

# GENDERA<sup>1</sup> Aktionslinien – Herausforderungen für Gleichstellung in Forschung und Entwicklung

## 1. Beschäftigungssituation

In Österreich sind derzeit<sup>2</sup> 34.663,7<sup>3</sup> Personen als wissenschaftliches Personal tätig, rund 22 % davon sind Frauen. Dabei sind deutliche Unterschiede zwischen den zwei in Österreich beschäftigungsrelevanten Forschungssektoren, der Hochschulforschung (HES) und der Unternehmensforschung (BES), festzustellen: Der Anteil an Wissenschaftlerinnen liegt im Hochschulsektor bei 34 % (3.831,5 Frauen von 11.262,1), in der Unternehmensforschung hingegen nur bei 15 % (3.242,9 von 21.599).

Betrachtet man die Beschäftigungsentwicklung des letzten Jahrzehnts zeigt sich in Österreich eine insgesamt beträchtliche allgemeine Erhöhung der wissenschaftlich Tätigen, wobei in beiden Forschungssektoren **die Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen deutlich stärker zunimmt als jene von Wissenschaftlern**, auch wenn Frauen häufiger in Teilzeit beschäftigt sind.

Mit der Zunahme von 1.344,1 auf 3.831,5 Wissenschaftlerinnen hat sich ihr Beschäftigungsanteil im **Hochschulsektor** zwischen 1998 und 2009 von rund 23 % auf 34 % erhöht, die Absolutzahl der Forscherinnen war 2009 um 185 % höher als 1998.

**Tabelle 1: Wissenschaftlich Beschäftigte im Hochschulsektor 1998 bis 2009 nach Geschlecht (VZÄ)**

	gesamt	Zuwächse in %	Männer	Zuwächse in %	Frauen	Zuwächse in %
1998	5.955,4		4.611,3		1.344,1	
2004	8.280,8	39 %	5.826,8	26 %	2.454,0	83 %
2009	11.262,1	36 %	7.430,6	28 %	3.831,5	56 %
1998-2009		89 %		61 %		<b>185 %</b>

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

<sup>1</sup> GENDERA „Gender Debate in the European Research Area“ ist ein Projekt im 7. Rahmenprogramm mit dem Ziel, bereits vorhandene Ansätze für Analysen und Empfehlungen zur Situationsverbesserung – betreffend die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten wissenschaftlichen Disziplinen sowie in wissenschaftlichen Führungspositionen und Entscheidungsgremien – in den unterschiedlichen Forschungssektoren aufzugreifen und mit den wichtigsten nationalen EntscheidungsträgerInnen und Interessensgruppen in diesem Feld zu diskutieren, weiterzuentwickeln und einer Implementierung zuzuführen (=nationale GENDERA Taskforce). JOANNEUM RESEARCH als österreichischer Projektpartner hat die österr. GENDERA Taskforce koordiniert, in deren Rahmen das vorliegende Papier entstand. Mehr zu GENDERA siehe [www.gendera.eu](http://www.gendera.eu)

<sup>2</sup> Aktuellste Daten von der F&E-Erhebung 2009.

<sup>3</sup> Bei allen angeführten Daten handelt es sich um Vollzeitäquivalente (VZÄ). Die Beschäftigungsdaten nach Kopfzahlen finden sich im Anhang, Tabelle 5 + 6.

In diesem Vergleichszeitraum hat sich die Absolutzahl von Forscherinnen in der **Unternehmensforschung** – basierend auf einem sehr niedrigen Ausgangsniveau – um 237 % erhöht. Die Zunahme von 961,8 auf 3.242,9 Wissenschaftlerinnen bedeutet, dass sich ihr Beschäftigungsanteil im Unternehmenssektor zwischen 1998 und 2009 von rund 8 % auf 15 % erhöht hat. In der industriellen Forschung sind damit annähernd gleich viele Forscherinnen tätig wie im Hochschulsektor (588,6 Forscherinnen weniger).

**Tabelle 2: Wissenschaftlich Beschäftigte im Unternehmenssektor 1998 bis 2009 nach Geschlecht (VZÄ)**

	gesamt	Zuwächse in %	Männer	Zuwächse in %	Frauen	Zuwächse in %
1998	11.716		10.754,2		961,8	
2004	16.508	41 %	14.614,6	36 %	1.893,4	97 %
2009	21.599	31 %	18.356,1	26 %	3.242,9	71 %
1998-2009		84 %		71 %		<b>237 %</b>

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

Diese Beschäftigungszunahmen sind als positive Entwicklung zu bewerten, was die grundsätzliche Integration von Forscherinnen in den Forschungsbetrieb angeht. Sie führen jedoch bislang noch nicht zu einer stärkeren Präsenz von Frauen in männlich dominierten Studienrichtungen (horizontale Segregation) und auch nicht zu einer entsprechenden Repräsentanz von Frauen auf den unterschiedlichen Karriere- bzw. Führungspositionen, sodass die vertikale Geschlechtssegregation weiterhin stark ist.

