



Research Report Series 224/2024

Beginn einer Trendwende? Ergebnisse der Gleichstellungserhebung 2024 in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung

Lisa Schön, Florian Holzinger, Julia Greithanner

ISSN 2218-6441

Auftraggeber:

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

Wien, Graz, im Juli 2024

Beginn einer Trendwende? Ergebnisse der Gleichstellungserhebung 2024 in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung

Lisa Schön, Florian Holzinger, Julia Greithanner

JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH
Institut für Wirtschafts- und Innovationsforschung

Büro Graz

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

Büro Wien

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

Büro Klagenfurt

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

Inhaltsverzeichnis

1	DANKSAGUNG.....	2
2	EINLEITUNG.....	3
3	METHODISCHE VORGEHENSWEISE.....	4
4	ERGEBNISSE.....	7
4.1	Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal.....	7
4.2	Voll- und Teilzeitbeschäftigung.....	11
4.3	Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse.....	17
4.4	Altersstruktur.....	19
4.5	Funktionsstruktur.....	21
4.6	Einkommensstruktur.....	25
4.7	Gremien und Organe.....	27
4.8	Projektleitungen.....	28
4.9	Publikationen.....	30
4.10	Gleichstellungspläne.....	31
4.11	Homeoffice.....	35
5	ZUSAMMENFASSUNG.....	38
6	LISTE DER EINRICHTUNGEN (MONITORING).....	43
7	ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	48
8	TABELLENVERZEICHNIS.....	49
9	LITERATURVERZEICHNIS.....	49

1 Danksagung

Die Autor:innen dieser Studie bedanken sich sehr herzlich bei den Leiter:innen der teilnehmenden Forschungseinrichtungen sowie bei allen Kolleg:innen, die mit der Befragung befasst waren, für die rege Teilnahme bzw. für die Aufbereitung und Bereitstellung der Monitoring-Daten. Ohne deren Unterstützung und Engagement wäre diese Studie nicht zustande gekommen. Darüber hinaus geht der Dank auch an die Vertreter:innen administrativer Organisationseinheiten sowie an die Vertreter:innen des BMK für ihre aktive Unterstützung im Rahmen der Datenerhebung.

2 Einleitung

Die Gleichstellungserhebung in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich wurde vom Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) beauftragt und stellt die Entwicklung von Gleichstellung in diesem Forschungssektor dar. Die Gleichstellungserhebung 2024 schreibt die Monitoring-Daten der früheren Erhebungen (2013, 2015, 2017, 2019 und 2021) fort. Darüber hinaus wurde das diesjährige Monitoring um das Thema „Publikationen“ erweitert und zeigt damit eine weitere Dimension der Partizipation von Wissenschaftler:innen in der Forschung auf. Während die letzte Erhebung sich noch mit COVID-19 und im Rahmen dessen mit Homeoffice beschäftigte, wurden heuer lediglich die Fragen in Bezug auf Homeoffice in angepasster Form fortgeführt. Die Umsetzung von Gleichstellungsplänen wurde bereits in der letzten Erhebung eingeführt und wird heuer ebenfalls fortgeführt. Dies ist ein wichtiges Kriterium auch im Hinblick auf den Zugang zum Europäischen Forschungsrahmenprogramm Horizon Europe der Europäischen Kommission.

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

Dieser Bericht stellt die quantitativen Ergebnisse der Gleichstellungserhebung 2024 dar, die durch einen Monitoring-Fragebogen im Frühjahr 2024 erhoben worden sind. Auf Basis der Ergebnisse vorhergehender Gleichstellungserhebungen können empirische Evidenzen und Schlussfolgerungen präsentiert werden, wie sich Gleichstellung in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich seit 2004 entwickelt hat. Gleichzeitig zeigt er auch, wie gut die außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen auf die Anforderungen von Horizon Europe reagiert haben.

3 Methodische Vorgehensweise

Bei der Gleichstellungserhebung handelt es sich um eine Befragung in außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen (in weiterer Folge verkürzt als außeruniversitäre Forschung bezeichnet) zu geschlechtsspezifischen Monitoring-Kennzahlen. Die Monitoring-Daten wurden im Jahr 2024, wie auch zuvor, mittels Online-Fragebogen erhoben. Die Befragung wurde vom 28. Februar 2024 bis 15. Mai 2024 durchgeführt. Als Stichtag für das Monitoring wurde der 31. Dezember 2023 festgelegt. Alle Personen, die zu diesem Zeitpunkt als Wissenschaftler:innen in den angeschriebenen Einrichtungen beschäftigt waren, sollten im Monitoring-Fragebogen differenziert nach Geschlecht sowie nach unterschiedlichen Kategorien erfasst werden. Als wissenschaftliche Mitarbeiter:innen wurden dabei all jene Personen gezählt, die in einem fixen Anstellungsverhältnis stehen – auch dann, wenn es sich etwa um Diplomand:innen (inkl. Masterstudierende) oder Dissertant:innen handelt. Praktikant:innen sowie freie Dienstnehmer:innen und Werkvertragsnehmer:innen ohne fixes Anstellungsverhältnis wurden separat erhoben.

In Bezug auf das Geschlecht wurde bereits in der Gleichstellungserhebung 2020 der Erkenntnis des Österreichischen Verfassungsgerichtshofs vom 15. Juni 2018 mit Verweis auf Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) Rechnung getragen, dass intersexuelle Personen ein Recht auf adäquate Bezeichnung im Personenstandsregister haben. Daher wurde auch in der Gleichstellungserhebung 2024 neben den Geschlechterkategorien „Frauen“ und „Männer“ eine dritte Geschlechterkategorie „divers“ erhoben. Diese Kategorie umfasst alle intersexuellen Personen, deren biologisches Geschlecht nicht eindeutig „männlich“ oder „weiblich“ ist.¹ Aufgrund zu geringer absoluter Fallzahlen wurde diese Gruppe aber bisher in Berichten oder Präsentationen aus Datenschutzgründen nicht separat ausgewiesen.

Im Monitoring 2024 wurden folgende Daten zu den wissenschaftlichen Beschäftigten erhoben (jeweils differenziert nach Geschlecht):

- Anzahl der befristet und unbefristet beschäftigten Wissenschaftler:innen
- Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten nach Beschäftigungsausmaß
- Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten nach Altersgruppen
- Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten nach Einkommensgruppen
- Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten in familienbedingter Karenz oder Elternteilzeit
- Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten nach Funktionen
- Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten ohne fixes Anstellungsverhältnis
- Anzahl der Personen in Organen und Gremien differenziert nach Geschlecht
- Anzahl der im Jahr 2023 neu eingestellten wissenschaftlichen Beschäftigten nach Beschäftigungsausmaß

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

- Anzahl der im Kalenderjahr 2023 beanspruchten Tage für Pflegefreistellungen
- Anzahl der im Kalenderjahr 2023 in Anspruch genommenen Tage für Sonderbetreuungszeiten gem. § 18b AVRAG²
- Anzahl der Projektleiter:innen nach Projektvolumen
- Anzahl der aktiv publizierenden wissenschaftlichen Beschäftigten in den Kalenderjahren 2022-2023 nach Geschlecht (neu)
- Anzahl der Publikationen dieser wissenschaftlichen Beschäftigten in den Kalenderjahren 2022-2023 nach Geschlecht (neu)

Erstmals wurden in der diesjährigen Gleichstellungserhebung die zuletzt genannten Indikatoren zu Publikationen erhoben. Um jährliche Schwankungen etwas auszugleichen und die „Lücken“ in der Gleichstellungserhebung zu füllen (nur alle zwei Jahre durchgeführt), beziehen sich die beiden Fragen jeweils auf die Kalenderjahre 2022 und 2023 (Summe). Auf Personenebene sollten jeweils nur wissenschaftliche Beschäftigte berücksichtigt werden, die zum Stichtag am 31. Dezember 2023 noch in der Einrichtung beschäftigt waren. Als Publikation gezählt werden sollten jeweils:

- Artikel/Beiträge in Journals, Conference Proceedings, Buchkapitel usw.,
- die von Expert:innen begutachtet wurden (peer-reviewed).

Darüber hinaus wurden Fragen zum Homeoffice sowie zur Umsetzung von Gleichstellungsplänen aus der letzten Erhebung in adaptierter Form fortgeführt, um auch hier eine Entwicklung aufzeigen zu können.

Die Auswertung der Monitoring-Daten erfolgte in deskriptiver Form und soll die Entwicklung der Indikatoren im Zeitverlauf darstellen. Die teilnehmenden Einrichtungen können dabei über die Jahre leicht schwanken, bleiben im Kern aber konstant und erlauben so einen langjährigen Vergleich. Im Jahr 2024 wurden folgende Forschungseinrichtungen in das Monitoring einbezogen:

- Austrian Institute of Technology (AIT)
- 115 Christian Doppler Labors und Josef Ressel Zentren (CDG)
- 25 COMET-Zentren (K1- und K2-Zentren, ohne K-Projekte)
- Complexity Science Hub (CSH) – erstmals dabei
- 19 Mitglieder der Austrian Cooperative Research (ACR)
- JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH (JR)
- Salzburg Research (SR)
- Silicon Austria Labs (SAL)

Insgesamt wurden damit 164 Forschungseinrichtungen in die Studie aufgenommen und per E-Mail eingeladen, sich an der Erhebung zu beteiligen. In Summe haben heuer 112

² Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)

Einrichtungen den Fragebogen vollständig (bzw. in zwei Fällen fast vollständig) ausgefüllt (2022: 75 Einrichtungen). Dies entspricht einer Rücklaufquote von rund 68 % (2022: 51 %). Dieser außerordentlich hohe Rücklauf konnte in diesem Jahr vermutlich unter anderem aufgrund eines gemeinsamen Kick-off Meetings zusammen mit den Forschungseinrichtungen und den Vertreter:innen des BMK erzielt werden. Der hohe Rücklauf wurde aber auch durch die Unterstützung der Dachorganisationen COMET, CDG und ACR begünstigt, die auch nochmals auf die Befragung hingewiesen haben.

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

Tabelle 1: Anzahl der angeschriebenen Einrichtungen und effektiver Rücklauf nach Einrichtungen bzw. Gruppen von Einrichtungen im Jahr 2024 (absolute Zahlen)

Einrichtungen	Sample	Rücklauf
ACR-Mitglieder	19	15
Austrian Institute of Technology	1	1
CD-Labors und JR-Zentren (CDG)	115	67
COMET-Zentren	25	25
Complexity Science Hub	1	1
JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft	1	1
Salzburg Research	1	1
Silicon Labs Austria	1	1
Summe	164	112

Quelle: Gleichstellungserhebung 2024, JOANNEUM RESEARCH

4 Ergebnisse

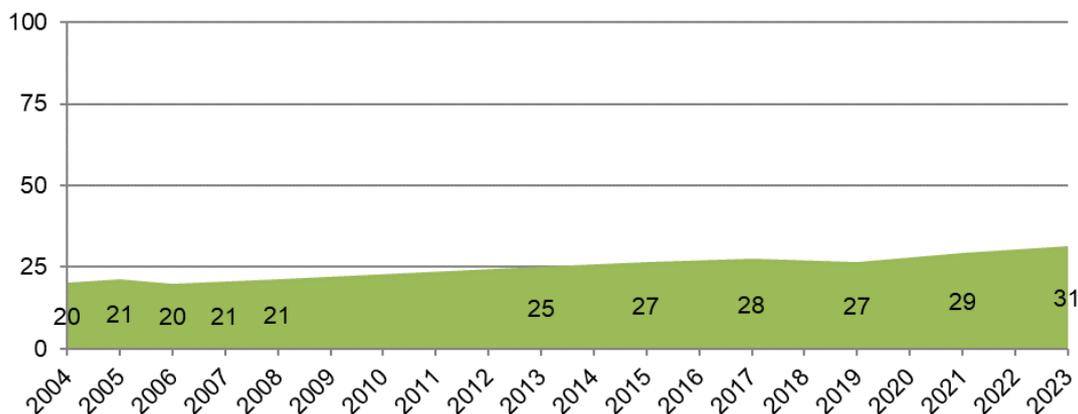
Dieses Kapitel stellt die Ergebnisse der Erhebung der Monitoring-Daten dar und gibt einen Überblick über die Partizipation von Wissenschaftler:innen in der außeruniversitären Forschung. Darüber hinaus werden auch die Ergebnisse hinsichtlich der Umsetzung von Gleichstellungsplänen und der Nutzung von Homeoffice aufgezeigt.

4.1 FRAUENANTEIL BEIM WISSENSCHAFTLICHEN PERSONAL

Nachdem 2019 ein leichter Rückgang beim Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in der außeruniversitären Forschung in Österreich festzustellen war, hat dieser nun in den letzten beiden Erhebungsjahren kontinuierlich zugenommen und betrug 2021 rund 29 % und stieg 2023 weiter auf 31 % an (vgl. Abbildung 1). Auch in der langfristigen Perspektive seit 2004 zeigt sich ein langsames, aber kontinuierliches Wachstum von 20 % auf 31 %.

Seit der Gleichstellungserhebung 2022 (Erhebungsjahr 2021) besteht die Möglichkeit, die beschäftigten Mitarbeiter:innen nicht nur den binären Kategorien „Frauen“ und „Männern“, sondern diese auch einer Kategorie „divers“ zuzuordnen, um Personen mit weder einer weiblichen noch einer männlichen Geschlechtsidentität erfassen zu können. Insgesamt wurden zehn Wissenschaftler:innen dieser Kategorie zugeordnet. Dies sind insgesamt 0,2 % aller erfassten wissenschaftlichen Beschäftigten. In weiterer Folge werden diese unter der Kategorie „divers“ subsumierten Wissenschaftler:innen aus Datenschutzgründen nicht mehr ausgewiesen. Sie sind allerdings in den Gesamtsummen aller Wissenschaftler:innen enthalten.

Abbildung 1: Entwicklung des Frauenanteils in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung zw. 2004 und 2023* (in %)



* Keine Daten für die Jahre 2009 bis 2012 bzw. 2014, 2016, 2018, 2020 und 2022.

Quelle: Gleichstellungserhebung 2024, JOANNEUM RESEARCH

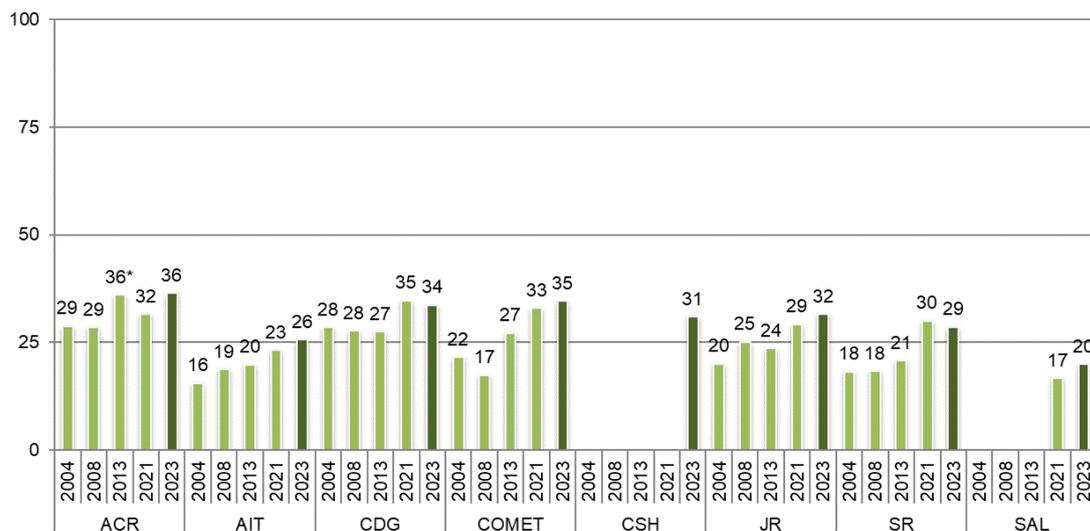
Betrachtet man die Entwicklung des Frauenanteils in den unterschiedlichen Einrichtungen der außeruniversitären Forschung, so zeigt sich, dass zwischen 2021 und 2023 in fast allen Einrichtungen der Wissenschaftlerinnen-Anteil zugenommen hat. Nur in wenigen Einrichtungen gab es einen leichten Rückgang bzw. eine Stagnation beim Frauenanteil. So ist der Frauenanteil bei den ACR-Instituten von 32 % auf 36 % angestiegen. Die ACR-Institute weisen zusammen den höchsten Frauenanteil in der außeruniversitären Forschung auf. Die

COMET-Zentren liegen mit 35 % Wissenschaftlerinnen-Anteil nur knapp dahinter. Auch die COMET-Zentren konnten ihren Anteil um rund 2 %-Punkte von 33 % auf 35 % zwischen 2021 und 2023 erhöhen. Seit 2008 hat sich damit der Wissenschaftlerinnen-Anteil in den COMET-Zentren verdoppelt – auch wenn das Wachstum nicht immer kontinuierlich und linear verlaufen ist. Die Einrichtungen der Christian Doppler Gesellschaft (Christian Doppler Labore und Josef Ressel Zentren) weisen mit 34 % den dritthöchsten Frauenanteil auf. Allerdings ist dieser zwischen 2021 und 2023 von 35 % auf 34 % leicht gesunken. Im Erhebungsjahr 2024 haben einige neue CD Labore und Zentren die Gleichstellungserhebung ausgefüllt. Diese hatten insgesamt einen niedrigeren Frauenanteil als die Labore und Zentren, die sich bereits 2022 an der Erhebung beteiligt hatten. Dadurch ist der Wissenschaftlerinnen-Anteil für die Einrichtungen der CDG leicht zurückgegangen. Insgesamt wirkt sich das auf die Gesamtergebnisse für die außeruniversitäre Forschung aber auf Grund der Größe der CD Labore und Josef Ressel Zentren nur in einem sehr geringen Ausmaß aus.

Knapp hinter der CDG an vierter Stelle liegt JOANNEUM RESEARCH mit einem Frauenanteil von rund 32 %. Zudem zeigt sich zwischen 2021 und 2023 ein deutliches Wachstum um 3 %-Punkte von 29 % auf 32 %. Mit 31 % Frauenanteil liegt der Complexity Science Hub (CSH), der 2023 zum ersten Mal in die Gleichstellungserhebung eingebunden wurde, an fünfter Stelle der außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Salzburg Research weist einen Wissenschaftlerinnen-Anteil von rund 29 % auf, was einen leichten Rückgang gegenüber 2021 (30 %) bedeutet. Beim AIT gab es zwischen 2021 und 2023 hingegen eine deutliche Zunahme des Wissenschaftlerinnen-Anteils von 23 % auf 26 %. Den niedrigsten Frauenanteil der außeruniversitären Einrichtung weist das Silicon Austria Labs (SAL) mit rund 20 % Frauenanteil auf. Allerdings war zwischen 2021 und 2023 eine deutliche Zunahme der Partizipation von Wissenschaftlerinnen zu beobachten, wodurch der Frauenanteil von 17 % auf 20 % angestiegen ist.

Insgesamt ist die Entwicklung der Partizipation von Frauen in der außeruniversitären Forschung in den letzten Jahren sehr positiv verlaufen, da der Wissenschaftlerinnen-Anteil kontinuierlich gewachsen ist. Dieser Trend konnte auch von COVID-19 nicht aufgehalten werden, obwohl Forschungsarbeiten (Gewin 2021; Górska et al. 2021; Carreri et al. 2024) zu den Auswirkungen von COVID-19 auf Gleichstellung zwischen den Geschlechtern in der Forschung bisher davon ausgegangen sind, dass sich durch die verstärkten Doppelbelastungen von Frauen im Zuge der Lockdowns von Kindergärten und Schulen Nachteile im Hinblick auf zentrale Voraussetzungen für wissenschaftliche Karrieren wie etwa Publikationen, Zeit für Forschungsanträge und Forschungsarbeit ergeben haben. Für die außeruniversitäre Forschung kann festgehalten werden, dass im Hinblick auf den Wissenschaftlerinnen-Anteil keine negativen Auswirkungen beobachtet werden können.

