

# Gender Booklet

**Außeruniversitäre Forschung**

**2005**



**FORSCHUNG AUSTRIA**

Zukunft verbindet.



**Dritter Monitoringbericht zur Chancengleichheit  
von Frauen und Männern in außeruniversitären  
naturwissenschaftlich-technischen Forschungs-  
einrichtungen für das Jahr 2005**



# Inhalt

Vorwort Präsident der Forschung Austria Erich Gornik	5
Vorwort Projektteam	6
<b>Ergebnisse - Überblick</b>	<b>7</b>
Gesamtergebnisse	8
Die untersuchten Forschungseinrichtungen	16
Die Ergebnisse in Tabellen	17
<b>Ergebnisse - Detail</b>	<b>19</b>
Austrian Cooperative Research	20
Austrian Research Centers Gruppe	22
Christian Doppler Forschungsgesellschaft	24
JOANNEUM RESEARCH	26
K_ind/K_net-Kompetenzzentren	28
Kplus-Kompetenzzentren	30
Salzburg Research	32
Upper Austrian Research	34
<b>Wie viel Frauen in der Forschung verdienen - Ergebnisse der Kienbaum-Vergütungsanalyse</b>	<b>37</b>
Kontakte	46
Impressum	47



## Am Ball bleiben

Wozu brauchen Forschungseinrichtungen überhaupt Chancengleichheit? Vor zwei Jahren stand diese Frage am Beginn meines Vorworts im ersten Gender Booklet. Es ist ein Verdienst der MitarbeiterInnen und EntscheidungsträgerInnen in den Einrichtungen, der Politik, und nicht zuletzt des Gender Booklet, dass Chancengleichheit in der außeruniversitären Forschung technisch-naturwissenschaftlicher Richtung als Notwendigkeit nicht mehr infrage gestellt wird. Im Gegenteil: Das Bewusstsein dafür, dass gleiche Chancen von Frauen und Männern einen Vorteil für die Innovationskraft der Forschungszentren und der mit ihnen verbundenen Unternehmen darstellt, ist spürbar gestiegen.

Mit dem Bewusstsein hat sich auch das Sein gewandelt: Der Anteil an Frauen steigt kontinuierlich, zahlreiche Organisationsabläufe wurden dem Gender Mainstreaming unterzogen und kommen den Bedürfnissen der Geschlechter besser entgegen. Euphorie jedoch wäre noch verfrüht: Der Wert des nunmehr dritten Gender Booklet, gemeinsames Projekt von FEMtech-fFORTE und der Forschung Austria, liegt nicht nur im Aufzeigen der positiven Entwicklungen, sondern auch in der Identifikation und Analyse bestehender Defizite. Ein für die Entwicklung der Chancengleichheit relevanter Mangel ist die unbefriedigende Vergütungssituation von Frauen in den untersuchten Einrichtungen. Alle bisher in großer Zahl gesetzten Maßnahmen werden letztlich zu kurz greifen, wenn Chancengleichheit nicht auch eine faire Vergütung der geleisteten Arbeit unabhängig vom Geschlecht umfasst. Schwerpunkt des diesjährigen Gender Booklet, werden die Einrichtungen bei diesem Thema auch in der Zukunft am Ball bleiben müssen.

Als Präsident der Forschung Austria begrüße ich das große Engagement der zahlreichen Institutionen der außeruniversitären Forschung. Sie haben in wenigen Jahren viel dazu geleistet, Gender Mainstreaming als Prozess voranzutreiben und Chancengleichheit wie auch das Konzept der Diversität zu einem lebendigen Teil ihrer Unternehmenskulturen werden zu lassen. In bin daher zuversichtlich, dass die ausgelöste Dynamik in der Zukunft weiter an Schwung gewinnt.



A handwritten signature in black ink, which appears to be 'E. Gornik', written in a cursive style.

**Univ.-Prof. Dr. Erich Gornik**  
Präsident der Forschung Austria

### Erreichtes aufzeigen, Defizite sichtbar machen

21,4 nach 20,3 Prozent im Vorjahr: Der Anteil an Frauen beim wissenschaftlichen Personal ist 2005 abermals gestiegen. Fast noch wichtiger für erfolgreiches Gender Mainstreaming ist aber ein spürbar geschärftes Bewusstsein für die Bedeutung gleicher Chancen zwischen Frauen und Männern in den Forschungseinrichtungen.

Zum dritten Mal legt das Gender Booklet Daten zur Situation von Frauen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung vor. Wie 2004 nahm es die Situation von Frauen in 86 Einrichtungen unter die Lupe. Der Rücklauf an Fragebögen betrug 90 Prozent.

Das Gender Booklet reiht sich ein in die Liste vergleichbarer Untersuchungen, wie den She-Figures, die von der Europäischen Kommission auf EU-Ebene erstellt werden. Es sieht sich als Ergänzung solcher Studien durch detaillierte Ergebnisse für die Ebene Österreichs. Der Vorteil des Gender Booklet aber liegt vor allem in seiner Aktualität: Durch die jährliche Erhebung zeichnet es die Ist-Situation annähernd zeitgleich auf und ermöglicht damit rasches Handeln in der Praxis.

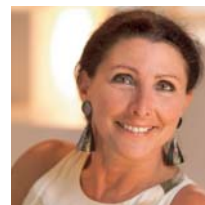
Die für 2005 gewonnenen Ergebnisse geben Anlass zu Hoffnung und Vorsicht gleichermaßen. Auf der Habenseite des Gender Mainstreaming steht ein Wandel des Meinungsklimas in den außeruniversitären Institutionen. Chancengleichheit ist in den Köpfen der meisten EntscheidungsträgerInnen verankert. Und dem frischen Denken ist ein breites Spektrum an Maßnahmen für gleiche Chancen gefolgt: Die Integration in die Organisationsabläufe der Personalabteilungen, die MitarbeiterInnen gendergerecht rekrutieren, oder in die Kommunikationsabteilungen, die im Auftritt nach außen und innen sensibel beispielsweise durch gendergerechten Sprachgebrauch agieren. Selbst in die Forschungsarbeit hat Gender Mainstreaming Ein-

gang gefunden, etwa in der Ausgestaltung von EU-Projekten auf Basis des Gender Awareness Questionnaire, wie ihn die Europäische Kommission vorschreibt. FEMtech, das Programm des bmvit zur Förderung von Frauen in Forschung und Technik, unterstützt die Zentren mit Projekten, Netzwerken und finanziellen Mitteln.

Auf der Sollseite steht aber nach wie vor die Herausforderung, zentrale Barrieren der Chancengleichheit zu überwinden. Dazu gehört die Vergütung von Arbeit ebenso wie ihre geschlechterneutrale Ausgestaltung. FEMtech als Herausgeber des Gender Booklet gemeinsam mit der Forschung Austria hat daher Kienbaum Management Consultants mit einer Vergütungsanalyse als Schwerpunkt des aktuellen Monitoringberichts beauftragt. Detaillierte Daten zur Einkommenssituation der MitarbeiterInnen der außeruniversitären Forschung sollten die Erkenntnisse der Gender-Booklet-Untersuchung ergänzen. Das Ergebnis reiht sich in das Bild, das aus anderen Branchen bekannt ist: Frauen verdienen auch in der Forschung zum Teil deutlich weniger als Männer in gleichen Positionen. Bis zu 14 Prozent Unterschied beträgt die Einkommensschere. Die Änderung des Mind-Settings erscheint bei der Vergütung von Arbeit daher nötiger als anderswo.

Das Gender Booklet erhöht die Transparenz der gesetzten Maßnahmen zum Gender Mainstreaming, prüft ihre Effektivität und macht verbliebene Lücken sichtbar. Durch seine jährliche Auflage schärft es mit jedem Jahr den Blick für die Entwicklung von Chancengleichheit und macht Tendenzen erkennbar. Damit leistet es einen wichtigen Beitrag, gleichen Chancen für Frauen und Männer in der außeruniversitären Forschung zum Durchbruch zu verhelfen. Die Lektüre des diesjährigen Gender Booklet soll erneut Anregung und Ermutigung dazu sein.

Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen  
das Projektteam




**Iris Klein** (ARC)

**Gertraud Oberzaucher** (bmvit)

**Wolfgang Renner** (ARC)

**Ingrid Schacherl** (JOANNEUM RESEARCH)

A woman with dark hair, wearing a white lab coat, is looking intently at a piece of scientific equipment. The equipment is a complex assembly of metal and plastic parts, including a large cylindrical component and a blue cable. The background is a bright, slightly blurred laboratory setting. The top of the image has a large orange graphic element.

# Ergebnisse – Überblick

JOANNEUM RESEARCH  
Dr.<sup>in</sup> Ingrid Schacherl

## **Das Bewusstsein ist geschärft, für eine nachhaltige Verankerung müssen weitere Schritte folgen**

Erfreuliche Entwicklungen halten die Ergebnisse der Gender-Booklet-Befragung für 2005 bereit: Der Frauenanteil stieg stärker als der Personalzuwachs und hält unter den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen nach 20,3 Prozent 2004 im vergangenen Jahr bei 21,4 Prozent. Auch der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Nachwuchs ist gestiegen. Weitere Ergebnisse: Das Modell der Vollzeit dominiert auch bei Frauen, in administrativen Tätigkeiten kam es zu einem Zuwachs des Anteils an Männern. Problembereiche sind weiterhin die Einkommen und die Vertretung von Frauen in Entscheidungsfunktionen: Über drei Viertel der Frauen verdienen unter 3.000 Euro brutto im Monat, und je größer der Verantwortungs- und Entscheidungsbereich, desto weniger Frauen. Entscheidungsgremien agieren mit marginaler Beteiligung von Frauen, die in Vorständen und Aufsichtsräten nur zu 4,2 Prozent vertreten sind.

Zuversicht geben die qualitativen Ergebnisse. Zahlreiche Gender-Aktivitäten in den Einrichtungen sind auf die Initiative des Programms FEMtech-fORTE zurückzuführen. Seine verschiedenen Förderungsmöglichkeiten nehmen die Forschungseinrichtungen auf unterschiedlichen Ebenen zahlreich in Anspruch. Gender-Mainstreaming-Aktivitäten werden einerseits Top-down von den „Dachorganisationen“ bzw. der Unternehmensleitung angeregt, andererseits gibt es Bottom-up-Initiativen von engagierten MitarbeiterInnen, die hier innovativ tätig werden. Vor allem in großen Forschungseinrichtungen ergeben sich organisatorische Innovationen aus dem Zusammenspiel von Bottom-up und Top-down.

Networking ist eine der Schwerpunktaktivitäten auf verschiedenen Ebenen: Innerhalb der Einrichtungen durch Frauennetzwerke, extern wurde mit FEMtech ein übergreifendes Netzwerk geschaffen, das von den meisten Einrichtungen genutzt wird. Zusätzlich bestehen regionale Networks.

Der Sprachgebrauch wird geschlechtergerecht. Dieser allgemeine Trend ist bei Stellenausschreibungen in zahlreichen Einrichtungen feststellbar. Teilweise werden Forscherinnen explizit aufgefordert, sich zu bewerben, qualifizierte Frauen werden gezielt gesucht.

Der geschlechtergerechte Sprachgebrauch setzt sich auch in der Außendarstellung einzelner Einrichtungen zunehmend durch: Über die gendergerechte Sprache wachen entweder Genderbeauftragte oder spezielle Organisationseinheiten wie die Personalabteilung, die PR-Stelle oder das Qualitätsmanagement.

Einige Einrichtungen wenden das Rekrutierungsinstrument der positiven Diskriminierung an: Bei gleicher Qualifikation stellen sie Frauen für wissenschaftliche Tätigkeiten ein. Dennoch ist noch immer ein durchgängiger Trend festzustellen: Frauen bewerben sich seltener als Männer. Obwohl der Anteil von Frauen unter dem Nachwuchs steigt, lag der Prozentsatz von Frauen unter Junior Scientists mit 22,5 Prozent 2005 daher nur knapp über dem Gesamtanteil von Frauen in wissenschaftlichen Positionen.

Die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in der Konzeption von Forschungsvorhaben hat sich vor allem in Einrichtungen durchgesetzt, die auf europäischer Ebene agieren. Sie stehen damit im Einklang mit den Forderungen der Europäischen Kommission nach Gender Mainstreaming bei Forschungsaufträgen. Andere Möglichkeiten, Gender-Aspekte zu berücksichtigen, bieten beispielsweise Umfragen: Hier wird auf die Ausgewogenheit unter den Befragten geachtet. Weiteres Betätigungsfeld: die Ausgestaltung des Technikzugangs beispielsweise zu EDV-Systemen.

Die (längerfristigen) Effekte der Gender-Aktivitäten lassen sich mit einem Beobachtungszeitraum von zwei Jahren noch nicht eindeutig feststellen. Erste Einschätzungen zur Wirkung von Gender Mainstreaming heben vor allem die Sensibilisierung auf den Leitungsebenen und die erfolgte Bewusstseinsbildung bei den MitarbeiterInnen hervor. Alle Maßnahmen, die zu diesen Ergebnissen geführt haben – spezielle Weiterbildungsangebote und Führungskräftebildungen –, werden in der Zukunft um- oder fortgesetzt. Eine institutionelle Absicherung in Form einer Koordinationsstelle für Genderthemen ist nur in einer Einrichtung geplant.

Zusammenfassend lässt sich feststellen: Der erste Schritt in Richtung Gender Mainstreaming ist getan. Es gilt nun, Maßnahmen fortzuführen, zu evaluieren und mit dem Ziel nachhaltiger Wirkung in den Forschungseinrichtungen zu implementieren.

## Über die Erhebung 2005

An der Erhebung für das Gender Booklet 2005 haben 86 Einrichtungen teilgenommen. Der etwas geringere Rücklauf im Vergleich zum Vorjahr ist durch die niedrigere Beteiligung der Christian Doppler Labors in diesem Jahr bedingt: Von 35 Labors haben 26 an der Erhebung für 2005 mitgewirkt, damit verringerte sich die Gesamtzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten in der Gruppe der CD-Labors. Gleich geblieben ist die Anzahl der WissenschaftlerInnen bei Salzburg Research. In allen anderen Einrichtungen hat sich die Anzahl der ForscherInnen erhöht. Unter dem Dach der Austrian Cooperative Research sind zwei neue Institute dazugekommen.

Die Erhebung bestand in diesem Jahr aus zwei Phasen. In Schritt eins wurden wie im vergangenen Jahr die geschlechts-

differenzierten Daten der wissenschaftlichen Beschäftigten anhand der fünf Kategorien Beschäftigungsart, Altersgruppen, Einkommensgruppen, Organe und Gremien sowie Funktionen erfasst.

In einem zweiten Schritt wurde eine qualitative Befragung bei den übergeordneten Organisationseinheiten der Forschungszentren durchgeführt, die Auskunft über Gender-Aktivitäten gibt. Die Ergebnisse fließen sowohl in die Darstellung der Gesamtergebnisse als auch in die Einzeldarstellungen ein. Um einen Vergleich mit dem Jahr 2004 zu ermöglichen, zeigen die Diagramme die prozentuelle Verteilung der Geschlechterverhältnisse im Vergleich zum Vorjahr. Weiters wird der Frauenanteil entlang der untersuchten Kategorien und Indikatoren für das Jahr 2005 in Kopffzahlen dargestellt.

**Tabelle 1:**  
Geschlechterverhältnisse in den Forschungseinrichtungen 2004 und 2005

<b>2004</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen %</b>	<b>Männer %</b>
Austrian Cooperative Research	344	99	245	28,8	71,2
Austrian Research Centers Gruppe	707	110	597	15,6	84,4
Christian Doppler Forschungsgesellschaft	306	87	219	28,4	71,6
JOANNEUM RESEARCH	294	59	235	20,1	79,9
K_ind / K_net-Kompetenzzentren	372	53	319	14,2	85,8
Kplus-Kompetenzzentren	663	143	520	21,6	78,4
Salzburg Research	44	8	36	18,2	81,8
Upper Austrian Research	45	5	40	11,1	88,9
<b>Summe</b>	<b>2.775</b>	<b>564</b>	<b>2.211</b>	<b>20,3</b>	<b>79,7</b>

<b>2005</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen %</b>	<b>Männer %</b>
Austrian Cooperative Research	427	136	291	31,9	68,1
Austrian Research Centers Gruppe	793	138	655	17,4	82,6
Christian Doppler Forschungsgesellschaft	241	66	175	27,4	72,6
JOANNEUM RESEARCH	289	65	224	22,5	77,5
K_ind / K_net-Kompetenzzentren	439	67	372	15,3	84,7
Kplus-Kompetenzzentren	644	141	503	21,9	78,1
Salzburg Research	44	7	37	15,9	84,1
Upper Austrian Research	55	7	48	12,7	87,3
<b>Summe</b>	<b>2.932</b>	<b>627</b>	<b>2.305</b>	<b>21,4</b>	<b>78,6</b>

\* Bei den Christian Doppler Labors ist ein Vergleich zum Vorjahr aufgrund der unterschiedlichen Datenlage nur bedingt möglich. Bei der Darstellung der Detailergebnisse (siehe Seite 25) wird aber ein Vergleich der Daten von 25 Labors vorgenommen, die in beiden Erhebungen 2004 und 2005 erfasst wurden

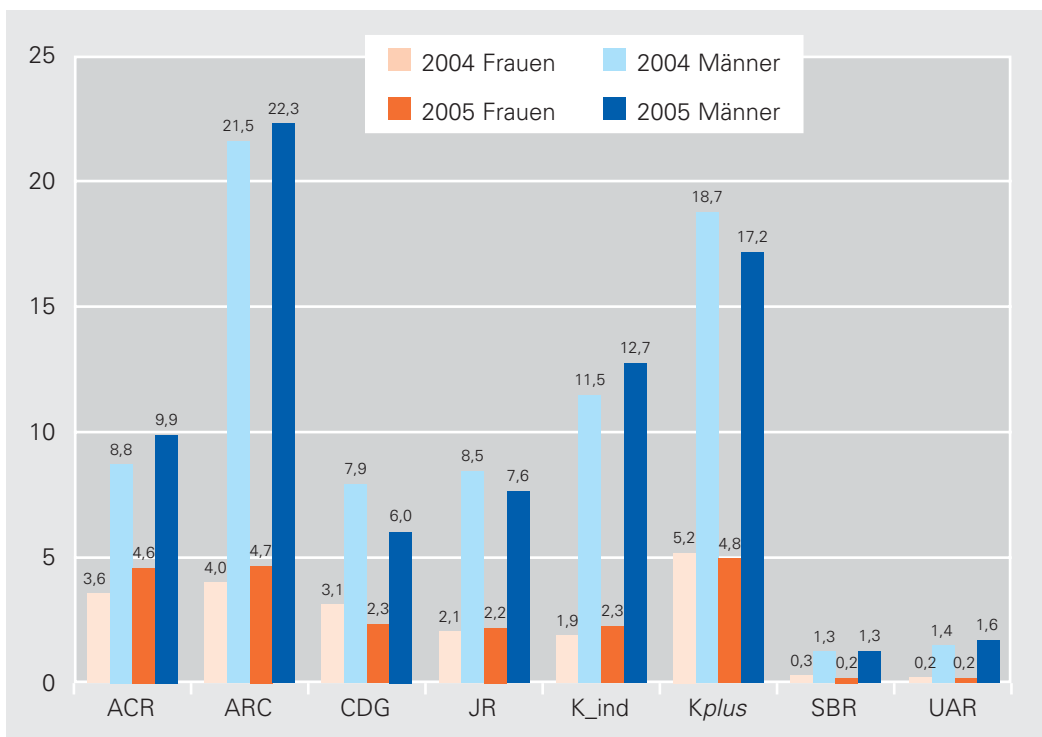
Kommen wir nun zu den Gesamtergebnissen im Detail.