In der Hochschulforschung nimmt der Frauenanteil entlang des streng formalisierten Karrierepfades mit jeder Karrierestufe ab. Während 58% der Erstabschlüsse im Jahr 2010 auf Frauen entfallen, liegt der Frauenanteil bei den AssistentInnen nur mehr bei 39% und bei den ProfessorInnen nur bei 20%. Zwar sind bspw. auf Ebene der Professuren durch gezielte Maßnahmen Erfolge sichtbar, doch bleibt der Frauenanteil weiterhin auf einem niedrigen Niveau im Vergleich zum vorhandenen Potenzial.

**Tabelle 3: Leaky pipeline für Universitäten – Frauenanteil nach Personalkategorien für österreichische Universitäten (Kopfzahlen in %)**

Jahr	Studie- rende	Erst- abschlüsse	Zweit- abschlüsse	Drittmittel- finanzierte Mitarbeiterinnen	Assistent- innen	Dozent- innen	Professorinnen
2005	53%	56%	44%	46%	38%	18%	15%
2006	53%	56%	42%	46%	39%	19%	16%
2007	53%	58%	43%	44%	40%	19%	16%
2008	54%	59%	44%	45%	40%	20%	17%
2009	53%	58%	47%	44%	41%	21%	19%
2010	53%	58%	47%	39%	39%	21%	20%

Quelle: Datawarehouse Hochschulbereich des bmwf

Auch an den österreichischen Fachhochschulen ist das Phänomen der Leaky Pipeline manifest, allerdings ist der Frauenanteil beim Forschungspersonal (30%) und bei den Studiengangsleitungen (33%) höher als im gesamten F&E-Sektor und als an den Universitäten.

**Tabelle 4: Leaky pipeline für Fachhochschulen – Frauenanteil nach Personalkategorien für österreichische Fachhochschulen (Kopfzahlen in %)**

	Studierende	AbsolventInnen	Akademische Dienste für Studierende	Lehr- und Forschungshilfspersonal	Lehr- und Forschungspersonal	Studiengangsleiter/in
<b>2005</b>	42%	40%	54%	29%	25%	22%
<b>2006</b>	43%	41%	63%	32%	27%	30%
<b>2007</b>	44%	43%	66%	30%	29%	34%
<b>2008</b>	46%	46%	67%	32%	30%	33%
<b>2009</b>	46%	47%	69%	31%	32%	32%
<b>2010</b>	46%	48%	67%	32%	33%	36%

Quelle: Datawarehouse Hochschulbereich des bmwf, eigene Berechnungen

Daten zur vertikalen Verteilung von Frauen und Männern sind lediglich für den Teilbereich der außeruniversitären Forschung<sup>4</sup> verfügbar, aber nicht für die Unternehmensforschung insgesamt.

**Tabelle 5: Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung nach Hierarchiestufe und Jahren (Kopfzahlen in %)**

	2004	2005	2006	2007	2008
<b>1. Geschäftsführung</b>	-	-	4,2	4,7	3,8
<b>1.+ 2. Führungsebene</b>	7,9	8,0	7,9	8,5	7,2
<b>Principal Scientist</b>	19,6	20,1	16,0	13,3	13,0
<b>Senior Scientist</b>	17,3	18,9	19,5	20,1	18,5
<b>Junior Scientist</b>	19,4	22,5	20,2	20,9	23,2
<b>TechnikerInnen/Fachkräfte</b>	28,5	28,3	27,1	27,6	28,3
<b>Wissenschaftliche Beschäftigte insgesamt</b>	19,4	21,2	19,7	20,4	20,8

Quelle: Gender Booklet Erhebungen 2004 bis 2008

Diese Daten zeigen, dass in den obersten Führungsebenen nur rund 4% bzw. 7% Frauen sind. Frauen haben also weiterhin nicht die gleichen Zugangsmöglichkeiten zu Führungspositionen wie ihre männlichen Kollegen. Dies macht den Bedarf an weiteren Interventionen in Form struktureller Veränderungen deutlich.

<sup>4</sup> Diese sind jedoch nicht für den gesamten Unternehmenssektor repräsentativ.