Abbildung 2: Entwicklung des Frauenanteils nach Forschungseinrichtungen für die Jahre 2004, 2008, 2013, 2021 und 2023 (in %)

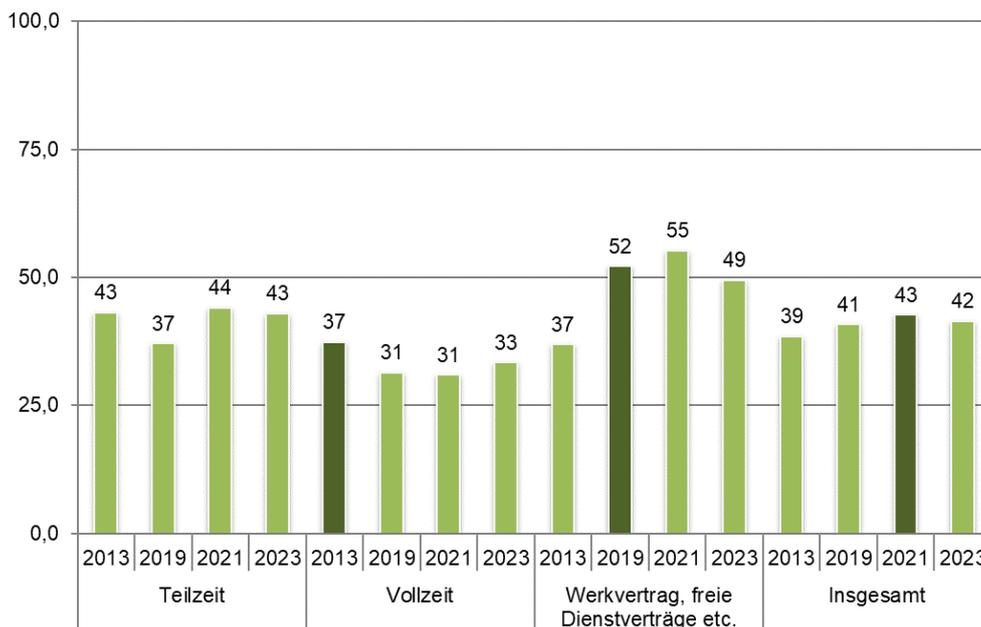


* Der Frauenanteil, der im Rahmen der Gleichstellungserhebung 2013 für die ACR ermittelt wurde, ist überdurchschnittlich hoch – allerdings überschätzen diese Daten die Entwicklung, da 2013 nicht alle Einrichtungen der ACR an der Erhebung teilgenommen haben. Für das Jahr 2015 und 2017 wurden Daten für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

Quelle: Gleichstellungserhebung 2024, JOANNEUM RESEARCH

Der Frauenanteil bei den Wissenschaftler:innen, die im Jahr 2023 neu angestellt wurden, ist weiterhin deutlich höher als für die Gesamtheit aller Wissenschaftler:innen in der außeruniversitären Forschung. Insgesamt waren 2023 rund 42 % aller neu eingestellten Wissenschaftler:innen Frauen (vgl. Abbildung 3). Während der Frauenanteil bei neu eingestellten Beschäftigten in Vollzeit bei 33 % liegt, ist dieser bei den neu eingestellten Teilzeitbeschäftigten mit rund 43 % deutlich höher. Am höchsten ist der Frauenanteil mit rund 49 % unter den neu eingestellten Personen mit Werkverträgen und freien Dienstnehmer:innen-Verträgen. Der Frauenanteil bei den Neuanstellungen ist zwischen 2021 und 2023 konstant auf einem vergleichsweise hohen Niveau geblieben. Auch dies verweist darauf, dass die COVID-19 Pandemie keinen negativen Einfluss auf die Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung hatte.

Abbildung 3: Frauenanteil bei in den Jahren 2013, 2019, 2021 und 2023* neu eingestellten wissenschaftlichen Beschäftigten (in %)

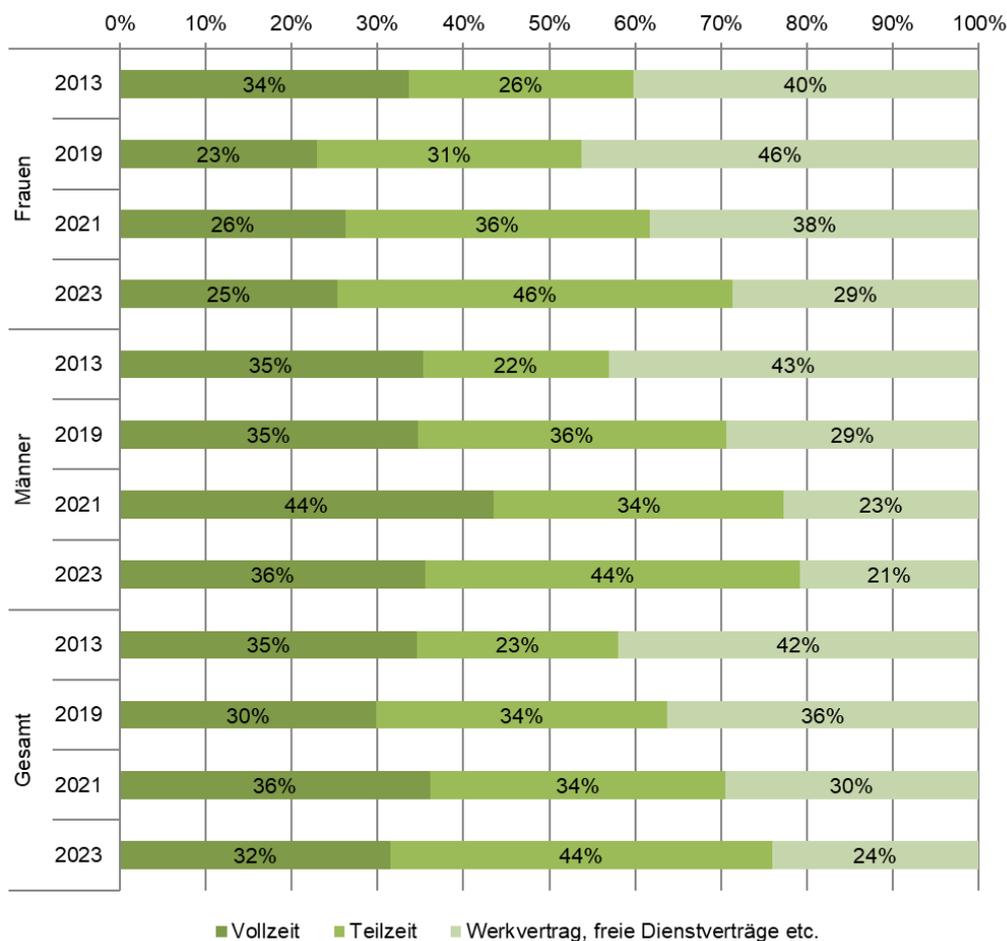


* Keine Vergleichsdaten für 2004 und 2008 vorhanden.

Quelle: Gleichstellungserhebung 2024, JOANNEUM RESEARCH

Bei den Frauen ist der Anteil an neu eingestellten Beschäftigten mit Werkvertrag oder freien Dienstverträgen 2019 von 46 % auf 29 % gesunken. Bei den männlichen Kollegen und der Gesamtheit ist ein Rückgang von 29 % auf 21 % zu beobachten. Dagegen ist vor allem der Anteil an neu-eingestellten Wissenschaftler:innen in Teilzeit zwischen 2021 und 2023 gestiegen: Bei Frauen von 36 % auf 46 % und bei Männern von 34 % auf 44 %. Der Anteil an neu eingestellten Wissenschaftler:innen in Vollzeit ist dagegen rückläufig – bei Frauen von 26 % auf 25 % und bei Männern von 44 % auf 36 % (vgl. Abbildung 4). Insgesamt kann ein Trend zur vermehrten Neuanstellung über ordentliche Dienstverträge bei Männern, aber insbesondere bei Frauen beobachtet werden, wobei vermehrt Teilzeitverträge abgeschlossen werden.

Abbildung 4: Verteilung unterschiedlicher Beschäftigungsformen bei neuen Beschäftigungsverhältnissen in den Jahren 2013, 2019, 2021 und 2023* nach Geschlecht (in %)



* Keine Vergleichsdaten für 2004 und 2008 vorhanden.

Quelle: Gleichstellungserhebung 2024, JOANNEUM RESEARCH

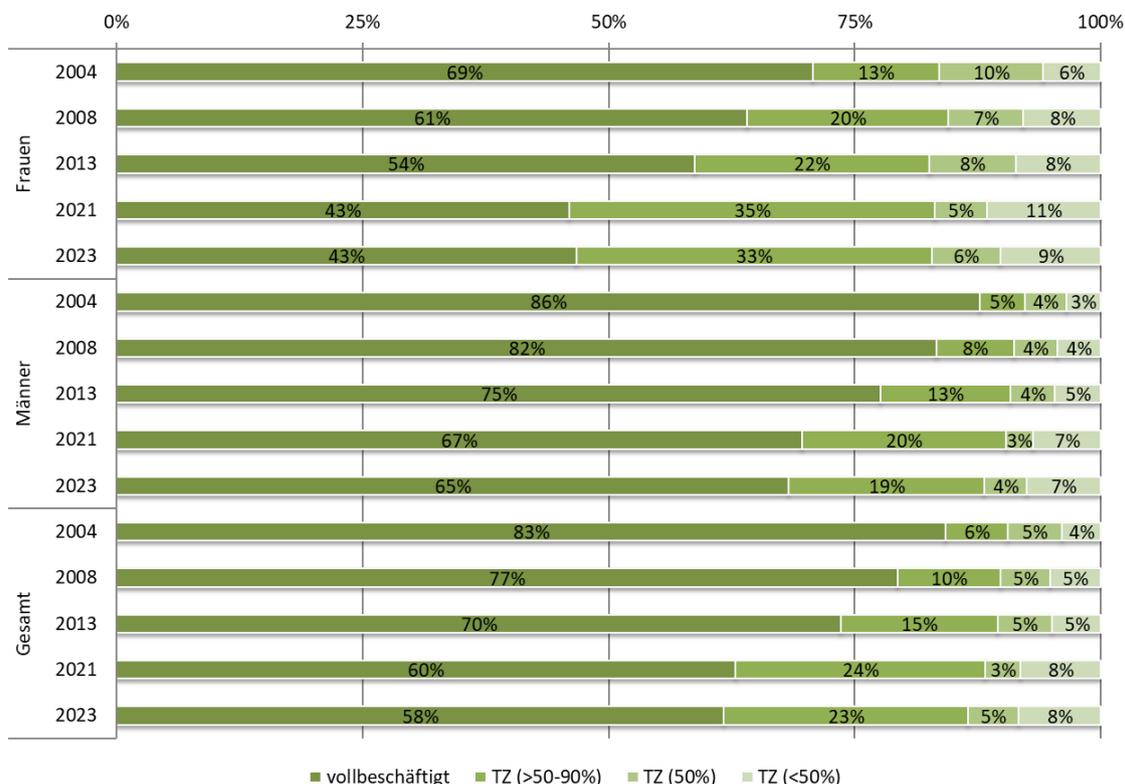
4.2 VOLL- UND TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Bereits in den vergangenen Monitoring-Berichten zeigte sich ein zunehmender Trend zur Teilzeitarbeit bei Wissenschaftler:innen in der außeruniversitären Forschung in Österreich. Allerdings hat sich dieser Trend zwischen 2019 und 2023 deutlich abgeflacht: Insgesamt sind im Jahr 2023 rund 42 % aller Wissenschaftler:innen in Teilzeit beschäftigt, während es 2019 noch 39 % und 2021 40 % waren (vgl. Abbildung 5). Während sich bei den Frauen kaum Veränderungen bei der Verteilung von Voll- und Teilzeitarbeit zwischen 2021 und 2023 zeigen, ist bei den Männern ein leichter Zuwachs der Teilzeit- gegenüber der Vollzeitbeschäftigung festzustellen. Trotzdem ist der Anteil der Wissenschaftlerinnen, die Vollzeit arbeiten (43 %), deutlich geringer als jener der Männer (65 %). Nach wie vor sind die Beschäftigungsverhältnisse in der außeruniversitären Forschung entlang der Dimension Arbeitszeit deutlich zwischen Frauen und Männern segregiert.

Insgesamt zeigt sich auch 2024, dass nur vergleichsweise wenige Wissenschaftler:innen in Teilzeitformen beschäftigt sind, die weniger als 50 % eines VZÄs ausmachen. Dies trifft nur

auf rund 16 % aller Wissenschaftlerinnen und rund 12 % aller Wissenschaftler zu. Obwohl Teilzeitbeschäftigung in der außeruniversitären Forschung sowohl bei Frauen als auch bei Männern zunimmt, zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigung vor allem in einem Ausmaß von 50 % eines VZÄ oder höher in der außeruniversitären Forschung auftritt (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Verteilung auf verschiedene Beschäftigungsgrade beim wissenschaftlichen Personal nach Geschlecht für 2004, 2008, 2013, 2021 und 2023 (in %)



Quelle: Gleichstellungserhebung 2024, JOANNEUM RESEARCH

Die untenstehende Abbildung 6 zeigt den Frauenanteil nach Beschäftigungsgrad sowie zusätzlich jenen in Elternteilzeit und familienbedingter Karenz. Der Anteil der Frauen in Vollzeit ist mit 23 % zwischen 2021 und 2023 leicht angestiegen, liegt aber weiterhin deutlich unter dem Frauenanteil an allen Wissenschaftler:innen (31 %). Zugenommen hat der Anteil an Wissenschaftlerinnen bei den Teilzeitbeschäftigungen im Ausmaß <50-90 %. Waren 2023 rund 45 % der Angestellten zwischen 50 und 90 % des VZÄs Frauen, 2021 waren es 42 %. In allen anderen Teilzeitkategorien ist der Frauenanteil 2023 leicht rückläufig gegenüber 2021.

Betrachtet man den Frauenanteil unter jenen Beschäftigten, die sich in Elternteilzeit oder familienbedingter Karenz befinden, zeigt sich gegenüber 2008 ein abnehmender Trend. Schaut man jedoch auf rezentere Vergleichsjahre, ist eher von einer leichten Zunahme auszugehen: Denn 2021 betrug der Frauenanteil an Beschäftigten in Elternteilzeit 65 % und ist im Jahr 2023 auf 72 % angestiegen. Dagegen ist der Frauenanteil bei Wissenschaftler:innen in familienbedingter Karenz auf 73 % gesunken (79 % im Jahr 2023) (vgl. Abbildung 6). Nach wie vor kann festgestellt werden, dass deutlich mehr Wissenschaftlerinnen als Wissenschaftler Elternteilzeit und familienbedingte Karenz in Anspruch nehmen. Dies spiegelt die unterschiedliche Involvierung von Frauen und Männern in Pflege- und Betreuungsarbeiten in

Österreich wider. Denn die Daten zur Inanspruchnahme von Vätern in Österreich zeigen, dass Väter nur vergleichsweise selten Kinderbetreuungsgeld beziehen und Karenzzeiten in Anspruch nehmen. Der Anteil männlicher Kinderbetreuungsgeldbezieher an allen Bezieher:innen ist in den letzten Jahren sogar leicht rückläufig. Die Väterbeteiligung am Kinderbetreuungsgeld beläuft sich für Geburten im Jahr 2020 auf nur rund 15 % (im Geburtenjahr 2017 waren es noch 17 %).³ Noch deutlicher fällt der Unterschied bei den Betreuungstagen aus: Nur 4,5 % aller Anspruchstage des Kinderbetreuungsgeldes entfielen 2018 auf Männer.⁴

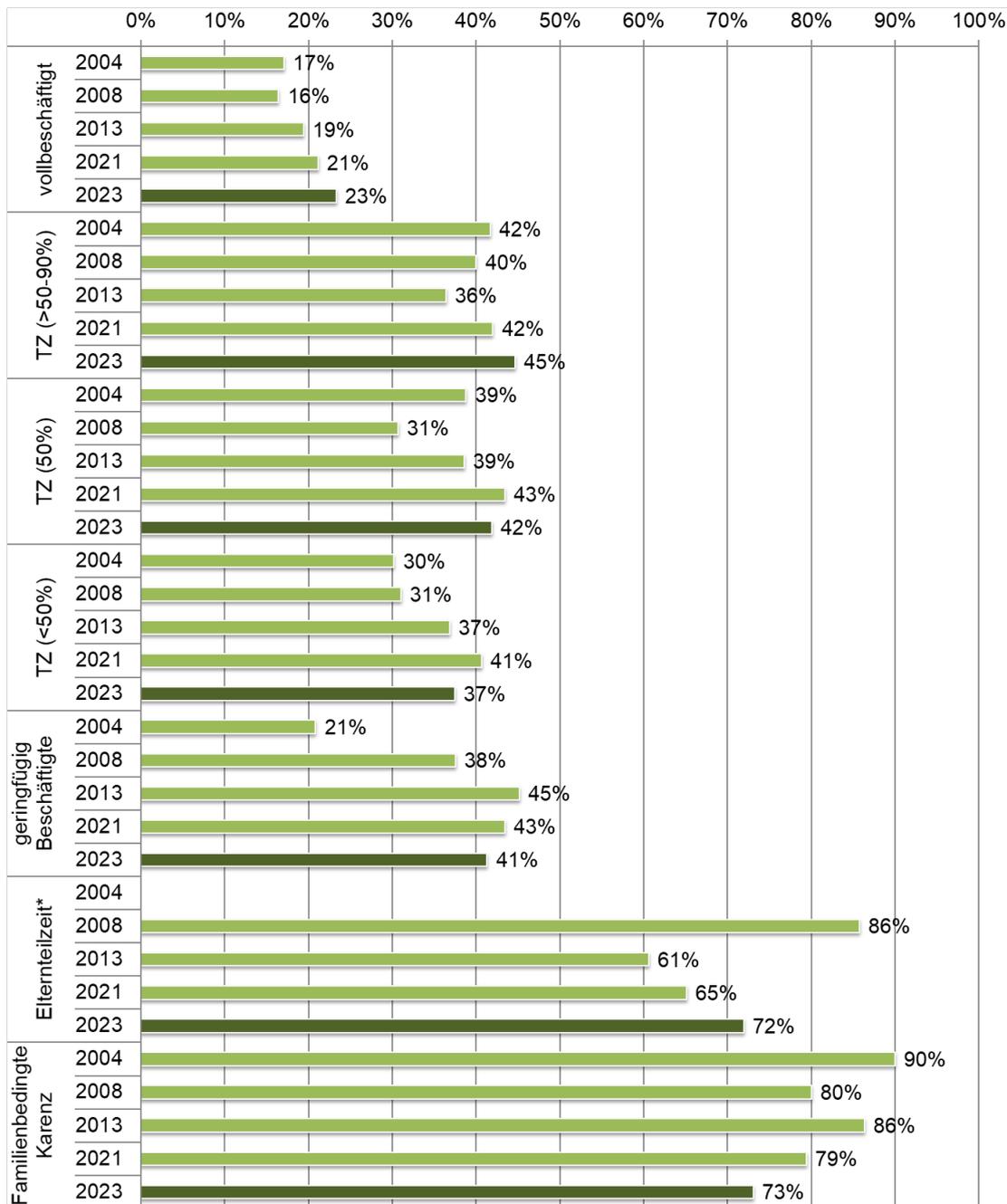
Zudem ist im Hinblick auf die weiterhin unverändert hohen Frauenanteile bei der Elternkarenz festzuhalten, dass es durch die Stichtagserhebung sehr wahrscheinlich ist, dass einige Karenzen von Vätern nicht im Monitoring erfasst werden: Väter gehen zumeist nur kurz in Karenz (vgl. Rille-Pfeifer und Kapella 2022; Schiffbänker, Holzinger 2014), so dass ihre Karenzzeiten möglicherweise durch das Raster der Stichtagserhebung fallen, da es wahrscheinlicher ist, dass Karenzen von Vätern unterjährig sind. Dies bedeutet, dass ihr Anfang und Ende meistens innerhalb eines Kalenderjahres liegen. Die unterjährigen und kurzen Karenzen von Vätern scheinen daher im Monitoring nicht auf, sofern sie den Stichtag nicht berühren. Es muss daher davon ausgegangen werden, dass der Anteil der Väternkarenzen im Monitoring tendenziell unterschätzt wird.