## Frauenanteil stärker gestiegen als Personalzuwachs

Um 157 Personen ist im Vergleich zum Vorjahr die Zahl der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen gestiegen: Sie liegt 2005 bei 2.932 Personen. Die Zahl der Männer unter den ForscherInnen ist dabei schwächer gewachsen als die der Frauen: Sie erreichen 2005 einen Anteil von 21,4 Prozent an den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, 2004 waren es noch 20,3 Prozent.

Im Vergleich der Einrichtungen lassen sich einige Unterschiede in den Tendenzen feststellen.

Bei den Christian Doppler Labors und bei Salzburg Research hat sich das Geschlechterverhältnis zugunsten der Männer entwickelt. Bei den *Kplus*-Zentren und bei JOANNEUM RESEARCH ist die Anzahl der ForscherInnen zurückgegangen, diese Entwicklung hat sich allerdings positiv auf den Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal ausgewirkt. Bei allen anderen Einrichtungen ist der Anteil der Frauen unter den wissenschaftlich Beschäftigten angestiegen. Der mit 31,9 Prozent höchste Frauenanteil findet sich bei den Einrichtungen der Austrian Cooperative Research. Trotz Anstieg seit dem vergangenen Jahr hat Upper Austrian Research mit 12,7 Prozent den niedrigsten Frauenanteil (vgl. Abb. 1).



**Abbildung 1:**  
Verteilung wissenschaftliche Beschäftigte in den Forschungseinrichtungen 2004 und 2005 (in Prozent)

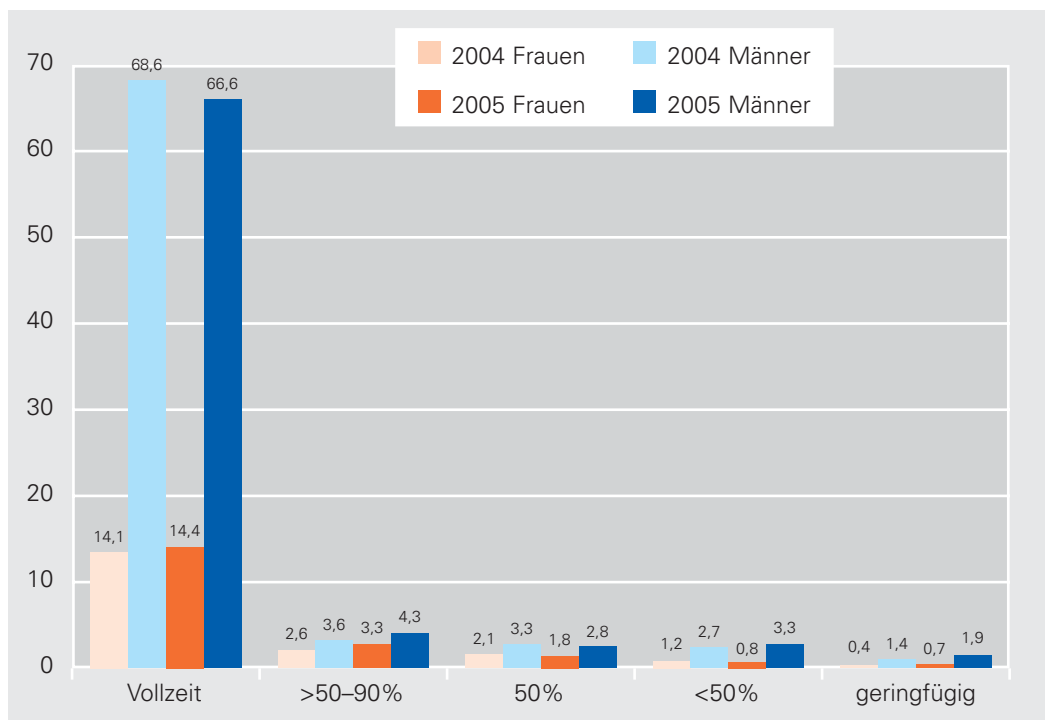
### Work-life-Balance: Vollzeit dominiert

Flexible Arbeitszeitmodelle gibt es in den meisten Forschungseinrichtungen. Darunter fallen Gleitzeit, flexible Gleitzeit, Teilzeit, Telearbeit oder Sabbatical. Wie jedoch die quantitativen Ergebnisse zeigen, dominiert Vollzeitbeschäftigung bei wissenschaftlichen Tätigkeiten, der Großteil der WissenschaftlerInnen arbeitet 40 Stunden und mehr.

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der vollbeschäftigten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen von 81 auf 80 Prozent leicht zurückgegangen: Hier ist der Anteil der Männer gesunken und jener der Frauen gestiegen.

Bei den Teilzeitverhältnissen zeigen sich kleinere Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr. Der Männeranteil ist in der obersten Gruppe der Teilzeitbeschäftigung (>50–90 Prozent), also mehr als 20 Wochenarbeitsstunden, und in der Gruppe der Teilzeitarbeit (<50 Prozent) gestiegen.

Der Anteil der Frauen ist ebenso in der obersten Gruppe angestiegen und bei allen weiteren Teilzeitstellen gesunken. In der Gruppe der geringfügig Beschäftigten ist sowohl der Anteil der Frauen als auch der der Männer gewachsen (vgl. Abb. 2, siehe auch S. 17, Tabelle 2).



**Abbildung 2:**  
Verteilung wissenschaftliche Beschäftigte nach Beschäftigungsgrad und Geschlecht (in Prozent)

## Frauenanteil beim wissenschaftlichen Nachwuchs steigt weiterhin

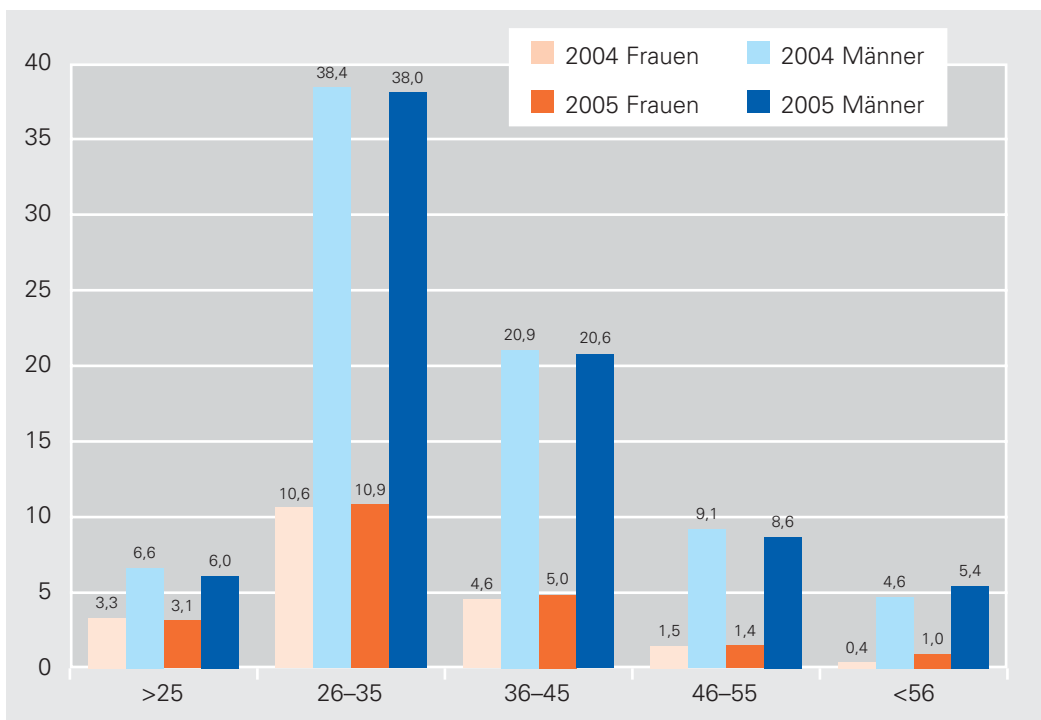
In den Altersgruppen setzt sich die Tendenz aus dem Vorjahr fort: Je jünger die ForscherInnen, desto höher der Frauenanteil. Im Vergleich zu 2004 ist die Anzahl der Wissenschaftlerinnen bis 25 Jahre gleich geblieben; die der Wissenschaftler hat sich von 185 auf 175 verringert. Auffallend ist der Anstieg des Frauenanteils bei den über 55-Jährigen seit 2004 von 7,9 auf 16 Prozent im Folgejahr.

Der Männeranteil sinkt in allen Altersgruppen, eine Ausnahme bilden die über 55-Jährigen. Der Prozentsatz der Frauen ist demgegenüber in der zweiten und dritten Altersgruppe sowie bei den über 55-Jährigen angestiegen (vgl. Abb. 3, siehe auch S. 17, Tabelle 3).

## Frauen in unteren Einkommensgruppen überdurchschnittlich stark vertreten

Je niedriger die Einkommensgruppen, desto höher der Frauenanteil: 213 aller Frauen oder 34 Prozent haben ein Brutto-Monatseinkommen von unter 2.000 Euro. Innerhalb der Einkommensgruppe beträgt ihr Anteil gegenüber den Männern sogar 40 Prozent. Nur 10 Frauen verdienen über 5.000 Euro, bei den Männern sind es 174. Innerhalb der höchsten Einkommensgruppe sind dies nur 5,4 Prozent Frauen.

Eine andere Verteilung weist das Einkommen der Männer auf. Nur knapp 60 Prozent der Männer finden sich in der Einkommensgruppe bis zu 3.000 Euro, der Anteil der Frauen hingegen ist um 20 Prozentpunkte höher.



**Abbildung 3:**  
Verteilung wissenschaftliche Beschäftigte nach Alter und Geschlecht (in Prozent)

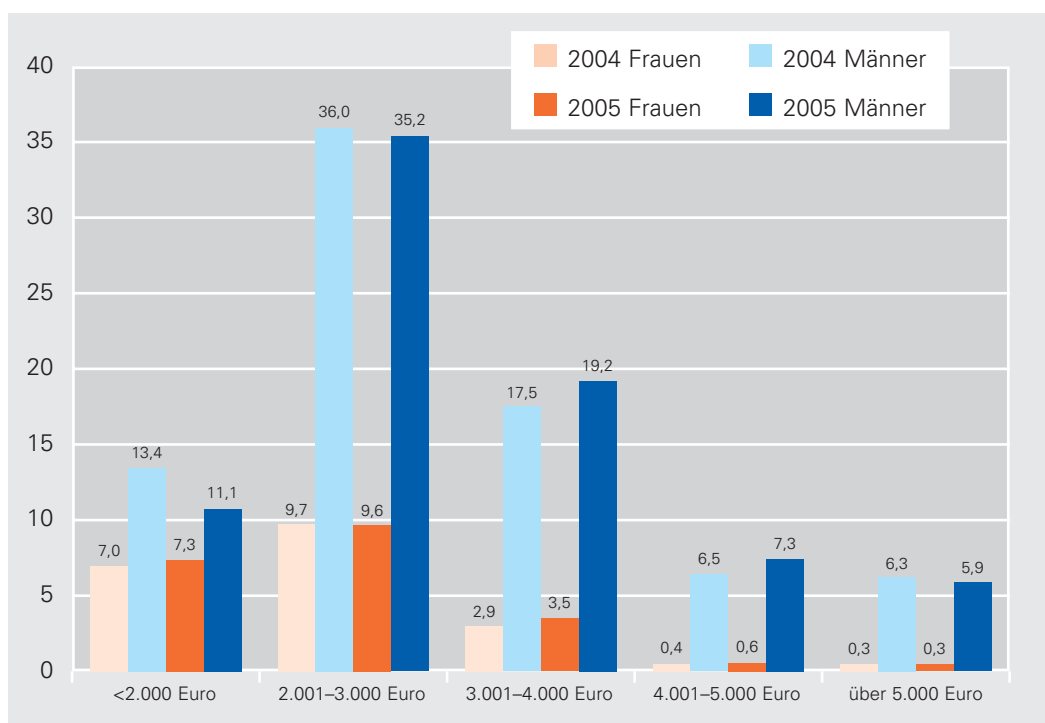
Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil der Frauen in der Einkommensgruppe unter 2.000 Euro brutto monatlich gestiegen, ebenso in der dritten und vierten Einkommensgruppe. Gleich geblieben ist ihr Anteil in der zweiten Gruppe und in der obersten Gruppe über 5.000 Euro. Demgegenüber hat sich der Prozentsatz der Männer bei der ersten, zweiten und obersten Einkommensgruppe verringert. Ihr Anteil ist in der dritten und vierten Gruppe angestiegen (vgl. Abb. 4, siehe auch S. 18, Tabelle 4).

**Je größer der Verantwortungs- und Entscheidungsbereich, desto weniger Frauen**

Während in der Gruppe der TechnikerInnen – sie sind in der Hierarchiepyramide weiter unten angesiedelt – der Frauenan-

teil noch bei 28 Prozent gleich wie im Untersuchungsjahr 2004 liegt, macht der Prozentsatz der Frauen auf der obersten Führungsebene 6 Prozent aus. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich auf der ersten Führungsebene der Frauenanteil erhöht, was auf einen Rückgang bei den Männern zurückzuführen ist.

Demgegenüber ist die Anzahl der Forscher auf der zweiten Führungsebene gegenüber den Forscherinnen wesentlich stärker angestiegen. Das hat zu einem Rückgang des Frauenanteils von 10,9 Prozent (2004) auf 8,7 Prozent (2005) geführt (siehe auch S. 18, Tabelle 6).



**Abbildung 4:**  
Verteilung wissenschaftliche Beschäftigte nach Einkommen und Geschlecht (in Prozent)

## Mehr Frauen unter dem Nachwuchs

In der Gesamtverteilung bestätigt sich die positive Entwicklung beim wissenschaftlichen Nachwuchs: Der Frauenanteil bei den Junior und Senior Scientists ist gestiegen, während der Männeranteil zurückging. Bemerkenswert ist der Anstieg bei den TechnikerInnen um insgesamt 163 Personen seit dem Vorjahr, der sich gleichmäßig auf Frauen und Männer verteilt. Bei den Principal Scientists ist ein prozentueller Rückgang bei beiden Geschlechtern zu verzeichnen (vgl. Abb. 5).

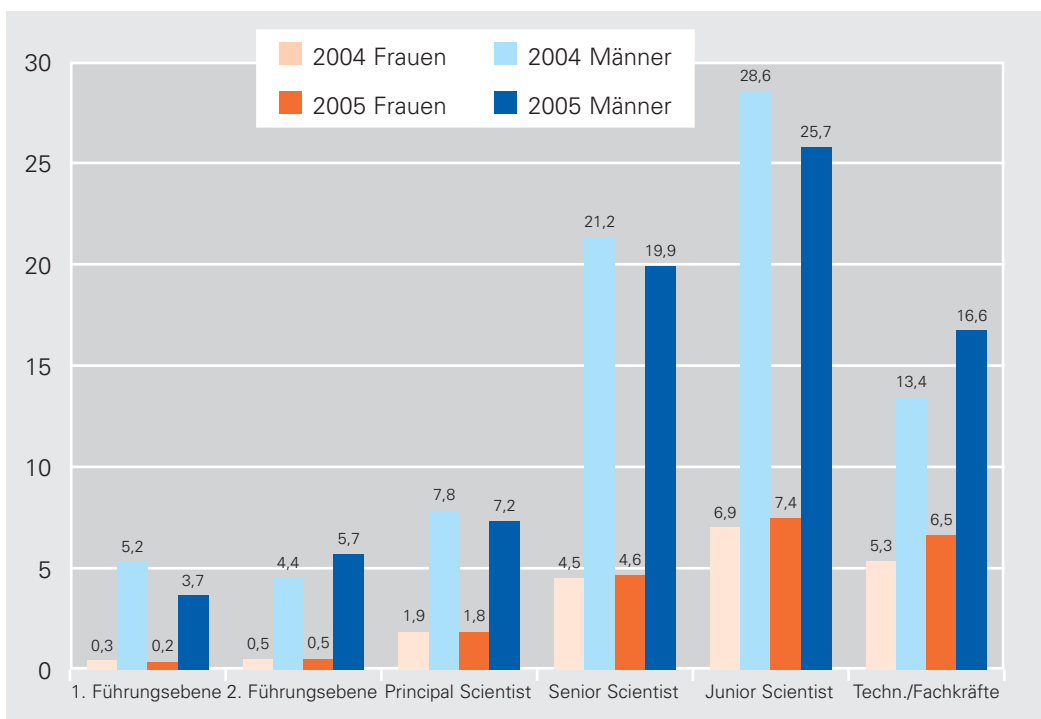
## Entscheidungsgremien agieren mit marginaler Frauenbeteiligung

Die Grafik veranschaulicht, dass Frauen in allen Organen und Gremien unterrepräsentiert sind. Ihr Anteil beträgt in Vorstandsfunktionen bzw. Aufsichtsräten 4,2 Prozent, in wissenschaftlichen Beiräten nur 7,4 Prozent.