## **2. Gleichstellungsförderung: historisch und strategisch**

Der Zunahme des Frauenanteils im Hochschul- bzw. Unternehmenssektor liegt eine sehr unterschiedliche Tradition bei der Implementierung von Gleichstellungsaktivitäten in den jeweiligen Sektoren zugrunde: Während frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen in Universitäten seit Mitte der 70er Jahre gesetzt werden (Wroblewski et al. 2007: 114), sind Frauen in der industriellen Forschung erst seit 2004 Adressatinnen im Rahmen des Programms fFORTE. In beiden Sektoren wurden gleichstellungsfördernde Aktivitäten forciert, nachdem 2003 mit dem Erscheinen des ersten europäischen Benchmark-Berichts (EC 2003: She Figures) deutlich wurde, dass Österreich beim Forscherinnenanteil am hinteren Ende der EU-27 liegt. Seit Beginn des Benchmarkings hat sich diese Position im internationalen Vergleich – trotz nationaler Zuwächse – jedoch kaum verändert<sup>5</sup>.

Die implementierten Maßnahmen adressieren unterschiedliche Barrieren entlang der beruflichen Laufbahn (Sozialisation, Schule, Berufseinstieg, Karriere-Entwicklung) und sind heterogen bezüglich ihrer Wirkungsweise und Dauer. Sie sind sowohl individuell ausgerichtet (Stipendien/Preise, Empowerment-Maßnahmen) als auch strukturell (Genderkriterien bei Förderungen, Quoten, Boni, Arbeitsgruppen) und richten sich an unterschiedliche Zielgruppen (Schülerinnen, Studierende, Forschende, wissenschaftliche Community, Unternehmen, Personalverantwortliche, Policy-Maker etc).

Von der GENDERA-Taskforce wird der beobachtbare Policy-mix als zielführend und weiterhin notwendig eingeschätzt, um das komplexe und vielschichtige Problem der Benachteiligung bzw. Unterrepräsentanz von Frauen in Wissenschaft und Forschung zu lösen. Mit dieser Maßnahmenvielfalt und der Involvierung vieler heterogener (Förder-)Akteure konnte eine nachhaltige Etablierung des Chancengleichheits-/ Gleichstellungsthemas bzw. eine Steigerung des Genderbewusstseins im F&E-Feld erreicht werden.

Österreich hat sich in mehreren politischen Strategien und Initiativen zu Gleichstellungszielen verpflichtet: In der FTI Strategie (Bundeskanzleramt 2011) ebenso wie im »Zehn Punkte Programm zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung« (2007) für die Universitäten. Auf gesamtgesellschaftlicher Ebene sind die im Rahmen des Nationalen Aktionsplans für Chancengleichheit (NAP) formulierten Schwerpunkte – wie die bereits verpflichtende Erstellung von Einkommensberichten oder Frauenquoten in Aufsichtsräten und die diskutierte Einführung von Frauenförderplänen – bereits für größere F&E-Unternehmen relevant.

## **3. Analyse bisheriger Gleichstellungsaktivitäten**

Die Gesamtzahl dieser Maßnahmen<sup>6</sup> hat zur oben dargestellten geschlechtsspezifischen Beschäftigungszunahme beigetragen, aber noch nicht in einem ausreichend hohen Ausmaß zu Chancengleichheit (betreffend Frauenanteil in Führungspositionen, horizontale Segregation der Ausbildung und des Arbeitsmarktes). Zwar ist diesbezüglich zu bedenken, dass viele Maßnahmen

<sup>5</sup> Siehe Anhang, Abbildung 1.

<sup>6</sup> Eine Übersicht von Gleichstellungs-Maßnahmen, die im Rahmen eines Mappings der GENDERA Task-Force identifiziert wurden, findet sich im Anhang.

längerfristig wirken, doch auch im europäischen Vergleich werden die Ergebnisse der implementierten Maßnahmen in Österreich als „... *good practices, but weak results*“ bewertet (EC 2008).

Österreich als Volkswirtschaft mit einer über dem EU-Durchschnitt liegenden F&E-Intensität ist hier gefordert, denn eine vergleichende Untersuchung der Innovationsfähigkeit führender Volkswirtschaften kommt für Deutschland, aber auch für Österreich zum Ergebnis, dass die stärkere Integration von Frauen in Forschung, Technologie und Innovation ein „*enormes Innovations- und Wissenspotenzial*“ verspricht, das allerdings bisher noch kaum ausgeschöpft worden ist. Weder Deutschland noch Österreich können zukünftig im Innovationswettbewerb auf dieses Potenzial verzichten, wenn sie auch weiterhin an der Spitze stehen wollen (BDI et al. 2011: 21).