Zudem kann der insgesamt steigende Wissenschaftlerinnen-Anteil bei einer unveränderten geschlechtsspezifischen Aufteilung von Betreuungsarbeit auch dazu beitragen, dass die Frauenanteile bei Elternteilzeit und familienbedingter Karenz tendenziell eher wieder ansteigen.

³ Vgl. Väterbeteiligungsstatistik des Bundeskanzleramts: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie/kinderbetreuungsgeld/evaluierung-und-statistik-zum-kinderbetreuungsgeld.html> (abgerufen am 19.06.2024)

⁴ Quelle: https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home/004.684_Kinderbetreuungsgeld_2.pdf (abgerufen am 19.06.2024).

Abbildung 6: Frauenanteil unter Voll- und Teilzeitbeschäftigten Wissenschaftler:innen für 2004, 2008, 2013, 2021 und 2023 (in %)

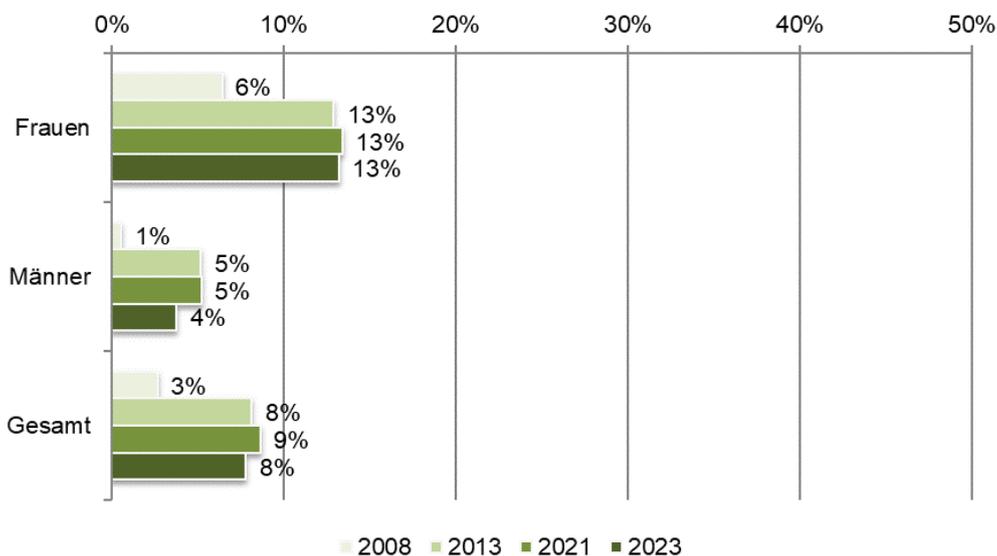


* Keine Vergleichsdaten für 2004 vorhanden.
 Quelle: Gleichstellungserhebung 2024, JOANNEUM RESEARCH

Seit 2013 liegt der Anteil der Elternteilzeit an der gesamten Teilzeitbeschäftigung nahezu konstant bei 8 bis 9 %. Der Anteil der Elternteilzeit bei Wissenschaftlern liegt seit 2013 nahezu unverändert bei rund 5 % - 2023 bei 4%. Bei den Wissenschaftlerinnen hat sich der Anteil auf rund 13 % eingependelt. Insgesamt ist allerdings der Anteil an Wissenschaftler:innen in Elternteilzeit an der Gesamtbeschäftigung als auch unter den Teilzeitbeschäftigten vergleichsweise klein. Ein wesentlicher Faktor für dieses Ergebnis ist die vergleichsweise junge

Altersstruktur der Wissenschaftler:innen in der außeruniversitären Forschung, die im folgenden Kapitel beschrieben wird.

Abbildung 7: Anteil der Elternteilzeit an der gesamten Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht für 2008, 2013, 2021 und 2023* (in %)

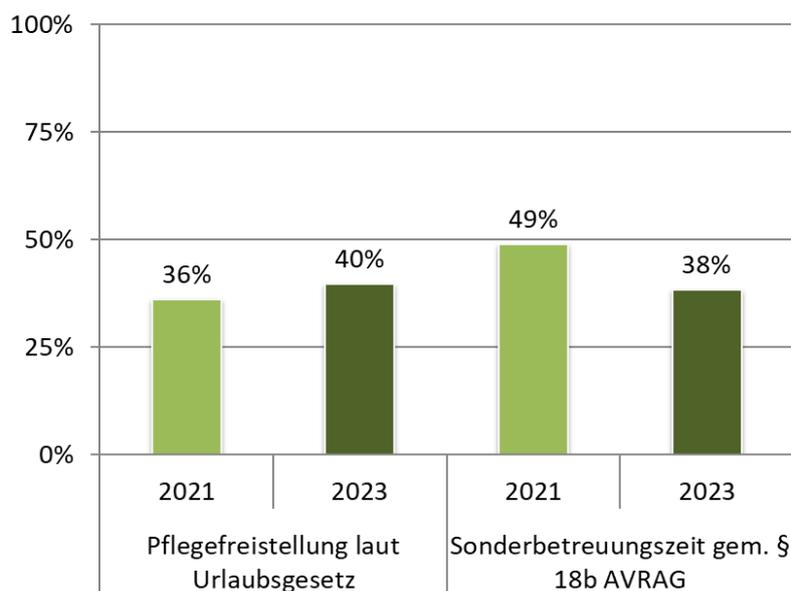


* Keine Vergleichsdaten für 2004 vorhanden.

Quelle: Gleichstellungserhebung 2024, JOANNEUM RESEARCH

Für die Gleichstellungserhebung 2022 wurde erstmals erhoben, inwiefern Wissenschaftler:innen Pflegefreistellungstage laut Urlaubsgesetz und Sonderbetreuungszeiten gem. §18b AVRAG in Anspruch nehmen. 2023 wurden 40 % der Pflegefreistellungen von Wissenschaftlerinnen beansprucht (2021: 36 %). Bei den verwendeten Sonderbetreuungszeiten von Wissenschaftler:innen in der außeruniversitären Forschung ist der Frauenanteil zwischen 2021 (49 %) und 2023 (38 %) deutlich zurückgegangen (vgl. Abbildung 8). Insgesamt hat sich die Anzahl der in Anspruch genommenen Sonderbetreuungszeiten 2023 gegenüber 2021 deutlich reduziert – allerdings bei Frauen noch stärker als bei Männern. Dies hat mit dem Abflauen der COVID-19 Pandemie und der Lockerung der Maßnahmen zur Verhinderung der Ausbreitung des Erregers im Jahr 2023 zu tun. Auch ist die Regelung zur Sonderbetreuungszeit (Phase 8) mit 8. Juli 2023 ausgelaufen, wodurch sich der Vergleichszeitraum natürlich deutlich verringert.

Abbildung 8: Frauenanteil an den 2021 und 2023 in Anspruch genommenen Pflegefreistellungstagen und Sonderbetreuungszeiten (in %)

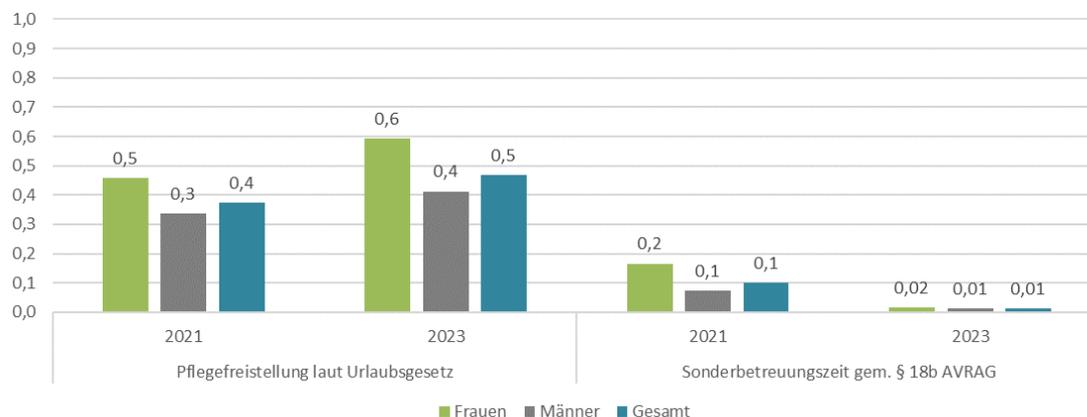


Quelle: Gleichstellungserhebung 2024, JOANNEUM RESEARCH

Dies spiegelt sich auch in der Abbildung 9 wider, die die durchschnittlich in Anspruch genommenen Pflegefreistellungstage und Sonderbetreuungszeiten (in Tagen) pro Wissenschaftler:in darstellt. Pro Wissenschaftler:in wurden im Jahr 2023 rund 0,01 Tage als Sonderbetreuungszeit konsumiert – gegenüber 0,1 Tagen im Jahr 2021.

Dagegen sind die Pflegefreistellungen von Wissenschaftler:innen im Jahr 2023 leicht angestiegen: Von 0,5 auf 0,6 Tage pro Wissenschaftlerin. Pro Wissenschaftler waren es 0,4 Tage statt 0,3 zur Pflegefreistellung und für alle Wissenschaftler:innen ist der Wert von 0,4 auf 0,5 Tage gestiegen. Insgesamt könnte der leichte Anstieg bei den Pflegefreistellungen auf den Rückgang der Sonderbetreuungszeiten und die geänderten COVID-19 Maßnahmen zurückgeführt werden. Dabei zeichnet sich ab, dass Wissenschaftlerinnen im Durchschnitt tendenziell etwas mehr Tage für Pflegefreistellung und Sonderbetreuung in Anspruch nehmen als ihre männlichen Kollegen.

Abbildung 9: Anzahl der im Durchschnitt pro Wissenschaftler:in in Anspruch genommenen Pflegefreistellungstage und Sonderbetreuungszeiten (in Tagen) für 2021 und 2023



Quelle: Gleichstellungserhebung 2024, JOANNEUM RESEARCH

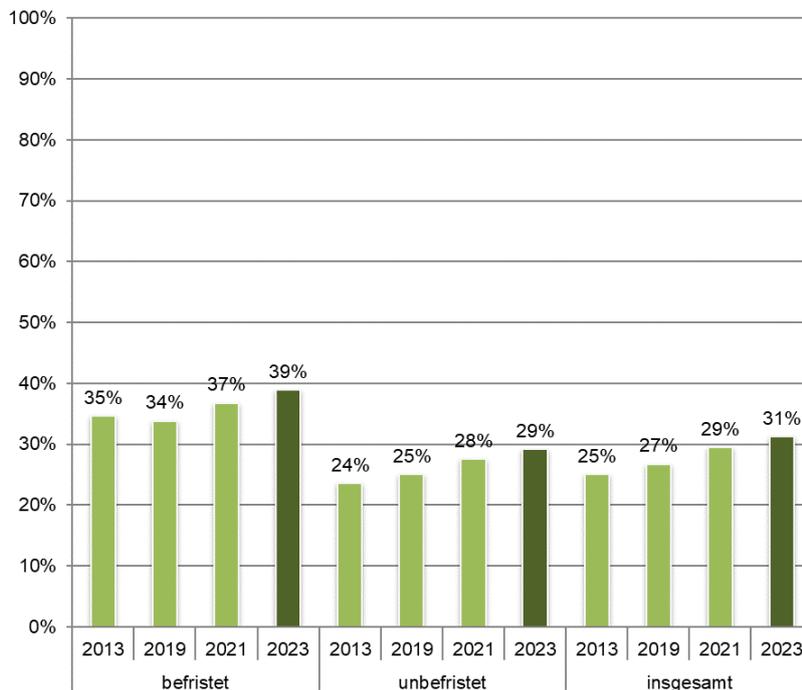
4.3 BEFRISTETE UND UNBEFRISTETE BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE

Seit 2013 werden Daten zur Befristung von Anstellungsverhältnissen in der außeruniversitären Forschung erhoben. Insgesamt sind die Frauenanteile über die Vergleichsjahre betrachtet sowohl bei befristeten als auch bei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen leicht angestiegen. Für 2023 kann ein leichter Anstieg des Frauenanteils in beiden Beschäftigungsverhältnissen festgestellt werden: Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist der Frauenanteil mit 39 % deutlich höher als der Anteil von rund 29 % bei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen (vgl. Abbildung 10).

Die Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse zwischen Frauen und Männern hat sich von 2021 auf 2023 in beiden Gruppen nur leicht verändert: Der Anteil an befristeten Verhältnissen ist um zwei Prozentpunkte gestiegen. Rund 27 % der Wissenschaftlerinnen haben 2023 eine befristete Stelle in der außeruniversitären Forschung inne (2021: 25 %); bei den Männern liegt der Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen 2023 bei 19 % und ist damit gegenüber 2021 nur unwesentlich angestiegen (2021: 18 %). Deutlich mehr männliche Wissenschaftler (81 %) als Frauen (73 %) haben ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Insgesamt ist jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis (22 %) in der außeruniversitären Forschung befristeter Natur (vgl. Abbildung 11). Von allen Anstellungen in Österreich sind 2023 knapp 8 % befristet, dies ist deutlich weniger als in der außeruniversitären Forschung.⁵ Insgesamt zeigt sich, dass die befristeten Beschäftigungsverhältnisse in Österreich vergleichsweise häufig in der außeruniversitären Forschung anzutreffen sind.

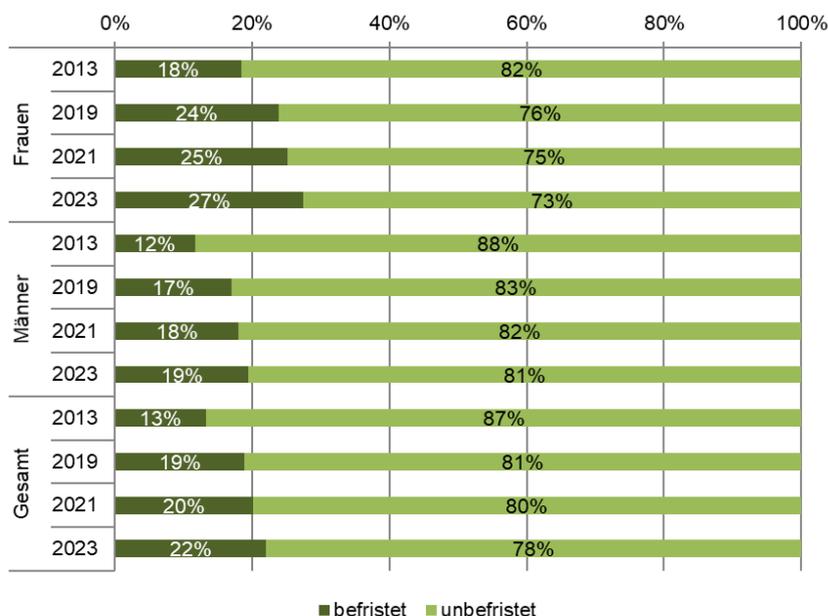
⁵ Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten, STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA; <https://statcube.at/statistik.at/ext/statcube/jsf/tableView/tableView.xhtml> (abgerufen am 25.06.2024).

Abbildung 10: Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Beschäftigten, differenziert nach Befristung des Anstellungsverhältnisses für 2013, 2019, 2021 und 2023* (in %)



* Keine Vergleichsdaten für 2004 und 2008 vorhanden.
 Quelle: Gleichstellungserhebung 2024, JOANNEUM RESEARCH

Abbildung 11: Verteilung befristeter und unbefristeter Anstellungsverhältnisse nach Geschlecht für 2013, 2019, 2021 und 2023* (in %)



* Keine Vergleichsdaten für 2004 und 2008 vorhanden.
 Quelle: Gleichstellungserhebung 2024, JOANNEUM RESEARCH

Die Monitoring-Daten zeigen, dass in einer langfristigen Perspektive die Frauenanteile bei Werkverträgen sowie unter Praktikant:innen, Diplomand:innen und Dissertant:innen

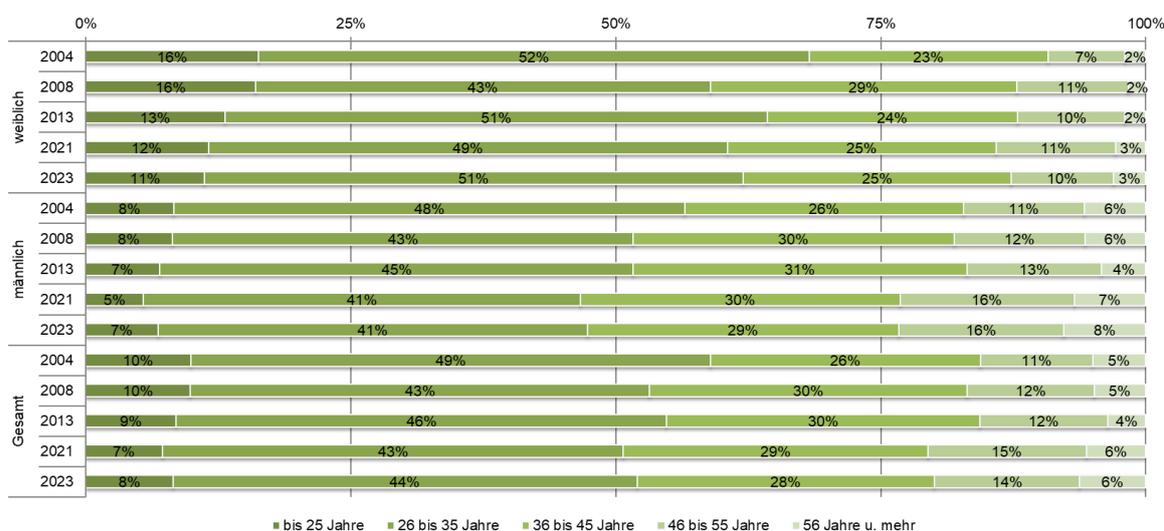
zunehmen. Bei freien Dienstverträgen ist der Frauenanteil 2023 um zehn Prozentpunkte auf 20 % gesunken. Bei den Werkverträgen hat sich der Frauenanteil weiterhin von 39 % auf 50 % erhöht. Bei Praktikant:innen, Diplomand:innen und Dissertant:innen setzt sich der Anstieg der letzten Jahre zwar nicht weiter fort, bleibt aber mit 59 % auf einem hohen Niveau. Auch hier zeigen sich keine Auswirkungen von COVID-19 auf die Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und gleichzeitig zeigt der hohe Frauenanteil bei den Diplomand:innen und Dissertant:innen, dass es auch in dieser Gruppe in Zukunft Potenzial für die Erhöhung des Frauenanteils unter den wissenschaftlichen Beschäftigten gibt.

4.4 ALTERSSTRUKTUR

Die Altersstruktur der wissenschaftlichen Beschäftigten in der außeruniversitären Forschung in Österreich hat sich 2023 nicht signifikant verändert. Etwa die Hälfte der Wissenschaftler:innen ist jünger als 35 Jahre, während nur 20 % älter als 45 Jahre sind. Die beiden größten Altersgruppen stellen die 26 bis 35 Jahre alten Wissenschaftler:innen (44 %) und die 36 bis 45-jährigen Wissenschaftler:innen (28 %) dar (vgl. Abbildung 12).

Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung sind deutlich jünger als ihre männlichen Kollegen. 62 % der Frauen in der Forschung sind unter 35 Jahren und nur 13 % sind älter als 45 Jahre. Wissenschaftler sind dagegen mit einem Anteil von 24 % bei den über 45-jährigen im Schnitt deutlich älter, denn unter 35 Jahren sind nur 48 % der Wissenschaftler. Im Vergleich zu 2021 hat sich die Gesamtverteilung der Altersgruppen kaum verändert. Zwar zeigt sich 2023 eine leichte Zunahme des Anteils der Altersgruppen unter 35 Jahren, was insbesondere auf eine Zunahme in den jüngeren Altersgruppen bei männlichen Wissenschaftlern zurückzuführen ist.