Der Vergleich mit dem Vorjahr zeigt, dass eine kleine Steigerung der Frauenanzahl in Aufsichtsräten und Vorständen erfolgt ist, bei den wissenschaftlichen Beiräten gab es einen leichten Rückgang. Aufgrund zu geringer Angaben zu Betriebsräten wurde deren Darstellung für das Jahr 2005 ausgelassen (vgl. Abb. 6).

## Mehr Männer in der Administration

Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil des administrativen Personals gestiegen. Ein starker Zuwachs bei den Männern führte zu einem Rückgang bei den Frauen von 64,4 Prozent (2004) auf 63,3 Prozent (2005). Rückläufig im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil bei Führungsaufgaben. In der Sachbearbeitung wuchs der Anteil der Männer noch stärker als jener der Frauen. Damit zeichnet sich möglicherweise ein Trend zugunsten von Männern in administrativen Tätigkeiten ab (vgl. Tabelle 2).



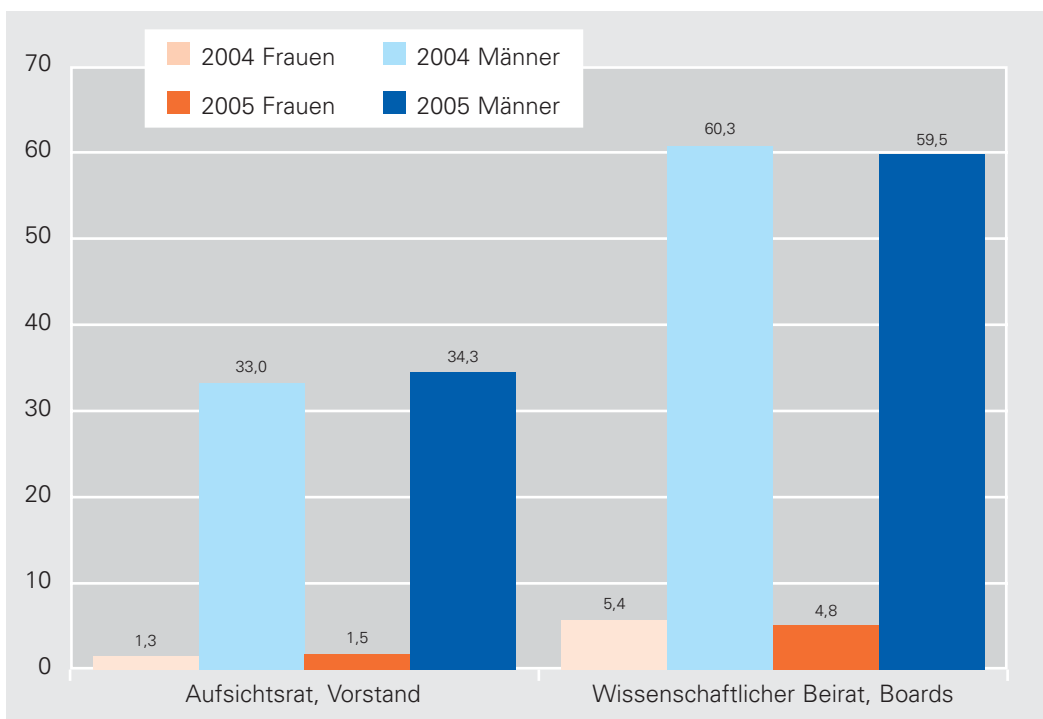
**Abbildung 5:**  
Verteilung wissenschaftliche Beschäftigte nach Funktion und Geschlecht (in Prozent)

**Tabelle 2: Beschäftigte in der Administration\***

	2004					2005				
	Gesamt	Frauen	Männer	F %	M %	Gesamt	Frauen	Männer	F %	M %
Führungsaufgaben (I, H)	56	18	38	32,1	67,9	29	8	21	27,6	72,4
ExpertInnen (G)	51	17	34	33,3	66,7	73	26	47	35,6	64,4
SpezialistInnen (F)	97	51	46	52,6	47,4	78	43	35	55,1	44,9
Sachbearbeitung (D, E)	203	176	27	86,7	13,3	269	207	62	77,0	23,0
<b>Summe</b>	<b>407</b>	<b>262</b>	<b>145</b>	<b>64,4</b>	<b>35,6</b>	<b>449</b>	<b>284</b>	<b>165</b>	<b>63,3</b>	<b>36,7</b>

\* Die Einteilung (D-I) orientiert sich am Forschungskollektivvertrag vom 1. 1. 2004:

- I – Unternehmensleitung, Führungsverantwortung für große MitarbeiterInnengruppen mit Verantwortung über für das Unternehmen maßgebliche Tätigkeiten (Budget, Planung, Organisation), Geschäftsführung
- H – LeiterInnen mittlerer Organisationseinheiten bzw. großer Forschungsprogramme mit Führungsverantwortung für größere MitarbeiterInnengruppen und hoher Verantwortung/hohem Entscheidungsspielraum
- G – LeiterInnen kleinerer Organisationseinheiten mit Prozess- und Führungsverantwortung großer Projekte mit hoher Verantwortung/hohem Entscheidungsspielraum; selbständiger Arbeitsbereich (Principal Scientist, QualitätsmanagerIn, Personalentwickeln; IT-ManagerIn; ProzessmanagerIn, Stabsfunktionen)
- F – Projektleitung mittlerer Projekte, Führungsverantwortung, regelmäßige Akquisitionstätigkeit, wissenschaftliche, kaufmännische, rechtliche, technische und organisatorische Spezialkenntnisse (Senior Scientist, Marketing-, PR- SpezialistInnen, SystemanalytikerInnen, Datenbankadministration, SicherheitstechnikerInnen)
- E – Projektleitung kleinerer wissenschaftlicher/technischer Projekte, Leitung kleiner Projekte im Rahmen von Support- und Managementprozessen (Junior Scientist, wissenschaftliche MitarbeiterIn, PersonaladministratorIn, ControllerIn, EntwicklungstechnikerIn, NetzwerkadministratorIn, EinkäuferIn)
- D – Hohe Koordination und organisatorische Verantwortung, selbständiges Arbeiten mit entsprechendem Entscheidungsspielraum, Fachkräfte mit Zusatzqualifikationen (SekretärInnen, Anlage-, Labor-, MesstechnikerInnen, ProgrammiererInnen, SachbearbeiterInnen)



**Abbildung 6:  
Geschlechterverteilung  
in Organen und Gremien  
2004 und 2005  
(in Prozent)**

## Austrian Cooperative Research

### Austrian Research Centers Gruppe

- > Austrian Research Centers GmbH – ARC
- > Advanced Computer Vision GmbH – ACV
- > ARC Leichtmetallkompetenzzentrum Ranshofen GmbH
- > ARC Nuclear Engineering Seibersdorf GmbH
- > ARC Seibersdorf research GmbH
- > ARC systems research GmbH
- > Österreichisches Forschungs- und Prüfzentrum Arsenal Gesellschaft mbH
- > ECHEM Kompetenzzentrum für Angewandte Elektrochemie GmbH
- > Funktionswerkstoffe GmbH

## Christian Doppler Forschungsgesellschaft

### JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH

#### K\_ind/K\_net-Kompetenzzentren

- > ACC – Fahrzeugakustik Graz
- > ACBT – Austrian Center of Biopharmaceutical Technology
- > anet (ECCA und Tourismus Research Center Krems)
- > EC3 – Electronic Commerce Competence Center
- > Evolaris – Kompetenzzentrum für interaktives E-Business
- > HITT – health information technologies tirol
- > IKMA – Mechatronik und Automation
- > IMCC – Industriemathematik
- > KMT – Kompetenzzentrum Medizin Tirol
- > LEC – Kompetenzzentrum für umweltfreundliche Stationärmotoren
- > Kompetenzzentrum holz.bau forschung gmbh
- > K-Licht
- > ReNet – Renewable Energy Network Austira
- > V-Research Center for Tribotronics and Technical Logistics GmbH

#### Kplus-Kompetenzzentren

- > AB – Kompetenzzentrum für Angewandte Biokatalyse GmbH
- > ABC – Austrian Bioenergy Centre
- > AC<sup>2</sup>T – Austrian Center of Competence for Tribology
- > alpS – Center of Natural Hazard Management
- > BMT – Bio-Molecular Therapeutics
- > CTR – Carinthian Tech Research AG
- > FTW – Forschungszentrum Telekommunikation Wien
- > KNOW – Knowledge Management Center
- > LCM – Linz Center of Competence in Mechatronics
- > MCL – Materials Center Leoben
- > PCCL – Polymer Competence Center Leoben
- > SCCH – Software Competence Center Hagenberg
- > VIF – Das virtuelle Fahrzeug
- > VRVis – Zentrum für Virtual Reality und Visualisierung
- > WOOD – Wood Composites & Chemistry Competence Center

## Salzburg Research Forschungsgesellschaft mbH

### Upper Austrian Research GmbH

- > Forschungsabteilung Medizin-Informatik
- > Transfercenter für Kunststofftechnik
- > Zentrale und Forschungsabteilung berührungslose Sensorik
- > Zentrum für biomedizinische Nanotechnologie



Tabelle 1: Wissenschaftliche Beschäftigte nach Forschungseinrichtungen

	<b>Gesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen %</b>	<b>Männer %</b>
Austrian Cooperative Research	427	136	291	31,9	68,1
Austrian Research Centers Gruppe	793	138	655	17,4	82,6
Christian Doppler Forschungsgesellschaft	241	66	175	27,4	72,6
JOANNEUM RESEARCH	289	65	224	22,5	77,5
K_ind/K_net-Kompetenzzentren	439	67	372	15,3	84,7
Kplus-Kompetenzzentren	644	141	503	21,9	78,1
Salzburg Research	44	7	37	15,9	84,1
Upper Austrian Research	55	7	48	12,7	87,3
<b>Summe</b>	<b>2.932</b>	<b>627</b>	<b>2.305</b>	<b>21,4</b>	<b>78,6</b>

Tabelle 2: Wissenschaftliche Beschäftigte nach Beschäftigungsart

	<b>Gesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen %</b>	<b>Männer %</b>
Vollbeschäftigt	2.326	414	1.912	17,8	82,2
Teilzeit (>50–90 Prozent)	218	95	123	43,6	56,4
Teilzeit (50 Prozent)	135	54	81	40,0	60,0
Teilzeit (<50 Prozent)	118	23	95	19,5	80,5
Geringfügig Beschäftigte	75	19	56	25,3	74,7
Familienbedingte Karenz	34	32	2	94,1	5,9
Freie Dienstverträge	724	220	504	30,4	69,6
Werkverträge	486	97	389	20,0	80,0
Praktika (Diplomarbeiten, Dissertationen)	516	157	359	30,4	69,6

Tabelle 3: Wissenschaftliche Beschäftigte nach Altersgruppen

	<b>Gesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen %</b>	<b>Männer %</b>
bis 25	267	92	175	34,5	65,5
26–35	1.434	319	1.115	22,2	77,8
36–45	751	146	605	19,4	80,6
46–55	292	40	252	13,7	86,3
56–Pension	188	30	158	16,0	84,0
<b>Summe</b>	<b>2.932</b>	<b>627</b>	<b>2.305</b>	<b>21,4</b>	<b>78,6</b>

Tabelle 4: Wissenschaftliche Beschäftigte nach Einkommensgruppen

	<b>Gesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen %</b>	<b>Männer %</b>
<2.000 Euro	537	213	324	39,7	60,3
2.001–3.000 Euro	1.313	282	1.031	21,5	78,5
3.001–4.000 Euro	666	103	563	15,5	84,5
4.001–5.000 Euro	232	19	213	8,2	91,8
über 5.000 Euro	184	10	174	5,4	94,6
<b>Summe</b>	<b>2.932</b>	<b>627</b>	<b>2.305</b>	<b>21,4</b>	<b>78,6</b>

Tabelle 5: Organe und Gremien

	<b>Gesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen %</b>	<b>Männer %</b>
Aufsichtsrat, Vorstand	331	14	317	4,2	95,8
Wissenschaftlicher Beirat, Boards	594	44	550	7,4	92,6
Betriebsrat	66	18	48	27,3	72,7

Tabelle 6: Anzahl der Beschäftigten nach Funktion\*

<b>Wissenschaftliche Beschäftigte</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen %</b>	<b>Männer %</b>
1. Führungsebene	116	7	109	6,0	94,0
2. Führungsebene	184	16	168	8,7	91,3
Principal Scientist	268	54	214	20,1	79,9
<i>davon Führungsfunktion in Teilzeit</i>	<i>34</i>	<i>6</i>	<i>28</i>	<i>17,6</i>	<i>82,4</i>
Senior Scientist	726	137	589	18,9	81,1
Junior Scientist	979	220	759	22,5	77,5
TechnikerInnen/Fachkräfte	683	193	490	28,3	71,7
<b>Summe</b>	<b>2.956</b>	<b>627</b>	<b>2.329</b>	<b>21,2</b>	<b>78,8</b>
<b>Beschäftigte in der Administration</b>					
Führungsaufgaben (I, H)	29	8	21	27,6	72,4
ExpertInnen (G)	73	26	47	35,6	64,4
SpezialistInnen ( F)	78	43	35	55,1	44,9
Sachbearbeitung (D, E)	269	207	62	77,0	23,0
<b>Summe Administration</b>	<b>449</b>	<b>284</b>	<b>165</b>	<b>63,3</b>	<b>36,7</b>

\*Die Einteilung orientiert sich am Forschungskollektivvertrag 2004 (siehe Erläuterungen S. 15).



## Ergebnisse - Detail

## Maßnahmen tragen Früchte

### Steigerung des Frauenanteils auf fast ein Drittel

Wie schon im Vorjahr können die Einrichtungen unter dem Dach der Austrian Cooperative Research auch 2005 auf ein kräftiges Plus an Frauen unter den wissenschaftlichen Beschäftigten verweisen. Der Frauenanteil ist von 28,8 im Vorjahr auf 31,9 Prozent 2005 gewachsen. Zu dieser Erhöhung beigetragen haben zwei neue Einrichtungen, sie erweitern die Zahl der untersuchten ACR-Mitglieder auf 17. Die Gesamtzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten ist damit von 344 auf 427 gestiegen, die Summe der Wissenschaftlerinnen hat sich von 99 auf 136 erhöht.

Der Personalanstieg in den im Vorjahr untersuchten 15 Einrichtungen erfolgte ebenfalls zugunsten der Frauen. Unter den 38 in den alten Einrichtungen hinzugekommenen WissenschaftlerInnen finden sich 17 Frauen, das sind 45 Prozent.

### Männer arbeiten immer öfter Teilzeit

In der Gruppe der Vollbeschäftigten ist der Frauenanteil auf 24,3 Prozent gestiegen. Auffallend mehr Frauen als Männer sind teilzeitbeschäftigt, 76,2 Prozent arbeiten halbtags. Aber auch immer mehr Männer wählen dieses Arbeitszeitmodell, ihr Anteil in der Gruppe der Halbtagsbeschäftigten ist 2005 auf 40 Prozent angestiegen. In der Gruppe, die weniger als die Hälfte der Normalarbeitszeit arbeitet, sogar auf 81 Prozent. In dieser Beschäftigungsgruppe hat sich die Geschlechterverteilung im Vergleich zum Vorjahr umgekehrt.

Veränderungen zeichneten sich 2005 ebenfalls auf den Führungsebenen ab. Insgesamt ist die Anzahl der Frauen und Männer auf der 2. Führungsebene und unter den Principal Scientists sowie bei den Männern auf der 1. Führungsebene angestiegen. Die Veränderungen auf der 1. und 2. Führungsebene lassen sich auf den Zuwachs um zwei neue ACR-Einrichtungen zurückführen.

Bei den Principal Scientists hat sich der Anteil der Männer verringert, Grund ist eine Bewegung in Richtung 2. Führungsebene. Der Rückgang bei den Männern und der Anstieg bei den Frauen in dieser Gruppe heben den Frauenanteil auf 30,2 Prozent. Ebenso hat sich die Geschlechterverteilung in der Gruppe der Junior Scientists verschoben und zur Erhöhung des Frauenanteils von 31 auf 40,4 Prozent beigetragen.

### Erfolgreiche Gender-Aktivitäten werden fortgesetzt

Die Daten für 2005 verweisen auf den Erfolg der Politik der positiven Diskriminierung: Bei Neueinstellungen wurden bei vergleichbarer Qualifikation tendenziell eher Frauen eingestellt. Diese Politik soll beibehalten werden. Für die Zukunft ist weiters geplant, an Maßnahmen aus FEMtech-fORTE und am Förderungsprogramm **prokis**<sup>04</sup> teilzunehmen. **prokis**<sup>04</sup> ist ein Programm zur Förderung von Kompetenzaufbau, Innovation und Strukturverbesserung der Kooperativen Forschungseinrichtungen, seine Instrumente lassen sich auch für das Gender Mainstreaming einsetzen.