Dies verlangt nach einer Schärfung des Interventionsfokus. Es braucht tiefgehende Maßnahmen, die bestehende Normen relativieren und so einen echten strukturellen Wandel ermöglichen. Es braucht qualitative Veränderungen, die Strukturen schaffen, in denen Diversität möglich und gewünscht ist, in denen Frauen ebenso reüssieren können wie Männer, Personen mit Kindern ebenso wie Personen ohne Kinder und Personen mit unterschiedlichen Karrierevorstellungen.

Von der GENDERA Taskforce wurden für Österreich mehrere Interventions-Felder identifiziert, die als Herausforderungen für die weitere Politikgestaltung gesehen werden:

- (1) die Veränderung der Forschungskultur
- (2) die weitere politische Steuerung von Gleichstellung in F&E
- (3) gendersensibles Personal-Management (Rekrutierung und Beförderung)
- (4) Gender und Innovation
- (5) Chancengleichheit im Kontext von Migration

Die zwei erstgenannten Interventionsfelder wurden als besonders relevant für die Erreichung der faktischen Gleichstellung der Geschlechter in F&E eingestuft und hinsichtlich einer vertiefenden Bearbeitung in der GENDERA Taskforce priorisiert. Die GENDERA Taskforce ist zur Einschätzung gelangt, dass es andere Erfolgskriterien in der Forschung sowie (mehr) politische Steuerung bezüglich Gleichstellung braucht. Dies wurde aus den unterschiedlichen Blickwinkeln der Taskforce-Mitglieder diskutiert und bei der GENDERA Abschlusskonferenz<sup>7</sup> öffentlich präsentiert.

---

<sup>7</sup> Siehe nationale GENDERA Abschlussveranstaltung am 30.11. 2011: „Marathon km 15 – mehr Chancengleichheit in F&E“

## 4. **GENDERA Aktionslinien – zukünftige Herausforderungen**

### (A) Veränderung der Forschungskultur

Da bisherige Aktivitäten (zu) wenig Erfolg zeigen, sind strukturelle Veränderungen erforderlich, vor allem in Form eines Wandels der Arbeitskultur in der Forschung (= Forschungskultur). Es geht um die Veränderung der Erfolgsbewertung bzw. der in der Forschung etablierten männlich-orientierten normativen Karrierevorstellungen: Forschung ist nicht Beruf, sondern „Berufung“, als ‚idealer Forscher‘ (sic!) gilt jemand mit durchgängigem Karriereverlauf und mit umfassenden Anwesenheitszeiten ohne private Verpflichtungen, die sich in linearen Aufstiegskarrieren abbilden. Aber nicht die Anwesenheitszeit, sondern die Qualität der Leistung bzw. den Outcome in Relation zur aufgewendeten Arbeitszeit gilt es zu bewerten. Ein flexibles Arbeitszeitmanagement ist erforderlich, um eine bessere Work-Life-Balance zu ermöglichen; eine Veränderung der Erfolgsbewertung ist gleichzeitig erforderlich, damit jene, die die zeitlichen Normvorstellungen nicht erfüllen, die gleichen Karrierechancen vorfinden. Damit ist auch eine kritische Auseinandersetzung mit dem ‚Exzellenz‘-Begriff angesprochen, der stärker an Diversität und Innovation ausgerichtet sein soll.

Diesbezüglich braucht es eine grundlegende Veränderung des Selbst- und Erfolgsverständnisses von Wissenschaft und Forschung, die aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen Rechnung trägt. Sie soll ein zukunftsorientiertes, auch private Interessen und Bedürfnisse berücksichtigendes Arbeiten ermöglichen und damit die Attraktivität des Berufsfeldes und die Karrierechancen von Frauen (und auch vieler „neuer“ Männer) erhöhen. Denn die bisherige Erfolgsdefinition und gängige Praktiken wie Nepotismus führen dazu, dass immer der gleiche soziale Typ reproduziert wird, der den herrschenden Normvorstellungen entspricht und Frauen trotz gleicher oder besserer Leistung nicht im gleichen Maß reüssieren wie ihre männlichen Kollegen. Wenn exzellente Qualifikation und hohes berufliches Engagement unbelohnt bleiben, ziehen Frauen die Konsequenz, indem sie sich dieser Erfolgsdefinition verweigern und eine andere Karriereorientierung anstreben (Nickel 2009, Völker 1999). Die Notwendigkeit zu einem organisationalen Wandel in den Forschungseinrichtungen bzw. -abteilungen findet sich in zahlreichen aktuellen Forschungsarbeiten (vgl. Castano C. et al. 2010, GENSET 2011, Acker 2012, 2009) wie auch in den Empfehlungen der Europäischen Kommission):