Abbildung 12: Altersstruktur der wissenschaftlichen Beschäftigten nach Geschlecht für 2004, 2008, 2013, 2021 und 2023 (in %)

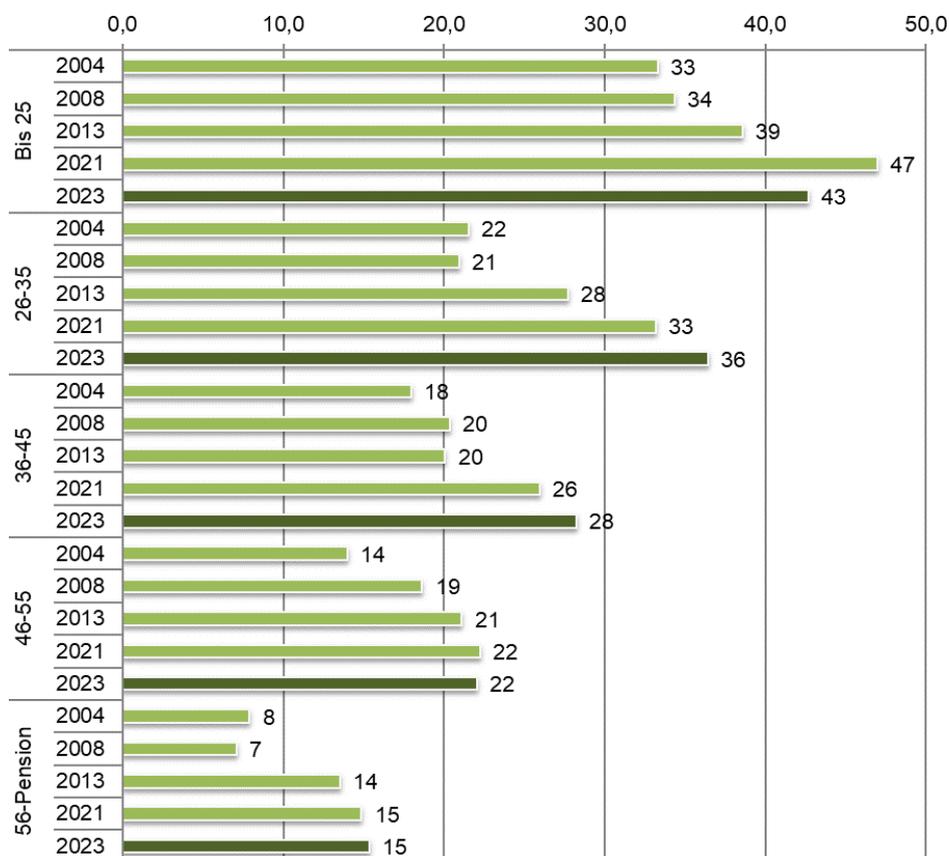


Quelle: Gleichstellungserhebung 2024, JOANNEUM RESEARCH

Abbildung 13 zeigt, wie sich der Frauenanteil in den einzelnen Altersgruppen seit 2004 verändert hat. In allen Altersgruppen über 25 Jahren nimmt der Frauenanteil zu – wenn auch nur leicht. Leicht gesunken ist dieser bei den unter 25-Jährigen von rund 47 % im Jahr 2021

auf 43 % im Jahr 2023. Die deutlichste Zunahme zeigt sich in der Altersgruppe zwischen 26 und 35 Jahren – von 33 % auf 36 %.

Abbildung 13: Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Beschäftigten nach Alter für 2004, 2008, 2013, 2021 und 2023 (in %)



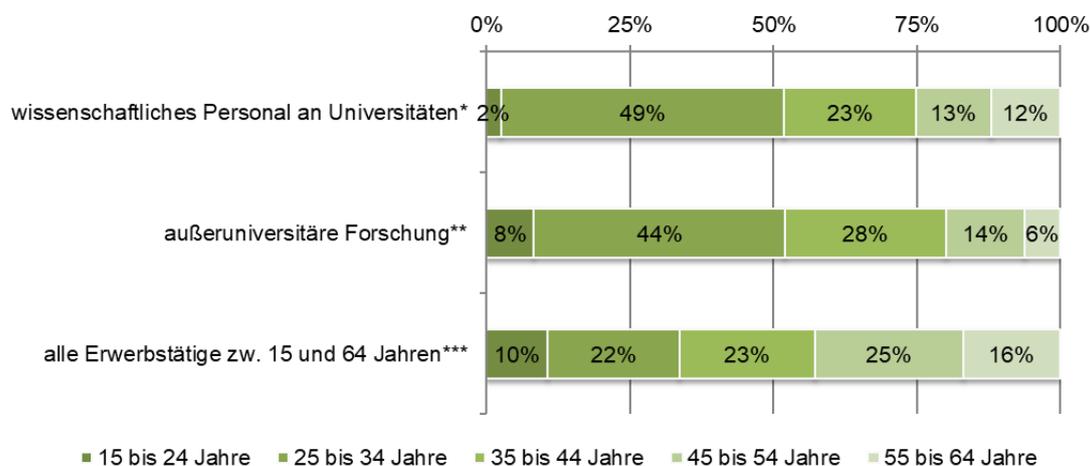
Quelle: Gleichstellungserhebung 2024 JOANNEUM RESEARCH

Vergleicht man die Altersstruktur der Wissenschaftler:innen in der außeruniversitären Forschung in Österreich mit der Altersstruktur aller erwerbstätigen Personen in Österreich, so zeigen sich deutliche Unterschiede. Insgesamt ist der Anteil der älteren Beschäftigten in der außeruniversitären Forschung (46 Jahre und älter) deutlich niedriger als bei allen erwerbstätigen Personen in Österreich. Hingegen sind Wissenschaftler:innen in den Altersgruppen 25 bis 44 Jahre in der außeruniversitären Forschung deutlich überrepräsentiert im Vergleich zu allen Erwerbstätigen in Österreich.⁶ Im Vergleich mit dem Hochschulsektor⁷ zeigen sich hingegen größere Ähnlichkeiten in der Altersstruktur: Beide Gruppen sind durch eine deutlich jüngere Altersstruktur gekennzeichnet (vgl. Abbildung 14).

⁶ Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2023, <https://statcube.at/statistik.at/ext/statcube/jsf/dataCatalogueExplorer.xhtml>

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

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



* Quelle: F&E-Erhebung 2021, Statistik Austria, eigene Berechnungen

**Quelle: Gleichstellungserhebung 2024 JOANNEUM RESEARCH

***Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2023, Statistik Austria, eigene Berechnungen

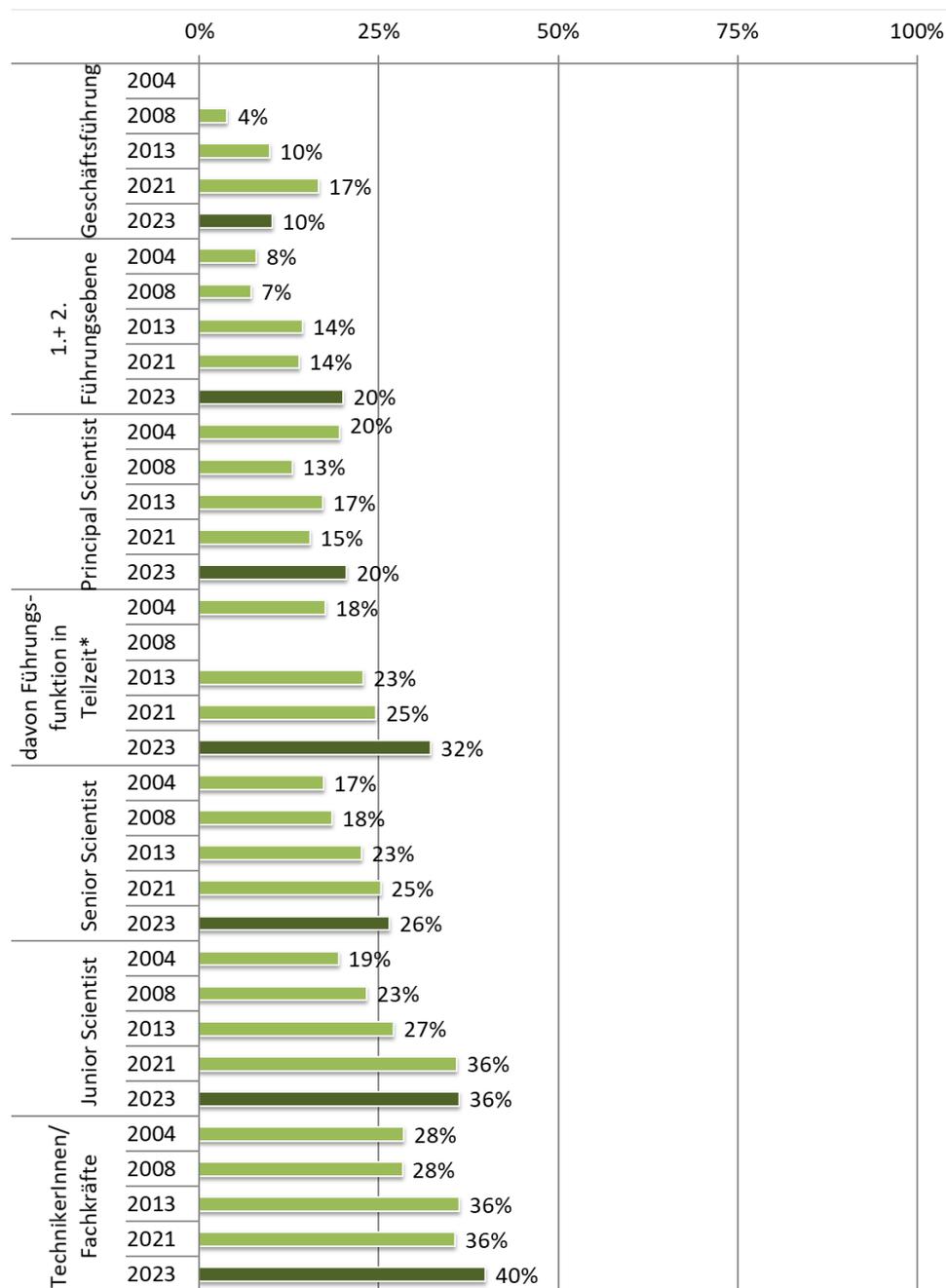
Es kann somit festgehalten werden, dass die Altersstruktur der im Bereich der außeruniversitären Forschung Tätigen sich grundlegend von der aller Erwerbstätigen gesamt unterscheidet und Ähnlichkeiten eher mit anderen Forschungssektoren wie beispielsweise dem Hochschulsektor vorliegen. Insgesamt scheint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

4.5 FUNKTIONSSTRUKTUR

Die Gleichstellungserhebung erhebt zudem den Frauenanteil in unterschiedlichen Funktionsebenen. Abbildung 15 zeigt, wie sich dieser seit 2004 entwickelt hat: Besonders auffällig ist dabei der Rückgang des Frauenanteils auf der Geschäftsführungsebene von 17 % auf 10 % zwischen 2021 und 2023. Dies kann auf die hohe Beteiligung an Forschungseinrichtungen in diesem Erhebungsjahr zurückgeführt werden und ist nicht unbedingt als ein Effekt von Gender Bias in Einstellungsverfahren zwischen 2021 und 2023 einzuschätzen, denn die neuen Einrichtungen weisen einen deutlich niedrigeren Frauenanteil bei den Geschäftsführungen auf. In der 1.+2. Führungsebene ist der Frauenanteil hingegen zwischen 2021 und 2023 von 14 % auf 20 % gestiegen wie auch bei den Principal Scientists von 15 % auf 20 %. 2023 sind mittlerweile ein Drittel der Führungskräfte in Teilzeit Frauen. Das ist eine deutliche Zunahme von sieben Prozentpunkten gegenüber 2021. Auch für die anderen Funktionsgruppen kann eine Zunahme des Frauenanteils festgestellt werden – die allerdings

jeweils unterschiedlich hoch ausgefallen ist. Sowohl bei den Senior Scientists von 25 % auf 26 % als auch bei den Techniker:innen/Fachkräften von 36 % auf 40 % ist ein leichter Anstieg zu verzeichnen. Nur bei den Junior Scientists ist der Anteil an Frauen auf dem Niveau von 2021 (36 %) stagniert. Den größten Frauenanteil gibt es aber weiterhin auf den unteren Hierarchieebenen mit 36 % bei den Junior Scientists sowie 40 % bei den Techniker:innen/Fachkräften (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Frauenanteile für wissenschaftliche Beschäftigte nach Funktion für 2004, 2008, 2013, 2021 und 2023 (in %)

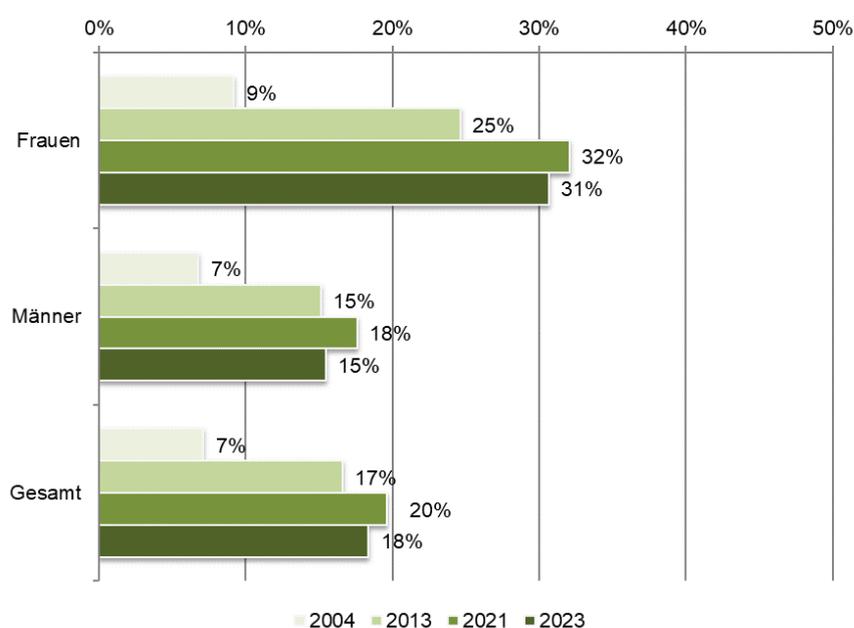


* Führungsfunktionen inklusive Principal Scientists. Der Anteil an Führungskräften in Teilzeit wurde 2008 nicht berechnet.
Quelle: Gleichstellungserhebung 2024, JOANNEUM RESEARCH

Abbildung 16 zeigt in diesem Zusammenhang, wie sich der Anteil der Frauen und Männer, die Führungsfunktionen in Teilzeit ausüben, an allen Führungsfunktionen über die Erhebungsjahre hinweg entwickelt hat.⁸ Seit 2004 hat der Anteil der Führungskräfte in Teilzeit deutlich zugenommen – von 7 % auf 18 %. Dies bedeutet, dass 2023 rund 18 % aller Führungskräfte in Teilzeit arbeiteten – gegenüber 2021 ist dieser Anteil jedoch leicht zurückgegangen. Wie die Gleichstellungserhebung 2018 gezeigt hat, liegen der Ausübung von Führungsfunktionen in Teilzeit unterschiedliche Ursachen zu Grunde. Neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden Führungsfunktionen in Teilzeit ausgeübt, um Nebenbeschäftigungen beispielsweise an Universitäten oder anderen Forschungseinrichtungen nachgehen zu können (vgl. Holzinger, Hafellner und Schön 2019).

2021 haben rund 32 % der weiblichen Führungskräfte ihre Funktion in Teilzeit ausgeübt. 2023 ist ein leichter Rückgang 31 % zu verzeichnen. Bei den männlichen Führungskräften ist der Teilzeitanteil ebenfalls von 18 % auf 15 % zurückgegangen.

Abbildung 16: Anteil der Führungsfunktionen in Teilzeit an allen Führungsfunktionen differenziert nach Geschlecht für 2004, 2013, 2021 und 2023 (in %)*



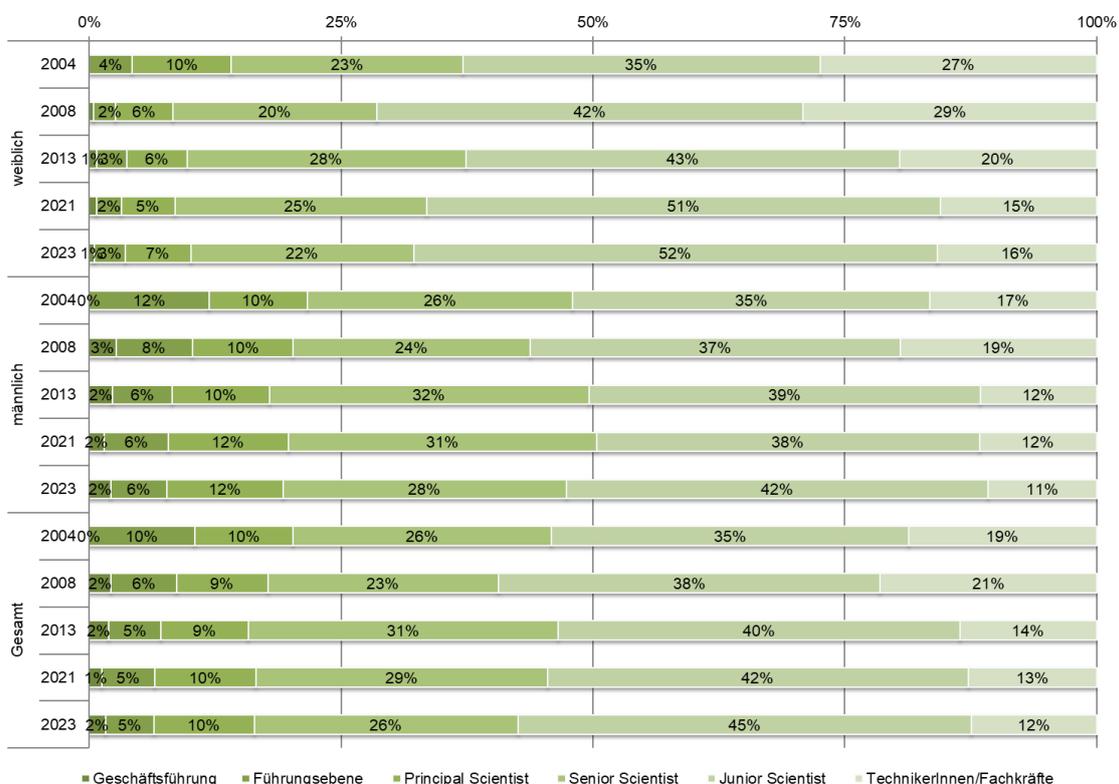
* Für 2008 liegen keine Daten zu Führungsfunktionen in Teilzeit vor.
Quelle: Gleichstellungserhebung 2024, JOANNEUM RESEARCH

Gut die Hälfte der Frauen in der außeruniversitären Forschung sind als Junior Scientists (52 %) angestellt (vgl. Abbildung 17). Der Anteil an Senior Scientists an allen Wissenschaftlerinnen liegt bei rund 22 %, was einen leichten Rückgang gegenüber 2021 bedeutet. Dagegen sind 2023 rund 11 % aller Wissenschaftlerinnen in den höheren Führungsebenen (Principal Scientists, 1+2 Führungsebene, Geschäftsführung) beschäftigt, gegenüber 8 % im Jahr 2021 (vgl. Abbildung 17). Männer sind im Vergleich zu den weiblichen Kolleginnen deutlich seltener als Junior Scientists (42 %) und Techniker:innen/Fachkräfte (11 %) angestellt. Allerdings arbeiten Männer dafür häufiger als Senior Scientists (28 %) und Principal Scientists (12 %).

⁸ Für 2008 liegen hierzu keine Daten vor.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Gleichstellungserhebung 2024 einen positiven Trend bei der Partizipation von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen auf. Während in den vergangenen Erhebungsjahren der Frauenanteil vor allem bei jungen Wissenschaftler:innen und Junior Scientists gewachsen ist, ist 2023 erstmals seit 2015/2017 auch eine deutlichere Zunahme bei den Principal Scientists und der 1.+2. Führungsebene zu verzeichnen. Auch hier kann angemerkt werden, dass sich COVID-19 anscheinend nicht negativ auf die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung ausgewirkt hat. Zu beobachten bleibt in den kommenden Erhebungen, ob sich dieser Trend auch weiterhin fortsetzen wird.

