

# POLICIES Working Paper 78/2014

---

## **Wachstum und Wandel in der außeruniversitären Forschung: Ergebnisse der Gleichstellungserhebung 2014**

Florian Holzinger, Silvia Hafellner

ISSN 2218-645X



Im Auftrag des

Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie

Wien/Graz, im November 2014

*Florian Holzinger*

e-mail: Florian.Holzinger@joanneum.at, Tel: +43-1-581 75 20/2834

*Silvia Hafellner*

e-mail: Silvia.Hafellner @joanneum.at, Tel: +43-1-581 75 20/2827

**Abstract:**

Der vorliegende Bericht beschäftigt sich mit dem gegenwärtigen Entwicklungsstand von Gleichstellung in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich. Dieses Monitoring schreibt die Indikatoren des FEMtech Gender Booklets fort und kann daher die Entwicklung der vergangenen 10 Jahre resümieren. Die Ergebnisse zeigen einen positiven Trend: Dem Gleichstellungsthema wird eine hohe Priorität attestiert, der Frauenanteil ist deutlich angestiegen, bei den neu eingestellten WissenschaftlerInnen ist der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch und Teilzeitbeschäftigung wird sowohl bei Frauen als auch bei Männern häufiger. Dies deutet auf einen Wandel der Arbeitsbedingungen in der außeruniversitären Forschung hin. Trotzdem besteht weiterhin Handlungsbedarf. Denn die Entwicklung verläuft nicht in allen Forschungseinrichtungen gleichmäßig – während einige eine dynamische Entwicklung aufweisen, zeigen andere eher Anzeichen einer Stagnation.

**Keywords:** Gleichstellung, Forschung, außeruniversitär, Monitoring

JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH  
Zentrum für Wirtschafts- und Innovationsforschung

**Büro Graz**

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

**Büro Wien**

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

**Inhaltsverzeichnis**

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Methodische Vorgehensweise</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Ergebnisse</b>	<b>5</b>
3.1	Monitoring .....	5
3.1.1	Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal.....	5
3.1.2	Voll- und Teilzeitbeschäftigung.....	9
3.1.3	Altersstruktur .....	11
3.1.4	Funktionsstruktur der wissenschaftlichen Beschäftigten .....	13
3.1.5	Einkommensstruktur .....	14
3.1.6	Gremien und Organe .....	16
3.2	Befragungsergebnisse .....	16
3.3	Dokumentenanalyse .....	29
3.4	Interviews.....	31
3.4.1	Wenige Studentinnen und wenige Bewerberinnen.....	31
3.4.2	Ambivalente Wahrnehmung von Frauen: Risiko und Potenzial .....	34
3.4.3	Treiber für Gleichstellung.....	34
3.4.4	Zusammenfassung: Gleichstellung = Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen?.....	35
<b>4</b>	<b>Zusammenfassung und Diskussion</b>	<b>37</b>
<b>5</b>	<b>Schlussfolgerungen</b>	<b>41</b>
<b>6</b>	<b>Bibliographie</b>	<b>42</b>
<b>7</b>	<b>Anhang</b>	<b>43</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Entwicklung des Frauenanteils in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung zw. 2004 und 2013.....	5
Abbildung 2:	Entwicklung des Frauenanteils nach Forschungseinrichtungen für die Jahre 2004, 2008 und 2013 (in %) .....	6
Abbildung 3:	Frauenanteil bei im Jahr 2013 neu eingestellten wissenschaftlichen Beschäftigten (in %).....	7
Abbildung 4:	Verteilung unterschiedlicher Beschäftigungsformen bei neuen Beschäftigungsverhältnissen im Jahr 2013 nach Geschlecht (in %) .....	7
Abbildung 5:	Verteilung befristeter und unbefristeter Anstellungsverhältnisse nach Geschlecht für 2013.....	8
Abbildung 6:	Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Beschäftigten differenziert nach Befristung des Anstellungsverhältnisses für 2013.....	9
Abbildung 7:	Verteilung Vollzeit – Teilzeit-Beschäftigung beim wissenschaftlichen Personal nach Geschlecht für 2004, 2008 und 2013.....	10
Abbildung 8:	Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Beschäftigten nach Beschäftigungsarten für 2004, 2008 und 2013 .....	11
Abbildung 9:	Altersstruktur der wissenschaftlichen Beschäftigten nach Geschlecht für 2004, 2008 und 2013.....	12
Abbildung 10:	Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Beschäftigten nach Alter für 2004, 2008 und 2013.....	12
Abbildung 11:	Frauenanteile für wissenschaftliche Beschäftigte nach Funktion für 2004, 2008 und 2013.....	13
Abbildung 12:	Einkommensstruktur der wissenschaftlichen Beschäftigten nach Geschlecht für 2004, 2008 und 2013 (VZÄ in %) .....	14
Abbildung 13:	Frauenanteil für wissenschaftliche Beschäftigte nach Einkommensgruppen für 2004, 2008 und 2013.....	15
Abbildung 14:	Frauenanteil in Gremien in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung für 2004, 2008 und 2013 .....	16
Abbildung 15:	Stellenwert von Gleichstellung in der Forschungseinrichtung (in %) .....	17
Abbildung 16:	Veränderung der Priorität von Gleichstellung in den letzten 2 bis 3 Jahren (in %) .....	17
Abbildung 17:	Charakterisierung der Bedeutung von Gleichstellung in der Forschungseinrichtung (in %).....	18
Abbildung 18:	Priorität spezifischer Gleichstellungsziele (in %).....	19
Abbildung 19:	Verantwortliche für Gleichstellungsagenden in den Forschungseinrichtungen (in %).....	20
Abbildung 20:	Anteil der für Gleichstellungsmaßnahmen reservierten finanziellen Ressourcen im Verhältnis zum Gesamtbudget der Forschungseinrichtung (in %) .....	21
Abbildung 21:	Veränderung des Anteils der für Gleichstellungsmaßnahmen reservierten finanziellen Ressourcen im Verhältnis zum Gesamtbudget (in %) .....	21
Abbildung 22:	Relevanz unterschiedlicher Faktoren für die Entwicklung von Strategien und Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung (Mittelwerte) .....	22

Abbildung 23: Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in der Forschungseinrichtung (in %)	23
Abbildung 24: Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung (in %)	24
Abbildung 25: Nutzung von externer Unterstützung (bspw. UnternehmensberaterInnen, GleichstellungsexpertInnen) bei der Planung und Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen (in %)	25
Abbildung 26: Fortschritte und Rückschritte in verschiedenen Bereichen von Gleichstellung (in %)	26
Abbildung 27: Nutzen von Gleichstellungsmaßnahmen (in %)	27
Abbildung 28: Bekanntheit FEMtech (in %)	28
Abbildung 29: Bekanntheit und Nutzung von FEMtech Angeboten (in %)	29

# 1 Einleitung

Ein kontinuierliches Monitoring von Gleichstellung und Chancengleichheit ist ein wichtiges Instrument, um einerseits die Beschäftigungsentwicklung zu beobachten und andererseits die Wirksamkeit eingesetzter Maßnahmen einschätzen und zukünftige Aktivitäten zielgenauer planen zu können. Das bisherige Monitoring in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung ist im Rahmen des FEMtech Gender Booklets durchgeführt worden, das 2009 das letzte Mal veröffentlicht worden ist. Die Gleichstellungserhebung 2014 knüpft an das FEMtech Gender Booklet an.

Das Ziel der Gleichstellungserhebung ist die Darstellung der Beschäftigungsentwicklung differenziert nach Geschlecht und die Beschreibung des Status quo der umgesetzten Maßnahmen und Aktivitäten zur Förderung von Chancengleichheit in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich. Dabei kommen sowohl die Erhebungsmethode als auch die Indikatoren des Gender Booklets zum Einsatz. Dies ermöglicht nicht nur, auf den bisherigen Erfahrungen aufzubauen, sondern auch die Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen vergangener Jahre. Es kann nun die Entwicklung von Gleichstellung zwischen 2004 und 2013 resümiert werden. Dies umfasst:

- a) die Beschäftigungssituation,
- b) die Awareness für die Bedeutung von Gleichstellung und Innovation sowie
- c) die Maßnahmen und Aktivitäten zur Förderung von Chancengleichheit der außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Dies schafft einen aktuellen Überblick über den Status quo der Umsetzung und die Schwerpunkte der Gleichstellungsaktivitäten. Die Befragungsergebnisse wurden durch eine Dokumentenanalyse sowie durch qualitative Interviews ergänzt, um das Bild des Status quo abzurunden und durch qualitative Informationen zu vertiefen.

Die Ergebnisse geben einen Überblick über den aktuellen Entwicklungsstand von Gleichstellung in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung und sind sowohl für Führungskräfte, GleichstellungsexpertInnen und ForscherInnen als auch für politische AkteurInnen und FördergeberInnen von Relevanz.

## 2 Methodische Vorgehensweise

Für die Untersuchung des Status quo wurde ein Methoden Mix eingesetzt, der qualitative Elemente (Dokumentenanalyse, leitfadengestützte Interviews) mit quantitativen Ansätzen (Monitoring, Befragung) verbindet.

Das Monitoring umfasste folgende jeweils nach Geschlecht differenzierte Indikatoren:

- Anzahl der befristet und unbefristet beschäftigten WissenschaftlerInnen
- Anzahl der beschäftigten WissenschaftlerInnen nach Altersgruppen
- Anzahl der beschäftigten WissenschaftlerInnen nach Beschäftigungsgruppen
- Anzahl der beschäftigten WissenschaftlerInnen nach Beschäftigungsausmaß
- Anzahl der beschäftigten WissenschaftlerInnen in Karenz oder Elternteilzeit
- Anzahl der beschäftigten WissenschaftlerInnen nach Einkommensgruppen
- Anzahl an Frauen und Männern in Gremien und Organen
- Anzahl der im Jahr 2013 neu eingestellten WissenschaftlerInnen nach Beschäftigungsausmaß

Als Stichtag für das Monitoring wurde der 31. Dezember 2013 gewählt.

Der an den Monitoring-Teil angeschlossene Fragebogen beschäftigte sich mit der Bedeutung von Gleichstellung in der Forschungseinrichtung, den umgesetzten Maßnahmen sowie mit den Treibern von Gleichstellung. Er bestand hauptsächlich aus geschlossenen Fragen mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten.

In die Studie wurden ausgehend von der Stichprobe des Gender Booklets folgende Einrichtungen einbezogen:

- Austrian Institute of Technology (AIT)
- Christian Doppler Labors (CDL)
- COMET-Zentren (K1- und K2-Zentren, ohne K-Projekte)
- Mitglieder der Austrian Cooperative Research (ACR)
- JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH (JR)
- Laura Bassi Centres of Expertise (LBC)
- NanoTechCenter Weiz (NTCW)
- Salzburg Research (SR)
- Upper Austrian Research (UAR)

Die Laura Bassi Centres of Expertise haben das erste Mal an der Gleichstellungserhebung partizipiert. Daher wurden insgesamt 119 Forschungseinrichtungen in die Studie miteinbezogen und für die Teilnahme am Monitoring und an der Befragung, die beide über einen Online-Fragebogen durchgeführt wurden, angeschrieben. Einen Fragebogen haben 61 der angeschriebenen Einrichtungen ausgefüllt. Zudem haben noch zwei F&E-Unternehmen partizipiert, an denen außeruniversitäre Forschungseinrichtungen Beteiligungen halten. Daher wurde die Gleichstellungserhebung von 63 Einrichtungen beantwortet. Die Befragung lief vom 28. Juli 2014 bis zum 15. September 2014. Es wurden drei Erinnerungsschreiben an die Einrichtungen, die noch nicht geantwortet hatten, verschickt. Nach Prüfung der Datenqualität

und -konsistenz mussten sechs Fälle für die weiteren Auswertungen ausgeschlossen werden. Insgesamt haben daher 57 Einrichtungen den Fragebogen valide ausgefüllt. Allerdings haben einige Einrichtungen nur den Monitoring- (n=1) oder nur den Befragungsteil (n=6) ausgefüllt, während 50 Einrichtungen beide Teile vollständig ausgefüllt haben: Die Basis für den Monitoring-Teil bilden daher 51 Einrichtungen und für den Fragebogen 56 Einrichtungen. Die effektive Rücklaufquote beläuft sich somit auf 48 % (43 % für den Monitoring-Teil und 47 % für den Fragebogen). Der Rücklauf verteilt sich nach Einrichtungen folgendermaßen:

*Tabelle 1: Anzahl der angeschriebenen Einrichtungen und entsprechender Rücklauf nach Einrichtungen bzw. Gruppen von Einrichtungen (absolute Zahlen)*

<b>Einrichtungen</b>	<b>Angeschrieben</b>	<b>Rücklauf</b>
ACR - Mitglieder	19	14
AIT Austrian Institute of Technology	1	1
Christian Doppler Labors	67	22
COMET-Zentren	21	18
JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH	1	1
Laura Bassi Centres of Expertise	7	3
NanoTechCenter Weiz	1	1
Salzburg Research	1	1
Sonstige Unternehmen <sup>1</sup>	0	2
Upper Austrian Research	1	0
<b>SUMME</b>	<b>119</b>	<b>63</b>

Im Vergleich zum letzten FEMtech Gender Booklet ist der Rücklauf nur unwesentlich geringer ausgefallen (vgl. bmvit 2009).

Parallel zur Erhebung wurde eine Dokumentenanalyse durchgeführt. Das Ziel dieser Analyse war es, die öffentlichen Darstellungen der Forschungseinrichtungen dahingehend zu untersuchen, wie Gleichstellung thematisiert und auf welche Aktivitäten besonders hingewiesen wird. Dazu wurde eine zielgerichtete Stichprobe gebildet, in die folgende Einrichtungen aufgenommen wurden:

<sup>1</sup> Diese Unternehmen wurden ursprünglich nicht angeschrieben, haben aber den Fragebogen von anderen außeruniversitären Einrichtungen erhalten und diesen ausgefüllt retourniert. Da es sich um Unternehmen handelt, an denen außeruniversitäre Einrichtungen Beteiligungen halten, wurden sie in das Monitoring aufgenommen.

- AIT
- UAR
- NanoTechCenter Weiz
- Salzburg Research
- JOANNEUM RESEARCH
- ACR - Geschäftsstelle
- Auswahl an ACR-Mitgliedern (4)
- COMET-Zentren (4)
- Laura Bassi Centres of Expertise (3) und
- CD-Labors (9),

Insgesamt wurden somit 26 Einrichtungen in die Recherche einbezogen. Zusätzlich wurden noch die Programmdokumente und Leitfäden folgender Förderschienen in die Analyse miteinbezogen: COMET, Laura Bassi Centres of Expertise, Christian Doppler Gesellschaft. Die Analyse umfasste folgende Dokumente: Programmdokumente bzw. Statuten, Leitbilder, Mission/Vision Statements, Geschäfts- und Jahresberichten, Gleichstellungspläne und andere Dokumente speziell zum Thema Gleichstellung/Gender Mainstreaming. Für die Recherche dieser Dokumente wurden die Websites der jeweiligen Einrichtungen sowie die Websites der Christian Doppler Forschungsgesellschaft<sup>2</sup> und der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft<sup>3</sup> verwendet. Zudem wurden einzelne Organisationen per Mail um Zusendung aller relevanter Dokumente gebeten, sofern keine online verfügbar waren. Der Rücklauf auf diese Anfragen war allerdings nur sehr gering. Das Nachfassen war deshalb notwendig, da sich schnell herausgestellt hatte, dass ein Teil der ausgewählten Einrichtungen über keine eigene Website und/oder keine Analyse-relevanten Dokumente (wie z.B. Geschäftsbericht, Leitbild) verfügen.

Die dritte Untersuchungsebene stellten die Herausforderungen bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen dar, mit denen die Forschungseinrichtungen konfrontiert sind. Dies wurde mit Hilfe von leitfadengestützten Interviews untersucht, die zusammen mit den Ergebnissen der Dokumentenanalyse sowie der Erhebung ein vertiefendes Bild des Status quo von Gleichstellung in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung zeichnen sollte. Für die Interviews wurden Einrichtungen mit einem niedrigen Frauenanteil ausgewählt und kontaktiert. Insgesamt wurden vier Interviews – telefonisch und persönlich – durchgeführt. Es handelt sich fast ausschließlich um kleinere Einrichtungen, die größeren Verbänden (ACR) oder Förderprogrammen (COMET, CDG) zugerechnet werden können. Die Interviews wurden mit den Geschäftsführern (sic!) der jeweiligen Einrichtungen geführt.

---

<sup>2</sup> <https://www.cdg.ac.at/>

<sup>3</sup> <https://www.ffg.at/>

### 3 Ergebnisse

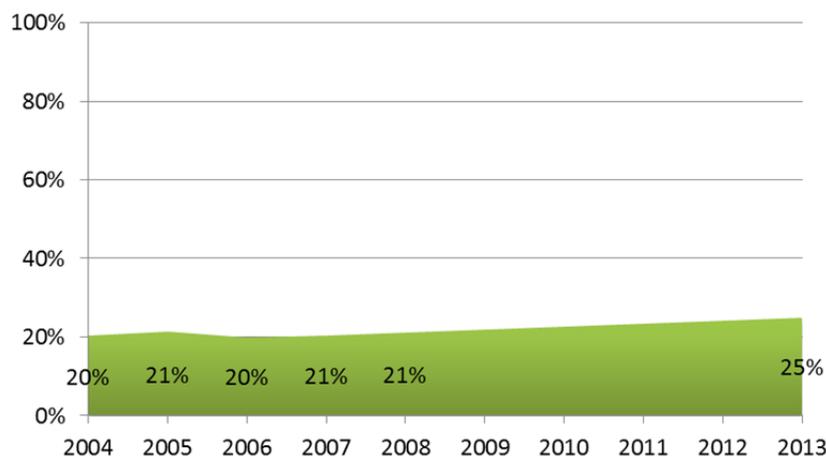
Im Folgenden sollen zunächst die Monitoring- und Befragungsergebnisse dargestellt werden, gefolgt von den Ergebnissen der Dokumentenanalyse. Die Analyse der leitfadengestützten Interviews bildet den Abschluss des empirischen Berichtsteils.