## Gender Booklet 2005 – Austrian Cooperative Research

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
<b>1. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Beschäftigungsart</b>					
Vollbeschäftigt	329	80	249	24,3	75,7
Teilzeit (>50–90 Prozent)	42	32	10	76,2	23,8
Teilzeit (50 Prozent)	15	9	6	60,0	40,0
Teilzeit (<50 Prozent)	21	4	17	19,0	81,0
Geringfügig Beschäftigte	12	6	6	50,0	50,0
Familienbedingte Karenz	11	11	0	100,0	0,0
Freie Dienstverträge	21	13	8	61,9	38,1
Werkverträge	2	1	1	50,0	50,0
Praktika (Diplomarbeiten, Dissertationen)	4	4	0	100,0	0,0
<b>2. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Altersgruppen</b>					
bis 25	41	15	26	36,6	63,4
26–35	154	58	96	37,7	62,3
36–45	126	35	91	27,8	72,2
46–55	73	22	51	30,1	69,9
56–Pension	33	6	27	18,2	81,8
Summe	427	136	291	31,9	68,1
<b>3. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Einkommensgruppen</b>					
<2.000 Euro	85	44	41	51,8	48,2
2.001–3.000 Euro	192	69	123	35,9	64,1
3.001–4.000 Euro	78	15	63	19,2	80,8
4.001– 5.000 Euro	33	4	29	12,1	87,9
über 5.000 Euro	39	4	35	10,3	89,7
Summe	427	136	291	31,9	68,1
<b>4. Organe und Gremien</b>					
Aufsichtsrat, Vorstand	151	2	149	1,3	98,7
Wissenschaftlicher Beirat, Boards	87	8	79	9,2	90,8
Betriebsrat	19	4	15	21,1	78,9
<b>5. Anzahl der Beschäftigten nach Funktion *</b>					
Wissenschaftliche Beschäftigte					
1. Führungsebene	31	3	28	9,7	90,3
2. Führungsebene	39	6	33	15,4	84,6
Principal Scientist	43	13	30	30,2	69,8
davon Führungsfunktion in Teilzeit	5	3	2	60,0	40,0
Senior Scientist	79	26	53	32,9	67,1
Junior Scientist	89	36	53	40,4	59,6
TechnikerInnen/Fachkräfte	147	52	95	35,4	64,6
Beschäftigte in der Administration					
Führungsaufgaben (I, H)	8	1	7	12,5	87,5
ExpertInnen (G)	9	1	8	11,1	88,9
SpezialistInnen (F)	3	3	0	100,0	0,0
Sachbearbeitung (D, E)	54	41	13	75,9	24,1
Summe Administration	74	46	28	62,2	37,8

\* Die Einteilung orientiert sich am Forschungskollektivvertrag 2004 (siehe Erläuterungen S. 15).

## Gleiche Chancen für vielfältige Potenziale

### Zuwachs auf allen Ebenen

Die Austrian Research Centers sind ihrem Ziel gleicher Chancen für Frauen und Männer wieder einen Schritt näher gerückt: Unter den wissenschaftlichen Beschäftigten ist der Frauenanteil von 2004 auf 2005 von 15,6 auf 17,4 Prozent gestiegen, ein Zuwachs von knapp 12 Prozent oder 28 Frauen auf insgesamt 138. Die Zahl wissenschaftlicher Beschäftigter ist in allen operativen Gesellschaften der ARC-Gruppe mit Ausnahme der FWG gestiegen. Das höchste Wachstum verzeichneten die ACV Advanced Computer Vision GmbH von 6,3 auf 15,4 Prozent, EICHEM von 28,6 auf 37,5 Prozent und die ARC systems research von 28,3 auf 31,6 Prozentpunkte. Auch auf Leitungsebene haben sich Frauen ihren Weg gebahnt: Unter den GeschäftsfeldleiterInnen, das entspricht der zweiten Führungsebene, finden sich 2005 bereits 11,4 Prozent Frauen nach 9,8 Prozent im Jahr zuvor. Die Frauenanteile konnten die ARC auch in verschiedenen Gremien ausweiten: Im Betriebsrat von 8 auf 11, das entspricht einem Anteil von 33,3 Prozent, im Aufsichtsrat von 1 auf 2 Frauen, das sind 11,1 Prozent, und im wissenschaftlichen Beirat von 6 auf 8, womit Frauen dort einem Anteil von 9,4 Prozent haben.

### Mit hoher Maßnahmendichte zu umfassender Verankerung

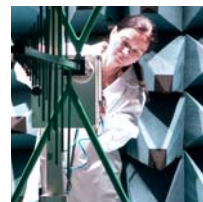
Eine leichte Trendwende ist in der Gruppe des ForscherInnen-Nachwuchses zu erkennen: Trotz einer Überzahl männlicher Bewerber in den naturwissenschaftlichen Segmenten liegt der Frauenanteil in der Altersgruppe bis 35 Jahre höher als jener der Männer. Im Bereich der Arbeitszeit dominiert beim wissenschaftlichen Personal 2005 die Vollzeitbeschäftigung im Sinne eines Ernährermodells, Grund dafür sind die hohen zeitlichen Ansprüche und das komplexe Aufgabenspektrum. Trotzdem bieten die ARC Teilzeit selbst für Führungskräfte, die Möglichkeit des Teleworkings und flexible Arbeitszeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie an.

Gender Mainstreaming findet sich im Untersuchungszeitraum bei den ARC in vielfältiger Weise verankert: im Recruiting, wo bei gleicher Qualifikation infolge genderneutraler Ausschreibungen Frauen eingestellt werden; in der Kommunikationsarbeit durch genderechte Sprache und Bewusstseinsbildung; und durch die integrative Berücksichtigung des Themas im Auftritt der ARC, beispielsweise beim ARC AWARD, der 2005 unter dem Motto „Diversity@ARC“ stand.

Weitere Gender-Aktivitäten der ARC umfassten 2005 den Aufbau eines Wissenschaftlerinnen-Netzwerks im Rahmen von FEMtech, Vorträge bei wissenschaftlichen Konferenzen zu Chancengleichheit, ein ESF-Projekt zu „Karenzmanagement“ und die Beteiligung am Girls Day, an „Yo Einstein“ sowie an Karrieremessen der Universitäten. Darüber hinaus förderten die ARC aktiv die Karrieren von Frauen in der Wissenschaft durch Schulungen, Einzelcoachings und ein Mobilitätsprogramm. Als Ergebnis der hohen Dichte an Maßnahmen ist das Bewusstsein nicht nur gestiegen, Chancengleichheit ist in der Unternehmenskultur und der Organisation fest verankert. Beispielsweise ist Gender Mainstreaming ein fixer Indikator in der Zielvereinbarung zwischen den ARC und ihrem Mehrheitseigentümer.

### Gender Mainstreaming – Der Prozess geht weiter

Für das Jahr 2006 haben sich die ARC vorgenommen, den genderneutralen Sprachgebrauch zu festigen und die Netzwerktreffen fortzuführen. Weiters wollen die ARC ein Karenzmanagement aufbauen, Chancengleichheit noch stärker als bisher in der Organisation verankern und sich des Themas Kinderbetreuungsplätze annehmen. Darüber hinaus soll Gender Mainstreaming in die Vergabe der kompetitiven Forschung, das ARC-interne, auf Wettbewerb aufbauende Instrument der Mittelvergabe, integriert werden.



## Gender Booklet 2005 – Austrian Research Centers Gruppe

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
<b>1. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Beschäftigungsart</b>					
Vollbeschäftigt	700	102	598	14,6	85,4
Teilzeit (>50–90 Prozent)	57	18	39	31,6	68,4
Teilzeit (50 Prozent)	25	12	13	48,0	52,0
Teilzeit (<50 Prozent)	11	6	5	54,5	45,5
Geringfügig Beschäftigte	0	0	0	0,0	0,0
Familienbedingte Karenz	4	3	1	75,0	25,0
Freie Dienstverträge	551	163	388	29,6	70,4
Werkverträge	224	39	185	17,4	82,6
Praktika (Diplomarbeiten, Dissertationen)	277	94	183	33,9	66,1
<b>2. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Altersgruppen</b>					
bis 25	37	7	30	18,9	81,1
26–35	301	60	241	19,9	80,1
36–45	255	43	212	16,9	83,1
46–55	81	7	74	8,6	91,4
56–Pension	119	21	98	17,6	82,4
Summe	793	138	655	17,4	82,6
<b>3. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Fachbereichen</b>					
1. ACV Advanced Computer Vision GmbH	26	4	22	15,4	84,6
2. ARC Leichtm. Ranshofen GmbH	39	7	32	17,9	82,1
3. ARC Seibersdorf research GmbH	468	88	380	18,8	81,2
4. ARC systems research GmbH	38	12	26	31,6	68,4
5. Arsenal Research GmbH	150	16	134	10,7	89,3
6. ECHEM Kompetenzzentrum für Angewandte Elektrochemie GmbH	24	9	15	37,5	62,5
7. FWG Funktionswerkstoffe GmbH	7	0	7	0,0	100,0
8. Nuclear Engineering Seibersdorf	41	2	39	4,9	95,1
Summe	793	138	655	17,4	82,6
<b>4. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Einkommensgruppen</b>					
<2.000 Euro	55	20	35	36,4	63,6
2.001–3.000 Euro	335	76	259	22,7	77,3
3.001–4.000 Euro	233	28	205	12,0	88,0
4.001–5.000 Euro	83	8	75	9,6	90,4
über 5.000 Euro	87	6	81	6,9	93,1
Summe	793	138	655	17,4	82,6
<b>5. Organe und Gremien</b>					
Aufsichtsrat, Vorstand	18	2	16	11,1	88,9
Wissenschaftlicher Beirat, Boards	85	8	77	9,4	90,6
Betriebsrat	33	11	22	33,3	66,7
<b>6. Anzahl der Beschäftigten nach Funktion *</b>					
<b>Wissenschaftliche Beschäftigte</b>					
1. Führungsebene	17	0	17	0,0	100,0
2. Führungsebene	35	4	31	11,4	88,6
Principal Scientist	60	9	51	15,0	85,0
davon Führungsfunktion in Teilzeit	0	0	0	0	0,0
Senior Scientist	165	28	137	17,0	83,0
Junior Scientist	241	45	196	18,7	81,3
<b>TechnikerInnen/Fachkräfte</b>	<b>275</b>	<b>52</b>	<b>223</b>	<b>18,9</b>	<b>81,1</b>
<b>Beschäftigte in der Administration</b>					
Führungsaufgaben (I, H)	13	3	10	23,1	76,9
ExpertInnen (G, F)	26	9	17	34,6	65,4
SpezialistInnen (E)	44	27	17	61,4	38,6
Sachbearbeitung (D)	82	73	9	89,0	11,0
Sachbearbeitung (B, C)	37	21	16	56,8	43,2
Summe Administration	202	133	69	65,8	34,2

\* Die Einteilung orientiert sich am Forschungskollektivvertrag 2004 (siehe Erläuterungen S. 15).

## Ein frauenfreundliches Umfeld schaffen

### Mehr Frauen als langfristiges Ziel

Aus den CD-Labors kamen zur aktuellen Befragung etwas weniger Fragebogen zurück als im Jahr davor: 26 der 35 Labors stellten für 2005 ihre Daten zur Verfügung. Die Gründe dafür liegen unter anderem darin, dass 2005 einige Labors ihre Arbeit beendeten und andere neu gegründet wurden. Ein Vergleich wird deshalb nur für jene 25 Einrichtungen vorgenommen, für die Daten aus 2004 und 2005 vorliegen.

Die Zahl wissenschaftlicher MitarbeiterInnen ist – bezogen auf die 25 Einrichtungen – geringfügig von 231 auf 234 gestiegen. Laborinterne personelle Veränderungen haben weiters zu einem Personrückgang unter Wissenschaftlerinnen von 72 auf 60 Frauen geführt, während die Zahl männlicher Wissenschaftler von 159 auf 174 gestiegen ist. Diese Entwicklung hat einen Rückgang des Gesamt-Frauenanteils von 31 auf 26 Prozent bewirkt. Auf der Ebene der Laborleitung kam es von 2004 auf 2005 zu keinen Veränderungen: Unter den vorhandenen 35 Labors gibt es nur eine Frau mit Leitungsfunktion.

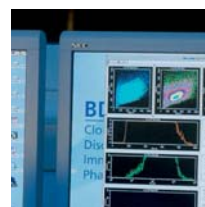
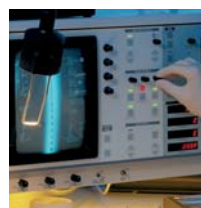
Eine Veränderung zugunsten des Frauenanteils gab es hingegen in den wissenschaftlichen Gremien. In den vormals ausschließlich männlich besetzten Aufsichtsrat sind 3 Frauen eingezogen, sie stellen damit 17,6 Prozent der Mitglieder. Für 2006 strebt die CDG eine weitere Erhöhung des Frauenanteils an.

### CD-Labors als Spiegelbild der Situation an Universitäten

Die Christian Doppler Forschungsgesellschaft sieht die Aktivitäten zur Anhebung des Frauenanteils als langfristigen Prozess. Die Ursachen für den niedrigen Anteil von Wissenschaftlerinnen sind nach wie vor auf die Dominanz von Männern in technischen Fächern zurückzuführen. Die Geschlechterverteilung in den CD-Labors ist daher ein Spiegelbild der Situation an den Universitäten. Eine weitere Ursache liegt darin, dass Industriekontakte vorwiegend von Männern gepflegt werden. Dieses traditionelle Rollenverständnis wird dann zum Vorteil der Männer, wenn es um die Besetzung der Laborleitung geht. In deren Autonomie liegt auch die Personalauswahl. Wie sehr Gender-Aspekte in Personalverfahren einfließen, hängt daher von Offenheit und Wissensstand der LeiterInnen ab.

### Gender Mainstreaming durch Projektkooperationen

Langfristig gesehen zielt die CDG auf eine spürbare Erhöhung des Anteils von Frauen in den CD-Labors und Gremien. Externe Beratungseinrichtungen unterstützen die CDG in ihrem Gender-Mainstreaming-Prozess und bei der Bewusstseinsbildung. Über Öffentlichkeitsarbeit spricht die CDG gezielt Wissenschaftlerinnen als potenzielle Leiterinnen von CD-Labors an. Über diese Aktivitäten hinaus unterstützt die Christian Doppler Forschungsgesellschaft das Projekt TU!-MentorING der Technischen Universität Wien als regionale Initiative zur Förderung von Frauen unter dem wissenschaftlichen Nachwuchs.



## Gender Booklet 2005 – Christian Doppler Forschungsgesellschaft – Labors

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
<b>1. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Beschäftigungsart</b>					
Vollbeschäftigt	151	41	110	27,2	72,8
Teilzeit (>50–90 Prozent)	12	2	10	16,7	83,3
Teilzeit (50 Prozent)	15	5	10	33,3	66,7
Teilzeit (<50 Prozent)	17	2	15	11,8	88,2
Geringfügig Beschäftigte	22	8	14	36,4	63,6
Familienbedingte Karenz	2	1	1	50,0	50,0
Freie Dienstverträge	32	14	18	43,8	56,3
Werkverträge	13	1	12	7,7	92,3
Praktika (Diplomarbeiten, Dissertationen)	31	9	22	29,0	71,0
<b>2. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Altersgruppen</b>					
bis 25	32	12	20	37,5	62,5
26–35	169	43	126	25,4	74,6
36–45	29	9	20	31,0	69,0
46–55	9	1	8	11,1	88,9
56–Pension	2	1	1	50,0	50,0
<b>Summe</b>	<b>241</b>	<b>66</b>	<b>175</b>	<b>27,4</b>	<b>72,6</b>
<b>3. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Fachbereichen</b>					
Mathematische Modellierung und Simulation von Prozessen	16	2	14	12,5	87,5
Nanotechnologie, Werkstoff- und Oberflächentechnik	85	20	65	23,5	76,5
Chemie und Biotechnologie	87	35	52	40,2	59,8
Informations- und Kommunikationstechnologie	9	0	9	0,0	100,0
Mechatronik, Messtechnik, Maschinenbau, Regelungstechnik	15	0	15	0,0	100,0
Andere Forschungsbereiche	29	9	20	31,0	69,0
<b>Gesamt</b>	<b>241</b>	<b>66</b>	<b>175</b>	<b>27,4</b>	<b>72,6</b>
<b>4. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Einkommensgruppen</b>					
<2.000 Euro	99	37	62	37,4	62,6
2.001–3.000 Euro	108	21	87	19,4	80,6
3.001–4.000 Euro	22	6	16	27,3	72,7
4.001–5.000 Euro	10	2	8	20,0	80,0
über 5.000 Euro	2	0	2	0,0	100,0
<b>Summe</b>	<b>241</b>	<b>66</b>	<b>175</b>	<b>27,4</b>	<b>72,6</b>
<b>5. Organe und Gremien</b>					
Aufsichtsrat, Vorstand	17	3	14	17,6	82,4
Wissenschaftlicher Beirat, Boards	27	2	25	7,4	92,6
Betriebsrat	0	0	0	0,0	0,0
<b>6. Anzahl der Beschäftigten nach Funktion *</b>					
GF Christian Doppler Forschungsgesellschaft	1	0	1	0,0	100,0
Laborleitung	28	1	27	3,6	96,4
davon Führungsfunktion in Teilzeit	8	0	8	0,0	100,0
Post doc	63	19	44	30,2	69,8
DissertantInnen	105	25	80	23,8	76,2
DiplomandInnen	31	7	24	22,6	77,4
TechnikerInnen/Fachkräfte	30	14	16	46,7	53,3
<b>Beschäftigte in der Administration</b>					
ExpertInnen (G)	4	3	1	75,0	25,0
Für das Jahr 2005 haben 26 CD-Labors ihre Daten genannt					

\* Die Einteilung orientiert sich am Forschungskollektivvertrag 2004 (siehe Erläuterungen S. 15).

## In Denken und Handeln gut verankert

### Deutliches Wachstum in wissenschaftlichen Funktionen

JOANNEUM RESEARCH konnte den Anteil der Wissenschaftlerinnen seit dem Untersuchungszeitraum 2004 von 20,1 auf 22,5 Prozent steigern. Mehr Forscherinnen sind in die Fachbereiche „Informatik“, „Werkstoffe und Verarbeitung“ sowie „Wirtschaft und Technologie“ vorgedrungen. Der Anteil der Wissenschaftlerinnen in Leitungspositionen wuchs auf der Ebene der Senior Scientists von 9,4 auf 12,5 Prozent, das sind 7 Frauen mehr. Die JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft zielt mit ihren Aktivitäten auf das Image als innovative Arbeitgeberin und erwartet sich damit eine kontinuierliche Steigerung des Forscherinnenanteils.