Abbildung 17: Funktionsstruktur der wissenschaftlichen Beschäftigten nach Geschlecht für 2004, 2008, 2013, 2021 und 2023 (in %)



Quelle: Gleichstellungserhebung 2024, JOANNEUM RESEARCH

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

Abbildung 18 zeigt, wie sich der GCI in der außeruniversitären Forschung seit 2004 entwickelt hat. Nachdem der GCI 2008 seinen bislang höchsten gemessenen Wert erreicht hatte, ist zwischen 2008 und 2023 eine positivere Entwicklung zu beobachten gewesen. Zuletzt lag der

GCI bei einem Wert von 2,0. 2023 liegt er bei 1,8 und hat gegenüber 2021 etwas abgenommen. Das spiegelt die positive Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen zwischen 2021 und 2023 wider, wodurch auch die gläserne Decke etwas dünner geworden ist und die Aufstiegschancen für Frauen besser geworden sind.

Abbildung 18: Glass Ceiling Index für die außeruniversitäre naturwissenschaftlich-technische Forschung in Österreich für die Jahre 2004, 2008, 2013, 2021 und 2023



Quelle: Gleichstellungserhebung 2024, JOANNEUM RESEARCH

4.6 EINKOMMENSSTRUKTUR

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

Auch in der diesjährigen Erhebung zeigt sich ein deutlicher Trend hin zu höheren Einkommensgruppen (vgl. Abbildung 19). Rund 50 % aller Brutto-Einkommen lagen zum Stichtag bei über 4.000 €. Dies entspricht einem Zuwachs von rund neun Prozentpunkten im Vergleich zu 2021. Dieser geht zu einem großen Teil auf die Entwicklung unter Wissenschaftlerinnen zurück: Im Jahr 2021 zählten lediglich 26 % der weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten zu den Einkommen über 4.000 €, im Jahr 2023 waren es immerhin 38 %. Dies entspricht einem Zuwachs von rund zwölf Prozentpunkten. Bei den männlichen wissenschaftlichen Beschäftigten waren es bereits 2021 rund 48 %, die mehr als 4.000 € brutto verdienten, 2023 waren es 56 %.

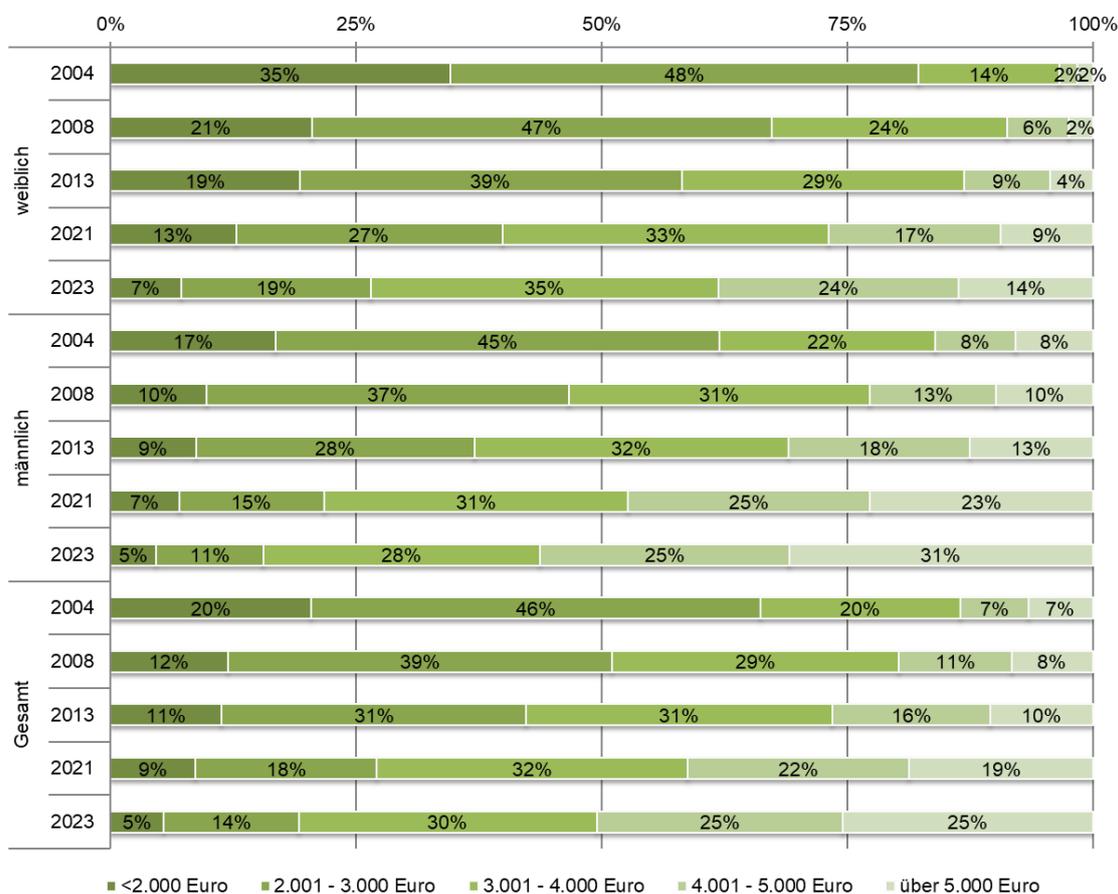
Die größte Zunahme im Vergleich zu 2021 zeigt sich insgesamt bei den Einkommen über 5.000 €, mit 25 % im Vergleich zu 19 %. Hier kann weiterhin die höchste Diskrepanz zwischen

weiblichen und männlichen Beschäftigten beobachtet werden: 14 % der Frauen und 31 % der Männer liegen in der Einkommensgruppe ab 5.000 €.

Was in der Abbildung noch nicht gezeigt wird, ist die Erweiterung der Einkommensgruppen um eine zusätzliche Gruppe mit Einkommen über 6.000 € brutto, die heuer erstmals im Monitoring abgefragt wurde. Insgesamt zählen rund 12 % der wissenschaftlichen Beschäftigten zu dieser höchsten Einkommenskategorie. Unter den weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten sind es 5 %, unter den männlichen wissenschaftlichen Beschäftigten 14 %.

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

Abbildung 19: Einkommensstruktur der wissenschaftlichen Beschäftigten nach Geschlecht für 2004, 2008, 2013, 2021 und 2023 (VZÄ in %)

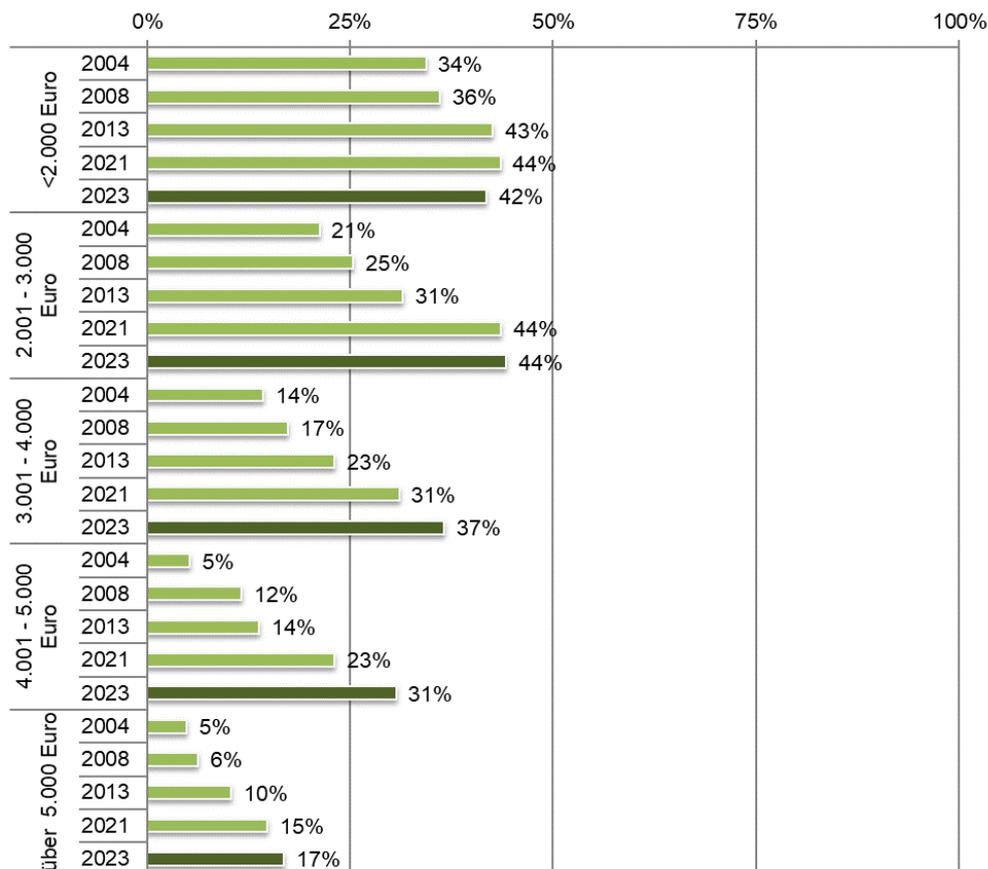


Quelle: Gleichstellungserhebung 2024, JOANNEUM RESEARCH

Auch Abbildung 20 kann verdeutlichen, dass in den letzten Jahren der Frauenanteil in den höheren Einkommensgruppen zugenommen hat. Dieser Trend setzte sich auch 2023 fort. Die größte Zunahme bei den weiblichen Angestellten konnte 2023 für die Einkommensgruppe 3.001 € bis 4.000 € mit einem Anstieg von acht Prozentpunkten von 31 % auf 37 % im Jahr 2023 verzeichnet werden. In der untersten Einkommensgruppe (unter 2.000 €) bleibt der

Frauenanteil dennoch mit 42 % weiterhin deutlich über dem Frauenanteil gesamt (31 %) und liegt auf einem ähnlichen Niveau wie 2013, zehn Jahre zuvor (43 %).

Abbildung 20: Frauenanteil für wissenschaftliche Beschäftigte nach Einkommensgruppen für 2004, 2008, 2013, 2021 und 2023 (in %)



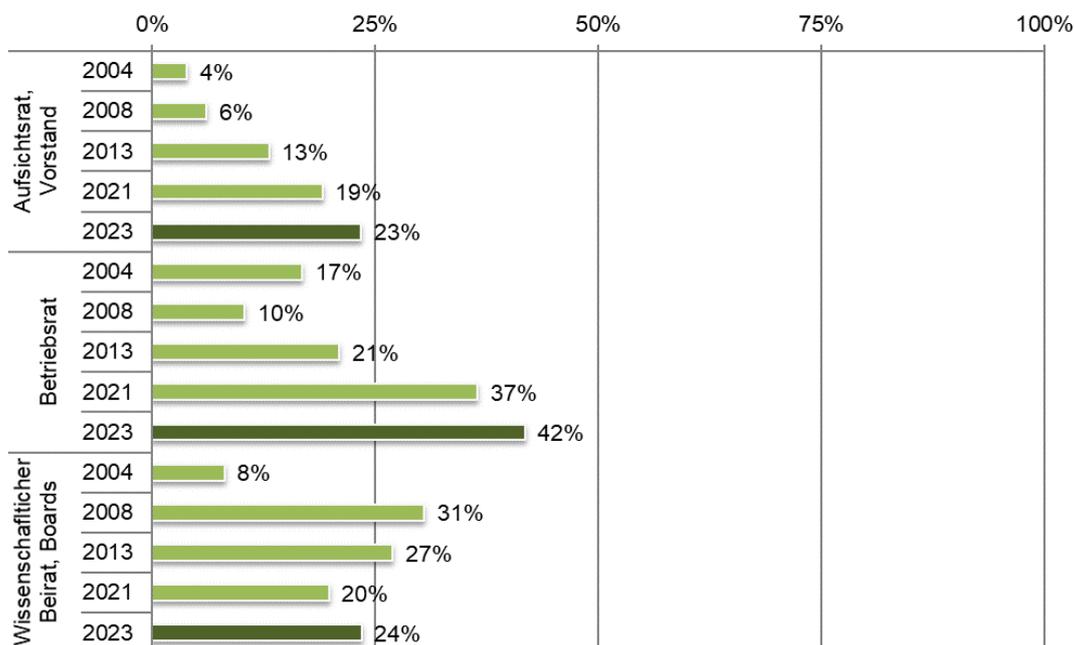
Quelle: Gleichstellungserhebung 2024, JOANNEUM RESEARCH

4.7 GREMIEN UND ORGANE

In Gremien und Organen hat sich der Frauenanteil im Vergleich zu 2021 jeweils erhöht. Ein Zuwachs kann sowohl in Aufsichtsräten und Vorständen (plus vier Prozentpunkte), in Betriebsräten (plus fünf Prozentpunkte) wie auch in wissenschaftlichen Beiräten und Boards (plus vier Prozentpunkte) beobachtet werden (vgl. Abbildung 21).

Auch im langjährigen Vergleich zeigt sich bei den Aufsichtsräten und Vorständen sowie in Betriebsräten eine positive Tendenz. Bei den wissenschaftlichen Beiräten und Boards der außeruniversitären Forschung liegt der Frauenanteil jedoch nach wie vor unter dem Niveau von 2008 (31 %) und 2013 (27 %).

Abbildung 21: Frauenanteil in Gremien in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung für 2004, 2008, 2013, 2021 und 2023 (in %)



Quelle: Gleichstellungserhebung 2024, JOANNEUM RESEARCH

4.8 PROJEKTLEITUNGEN

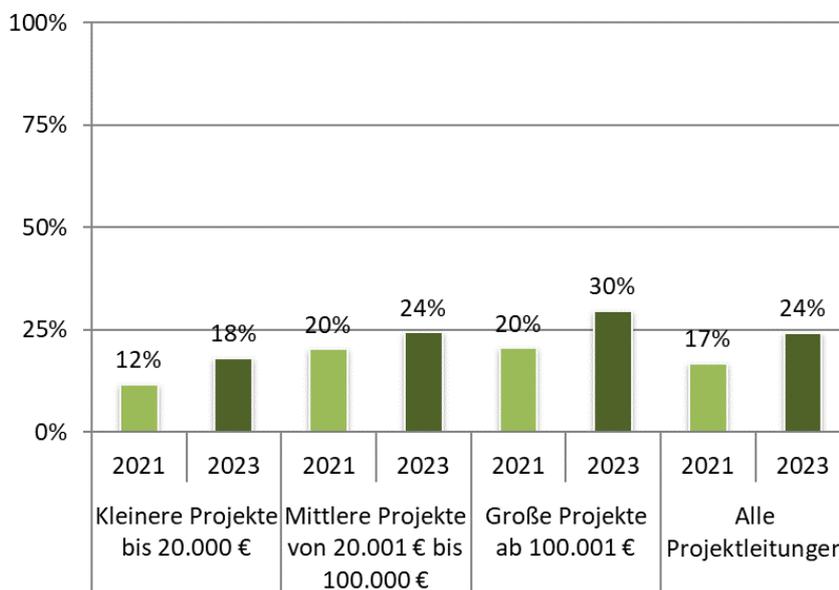
In der Erhebung aus 2022 wurde zum ersten Mal der Frauenanteil an Projektleitungen⁹ nach Projektvolumen für die außeruniversitäre Forschung in Österreich erhoben. 17 % aller Projekte wurden laut der damaligen Erhebung im Jahr 2021 von Frauen geleitet. Mit der diesjährigen Erhebung steht erstmals ein Vergleichswert zur Verfügung. Daraus zeigt sich eine positive Tendenz: 24 % aller Projektleitungen wurden im Jahr 2023 von Frauen getragen, was einer Zunahme von sieben Prozentpunkten entspricht (vgl. Abbildung 22).

Vor allem bei kleinen Projekten mit einem Projektvolumen bis 20.000 € liegt die Projektleitung nur selten bei Frauen: Im Jahr 2021 waren es lediglich 12 %, 2023 stieg der Anteil auf 18 % an. Im Gegensatz dazu haben große Projekte mit Projektvolumen über 100.000 € einen vergleichsweise hohen Frauenanteil, mit 30 % im Jahr 2023. Dieser Anteil liegt bereits sehr nahe an dem Frauenanteil unter allen wissenschaftlichen Beschäftigten von 31 %.

Insgesamt liegen die Frauenanteile bei den Projektleitungen mit 24 % nun knapp unter dem Frauenanteil bei den Senior Scientists (26 %) und wiederum knapp über dem Frauenanteil bei den Principal Scientists (20 %).

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

Abbildung 22: Frauenanteil an Projektleitungen differenziert nach Projektvolumen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich für 2021 und 2023*

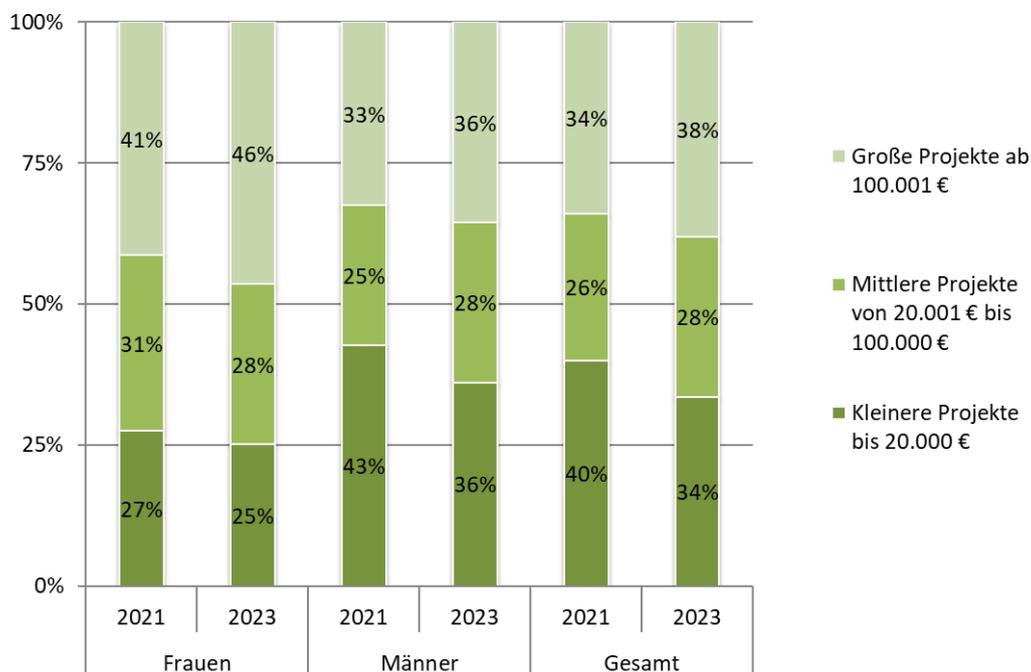


* Für andere Jahre liegen keine Daten vor.

Quelle: Gleichstellungserhebung 2024, JOANNEUM RESEARCH

Insgesamt machten im Jahr 2023 große Projekte mit 38 % den größten Anteil aller Projektleitungen aus (vgl. Abbildung 23). Hier konnte gegenüber 2021 eine Zunahme von vier Prozentpunkten verzeichnet werden. Hier wird auch noch einmal der hohe Anteil an großen Projekten unter weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten verdeutlicht: 46 % aller Projektleitungen von Frauen haben ein Projektvolumen von über 100.000 €. Bei Männern liegt der Anteil zehn Prozentpunkte darunter (36 %). Die Zunahme bei großen Projekten geht mit einer Abnahme kleinerer Projekt mit Volumina bis 20.000 € einher. Mittlere Projekte blieben hingegen sowohl bei Frauen als auch bei Männern relativ konstant.

Abbildung 23: Verteilung der Projektleitungen nach Projektvolumen bei Frauen, Männern und allen Wissenschaftler:innen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich für 2021 und 2023*



* Für andere Jahre liegen keine Daten vor.