*„It is increasingly recognised that the most difficult barriers to break down in SET workplaces relate to organisational culture, including stereotypes and unwritten rules that can make it difficult for women to “fit in” and prosper“ (EC 2009: 40)*

Dieser Wandel ist sowohl im universitären als auch im industriellen Forschungsbereich gefordert, denn in beiden Berufsfeldern sind strukturelle Barrieren wirksam, die einen erfolgreichen Berufsverlauf von Frauen beeinträchtigen bzw. Frauen überhaupt davon abhalten, dieses Berufsfeld auszuwählen. Erst dann kann der konstatierte erhöhte Bedarf an qualifizierten Humanressourcen in F&E (siehe Systemevaluierung, FTI-Strategie) gedeckt werden.

Als Schritt dazu wurde von der GENDERA-Taskforce gefordert, dass es gerade im Hochschulsektor einer Veränderung des Arbeitszeitverständnisses bedarf: Praktiken der Anwesenheitskultur, wie unumschränkte Verfügbarkeit und lange Anwesenheitszeiten gilt es

abzubauen und damit den „Totalitätsanspruch von Forschung“ (Haffner 2007) zu entkräften. Anwesenheitszeit darf nicht als Indikator für Produktivität gelten, was flexible Arbeitszeitmodelle ermöglicht.

In privaten Forschungseinrichtungen oder in Forschungsabteilungen von Unternehmen sollen Prozesse der Personalauswahl und des HR-Management gendersensitiv erfolgen, wobei besonders der Zugang von Frauen zu Führungspositionen zu fokussieren ist. Veränderungen auf der Unternehmensebene müssen daher gezielt die konkreten Umsetzungspraktiken (Mikropolitiken) ins Auge fassen, auch mögliche Widerstände, die bei der etwaigen Einführung von Gleichstellungsmaßnahmen sichtbar werden.

Eine Erhöhung der Gender-Sensibilität der AkteurInnen (Führungskräfte und Forschende) erscheint für solche Prozesse eine wichtige Voraussetzung. Eine Veränderung der Unternehmenskultur in Forschungseinrichtungen, die auf die Herstellung einer faktischen Gleichstellung zwischen den Geschlechtern abzielt, braucht mehr Bewusstsein für die Wahrnehmung vergeschlechtlichter Strukturen und Prozesse in Institutionen. Darüber hinaus muss es gelingen, den Nutzen von Gleichstellung bzw. von Frauen in Führungspositionen für das Unternehmensergebnis zu vermitteln.

Dazu ist ein entsprechender Wissensaufbau bei Personalverantwortlichen und EntscheidungsträgerInnen vonnöten.

## **(B) Politische Steuerung**

Eine zweite wesentliche Herausforderung aus Sicht der österreichischen GENDERA Taskforce liegt in der politischen Steuerung der Gleichstellungsaktivitäten in F&E. Auf Basis der Vielzahl bestehender Maßnahmen braucht es ein politisches Commitment zu Gleichstellung in F&E, um bei den unterschiedlichen Implementierungs-AkteurInnen weiterhin das Gleichstellungs-Engagement aufrechtzuerhalten (und die bei einzelnen Institutionen/AkteurInnen feststellbare Gender-Müdigkeit zu überwinden.)

- Neben Impulsen auf der Ebene unterschiedlicher Forschungs-Unternehmen – siehe Aktionslinie (A) – braucht es zukünftig ein entschiedenes politisches Gleichstellungs-Commitment, das die Forschungseinrichtungen zu den beschriebenen Veränderungsprozessen motiviert (bspw. spezifische Anreize für Forschungseinrichtungen, um organisationale Veränderungsprozesse einzuleiten, wie Prämien, Boni, verbindliche Förderkriterien).
- Daneben braucht es weiterhin ein Commitment zur Fortsetzung bisheriger Gleichstellungsaktivitäten bzw. zu deren nachhaltiger Verankerung inkl. entsprechender finanzieller Dotierung, Evaluierung und Weiterentwicklung. Diese Aktivitäten sollen im Sinne des Gender Mainstreaming auf struktureller Ebene ansetzen, aber auch spezifische Frauenförderung umfassen, solange Ungleichheitsstrukturen im bisherigen Ausmaß weiter bestehen.
- Eine weitere Governance-Aufgabe liegt darin festzulegen, wie die gegenwärtig in der FTI-Strategie des Bundes formulierten forschungs- und technologiepolitischen Gleichstellungsziele erreicht werden können – konkrete Maßnahmen sind zu definieren bzw. welche konkret meßbaren Ziele überhaupt angestrebt werden.
- Als wichtiger Aspekt für eine gute Maßnahmenplanung wurde in der GENDERA-Taskforce die Wirkungsmessung genannt: Denn mit der verstärkten Implementierung

