den weiblichen Beschäftigten, die Pflegefreistellung in Anspruch nehmen, deutlich höher ist als bei den männlichen Beschäftigten.

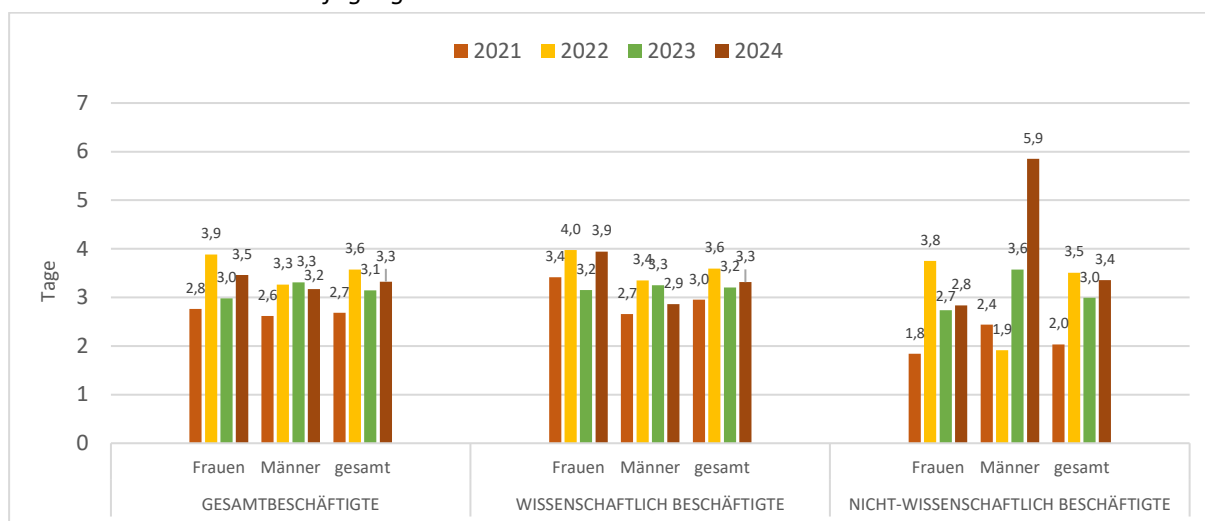
Die durchschnittliche Anzahl an Pflegefreistellungstagen der gesamten Beschäftigten ist 2024 leicht gestiegen (s. *Abbildung 8*). Diese Entwicklung ergibt sich aus einem Zuwachs bei den Frauen und einer gleichzeitigen geringen Abnahme bei den Männern im Vergleich zu 2023. Während 2024 die durchschnittliche Dauer der Pflegefreistellung im wissenschaftlichen Bereich bei Frauen deutlich höher war als bei Männern, verhält es sich im nicht-wissenschaftlichen Bereich umgekehrt.