Quelle: Gleichstellungserhebung 2024, JOANNEUM RESEARCH

4.9 PUBLIKATIONEN

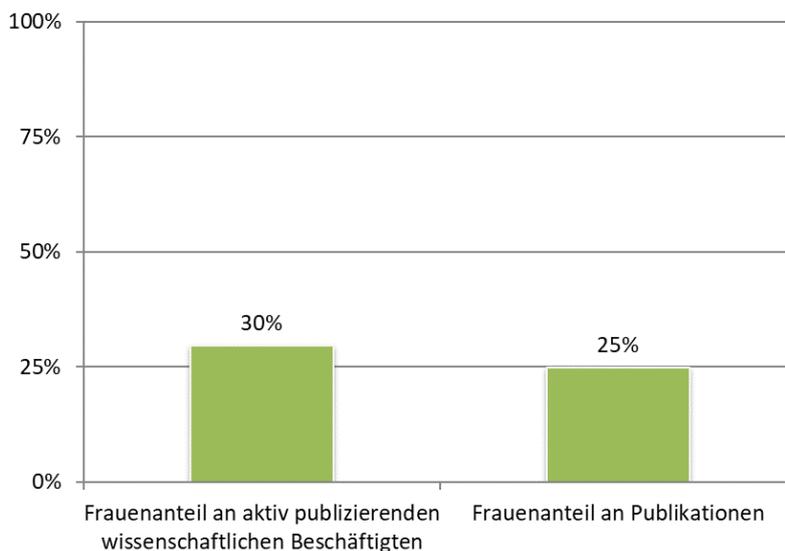
Daten zu Publikationen wurden erstmals im Jahr 2024 in die Gleichstellungserhebung mitaufgenommen. Wie bereits im Kapitel 3 beschrieben, werden dazu zwei neue Indikatoren erhoben:

- Anzahl der aktiv publizierenden wissenschaftlichen Beschäftigten in den Kalenderjahren 2022-2023 nach Geschlecht
- Anzahl der Publikationen dieser wissenschaftlichen Beschäftigten in den Kalenderjahren 2022-2023 nach Geschlecht

Dabei geht es wiederum weniger darum, die absolute Anzahl der Publikationen zu analysieren, sondern um die Beteiligung von Wissenschaftler:innen. So zeigt sich für die Kalenderjahre 2022-2023 eine Frauenquote von 30 % unter allen aktiv publizierenden Beschäftigten. Im Hinblick auf die Publikationen liegt der Frauenanteil mit 25 % leicht darunter (vgl. Abbildung 24).

Die Frauenquote von 30 % liegt nah am Frauenanteil unter allen wissenschaftlichen Beschäftigten, Frauen sind hier als entsprechend dem Frauenanteil insgesamt repräsentiert. Allerdings zeigt der Frauenanteil unter allen Publikationen, dass Frauen im Durchschnitt weniger publizieren als ihre männlichen Kollegen. In absoluten Zahlen ist der Unterschied aber nicht sehr groß: Aktiv publizierende Wissenschaftler haben laut Monitoring in den Jahren 2022-2023 vier Publikationen, bei den aktiv publizierenden Wissenschaftler:innen sind es drei.

Abbildung 24: Frauenanteil unter allen aktiv publizierenden Wissenschaftler:innen sowie bei deren Publikationen in den Kalenderjahren 2022-2023 (in %)



Quelle: Gleichstellungserhebung 2024, JOANNEUM RESEARCH

4.10 GLEICHSTELLUNGSPLÄNE

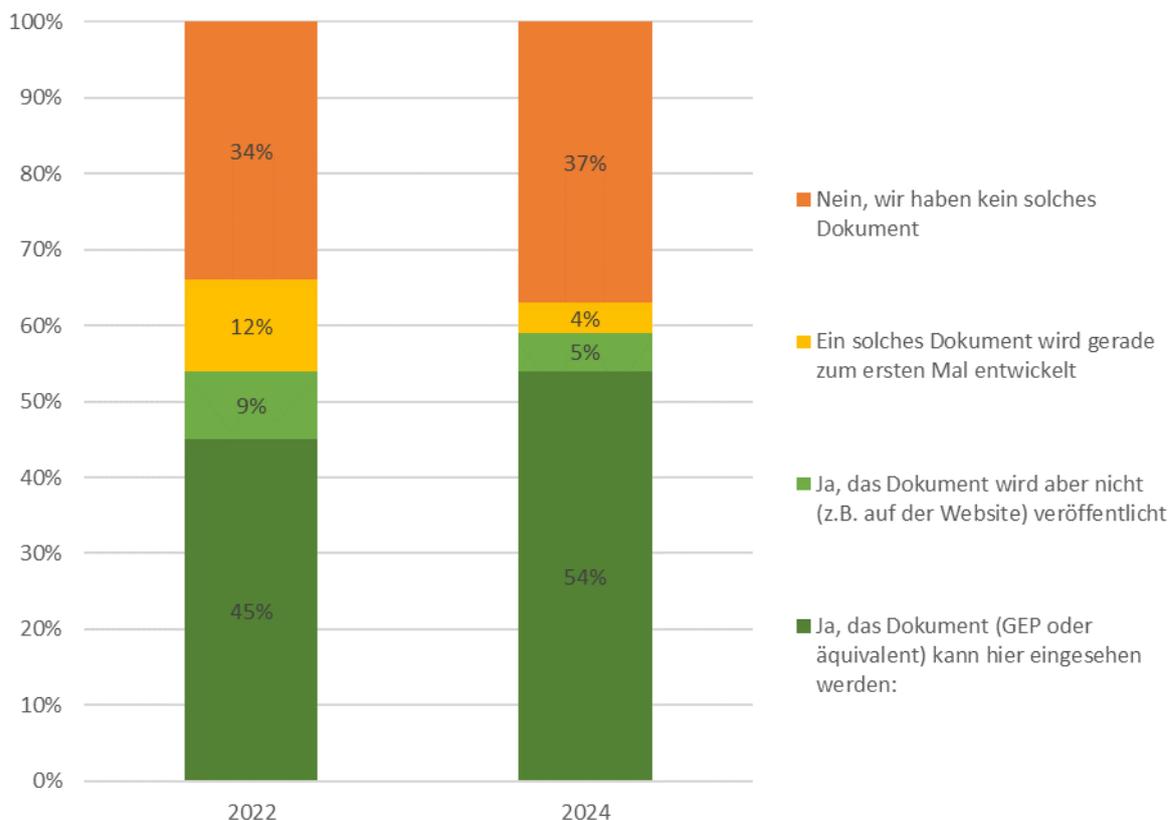
Seit 2022 müssen alle öffentlichen Einrichtungen, Hochschuleinrichtungen und Forschungsorganisationen aus den EU-Mitgliedstaaten und assoziierten Ländern, die sich für das EU-Förderprogramm Horizon Europe bewerben wollen, einen Gleichstellungsplan (GEP) nachweisen können (European Commission 2021). Daher wurden für die Gleichstellungserhebung 2022 und 2024 Daten zum Thema Gleichstellungspläne erhoben.

59 % der außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Stand: Mai 2024) haben bereits einen Gleichstellungsplan, bei rund 54 % ist der Plan öffentlich einsehbar und bei 5 % ist er kein öffentlich zugängliches Dokument. Rund 37 % der Forschungseinrichtungen haben bislang noch keinen GEP und 4 % erarbeiten diesen gerade (vgl. Abbildung 25). Der Grund für den hohen Anteil an Forschungseinrichtungen, die keinen Gleichstellungsplan haben, liegt darin begründet, dass einige Einrichtungen wie bspw. die CD Labore an Universitäten angegliedert sind und dadurch der GEP der Universität für sie gilt.

Dass die Einführung des GEP-Kriteriums in Horizon Europe einen positiven Effekt auf die Einführung von GEPs in der außeruniversitären Forschung in Österreich hatte, zeigt nicht nur der relativ hohe Anteil an Einrichtungen mit einem GEP, sondern auch die Tatsache, dass nur 34 % der Einrichtungen mit GEP einen derartigen Plan bereits vor 2021 hatten, während rund 66 % der Einrichtungen einen GEP erst ab 2021 entwickelt haben (vgl. Abbildung 26).

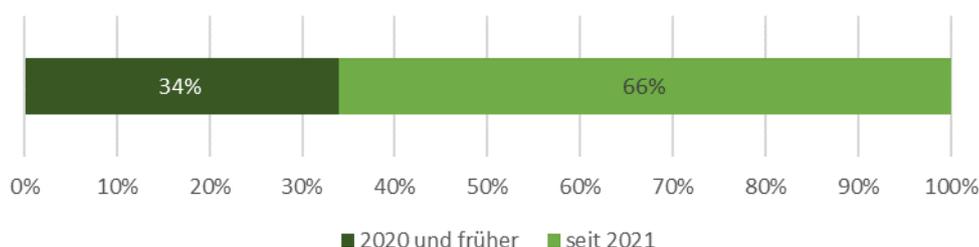
Abbildung 25: Anteil der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen mit einem Gleichstellungsplan

Stand: Juni 2022 (in %) n=74; Stand: Mai 2024 (in %) n=110



Quelle: Gleichstellungserhebung 2024, JOANNEUM RESEARCH

Abbildung 26: Seit wann haben die Forschungseinrichtungen einen Gleichstellungsplan? Stand Mai 2024 (in %) n=59



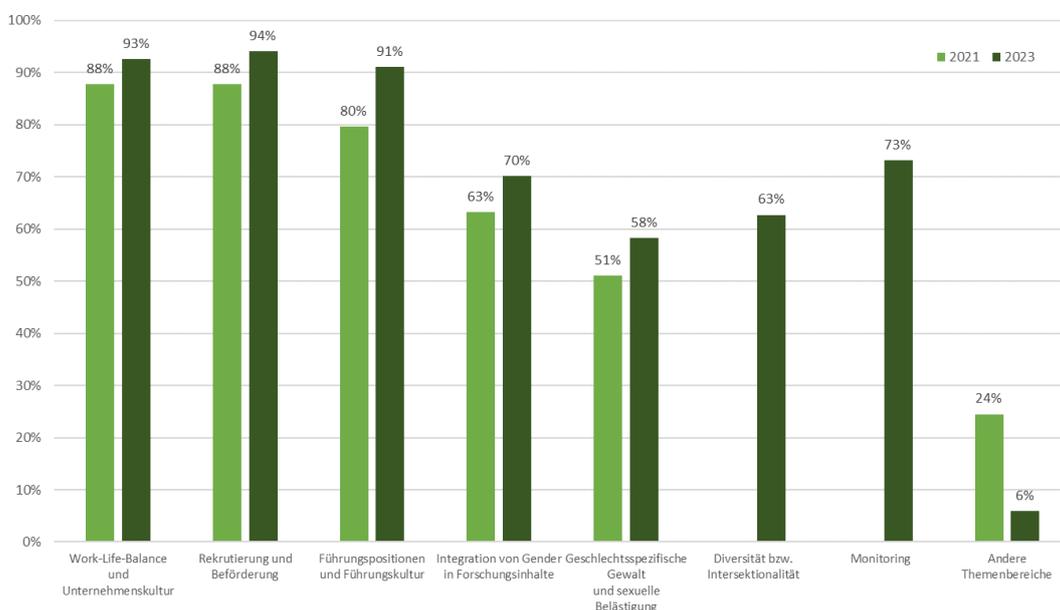
Quelle: Gleichstellungserhebung 2024, JOANNEUM RESEARCH

Die europäische Kommission empfiehlt, dass Horizon Europe konforme Gleichstellungspläne fünf Themenfelder adressieren sollten. Dazu gehören die Themen (1) Work-Life-Balance und Unternehmenskultur, (2) Rekrutierung und Beförderungen, (3) Führungspositionen und Führungskultur, (4) Integration von Gender in Forschungsinhalte und Lehre sowie (5) geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung. Zusätzlich soll die Umsetzung der Gleichstellungspläne auch durch ein Monitoring begleitet und beobachtet werden. Darüber hinaus betont die Europäische Kommission in der Policy Agenda des Europäischen

Forschungsraums, dass Gleichstellung in Zukunft als inklusive Gleichstellung gedacht und umgesetzt werden sollte. Dies bedeutet, dass die Kategorie Geschlecht nicht mehr isoliert betrachtet werden sollte, sondern in Kombination mit anderen sozialen Kategorien wie bspw. Alter, Migrationshintergrund etc. Dieser intersektionale Ansatz ermöglicht es, die Entstehung von Ungleichheiten an den Schnittstellen unterschiedlicher sozialer Kategorien zu erfassen und maßgeschneiderte Pläne und Maßnahmen zu entwickeln. Daher wurde in der Gleichstellungserhebung 2024 auch abgefragt, ob in den Gleichstellungsplänen auch ein Monitoring vorgesehen ist und Diversität bzw. Intersektionalität berücksichtigt wird.

Die fünf GEP Themenfelder werden bereits in vielen Gleichstellungsplänen der Forschungseinrichtungen berücksichtigt (vgl. Abbildung 27). Wobei die ersten drei Themenfelder deutlich häufiger in GEPs integriert wurden: 93 % der GEPs beinhalten Maßnahmen in den Bereichen „Work-Life-Balance und Unternehmenskultur“, 94 % Maßnahmen im Bereich „Rekrutierung und Beförderung“ und 91 % Maßnahmen zur Gleichstellung in „Führungspositionen und Führungskultur“. Die Themenbereiche „Integration von Gender in Forschungsinhalte und Lehre“ (70 %) sowie „Geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung“ (58 %) werden in deutlich weniger GEPs berücksichtigt. Immerhin in 63% der GEPs sind die Themen Diversität und Intersektionalität integriert und in 73% der GEPs ist auch ein Monitoring vorgesehen.

Abbildung 27: Welche Themen sind in den Gleichstellungsplänen der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen vorgesehen? Vergleich zw. Juni 2022 und Mai 2024 (in %)



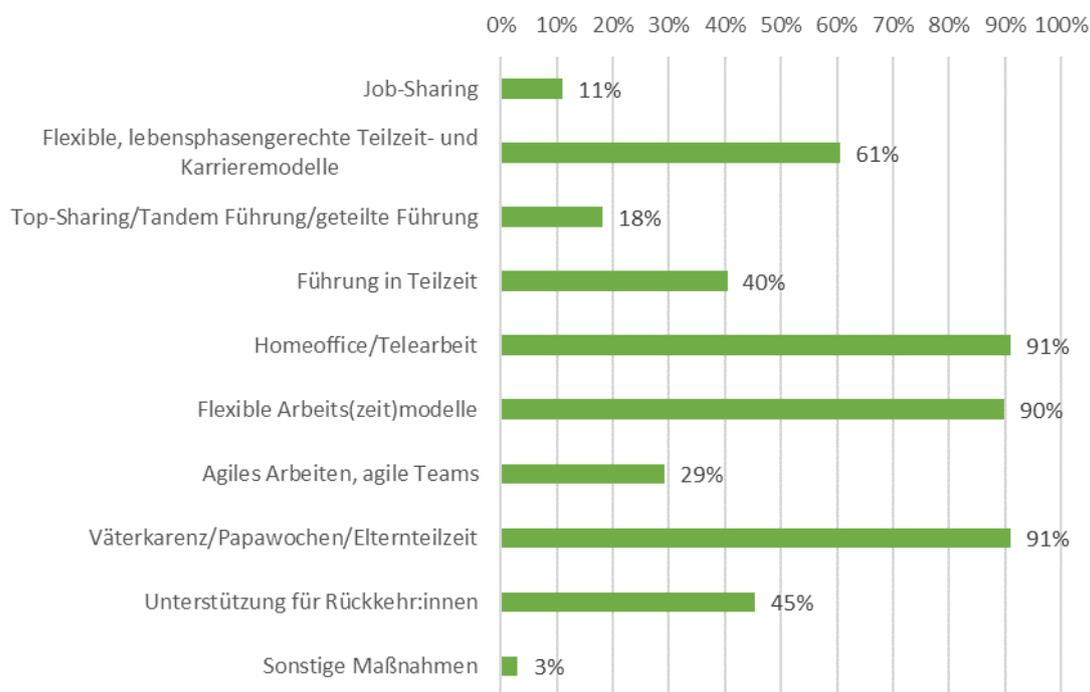
Quelle: Gleichstellungserhebung 2024, JOANNEUM RESEARCH

Für die Gleichstellungserhebung 2024 wurde die Forschungseinrichtung gefragt, welche flexiblen Arbeits- und Karrieremodelle sie – unabhängig von der Existenz eines GEPs – umsetzen, um Gleichstellung in der Forschung zu fördern. Dabei zeigt sich, dass in fast allen Einrichtungen Homeoffice und Telearbeit angeboten werden, Wissenschaftler:innen flexible Arbeits(zeit)modelle sowie Väterkarenz, Papawochen und Elternteilzeit in Anspruch nehmen

können. Lebensphasen orientierte Teilzeit- und Karrieremodelle werden in rund 60 % der Einrichtungen angeboten. Vergleichsweise geringer ist das Angebot an Führung in Teilzeit (40 %); an agilem Arbeiten (29 %); an Top-Sharing, Tandem Führung, geteilte Führung (18 %) oder Job Sharing, das nur in 11 % der Einrichtungen in Anspruch genommen werden kann (vgl. Abbildung 28).

Hier zeigt sich, dass es ein konventionelles Set an Maßnahmen gibt, das Homeoffice, flexible Arbeitszeiten als auch Väterkarenzen und Elternteilzeit umfasst, in fast allen Einrichtungen angeboten wird. Dadurch soll eine flexible Arbeitskultur für Wissenschaftler:innen ermöglicht werden, wodurch sich die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessern soll und Personen mit unterschiedlichen Lebensstilen, Verpflichtungen und Präferenzen eine Karriere in der Forschung anstreben können. Allerdings zeigt sich, dass nur ein Teil der Einrichtungen auch im Bereich der Führungsfunktionen Maßnahmen wie geteilte Führung oder Führung in Teilzeit umsetzt oder auch Job Sharing für Wissenschaftler:innen in Betracht zieht. Flexible Arbeits- und Karrieremodelle scheinen nur für bestimmte Karrierestufen als sinnvoll angesehen zu werden, während Führungsfunktionen nach wie vor sehr häufig als unvereinbar mit Teilzeit und Kinderbetreuungspflichten gelten. Dies spiegelt sich auch im nicht sehr umfassenden Angebot an Maßnahmen in diesem Bereich wider. Die Schwerpunktstudie der Gleichstellungserhebung 2024 wird sich diesem Thema in einer vertiefenden Weise annähern.

Abbildung 28: Maßnahmen zur Förderung von flexiblen Arbeits- und Karrieremodellen in außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen, Stand Mai 2024 (in %) n=99



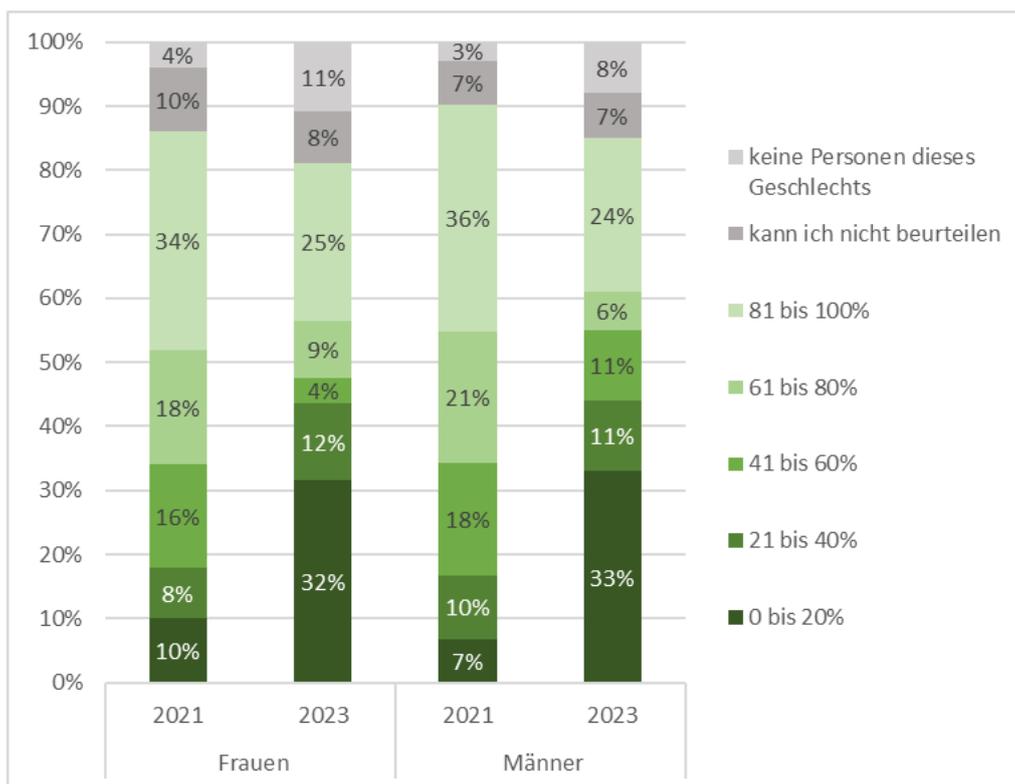
Quelle: Gleichstellungserhebung 2024, JOANNEUM RESEARCH

4.11 HOMEOFFICE

Im Vergleich zu 2021 hat der Anteil der Beschäftigten, die regelmäßig (mindestens einen Tag pro Woche) im Homeoffice gearbeitet haben im Jahr 2023 deutlich nachgelassen (vgl. Abbildung 29). Dies lässt sich primär über die Maßnahmen im Zusammenhang mit COVID-19 erklären, die 2021 noch sehr aktuell waren. Während 2021 noch mehr als ein Drittel der Einrichtungen angab, dass 81-100 % der Beschäftigten regelmäßig im Homeoffice arbeiten, so war es 2023 nur noch rund ein Viertel.