#### 3.1 Monitoring

##### 3.1.1 Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal

Der Frauenanteil in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung hat sich in den letzten Jahren positiv entwickelt und ist seit 2004<sup>4</sup> von 20 % auf 25 % gestiegen. Von 2008 bis 2014 ergab sich ein Anstieg des Frauenanteils von 21 % auf 25 % – dies ist eine deutlich stärkere Zunahme als in den Jahren 2004-2008 (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Entwicklung des Frauenanteils in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung zw. 2004 und 2013<sup>5</sup>



Quelle: Gleichstellungserhebung 2014, JOANNEUM RESEARCH

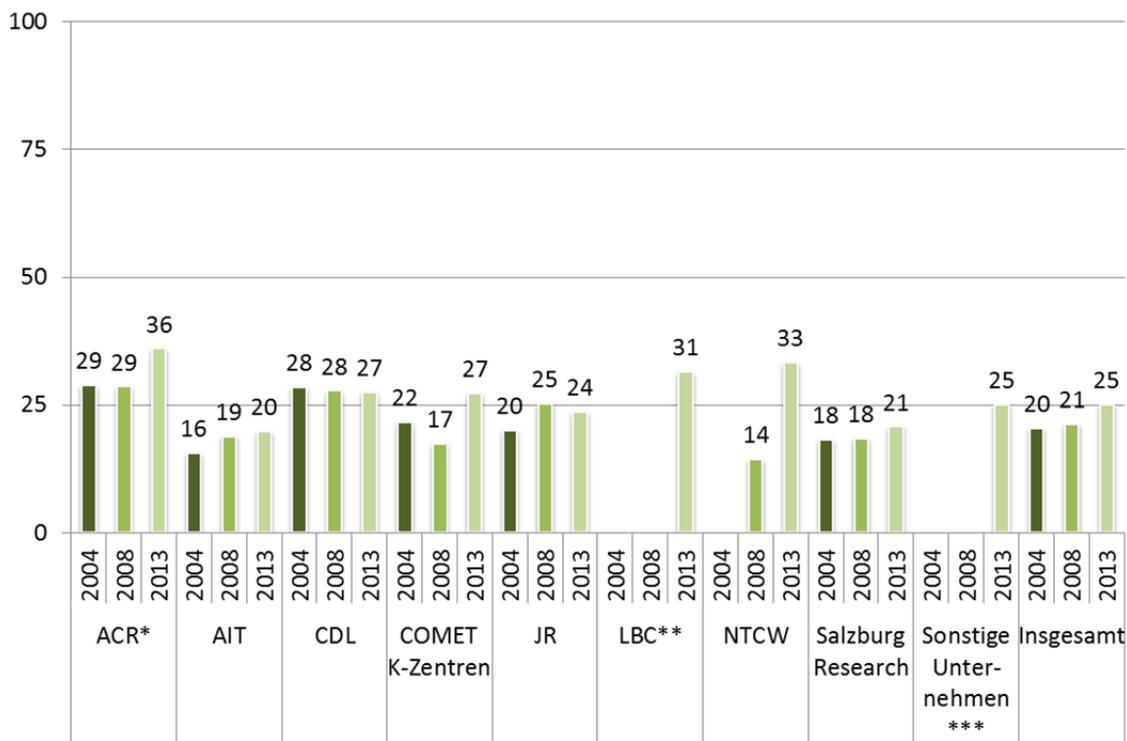
Die Entwicklung der einzelnen Einrichtungen ist allerdings recht unterschiedlich verlaufen (vgl. Abbildung 2). In einigen Einrichtungen kam es zwischen 2008 und 2013 zu einer Stagnation des Frauenanteils bzw. nur sehr geringfügigen Veränderungen (CDL, JR, AIT), während es in anderen Einrichtungen zu deutlichen Zunahmen beim Frauenanteil gekommen ist (SR, COMET, NTCW). Insbesondere muss auf die Entwicklung des NTCW hingewiesen werden; hier hat sich der Frauenanteil von 14 % auf 33 % deutlich erhöht. Aber auch die COMET-Zentren (K1- und K2-Zentren) haben beim Frauenanteil kräftig zugelegt. Das starke Wachstum des Frauenanteils

<sup>4</sup> Die FEMtech-Förderungen sind 2003/04 gestartet.

<sup>5</sup> Zwischen 2009 und 2013 wurden keine Erhebungen zum Status quo von Gleichstellung in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung durchgeführt.

in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung ist vor allem auf die dynamische Entwicklung in den COMET-Zentren zurückzuführen.

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



\* Der Frauenanteil im Rahmen der Gleichstellungserhebung für die ACR ermittelt wurde, ist überdurchschnittlich hoch - allerdings überschätzen diese Daten die Entwicklung. Denn im Vergleich zu den Daten zum wissenschaftlichen Personal, die die ACR selbst erhebt, zeigt sich nur ein geringfügiges Wachstum.<sup>6</sup>

\*\* Die Laura Bassi Centres of Expertise haben zum ersten Mal an der Gleichstellungserhebung partizipiert.

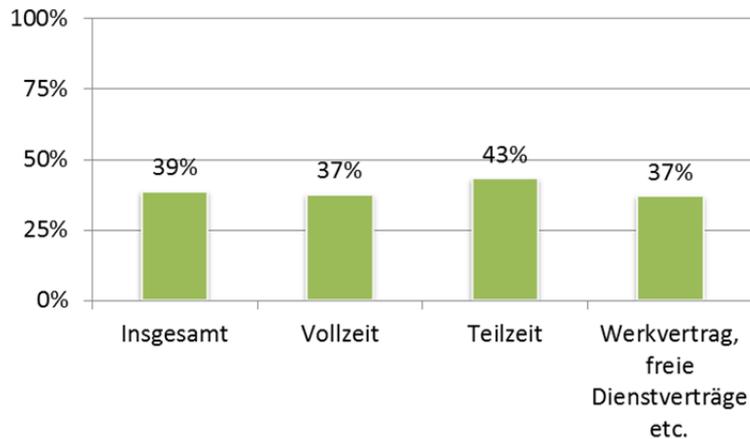
\*\*\* Die Gruppe der sonstigen Unternehmen enthält Forschungsunternehmen, an denen außeruniversitäre Einrichtungen Beteiligungen halten und die freiwillig an der Erhebung teilgenommen haben.

Quelle: Gleichstellungserhebung 2014, JOANNEUM RESEARCH

Der positive Trend spiegelt sich auch bei den im Jahr 2013 neu eingestellten WissenschaftlerInnen wider: Der Frauenanteil liegt hier bei insgesamt 39 % und damit deutlich über dem Durchschnittswert für die wissenschaftlich Beschäftigten in der gesamten außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung. Mit 43 % ist der Frauenanteil bei neuen Teilzeitanstellungen etwas höher ausgefallen als bei neuen Vollzeitanstellungen (37 %) und bei freien Dienstverhältnissen wie Werkverträgen etc. (vgl. Abbildung 3).

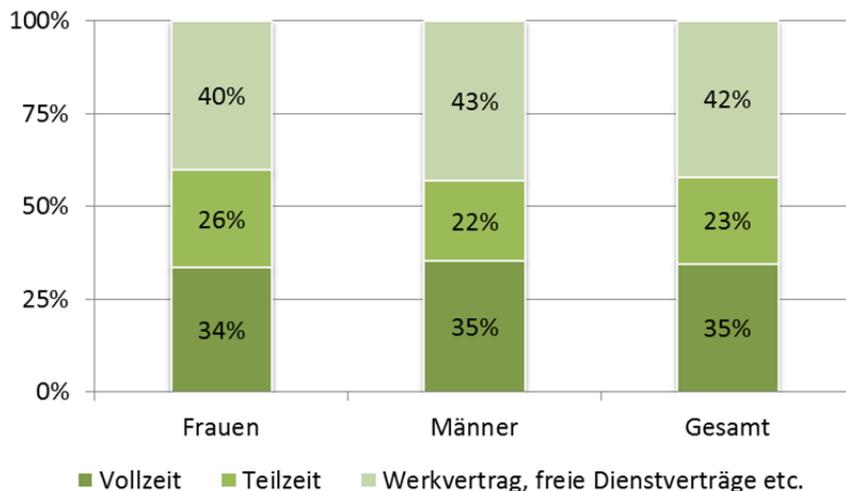
<sup>6</sup> Die Daten der ACR umfassen alle Mitglieder. Allerdings stehen diese Daten nur für die Anzahl an wissenschaftlich tätigen Frauen und Männern zur Verfügung und nicht für die weiteren Indikatoren wie Alter, Einkommen, Funktionsgruppe etc. Die ACR-Daten wurden daher nur dazu herangezogen, um die Genauigkeit der durch die Gleichstellungserhebung ermittelten Daten zu validieren.

Abbildung 3: Frauenanteil bei im Jahr 2013 neu eingestellten wissenschaftlichen Beschäftigten (in %)



Quelle: Gleichstellungserhebung 2014, JOANNEUM RESEARCH

Betrachtet man die Verteilung der unterschiedlichen Beschäftigungsformen nach Geschlecht, so wird deutlich, dass bei neu eingestellten WissenschaftlerInnen kaum mehr Unterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen (vgl. Abbildung 4). Bei den neuangestellten WissenschaftlerInnen können für die außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen daher deutliche Schritte in Richtung Gleichstellung konstatiert werden. Allerdings zeigt sich auch, dass der Anteil der 2013 neu eingestellten Personen an allen Wissenschaftlerinnen (30%) deutlich höher ist als bei den Wissenschaftlern (15%).

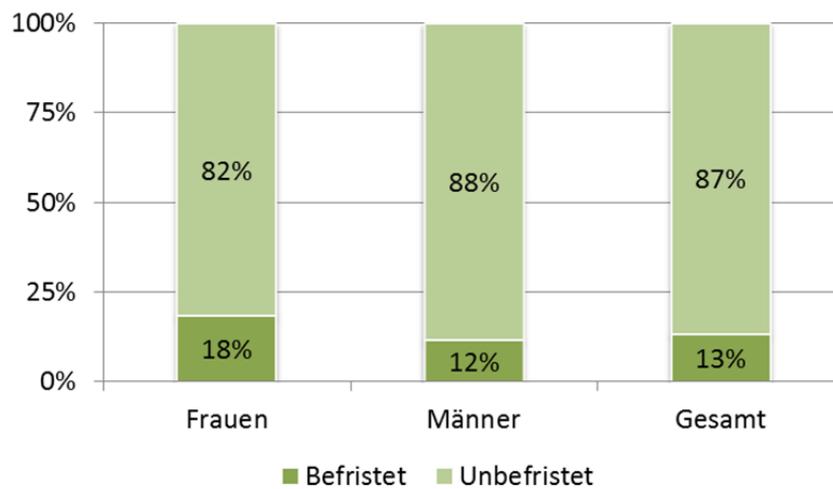
Abbildung 4: Verteilung unterschiedlicher Beschäftigungsformen bei neuen Beschäftigungsverhältnissen im Jahr 2013<sup>7</sup> nach Geschlecht (in %)

Quelle: Gleichstellungserhebung 2014, JOANNEUM RESEARCH

<sup>7</sup> Keine Vergleichsdaten für 2004 und 2008 vorhanden.

Bei der Betrachtung der Anstellungsverhältnisse zeigt sich, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse eher häufig in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung vorkommen – insgesamt sind 13 % der WissenschaftlerInnen befristet beschäftigt, während dies auf rund 9% aller Beschäftigungsverhältnisse zutrifft (vgl. OECD 2014). Bei Frauen ist der Anteil mit 18 % allerdings etwas höher als bei Männern (12 %) (vgl. Abbildung 5). Frauen sind damit häufiger als Männer befristet angestellt. Dies zeigt auch der Frauenanteil an: Bei befristeten Anstellungsverhältnissen ist er mit 35 % überdurchschnittlich hoch, während er bei der unbefristeten Beschäftigung bei 24 % liegt (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 5: Verteilung befristeter und unbefristeter Anstellungsverhältnisse nach Geschlecht für 2013<sup>8</sup>

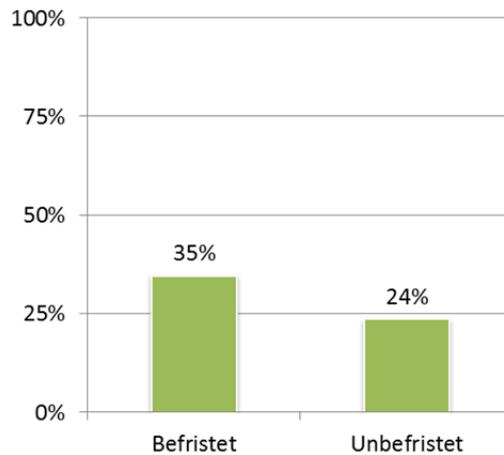


Quelle: Gleichstellungserhebung 2014, JOANNEUM RESEARCH

Der höhere Anteil an Wissenschaftlerinnen mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist durchaus bemerkenswert, denn er verweist auf eine schlechtere, unsichere Integration der Wissenschaftlerinnen in den Arbeitsmarkt. Frauen erhalten häufiger als Männer befristete Arbeitsverträge im Rahmen von Anstellungsverhältnissen. Dies kann vermutlich auf den vergleichsweise hohen Frauenanteil bei Neuanstellungen zurückgeführt werden: Denn der Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist bei neu angestellten Personen - über alle wirtschaftlichen Sektoren betrachtet - deutlich höher als im Durchschnitt für alle Beschäftigten. In Österreich betrug der Anteil der befristeten Beschäftigten an allen neu eingestellten Personen 2011/12 rund 37% (vgl. OECD 2014). Zu einem ähnlichen Ergebnis hat auch eine Erhebung bei NachwuchswissenschaftlerInnen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung geführt: rund 59% der befragten NachwuchsforscherInnen haben angegeben, dass ihr Beschäftigungsverhältnis befristet ist bzw. war. Der berufliche Einstieg in der außeruniversitären Forschung erfolgt also zumeist über eine befristete Anstellung (vgl. Holzinger 2010).

<sup>8</sup> Keine Vergleichsdaten für 2004 und 2008 vorhanden.

Abbildung 6: Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Beschäftigten differenziert nach Befristung des Anstellungsverhältnisses für 2013<sup>9</sup>



Quelle: Gleichstellungserhebung 2014, JOANNEUM RESEARCH

### 3.1.2 Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Betrachtet man die Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung beim wissenschaftlichen Personal nach Geschlecht, zeigt sich, dass Frauen (49 %) deutlich häufiger Teilzeit beschäftigt waren als Männer (26 %). Im Vergleich zu in Österreich beschäftigten WissenschaftlerInnen und IngenieurInnen sind dies Zahlen überdurchschnittlich hoch: Eine Untersuchung von Holzinger und Reidl (2012) zeigt, dass 27% der Wissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen, aber nur 4% der Wissenschaftler und Ingenieur weniger als 30 Stunden in der Woche arbeiten.

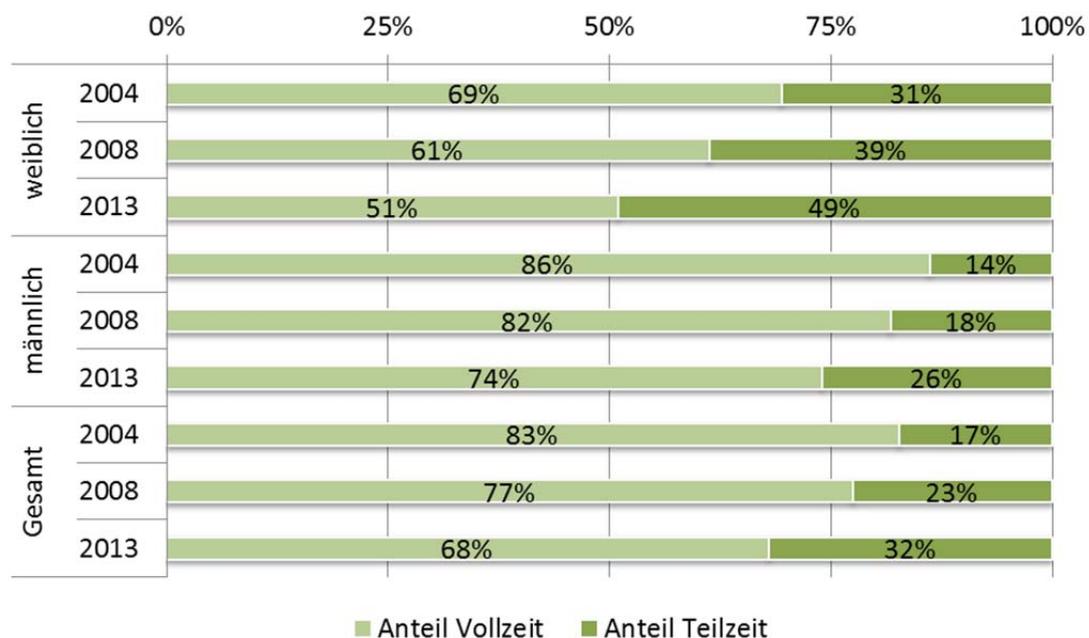
In der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung hat für beide Geschlechter der Anteil der Teilzeitbeschäftigten seit 2004 deutlich zugenommen. Für Wissenschaftler kann sogar eine stärkere Zunahme von Teilzeitarbeit als für Wissenschaftlerinnen festgestellt werden. Dennoch ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer im Jahr 2013 nur zirka halb so hoch wie der Anteil Teilzeit arbeitender Frauen (vgl. Abbildung 7).

Der Frauenanteil bei Vollzeit beschäftigten WissenschaftlerInnen ist deutlich unterdurchschnittlich: Zwar ist dieser seit 2004 gestiegen, jedoch nur leicht von 17 % (2004) auf 19 % (2013). Besonders hoch ist der Frauenanteil bei geringfügig Beschäftigten (45 %). Hier lässt sich seit 2004 eine deutliche Steigerung des Frauenanteils erkennen. Auch bei den Teilzeitbeschäftigten mit einem Stundenausmaß von unter 50 % ist der Frauenanteil deutlich gestiegen (von 30 % im Jahr 2004 auf 37 % im Jahr 2013). Der Frauenanteil bei Praktika, Diplomarbeiten und Dissertationen bleibt hingegen zwischen 2004 und 2013 nahezu konstant. D.h. die Steigerung der Anzahl der Wissenschaftlerinnen wurde vor allem durch einen Anstieg der Teilzeit-Beschäftigung realisiert (vgl. Abbildung 8).

<sup>9</sup> Keine Vergleichsdaten für 2004 und 2008 vorhanden.

Parallel dazu zeigt die Befragung auch, dass vor allem familienbedingte Karenzen, aber auch Elternteilzeit noch immer vorrangig „Frauenthemen“ sind. So waren im Jahr 2013 61 % der in Elternteilzeit befindlichen Personen und 86 % der karenzierten WissenschaftlerInnen weiblich. Bei der Elternteilzeit lässt sich eine sehr starke Veränderung des Frauenanteils feststellen – dieser ist seit 2008 von 86 % auf nur mehr 61 % im Jahr 2013 gesunken. Männer nehmen folglich deutlich häufiger Elternteilzeit in Anspruch als noch 2008. Der Frauenanteil bei familienbedingten Karenzen ist dagegen wieder angestiegen von 80 % auf 86 % (vgl. Abbildung 8). Doch muss hier auch darauf hingewiesen werden, dass durch die Stichtagserhebung es sehr wahrscheinlich ist, dass einige Karenzen von Vätern nicht im Monitoring aufscheinen: Erstens gehen Väter zumeist kurz in Karenz und zweitens auch häufiger im Sommer (vgl. Schiffbänker, Holzinger 2014). Diese unterjährigen Karenzen von Vätern scheinen daher im Monitoring nicht auf, sofern sie den Stichtag nicht berühren. Es kann somit vermutet werden, dass der Anteil der Väterkarenzen für das Jahr 2013 durchaus höher ist als hier ausgewiesen.