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

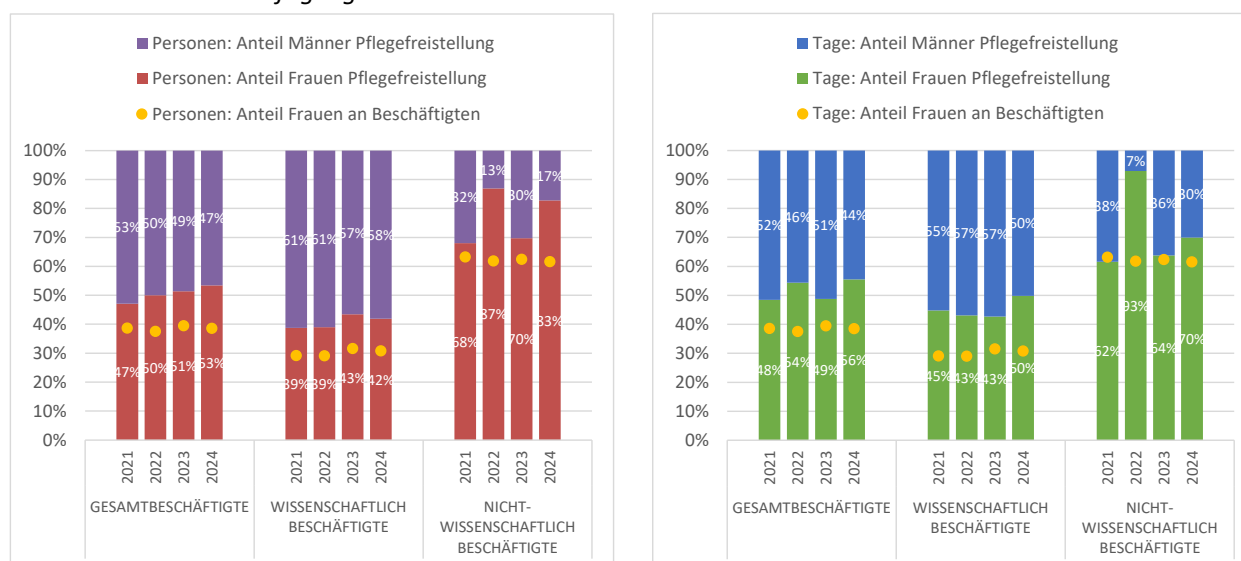


Anmerkung: Grundgesamtheit sind jene Beschäftigten, die im jeweiligen Jahr Pflegefreistellung in Anspruch genommen haben. Beschäftigte, die keine Pflegefreistellung in Anspruch genommen haben, werden für die Berechnung des Durchschnittes nicht mitgezählt.

Lesart: Bezogen auf die Gesamtbeschäftigten, die im Jahr 2021 Pflegefreistellung in Anspruch genommen haben, verzeichneten Frauen durchschnittlich 2,8 Pflegefreistellungstage. / Gesetzlich sind max. 5 Tage Pflegefreistellung vorgesehen. Bei der Pflege von unter 12-jährigen Kindern ist gesetzlich ein Kontingent von weiteren 5 Tagen möglich. Da im Jahr 2024 zwei dieser Fälle bei insgesamt wenigen männlichen Kollegen mit Pflegefreistellung zugetroffen, haben, ergibt sich im nicht-wissenschaftlichen Bereich ein ungewöhnlich hoher Durchschnitt für 2024.

Der Frauenanteil bezogen auf die allgemeine Inanspruchnahme von Pflegefreistellung liegt auch 2024 um einiges höher als der Frauenanteil je Beschäftigungsbereich (s. *Abbildung 9, links*). Bezogen auf die Anzahl der in Anspruch genommenen Pflegefreistellungstage sind Frauen vor allem im wissenschaftlichen Bereich deutlich überrepräsentiert. Weniger deutlich ist das Bild im nicht-wissenschaftlichen Bereich. Trotzdem kam es auch hier, nach unterschiedlichen Werten in den Vorjahren, 2024 zu einem überrepräsentativen Anteil von Pflegefreistellungstagen durch Frauen (s. *Abbildung 9, rechts*).

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 der Anteil von Frauen an der 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 der Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigung 2021 bei 39% lag. 52% der Pflegefreistellungstage wurden im Jahr 2021 von Männern in Anspruch genommen.

3.8. DIVERSITÄT UND GLEICHSTELLUNG: TEILNAHME AN THEMATISCHEN TRAININGS

Für das Monitoring der Teilnahme an thematischen Trainings wurden die internen Aufzeichnungen zu Seminaren, Schulungen und Workshops, die sich mit diversitätsrelevanten Inhalten als direktem Thema (z.B. Gender in Forschungsprojekten), zusätzlichem Thema (z.B. Berücksichtigung von Diversitätsfragen als eines von mehreren Themen bei der Ausarbeitung von Forschungsanträgen) oder als Querschnitt (z.B. Generationen-Thema in Zuge der Lehrlingsausbildung) beschäftigen, 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 auf das Programm 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. 2024 lag der näherungsweise Anteil an der Gesamtbelegschaft bei 13%. Verglichen mit dem Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft (vgl. dazu auch *Abbildung 1* in Teil A – Diversitäts-Monitoring Bericht), sind Frauen in den thematischen Trainings 2024 leicht überproportional vertreten. Das Jahr 2020 stellt diesbezüglich aufgrund der Teilnahme vieler – vorwiegend männlicher – Führungskräfte eine Ausnahme dar.