### Etappensiege für DIANA

Arbeitsschwerpunkte im Jahr 2005 waren Datenanalysen sowie eine MitarbeiterInnenbefragung zur Erhebung ihrer aktuellen Situation im Unternehmen. Diese Informationen mündeten in ein von Geschäftsführung, Betriebsrat und Führungsverantwortlichen gemeinsam vereinbartes Maßnahmenpaket. Konzipiert und organisiert wurden diese Aktivitäten durch die betriebsinterne Projektgruppe DIANA, sie umfasst VertreterInnen der Personalabteilung, der Öffentlichkeitsarbeit, des Betriebsrats und der Institute. Finanzielle Unterstützung erhält DIANA durch FEMtech-fORTE und JOANNEUM RESEARCH. Die bisherigen Erfolge:

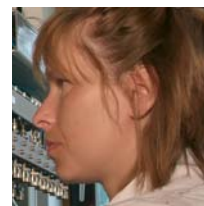
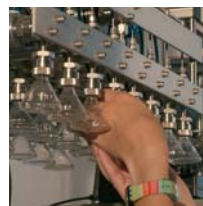
- Verankerung von Gender Mainstreaming im Unternehmenskonzept und Unternehmensleitbild.
- Gestaltung eines gendergerechten Außentritts des Unternehmens und ein Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache, auf die bei Projektanträgen, Formularen, Berichten und im Umgang mit MitarbeiterInnen und KundInnen geachtet wird.

- JOANNEUM RESEARCH wirbt gezielt qualifizierte Frauen an und lädt ausdrücklich Wiedereinsteigerinnen zu Bewerbungen ein.
- Eine Gender-Informations- und Clearingstelle ist budgetiert und in Planung.
- Weiterbildungsmaßnahmen berücksichtigen Gender-Aspekte: 2006 wurden erstmals Gender-Trainings für Führungskräfte und MitarbeiterInnen angeboten.

### Ausgezeichnet für soziale Verantwortung

Neben diesen bewusstseinsbildenden und strukturellen Maßnahmen setzt JOANNEUM RESEARCH vor allem darauf, Wissenschaftlerinnen eine Karriere ohne Unterbrechungen zu ermöglichen: Im Januar 2006 wurde die Betriebsvereinbarung über Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf abgeschlossen. Sie sieht die Anrechnung der Karenzzeiten für sämtliche dienstzeitabhängigen Ansprüche auf Forschungskollektivvertragsebene, die Möglichkeit der Anbindung an das firmeninterne Netzwerk, einen Kostenzuschuss zur Internetanbindung und die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines Leih-PCs vor. Flexible Arbeitszeiten wie Gleitzeit ohne Kernzeit, die Möglichkeit der kurzfristigen Anpassung des Beschäftigungsausmaßes und Elternteilzeit sind weitere unternehmensinterne Regelungen für mehr Chancengleichheit.

Die Auszeichnung der Geschäftsführung zum „Social responsible Manager of the year 2005“ würdigt ihre Gender-Aktivitäten. Diese wird JOANNEUM RESEARCH auch in Zukunft weiterführen, um Gender Mainstreaming auf strategischer, struktureller und inhaltlicher Ebene zu festigen.



## Gender Booklet 2005 – JOANNEUM RESEARCH

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
<b>1. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Beschäftigungsart</b>					
Vollbeschäftigt	220	29	191	13,2	86,8
Teilzeit (>50–90 Prozent)	42	21	21	50,0	50,0
Teilzeit (50 Prozent)	23	12	11	52,2	47,8
Teilzeit (<50 Prozent)	4	3	1	75,0	25,0
Geringfügig Beschäftigte	0	0	0	0,0	0,0
Familienbedingte Karenz	5	5	0	100,0	0,0
Freie Dienstverträge	64	20	44	31,3	68,8
Werkverträge	133	40	93	30,1	69,9
Praktika (Diplomarbeiten, Dissertationen)	36	11	25	30,6	69,4
<b>2. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Altersgruppen</b>					
bis 25	16	7	9	43,8	56,3
26–35	103	28	75	27,2	72,8
36–45	114	24	90	21,1	78,9
46–55	48	6	42	12,5	87,5
56–Pension	8	0	8	0,0	100,0
Summe	289	65	224	22,5	77,5
<b>3. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Fachbereichen</b>					
1. Nachhaltigkeit und Umwelt	65	14	51	21,5	78,5
2. Informatik	48	6	42	12,5	87,5
3. Elektronik und Sensorik	71	11	60	15,5	84,5
4. Werkstoffe und Verarbeitung	28	5	23	17,9	82,1
5. Wirtschaft und Technologie	37	17	20	45,9	54,1
6. Humantechnologie	32	9	23	28,1	71,9
7. Zentralbereich	8	3	5	37,5	62,5
Summe	289	65	224	22,5	77,5
<b>4. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Einkommensgruppen</b>					
<2.000 Euro	13	5	8	38,5	61,5
2.001–3.000 Euro	135	39	96	28,9	71,1
3.001–4.000 Euro	105	20	85	19,0	81,0
4.001–5.000 Euro	27	1	26	3,7	96,3
über 5.000 Euro	9	0	9	0,0	100,0
Summe	289	65	224	22,5	77,5
<b>5. Organe und Gremien</b>					
Aufsichtsrat, Vorstand	12	0	12	0,0	100,0
Wissenschaftlicher Beirat, Boards	10	0	10	0,0	100,0
Betriebsrat	7	1	6	14,3	85,7
<b>6. Anzahl der Beschäftigten nach Funktion *</b>					
<b>Wissenschaftliche Beschäftigte</b>					
1. Führungsebene	6	0	6	0,0	100,0
2. Führungsebene	6	0	6	0,0	100,0
Principal Scientist	34	3	31	8,8	91,2
davon Führungsfunktion in Teilzeit	8	2	6	25,0	75,0
Senior Scientist	56	7	49	12,5	87,5
Junior Scientist	147	44	103	29,9	70,1
TechnikerInnen/Fachkräfte	40	11	29	27,5	72,5
<b>Beschäftigte in der Administration</b>					
Führungsaufgaben (I, H)	1	1	0	100,0	0,0
ExpertInnen (G)	5	1	4	20,0	80,0
SpezialistInnen ( F)	3	1	2	33,3	66,7
Sachbearbeitung (D, E)	49	31	18	63,3	36,7
Summe Administration	58	34	24	58,6	41,4

\* Die Einteilung orientiert sich am Forschungskollektivvertrag 2004 (siehe Erläuterungen S. 15).

## Vernetzte Chancengleichheit

### Frauenanteil variiert zwischen 0 und über 60 Prozent

23 Kompetenzzentren, die im Rahmen des K\_ind/K\_net-Programms gegründet wurden, bestanden im Jahr 2005. Davon gab es 10 industrielle Kompetenzzentren (K\_ind) und 13 industrielle Kompetenznetzwerke (K\_net). 5 weitere Zentren waren in Vorbereitung. Sie bündeln industrielle und wissenschaftliche Forschungskompetenzen unter Führerschaft industrieller Unternehmen oder Konsortien.

Insgesamt 14 Zentren haben sich 2005 zum zweiten Mal an der Gender-Booklet-Untersuchung beteiligt, in ihnen sind 439 WissenschaftlerInnen tätig, das ist ein Zuwachs von 67 Personen. Ebenso hoch ist die Zahl an Frauen unter den wissenschaftlichen Beschäftigten. Damit beträgt der Frauenanteil im Untersuchungsjahr lediglich 15,3 Prozent, das bedeutet aber immerhin eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr von 1,1 Prozentpunkten. Die Zahl der Forscherinnen variiert dabei stark zwischen den einzelnen Zentren, in 3 Zentren arbeiten ausschließlich männliche Wissenschaftler, die meisten Frauen weist das Austrian Center of Biopharmaceutical Technology auf: Betrug dort 2004 der Frauenanteil 55 Prozent, waren es 2005 bereits 62,5 Prozent.

### Mehr Bewusstsein für Chancengleichheit

Die K\_ind/K\_net-Zentren haben 2005 ihre Anstrengungen für mehr Chancengleichheit für Wissenschaftlerinnen verstärkt. Im Fokus stand die Einstellung von Frauen in attraktiven For-

schungspositionen. Das Kompetenzzentrum Medizin Tirol (KMT) beispielsweise setzte im Vorjahr erfolgreich das FEMtech-Projekt KMT Gender für Forschungsunternehmen um. Mit Vorträgen über Gender Mainstreaming und frauenspezifische Förderungsprogramme bei KMT-Veranstaltungen sowie durch die Organisation eines eigenen Gender-Workshops mit Vorträgen und einer Diskussionsrunde mit hochrangigen WissenschaftlerInnen sprach KMT Gender ein breites Publikum an.

Das FEMtech-Projekt unterstützte darüber hinaus die Außenwirkung der KMT-Gender-Linie durch Öffentlichkeitsarbeit, eine eigene KMT-Gender-Website und durch diverse Berichte beispielsweise über den Gender-Workshop im Internet und in Printmedien. Mit dem Projekt wurde eine Forscherin direkt gefördert und ein Beitrag geleistet, die Gender-Thematik in der Arbeit und im Firmenprofil von KMT zu integrieren. Um die „Awareness“ für Gender-Themen und Fragestellungen im Netzwerk HITT nachhaltig zu fördern, übernimmt das K\_net-Kompetenznetzwerk eine Vorzeige- und Vorbildfunktion.

### Phase des Umbruchs

Wie auch zahlreiche *Kplus*-Zentren gehen die Kompetenzzentren des K\_ind/K\_net-Programms dem Ende ihrer Laufzeit entgegen. Die K\_ind/K\_net-Zentren sind daher in einer Phase des Umbruchs, wodurch auch Gender Mainstreaming eingeschränkt erfolgt.



Industrielle  
Kompetenzzentren und Netzwerke

EIN PROGRAMM DES BMWA



## Gender Booklet 2005 – K\_ind/K\_net-Kompetenzzentren

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
<b>1. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Beschäftigungsart</b>					
Vollbeschäftigt	354	49	305	13,8	86,2
Teilzeit (>50–90 Prozent)	18	6	12	33,3	66,7
Teilzeit (50 Prozent)	15	6	9	40,0	60,0
Teilzeit (<50 Prozent)	23	3	20	13,0	87,0
Geringfügig Beschäftigte	22	3	19	13,6	86,4
Familienbedingte Karenz	1	1	0	100,0	0,0
Freie Dienstverträge	9	1	8	11,1	88,9
Werkverträge	30	5	25	16,7	83,3
Praktika (Diplomarbeiten, Dissertationen)	45	23	22	51,1	48,9
<b>2. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Altersgruppen</b>					
bis 25	53	18	35	34,0	66,0
26–35	195	34	161	17,4	82,6
36–45	111	12	99	10,8	89,2
46–55	61	3	58	4,9	95,1
56–Pension	19	0	19	0,0	100,0
<b>Summe</b>	<b>439</b>	<b>67</b>	<b>372</b>	<b>15,3</b>	<b>84,7</b>
<b>3. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Fachbereichen</b>					
ACC – Fahrzeugakustik Graz	19	3	16	15,8	84,2
ACBT – Austrian Center of Biopharmaceutical Technology	32	20	12	62,5	37,5
anet (ECCA und Tourismus Research Center Krems)	17	2	15	11,8	88,2
EC3 – Electronic Commerce Competence Center	20	3	17	15,0	85,0
Evolaris – Kompetenzzentrum für interaktives E-Business	18	3	15	16,7	83,3
HITT – health information technologies tirol	3	1	2	33,3	66,7
IKMA – Mechatronik und Automation	121	8	113	6,6	93,4
IMCC – Industriemathematik	25	4	21	16,0	84,0
KMT – Kompetenzzentrum Medizin Tirol	116	19	97	16,4	83,6
LEC – Kompetenzzentrum für umweltfreundliche Stationärmotoren	17	0	17	0,0	100,0
Kompetenzzentrum holz.bau forschungs gmbh	7	1	6	14,3	85,7
K-Licht	2	0	2	0,0	100,0
ReNet – Renewable Energy Network Austria	33	3	30	9,1	90,9
V-Research Center for Tribotronics and Technical Logistics GmbH	9	0	9	0,0	100,0
<b>Summe</b>	<b>439</b>	<b>67</b>	<b>372</b>	<b>15,3</b>	<b>84,7</b>
<b>4. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Einkommensgruppen</b>					
<2.000 Euro	65	28	37	43,1	56,9
2.001–3.000 Euro	177	20	157	11,3	88,7
3.001–4.000 Euro	108	17	91	15,7	84,3
4.001–5.000 Euro	53	2	51	3,8	96,2
über 5.000 Euro	36	0	36	0,0	100,0
<b>Summe</b>	<b>439</b>	<b>67</b>	<b>372</b>	<b>15,3</b>	<b>84,7</b>
<b>5. Organe und Gremien</b>					
Aufsichtsrat, Vorstand	59	3	56	5,1	94,9
Wissenschaftlicher Beirat, Boards	102	7	95	6,9	93,1
Betriebsrat	2	0	2	0,0	100,0
<b>6. Anzahl der Beschäftigten nach Funktion *</b>					
<b>Wissenschaftliche Beschäftigte</b>					
1. Führungsebene	43	3	40	7,0	93,0
2. Führungsebene	34	1	33	2,9	97,1
Principal Scientist	19	1	18	5,3	94,7
davon Führungsfunktion in Teilzeit	5	0	5	0,0	100,0
Senior Scientist	119	15	104	12,6	87,4
Junior Scientist	120	22	98	18,3	81,7
<b>TechnikerInnen/Fachkräfte</b>	<b>105</b>	<b>25</b>	<b>80</b>	<b>23,8</b>	<b>76,2</b>
<b>Beschäftigte in der Administration</b>					
Führungsaufgaben (I, H)	4	2	2	50,0	50,0
ExpertInnen (G)	12	7	5	58,3	41,7
SpezialistInnen ( F)	5	2	3	40,0	60,0
Sachbearbeitung (D, E)	18	18	0	100,0	0,0
<b>Summe Administration</b>	<b>39</b>	<b>29</b>	<b>10</b>	<b>74,4</b>	<b>25,6</b>

\* Die Einteilung orientiert sich am Forschungskollektivvertrag 2004 (siehe Erläuterungen S. 15).

## Die Ergebnisse festigen

### Frauenanteil trotz Personalrückgangs knapp gehalten

Im Jahr 2005 bestanden 18 *Kplus*-Zentren, die im Durchschnitt 43 ForscherInnen beschäftigen. In der Tabelle rechts sind nur 15 Zentren ausgewiesen, da 3 *Kplus*-Einrichtungen in die Austrian Research Centers Gruppe fallen. Ein Zentrum hat mit Ende 2005 den Betrieb im Rahmen des *Kplus*-Programms eingestellt, seine Ergebnisse fließen dennoch in diese Auswertung ein.

Von den insgesamt 644 WissenschaftlerInnen in den *Kplus*-Zentren im Jahr 2005 sind 21,9 Prozent Frauen, die Zahl stieg damit nur unwesentlich gegenüber 2004 mit 21,6 Prozent. Diese Entwicklung ist angesichts des Personalrückgangs bei den wissenschaftlichen Beschäftigten dennoch positiv: Frauen konnten ihre Zahl knapp halten, während weit mehr Männer unter den AbgängerInnen sind.

### Wenig Bewegung gegenüber dem Vorjahr

Die *Kplus*-Zentren, die zwischen 1998 und 2002 in drei Ausschreibungsrunden gegründet wurden, haben nun alle ihren Vollausbau bzw. das Ende ihrer Laufzeit erreicht. In den Zentren gibt es daher so gut wie keine personellen Veränderungen mehr. Wie auch 2004 variiert der Frauenanteil nach Fachgebieten: In Bereichen wie der Biokatalyse und der Biomolekularen Forschung liegt der Anteil an Forscherinnen sogar über 50 Prozent, in anderen Disziplinen wie zum Beispiel der Fahrzeugentwicklung (1,5 Prozent) oder der Mechatronik (5,4 Prozent) liegt der Prozentsatz an Frauen weit unter dem Durchschnitt.

Wenige Veränderungen gab es auch in Organen und Gremien: In den Aufsichtsräten finden sich nur 2,9 Prozent Frauen, 6,4 Prozent in wissenschaftlichen Beiräten. Schlecht schneiden Frauen auch bei der Gehaltsverteilung ab. Nur knapp 10 Pro-

zent aller Forscherinnen verdienen über 3.000 Euro brutto pro Monat, bei Männern sind es mehr als 22 Prozent. Grund dieser Diskrepanz ist die ungleiche Verteilung der Funktionen. Nur 7 Prozent der Forscherinnen sind in der Führungsebene beschäftigt, 25 Prozent als Senior Scientist tätig. Der Großteil der Mitarbeiterinnen forscht als Junior Scientist. Erfreulich ist der immer höhere Anteil an Technikerinnen, 2004 waren es 30 Prozent, 2005 knapp die Hälfte und damit weit über dem Durchschnitt. Teilzeitmodelle, die in immer mehr Zentren angeboten werden, nützen beide Geschlechter zu je 20 Prozent. Gut angenommen werden auch die Angebote von FEMtech, wie Netzwerktreffen und Gender-Projekte.

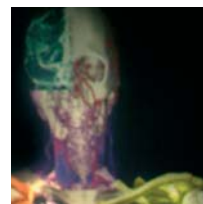
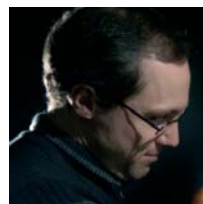
### Gender Booklet steht Pate für gendergerechtes Berichtswesen

Für 2006 ist die Aktualisierung des vierteljährlichen Berichtswesens im Rahmen des *Kplus*-Programms vorgesehen, das dann auch Gender-Aspekte berücksichtigen wird. Das Monitoring der Zentren fragt seit 2006 verstärkt die Rolle und Situation von Frauen ab. Darüber hinaus hat das *Kplus*-Programm-Management den gesamten quantitativen und Teile des qualitativen Fragebogens für das jährliche Gender Booklet in das Berichtswesen integriert.