gleichstellungsfördernder Maßnahmen stellt sich die Frage, welchen Beitrag einzelne Maßnahmen konkret zur Situationsverbesserung leisten. Dies wird als maßgeblich sowohl für die allgemeine politische Schwerpunktsetzung als auch für die konkrete Maßnahmenauswahl und -legitimierung erachtet und entspricht auch den Verpflichtungen einer wirkungsorientierten Budgetierung.

- Die Entwicklung entsprechender – vor allem qualitativer<sup>8</sup> – Indikatoren und Instrumente zur Wirkungsmeßung stellt eine wichtige Herausforderung dar, die im internationalen Kontext unter Einbindung einer ausreichenden Anzahl von Gender- bzw. Methoden-ExpertInnen erfolgen soll.

Der österreichischen GENDERA Taskforce, deren Mitglieder in unterschiedlichen (Forschungs-) Institutionen aus dem Hochschul- und Unternehmenssektor, in intermediären Einrichtungen, Förderagenturen und Bundesministerien tätig sind, ist es ein Anliegen, dass bisherige Interventionen zur Herstellung einer tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechtern fortgeführt und neue Herausforderungen aufgegriffen werden.

Als zentral werden die Veränderung der Forschungskultur und eine gezielte politische Steuerung von Gleichstellungsaktivitäten in F&E gesehen.

Besonders für diese beiden Aktionslinien sind von den politisch Verantwortlichen konkrete Umsetzungsaktivitäten zu entwickeln.

Die GENDERA Taskforce ist überzeugt, dass von derartigen Gleichstellungsaktivitäten wichtige Impulse zur Stärkung der Innovationsfähigkeit Österreichs ausgehen.

**AutorInnen:**

Helene Schiffbänker, Florian Holzinger, JOANNEUM RESEARCH  
im Namen der österreichischen GENDERA Taskforce

Wien, März 2012

<sup>8</sup> Qualitative Indikatoren beschränken sich nicht auf das Messen des **Anteils** von Frauen (Anteil an den Studierenden, Forschenden, Führungspersonen), sondern beschreiben **qualitative Veränderungen**, wie bspw. die Erhöhung des Bewusstseins für Ungleichheit oder Veränderungen der Arbeits- und Organisationskultur in Forschungsunternehmen durch Optimierung von Prozessen und Praktiken.



## Anhang

**Tabelle 6: Wissenschaftlich Beschäftigte im Hochschulsektor 1998 bis 2009 nach Geschlecht (Kopfzahlen)**

	gesamt	Zuwächse in %	Männer	Zuwächse in %	Frauen	Zuwächse in %
1998	14.960		1.1118		3.842	
2004	20.888	40%	1.4047	26%	6.841	78%
2009	29.039	39%	1.8074	29%	10.965	60%
1998-2009		94%		63%		185%