Tabelle 4: Teilnahme an diversitätsrelevanten Trainings

	Teilnehmer*innen 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%
2023	99	41%	59%	6%	19%
2024	71	56%	44%	3%	14%

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.

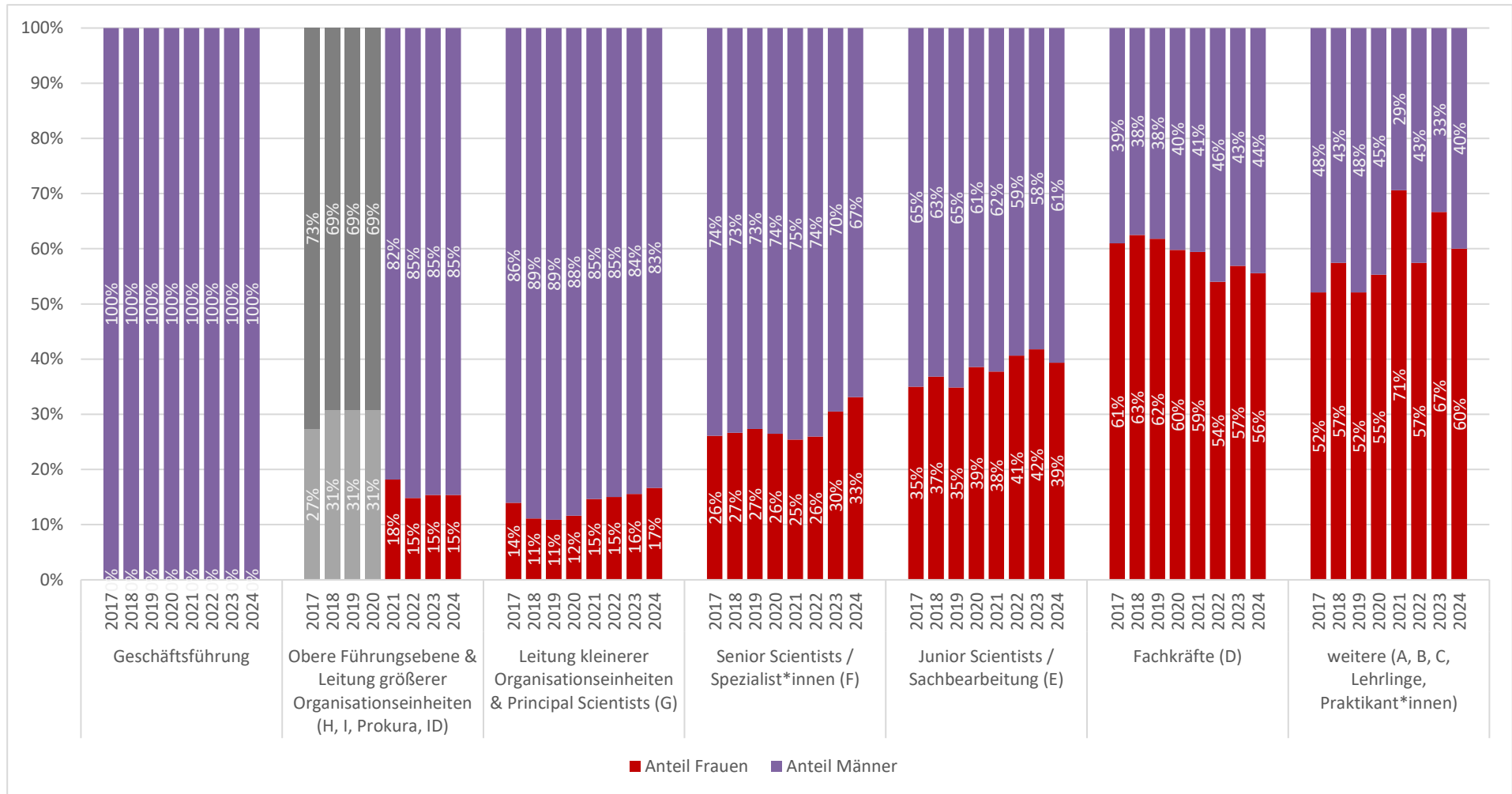
3.9. ANTEIL VON FRAUEN AN BELEGSCHAFT JE BESCHÄFTIGUNGSEBENE

Das Geschlechterverhältnis in den einzelnen Beschäftigungsstufen ist unterschiedlich ausgeprägt (s. *Abbildung 10*).²³ Während nach aktuellen Zahlen für 2024 auf Ebene der Geschäftsführung, der oberen Führungsebene (H, I, Prokura, ID) sowie der Leitung kleinerer Organisationseinheiten und Principal Scientists (G) der Frauenanteil – auch im Vergleich zum Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft – gering ist (2024: 0%, 15%²⁴, 17%), sind bei den Gruppen Senior Scientists / Spezialist*innen (F), Junior Scientists / Sachbearbeitung (E) und den Fachkräften (D) deutlich mehr Frauen vertreten (2024: 33%, 39%, 56%). Über den betrachteten Zeitraum wurde in den Gruppen Senior Scientists / Spezialist*innen (F) und Junior Scientists / Sachbearbeitung (E) tendenziell ein steigender Frauenanteil verzeichnet. Der Frauenanteil in der Gruppe der Fachkräfte (D) nahm über die letzten Jahre hingegen ab.

²³ Die Buchstaben in Klammer geben die Beschäftigungsgruppen gem. FKV (Forschungskollektivvertrag) an. Eine Auswertung bzgl. der Führungspositionen findet sich auch im Teil A – Diversitäts-Monitoring Bericht.