5 Zentren erreichen Anfang bzw. Mitte 2006 das Ende ihrer Laufzeit, weitere 6 Zentren unterzogen sich Ende 2005 der Vierjahresevaluierung. Die Zentren sind daher in einer Phase der Neustrukturierung, die 2006/2007 ihre Auswirkungen zeigen wird. 2006 beginnt für diese Zentren eine neue Förderperiode, daher ist mit dem Start neuer Projekte zu rechnen, die auch wieder auf verstärkte Aktivitäten in Gender-Programmen hoffen lassen.



Kompetenzzentren-Programm



## Gender Booklet 2005 – Kplus-Kompetenzzentren

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
<b>1. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Beschäftigungsart</b>					
Vollbeschäftigt	497	103	394	20,7	79,3
Teilzeit (>50–90 Prozent)	34	13	21	38,2	61,8
Teilzeit (50 Prozent)	38	9	29	23,7	76,3
Teilzeit (<50 Prozent)	38	5	33	13,2	86,8
Geringfügig Beschäftigte	16	2	14	12,5	87,5
Familienbedingte Karenz	9	9	0	100,0	0,0
Freie Dienstverträge	36	9	27	25,0	75,0
Werkverträge	80	8	72	10,0	90,0
Praktika (Diplomarbeiten, Dissertationen)	102	12	90	11,8	88,2
<b>2. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Altersgruppen</b>					
bis 25	75	28	47	37,3	62,7
26–35	450	91	359	20,2	79,8
36–45	100	19	81	19,0	81,0
46–55	12	1	11	8,3	91,7
56–Pension	7	2	5	28,6	71,4
<b>Summe</b>	<b>644</b>	<b>141</b>	<b>503</b>	<b>21,9</b>	<b>78,1</b>
<b>3. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Fachbereichen *</b>					
AB – Kompetenzzentrum für Angewandte Biokatalyse GmbH	69	35	34	50,7	49,3
ABC – Austrian Bioenergy Centre	29	6	23	20,7	79,3
AC <sup>2</sup> T – Austrian Center of Competence for Tribology	38	7	31	18,4	81,6
alpS – Center of Natural Hazard Management	41	13	28	31,7	68,3
BMT – Bio-Molecular Therapeutics	32	19	13	59,4	40,6
CTR – Carinthian Tech Research AG	29	5	24	17,2	82,8
FTW – Forschungszentrum Telekommunikation Wien	55	6	49	10,9	89,1
KNOW – Knowledge Management Center	23	4	19	17,4	82,6
LCM – Linz Center of Competence in Mechatronics	37	2	35	5,4	94,6
MCL – Materials Center Leoben	32	4	28	12,5	87,5
PCCL – Polymer Competence Center Leoben	73	17	56	23,3	76,7
SCCH – Software Competence Center Hagenberg	43	4	39	9,3	90,7
VIF – Das virtuelle Fahrzeug	67	1	66	1,5	98,5
VRVis – Zentrum für Virtual Reality und Visualisierung	31	4	27	12,9	87,1
WOOD – Wood Composites & Chemistry Competence Center	45	14	31	31,1	68,9
<b>Summe</b>	<b>644</b>	<b>141</b>	<b>503</b>	<b>21,9</b>	<b>78,1</b>
<b>4. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Einkommensgruppen</b>					
<2.000 Euro	204	75	129	36,8	63,2
2.001–3.000 Euro	315	52	263	16,5	83,5
3.001–4.000 Euro	94	12	82	12,8	87,2
4.001–5.000 Euro	22	2	20	9,1	90,9
über 5.000 Euro	9	0	9	0,0	100,0
<b>Summe</b>	<b>644</b>	<b>141</b>	<b>503</b>	<b>21,9</b>	<b>78,1</b>
<b>5. Organe und Gremien</b>					
Aufsichtsrat, Vorstand	68	2	66	2,9	97,1
Wissenschaftlicher Beirat, Boards	282	18	264	6,4	93,6
Betriebsrat	3	1	2	33,3	66,7
<b>6. Anzahl der Beschäftigten nach Funktion **</b>					
<b>Wissenschaftliche Beschäftigte</b>					
1. Führungsebene (I)	16	1	15	6,3	93,8
2. Führungsebene (H)	37	4	33	10,8	89,2
Principal Scientist	37	5	32	13,5	86,5
davon Führungsfunktion in Teilzeit	2	0	2	0,0	100,0
Senior Scientist	183	34	149	18,6	81,4
Junior Scientist	296	58	238	19,6	80,4
<b>TechnikerInnen/Fachkräfte</b>	<b>79</b>	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>49,4</b>	<b>50,6</b>
<b>Beschäftigte in der Administration</b>					
ExpertInnen/Prozessverantwortung (G)	15	4	11	26,7	73,3
SpezialistInnen (F)	12	6	6	50,0	50,0
Sachbearbeitung (E)	23	15	8	65,2	34,8
Sachbearbeitung (D)	37	23	14	62,2	37,8
<b>Summe Administration</b>	<b>87</b>	<b>48</b>	<b>39</b>	<b>55,2</b>	<b>44,8</b>

\* 3 der 18 Kompetenzzentren werden über die Austrian Research Centers Gruppe erfasst.

\*\*Die Einteilung orientiert sich am Forschungskollektivvertrag 2004 (siehe Erläuterungen S. 15).

## Das Erreichte absichern

### Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen auf allen Ebenen halten

Bei der Auswahl von WissenschaftlerInnen konzentriert sich Salzburg Research auf natur- und geisteswissenschaftliche Qualifikationen, die das Feld der Informations- und Kommunikationstechnologien bearbeiten können. Die Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten in einem dauerhaften Dienstverhältnis ist seit dem letzten Jahr dabei mit 44 ForscherInnen konstant geblieben. In dieser Gruppe ist der Frauenanteil durch den Weggang einer geringfügig beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterin von 18,2 Prozent (2004) auf 15,9 Prozent (2005) zurückgegangen. Die Zahl der Männer unter dem wissenschaftlichen Personal hat sich um eine Person auf 37 erhöht. Grundsätzlich ist Salzburg Research bestrebt, den Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal zu erhöhen.

Die Analyse der Daten für das Gender Booklet zeigt auch für 2005 einen Gleichstand bei Vollzeit- und Teilzeitstellen der wissenschaftlich arbeitenden Frauen. Die Anzahl der vollzeitbeschäftigten Männer hingegen ist um 4 zurückgegangen, die der teilzeitbeschäftigten Wissenschaftler um 5 gestiegen. 17 der 44 wissenschaftlichen MitarbeiterInnen haben Kinder in betreuungspflichtigem Alter. Sie unterstützt Salzburg Research mit flexiblen Arbeitszeiten in Form von Teil- und Gleitzeit sowie durch mobiles Arbeiten, damit Beruf und Familie vereinbar bleiben.

### Projektbezogenes Arbeiten erfordert hohe Flexibilität

Zu Veränderungen kam es 2005 vor allem beim wissenschaftlichen Nachwuchs. Neuzugänge gab es bei jungen Forscherinnen und Forschern. Die Fachbereiche „Mobile and Web-based Information Systems“ und „Information Society Research“

haben sich jeweils mit einer Forscherin verstärkt. Um zwei männliche Wissenschaftler hat sich der Personalstand des „Advanced Networking Center“ erhöht, die einzige Frau unter den ForscherInnen ist aus diesem Fachbereich ausgeschieden. Ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern weist 2005 die Gruppe der Principal Scientists auf. Hier kam es zu einer Steigerung der Anzahl an Frauen, was ihren prozentuellen Anteil auf 50 erhöhte. Teils gab es von 2004 auf 2005 leichte Verschiebungen innerhalb der Funktionsgruppen. Sie sind unter anderem durch Änderungen bei den Gehaltseinstufungen bedingt, die an den Forschungskollektivvertrag angepasst wurden.

### Gender-Aspekte in Forschung und Organisation verankern

Das Ziel von Salzburg Research, den Frauenanteil speziell beim wissenschaftlichen Personal zu erhöhen, konnte 2005 nicht erreicht werden. Der Prozentsatz an Frauen unter dem wissenschaftlichen Personal soll in der nahen Zukunft auf allen Ebenen jedenfalls gehalten werden. Dazu sind weitere Gender-Aktivitäten nötig: Die Integration von Maßnahmen zur Chancengleichheit sollen noch stärker in internen Organisationsabläufen wie Personalverantwortung, Öffentlichkeitsarbeit, Qualitätsmanagement und bei Projektleitungen verankert werden. Ein Ziel für die kommenden Jahre ist, die Integration von Gender-Aspekten in die inhaltliche Projektarbeit durch Sensibilisierung des wissenschaftlichen Personals fortzuführen.

Wie in den vergangenen Jahren engagiert sich die Landesforschungsgesellschaft bei der „ditact – Women’s ICT Summer School“ in Salzburg und setzt im Rahmen von FEMtech auf gezielte Förderungsmaßnahmen für junge Wissenschaftlerinnen.



## Gender Booklet 2005 – Salzburg Research Forschungsgesellschaft mbH

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
<b>1. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Beschäftigungsart</b>					
Vollbeschäftigt	27	3	24	11,1	88,9
Teilzeit (>50–90 Prozent)	10	3	7	30,0	70,0
Teilzeit (50 Prozent)	3	1	2	33,3	66,7
Teilzeit (<50 Prozent)	3	0	3	0,0	100,0
Geringfügig Beschäftigte	1	0	1	0,0	100,0
Familienbedingte Karenz	1	1	0	100,0	0,0
Freie Dienstverträge	11	0	11	0,0	100,0
Werkverträge	4	3	1	75,0	25,0
Praktika (Diplomarbeiten, Dissertationen)	8	1	7	12,5	87,5
<b>2. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Altersgruppen</b>					
bis 25	5	2	3	40,0	60,0
26–35	24	1	23	4,2	95,8
36–45	9	4	5	44,4	55,6
46–55	6	0	6	0,0	100,0
56–Pension	0	0	0	0,0	0,0
Summe	44	7	37	15,9	84,1
<b>3. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Fachbereichen</b>					
1. ISR – Information Society Research	10	3	7	30,0	70,0
2. KIS – Knowledge-based Information Systems	10	1	9	10,0	90,0
3. MOWI – Mobile and Web-based Information Systems	10	1	9	10,0	90,0
4. ANC – Advanced Networking Center	10	0	10	0,0	100,0
5. GIS – Geo-Information	4	2	2	50,0	50,0
Summe	44	7	37	15,9	84,1
<b>4. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Einkommensgruppen</b>					
<2.000 Euro	1	0	1	0,0	100,0
2.001–3.000 Euro	23	3	20	13,0	87,0
3.001–4.000 Euro	17	4	13	23,5	76,5
4.001–5.000 Euro	2	0	2	0,0	100,0
über 5.000 Euro	1	0	1	0,0	100,0
Summe	44	7	37	15,9	84,1
<b>5. Organe und Gremien</b>					
Aufsichtsrat, Vorstand	6	2	4	33,3	66,7
Wissenschaftlicher Beirat, Boards	0	0	0	0,0	0,0
Betriebsrat	2	1	1	50,0	50,0
<b>6. Anzahl der Beschäftigten nach Funktion *</b>					
Wissenschaftliche Beschäftigte					
1. Führungsebene	1	0	1	0,0	100,0
2. Führungsebene	2	0	2	0,0	100,0
Principal Scientist	8	4	4	50,0	50,0
davon Führungsfunktion in Teilzeit	2	1	1	50,0	50,0
Senior Scientist	7	0	7	0,0	100,0
Junior Scientist	26	3	23	11,5	88,5
TechnikerInnen/Fachkräfte	0	0	0	0,0	0,0
Beschäftigte in der Administration					
Führungsaufgaben (I, H)	3	1	2	33,3	66,7
ExpertInnen (G)	2	1	1	50,0	50,0
SpezialistInnen (F)	7	2	5	28,6	71,4
Sachbearbeitung (E)	4	4	0	100,0	0,0
Summe Administration	16	8	8	50,0	50,0

\* Die Einteilung orientiert sich am Forschungskollektivvertrag 2004 (siehe Erläuterungen S. 15).

## Chancengleichheit als Führungsaufgabe

### Frauenanteil unter Forschungsnachwuchs fast verdoppelt

Um 10 WissenschaftlerInnen mehr als 2004 beschäftigte Upper Austrian Research im Untersuchungsjahr 2005: Ihre Zahl wuchs von 45 auf 55 Personen, unter ihnen konnte der Anteil an Frauen von 11,1 auf 12,7 Prozent gesteigert werden. Am stärksten fiel die Zunahme an Forscherinnen in der Gruppe der Junior Scientists aus: Hier hat sich der Frauenanteil von 9,5 auf 17,2 Prozent fast verdoppelt. Dieser Erfolg ist auf die gezielte Suche und Einstellung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zurückzuführen. Um mehr Frauen auch in Führungspositionen zu bringen, setzt UAR in der Personalentwicklung auf Weiterbildungsangebote speziell für Frauen. Gleichzeitig wurden Rahmenbedingungen für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer geschaffen, wie gleitende Arbeitszeit, das Angebot von Teilzeitarbeit und die Nicht-Einschränkung der Karenzzeit. Betreuungspflichtige Kinder haben 30 Prozent der wissenschaftlichen Beschäftigten, darunter findet sich jedoch nur eine Mitarbeiterin.

### Gender Mainstreaming in der Forschungsarbeit

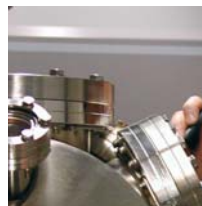
UAR setzt Gender Mainstreaming auch in der Forschungsarbeit selbst um. So werden alle Forschungsanträge unter Gender-Aspekten konzipiert. Geschlechterspezifische Unterschiede sowie Auswirkungen im Forschungsvorhaben werden analysiert, und gegebenenfalls davon genderrelevante Erfordernisse abgeleitet. Eine Sensibilisierung für Geschlechterfragen in Forschungsvorhaben ist in der UAR durch den Einsatz des Gender

Awareness Questionnaire, wie in EU-Projekten vorgeschrieben, angeregt und umgesetzt worden.

Die Förderung und Sicherstellung der Chancengleichheit von Frau und Mann wird bei UAR vor allem als Führungsaufgabe gesehen. Voraussetzung dazu ist eine Sensibilität für Geschlechterfragen und die persönliche Motivation, sich für Gleichstellungsmaßnahmen zu engagieren. Die Führungskreis-Meetings behandeln daher regelmäßig inhaltliche Schwerpunkte wie Chancengleichheit, chancengerechte Organisation und die verstärkte Einbindung des Potenzials der Frauen. Die Führungskultur soll auch weiterhin regelmäßig auf geschlechtsspezifische Unterschiede überprüft und diese gegebenenfalls beseitigt werden. Hauptaugenmerk legt UAR weiter auf die Erhöhung des Frauenanteils speziell beim wissenschaftlichen Personal.

### Die Verankerung wird fortgesetzt

Zwei Gender-Maßnahmen dominieren 2006 die Personalentwicklung. In der Ausarbeitung der Stellenbeschreibungen für die UAR-MitarbeiterInnen wird großes Augenmerk auf die Berücksichtigung des Gender-Aspekts gelegt. Zweites Vorhaben ist die Einführung regelmäßiger MitarbeiterInnengespräche. Der dazu verwendete Leitfaden wird gendergerecht gestaltet und enthält unter anderem Prüfpunkte wie geschlechtsneutrale Arbeits- und Leistungsbewertung, Zielsetzungen, und gleichberechtigte Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeit.



Gender Booklet 2005 – Upper Austrian Research GmbH

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
<b>1. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Beschäftigungsart</b>					
Vollbeschäftigt	48	7	41	14,6	85,4
Teilzeit (>50–90 Prozent)	3	0	3	0,0	100,0
Teilzeit (50 Prozent)	1	0	1	0,0	100,0
Teilzeit (<50 Prozent)	1	0	1	0,0	100,0
Geringfügig Beschäftigte	2	0	2	0,0	100,0
Familienbedingte Karenz	1	1	0	100,0	0,0
Freie Dienstverträge	0	0	0	0,0	0,0
Werkverträge	0	0	0	0,0	0,0
Praktika (Diplomarbeiten, Dissertationen)	13	3	10	23,1	76,9
<b>2. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Altersgruppen</b>					
bis 25	8	3	5	37,5	62,5
26–35	38	4	34	10,5	89,5
36–45	7	0	7	0,0	100,0
46–55	2	0	2	0,0	100,0
56–Pension	0	0	0	0,0	0,0
Summe	55	7	48	12,7	87,3
<b>3. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Fachbereichen</b>					
1. Medizin-Informatik	10	0	10	0,0	100,0
2. Berührungslose Sensorik	15	2	13	13,3	86,7
3. Kunststofftechnik	16	3	13	18,8	81,3
4. Biotechnologie	14	2	12	14,3	85,7
Summe	55	7	48	12,7	87,3
<b>4. Wissenschaftliche Beschäftigte nach Einkommensgruppen</b>					
<2.000 Euro	15	4	11	26,7	73,3
2.001–3.000 Euro	28	2	26	7,1	92,9
3.001–4.000 Euro	9	1	8	11,1	88,9
4.001–5.000 Euro	2	0	2	0,0	100,0
über 5.000 Euro	1	0	1	0,0	100,0
Summe	55	7	48	12,7	87,3
<b>5. Organe und Gremien</b>					
Aufsichtsrat, Vorstand	0	0	0	0,0	0,0
Wissenschaftlicher Beirat, Boards	1	1	0	100,0	0,0
Betriebsrat	0	0	0	0,0	0,0
<b>6. Anzahl der Beschäftigten nach Funktion *</b>					
Wissenschaftliche Beschäftigte					
1. Führungsebene	1	0	1	0,0	100,0
2. Führungsebene	3	0	3	0,0	100,0
Principal Scientist	4	0	4	0,0	100,0
davon Führungsfunktion in Teilzeit	4	0	4	0,0	100,0
Senior Scientist	12	2	10	16,7	83,3
Junior Scientist	29	5	24	17,2	82,8
TechnikerInnen/Fachkräfte	7	0	7	0,0	100,0
Beschäftigte in der Administration					
SpezialistInnen (F)	4	2	2	50,0	50,0
Sachbearbeitung (D)	2	2	0	100,0	0,0
Summe Administration	6	4	2	66,7	33,3

\* Die Einteilung orientiert sich am Forschungskollektivvertrag 2004 (siehe Erläuterungen S. 15).