Umgekehrt sieht man, dass im Jahr 2023 rund ein Drittel der Einrichtungen angibt, dass Mitarbeiter:innen kaum bis gar nicht im Homeoffice arbeiten. Interessant ist, dass es weder im Jahr 2021 noch im Jahr 2023 auffällige Geschlechterunterschiede gibt. Insgesamt zeigen die Daten also eine Tendenz zurück in die Büros. Homeoffice wird zwar weiterhin von Wissenschaftler:innen genutzt, doch in einem geringeren Ausmaß als im Zuge der COVID-19 Pandemie.

Abbildung 29: Anteil der wissenschaftlichen Beschäftigten, die im Kalenderjahr 2021 bzw. 2023 regelmäßig (mind. ein Tag pro Woche) im Homeoffice gearbeitet haben (in %)



Quelle: Gleichstellungserhebung 2024, JOANNEUM RESEARCH

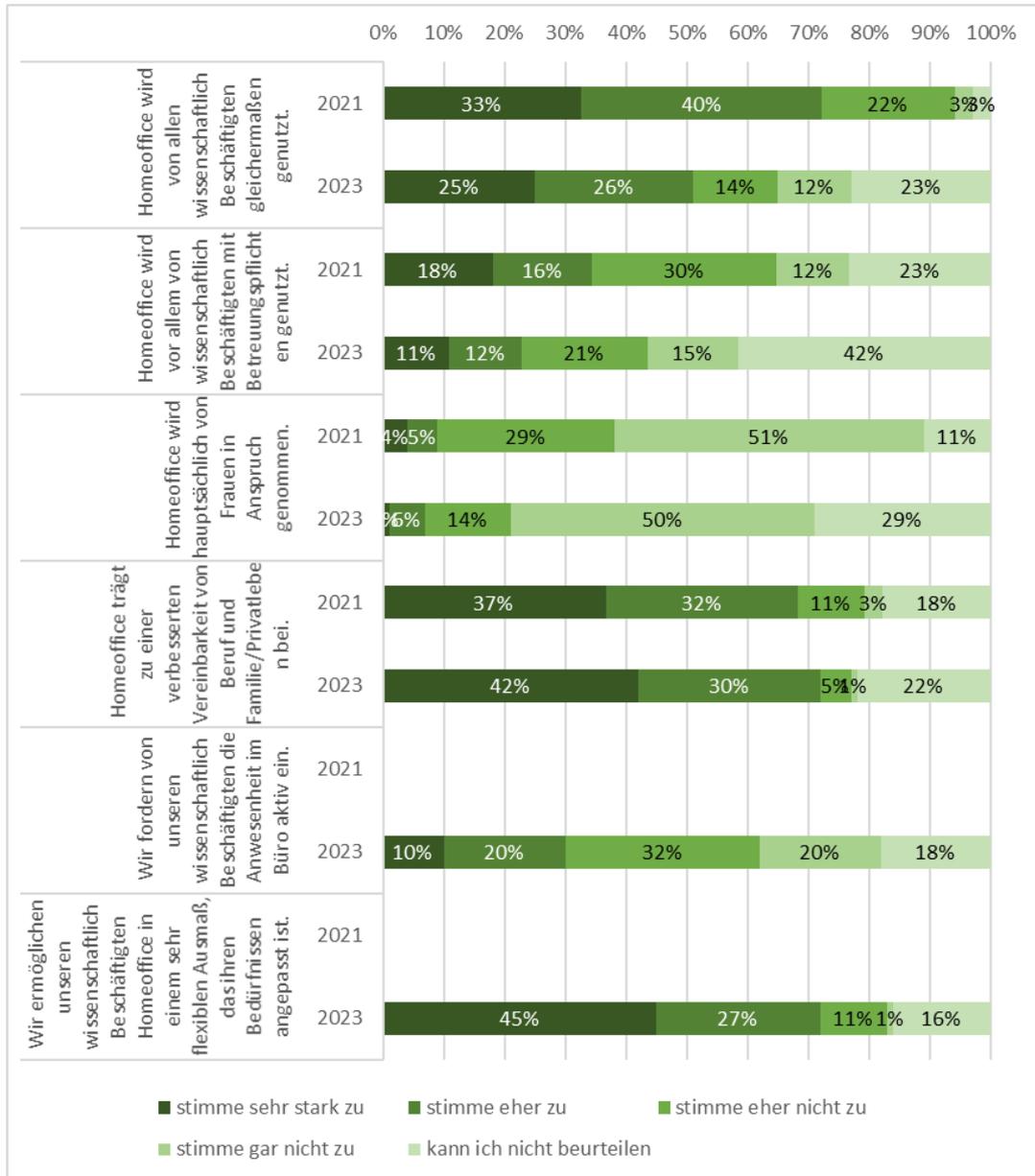
Die befragten Einrichtungen wurden außerdem gebeten, eine Reihe an Aussagen zum Homeoffice zu bewerten (vgl. Abbildung 30). Auch hier ergeben sich interessante Unterschiede im Vergleich zur letzten Erhebung (bezogen auf 2021). Die erste Aussage, dass „Homeoffice von allen wissenschaftlichen Beschäftigten gleichermaßen genutzt“ wird, erfuhr etwa 2021 deutlich mehr Zustimmung als es in der diesjährigen Erhebung der Fall war: 2021 stimmten insgesamt rund 73 % der Einrichtungen dieser Aussage zumindest eher zu. Im Jahr 2023 sind

es nur noch rund 51 %. Während also in einer Zeit, in der COVID-19 noch präsenter war, Homeoffice unter allen Beschäftigten häufig genutzt wurde, so wird es nun vermehrt von bestimmten Gruppen in Anspruch genommen.

Ob Homeoffice primär von Beschäftigten mit Betreuungspflichten genutzt wird, können viele der Einrichtungen jedoch nicht beurteilen: Im Jahr 2021 machten 23 % der befragten Einrichtungen diese Angabe, 2023 waren es sogar 42 % („kann ich nicht beurteilen“). Immerhin rund 50 % der Einrichtungen meinen jedoch, Homeoffice würde nicht primär von Frauen in Anspruch genommen. Das gilt sowohl für 2021 als auch für 2023. Auch die Einschätzung, ob Homeoffice zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben führt, hat sich zwischen 2021 und 2023 kaum verändert: 2023 stimmen der Aussage insgesamt rund 72 % zumindest eher zu, 2021 waren es 69 %.

Zwei zusätzliche Aussagen wurden in die diesjährige Befragung aufgenommen: Dabei ging es vor allem um eine Einschätzung, ob die Einrichtungen nach der COVID-19 Pandemie wieder vermehrt die Anwesenheit im Büro einfordern oder den Mitarbeiter:innen Homeoffice in sehr flexiblem Ausmaß ermöglichen. Laut rund 72 % der befragten Einrichtungen wird den Mitarbeiter:innen Homeoffice in sehr flexiblem Ausmaß ermöglicht (Summe aus „stimme sehr stark zu“ und „stimme eher zu“). Trotzdem stimmen immerhin 30 % der Einrichtungen der Aussage zumindest eher zu, dass die Anwesenheit im Büro aktiv eingefordert wird. Es kann also davon ausgegangen werden, dass die meisten Einrichtungen zumindest teilweise eine erhöhte Anwesenheit im Büro einfordern und Homeoffice nur bis zu einem gewissen Ausmaß ermöglichen, welches wiederum mehr oder weniger flexibel gestaltbar ist.

Abbildung 30: Zustimmung zu Aussagen zu Homeoffice in außeruniversitären Forschungseinrichtungen für 2021 und 2024 (in %), n=73 bzw. n=110



Quelle: Gleichstellungserhebung 2024, JOANNEUM RESEARCH

5 Zusammenfassung

Ziel der Gleichstellungserhebung ist es, Monitoring-Daten zur Beschäftigungssituation von Wissenschaftler:innen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich zu sammeln und vorhergehende Daten fortzuschreiben. So können mit Hilfe der Monitoring-Daten langfristige Entwicklungen von Gleichstellungszielen beobachtet werden. Dies umfasst auch die mittelfristigen Effekte von COVID-19 auf die Beschäftigung von Frauen und Männern in der außeruniversitären Forschung. Zudem wird die Indikatorik der Gleichstellungserhebung immer wieder aktualisiert, um aktuelle Themen und Debatten aufzugreifen und relevante Datengrundlagen zu schaffen. Für das Erhebungsjahr 2024 wurden erstmals Daten zum Publikationsverhalten von Wissenschaftler:innen in der außeruniversitären Forschung erhoben, zudem wurden die Daten zur Umsetzung von Gleichstellungsplänen und zur Inanspruchnahme von Homeoffice in außeruniversitären Forschungseinrichtungen leicht verändert fortgeführt.

Insgesamt weisen die Monitoring-Daten einen Anstieg des Anteils der Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung von 29 % im Jahr 2021 auf 31 % im Jahr 2023 aus. Was bereits für das Erhebungsjahr 2021 festgestellt werden konnte, zeigt sich nun auch in einer längerfristigen Perspektive: Nämlich, dass durch die COVID-19 Pandemie kein Rückgang bei der Partizipation von Frauen zu verzeichnen war. Vielmehr zeigt sich seit 2019 ein deutliches und kontinuierliches Wachstum beim Wissenschaftlerinnen-Anteil. Diese positive Entwicklung ist in allen beteiligten Einrichtungen zu beobachten – wenn auch in einem leicht unterschiedlichen Ausmaß. Hervorzuheben ist insbesondere die Zunahme des Frauenanteils bei den COMET-Zentren, bei AIT, JR, ACR oder auch dem SAL.

Die wichtigsten Ergebnisse können folgendermaßen zusammengefasst werden:

- Insgesamt zeigt sich auch 2023, wie schon in den Jahren davor, dass es einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil (42 %) bei Neuanstellungen gibt. Dies wirkt sich positiv auf die Partizipation von Frauen in der außeruniversitären Forschung aus.
- Zwischen 2021 und 2023 ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigung nur mehr leicht angestiegen: Rund 42 % aller Wissenschaftler:innen arbeiten 2023 in Teilzeit, bei Männern sind es rund 35 %, bei Frauen 57 %. Die leichte Zunahme der Teilzeitbeschäftigung insgesamt ist darauf zurückzuführen, dass vor allem mehr Männer in Teilzeit arbeiten, während der Frauenanteil in Teilzeit zwischen 2021 und 2023 stabil geblieben ist.
- Dies spiegelt sich auch in einer leichten Änderung in der geschlechtsspezifischen Verteilung der Vollzeitbeschäftigten wider: Trotzdem bleiben Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse in der außeruniversitären Forschung weiterhin männlich dominiert: 77 % der Vollzeitjobs entfallen auf Wissenschaftler – im Jahr 2021 waren es noch 79 % (vgl. Abbildung 6).
- Insgesamt rund 22 % aller Wissenschaftler:innen sind befristet beschäftigt. Bei Männern sind es nur 19 %, bei Frauen immerhin 27 %. In den letzten Jahren ist der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse sowohl bei Männern aber insbesondere auch bei Frauen langsam aber kontinuierlich angestiegen. Dies kann mit der eher jungen Altersstruktur von Wissenschaftlerinnen zusammenhängen, da angenommen werden kann, dass in dieser Gruppe befristete Anstellungsverhältnisse

häufiger anzutreffen sind. Die Befristungen werden dann meistens nach einer Probezeit oder nach Abschluss einer Qualifizierung entfristet. Die Befragung zu den Arbeitsbedingungen 2020 konnte zeigen, dass mit zunehmendem Alter der Respondent:innen auch der Anteil befristeter Verträge abnimmt (vgl. Holzinger, Schön und Rosenball 2020).

- Rund 40 % aller Pflegeurlaubsstage und 38 % aller Sonderbetreuungszeiten werden von Wissenschaftlerinnen konsumiert. Allerdings ist die Anzahl an Sonderbetreuungszeiten deutlich zurückgegangen, was mit dem Ende der Maßnahmen zur Eindämmung der COVID-19 Pandemie und mit dem Auslaufen der entsprechenden Regelung zusammenhängt. Auch Elternteilzeit wird zu 72 % von Frauen in Anspruch genommen. Dies zeigt, dass Wissenschaftlerinnen deutlich mehr Pflege- und Betreuungsarbeit übernehmen als ihre männlichen Kollegen. Dies haben auch die 2016 und 2020 durchgeführten Befragungen zur Arbeitssituation von Wissenschaftler:innen aufgezeigt (Holzinger, Schön und Rosenball 2020; Holzinger und Hafellner 2017).
- Wissenschaftlerinnen weisen eine weitaus jüngere Altersstruktur auf als ihre männlichen Kollegen: 62 % sind unter 35 Jahren, während es bei Männern nur 48 % sind. 2023 ist der Frauenanteil in den jüngsten Altersgruppen deutlich höher als in allen anderen Altersgruppen und unter allen Wissenschaftler:innen: In der Altersgruppe bis 25 Jahre beträgt der Frauenanteil 43 % und in jener bis 35 Jahre 36 %. In den höheren Altersgruppen stagniert der Frauenanteil auf dem Niveau von 2021. Nur 15 % der Wissenschaftler:innen über 55 Jahren sind Frauen.
- Der Glass Ceiling Index liegt 2023 bei 1,8 und ist damit gegenüber 2021 leicht rückläufig. Dies kann insbesondere auf einen steigenden Frauenanteil in den höheren Führungsebenen (1.+2. Führungsebene oder Principal Scientists) zurückgeführt werden. Bei den Geschäftsführungen ist der Frauenanteil gesunken, was aber primär auf die veränderte Zusammensetzung der Stichprobe zurückgeführt werden kann, da 2023 deutlich mehr Forschungseinrichtungen an der Gleichstellungserhebung teilgenommen haben. Ansonsten sind die Wissenschaftlerinnen-Anteile vor allem bei den Techniker:innen angestiegen, während sie bei den Junior und Senior Scientists gegenüber 2021 kaum angestiegen sind. Jedoch gilt nach wie vor, dass die Frauenanteile in den unteren Hierarchieebenen (Techniker:innen und Junior Scientists) deutlich höher sind als auf den höheren Hierarchieebenen.
- 2023 ist der Frauenanteil in den höheren Einkommensgruppen angestiegen während er in den niedrigeren Einkommensgruppen (unter 2.000 € und unter 3.000 €) gegenüber 2021 leicht rückläufig war bzw. stagnierte. Trotzdem bleiben die Einkommensunterschiede in der AUFO stark ausgeprägt: 31% der Männer aber nur 14% der Frauen verdienen mehr als 5.000 € brutto pro Monat (basierend auf äquivalenten Vollzeiteinkommen). Dieser Unterschied hängt stark mit der unterschiedlichen Alters- und Funktionsstruktur bei weiblichen und männlichen Wissenschaftler:innen zusammen und spiegeln daher weitreichendere geschlechtsspezifische Ungleichheit in der außeruniversitären Forschung wider.
- Im Vergleich zu 2021 hat sich auch der Frauenanteil in Aufsichtsräten und Vorständen, in Betriebsräten wie auch in wissenschaftlichen Beiräten und Boards ebenfalls jeweils

erhöht. Hier wurde jeweils nach allen Beschäftigten gefragt, nicht nur nach wissenschaftlichem Personal. Bei Betriebsräten liegt der Frauenanteil mit 42 % schon relativ nahe an der 50 %-Marke. In den wissenschaftlichen Beiräten und Boards ist der Frauenanteil in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen hingegen mit rund 20 % nach wie vor sehr niedrig.

- Auch der Frauenanteil bei den Projektleitungen (aller Größen) ist zwischen 2021 und 2023 angestiegen: Insgesamt wurden 2023 rund 24 % aller Projekte von Frauen geleitet (gegenüber 17 % im Jahr 2021). Bei großen Projekten ist der Anteil weiblicher Projektleitungen von 20 % auf 30 % angestiegen, während er bei mittleren und kleineren Projekten (24 % bzw. 18 %) deutlich geringer ausfällt. Frauen haben somit häufiger die Leitung von großen Projekten inne als von kleinen oder mittleren Projekten.
- Daten zu Publikationen wurden dieses Jahr erstmals erhoben. Diese zeigen, dass rund 30 % der aktiv Publizierenden weiblich sind – ein ähnlicher Frauenanteil wie in den Einrichtungen gesamt. Der Frauenanteil an allen Publikationen liegt mit 25 % etwas darunter. Männer publizierten in den Jahren 2022-2023 also durchschnittlich mehr als ihre weiblichen Kolleginnen.

Insgesamt lässt sich somit auf Basis der Monitoring-Ergebnisse 2023 festhalten, dass es gegenüber 2021 einen deutlichen Anstieg in der Partizipation von Frauen in der außeruniversitären Forschung in Österreich gab. Mit rund 31 % ist der Wissenschaftlerinnen-Anteil so hoch wie nie zuvor und liegt deutlich über dem Wissenschaftlerinnen-Anteil für den Unternehmenssektor (19 %), aber noch immer unter jenem für den Hochschulsektor (43 %).¹⁰ Insgesamt ist der Frauenanteil in der außeruniversitären Forschung genau gleich hoch wie für den gesamten F&E-Sektor im Jahr 2021 (31 %).

Trotz dieses positiven Trends beim Wissenschaftlerinnen-Anteil bestehen weiterhin einige Herausforderungen auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter. Nach wie vor sind Frauen in den jüngeren Altersgruppen deutlich überrepräsentiert. Dies zeigt einerseits, dass die Forschungseinrichtungen bemüht sind, im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses Frauen zu fördern und als Wissenschaftlerinnen einzustellen. Der hohe Frauenanteil unter den Neuanstellungen wird dabei als wesentliche Voraussetzung für eine nachhaltige Verbesserung des Frauenanteils in Zukunft gesehen. Andererseits verstärkt der Fokus auf Nachwuchswissenschaftlerinnen den Trend zu einer Segregation der Beschäftigung entlang der Dimensionen Geschlecht und Alter: Wissenschaftlerinnen sind tendenziell jünger und damit auch weniger häufiger in Führungspositionen und in höheren Einkommensgruppen anzutreffen, während der Männeranteil in den älteren Altersgruppen als auch in den Führungsfunktionen und oberen Einkommensgruppen deutlich höher ist. Doch die Ergebnisse 2023 zeigen auch Tendenzen, dass diese Segregation zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zumindest nicht weiter verstärkt wird. So konnte 2023 ein deutliches Wachstum des Frauenanteils in diversen Führungspositionen festgestellt werden: In der 1.+2. Führungsebene, bei den Principal Scientists und etwas moderater auch bei den Senior Scientists. Bei den Junior Scientists stagnierte der Frauenanteil zwischen 2021 und 2023 bei

¹⁰ Daten für 2021, siehe F&E Erhebung 2023 der Statistik Austria, <https://statcube.at/statistik.at/ext/statcube/jsf/tableView/tableView.xhtml>

36 %. Dies hat auch zu einer Verbesserung beim Glass Ceiling Index beigetragen: Die Aufstiegschancen von Frauen gegenüber Männern haben sich zwischen 2021 und 2023 verbessert. Auch bei den Einkommensgruppen konnte eine Stagnation des Frauenanteils in den niedrigen Einkommensgruppen und ein Wachstum in den hohen Einkommensgruppen festgestellt werden. Auch bei den Teilzeit beschäftigten Wissenschaftler:innen zeigt sich 2023, dass vor allem der Anteil der Männer in Teilzeitbeschäftigung wächst, während jener der Wissenschaftlerinnen konstant hoch ausfällt, aber nicht weiter zugenommen hat. Auch dies kann als eine Tendenz interpretiert werden, die womöglich dazu führt, dass geschlechtsspezifische Segregationsmuster, die bisher die außeruniversitäre Forschung geprägt haben, langsam reduziert werden. Denn bisher hat der Fokus auf die Neueinstellung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zwar zu einem (nicht immer kontinuierlich) steigenden Frauenanteil geführt, aber eben andere Segregationslinien bspw. in Bezug auf Einkommen, Alter, Hierarchie verstärkt. 2023 könnte der Anfang eines neuen Trends sein, sofern die außeruniversitären Forschungseinrichtungen ihre gleichstellungsorientierten Bemühungen und Maßnahmen weiter fortsetzen.