²⁴ 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 die Berechnungsmethode der Gleichstellungserhebung verwendet, aber eine etwas andere Datenbasis, um den Frauenanteil über die gesamte Belegschaft²⁵ sowie sämtliche Führungsebenen (inkl. Prokura und Geschäftsführung) zu berücksichtigen. Zusätzlich wird 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 H und I des FKV²⁶, sowie Institutsdirektion, Prokurist*innen, Geschäftsführung), sowie einmal gemessen an der Führungsebene insgesamt (Beschäftigungsgruppen G, H und I des FKV, sowie Institutsdirektion, Prokurist*innen, Geschäftsführung).

Für die Berechnung des GCI wird der Anteil der 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 weiter der Wert von 1 abweicht, 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, bezogen auf alle Beschäftigten; Berechnungsweise Gleichstellungserhebung

	Anteil Frauen insgesamt	Anteil Frauen obere Führungsebene (H ,I, ID, Prok., GEF)	Glass Ceiling Index (GCI) obere Führungsebene (H ,I, ID, Prok., GEF)	Anteil Frauen Führungsebene insgesamt (G, H ,I, ID, Prok., GEF)	Glass Ceiling Index (GCI) Führungsebene insgesamt (G, H ,I, ID, Prok., GEF)
2020	39%	17%	2,3	13%	2,9
2021	39%	17%	2,2	16%	2,5
2022	38%	14%	2,7	15%	2,6
2023	39%	15%	2,6	15%	2,6
2024	39%	15%	2,6	16%	2,4

Anmerkung: Der erwähnte Zeitreihenbruch in der Darstellung der oberen Führungsebene der JR wurde herausgerechnet. Stellenweise Korrektur der Auswertung des Vorjahres.

²⁵ Die Gleichstellungserhebung bezieht sich ausschließlich auf wissenschaftlich Beschäftigte.

²⁶ Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der außeruniversitären Forschung (Forschungskollektivvertrag).