## Ergebnisse der Vergütungsanalyse für Führungs- und Fachkräfte in der österreichischen außeruniversitären Forschung

# Wie viel Frauen in der Forschung verdienen

Kienbaum Management Consultants Wien  
Mag.<sup>a</sup> Maria Smid, MBA  
Mag.<sup>a</sup> Katharina Wild

Die Ergebnisse der mittlerweile drei Gender-Booklet-Untersuchungen zur Situation der Frauen in der außeruniversitären technisch-naturwissenschaftlichen Forschung haben gezeigt, dass Leistungen nicht in allen Fällen geschlechtsneutral vergütet werden. Dazu kommt, dass der Anteil von Frauen an den höheren Einkommensgruppen deutlich geringer als der von Männern ist. Das Projektteam des Gender Booklet hat daher beschlossen, dieses Jahr die Vergütungssituation als wichtigen Ausdruck von Chancengleichheit zum Schwerpunktthema zu machen und Einkommen unter die Lupe zu nehmen.

Um die jährliche Standard-Datenerhebung des Gender Booklet nicht zu überfrachten, gleichzeitig aber den für eine genaue Analyse der Vergütungssituation nötigen Detailreichtum zu schaffen, wurde Kienbaum Management Consultants als Spezialist für solche Untersuchungen mit der Erhebung beauftragt. Es soll die im vorderen Teil des Booklets dargestellten Daten ergänzen und das Abbild der Situation von Frauen in der außeruniversitären Forschung erweitern. Die Erhebung durch einen externen Spezialisten garantiert die Anonymität der gewonnenen Daten gegenüber Öffentlichkeit und Auftraggebern.

Als Untersuchungsinstrument wurde die Vergütungsanalyse gewählt. Solche Methoden bieten Markttransparenz hinsichtlich des Gehaltsniveaus am Arbeitsmarkt und dienen der Aufklärung historisch gewachsener oder marktüblicher Praktiken, wie zum Beispiel geschlechterspezifische Unterschiede oder Standortbestimmungen innerhalb einer Branche.

Daten zur Vergütung beruflicher Positionen mit Forschungsaufgaben liegen zurzeit zum überwiegenden Teil nur aus privaten Unternehmen vor. Diese weisen hohe Zahlungskraft auf, da sie beispielsweise zu einem internationalen Konzern gehören – wobei rein österreichische Unternehmen etwas weniger zahlen –, einer zahlungskräftigen Branche, wie dem Pharmasektor, zuzuordnen sind oder zu großen Unternehmen zählen, für die Forschung strategische Bedeutung hat.

Ziel dieser Untersuchung ist es daher, die aktuelle Vergütungssituation in österreichischen Einrichtungen der anwendungsorientierten, naturwissenschaftlich-technischen außeruniversitären Forschung abzubilden. Sie sind hinsichtlich der Gehaltsituation mit dem privaten Sektor nicht direkt vergleichbar, da sich die außeruniversitäre Forschung sowohl von eigenen Umsätzen als auch von Mitteln der öffentlichen Hand finanziert. Dies wirkt sich in direkter Linie auf die Gehälter aus.

## Über die Studie

Im Rahmen der Erhebung wurden insgesamt 440 berufliche Positionen gemeldet, sie stammen aus 29 Forschungseinrichtungen, das sind 30 Prozent der angesprochenen Institutionen. Das gewählte Sample entspricht jenem der Gender-Booklet-Untersuchung.

Die 440 Positionen unterteilen sich in:

- 29 Positionen der Geschäftsführung
- 278 Positionen für wissenschaftliche Beschäftigte
- 103 Positionen in der Administration
- 30 Positionen für Beschäftigte in atypischen Dienstverhältnissen

Zu jeder Position wurden mindestens ein und maximal sechs PositionsinhaberInnen in einem möglichst ausgewogenen Geschlechterverhältnis angefordert. Bei der Erhebung wurde weiters darauf geachtet, dass sich die Nennungen in relevanten Gehaltsbandbreiten widerspiegeln (Unterer Bereich – Mittlerer Bereich – Oberer Bereich, historisch gewachsene Ausreißer wurden nicht berücksichtigt).

Die teilnehmenden Institutionen repräsentieren insgesamt 2.142 Beschäftigte in den österreichischen außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Davon liegt die Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten bei 1.846, also 86 Prozent, mit 21 Prozent Frauen und 79 Prozent Männern.

Insgesamt wurden mit 38 Prozent sehr wenige mit Frauen besetzte Positionen genannt.

Bei Führungspositionen liegt der Frauenanteil bei  
 3 Prozent auf Geschäftsführerebene = 1 Nennung  
 11 Prozent auf 1. Führungsebene = 3 Nennungen  
 12 Prozent auf 2. Führungsebene = 3 Nennungen  
 36 Prozent bei Führungsaufgaben in der Administration = 4 Nennungen (siehe Tabelle 1)

## Erhebungsunterschiede Gender Booklet – Kienbaum-Studie

Während sich das Gender Booklet primär an wissenschaftlich-technische Positionsdefinitionen hält, orientiert sich die Kienbaum-Studie am Tätigkeitsprofil der Positionen. Daher unterteilt die Vergütungsstudie in die Bereiche GeschäftsführerIn und 1. Führungsebene, während das Gender Booklet gemäß dem Forschungskollektivvertrag außertarifliche GeschäftsführerInnen nicht extra angibt.

Weiters konzentrieren sich die Daten des Gender Booklet auf die wissenschaftlichen Beschäftigten, wohingegen die Kienbaum-Studie auch die Beschäftigten der Administration in die Untersuchung und somit auch in die Gesamtdaten mit einbezieht.

**Tabelle 1: Beteiligung nach Position und Geschlecht (nach Anzahl und in Prozent)**

	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %	Gesamt
<b>Geschäftsführung</b>					
GeschäftsführerIn	1	3	28	97	29
<b>Wissenschaftliche Beschäftigte</b>					
1. Führungsebene	3	11	25	89	28
2. Führungsebene	3	12	22	88	25
Principal Scientist	13	37	22	63	35
Senior Scientist	28	38	46	62	74
Junior Scientist	28	41	41	59	69
TechnikerInnen/Fachkräfte	17	36	30	64	47
<b>Beschäftigte in der Administration</b>					
Führungsaufgaben (I, H)	4	36	7	64	11
ExpertInnen/Prozessverantwortung (G)	13	46	15	54	28
SpezialistInnen (F)	12	57	9	43	21
Sachbearbeitung (D, E)	34	79	9	21	43
<b>Beschäftigte in atypischen Dienstverhältnissen</b>					
WerkvertragsnehmerInnen	3	27	8	73	11
DissertantInnen	4	31	9	69	13
DiplomandInnen	3	50	3	50	6
<b>insgesamt</b>	<b>166</b>	<b>38</b>	<b>274</b>	<b>62</b>	<b>440</b>

## Wer verdient wie viel? Die Gehälter nach Einflussgrößen

### Frauen verdienen insgesamt weniger

Die Gehälter der Frauen liegen in allen Positionen deutlich unter jenen ihrer männlichen Kollegen. Auf den Führungsebenen gibt es zu wenige Nennungen für Frauen, um konkrete Aussagen treffen zu können. Es kann jedoch analog zu anderen Branchen davon ausgegangen werden, dass die Vergütungen von Frauen in Führungspositionen unter jenen von Männern liegen. Wie eine andere Kienbaum-Studie für Österreich zeigt, sind die Gehälter von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft durchschnittlich 23 Prozent niedriger als die ihrer männlichen Kollegen. Laut dieser Studie finden sich in den Feldern Politik, Wirtschaft und Wissenschaft 30 Prozent, in der Wirtschaft 5 Prozent und in der Wissenschaft 8 Prozent Frauen in Führungspositionen.

Betrachtet man Grund- und Gesamtgehalt in den untersuchten Einrichtungen der außeruniversitären Forschung, bestehen die größten Differenzen zwischen Frauen und Männern bei folgenden Positionen:

Sachbearbeitung	= – Euro 5.000,-/Jahr (–14 Prozent)
Senior Scientist	= – Euro 6.000,-/Jahr (–13 Prozent)
ExpertInnen/ Prozessverantwortung	= – Euro 6.000,-/Jahr (–12 Prozent)

Principal Scientist	= – Euro 5.000,-/Jahr (–9 Prozent)
Junior Scientist	= – Euro 3.000,-/Jahr (–9 Prozent)

Als Basis gilt der Median. Interessant ist die Position SpezialistInnen (vgl. Schaubild 2). Hier werden Frauen mit 5,3 Prozent im Median höher vergütet als Männer. Allerdings liegt das obere Quartil bzw. Viertel bei Männern um 6 Prozent höher als bei Frauen, was auf bessere Verdienstmöglichkeiten für Männer schließen lässt (siehe Tabelle 2 und Schaubild 1).

### Variable Vergütung steigt mit Hierarchieebene

Obwohl der Anteil der variablen Vergütung in der österreichischen Forschungslandschaft insgesamt gering ist, zeigt sich auch hier ein deutliches hierarchisches Gefälle. Wo bis zu 50 Prozent der MitarbeiterInnen in oberen Führungsebenen noch variable Vergütung verbuchen können, liegen die Senior Scientists nur noch bei 16 Prozent, und Junior Scientists bei 13 Prozent.

22 Prozent der Männer und 13 Prozent der Frauen beziehen eine variable Vergütung: Diese Ergebnisse führen zum Schluss, dass Männer weniger risikoavers sind als Frauen.

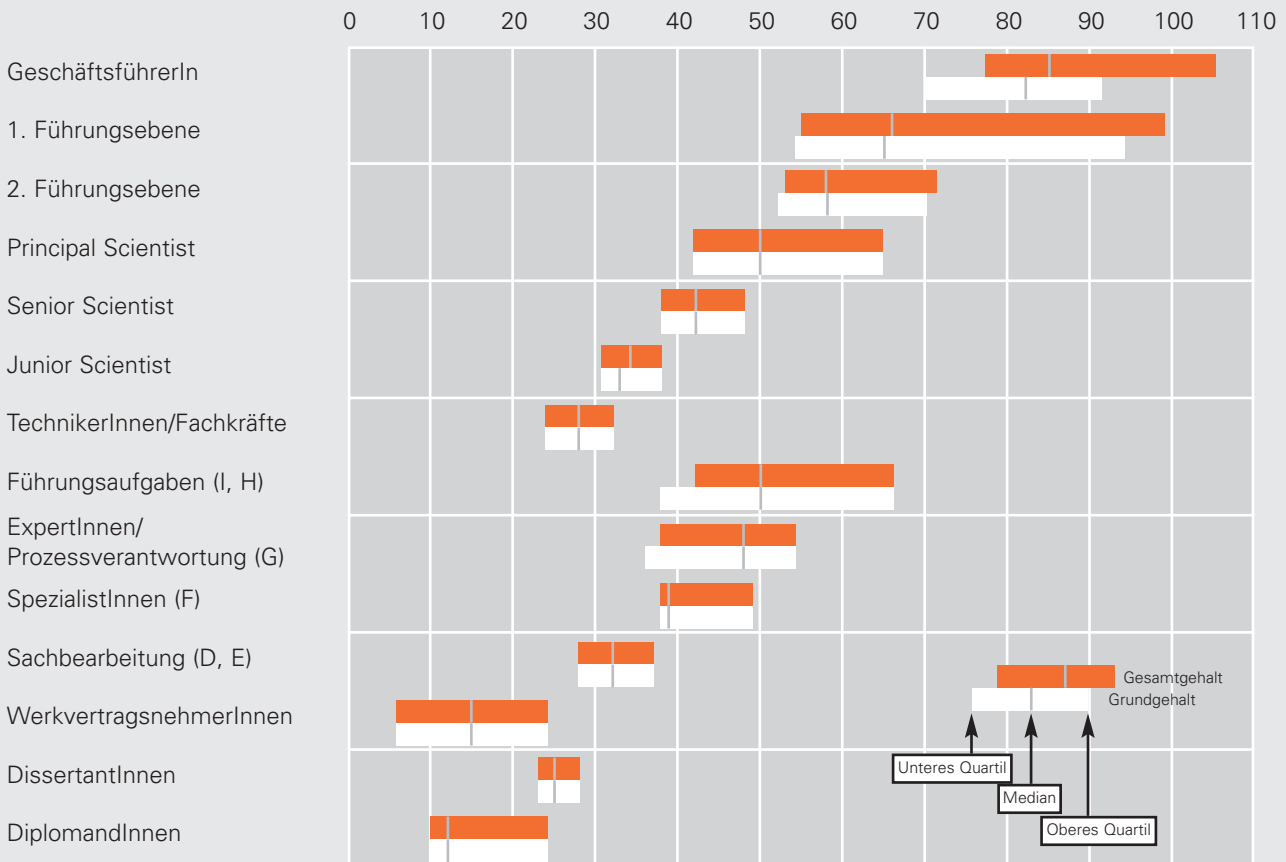
Variable Vergütungen sind im internationalen Vergleich in Österreichs Forschung weniger oft anzutreffen: Im Gegensatz zu Österreich ist die variable Vergütung beispielsweise in Deutsch-

Tabelle 2: Jahresgesamtgehälter brutto (im Durchschnitt) nach Position und Geschlecht (Angaben in Tsd. Euro)

	Frauen	Männer	Gesamt
<b>Geschäftsführung</b>			
GeschäftsführerIn	*		91
<b>Wissenschaftliche Beschäftigte</b>			
1. Führungsebene	**	78	76
2. Führungsebene	..	60	61
Principal Scientist	51	55	53
Senior Scientist	40	44	43
Junior Scientist	32	36	34
TechnikerInnen/Fachkräfte	27	29	28
<b>Beschäftigte in der Administration</b>			
Führungsaufgaben (I, H)	..	56	55
ExpertInnen/Prozessverantwortung (G)	45	50	48
SpezialistInnen (F)	41	45	43
Sachbearbeitung (D, E)	32	39	33
<b>Beschäftigte in atypischen Dienstverhältnissen</b>			
WerkvertragsnehmerInnen	..	16	15
DissertantInnen	..	28	26
DiplomandInnen	..	..	14

\* für die Position GeschäftsführerIn wurden nur Gesamtdaten angeführt, um die Anonymität der Teilnehmer zu gewährleisten.  
\*\* hier gab es eine zu geringe Anzahl an Nennungen

**Schaubild 1:**  
**Jahresgrund- und Gesamtgehalt brutto (unteres Quartil, Median, oberes Quartil) nach Position (in Tsd. Euro)**



land kollektivvertraglich durch den Tarifvertrag Öffentlicher Dienst (TVÖD) festgelegt, sie beträgt in den unteren Hierarchiestufen im Durchschnitt 1 Prozent des Gehalts. Aber auch GeschäftsführerInnen von Forschungseinrichtungen können in Deutschland ihr Gehalt mit einem Plus von 33 Prozent (im Median) vergleichsweise stark aufbessern, in Österreich sind es nur 4 Prozent. Bei der 1. Führungsebene liegt der Unterschied noch bei 19 zu 2 Prozent, auf der 2. Führungsebene bei 12 Prozent in Deutschland, in Österreich hingegen bei 0 Prozent (siehe Schaubild 2).

### Gehaltsschere öffnet sich mit steigendem Lebensalter

Die nachfolgende Tabelle veranschaulicht den direkten Zusammenhang zwischen Alter und Gehalt. Mit dem Alter steigen Beschäftigte meist auch in der Hierarchie und gewinnen somit

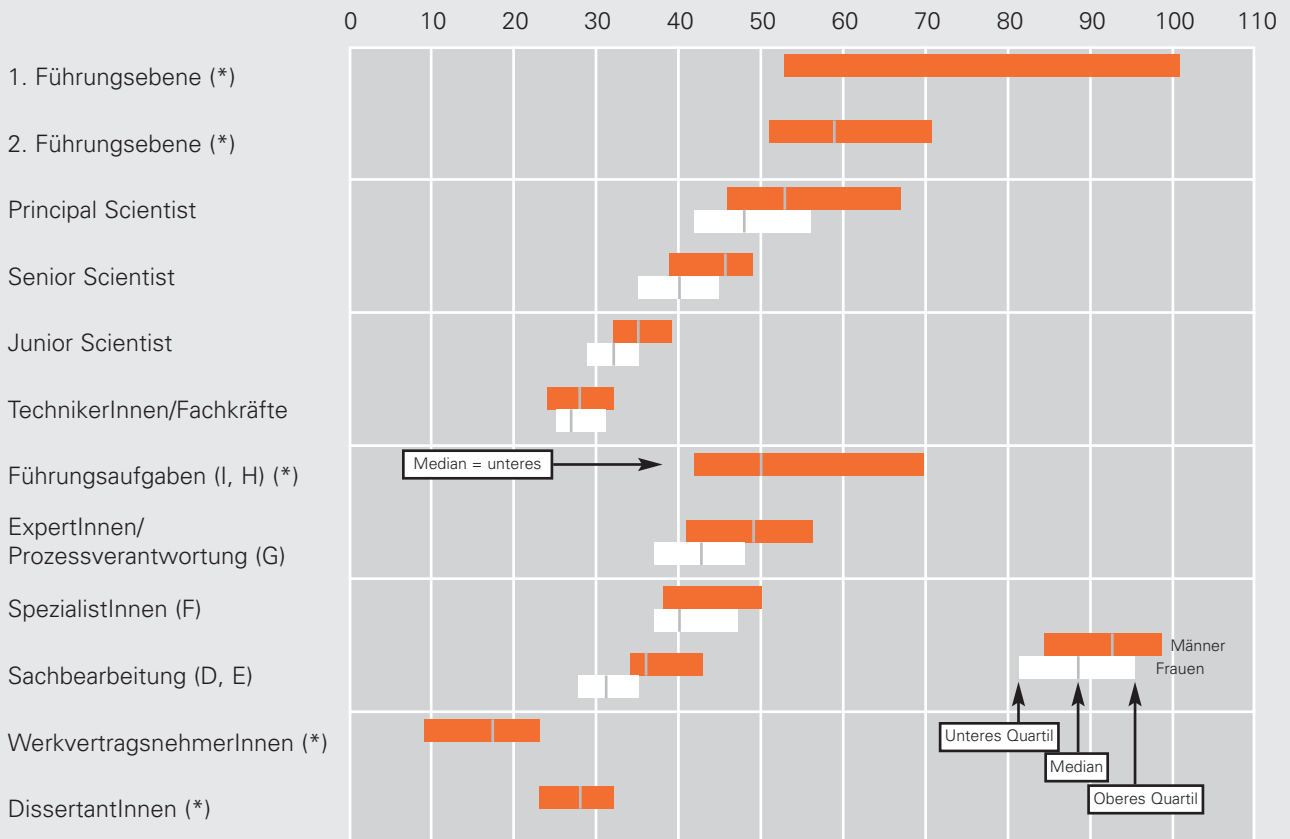
an Personal- und Budgetverantwortung. Interessantes Ergebnis: Frauen bis 25 haben etwas höhere Gehälter als Männer, über 25 kehrt sich das Bild um. Mit wachsendem Lebensalter geht auch die Gehaltsschere deutlich auseinander.