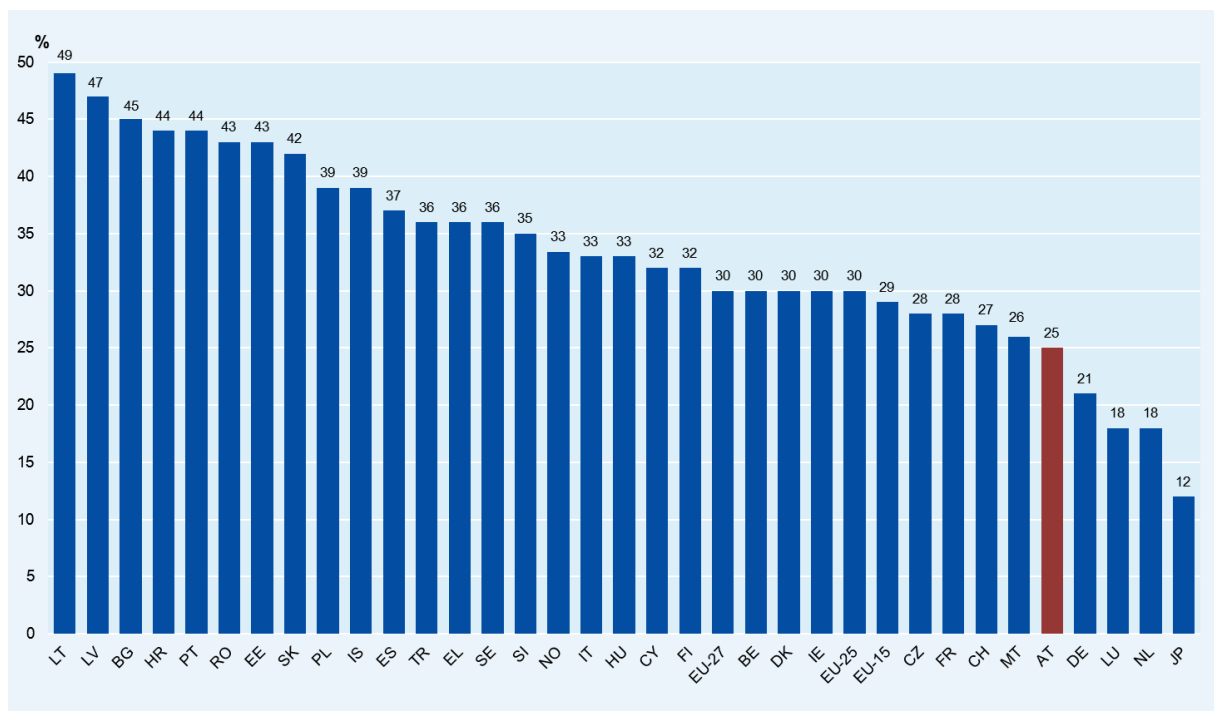
Quelle: F&E-Erhebung Statistik Austria, eigene Berechnungen

**Tabelle 7: Wissenschaftlich Beschäftigte im Unternehmenssektor 1998 bis 2009 nach Geschlecht (Kopfzahlen)**

	gesamt	Zuwächse in %	Männer	Zuwächse in %	Frauen	Zuwächse in %
1998	13.966		12.708		1.258	
2004	20.587	47%	17.996	42%	2.591	106%
2009	26.682	30%	22.320	24%	4.362	68%
1998-2009		91%		76%		247%

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

**Abbildung 1: Anteil an Forscherinnen im Jahr 2006 nach Ländern (Kopfzahlen in %)**



Quelle: She Figures 2009

Abbildung 2: Maßnahmen der Policy-Ebene zur Förderung von Chancengleichheit in F&E nach Maßnahmenart und Interventionslevel

geschlechtsspezifische Stereotype	individuell	ACR-Women Award	Girls Day / Töchertag	FIT	Miss Balthazar's Laboratory	ditact – Women's IT Summer Studies	Gabriele Possanner Staatspreis									
	strukturell	MINT	w-fforte Forschungsalltag von Frauen in Unternehmen	Wissenschaftserinneren im Film	FEMtech meets Fiction	Staatspreis für Chancengleichheit in F&E 2009	FEMtech Expertin des Monats & Expertinnendatenbank	FEMtech Netzwerktreffen	FEMtech Wissen	w-fforte Wissenschaft(f)t Erkenntnis	w-fforte Wissenschaft(f)t leben					
	beides	w-fforte Laura Bassi – Centres of Expertise	Sparkling Science													
Diskriminierung gegenüber Mädchen & Frauen	individuell	ACR-Women Award	Girls Day / Töchertag	FIT	Miss Balthazar's Laboratory	ditact – Women's IT Summer Studies	Lehrlingsausbildung & HTL Girl Scouts	Coaching für Bewerberinnen für Rektoratsposten	Coaching für Frauen mit Führungspotenzial (www.zukunft-frauen.at)	Talente entdecken: Nachwuchs – Talente regional	Talente entdecken: Nachwuchs – Praktika	Wissenschaftserinnerenkolleg (WIK)	FEMtech Forum NaWi(Tech)	FEMtech Praktika für Studentinnen	fforte_Coaching	w-fforte Wissenschaft(f)t Vorsprung
	strukturell	PädagogInnen Bildung neu: Gender & Diversity	IMST													
	beides	Sparkling Science														
institutionelle Hindernisse	individuell	Karriereförderprogramm:Loreal Stipendium	DOC-fforte	Elise Richter Stipendium	Herta Finberg Stipendium											
	strukturell	Bonus für weibliche Projektleitungen	FFG Basisprogramme Genderkriterien in der Bewertung	FEMtech Karriere	FemPower Call	Gendersensible Personalentwicklung als Kriterium im COMET-Programm	FEMtech Gender Award	FEMtech Forschungsprojekte	Genderkriterien in der Projektbewertung – Genderindikator	40% Quote bei Besetzung von universitären Gremien	interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlung	Leistungsvereinbarungen mit Universitäten	Gender Mainstreaming Ankergruppe	Vereinbarkeit Familie und Beruf	Excellentia	
	beides	FEMtech Karriere	w-fforte Laura Bassi – Centres of Expertise													
Wissenschafts- und Fachkultur	individuell															
	strukturell	Bonus für weibliche Projektleitungen	FFG Basisprogramme – Genderkriterien in der Bewertung	Genderkriterien in der Projektbewertung – Genderindikator	FemPower Call	Gendersensible Personalentwicklung als Kriterium im COMET-Programm	FEMtech Gender Award	FEMtech Forschungsprojekte	PädagogInnen Bildung neu: Gender & Diversity							
	beides	w-fforte Laura Bassi – Centres of Expertise														