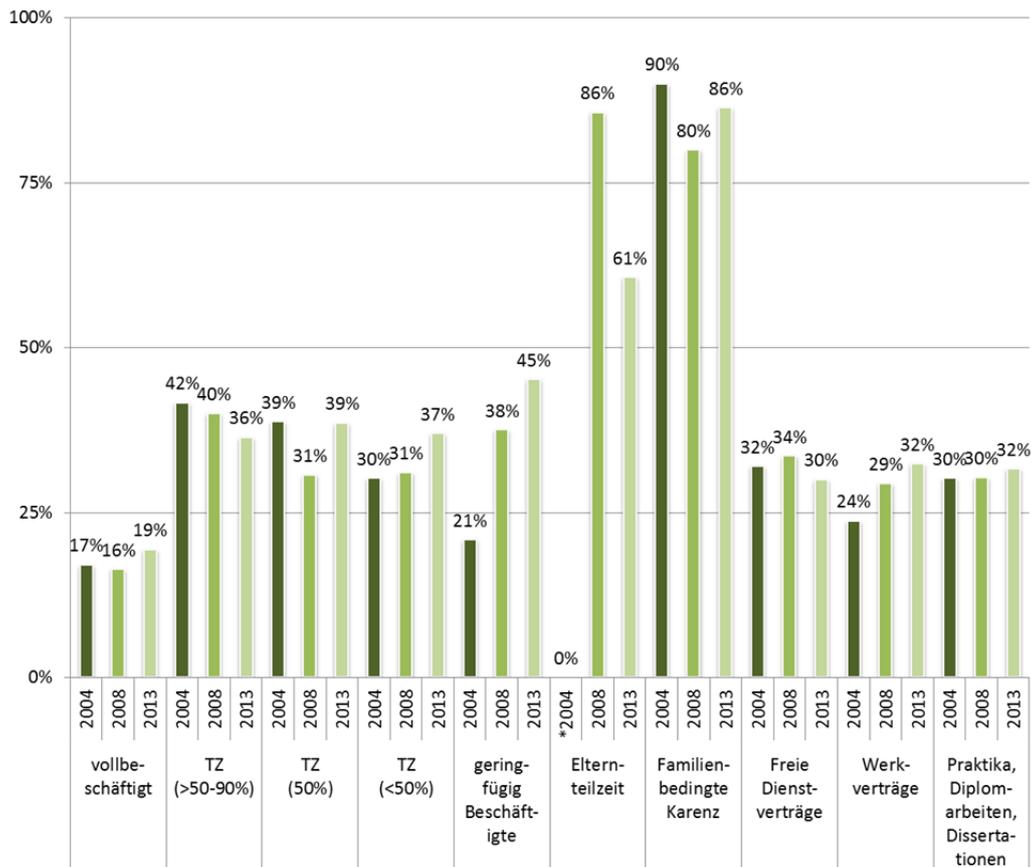
Abbildung 7: Verteilung Vollzeit – Teilzeit<sup>10</sup>-Beschäftigung beim wissenschaftlichen Personal nach Geschlecht für 2004, 2008 und 2013



Quelle: Gleichstellungserhebung 2014, JOANNEUM RESEARCH

<sup>10</sup> Inklusive WissenschaftlerInnen mit geringfügiger Beschäftigung und in Elternteilzeit.

Abbildung 8: Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Beschäftigten nach Beschäftigungsarten für 2004, 2008 und 2013



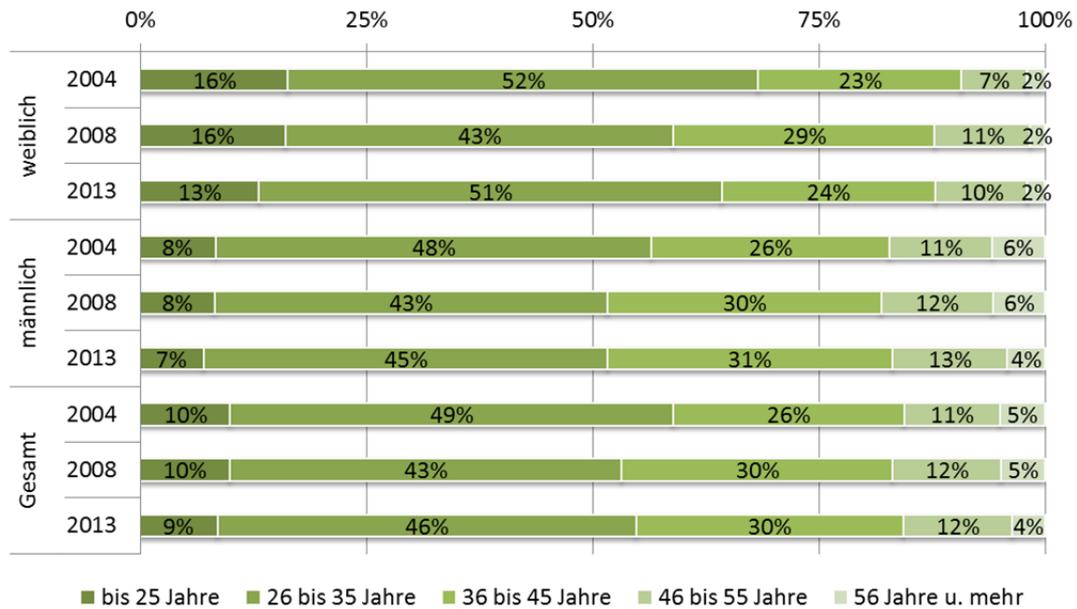
\* Der Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern („Elternzeit“) ist am 1. Juli 2004 in Kraft getreten und wurde daher für das Jahr 2004 noch nicht erhoben.

Quelle: Gleichstellungserhebung 2014, JOANNEUM RESEARCH

### 3.1.3 Altersstruktur

Die Ergebnisse der Gleichstellungserhebung 2014 zeigen, dass die Altersstruktur des wissenschaftlichen Personals insgesamt zwischen 2004 und 2013 nahezu konstant geblieben ist. Allerdings weisen die Wissenschaftlerinnen eine deutlich jüngere Altersstruktur auf als ihre männlichen Kollegen (vgl. Abbildung 9).

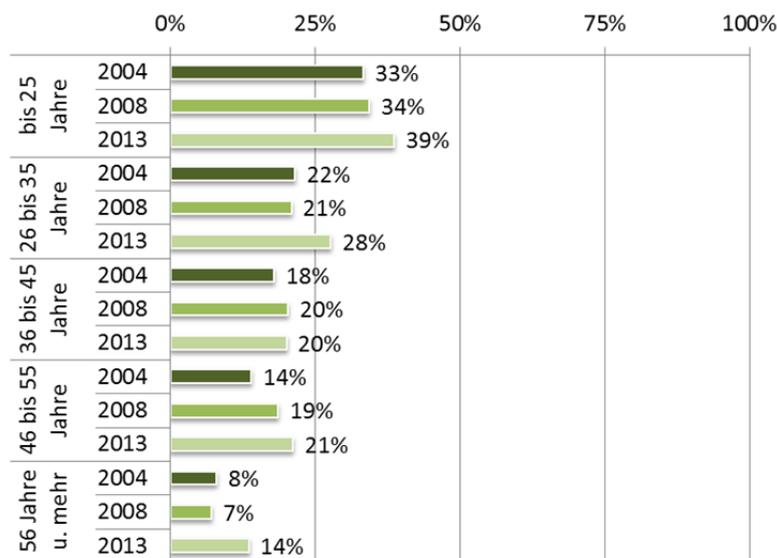
Abbildung 9: Altersstruktur der wissenschaftlichen Beschäftigten nach Geschlecht für 2004, 2008 und 2013



Quelle: Gleichstellungserhebung 2014, JOANNEUM RESEARCH

Dies spiegelt sich auch deutlich bei den Frauenanteilen in den beiden jüngsten Altersgruppen wider: Der Frauenanteil ist mit 39 % in der Gruppe der bis 25-Jährigen gefolgt von der Gruppe der 26 bis 35-Jährigen mit 28 % am höchsten. In beiden Gruppen ist ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils zwischen 2008 und 2013 zu verzeichnen. Bei den 36-45- sowie den 46-55-Jährigen ist dagegen in den letzten fünf Jahren eine Stagnation bzw. nur ein geringfügiges Wachstum des Frauenanteils zu beobachten. Bei den über 56-Jährigen ist der Frauenanteils von 7 % auf 14 % angestiegen (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Beschäftigten nach Alter für 2004, 2008 und 2013

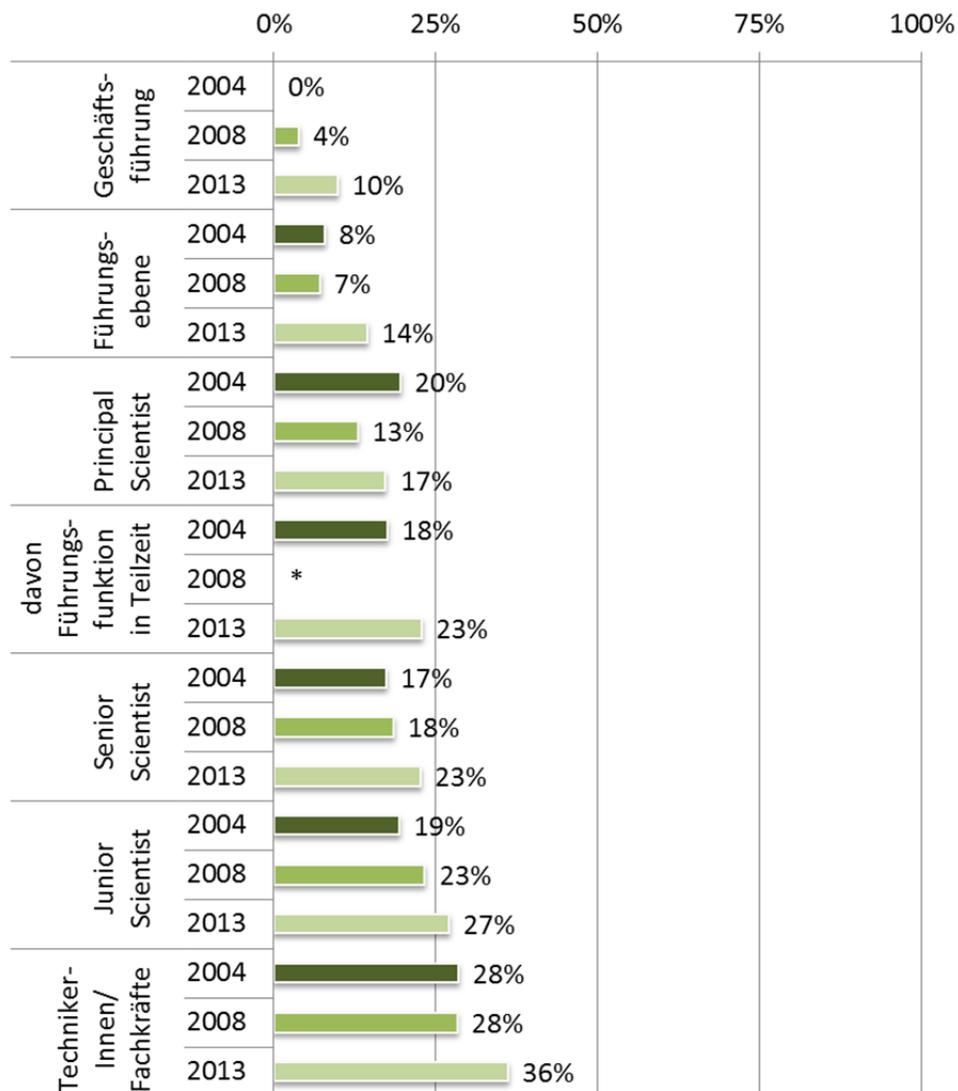


Quelle: Gleichstellungserhebung 2014, JOANNEUM RESEARCH

### 3.1.4 Funktionsstruktur der wissenschaftlichen Beschäftigten

Zwar hat sich seit 2004 der Frauenanteil im Bereich der Führungsfunktionen erhöht, trotzdem sind Frauen vor allem in den unteren Funktionsebenen (Fachkräfte und Junior Scientists) überdurchschnittlich häufig anzutreffen. Während 2004 noch keine Frauen auf der Geschäftsführungsebene in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung anzutreffen waren, sind es inzwischen rund 10 %. Dieser Anstieg ist vor allem auf die Laura Bassi Centres of Expertise zurückzuführen. Auch bei den Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführungen (bspw. InstitutsleiterInnen) und bei den Principal Scientists ist der Frauenanteil – trotz Zuwächse gegenüber 2008 – noch immer vergleichsweise gering. Umgekehrt ist der Frauenanteil bei TechnikerInnen/Fachkräften (36 %) und bei den Junior Scientists (27 %) am höchsten: Hier ist der Frauenanteil zwischen 2004 und 2013 nahezu kontinuierlich gestiegen (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Frauenanteile für wissenschaftliche Beschäftigte nach Funktion für 2004, 2008 und 2013



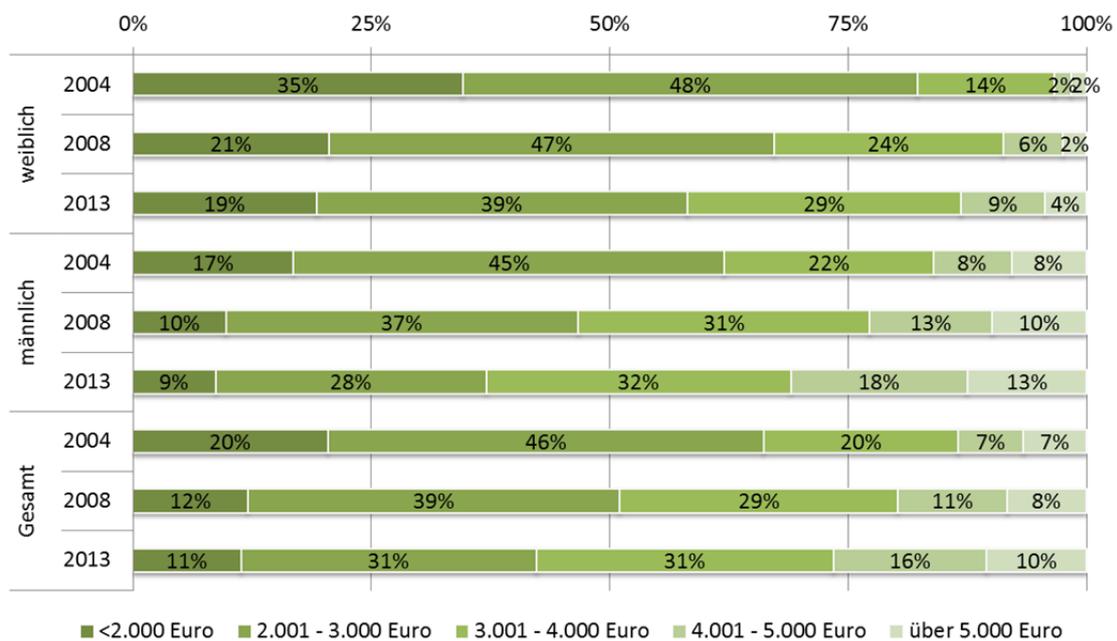
\* wurde 2008 nicht berechnet.

Quelle: Gleichstellungserhebung 2014, JOANNEUM RESEARCH

### 3.1.5 Einkommensstruktur

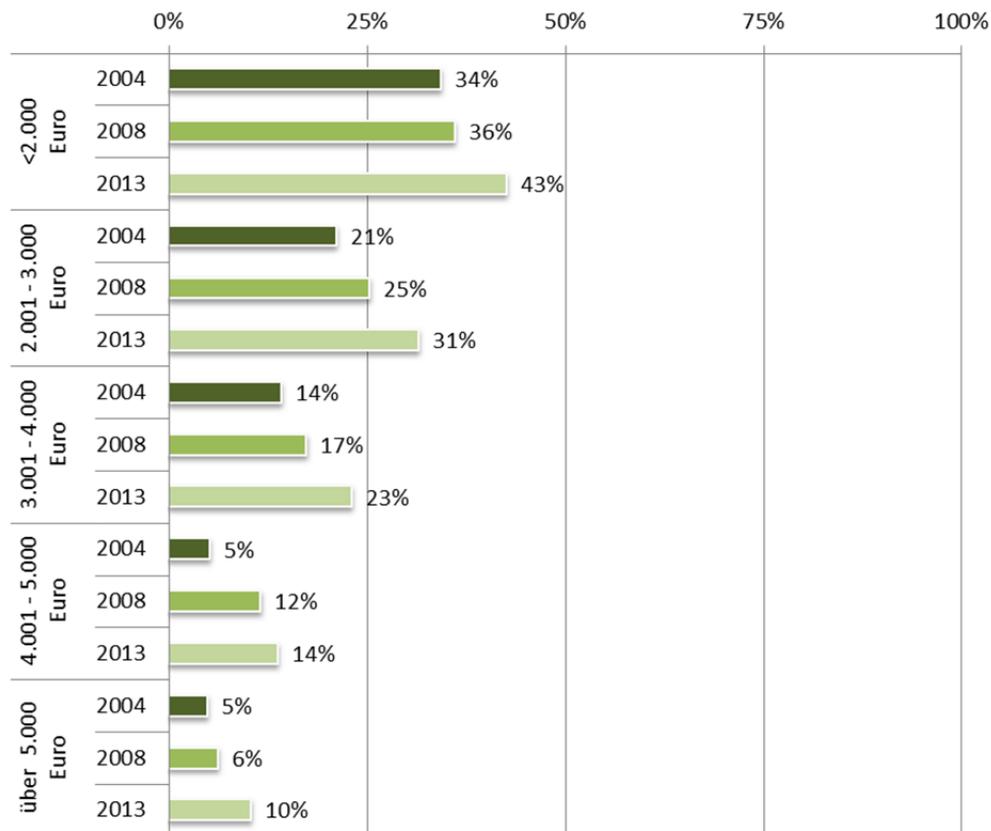
Die Einkommensstruktur in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung hat sich zwischen 2004 und 2013 deutlich in Richtung der höheren Einkommen verschoben. Lagen 2004 noch 66 % der Einkommen unter 3.000 Euro, so verdienen 2013 rund 58 % der WissenschaftlerInnen mehr als 3.000 Euro. Dieser Trend ist sowohl bei Männern als auch bei Frauen ersichtlich (vgl. Abbildung 12). Allerdings sind Frauen nach wie vor in den unteren Einkommensgruppen deutlich überrepräsentiert: Zwar ist der Frauenanteil in allen Einkommensgruppen seit 2004 gestiegen – allerdings am stärksten in den unteren Einkommensgruppen (bis 4.000 Euro). In den unteren Einkommensgruppe ist der Frauenanteil zudem mit 43 % bzw. 31 % überdurchschnittlich hoch (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 12: Einkommensstruktur der wissenschaftlichen Beschäftigten nach Geschlecht für 2004, 2008 und 2013 (VZÄ in %)



Quelle: Gleichstellungserhebung 2014, JOANNEUM RESEARCH

Abbildung 13: Frauenanteil für wissenschaftliche Beschäftigte nach Einkommensgruppen für 2004, 2008 und 2013



Quelle: Gleichstellungserhebung 2014, JOANNEUM RESEARCH

Die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern sind auf die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Alters- und Funktionsstruktur bei Frauen zurückzuführen<sup>11</sup>. Das Gender Booklet 2008 hat jedoch aufgezeigt, dass ein Teil des Einkommensunterschieds – nämlich rund 150 Euro monatlich – durch den Faktor Geschlecht erklärt werden kann (bmvit, 2009). Dies konnte auf Basis der für die Gleichstellungserhebung 2014 erhobenen Daten jedoch nicht überprüft<sup>12</sup> werden. Um den Status quo von Gleichstellung in der außeruniversitären naturwissenschaftlichen Forschung genauer beschreiben zu können, sollte die aus geschlechtsspezifischer Benachteiligung resultierende Ungleichverteilung der Einkommen regelmäßig überprüft werden - wie dies auch in den gesetzlich vorgeschriebenen Einkommensberichten verlangt wird.