Auch im Hinblick auf COVID-19 kann im Jahr 2023 ähnlich wie 2021 festgestellt werden, dass sich keine negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung identifizieren lassen. Der Frauenanteil hat sich auch zwischen 2021 und 2023 weiter erhöht. Dies kann so interpretiert werden, dass Frauen nicht vermehrt die außeruniversitäre Forschung während oder in Folge der Pandemie verlassen haben. Zudem zeigt der kontinuierlich hohe Frauenanteil bei neu eingestellten Wissenschaftler:innen, dass sich auch hier keine negativen Effekte im Bereich des Recruitings durch die Pandemie abzeichnen. Ein Abklingen der Effekte von COVID-19 kann wiederum bei der Inanspruchnahme von Homeoffice und von Sonderbetreuungszeiten festgestellt werden: Gegenüber 2021 berichten Forschungseinrichtungen, dass deutlich weniger Wissenschaftler:innen Homeoffice regelmäßig in Anspruch nehmen und auch die Sonderbetreuungszeiten nur mehr sehr selten in Anspruch genommen werden. Dafür ist die durchschnittliche Anzahl der Pflegeurlaubstage gegenüber 2021 leicht angestiegen. Die Sonderbetreuungszeiten sind durch die Inanspruchnahme von Pflegeurlaubstagen jedoch nicht in einem vergleichbaren Ausmaß kompensiert worden.

Zum Schluss stellt sich somit noch die Frage, was die positiven Veränderungen ausgelöst hat, die sich auf Basis der Monitoring-Daten 2023 abzeichnen. Auf diese Frage gibt es jedoch keine definitive Antwort. Zunächst muss die Tendenz, die wir nun 2023 beobachtet haben, auch in weiteren Erhebungen bestätigt werden (die nächste Gleichstellungserhebung ist für 2026 geplant). Erst dann kann von einem Trend gesprochen werden, der dazu führen könnte, dass geschlechtsspezifische Unterschiede in der Beschäftigung nachhaltig abgebaut werden können. Es ist jedoch auch hervorzuheben, dass inzwischen eine große Anzahl an außeruniversitären Forschungseinrichtungen einen Gleichstellungsplan entwickelt hat und diesen auch umsetzt. Die meisten Pläne wurden 2021 und später entwickelt. Nur ein kleiner Teil der Einrichtungen hat angegeben, bereits vor 2021 einen derartigen oder vergleichbaren Plan umgesetzt zu haben. Trotzdem ist auffällig, dass sich eine positive Entwicklung des Wissenschaftlerinnen-Anteils seit dem Erhebungsjahr 2021 ablesen lässt und mit dem Erhebungsjahr 2023 auch eine Tendenz sichtbar wird, dass auch andere geschlechtsspezifische Segregationsmuster in der außeruniversitären Forschung sich leicht abzuschwächen beginnen. Die im Rahmen der Gleichstellungspläne am häufigsten

umgesetzten Aktivitäten und Maßnahmen beschäftigen sich mit Themen wie Work-Life-Balance, Rekrutierung und Beförderung als auch Führungspositionen und Führungskultur. Zwar kann die Gleichstellungserhebung 2024 keinen ursächlichen Zusammenhang zwischen den ermutigenden Ergebnissen für das Jahr 2023 und der Umsetzung von Gleichstellungsplänen herstellen, doch sollte diesem Zusammenhang in zukünftigen Erhebungen und Untersuchungen nachgegangen werden. Denn die Frage nach den Effekten und Wirkungsweisen von Gleichstellungsplänen als Instrument zur Förderung von Gleichstellung, Kulturwandel als auch Exzellenz in der Forschung ist nicht nur von theoretischer, wissenschaftlicher Bedeutung, sondern hat auch eine hohe praktische und forschungspolitische Relevanz.

6 Liste der Einrichtungen (Monitoring)

ACR - Austrian Cooperative Research

- V-Research GmbH Industrielle Forschung und Entwicklung
- LVA - Lebensmittelversuchsanstalt
- OFI - Österreichisches Forschungsinstitut für Chemie und Technik
- GET - Güssing Energy Technologies GmbH
- IBO - Österreichisches Institut für Baubiologie und -ökologie
- KMFA - KMU Forschung Austria
- ÖMV vg Versuchsanstalt für Getreideverarbeitung Österreichische Mühlenvereinigung
- IWI - Industriewissenschaftliches Institut
- KOV - Österreichischer Kachelofenverband
- ÖGI - Österreichisches Gießerei-Institut
- ÖIAT - Österreichisches Institut für angewandte Telekommunikation
- BTI - Bautechnisches Institut
- ZFE - Zentrum für Elektronenmikroskopie Graz
- AEE - Institut für Nachhaltige Technologien
- OeIV - Österreichisches Institut für Verpackungswesen

AIT – Austrian Institute of Technology

CDG - Christian Doppler Gesellschaft

- CD-Labor für Alterung von Polymerlaminaten bei mechanischer Beanspruchung und Umgebungseinwirkung
- CD-Labor für Nanoskalige Phasenumwandlungen
- CD-Labor für Multimodales Analytisches Imaging von Alterung und Seneszenz der Haut
- CD-Labor für Weiche Strukturen für Schwingungsisolation und Stoßdämpfung
- CD-Labor für Pulvermetallurgische Weichmagnete
- CD-Labor für Piezoelektrische Silizium-MEMS mit erhöhter Sensitivität und Responsivität
- CD-Labor für Entropieorientiertes Drug Design
- CD-Labor für Eisen- und Phosphatbiologie

- CD-Labor für Digitale Zwillinge mit integrierter KI für nachhaltigen Funkzugang
- CD-Labor für Zuverlässige Drahtlose Konnektivität für eine Gesellschaft in Bewegung
- CD-Labor für CAR-T-Zellen der nächsten Generation
- CD-Labor für Präzise Messungen in Bewegung
- CD-Labor für Applied metabolomics
- CD-Labor für Oberflächen und Grenzflächen Technologie
- CD-Labor für Virale Immuntherapie von Krebs
- CD-Labor für Fortschrittliche Polymere für Biomaterialien und den 3D Druck
- CD-Labor für Digital unterstützte Hochfrequenz-Transceiver in zukünftigen mobilen Kommunikationssystemen
- CD-Labor für Private Digitale Authentifizierung in der Physischen Welt
- CD-Labor für Fortgeschrittene Aluminium-Legierungen
- CD-Labor für Selektive Rückgewinnung von Spezialmetallen mittels innovativer Prozesskonzepte
- CD-Labor für Nachhaltige Siliciumcarbid Technologie
- CD-Labor für Molekulare Informatik in den Biowissenschaften
- CD-Labor für Nachhaltiges Produktmanagement in einer Kreislaufwirtschaft
- CD-Labor für Holzbasiertes Biokomposit der nächsten Generation
- CD-Labor für Einschlussmetallurgie in der modernen Stahlherstellung
- CD-Labor für Wissensbasierte Entwicklung fortschrittlicher Stähle
- CD-Labor für Blockchaintechnologien für das Internet der Dinge
- CD-Labor für Maschinelles Lernen zur Präzisionsbildung
- CD-Labor für Sensorik basierend auf strukturierter Materie
- CD-Labor für Personalisierte Immuntherapie
- CD-Labor für Innovative Pichia pastoris Wirts- und Vektorsysteme
- CD-Labor für Reststoffbasierte Geopolymer Baustoffe in der CO2-neutralen Kreislaufwirtschaft
- CD-Labor für MR-Bildgebende Biomarker
- CD-Labor für Verbesserung von Sicherheit und Qualität in Produktionssystemen
- CD-Labor für Verbessertes Bremsverhalten von Schienenfahrzeugen
- CD-Labor für Innovative Darmgesundheitskonzepte bei Nutztieren
- CD-Labor für Multi-Scale-Prozessmodellierung von Halbleiter-Bauelementen und - Sensoren

- CD-Labor für Messsysteme für raue Betriebsbedingungen
- CD-Labor für Grenzflächen-Ausscheidungs-Engineering
- CD-Labor für Künstliche Intelligenz in der Netzhaut
- CD-Labor für Oberflächentechnik von hochbeanspruchten Präzisionskomponenten
- CD-Labor für Dynamik von Meta-Ökosystemen in regulierten Flusslandschaften
- CD-Labor für Raumbezogene und EO-basierte humanitäre Technologien
- CD-Labor für Mastering Variability in Software-intensive Cyber-physical Production Systems
- CD-Labor für Weiterentwicklung des State-of-the-Art von Recommender-Systemen in mehreren Domänen
- CD-Labor für Mehrskalmodellierung mehrphasiger Prozesse
- CD-Labor für Mid-IR Spektroskopie und Halbleiter Optik
- CD-Labor für Chemo-Mechanische Analyse von bituminösen Stoffen
- CD-Labor für Intelligente Prozessregelung für hochwertige Stahlprodukte
- CD-Labor für Nichtflüchtige magnetisch-resistive Speicher und Logik
- CD-Labor für Optische Quantencomputer
- CD-Labor für Cellulose Hightech-Materialien
- CD-Labor für Wissensbasierte Produktion von Gentherapievektoren
- CD-Labor für Microinvasive Herzchirurgie
- CD-Labor für Innovative Immuntherapeutika
- CD-Labor für Festkörperbatterien
- CD-Labor für Magnetdesign durch physikalisch fundiertes maschinelles Lernen
- JR-Zentrum für Zeitreihenbasierte Fehlervorhersage und -vermeidung
- JR-Zentrum für Datengetriebene Geschäftsmodellinnovation
- JR-Zentrum für Multimedia Analyse in der Mobilität
- JR-Zentrum für Verwertungsstrategien für Textilien
- JR-Zentrum für Sicherheitsanalyse von IoT-Geräten
- JR-Zentrum für Blockchain-Technologien und -Sicherheitsmanagement
- JR-Zentrum für Intelligente und Sichere Industrieautomatisierung
- JR-Zentrum für Vernetzte Systembewertung einer nachhaltigen Energieversorgung
- JR-Zentrum für Produktion von Pulveraktivkohle aus kommunalen Reststoffen
- JR-Zentrum für Prädiktive Analytik und Datengetriebene Intelligenz in Wertschöpfungsnetzwerken

COMET - Zentren (K1- und K2-Zentren)

- CBmed GmbH
- ABC Research GmbH
- Materials Center Leoben Forschung GmbH
- VRVis Zentrum für Virtual Reality und Visualisierung Forschungs-GmbH
- CEST Kompetenzzentrum für elektrochemische Oberflächentechnologie GmbH
- K1-Met GmbH
- Kompetenzzentrum - Das Virtuelle Fahrzeug Forschungsgesellschaft mbH
- Polymer Competence Center Leoben GmbH
- HyCentA Research GmbH
- Research Center Pharmaceutical Engineering GmbH
- VASCage GmbH
- ACMIT GmbH
- BEST – Bioenergy and Sustainable Technologies GmbH
- CDP GmbH
- Secure Business Austria Verein zur Förderung der IT-Sicherheit in Österreich
- Kompetenzzentrum Holz GmbH
- Linz Center of Mechatronics GmbH
- Know-Center GmbH Research Center for Data-Driven Business & Big Data Analytics
- AC²T research GmbH
- ACIB GmbH
- FFOQSI GmbH
- LEC GmbH
- Pro2Future GmbH
- Software Competence Center Hagenberg GmbH
- Competence Center CHASE GmbH

CSH – Complexity Science Hub**JR – JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH****SR – Salzburg Research**

SAL - Silicon Austria Labs

7 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung des Frauenanteils in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung zw. 2004 und 2023* (in %)	7
Abbildung 2: Entwicklung des Frauenanteils nach Forschungseinrichtungen für die Jahre 2004, 2008, 2013, 2021 und 2023 (in %)	9
Abbildung 3: Frauenanteil bei in den Jahren 2013, 2019, 2021 und 2023* neu eingestellten wissenschaftlichen Beschäftigten (in %)	10
Abbildung 4: Verteilung unterschiedlicher Beschäftigungsformen bei neuen Beschäftigungsverhältnissen in den Jahren 2013, 2019, 2021 und 2023* nach Geschlecht (in %)	11
Abbildung 5: Verteilung auf verschiedene Beschäftigungsgrade beim wissenschaftlichen Personal nach Geschlecht für 2004, 2008, 2013, 2021 und 2023 (in %)	12
Abbildung 6: Frauenanteil unter Voll- und Teilzeitbeschäftigten Wissenschaftler:innen für 2004, 2008, 2013, 2021 und 2023 (in %)	14
Abbildung 7: Anteil der Elternteilzeit an der gesamten Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht für 2008, 2013, 2021 und 2023* (in %)	15
Abbildung 8: Frauenanteil an den 2021 und 2023 in Anspruch genommenen Pflegefreistellungstagen und Sonderbetreuungszeiten (in %)	16
Abbildung 9: Anzahl der im Durchschnitt pro Wissenschaftler:in in Anspruch genommenen Pflegefreistellungstage und Sonderbetreuungszeiten (in Tagen) für 2021 und 2023	17
Abbildung 10: Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Beschäftigten, differenziert nach Befristung des Anstellungsverhältnisses für 2013, 2019, 2021 und 2023* (in %)	18
Abbildung 11: Verteilung befristeter und unbefristeter Anstellungsverhältnisse nach Geschlecht für 2013, 2019, 2021 und 2023* (in %)	18
Abbildung 12: Altersstruktur der wissenschaftlichen Beschäftigten nach Geschlecht für 2004, 2008, 2013, 2021 und 2023 (in %)	19
Abbildung 13: Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Beschäftigten nach Alter für 2004, 2008, 2013, 2021 und 2023 (in %)	20
Abbildung 14: Altersstruktur des wissenschaftlichen Personals in der außeruniversitären Forschung und an Universitäten sowie aller Erwerbstätigen in Österreich zwischen 15 und 64 Jahren (in %)	21
Abbildung 15: Frauenanteile für wissenschaftliche Beschäftigte nach Funktion für 2004, 2008, 2013, 2021 und 2023 (in %)	22
Abbildung 16: Anteil der Führungsfunktionen in Teilzeit an allen Führungsfunktionen differenziert nach Geschlecht für 2004, 2013, 2021 und 2023 (in %)*	23
Abbildung 17: Funktionsstruktur der wissenschaftlichen Beschäftigten nach Geschlecht für 2004, 2008, 2013, 2021 und 2023 (in %)	24
Abbildung 18: Glass Ceiling Index für die außeruniversitäre naturwissenschaftlich-technische Forschung in Österreich für die Jahre 2004, 2008, 2013, 2021 und 2023	25
Abbildung 19: Einkommensstruktur der wissenschaftlichen Beschäftigten nach Geschlecht für 2004, 2008, 2013, 2021 und 2023 (VZÄ in %)	26
Abbildung 20: Frauenanteil für wissenschaftliche Beschäftigte nach Einkommensgruppen für 2004, 2008, 2013, 2021 und 2023 (in %)	27
Abbildung 21: Frauenanteil in Gremien in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung für 2004, 2008, 2013, 2021 und 2023 (in %)	28

Abbildung 22: Frauenanteil an Projektleitungen differenziert nach Projektvolumen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich für 2021 und 2023*	29
Abbildung 23: Verteilung der Projektleitungen nach Projektvolumen bei Frauen, Männern und allen Wissenschaftler:innen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich für 2021 und 2023*	30
Abbildung 24: Frauenanteil unter allen aktiv publizierenden Wissenschaftler:innen sowie bei deren Publikationen in den Kalenderjahren 2022-2023 (in %).....	31
Abbildung 25: Anteil der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen mit einem Gleichstellungsplan	32
Abbildung 26: Seit wann haben die Forschungseinrichtungen einen Gleichstellungsplan? Stand Mai 2024 (in %) n=59	32
Abbildung 27: Welche Themen sind in den Gleichstellungsplänen der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen vorgesehen? Vergleich zw. Juni 2022 und Mai 2024 (in %).....	33
Abbildung 28: Maßnahmen zur Förderung von flexiblen Arbeits- und Karrieremodellen in außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungs-einrichtungen, Stand Mai 2024 (in %) n=99	34
Abbildung 29: Anteil der wissenschaftlichen Beschäftigten, die im Kalenderjahr 2021 bzw. 2023 regelmäßig (mind. ein Tag pro Woche) im Homeoffice gearbeitet haben (in %)	35
Abbildung 30: Zustimmung zu Aussagen zu Homeoffice in außeruniversitären Forschungseinrichtungen für 2021 und 2024 (in %), n=73 bzw. n=110	37

8 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Anzahl der angeschriebenen Einrichtungen und effektiver Rücklauf nach Einrichtungen bzw. Gruppen von Einrichtungen im Jahr 2024 (absolute Zahlen)	6
--	---

9 Literaturverzeichnis

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2021),

Universitätsbericht 2020. Wien. <https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:ee959e59-9fdb-40c1-8bb8-c56900af98de/untitled.pdf>.

Carreri, Anna; Naldini, Manuela; Tuselli, Alessia (2024), Inequalities in Academic Work during COVID-19. The Intersection of Gender, Class, and Individuals' Life-Course Stage. In Social Sciences 13 (3), p. 162. DOI: 10.3390/socsci13030162.

European Commission (2021), Horizon Europe guidance on gender equality plans. Luxembourg. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>.

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

Gewin, Virginia (2021), Pandemic burnout is rampant in academia. In njobs 591, pp. 489–491. DOI: 10.1038/d41586-021-00663-2.

Górska, Anna Maria; Kulicka, Karolina; Staniszewska, Zuzanna; Dobija, Dorota (2021), Deepening inequalities. What did COVID-19 reveal about the gendered nature of academic work? In *Gender, Work & Organization* 32 (1), p. 22. DOI: 10.1111/gwao.12696.

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

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

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

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

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

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

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

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

POLICIES Research Report Series

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

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

© 2024, JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH – Alle Rechte vorbehalten.

JOANNEUM RESEARCH
Forschungsgesellschaft mbH

POLICIES
Institut für Wirtschafts- und Innovationsforschung
Leonhardstrasse 59
8010 Graz

Tel: +43 316 1488
Fax +43 316 1480

policies@joanneum.at
www.joanneum.at/policies

JOANNEUM RESEARCH
Forschungsgesellschaft mbH

POLICIES
Institut für Wirtschafts- und Innovationsforschung
Haus der Forschung
Sensengasse 1

Tel: +43 1 581 7520
Fax +43 1 581 75 20-28 20

policies@joanneum.at
www.joanneum.at/policies

JOANNEUM RESEARCH
Forschungsgesellschaft mbH

POLICIES
Institut für Wirtschafts- und Innovationsforschung
Lakeside Science & Technology Park
Lakeside B08a, EG
A-9020 Klagenfurt am Wörthersee

Tel.: +43 316 876-7553
Fax: +43 316 8769-7553

policies@joanneum.at
www.joanneum.at/policies