Tabelle 6: Glass Ceiling Index, 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%	17%	0,4	16%	0,4
2022	38%	14%	0,4	15%	0,4
2023	39%	15%	0,4	15%	0,4
2024	39%	15%	0,4	16%	0,4

Anmerkung: Der erwähnte Zeitreihenbruch in der Darstellung der oberen Führungsebene der JR wurde herausgerechnet. Stellenweise Korrektur der Auswertung des Vorjahres.

3.11. ANTI-DISKRIMINIERUNG: TEILNAHME AN THEMATISCHEN TRAININGS

Für das Monitoring der Teilnahme an thematischen Trainings wurden die internen Aufzeichnungen zu Seminaren, Schulungen und Workshops ausgewertet, die sich speziell mit dem Thema Anti-Diskriminierung auseinandersetzen. Das Thema Anti-Diskriminierung wird einerseits in unterschiedlichen Trainings mittransportiert, andererseits wurde 2023 in Kooperation mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Reihe spezifischer Seminare zu Gleichbehandlung und Nicht-Diskriminierung gestartet. Nach einer Pause 2024 sind für 2025 spezifische Anti-Diskriminierungstrainings für Führungskräfte geplant.

Die Ergebnisse sind in der nachfolgenden Tabelle angeführt. Aufgrund des Querschnittes der Inhalte in manchen Trainings, überlappt dieses Kapitel teilweise mit Kapitel 3.8.

Tabelle 7: Teilnahme an Trainings bzgl. Anti-Diskriminierung

	Teilnehmer*innen insgesamt	Anteil Männer	Anteil Frauen	Anteil Führungskräfte	Näherung: Anteil an der Gesamtbelegschaft
2020	108	69%	31%	38%	22%
2021	85	56%	44%	2%	17%
2022	77	45%	55%	8%	15%
2023	76	39%	61%	8%	15%
2024	47	61%	39%	2%	11%

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.

3.12. 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.

2023 wurde zudem ein Anti-Diskriminierungstraining unter Teilnahme des Betriebsrates durchgeführt, das regelmäßig abgehalten werden und schrittweise sämtliche weiteren Ebenen der JR adressieren soll. Nach einer Pause 2024 sind für 2025 spezifische Anti-Diskriminierungstrainings für Führungskräfte geplant.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass es bezogen auf die Anzahl der 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. Ein wichtiges Thema ist auch sprachliche Verständigung sowie kulturelle sprachliche Unterschiede zwischen Personen unterschiedlicher Muttersprachen (sprachliche Schärfe, Deutlichkeit, Formulierungen), was mitunter zu Kommunikationsschwierigkeiten führen kann. Seitens der Verantwortlichen (Führungsebene) wird aber viel Unterstützung verortet und ein Entgegenkommen insbesondere bei Mehrsprachigkeit (z.B. Vortragssprache Deutsch, Fragen jedoch auf Englisch zur einfacheren Kommunikation).

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 Prozesse zur Steuerung, zur Implementierung der Maßnahmen sowie zur Weiterentwicklung des JR-GEP für das jeweils kommende Jahr festgelegt (jährlicher Zyklus). Zudem wurde die JR-GEP 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 der begleitenden Maßnahmen (Kommunikation etc.). 2024 fanden im Einklang mit dem Fortschritt und Abstimmungsbedarf der Maßnahmen des JR-GEP 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.

Die Kommunikation der Inhalte des JR-GEP sowie der Information zu der Durchführung der Maßnahmen wird im Rahmen unterschiedlicher Formaten umgesetzt, wie z. B. als Newsmeldungen im Unternehmens-Newsletter zum Status der durchgeführten Maßnahmen (z.B. Aussendungen zum Prozess Leadership@JR, zum Netzwerk „Gender Dimension“ etc.), per Vorstellung im Rahmen der internen Weiterbildung (z.B. gender-sensibler Sprachleitfaden, Training zu Anti-Diskriminierung etc.), bei betrieblichen Veranstaltungen (z.B. interne Serie Technologie@JR, Betriebsteilversammlung des Betriebsrates etc.) oder über das JR-Diversitätsteam. Kommunikationsmaßnahmen erstrecken sich darüber hinaus auch auf diversitäts-bezogene Social Media Auftritte (Kampagnen zu Thementagen/-monaten, Role Models etc.) sowie auf die Teilnahme, Unterstützung und Kommunikation bzgl. Veranstaltungen (Women in Engineering, Girls Day, diverse Awards etc.).