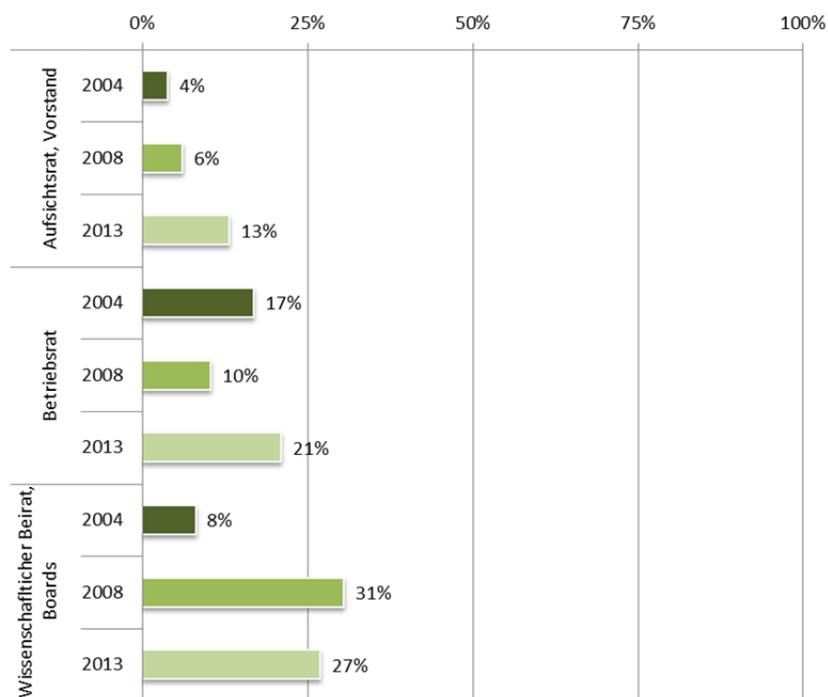
<sup>11</sup> Die Einkommensdaten wurden als Vollzeitäquivalente erhoben und sind daher Arbeitszeit bereinigt.

<sup>12</sup> Die Erhebung 2008 basierte auf anonymisierten Individualdaten, der in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung beschäftigten WissenschaftlerInnen. 2013 wurden nur aggregierte Daten für die einzelnen Einrichtungen erhoben.

### 3.1.6 Gremien und Organe

Der Frauenanteil in Gremien und Organen ist zwischen 2004 und 2013 gestiegen: in Aufsichtsräten/Vorständen von 4 % auf 13 % und bei den Betriebsräten von 17 % auf 21 %. Bei den Aufsichtsräten/Vorständen wurde damit die positive Dynamik zwischen 2004 und 2008 fortgesetzt, während bei den Betriebsräten nach einem Tief im Jahr 2008 eine deutliche Steigerung erzielt werden konnte. Der Frauenanteil in wissenschaftlichen Beiräten und Boards ist nahezu konstant geblieben und liegt nun bei rund 27 % (im Vergleich zu 31 % im Jahr 2008). Zusammenfassend zeigt sich eine positive Dynamik mit noch immer viel Aufholbedarf bei Aufsichtsräten/Vorständen (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Frauenanteil in Gremien in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung für 2004, 2008 und 2013



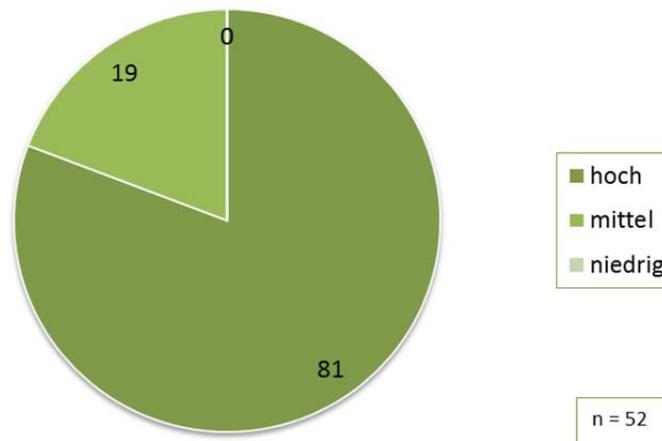
Quelle: Gleichstellungserhebung 2014, JOANNEUM RESEARCH

## 3.2 Befragungsergebnisse

### Die Bedeutung von Gleichstellung

Die befragten außeruniversitären Forschungseinrichtungen schreiben dem Thema Förderung von Gleichstellung zwischen Frauen und Männern einen hohen Stellenwert zu: Die überwiegende Mehrheit der Befragten (81 %) sieht einen hohen und rund ein Fünftel (19 %) einen mittleren Stellenwert des Gleichstellungsthemas. Keine der Einrichtungen gibt an, dass die Förderung von Gleichstellung einen niedrigen Stellenwert hat (vgl. Abbildung 15). Es scheint, dass es nicht mehr opportun ist, die Relevanz von Gleichstellung generell in Frage zu stellen.

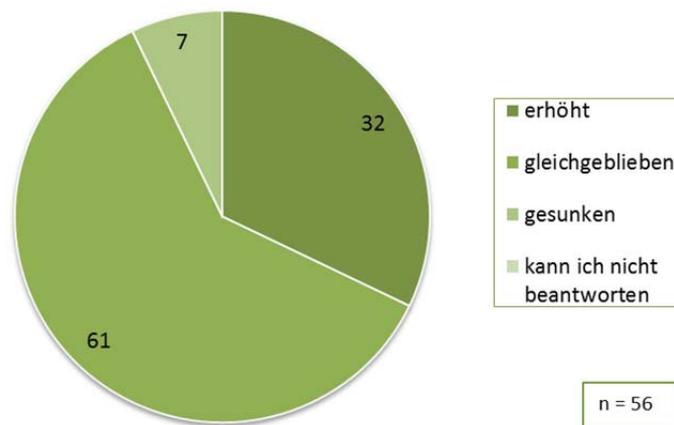
Abbildung 15: Stellenwert von Gleichstellung in der Forschungseinrichtung (in %)



Quelle: Gleichstellungserhebung 2014, JOANNEUM RESEARCH

Zudem hat sich die Bedeutung von Gleichstellung in der Wahrnehmung von rund einem Drittel der befragten Einrichtungen in den letzten 2 bis 3 Jahren erhöht, während die überwiegende Mehrheit angegeben hat, dass sich dies nicht verändert hat. Für keine der befragten Einrichtungen ist der Stellenwert des Themas gesunken (vgl. Abbildung 16).

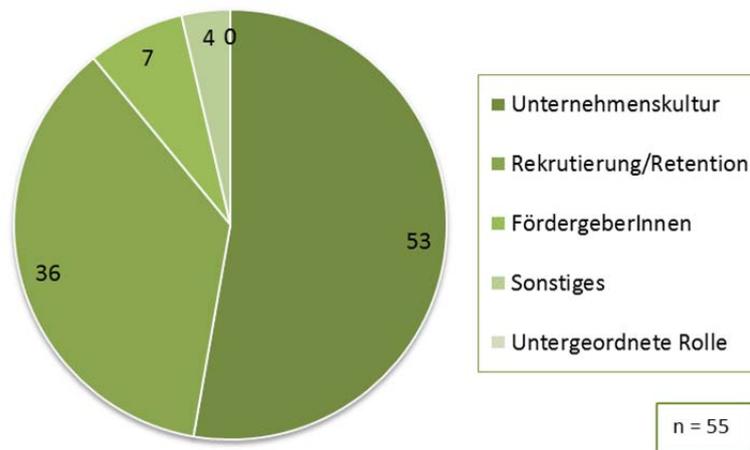
Abbildung 16: Veränderung der Priorität von Gleichstellung in den letzten 2 bis 3 Jahren (in %)



Quelle: Gleichstellungserhebung 2014, JOANNEUM RESEARCH

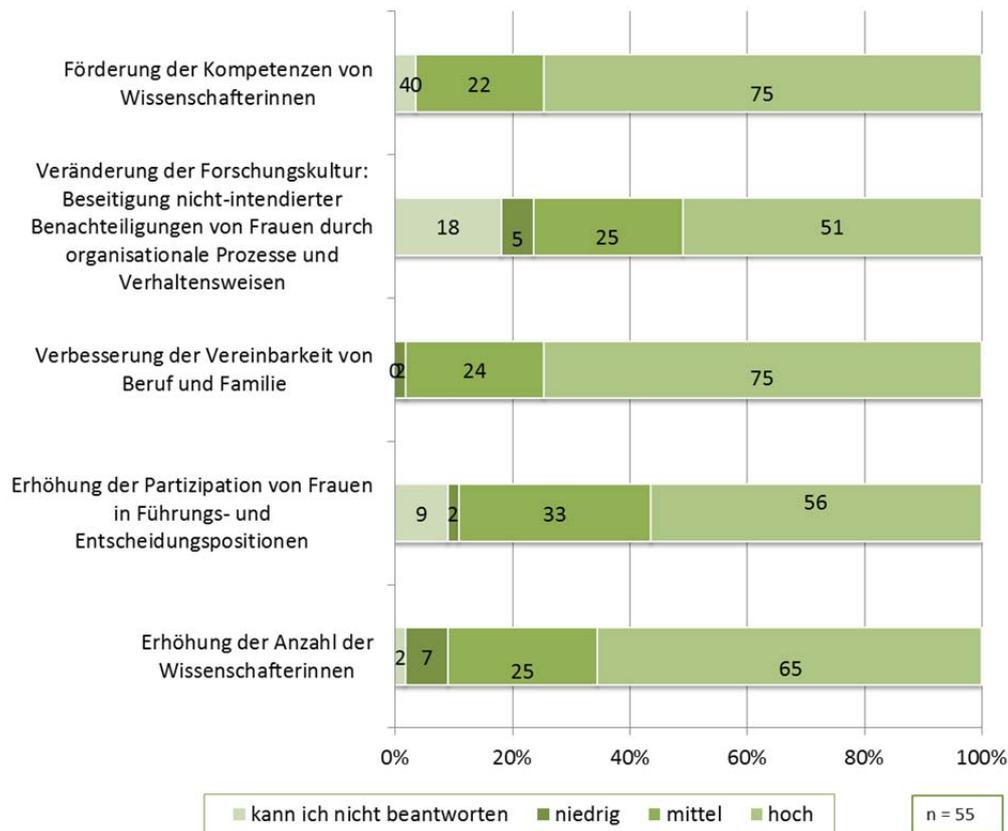
Dies spiegelt sich auch in der Charakterisierung der Bedeutung von Gleichstellung für die Forschungseinrichtungen wider: Keine Forschungseinrichtung ordnet dem Thema Gleichstellung eine untergeordnete Rolle zu. Vielmehr beschreibt etwa die Hälfte aller Einrichtungen (53 %) Gleichstellung als einen wesentlichen Bestandteil der Unternehmenskultur und corporate governance. Rund ein Drittel (36 %) sieht Gleichstellung in erster Linie als wichtiges Element bei der Rekrutierung und Bindung von MitarbeiterInnen, während 7 % der Einrichtungen angeben, dass Gleichstellung von forschungspolitischen AkteurInnen und FördergeberInnen an sie herangetragen wird (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Charakterisierung der Bedeutung von Gleichstellung in der Forschungseinrichtung (in %)



Quelle: Gleichstellungserhebung 2014, JOANNEUM RESEARCH

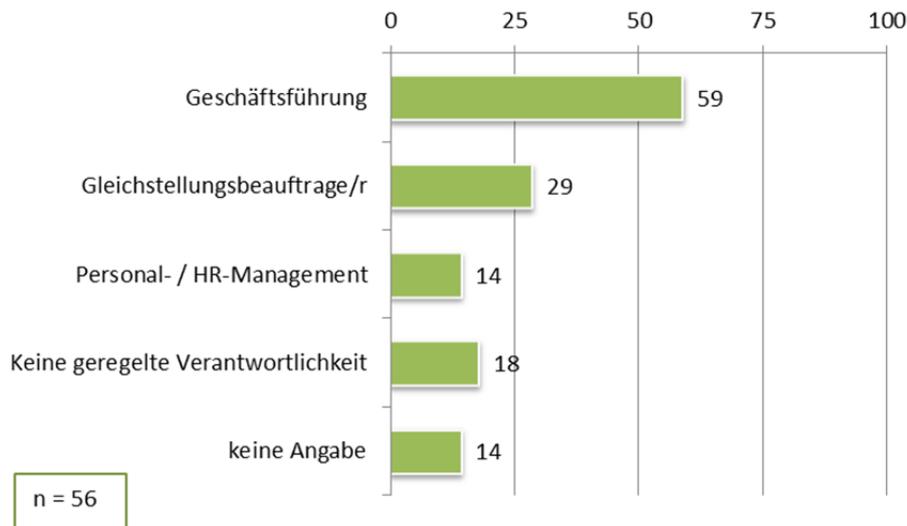
Die wichtigsten Teilziele, um Chancengleichheit zu fördern, sind für die Forschungseinrichtungen die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (75 %), die Förderung der Kompetenzen von Wissenschaftlerinnen (75 %) sowie die Erhöhung der Anzahl der Wissenschaftlerinnen insgesamt (65 %). Die Erhöhung der Partizipation von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen und schließlich die Veränderung der Arbeitskultur in der Forschung sind für 56 % bzw. 51 % der Einrichtungen von hoher Priorität. Nur ein sehr geringer Anteil der Einrichtungen hat angegeben, dass die genannten Ziele nur eine niedrige Priorität hätten (vgl. Abbildung 18). Die Befragungsergebnisse zeigen, dass für die Einrichtungen nicht mehr nur die Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen im Vordergrund steht, sondern es sollen auch Rahmenbedingungen geschaffen werden, um Wissenschaftlerinnen zu halten und ihnen eine attraktiver Arbeitsumgebung bieten zu können.

Abbildung 18: *Priorität spezifischer Gleichstellungsziele (in %)*

Quelle: Gleichstellungserhebung 2014, JOANNEUM RESEARCH

Die Verantwortlichkeiten für Gleichstellung sind in den Forschungseinrichtungen recht unterschiedlich geregelt: In der Mehrheit der Einrichtungen (59 %) liegt die Verantwortung bei der Geschäftsführung, bei 29 % bei Gleichstellungsbeauftragten und bei 14 % im Bereich des Personal- /HR-Managements. In einigen Fällen gibt es überlappende Verantwortlichkeiten – hauptsächlich zwischen der Geschäftsführung und den Gleichstellungsbeauftragten bzw. dem Personal- /HR-Management. In rund 18 % der Fälle gibt es keine geregelte Verantwortlichkeit (vgl. Abbildung 19). In diesen Fällen weist Gleichstellung einen geringen Grad der Formalisierung und strukturellen Verankerung auf.

Abbildung 19: Verantwortliche für Gleichstellungsagenden in den Forschungseinrichtungen (in %)



Quelle: Gleichstellungserhebung 2014, JOANNEUM RESEARCH

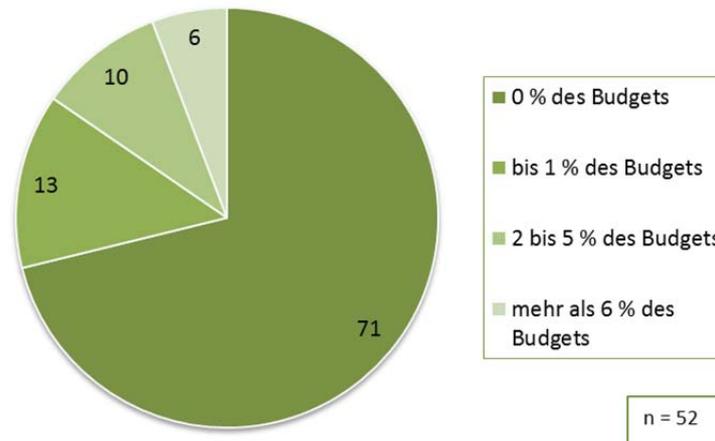
### Finanzielle Ressourcen zur Förderung von Gleichstellung

Im Schnitt reservieren die Forschungseinrichtung 0,82 % ihres gesamten Budgets für Gleichstellungsförderung. Ein genauerer Blick verrät, dass in 71 % der Fälle gar keine finanziellen Ressourcen explizit für die Förderung von Gleichstellung reserviert sind. In jenen Einrichtungen, die im Budget einen Anteil für Gleichstellungsmaßnahmen reservieren, beträgt dieser zumeist zwischen 1 % und 5 %. Nur ein sehr geringer Anteil an Forschungseinrichtungen reserviert mehr Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen (vgl. Abbildung 20).

In der Mehrheit der Forschungseinrichtungen hat sich der Anteil der für Gleichstellungsmaßnahmen reservierten finanziellen Ressourcen im Verhältnis zum Gesamtbudget in den letzten 2 bis 3 Jahren nicht verändert. In 18 % der Einrichtungen wurde der Anteil erhöht. In keiner Einrichtung ist das Budget anteilmäßig gesunken (vgl. Abbildung 21). Dies ist insofern verständlich, da die meisten Einrichtungen angegeben haben, gar kein spezielles Budget für Gleichstellung zu haben.

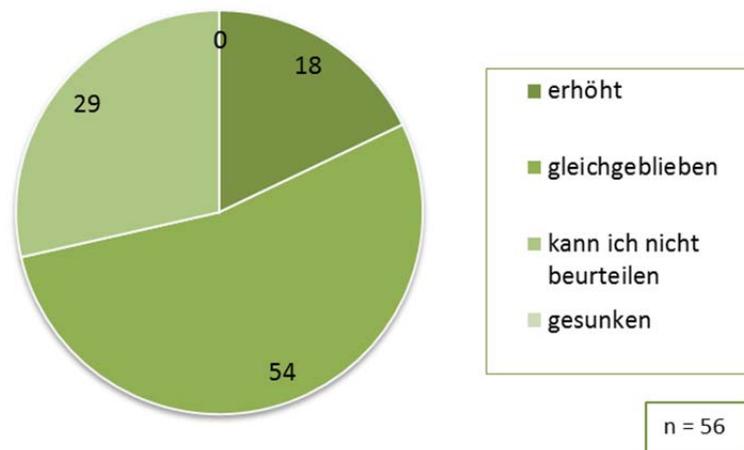
Auffallend ist, dass die hohe Priorität, die dem Thema Förderung von Gleichstellung zugeschrieben wird, keinen unmittelbaren Niederschlag in den Budgets findet. Die Wirksamkeit, Reichweite und Nachhaltigkeit von Gleichstellungsmaßnahmen ist allerdings wesentlich abhängig von einer gesicherten Ressourcenausstattung.