Ein Faktor dafür ist, dass Frauen unter den BerufsanwärterInnen oft höher qualifiziert sind als Männer, in der Hierarchie jedoch nicht so weit aufsteigen. Allerdings hat die Studie hier nicht nach Positionen und auch nicht zwischen wissenschaftlichen und administrativen Tätigkeiten unterschieden.

In den einzelnen Positionen gibt es mit Ausnahme der Sachbearbeitung kaum geschlechterspezifische Altersunterschiede, daher wirkt sich das Lebensalter auch kaum auf Gehaltsunterschiede innerhalb einer Position aus (siehe Tabelle 3).

**Schaubild 2:**

**Jahresgesamtgehalt brutto (unteres Quartil, Median, oberes Quartil) nach Position und Geschlecht (in Tsd. Euro)**



(\*) Aufgrund der geringen Anzahl an Nennungen von Frauen werden in oben stehender Grafik diese Positionen nur für Männer ausgewiesen. Für die Gehälter von GeschäftsführerInnen und DiplomandInnen liegen sowohl für Frauen als auch für Männer nicht genügend Nennungen vor, sie werden daher nicht ausgewiesen.

**Tabelle 3**  
**Jahresgesamtgehälter brutto nach Lebensalter und Geschlecht (Angaben in Tsd. Euro)**

Lebensalter	Frauen	Männer	Insgesamt
bis 25	22	21	22
25–30	31	32	31
30–35	37	40	39
35–40	44	51	49
40–45	43	58	53
45–50	41	71	57
50–55	..	72	68
55–60	..	82	82
über 60	..	108	103
<b>insgesamt</b>	<b>37</b>	<b>51</b>	<b>45</b>

»..« bedeutet zu geringe Anzahl an Nennungen

»\_« bedeutet keine Nennungen

## Gehaltsunterschiede trotz gleich langer Verweildauer in Positionen

Die Mehrheit der Beschäftigten (50 Prozent bei Frauen und 44 Prozent bei Männern) weist eine Positionszugehörigkeit von bis zu 3 Jahren auf. 85 Prozent aller Beteiligten arbeiten nicht länger als 9 Jahre in der gleichen Position. Es fällt allerdings auf, dass die zeitliche Dauer der Zugehörigkeit zu einem Tätigkeitsprofil keinen Ausgleich zwischen den Geschlechtern schafft. Bei gleicher Zugehörigkeitsdauer liegen die Gehälter der Frauen in jedem Fall deutlich unter jenen der Männer (siehe Tabelle 4).

## Weniger Gehalt als Männer trotz Personalverantwortung

Personalverantwortung wirkt sich im Allgemeinen direkt auf das Gehalt aus. Frauen sind jedoch nicht nur in Führungsebenen der außeruniversitären Forschung, die Personal- und Budgetverantwortung mit sich bringen, deutlich unterrepräsentiert, sie haben auch in Summe gesehen weniger Personalverantwortung als Männer. Sofern Frauen Personalverantwortung tragen, werden sie generell niedriger entlohnt als Männer (siehe Tabelle 5 und 6).

**Tabelle 4**  
Jahresgesamtgehälter brutto (in Tsd. Euro) und Beteiligung (in Prozent) nach Positionszugehörigkeit und Geschlecht

Positionszugehörigkeit (in Jahren)	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %	Gesamt	Gesamt %
bis 3	33	50	42	44	38	46
3–6	42	25	53	31	50	28
6–9	40	10	62	12	55	11
9 –12	37	7	55	4	46	5
12–15	39	3	43	3	41	3
15–18	..	1	..	1	73	1
18–25	33	4	64	2	47	3
über 25	..	1	68	3	65	2
<b>insgesamt</b>	<b>37</b>	<b>100</b>	<b>51</b>	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

»..« bedeutet zu geringe Anzahl an Nennungen

**Tabelle 5**  
Beteiligung nach Personalverantwortung und Geschlecht (Angaben nach Anzahl und in Prozent)

Personalverantwortung	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %	Gesamt	Gesamt %
bis 5	155	93	209	76	364	83
5–10	3	2	21	8	24	5
10–25	6	4	21	8	27	6
25–50	2	1	11	4	13	3
über 50	–	–	12	4	12	3
<b>insgesamt</b>	<b>166</b>	<b>100</b>	<b>274</b>	<b>100</b>	<b>440</b>	<b>100</b>

**Tabelle 6**  
Jahresgesamtgehälter brutto nach Personalverantwortung und Geschlecht (Angaben in Tsd. Euro)

Personalverantwortung	Frauen	Männer	Gesamt
bis 5	35	41	38
5–10	..	70	68
10–25	63	66	65
25–50	..	102	97
über 50	–	107	107
<b>insgesamt</b>	<b>37</b>	<b>51</b>	<b>45</b>

»..« bedeutet zu geringe Anzahl an Nennungen

»\_« bedeutet keine Nennungen

## Die Situation von Principal und Junior Scientists

Ein Blick auf die Positionen des Principal und des Junior Scientists gibt Einblick in die Situation des wissenschaftlichen Personals. Für den internationalen Vergleich sind auch Gesamtergebnisse für Deutschland angeführt. Zunächst die Ergebnisse zum Principal Scientist (siehe Tabelle 7).

### Verantwortungsrahmen und Gehälter

Eine Frau als Principal Scientist hat – im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen – im Durchschnitt keine Personal-, aber eine höhere Budgetverantwortung. Die Gesamtgehälter liegen 9 bis 16 Prozent unter dem Gehaltsniveau der Männer. Dies bedeutet ein Minus von jährlich 4.000 bis 11.000 Euro. Ist der Unterschied bei den unteren Quartilen noch relativ gering, steigt er bei den höheren Gehältern progressiv an.

Zum Vergleich: In Deutschland liegen der Median und das obere Quartil der Gehälter der Principal Scientists unter jenen in Österreich. Solche Unterschiede finden sich sonst nur noch in den Positionen Senior Scientist, SpezialistInnen und DissertantInnen. Vor allem in den Führungspositionen liegen die deutschen Gehälter deutlich über österreichischem Niveau.

Während das höchste Jahresgesamtgehalt männlicher Principal Scientists bei 67.000 Euro liegt, erreicht es bei Frauen als Principal Scientists lediglich 56.000 Euro. Die Jahresgesamtgehälter der Frauen sind mit einer Spanne von 14.000 Euro weniger stark gestreut als die der Männer mit einer Spanne von 21.000 Euro (siehe Schaubild 3).

### Sozial- und Nebenleistungen

Während 32 Prozent der Männer eine betriebliche Altersversorgung aufweisen können, sind es bei den Frauen mit 15 Prozent deutlich weniger.

Telearbeit wird von mehr als doppelt so vielen Männern (50 Prozent), als von Frauen (23 Prozent), Teilzeit mehr von Frauen in Anspruch genommen. 38 Prozent aller Frauen in diesem Tätigkeitsbereich sind teilzeitbeschäftigt.

### Ausbildungsgrad

Mehr als die Hälfte der Männer verfügen über Universitäts-Zweitabschluss, wohingegen der überwiegende Teil der weiblichen Principal Scientists Universitäts-Erstabschluss aufweist.

### Lebensalter und Positionszugehörigkeit

Weder hinsichtlich des Lebensalters noch der Positionszugehörigkeit sind nennenswerte Differenzen zwischen den Geschlechtern festzustellen.

Wie sieht die Situation der Junior Scientists, also des Nachwuchses in der Forschung aus (siehe Tabelle 8)?

### Verantwortungen

Junior Scientists haben in der Regel weder in Österreich noch in Deutschland Personalverantwortung. Auch die Budgetverantwortung ist minimal.

### Gehälter

Gehälter von Männern und Frauen weisen mit 7.000 bzw. 6.000 Euro eine annähernd gleiche Spanne auf, das Gehaltsniveau liegt bei Frauen jedoch rund 10 Prozent unter dem der Männer. Dieser Gehaltsunterschied wirkt sich bei Frauen als Junior Scientist mit etwa 3.000 Euro jährlich weniger in der Böhse aus. Mit zunehmender Hierarchieebene wachsen die Gehaltsspannen: In der nächsthöheren Position des Senior Scientist beträgt diese Spanne bereits 10.000 Euro (siehe Schaubild 4).

Der Durchschnitt der Grund- und Gesamtgehälter liegt in Deutschland ca. 12 Prozent über dem in Österreich.

### Sozial- und Nebenleistungen

Bei Telearbeit, Teilzeit und befristeten Dienstverhältnissen ist der Frauenanteil deutlich höher. Der größte Unterschied besteht bei der Teilzeitbeschäftigung: 39 Prozent aller weiblichen Junior Scientists nehmen diese in Anspruch, hingegen nur 15 Prozent der männlichen Kollegen.



**Schaubild 3: Jahresgesamtgehälter brutto in Tsd. Euro**

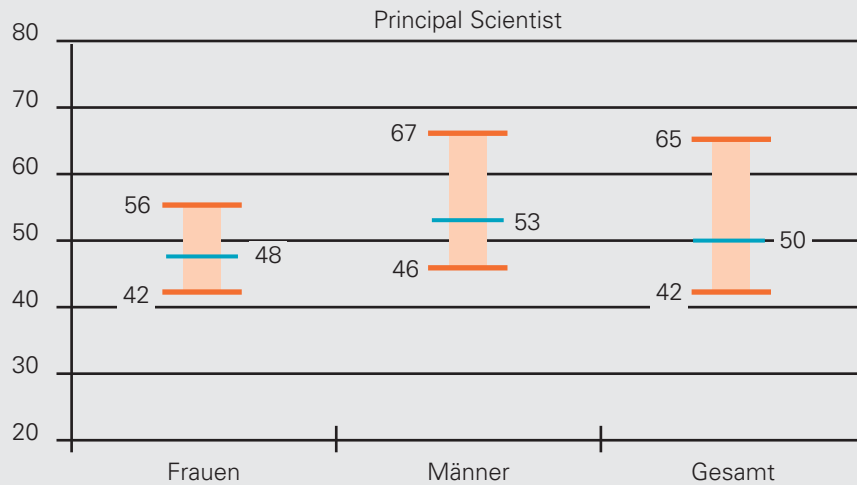


Tabelle 7 Principal Scientist	Österreich			Deutschland
	Frauen	Männer	Gesamt	Gesamt
<b>Allgemeine Ergebnisse</b>				
Häufigster Ausbildungsabschluss	Univ.- Erstabschluss	Univ.- Zweitabschluss	Univ.- Zweitabschluss	Univ.- Zweitabschluss
Durchschnittliches Lebensalter (in Jahren)	41	42	42	41
Positionszugehörigkeit (in Jahren)	8	6	7	8
Personalverantwortung	0	6	4	
Budgetverantwortung (in Euro)	56.000	41.000	46.000	
<b>Jahresgesamtgehalt</b>				
Unteres Quartil (in Tsd. Euro)	42	46	42	44
Median (in Tsd. Euro)	48	53	50	49
Oberes Quartil (in Tsd. Euro)	56	67	65	56
<b>Sozial- und Nebenleistungen</b>				
Altersvorsorge (Empfänger in Prozent)	15	32	26	
Kons. Weiterbildungsbudget 2005 (in Tsd. Euro)	1	2	1	
Telearbeit (Positionsinhaber in Prozent)	23	50	40	
Teilzeit (Positionsinhaber in Prozent)	38	18	26	
Befristete Beschäftigung (in Prozent)	15	14	14	

**Schaubild 4: Jahresgesamtgehälter brutto in Tsd. Euro**

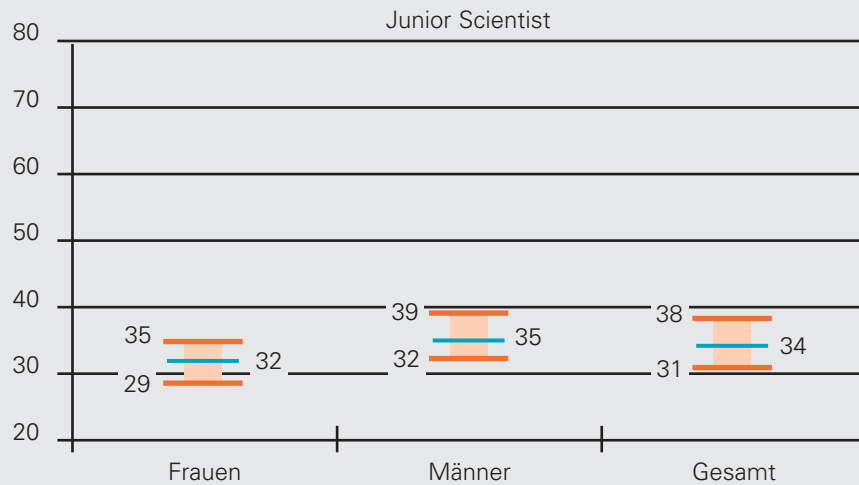


Tabelle 8 Junior Scientist	Österreich			Deutschland
	Frauen	Männer	Gesamt	Gesamt
<b>Allgemeine Ergebnisse</b>				
Häufigster Ausbildungsabschluss	Univ.- Erstabschluss	Univ.- Erstabschluss	Univ.- Erstabschluss	Univ.- Erstabschluss
Durchschnittliches Lebensalter (in Jahren)	30	33	32	32
Positionszugehörigkeit (in Jahren)	3	5	4	4
<b>Jahresgesamtgehalt</b>				
Unteres Quartil (in Tsd. Euro)	29	32	31	35
Median (in Tsd. Euro)	32	35	34	39
Oberes Quartil (in Tsd. Euro)	35	39	38	43
<b>Sozial- und Nebenleistungen</b>				
Altersvorsorge (Empfänger in Prozent)	18	12	14	
Kons. Weiterbildungsbudget 2005 (in Tsd. Euro)	1	1	1	
Telearbeit (Positionsinhaber in Prozent)	18	12	14	
Teilzeit (Positionsinhaber in Prozent)	39	15	25	
Befristete Beschäftigung (in Prozent)	25	15	19	

## Kontakte

### Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

Gertraud Oberzaucher  
Renngasse 5  
A-1010 Wien  
Tel.: +43 / 1 / 53 464 - 3414  
E-Mail: gertraud.oberzaucher@bmvit.gv.at



Bundesministerium  
für Verkehr,  
Innovation und Technologie

### Austrian Research Centers GmbH – ARC

Mag.ª Iris Klein, MAS  
Wolfgang Renner  
Tech Gate Vienna - Ebene 08  
Donau-City-Straße 1  
A-1220 Wien  
Tel.: +43 / (0)50550 - 4013 oder 4015  
Fax: +43 / (0)50550 - 4000  
E-Mail: iris.klein@arcs.ac.at  
E-Mail: wolfgang.renner@arcs.ac.at



### FORSCHUNG AUSTRIA

Zukunft verbindet.

AUSTRIAN RESEARCH CENTERS

### Datenerhebung und -auswertung im Auftrag von FEMtech:

### JOANNEUM RESEARCH Institut für Technologie- und Regionalpolitik

Dr.ª Ingrid Schacherl  
Sensengasse 1  
A-1090 Wien  
Tel.: +43 / 1 / 5817520 - 2834  
E-Mail: ingrid.schacherl@joanneum.at

JOANNEUM



RESEARCH

### Kienbaum Management Consultants Wien

Mag.ª Maria Smid, MBA  
Tuchlauben 8  
A-1010 Wien  
Tel.: +43 / 1 / 533 51 88 - 22  
E-Mail: maria.smid@kienbaum.com  
Internet: www.kienbaum.at

Kienbaum<sup>K</sup>

Executive Search  
Human Resource & Management Consulting



## Impressum

**Für den Inhalt verantwortlich:**

Das Projektteam (siehe Seite 6)

**Redaktion:**

doppio espresso – partner für kommunikation,  
1010 Wien (Dr. Roman Tronner)

**Design & Produktion:**

Projektfabrik Waldhör KEG

**Fotos:**

aus dem Fotowettbewerb „Innovative Motive“ des bmvit:  
Robert Deopito, Regine Hendrich, Friedrich Michael Jansen-  
berger, Christoph Kempter, Theo Kust, Johann Mooslechner,  
Horst Günther Poesch, Dieter Schewig, Martin Stickler

Austrian Cooperative Research (LVA, ofi, ÖTI, VFit, ZFE),  
Austrian Research Centers GmbH – ARC, Joanneum  
Research, Salzburg Research, Upper Austrian Research