4 Anhang zum JR-GEP Monitoring

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

Tabelle 8: Anzahl der Beschäftigten, die Telearbeit in Anspruch nehmen, in absoluten Zahlen

Personen mit Telearbeit	2021	2022	2023	2024
Insgesamt Beschäftigte: weiblich	153	156	155	150
Insgesamt Beschäftigte: männlich	248	221	191	174
Insgesamt Beschäftigte: alle	401	377	346	324
Wissenschaftlich Beschäftigte: weiblich	93	97	94	87
Wissenschaftlich Beschäftigte: männlich	212	189	161	146
Wissenschaftlich Beschäftigte: alle	305	286	255	233
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte: weiblich	60	59	61	63
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte: männlich	36	32	30	28
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte: alle	96	91	91	91

Quelle: Internes Monitoring JOANNEUM RESEARCH

Tabelle 9: Anzahl der in Anspruch genommenen Telearbeitstage, in absoluten Zahlen

Tage Telearbeit	2021	2022	2023	2024
Insgesamt Beschäftigte: weiblich	9.477	6.578	4.658	4.682
Insgesamt Beschäftigte: männlich	15.566	9.064	5.329	5.619
Insgesamt Beschäftigte: alle	25.043	15.642	9.987	10.301
Wissenschaftlich Beschäftigte: weiblich	6.557	4.521	2.837	2.773
Wissenschaftlich Beschäftigte: männlich	13.191	7.546	4.321	4.532
Wissenschaftlich Beschäftigte: alle	19.748	12.067	7.158	7.305
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte: weiblich	2.920	2.057	1.821	1.909
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte: männlich	2.375	1.518	1.008	1.087
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte: alle	5.295	3.575	2.829	2.996

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

Tabelle 10: Anzahl der Beschäftigten in Elternteilzeit, in absoluten Zahlen

Insgesamt Beschäftigte in Elternteilzeit	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Elternteilzeit: Männer	6	7	6	5	3	5	4
Elternteilzeit: Frauen	22	26	28	22	22	21	18
Elternteilzeit: Insgesamt	28	33	34	27	25	26	22
Wissenschaftlich Beschäftigte in Elternteilzeit	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Elternteilzeit: Männer	6	7	6	5	3	5	4
Elternteilzeit: Frauen	13	17	20	16	17	17	13
Elternteilzeit: Insgesamt	19	24	26	21	20	22	17
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte in Elternteilzeit	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Elternteilzeit: Männer	0	0	0	0	0	0	0
Elternteilzeit: Frauen	9	9	8	6	5	4	5
Elternteilzeit: Insgesamt	9	9	8	6	5	4	5

Quelle: Internes Monitoring JOANNEUM RESEARCH; Anmerkung: per Stichtag 31.12.

Tabelle 11: Anzahl der Beschäftigten in Karenz (Gesamtjahr), in absoluten Zahlen

Insgesamt Beschäftigte in Karenz	2020	2021	2022	2023	2024
Karenz: Männer	2	5	5	8	7
Karenz: Frauen	21	19	17	13	11
Karenz: Insgesamt	23	24	22	21	18
Wissenschaftlich Beschäftigte in Karenz	2020	2021	2022	2023	2024
Karenz: Männer	2	5	3	8	6
Karenz: Frauen	14	14	14	9	8
Karenz: Insgesamt	16	19	17	17	14
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte in Karenz	2020	2021	2022	2023	2024
Karenz: Männer	0	0	2	0	1
Karenz: Frauen	7	5	3	4	3
Karenz: Insgesamt	7	5	5	4	4