Abbildung 20: Anteil der für Gleichstellungsmaßnahmen reservierten finanziellen Ressourcen im Verhältnis zum Gesamtbudget der Forschungseinrichtung (in %)



Quelle: Gleichstellungserhebung 2014, JOANNEUM RESEARCH

Abbildung 21: Veränderung des Anteils der für Gleichstellungsmaßnahmen reservierten finanziellen Ressourcen im Verhältnis zum Gesamtbudget (in %)



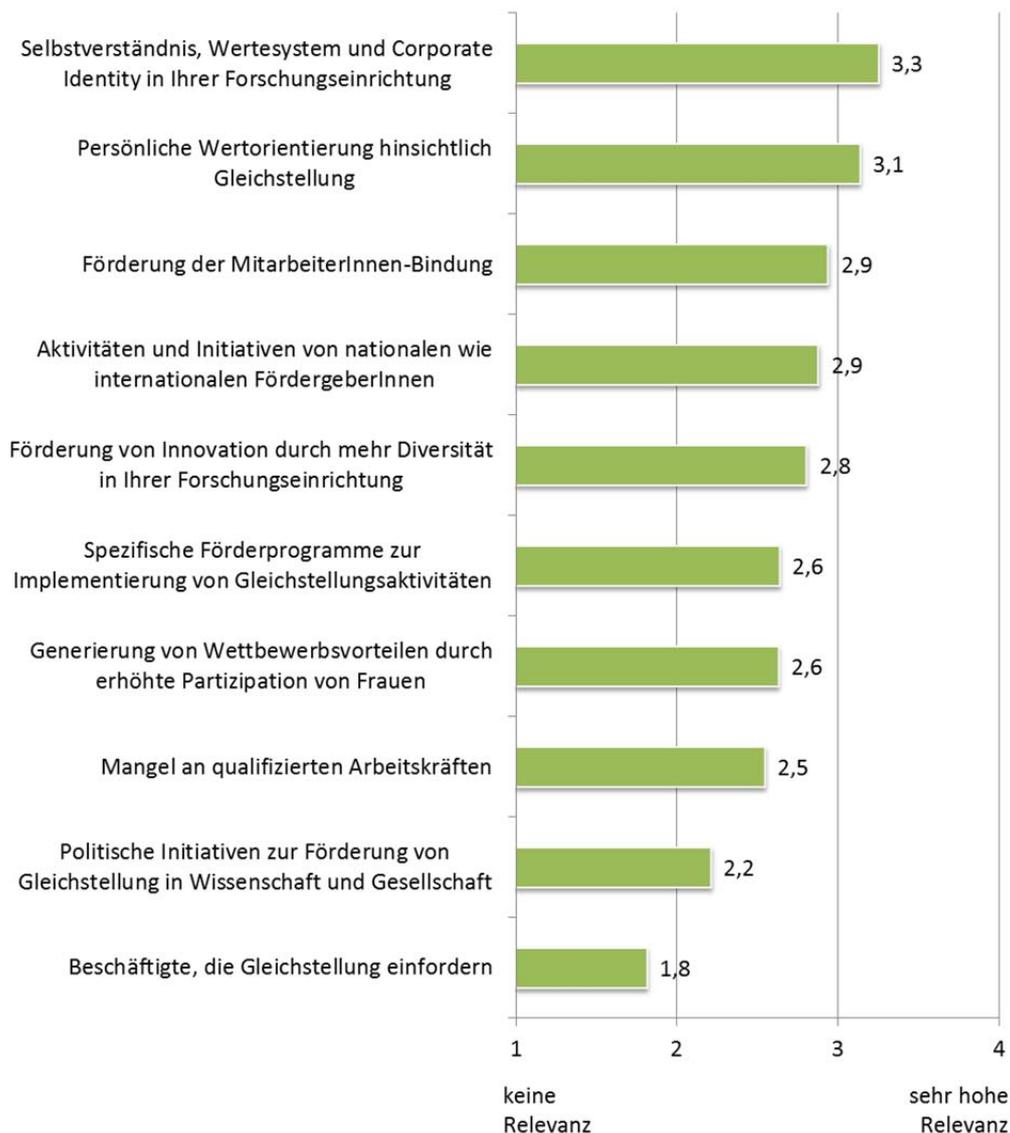
Quelle: Gleichstellungserhebung 2014, JOANNEUM RESEARCH

Die befragten Forschungseinrichtungen werden in der Entwicklung von Strategien und Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung, im Durchschnitt betrachtet, vor allem durch folgende Faktoren beeinflusst (vgl. Abbildung 22): Erstens werden die Strategien und Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung einerseits sehr stark durch das Selbstverständnis, Wertesystem und die Corporate Identity in der Forschungseinrichtung und andererseits sehr stark durch persönliche Wertorientierungen der Führungskräfte hinsichtlich Gleichstellung beeinflusst. Zweitens spielt die Bindung von MitarbeiterInnen eine zentrale Rolle bei der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen. Drittens werden auch die Aktivitäten und Initiativen von nationalen wie internationalen FördergeberInnen sowie

gleichstellungsspezifische Förderprogramme als relevante Stimuli angegeben. Viertens wird Gleichstellung auch implementiert, um durch mehr Diversität und eine höhere Partizipation von Frauen in der Forschungseinrichtung Innovationen und Wettbewerbsvorteile zu generieren. Fünftens erhält das Thema Gleichstellung zusätzlich auch durch den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften und die daraus entstehenden Herausforderungen bei der Rekrutierung von MitarbeiterInnen Impulse.

Von im Durchschnitt vergleichsweise geringer Relevanz sind dagegen allgemeine politische Initiativen zur Förderung von Gleichstellung in Wissenschaft und Gesellschaft sowie die Forderungen von Beschäftigten nach mehr Gleichstellung (vgl. Abbildung 22).

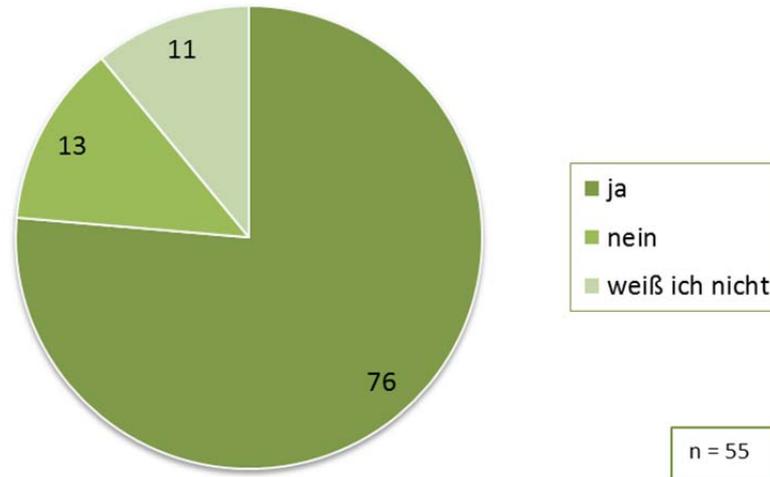
Abbildung 22: Relevanz unterschiedlicher Faktoren für die Entwicklung von Strategien und Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung (Mittelwerte)



Quelle: Gleichstellungserhebung 2014, JOANNEUM RESEARCH

In etwa 3/4 der befragten Forschungseinrichtungen werden bzw. wurden bereits Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt. 13 % verneinten dies, während 11 % dazu keine Angabe machen konnten oder wollten (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in der Forschungseinrichtung (in %)

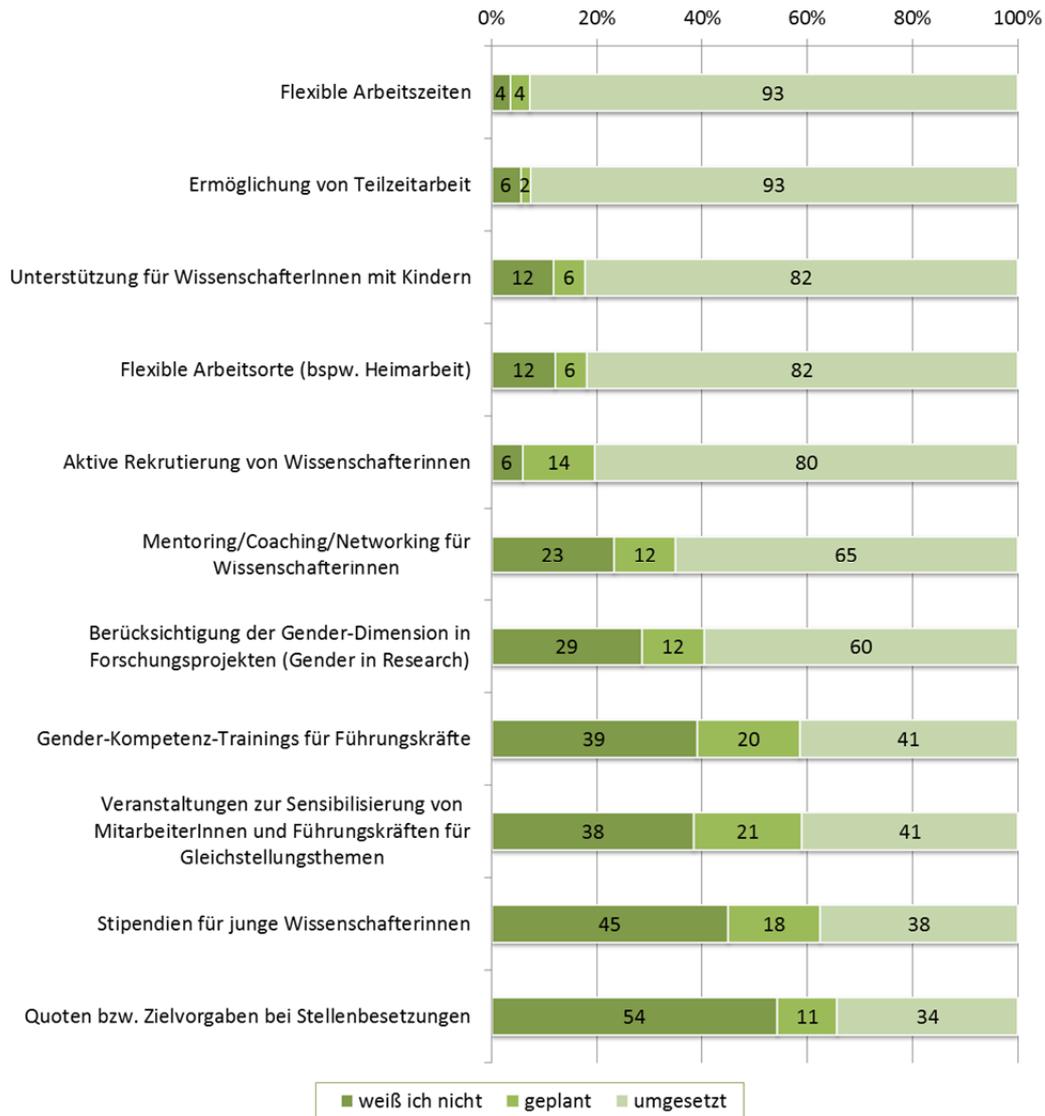


Quelle: Gleichstellungserhebung 2014, JOANNEUM RESEARCH

Am häufigsten werden von den Forschungseinrichtungen Maßnahmen umgesetzt, die mit der Flexibilisierung von Arbeitszeiten (inkl. Teilzeitarbeit) und -orten zusammenhängen. Auch Aktivitäten zur Unterstützung von WissenschaftlerInnen mit Kindern und zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen werden von einem Großteil der Einrichtungen implementiert. Von etwas mehr als der Hälfte der Einrichtungen wurden Mentoring, Coaching oder Networking-Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen umgesetzt. Überraschenderweise haben auch 60 % der befragten Einrichtungen angegeben, dass sie die Gender-Dimension in Forschungsprojekten (Gender in Research) bereits berücksichtigt haben. Andere Maßnahmen, wie Gender-Kompetenz-Trainings für Führungskräfte, Quoten bzw. Zielvorgaben bei Stellenbesetzungen oder Stipendien für junge Wissenschaftlerinnen wurden bisher nur von einem kleineren Teil der Einrichtungen umgesetzt<sup>13</sup>. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass bereits einige Maßnahmen nahezu flächendeckend umgesetzt worden sind, während andere eher pionierhaft von wenigen Einrichtungen implementiert wurden. Nur in wenigen Fällen wird die Umsetzung von Maßnahmen gerade geplant (vgl. Abbildung 24).

<sup>13</sup> Es ist zu vermuten, dass der hohe Anteil an „weiß ich nicht“-Angaben mit der nicht geplanten Umsetzung von Maßnahmen korrespondiert, die allerdings nicht abgefragt worden ist.

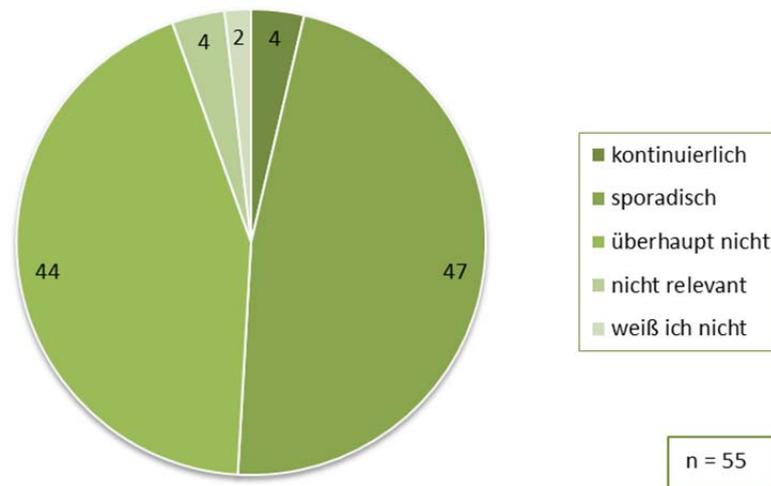
Abbildung 24: Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung (in %)



Quelle: Gleichstellungserhebung 2014, JOANNEUM RESEARCH

Bei der Planung und Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen greift nur ein sehr geringer Anteil der Forschungseinrichtungen (4 %) kontinuierlich auf professionelle Unterstützung externer AnbieterInnen wie z.B. UnternehmensberaterInnen oder GleichstellungsexpertInnen zurück. Immerhin 47 % tun dies zumindest sporadisch, während nahezu gleichviele Einrichtungen (44 %) überhaupt keine externe Unterstützung hinzuziehen (vgl. Abbildung 25).

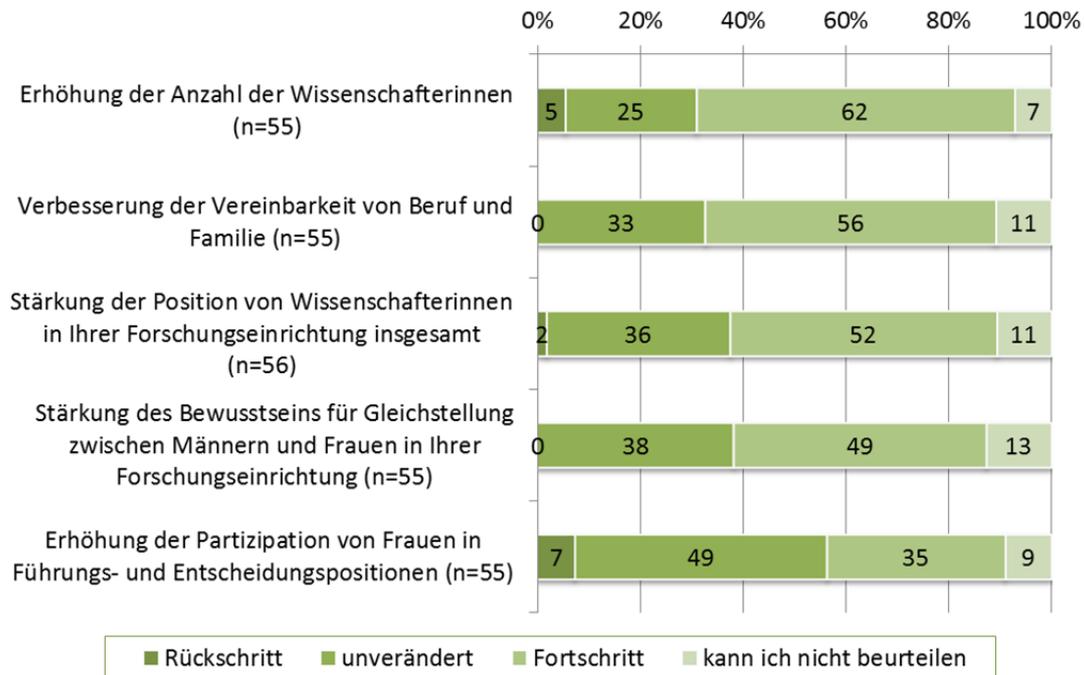
Abbildung 25: Nutzung von externer Unterstützung (bspw. UnternehmensberaterInnen, GleichstellungsexpertInnen) bei der Planung und Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen (in %)



Quelle: Gleichstellungserhebung 2014, JOANNEUM RESEARCH

Die befragten Einrichtungen schätzen die Fortschritte in den unterschiedlichen Teilbereichen von Gleichstellungsförderung durchaus positiv ein. Nur wenige Einrichtungen berichten von tatsächlichen Rückschritten. Die größten Fortschritte wurden in den Bereichen Erhöhung der Anzahl der Wissenschaftlerinnen, Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Stärkung des Bewusstseins für Gleichstellung zwischen Männern und Frauen in den Forschungseinrichtung sowie bei der Stärkung der Position von Wissenschaftlerinnen in der Forschungseinrichtung insgesamt erzielt. Kaum Veränderungen stellen die Einrichtungen bei der Erhöhung der Partizipation von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen fest (vgl. Abbildung 26). Jene Einrichtungen, welche in einzelnen Bereichen Rückschritte zu verzeichnen hatten, taten dies vor allem bei der Anzahl der Wissenschaftlerinnen und der Partizipation von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen.