## **Literatur**

- Acker, J. (2009), From glass ceiling to inequality regimes, in: *Sociologie du Travail*, 51/2, S. 199–217
- Acker, J. (2012), Gendered Organizations and Intersectionality: Problems and Possibilities, in: *Equality, Diversity and Inclusion*, 31/3
- Bundeskanzleramt (2011), *Der Weg zum Innovation Leader: Strategie der Bundesregierung für Forschung, Technologie und Innovation*, Wien
- Bundesverband der Deutschen Industrie e. V. (BDI) u. a. (2011), *Innovationsindikator 2011*, Bonn u. Berlin
- Castano, C. et al. (2010), *Policy towards Gender Equity in Science and Research: Topic report*, Barcelona.
- European Commission (2003), *She Figures 2003: Women and Science*, Luxembourg
- European Commission (2008), *Mapping the Maze: Getting more Women to the Top in Research*, Luxembourg.
- European Commission (2009), *Women in Science and Technology: Creating sustainable careers*, Brüssel
- GenSET (2011), *Recommendations for action on the gender dimension in science*, London
- Haffner, Y. (2007), *Mythen um männliche Karrieren und weibliche Leistung*, Leverkusen
- Wroblewski, A. et al. (2007), *Wirkungsanalyse frauenfördernder Maßnahmen im bm:bwk*, Wien

### ***GENDERA Taskforce Mitglieder***

Dr. <sup>in</sup> Kathrin BAIER	FHK – Fachhochschul-Konferenz
Mag. <sup>a</sup> Eva CZERNOHORSZKY	ZIT – Die Technologieagentur der Stadt Wien
Dr. <sup>in</sup> Gabriela FERNANDES	FHK – Fachhochschul-Konferenz
Dr. <sup>in</sup> Edith GÖßNITZER	ARGE GLUNA – Gleichbehandlungsarbeitskreise an österreichischen Universitäten
Dr. <sup>in</sup> Doris GUGGENBERGER	BMUKK – Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur
Mag. Florian HOLZINGER	JOANNEUM RESEARCH – Zentrum für Wirtschafts- und Innovationsforschung
Dr. Lukas LENGAUER	ZIT – Die Technologieagentur der Stadt Wien
Mag. <sup>a</sup> Ingrid LÖSCHER-WENINGER	BKA – Bundeskanzleramt
MMag. Rudolf LICHTMANNEGGER	WKO – Wirtschaftskammer Österreich
Mag. <sup>a</sup> Agnieszka MOLOZEJ MAS	FFG – Österr. Forschungsförderungsgesellschaft
Mag. <sup>a</sup> (FH) Silvia NEUMANN	BMVIT – Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie
MAS Gertraud OBERZAUCHER	Austria Tech
Mag. <sup>a</sup> Sabine POHORYLES-DREXEL	BMWFJ – Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend
Mag. Wolfgang POLT	JOANNEUM RESEARCH – Zentrum für Wirtschafts- und Innovationsforschung
Mag. <sup>a</sup> Sybille REIDL	JOANNEUM RESEARCH – Zentrum für Wirtschafts- und Innovationsforschung
Mag. <sup>a</sup> Bettina RUTTENSTEINER-POLLER	RFTE – Rat für Forschung und Technologieentwicklung
Dr. <sup>in</sup> Roberta SCHALLER-STEIDL	BMWF – Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung
Dr. <sup>in</sup> Helene SCHIFFBÄNKER	JOANNEUM RESEARCH – Zentrum für Wirtschafts- und Innovationsforschung
Mag. <sup>a</sup> Doris SCHÖBERL	UNIKO – Österreichische Universitätenkonferenz