Quelle: Internes Monitoring JOANNEUM RESEARCH

Tabelle 12: Anzahl der Beschäftigten in Papawochen (Gesamtjahr), in absoluten Zahlen

Insgesamt Beschäftigte in Karenz	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Papawochen: Insgesamt Beschäftigte	7	6	6	10	8	11	5
Papawochen: Wissenschaftlich Beschäftigte	6	5	5	8	7	9	1
Papawochen: Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte	1	1	1	2	1	2	4

Quelle: Internes Monitoring JOANNEUM RESEARCH

Tabelle 13: Anzahl der Beschäftigten, die Pflegefreistellung in Anspruch nehmen, in absoluten Zahlen

Personen mit Pflegefreistellung	2021	2022	2023	2024
Insgesamt Beschäftigte: weiblich	41	50	56	55
Insgesamt Beschäftigte: männlich	46	50	53	48
Insgesamt Beschäftigte: alle	87	100	109	103
Wissenschaftlich Beschäftigte: weiblich	24	30	33	24
Wissenschaftlich Beschäftigte: männlich	38	47	43	5
Wissenschaftlich Beschäftigte: alle	62	77	76	29
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte: weiblich	17	20	23	31
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte: männlich	8	3	10	43
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte: alle	25	23	33	74

Quelle: Internes Monitoring JOANNEUM RESEARCH

Tabelle 14: Anzahl der in Anspruch genommen Pflegefreistellungstage, in absoluten Zahlen

Tage Pflegefreistellung	2021	2022	2023	2024
Insgesamt Beschäftigte: weiblich	113,25	194,25	167	190,25
Insgesamt Beschäftigte: männlich	120,5	163,25	175,5	152,25
Insgesamt Beschäftigte: alle	233,75	357,5	342,5	342,5
Wissenschaftlich Beschäftigte: weiblich	82	119,25	104	122,25
Wissenschaftlich Beschäftigte: männlich	101	157,5	139,75	123
Wissenschaftlich Beschäftigte: alle	183	276,75	243,75	245,25
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte: weiblich	31,25	75	63	68
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte: männlich	19,5	5,75	35,75	29,25
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte: alle	50,75	80,75	98,75	97,25

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 15: 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
2023	99	41	58	6
2024	71	40	31	2

Quelle: Interne 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.

Tabelle 16: Führungspositionen nach Geschlecht, in absoluten Zahlen

Führungspositionen nach Geschlecht	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Weibl.: Geschäftsführung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Weibl.: Obere Führungsebene & Leitung größerer Organisationseinheiten	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4
Weibl.: Leitung kleinerer Organisationseinheiten & Principal Scientists	4	4	6	5	5	5	6	6	7	8
Weibl.: Führungsfunktionen in Teilzeit	3	3	1	3	1	2	3	3	4	5
Weibl.: Senior Scientists	13	15	24	28	32	32	32	34	43	46
Weibl.: Junior Scientists	45	47	56	56	54	64	60	65	71	61
Weibl.: Fachkräfte	14	14	50	55	55	55	63	54	62	55
Männl.: Geschäftsführung	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Männl.: Obere Führungsebene & Leitung größerer Organisationseinheiten	9	9	8	9	9	9	18	23	22	22
Männl.: Leitung kleinerer Organisationseinheiten & Principal Scientists	28	27	37	40	41	38	35	34	38	40
Männl.: Führungsfunktionen in Teilzeit	11	10	8	12	15	11	16	15	18	18
Männl.: Senior Scientists	53	55	68	77	85	89	94	97	98	93
Männl.: Junior Scientists	118	105	104	96	101	102	99	95	99	94
Männl.: Fachkräfte	33	29	32	33	34	37	43	46	47	44

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

Tabelle 17: *Teilnahme an Trainings bzgl. Anti-Diskriminierung*

	Teilnahmen insgesamt	davon Männer	davon Frauen	davon Führungskräfte
2020	108	75	33	41
2021	85	48	37	2
2022	77	35	42	6
2023	76	30	46	6
2024	47	29	18	1

Quelle: Interne 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.