Abbildung 26: Fortschritte und Rückschritte in verschiedenen Bereichen von Gleichstellung (in %)

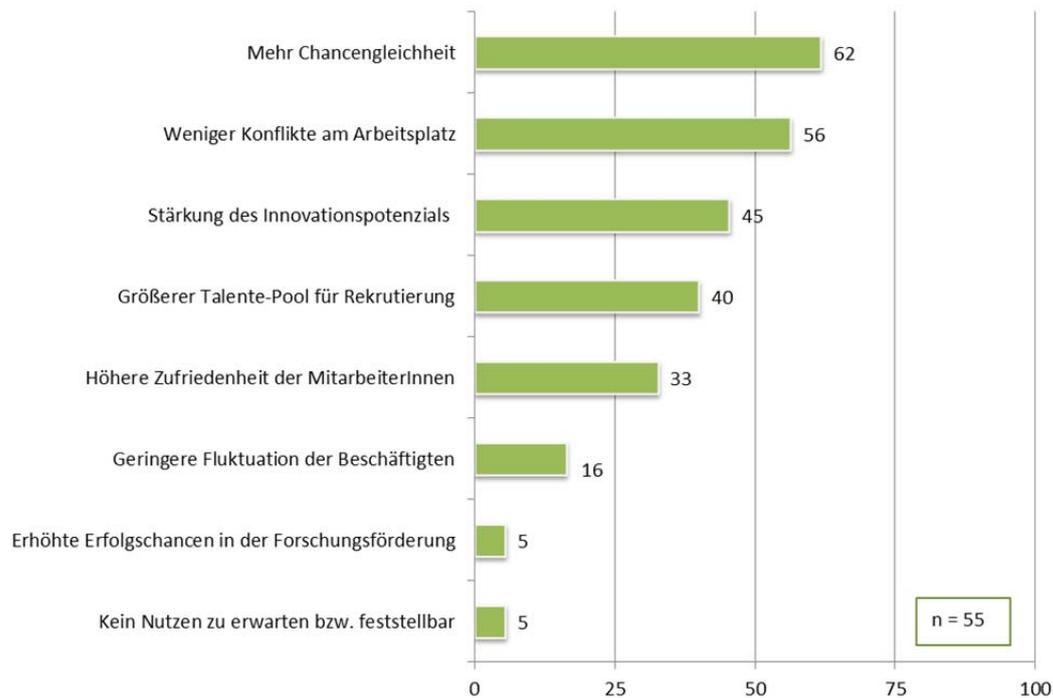


Quelle: Gleichstellungserhebung 2014, JOANNEUM RESEARCH

### Nutzen von Gleichstellungsmaßnahmen

Der Nutzen von Gleichstellungsmaßnahmen für die befragten Forschungseinrichtungen liegt vor allem in der Erhöhung der Chancengleichheit (62 %) sowie in einer Verminderung von Konflikten am Arbeitsplatz (56 %). Immerhin 45 % der Einrichtungen sehen eine Stärkung des Innovationspotenzials durch die Förderung von Gleichstellung sowie Vorteile bei der Rekrutierung durch einen größeren Talente-Pool (40 %). Für ein Drittel der befragten Einrichtungen liegt der Nutzen in einer höheren Zufriedenheit der MitarbeiterInnen (33 %) und nur bei rund 16 % führt es zu einer geringeren Fluktuation der Beschäftigten. Erhöhte Erfolgchancen in der Forschungsförderung wurden nur von sehr wenigen Einrichtungen (5 %) als Nutzen genannt. Zudem haben nur 5 % darauf hingewiesen, dass kein Nutzen für die Forschungseinrichtungen durch die Förderung von Gleichstellung zu erwarten bzw. feststellbar ist (vgl. Abbildung 27). Dies zeigt, dass die Förderung von Gleichstellung von den befragten Einrichtungen daraus mit einem instrumentellen Nutzen assoziiert wird, der über das eigentliche Ziel, nämlich Gleichstellung zu fördern, hinausreicht. Gleichstellung dient also auch der Erreichung weiterer unternehmerischer Ziele.

Abbildung 27: Nutzen von Gleichstellungsmaßnahmen (in %)



Quelle: Gleichstellungserhebung 2014, JOANNEUM RESEARCH

### Herausforderungen und Probleme bei der Umsetzung von Gleichstellung

Die am häufigsten von den Forschungseinrichtungen benannte Herausforderung<sup>14</sup> stellt der geringe Anteil an Studentinnen und Absolventinnen in den naturwissenschaftlich-technischen Studienfächern sowie der damit verbundene Mangel an qualifizierten Bewerberinnen dar. Dieser Mangel wird zusätzlich noch durch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, wie beispielsweise konservative Wertvorstellungen in der Bevölkerung oder mangelnde Kinderbetreuungsangebote, verschärft, wenn Frauen dadurch während der Familiengründungsphase dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen und aus den Unternehmen ausscheiden. Einzelne Einrichtungen betonen zudem, dass Frauen nur ein geringes Interesse an Führungspositionen haben, da sie sich eher für die Familie entscheiden und daher für Führungspositionen nicht zur Verfügung stünden. Dadurch ist es für die Forschungseinrichtungen schwer, Gleichstellung herzustellen.

*„Frauen beenden ihre berufliche Tätigkeit, sobald sie eine Familie gründen und sind teilweise nicht einmal bereit, geringfügig weiter zu arbeiten. Frauen entscheiden sich gegen Beförderungen und für die Familie (...).“  
(Fragebogen)*

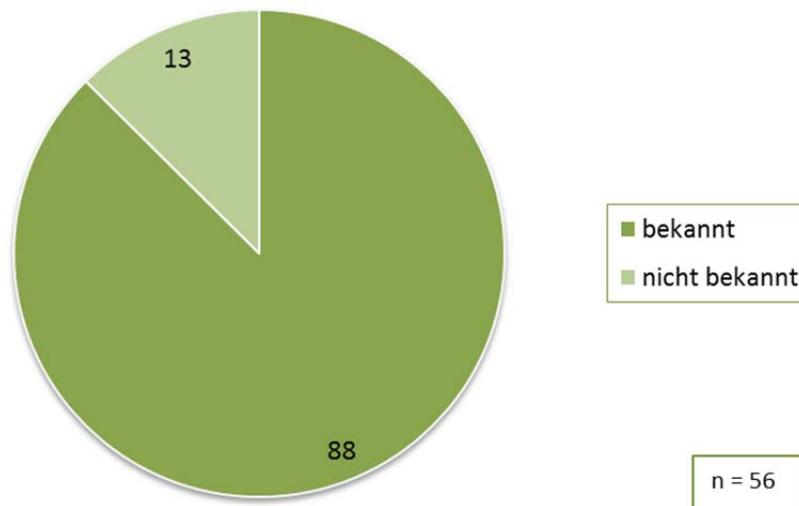
<sup>14</sup> Die Frage nach den Herausforderungen und Problemen bei der Umsetzung von Gleichstellung wurde offen gestellt.

Zudem haben einige Einrichtungen angegeben, dass sie sich mit keinen Herausforderungen bei der Umsetzung von Gleichstellung konfrontiert sehen.

### FEMtech Bekanntheit und Angebote

Die überwiegende Mehrheit der befragten Forschungseinrichtungen (87 %) kennt die Förderschiene FEMtech – Frauen in Forschung und Technologie.

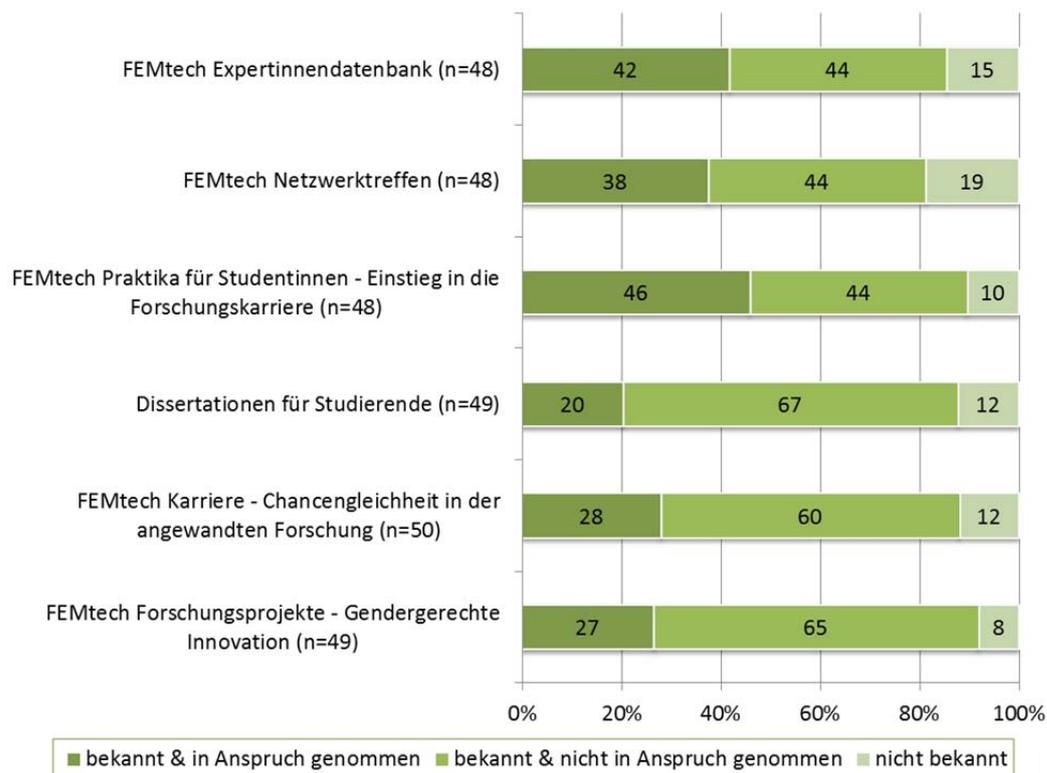
Abbildung 28: Bekanntheit FEMtech (in %)



Quelle: Gleichstellungserhebung 2014, JOANNEUM RESEARCH

Die einzelnen FEMtech Angebote genießen ebenfalls eine hohe Bekanntheit – allerdings sind sie nur von einem kleineren Teil der befragten Einrichtungen in Anspruch genommen worden. Die höchste Quote der Inanspruchnahme weisen die FEMtech Praktika für Studentinnen – Einstieg in die Forschungskarriere, die FEMtech Expertinnendatenbank sowie die FEMtech Netzwerktreffen auf. Dagegen sind die FEMtech Forschungsprojekte, FEMtech Karriere und Dissertationen für Studierende der Mehrheit der Einrichtungen bekannt, wurden aber nur von verhältnismäßig wenigen Einrichtungen bereits in Anspruch genommen (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Bekanntheit und Nutzung von FEMtech Angeboten (in %)



Quelle: Gleichstellungserhebung 2014, JOANNEUM RESEARCH

### 3.3 Dokumentenanalyse

Wie bereits im methodischen Teil angesprochen, stellte es sich heraus, dass ein Teil der ausgewählten Einrichtungen über keine eigene Website und/oder keine Analyse-relevanten Dokumente (wie z.B. Geschäftsbericht, Leitbild) verfügt. Für insgesamt acht Einrichtungen (darunter in erster Linie CD-Labors) konnten keine eigenen Websites aufgefunden werden. In diesem Fall war in der Regel nur eine Beschreibung des Forschungsgegenstands auf der Website der CDG bzw. der Universität online zu finden. Weitere sieben Einrichtungen haben zwar eine eigene Website, auf dieser konnten jedoch keine Analyse-relevanten Dokumente gefunden werden. Diese Einrichtungen nutzen ihre Website in erster Linie für eine Darstellung des Forschungsgegenstandes und von Forschungsergebnissen. Aspekte, die sich auf die Arbeitsbedingungen, die Arbeitskultur oder das Personalmanagement in der Einrichtung beziehen, werden in diesen Fällen nicht thematisiert. Daher wird auch nicht auf Gleichstellung Bezug genommen. Die Zahl der Einrichtungen, bei denen tatsächlich eine Dokumentenanalyse durchgeführt werden konnte, reduzierte sich daher im Vergleich zur ursprünglichen Stichprobe deutlich.

Denn von der ausgewählten Stichprobe (n=26) konnte nunmehr bei elf Forschungseinrichtungen eine Dokumentenanalyse durchgeführt werden. Das Thema Gleichstellung taucht bei sieben von elf Einrichtungen generell auf, während sich nur bei fünf Einrichtungen umfassendere Aussagen zur Gleichstellung finden. Interessant ist hierbei, dass das Thema Gleichstellung häufig in

Dokumenten oder Unterpunkten zu Human Resources angesprochen wird. In diesen Fällen lässt sich als Ziel von Aussagen zum Thema Gleichstellung die eigene Präsentation als attraktive/r ArbeitgeberIn feststellen. Des Weiteren wird das unternehmenspolitische Ziel der Chancengleichheit zum Teil mit einer Stärkung der wirtschaftlichen Position der Forschungseinrichtungen und der Sicherung einer zukunftsfähigen Belegschaft begründet. Gleichstellung wird in diesem Sinne mit Unternehmenserfolg verknüpft.

Eine ausdrückliche Verankerung von Gleichstellung findet sich vor allem bei großen Forschungseinrichtungen, während bei COMET-Zentren, Laura Bassi Centres of Expertise, ACR-Einrichtungen und CD-Labors kaum oder gar keine Aussagen zu finden sind. Dies ist jedoch dadurch zu relativieren, dass viele dieser Einrichtungen gar keine eigene Website und/oder relevante offizielle Dokumente haben.

Sechs der untersuchten Einrichtungen machen **allgemeine Bekenntnisse** zu Chancengleichheit in ihrer Forschungseinrichtung. Diese beziehen sich vor allem auf die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. einer ausgewogenen work-life-balance, sowie auf den Ausschluss von Diskriminierung. Die meisten Einrichtungen, welche sich explizit zu Chancengleichheit bekennen, führen auch konkrete Maßnahmen an, die sie in der Forschungseinrichtung umsetzen.

Während allgemeine Bekenntnisse noch relativ verbreitet sind, finden sich **explizit formulierte Ziele** nur sehr spärlich in den Dokumenten. In erster Linie geht es hierbei um eine Erhöhung des Frauenanteils – sowohl in der Forschungseinrichtung insgesamt als auch in Führungspositionen und Gremien. Relativ häufig wird auch auf die bereits erreichten Erfolge verwiesen.

In den Dokumenten wurde eine Vielzahl an **konkreten Maßnahmen** formuliert. Ein kleiner Teil der Einrichtungen listete in ihren Dokumenten umfassende Maßnahmen auf, während die anderen einige wenige konkrete Maßnahmen formulierten. Wenn Maßnahmen angegeben werden, dann fast ausschließlich bereits umgesetzte Maßnahmen und nicht Maßnahmen in Planung.

Am häufigsten wurden Maßnahmen genannt, welche auf eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf abzielen (geordnet nach Häufigkeit): Flexible Arbeitszeitmodelle, Unterstützung bei der Kinderbetreuung, flexible Arbeitsorte/Telearbeit, die Einführung von Papawochen sowie Unterstützungsmaßnahmen während und nach der Karenz.

Am zweithäufigsten wurden Maßnahmen genannt, die zur Erhöhung des Frauenanteils in der Forschungseinrichtung führen sollen: Verstärktes Recruiting von Frauen, Präsenz bei Informationsveranstaltungen speziell für Mädchen und Frauen, gezielte Öffentlichkeitsarbeit sowie die Bevorzugung von Frauen bei gleicher Qualifikation.

Auch die Verwendung von gendersensibler Sprache sowie die Beteiligung an Förderprogrammen wurden mehrmals angeführt. Darüber hinaus wurden vereinzelt noch weitere Maßnahmen genannt wie beispielsweise Führungskräfte trainings, Coaching/Mentoring oder gleiche Bezahlung von Männern und Frauen.

## Vorgaben von FördergeberInnen

Die FFG berücksichtigt in den Programmdokumenten für die COMET-Zentren und die Laura Bassi Centres of Expertise explizit das Thema Gleichstellung. So wird in den Ausschreibungsunterlagen verlangt, dass die Genderdimension sowohl bei den Forschungsinhalten als auch bei den MitarbeiterInnen der Forschungsprojekte sowohl im Rahmen der Beantragung als auch der Durchführung von COMET-Zentren zu berücksichtigen ist (BMWfJ et al. 2013). Bei den Laura Bassi Centres of Expertise werden gezielt Frauen ermuntert, sich für die wissenschaftliche Leitungsfunktion zu bewerben, wodurch ein Beitrag für mehr Geschlechtergerechtigkeit geleistet werden soll. Zudem wird in den Einrichtungen ein adäquater Anteil an Forscherinnen entsprechend dem Forschungsfeld verlangt (BMWfA u. FFG 2008). Gender Mainstreaming zählt somit in beiden Förderprogrammen zu den Beurteilungskriterien. Darüber hinaus orientiert sich das Monitoring des wissenschaftlichen Personals sowohl bei den COMET-Zentren als auch bei Laura Bassi Centres of Expertise an der Struktur des FEMtech Gender Booklets. Gleichstellung zwischen den Geschlechtern ist daher in das reguläre Monitoring integriert und erhält daher auch eine entsprechende Aufmerksamkeit.

Bei der CDG zeigt sich eine andere Entwicklung. Zwar bekennt sich auch die CDG zum Thema Gleichstellung, denn Gender Mainstreaming und Frauenförderung sind Teil des Leitbilds der CDG. Darüber hinaus gehört die Erhöhung des Frauenanteils in Kuratorium und Senat zu den expliziten Zielen der Forschungseinrichtung. In den Programmdokumenten zur Einrichtung und Bewertung eines CD-Labors finden sich jedoch keinerlei Aussagen zu Gleichstellung.

Die Dokumentenanalyse zum Thema Gleichstellung ist insgesamt wenig ergiebig. Es zeigte sich, dass das Thema Gleichstellung in Leitbildern/Mission Statements kaum angesprochen wird. In nur wenigen Fällen – vor allem in großen Forschungseinrichtungen (AIT, JR) mit umfassender Internetpräsenz – gibt es eigene Unterpunkte oder Dokumente zu Gleichstellung. In diesen Forschungseinrichtungen ist Gleichstellung sehr stark an das Human Resource Management angebunden und wird in diesem Rahmen präsentiert. In kleineren Einrichtungen, wo HRM eher kein Thema ist, wird auch auf Gleichstellung kaum eingegangen.

## 3.4 Interviews

Im Rahmen der Gleichstellungserhebung 2014 wurden leitfadengestützte Interviews mit vier außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen durchgeführt. Das Ziel der Interviews war es, Ergebnisse der Online-Befragung zu vertiefen und insbesondere die Herausforderungen zu diskutieren, mit denen diese Einrichtungen bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen konfrontiert sind. Zentrales Kriterium für die Auswahl war daher der Frauenanteil der jeweiligen Einrichtungen: Es wurden nur Einrichtungen für die Interviews ausgewählt, die einen niedrigen Frauenanteil aufweisen. Die Interviews wurden telefonisch sowie persönlich durchgeführt und dauerten zwischen 30 und 50 Minuten. Die Interviews wurden detailliert protokolliert und zentrale Themen der Interviews zusammengefasst.

### 3.4.1 Wenige Studentinnen und wenige Bewerberinnen

In Übereinstimmung mit den Ergebnissen der Befragung wird in den Interviews als *zentrale Herausforderung*, die geringe Anzahl an weiblichen Studierenden und dementsprechend wenig

Absolventinnen in naturwissenschaftlich-technischen Studienrichtungen benannt. In weiterer Folge treten nur wenige weibliche Bewerberinnen an die Einrichtungen heran. *„Es gibt einfach wenn wir Stellen ausschreiben, keine weiblichen Bewerberinnen“ (Int.4).*

Die Gründe für den Frauenmangel im Fachgebiet sehen die Interviewpartner teils im mangelnden Interesse der Frauen am Fachgebiet generell oder an spezifischen Tätigkeitsbereichen. Fast alle Interviewpartner<sup>15</sup> haben angegeben, dass bereits viel früher in der Schule und im Kindergarten angesetzt werden müsste, um die Begeisterung für Technik bei Frauen zu fördern und das Interesse an naturwissenschaftlich-technischen Berufen zu wecken. Dass dies nicht passiert, wurde als Versäumnis der Politik formuliert.

Auffällig ist allerdings, dass die Forschungseinrichtungen ihre Rolle im Umgang mit dieser Herausforderung unterschiedlich interpretieren. Unter den befragten Einrichtungen lassen sich zwei Typen unterscheiden.

(1) Typ 1: „Bemühen muss ich mich nicht“

In diesen Einrichtungen wird der Frauenmangel als externes Problem gesehen, das sie selbst nicht ändern können. Diese Forschungseinrichtungen geben an, dass sie Wissenschaftlerinnen gerne einstellen würden, aber nichts tun können, wenn es keine Bewerberinnen gibt oder die Bewerberinnen andere Angebote annehmen. Gleichstellung wird ausschließlich als ein Problem der Anzahl bzw. des Anteils an Frauen betrachtet – würde es mehr Frauen mit naturwissenschaftlich-technischen Ausbildungen geben, wäre Gleichstellung umsetzbar. Für sich selber sehen diese Forschungseinrichtungen keine Verantwortung, um an dieser Problematik etwas zu ändern. Die Verantwortung und das Problem werden ausschließlich externalisiert und an die Bildungs- und Forschungspolitik delegiert oder als Desinteresse der Frauen interpretiert.

So lange sich offene Stellen mit neuen MitarbeiterInnen besetzen lassen und genügend (männliche) Interessierte auf die Forschungseinrichtung zukommen, scheint kein Grund zu bestehen, sich gezielt um Frauen zu bemühen. Ein Interviewpartner bringt diese Haltung auf den Punkt: *„Also, bemühen muss ich mich nicht. Ich nehme alle Studierenden, die zu uns kommen“ (Int.3).* Der Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften hat im Vergleich zu anderen Treibern eher nur einen geringen Einfluss auf die Planung und Umsetzung von Gleichstellungsaktivitäten, wie dies die Befragungsergebnisse gezeigt haben.

Die Inaktivität dieser Einrichtungen ist dadurch erklärbar, dass es kein wirkliches Bewusstsein für die Notwendigkeit von Gleichstellung gibt. Vielmehr wird davon ausgegangen, dass Gleichstellung bereits realisiert ist, da alle Personen gleich behandelt werden. *„Bei uns herrscht Chancengleichheit. Wir machen da keinen Unterschied“ (Int.4).* Durch die Betonung, dass Gleichstellung in der Forschungseinrichtung bereits realisiert ist, wird gleichzeitig kein Handlungsbedarf gesehen: *„Gleichstellung ist bei uns am Institut kein Thema“ (Int.4).* Die gezielte Ansprache oder Förderung von Frauen wird in diesem Kontext vielmehr als ungleiche wie ungerechte Behandlung von Frauen und Männern empfunden und daher nicht angestrebt.

---

<sup>15</sup> Hier wird die männliche Form verwendet, da nur männliche Forschungseinrichtungsleiter befragt werden konnten.

Eine Barriere ist daher der Anspruch, alle Studierenden und MitarbeiterInnen gleich zu behandeln. Dies führt dazu, dass vor Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung zurückgeschreckt wird. Dass es in diesen Einrichtungen teilweise keine Frauen gibt, wird eben auf den geringen Anteil an Studierenden und das Desinteresse von Bewerberinnen zurückgeführt. Frauen würden sich für bestimmte Forschungsthemen oder technisch-orientierte Tätigkeiten nicht interessieren. Würden sich Frauen mehr für technische Berufe und Tätigkeiten interessieren und sich für ausgeschriebene Stellen bewerben, würden sie auch eingestellt.

Diese Ergebnisse zeigen, dass es noch immer ein mangelndes Bewusstsein für Barrieren gibt, mit denen Frauen bei einem Berufseintritt in ein sehr stark männlich dominiertes Arbeitsfeld konfrontiert sind. So erwähnte beispielsweise ein Interviewpartner, dass sich vereinzelt Frauen für offene Stellen interessieren, diese dann jedoch nach einer Besichtigung der Forschungseinrichtung kein weiteres Interesse hätten. Der Interviewpartner führt dies auf die sehr technische Arbeit und die neuartigen technischen Apparaturen in der Einrichtung und das fehlende Interesse von Frauen an diesem Arbeitsgebiet zurück. Mögliche abschreckende Wirkungen durch die männlich geprägte Arbeitskultur werden nicht als mögliche Ursache für das Verhalten der Frauen in Erwägung gezogen. Vielmehr heißt es *„wir machen keinen Unterschied“ (Int.4)*, was in dem Kontext so viel bedeutet, dass das Problem sicher nicht bei uns zu suchen ist, weil es für Frauen keine Barrieren gibt.

## (2) Typ 2: „Man muss etwas tun“

Auch diese Forschungseinrichtungen kämpfen mit einem Mangel an entsprechend qualifizierten Absolventinnen. Allerdings wird das Handeln der Organisationen an diese Herausforderung angepasst: Es werden Strategien entwickelt, um vor allem junge Wissenschaftlerinnen aktiv anzusprechen, um diese für eine wissenschaftliche Beschäftigung an der Forschungseinrichtung zu interessieren und zu gewinnen. Die Vertreter (sic!) dieser Einrichtungen sind sich einerseits bewusst, dass das Thema Gleichstellung wichtig für Forschung und Entwicklung ist und daher wird die Verantwortung auch nicht vollständig externalisiert: *„Einfach zu warten, wenn wir irgendwo eine Stelle ausschreiben ist zu wenig. ... Man muss etwas tun. Von nichts kommt nichts“ (Int.1)*. In diesem Fall wird also aktiv versucht, den Pool an Frauen besser auszuschöpfen. Dies bedeutet, dass gezielt versucht wird, Frauen zu interessieren und sie in die Forschungseinrichtung zu holen. Beispielsweise erfolgt dies durch aktives Herantreten an Studentinnen direkt an den Universitäten oder über Einladungen zu „Schnuppertagen“, an denen sich die Studierenden, aber vor allem Studentinnen, die Forschungseinrichtung ansehen können. Nichts desto trotz wird aber von diesen Einrichtungen betont, dass das Problem des geringen Frauenanteils damit nicht prinzipiell gelöst wird, denn um das Problem zu lösen, müsste einerseits bereits im Kindergarten und der Schule angesetzt sowie mehr Kinderbetreuungseinrichtungen geschaffen werden und es bräuchte andererseits insgesamt einen gesellschaftlichen Wertewandel.

Diese Forschungseinrichtung versuchen teilweise nicht nur Studentinnen bereits an den Universitäten anzusprechen und über Praktika und Diplomarbeiten an die Einrichtung zu binden, sondern sie versuchen ihre Lehrtätigkeit an den Universitäten oder Fachhochschulen so zu gestalten, dass auch junge Frauen stärker angesprochen werden. Zudem wird über eine Beteiligung an Formaten wie Kinderunis oder Schlaufuchs versucht, schon frühzeitig Interesse

für das Forschungsfeld zu wecken. Sie tragen also dazu bei, Mädchen und junge Frauen für das Forschungsfeld zu begeistern. Dennoch wird klar gesagt, dass die Politik sowie die Hochschulen gefordert sind, den Frauenanteil in den naturwissenschaftlich-technischen Studienrichtungen zu erhöhen. Allerdings sehen diese Forschungseinrichtung klar, dass sie auch etwas dazu beitragen können, denn *„indirekt betrifft uns das schon“ (Int.2).*

Das Bewusstsein dafür, dass man als Forschungseinrichtung etwas tun muss, ist im Falle unserer Interviewpartner wesentlich dadurch geprägt, dass FördergeberInnen auf die Erhöhung des Frauenanteils drängen.

### **3.4.2 Ambivalente Wahrnehmung von Frauen: Risiko und Potenzial**

Auffallend ist, dass in den Interviews Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Berufen und Studienrichtungen durchaus sehr unterschiedlich und teilweise zwiespältig und widersprüchlich beschrieben werden. Dies ist nicht nur im Vergleich der Interviews zu beobachten, sondern kann teilweise sogar innerhalb desselben Interviews beobachtet werden. So werden Frauen von einigen Interviewpartnern nach wie vor als „Risiko“ und „Mehraufwand“ gesehen, verursacht durch Karenzen, Kinderbetreuungspflichten etc. Dies verweist darauf, dass Frauen mehrheitlich noch immer als hauptsächlich oder allein verantwortlich für die Betreuung von Kindern wahrgenommen werden. Dagegen werden Männer als Väter hauptsächlich auf ihre Rolle als Familienernährer reduziert. Gleichzeitig findet jedoch ein Wandel statt: Auch Männer wollen mittlerweile in Karenz gehen und familiäre Verpflichtungen übernehmen und einige Einrichtungen ermöglichen dies auch – dies zeigen nicht nur die Interviews, sondern auch die Zunahme an Wissenschaftlern, die (Eltern-)Teilzeit in Anspruch nehmen.

Frauen – teilweise auch jenen, die bereits ein naturwissenschaftlich-technisches Studium absolviert haben – wird noch immer ein geringes Interesse an Technik unterstellt. Dies sei der Hauptgrund dafür, dass Gleichstellung nicht erreicht werden kann.

Zudem wurde in den Interviews durchgehend festgestellt, dass Frauen für die Forschungseinrichtungen interessante Fähigkeiten mitbringen und gemischte Teams/Diversität Vorteile bringen. Frauen würden genauer und sorgfältiger arbeiten als Männer, hätten andere Problemlösungsstrategien und brächten andere soziale Kompetenzen mit sich, die sich positiv auf das Arbeitsklima und damit auf den Umgang der Mitarbeiter (sic!) untereinander auswirken. Dies wird auch von Einrichtungen betont, in denen gegenwärtig keine Frauen beschäftigt sind. Allerdings führt dies jedoch nicht in allen Einrichtungen dazu, dass Frauen auch gezielt angeworben oder bevorzugt eingestellt werden.

### **3.4.3 Treiber für Gleichstellung**

Die FördergeberInnen legen in den Ausschreibungen einen immer größeren Fokus auf die Förderung von Gleichstellung und die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in der Forschung. Der Druck der FördergeberInnen scheint Wirkung zu zeigen:

*„Man könnte einfach sagen, okay, es gibt auf der TU in den Studien und auf der Uni 10 % Frauen und daher werden auch bei uns nur 10 % Frauen sein. Die Fördergeber sind aber ganz narrisch. Wir müssen die Frauenquote erhöhen. Wir müssen was tun. Also, daher müssen wir etwas tun. Die*

*Motivation kommt genau aus dieser Ecke, eigentlich. Weil sonst. Wir brauchen gute Mitarbeiter. Und wir differenzieren nicht.“ (Int.1)*

*„(...) es hat jeder den Druck eigentlich, ich mein wir leben von Fördergeldern. Und wenn der Fördergeber sagt, für mich ist die Frauenquote ein Kriterium (...), ist das so wie, ich muss gute Papers machen. Das ist ein Ziel. Dem muss man nacharbeiten. Dann schaut man sich an, was kann ich da tun.“ (Int.1)*

Wie die Interviewpassagen zeigen, führt der Druck durch FördergeberInnen und die Thematisierung von Gender-Aspekten in Förderausschreibungen zu einem Bewusstsein für Gleichstellung und zu einer erhöhten Aktivität der Forschungseinrichtungen.

Allerdings müssen auch die FördergeberInnen ihre Rolle bei der Überprüfung der Gender-Kriterien ernst nehmen und ihren Forderungen Nachdruck verleihen. Denn ein Interviewpartner meinte dazu, dass der FördergeberInnen „*Lippenbekenntnisse*“ (Int.2) haben will und dass es auch sehr oft Lippenbekenntnisse sind, die in die Anträge hineingeschrieben werden. Die Wichtigkeit des Themas kann dadurch nur bedingt vermittelt werden.

Ein weiterer Treiber von Gleichstellung sind die **MitarbeiterInnen der Forschungseinrichtungen** selbst. Dabei handelt es sich aber nicht nur um Wissenschaftlerinnen, die eine wichtige Rolle bei der Etablierung und Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen einnehmen, sondern auch Männer fordern Gleichstellung ein, wenn sie in Väternkarenz oder Elternteilzeit gehen wollen. In Zukunft sollte daher stärker beobachtet werden, welche Rolle Männer bei der Umsetzung von Gleichstellung spielen, denn hier zeigen sich neue Ansatzpunkte für Koalitionen und Implementierungsstrategien von Gleichstellungsmaßnahmen.

#### **3.4.4 Zusammenfassung: Gleichstellung = Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen?**

Gleichstellung wurde von den Interviewpartnern vorwiegend oder ausschließlich als Thema porträtiert, dass nur im Kontext von Rekrutierung relevant ist – dies korrespondiert auch mit den Befragungsergebnissen. Bemühungen für mehr Gleichstellung wird ad hoc bei allen Interviewpartnern mit Maßnahmen zur Anwerbung von Frauen gleichgesetzt bzw. beantwortet (mehr Gleichstellung = Bemühungen um mehr Frauen zu gewinnen). Mögliche Ansatzpunkte für mehr Gleichstellung bei männlichen Mitarbeitern (z.B. Väternkarenz) wurden nur in einem Fall thematisiert.

Solange keine Frau als Wissenschaftlerin in der Forschungseinrichtung beschäftigt ist, scheint Gleichstellung kein Thema zu sein. Das Thema wird immer nur dann relevant, wenn neue MitarbeiterInnen rekrutiert werden. Für den Typ 1 der Forschungseinrichtungen kann allerdings auch angezweifelt werden, ob Gleichstellungsfragen als relevant wahrgenommen werden, wenn Wissenschaftlerinnen in der Einrichtung beschäftigt sind. Denn diese Organisationen gehen davon aus, dass sie alle Personen gleich behandeln und daher auch kein gleichstellungsspezifischer Handlungsbedarf bestünde – vielmehr würde es durch die Förderung (=Bevorzugung der Frauen) zu einer Ungleichbehandlung kommen.

In zwei Fällen thematisierten die Interviewpartner das Thema Gleichstellung auf Rückfrage auch aus einem anderen Blickwinkel: In den Einrichtungen zeigte sich bei männlichen

Mitarbeitern verstärkt der Wunsch, in Elternteilzeit oder in Väternkarenz zu gehen. In diesen Fällen wird versucht, individuelle Lösungen zu finden. Auch Bildungskarenz und Teilzeit ist in Abstimmung mit der Forschungseinrichtung möglich. Wichtig anzumerken ist hierbei, dass diese Dinge auf Anfrage der Mitarbeiter heraus ermöglicht wurden, aber zu der Erkenntnis der Verantwortlichen beigetragen haben, dass Gleichstellungsaktivitäten auch Männer betreffen und diese auch von diesen profitieren können.

Dies zeigt, dass Gleichstellung nicht nur als eine Frage der Anzahl an Wissenschaftlerinnen in einer Einrichtung verstanden werden kann, sondern vielmehr auch bei den männlichen Mitarbeitern ansetzen kann und muss: Auch traditionelle männliche Rollen als Familienernährer und Vollzeit-Erwerbsarbeiter sollten aufgebrochen und in nicht-lineare, diskontinuierliche Karriereverläufe transformiert werden, in denen Berufstätigkeit und Betreuungsarbeit miteinander verbunden sind. Erst dadurch würde sich die Normierung wissenschaftlicher Karrieren und deren geschlechtsspezifische Konnotation auflösen und unterschiedliche Karrierepfade und -verläufe ermöglicht.

## 4 Zusammenfassung und Diskussion

Die Ergebnisse der Gleichstellungserhebung zeigen einen deutlichen Fortschritt bei der Partizipation von Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung sowie Anzeichen eines Wandels bei den Arbeitsbedingungen und der Arbeitskultur. So ist der Wissenschaftlerinnen-Anteil zwischen 2008 und 2013 von 21 % auf 25 % angestiegen. Zudem ist der Frauenanteil bei den im Jahr 2013 neu eingestellten WissenschaftlerInnen mit 39 % sowie in den beiden jüngsten Altersgruppen (bis 35 Jahre) überdurchschnittlich hoch und hat auch zwischen 2008 und 2013 deutlich zugenommen.

Die Ergebnisse für die außeruniversitäre naturwissenschaftlich-technische Forschung zeigen aber noch weitere Anzeichen eines Arbeitskulturwandels: Dazu kann die Steigerung des Anteils von Teilzeitbeschäftigungsformen sowohl bei Wissenschaftlerinnen als auch bei Wissenschaftlern gerechnet werden. Dies kann als Anzeichen für einen Wandel der Arbeitsbedingungen und möglicherweise weitreichender für die Arbeitskultur interpretiert werden. Zwar kann noch immer davon ausgegangen werden, dass Vollzeitbeschäftigung in der Wissenschaft allgemein und in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung im Besonderen als Norm gilt (Lind, 2013; Holzinger u. Reidl 2012; Acker 1990), die aber durchaus Auflösungstendenzen zeigt:

- Nahezu ein Drittel der WissenschaftlerInnen arbeitet Teilzeit – Tendenz steigend.
- Teilzeitarbeit ist nicht nur auf Wissenschaftlerinnen beschränkt, sondern zunehmend mehr Männer arbeiten Teilzeit.
- Anteil der Väter in Elternteilzeit ist stark angestiegen: Väter wollen nicht nur stärker in die Kinderbetreuung involviert sein und fordern dies auch ein, sondern es wird ihnen auch durch die Forschungseinrichtungen ermöglicht, ihre Arbeitszeit zu reduzieren.

Hier wird deutlich, dass wissenschaftliche Beschäftigung nicht mehr nur als Vollzeit-Tätigkeit verstanden wird, sondern auch andere flexible Beschäftigungsformen möglich sind. Dies wird auch durch die Ergebnisse der Befragung bestätigt, denn fast alle Einrichtungen geben an, dass sie Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten, flexible Arbeitsorte sowie Unterstützungen für WissenschaftlerInnen mit Kindern anbieten. Auch in einem Teil der Interviews wird deutlich, dass zunehmend auch Männer in Karenz gehen und/oder Teilzeit arbeiten wollen, um sich um die Kinder bzw. Familie zu kümmern.