5 Abbildungsverzeichnis zum JR-GEP Monitoring

Abbildung 1:	Anteil der Beschäftigten nach Geschlecht und Beschäftigungsbereich, die Telearbeit in Anspruch genommen haben	44
Abbildung 2:	Durchschnittliche Anzahl Telearbeitstage pro Jahr bei Inanspruchnahme, nach Geschlecht und Beschäftigungsbereich	45
Abbildung 3:	Frauen- und Männeranteil bei Inanspruchnahme Telearbeit (Personen und Tage), je Beschäftigungsbereich.....	45
Abbildung 4:	Frauen- und Männeranteil von Beschäftigten in Elternteilzeit, je Beschäftigungsbereich.....	46
Abbildung 5:	Frauen- und Männeranteil von Beschäftigten in Elternkarenz (Gesamtjahr), je Beschäftigungsbereich.....	47
Abbildung 6:	Inanspruchnahme von Papawochen, je Beschäftigungsbereich	47
Abbildung 7:	Anteil der Beschäftigten, die Pflegefreistellung in Anspruch genommen haben, nach Geschlecht und Beschäftigungsbereich	48
Abbildung 8:	Durchschnittliche Anzahl Tage Pflegefreistellung bei Inanspruchnahme, nach Geschlecht und Beschäftigungsbereich	49
Abbildung 9:	Frauen- und Männeranteil bei Inanspruchnahme Pflegefreistellung (Personen und Tage), je Beschäftigungsbereich.....	49
Abbildung 10:	Frauenanteil an Gesamtbelegschaft je Beschäftigungsstufe	51

6 Tabellenverzeichnis zum JR-GEP Monitoring

Tabelle 1:	Partizipation im Rahmen des Netzwerkes „Gender Dimension“	42
Tabelle 2:	Forschungsprojekte der JR mit Gender-/Diversitätsbezug	43
Tabelle 3:	Wissenschaftliche Publikationen der JR mit Gender-/Diversitätsbezug.....	43
Tabelle 4:	Teilnahme an diversitätsrelevanten Trainings.....	50
Tabelle 5:	Glass Ceiling Index, bezogen auf alle Beschäftigten; Berechnungsweise Gleichstellungserhebung	52
Tabelle 6:	Glass Ceiling Index, bezogen auf alle Beschäftigten; alternative Berechnungsweise	53
Tabelle 7:	Teilnahme an Trainings bzgl. Anti-Diskriminierung	53
Tabelle 8:	Anzahl der Beschäftigten, die Telearbeit in Anspruch nehmen, in absoluten Zahlen	55
Tabelle 9:	Anzahl der in Anspruch genommenen Telearbeitstage, in absoluten Zahlen.....	55
Tabelle 10:	Anzahl der Beschäftigten in Elternteilzeit, in absoluten Zahlen	55
Tabelle 11:	Anzahl der Beschäftigten in Karenz (Gesamtjahr), in absoluten Zahlen.....	56
Tabelle 12:	Anzahl der Beschäftigten in Papawochen (Gesamtjahr), in absoluten Zahlen	56
Tabelle 13:	Anzahl der Beschäftigten, die Pflegefreistellung in Anspruch nehmen, in absoluten Zahlen	56
Tabelle 14:	Anzahl der in Anspruch genommenen Pflegefreistellungstage, in absoluten Zahlen.....	57
Tabelle 15:	Teilnahme an diversitätsrelevanten Trainings, in absoluten Zahlen	57
Tabelle 16:	Führungspositionen nach Geschlecht, in absoluten Zahlen	57
Tabelle 17:	Teilnahme an Trainings bzgl. Anti-Diskriminierung	58

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%, sowie geringfügige Beschäftigung. 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 untenstehend). Dazu zählen u.a. die Beschäftigten in den 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 Beschäftigten, 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 Projektleitungen 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 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.