Die Ergebnisse des FEMtech Gender Booklets 2008 (BMVIT, 2009) haben allerdings gezeigt, dass Frauen und Männer Teilzeit in unterschiedlichen Lebensphasen in Anspruch nehmen: Während für Männer Teilzeitarbeit eher am Beginn und am Ende der wissenschaftlichen Karriere häufiger anzutreffen ist, sind bei Frauen neben dem Karrierebeginn vor allem die mittleren Karrierejahre, die zumeist mit der Familiengründung zusammenfallen, sehr häufig durch Teilzeitarbeit geprägt. Diese Befunde können auf Basis der 2013 erhobenen Daten nicht überprüft werden. Allerdings verweist die deutliche Zunahme von Männern in Elternteilzeit darauf, dass es auch hier möglicherweise Tendenzen der Angleichung von Karrieremustern zwischen den Geschlechtern gibt. Kritisch kann hier eingewendet werden, dass flexible

Arbeitszeitmodelle und Arbeitsorte mitunter eher aus dem Gedanken einer optimierten Arbeitsleistung heraus als zur Förderung von Gleichstellung umgesetzt werden.

Es sind daher weitere Untersuchungen notwendig, um die formulierte Hypothese zum Wandel der Arbeitskultur in der außeruniversitären Forschung tatsächlich zu überprüfen. Denn die Steigerung der Teilzeitbeschäftigung könnte auch zu einer zunehmenden Prekarisierung sowie zu Nachteilen im weiteren Karriereverlauf beitragen. Zudem könnte die Forcierung der Teilzeitbeschäftigung nicht nur im Interesse einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie begründet sein, sondern auch anderen unternehmerischen Zielen dienen.

Auffallend ist zudem, dass der Förderung von Gleichstellung vom überwiegenden Teil der befragten Einrichtungen eine hohe Priorität zugeschrieben wird. Zudem betont in etwa die Hälfte der Einrichtungen, dass Gleichstellung ein integraler Bestandteil der Unternehmenskultur und corporate governance sei. Diese organisationsbezogenen Wertorientierungen sind gemeinsam mit den persönlichen Wertorientierungen der Führungskräfte wichtige Treiber von Gleichstellung in den Forschungseinrichtungen. Die Einrichtungen stellen einen Nutzen von Gleichstellungsmaßnahmen fest, der über deren eigentliches Ziel hinausgeht (Reduzierung der Konflikte am Arbeitsplatz, Stärkung des Innovationspotenzials etc.), aber für die Forschungseinrichtungen trotzdem von Relevanz ist. Gleichstellung hat sich als wichtiges Thema für die Forschungseinrichtungen etabliert und ist teilweise auch stärker strukturell verankert. Allerdings schlägt sich dies nicht in den Budgets der Forschungseinrichtungen nieder: Der überwiegende Teil der Einrichtungen hat kein eigenes Budget für Gleichstellungsmaßnahmen. Zudem relativieren die Erkenntnisse sowohl der Dokumentenanalyse als auch der Interviews die positiven Ergebnisse der Befragung ein wenig. Denn die Einschätzung einer sehr hohen Bedeutung kann doch sehr unterschiedlich von den befragten Einrichtungen verstanden werden. Die analysierten Einrichtungen haben teilweise nur sehr wenige bis gar keine Informationen zur Gleichstellung und Chancengleichheit auf ihren Websites – trotzdem sie diesem Thema eine sehr hohe Bedeutung zuschreiben. Auf Basis der Interviews wird ersichtlich, dass die Forschungseinrichtungen den Mangel an qualifizierten Frauen als zentrale Herausforderung bei der Realisierung von Gleichstellung sehen und damit auch sehr unterschiedlich umgehen – sich aktiv um Frauen bemühen oder sich eher passiv verhalten und damit Frauen nicht gezielt ansprechen. Wie groß die letzte Gruppe an Einrichtungen ist, kann nur sehr schwer eingeschätzt werden. Immerhin geben in der Online-Erhebung 80 % der Einrichtungen an, sich aktiv um die verstärkte Rekrutierung von Frauen zu bemühen. Dagegen ist zu vermuten, dass mangelndes Problembewusstsein und Passivität durchaus noch immer einigermaßen weit verbreitet ist – vor allem bei Einrichtungen, die sich gar nicht an der Gleichstellungserhebung beteiligt haben.

Dass Gleichstellung nicht nur ein „Frauenthema“ sein muss und nicht nur mit Rekrutierung zu tun hat, zeigen die Aktivitäten einiger Einrichtungen bei der Unterstützung von Vätern, Papawochen und Elternteilzeit. Gleichstellung kann daher auch in jenen Einrichtungen zum Thema werden, die gar keine Wissenschaftlerinnen haben oder nur einen sehr geringen Frauenanteil aufweisen.

Die Ergebnisse der Gleichstellungserhebung 2014 machen Hoffnung für die Zukunft und illustrieren den Erfolg bisher gesetzter Maßnahmen und Aktivitäten in diesem vergleichsweise

kleinen F&E-Sektor. Die Entwicklung in der außeruniversitären Forschung muss zudem im Vergleich zu den Ergebnissen der letzten F&E-Erhebung als großer Erfolg eingeschätzt werden: Denn diese haben zwischen 2009 und 2011<sup>16</sup> eine Stagnation des Frauenanteils sowohl im Hochschul- als auch im Unternehmenssektor ausgewiesen. Dies ist auf eine deutlich reduzierte Wachstumsdynamik bei der Anzahl der Wissenschaftlerinnen zurückzuführen, während das Wachstum bei den beschäftigten Wissenschaftlern sogar leicht zugelegt hat (vgl. Holzinger 2013).

Es wird daher einerseits für die F&E-Erhebung 2013 zu beobachten sein, ob sich dieses Entwicklungsmuster fortsetzt oder nur eine zwischenzeitliche, möglicherweise krisenbedingte Unterbrechung der Wachstumsdynamik gewesen ist. Andererseits erscheint es notwendig, zukünftig auch den außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Sektor wieder einem regelmäßigen Monitoring zu unterziehen, um den Prozess des Wandels begleitend beobachten zu können.

Trotzdem zeigen die Ergebnisse, dass es noch einigen Handlungsbedarf gibt. So ist die Entwicklung in den einzelnen Forschungseinrichtungen nicht gleichmäßig verlaufen: Während in einigen Einrichtungen ein deutliches Wachstum zu erkennen ist, zeigen andere Einrichtungen eher Anzeichen einer Stagnation. Zudem ist der Frauenanteil insbesondere in Führungspositionen noch immer gering und in den unteren Einkommensgruppen deutlich überdurchschnittlich. Zudem muss beobachtet werden, wie sich die überdurchschnittlich hohen Frauenanteile in den jüngsten Altersgruppen entwickeln und ob dies auch dazu führt, dass die Frauenanteile in den anderen Altersgruppen in den nächsten fünf bis zehn Jahren deutlich ansteigen werden. Auch die Bedeutung des überdurchschnittlich hohen Anteils an Frauen mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen muss genauer beobachtet werden: führt dies zu einer instabilen, marginalisierten Form der Beschäftigung im Wissenschaftsbetrieb? Oder handelt es sich um ein Einstiegsszenario, das für Frauen und Männer keine unterschiedlichen Konsequenzen zeitigt?

Zusammenfassend kann festgehalten werden: In jenen Einrichtungen, in denen förderpolitische Vorgaben hinsichtlich der Relevanz von Gleichstellung vorhanden sind, ist auch ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils zu beobachten, während die Entwicklung in anderen Einrichtungen, wo dies nicht der Fall ist, eher stagniert. Auf Basis dieser Ergebnisse muss daher betont werden, dass es eine Kontinuität in den Bemühungen zur Förderung von Gleichstellung braucht. Einige Einrichtungen sind sich noch immer nicht der Bedeutung des Themas und seines umfassenden Charakters bewusst und sehen Gleichstellung als prinzipiell erreicht an. Deren faktische Realisierung scheitert hauptsächlich an der geringen Anzahl an Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Studienfächern.

Dagegen wird offensichtlich, dass jene Einrichtungen, bei denen durch einen Druck der FördergeberInnen auf die Bedeutung von Gleichstellung hingewiesen wird, teilweise auch ein anderes Bewusstsein für das Thema herrscht und diese Einrichtungen ihre Rolle bei der Bewältigung dieser Herausforderung aktiver gestalten. Die COMET-Zentren sollen hier als

---

<sup>16</sup> Die Ergebnisse der F&E-Erhebung für das Jahr 2013 werden erst im Sommer 2015 vorliegen.

positives Beispiel hervorgehoben werden: Dass die COMET-Zentren sich um die Förderung von Gleichstellung bemühen müssen, ist in den Programmdokumenten zur Ausschreibung festgeschrieben. Entsprechende Aktivitätsnachweise müssen von den Zentren erbracht werden. Ein kontinuierliches Monitoring des Geschlechterverhältnisses beim wissenschaftlichen Personal ermöglicht Erfolge als auch Handlungsbedarfe zu identifizieren. Die COMET-Zentren verzeichnen daher eine überdurchschnittlich hohe Steigerung des Frauenanteils von 17 % auf 27 %. Auf Basis dieser Ergebnisse kann die Umsetzung des COMET-Programms mit Hinblick auf Chancengleichheit als sehr erfolgreich eingeschätzt und als good practice angesehen werden.

## 5 Schlussfolgerungen

Auf Basis der Ergebnisse können folgende Schlussfolgerungen und Empfehlungen formuliert werden:

1. Die FördergeberInnen wirken als wichtiger Treiber für die Förderung von Gleichstellung. Durch die Anbindung von Gender Kriterien an die Fördervergabe müssen sich die AntragstellerInnen mit dem Thema auseinandersetzen. Dies führt zu einer erhöhten Aufmerksamkeit und Auseinandersetzung mit dem Thema. Insbesondere im Bereich der institutionellen Förderungen (bspw. COMET) zeigt sich, dass diese Verknüpfung zu einer positiven Entwicklung beiträgt. Allerdings muss diese exemplarische Evidenz auch für andere Förderungen überprüft werden. Daher sollten die Wirkungen der Gender Kriterien – in der institutionellen wie in der Projektförderung – genauer untersucht werden.
2. Die zentrale Ursache für die Inaktivität vieler Einrichtungen ist nach wie vor die Vorstellung, dass Gleichstellung bereits realisiert sei. Man würde alle MitarbeiterInnen sowieso gleich behandeln, nur gebe es eben keine oder nur sehr wenige Bewerberinnen auf ausgeschriebene Stellen. Dadurch könne die faktische Gleichstellung nicht realisiert werden. Gleichstellung wird fast ausschließlich als Rekrutierungsproblem betrachtet. Dies verhindert, andere Problem- und Handlungsfelder wie bspw. den geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen oder dass Männer auch von Gleichstellungsmaßnahmen adressiert werden sollten, wahrzunehmen. Daher ist es wichtig, kontinuierliche Bewusstseinsbildung bei den relevanten AkteurInnen zu betreiben und sie für die vielfältigen Herausforderungen bei der Umsetzung von Gleichstellung zu sensibilisieren.
3. Die Anzeichen eines Arbeitskultuwandels in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung müssen genauer untersucht werden. Zu überprüfen wäre dabei, ob es sich tatsächlich um einen diesbezüglichen Wandel handelt, welche Veränderungen dies für die außeruniversitären Einrichtungen als auch für deren MitarbeiterInnen und ihre wissenschaftliche Karrieren hervorbringt. Wie verändern sich durch diesen Wandel auch die Normierungen wissenschaftlicher Karrieren und deren geschlechtsspezifischen Konnotationen?
4. Zusätzlich sollte diese Veränderungen der Arbeitskultur, in Anschluss an eine vertiefende Untersuchung der empirischen Evidenzen des Wandels, durch begleitende Maßnahmen unterstützt und möglicherweise verstärkt werden. Daher ist es auch von besonderem Interesse, wie dieser Wandel ausgelöst wurde und welche Instrumente bzw. Maßnahmen diesen Wandel unterstützen (könnten).

## 6 Bibliographie

- Acker, J. (1990), "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations", *Gender and Society*, Vol. 4 No. 2, pp. 139–158.
- BMVIT (2009), *FEMtech Gender Booklet 2008: außeruniversitäre Forschung*, Wien
- BMWA, FFG (2008): Impulsaktion "Laura Bassi Centres of Expertise". Programmdokument. Online verfügbar unter [http://www.w-fforte.at/fileadmin/Redaktion/Intern/Unterlagen\\_Laura\\_Bassi/Programmdokument\\_de.pdf](http://www.w-fforte.at/fileadmin/Redaktion/Intern/Unterlagen_Laura_Bassi/Programmdokument_de.pdf), zuletzt geprüft am 29.07.2014
- BMWFJ, BMVIT, FFG (2013), Programmdokument für das Kompetenzzentren-Programm COMET. Online verfügbar unter [https://www.ffg.at/sites/default/files/allgemeine\\_downloads/strukturprogramme/programmdokument\\_comet\\_2013.pdf](https://www.ffg.at/sites/default/files/allgemeine_downloads/strukturprogramme/programmdokument_comet_2013.pdf), zuletzt geprüft am 29.07.2014
- Holzinger, F. (2013), *Chancengleichheit in der Krise?: Bremst die Wirtschaftskrise die Beschäftigungszuwächse von Frauen in F&E in Österreich?*, POLICIES Working Paper, Nr. 73, Wien.
- Holzinger, F. (2010), *Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven von NachwuchsforscherInnen*, *genderDiskurs* 10
- Holzinger, F. u. Reidl, S. (2012), *Humanressourcen Barometer: HR Monitoring in Wissenschaft und Technologie*, Graz u. Wien.
- Lind, I. (2013), "Wissenschaft als "greedy occupation"?", in Haller, M. (Hg.), *Wissenschaft als Beruf: Bestandsaufnahme – Diagnosen – Empfehlungen*, ÖAW: *Forschung und Gesellschaft*, Wien, S. 95–109.
- OECD (2014), *OECD Employment Outlook 2014*, Paris.
- Schiffbänker, H. u. Holzinger, F. (2014), *Väterkarenz und Karriere*, POLICIES Working Paper, Nr. 75, Wien.

## 7 Anhang

### Liste der partizipierenden Einrichtungen

#### **ACR - Austrian Cooperative Research**

- ASiC - Austria Solar Innovation Center
- BTI - Bautechnisches Institut Linz
- FGW - Forschungsgesellschaft für Wohnen, Bauen und Planen
- GET - Güssing Energy Technologies GmbH
- HFA - Holzforschung Austria
- IBO - Österreichisches Institut für Bauen und Ökologie GmbH
- IWI - Industriewissenschaftliches Institut
- KMFA - KMU Forschung Austria
- KOV - Kachelofenverband
- LVA - Lebensmittelversuchsanstalt
- ÖIAT - Österreichisches Institut für angewandte Telekommunikation
- SZA - Schweißtechnische Versuchsanstalt
- V-Research GmbH
- ZFE - Zentrum für Elektronenmikroskopie Graz

#### **AIT – Austrian Institute of Technology**

#### **CDG - Christian Doppler Gesellschaft**

- CD-Labor für Analytik allergener Lebensmittelkontaminanten
- CD-Labor für Antikörperengineering
- CD-Labor für Biotechnologie der Hautalterung
- CD-Labor für Chemische Epigenetik und Antiinfektiva
- CD-Labor für Durchflusschemie
- CD-Labor für Early Stages of Precipitation
- CD-Labor für Forschung an biologischen Proben und Biobanktechnologien

- CD-Labor für Funktechnologien für nachhaltige Mobilität
- CD-Labor für Gentechnisch veränderte Milchsäurebakterien
- CD-Labor für Hocheffiziente Composite Verarbeitung
- CD-Labor für Innovative Kleiebioraffinerie
- CD-Labor für Innovative Methoden in Fließgewässermonitoring, Modellierung und Flussbau
- CD-Labor für Klientenzentriertes Cloud Computing
- CD-Labor für Laser - Assistierte Diagnostik
- CD-Labor für Modellbasierte Kalibriermethoden
- CD-Labor für Molekulare Carzinom Chemoprävention
- CD-Labor für Monitoring und Evolution sehr großer Softwaresysteme
- CD-Labor für Mykotoxin-Metabolismus
- CD-Labor für Örtliche Korrosion
- CD-Labor für Photoakustik und Laser-Ultraschall
- CD-Labor für Software Engineering Integration für flexible Automatisierungssysteme
- CD-Labor für Zinsbesteuerung in einer globalisierten Welt

#### **COMET - Zentren (K1- und K2-Zentren)**

- ACCM - Austrian Center of Competence in Mechatronics
- ACIB - Austrian Centre of Industrial Biotechnology
- ACMIT - Austrian Center for Medical Innovation and Technology
- alpS - Center for Climate Change Adaptation
- BIOENERGY 2020+
- CEST - Centre of Excellence in Electrochemical Surface Technology and Materials
- CTR - Carinthian Tech Research AG - Competence Centre for Advanced Sensor Technologies
- Evolaris - evolaris next level
- FTW - Forschungszentrum Telekommunikation Wien
- K1-MET - Competence center for Excellent Technologies in Advanced Metallurgical and Environmental Process Development
- K2 Mobility - K2 Mobility – Sustainable Vehicle Technology

- PCCL-K1 - Competence Center in Polymer Engineering and Science
- RCPE - Competence Center for Pharmaceutical Engineering
- SBA 2 - Secure Business Austria 2
- SCCH - Software Competence Center Hagenberg
- VRVis Center - Visualization, Rendering and Visual Analysis Research Center
- Wood Comet - Kompetenzzentrum für Holzverbundwerkstoffe und Holzchemie
- XTribology - Excellence Center of Tribology

**JR – JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbh**

**LBC - Laura Bassi Centres of Expertise**

- CVASt - Center for Visual Analytics Science and Technology
- QE LaB - Quality Engineering Lab
- THERAPEP - THERApeutic application of neuroPEptides

**NTCW – NanoTechCenter Weiz**

**SR – Salzburg Research**

**UAR - Upper Austrian Research**

**Sonstige Unternehmen**

- Life Tool
- Profactor

---

### **POLICIES Working Paper Series**

The Working Paper Series seeks to disseminate the results of research conducted within the Institute for Economic and Innovation Research (POLICIES) of JOANNEUM RESEARCH to the broad academic community and other interested parties. Since much of the research is ongoing, the authors welcome comments from readers.

Electronic copies of the Working Paper Series can be found at:  
<http://www.joanneum.at/policies/publikationen.html>.

For further questions, please contact [policies@joanneum.at](mailto:policies@joanneum.at).

© 2014, JOANNEUM RESEARCH Forschungsgesellschaft mbH – all rights reserved.

JOANNEUM RESEARCH  
Forschungsgesellschaft mbH  
Leonhardstraße 59  
8010 Graz  
Tel. +43 316 876-0  
Fax +43 316 876-1181  
[pr@joanneum.at](mailto:pr@joanneum.at)  
[www.joanneum.at](http://www.joanneum.at)