

Führung in Teilzeit: Chancen und Erfahrungen

Ergebnisse der Gleichstellungserhebung 2018

FEMtech Netzwerktreffen

20. Mai 2019

WIFI, Europaplatz 1, 9020 Klagenfurt

 Bundesministerium
Verkehr, Innovation
und Technologie

Florian Holzinger

Inhalt

2

- Methodik der Gleichstellungserhebung
- Partizipation von Frauen in der AUFO
- Führung in Teilzeit
- Schlussfolgerungen

Gleichstellungserhebung: Ziel und Nutzen

- Objektive Kennzahlen zur Entwicklung von Gleichstellung in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung
- Sichtbarmachung von (längerfristigen) Entwicklungen
 - längerer Beobachtungszeitraum: Quer- und Längsschnittperspektive
- Aufmerksamkeit für das Thema „Gleichstellung“ schaffen
- Grundlagen für „evidence based policy design“
- Limitierung:
 - Keine Vollerhebung
 - Merkmale nicht verknüpfbar

Gleichstellungserhebung 2018 in der außeruniversitären Forschung

4

■ Beteiligte Einrichtungen

COMET

Competence Centers for
Excellent Technologies



salzburgresearch

ACR AUSTRIAN COOPERATIVE RESEARCH
KOOPERATION MIT KOMPETENZ



Christian Doppler
Forschungsgesellschaft



■ Monitoring des wissenschaftlichen Personals

- Rücklauf: 63 von 114 Forschungseinrichtungen

- Stichtag: 31.12.2017

- Vergleichsdaten: 2004, 2008, 2013, 2015 und 2017

■ Qualitative Befragung

- Zielgruppe: AUFO und wissensintensive Unternehmen

- Geschäftsführung, HR/Personalabteilung, wiss. Leitungsfunktionen in Teilzeit

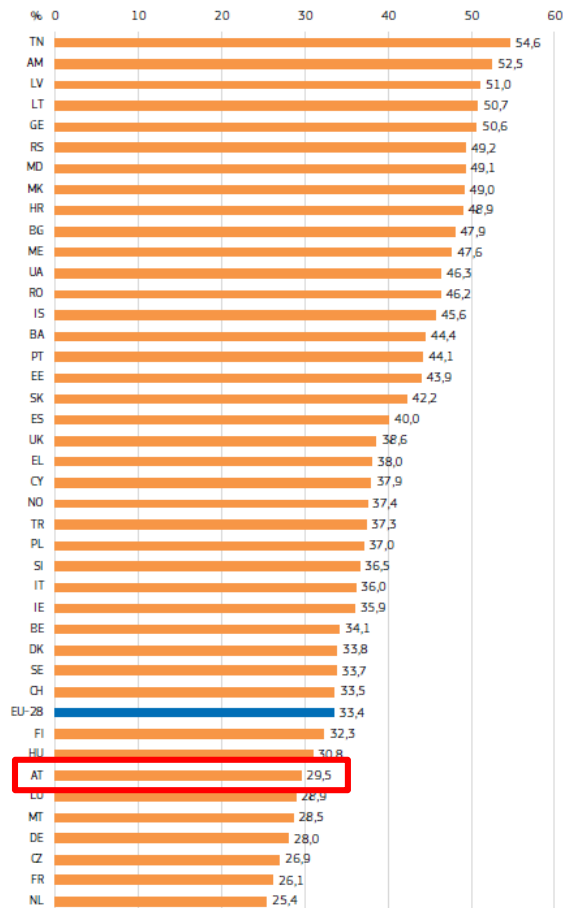
- Befragungszeitraum: 11.2018 bis 03.2019

- Anzahl der Interviews: 21

Kontext: Gleichstellung in F&E in Österreich

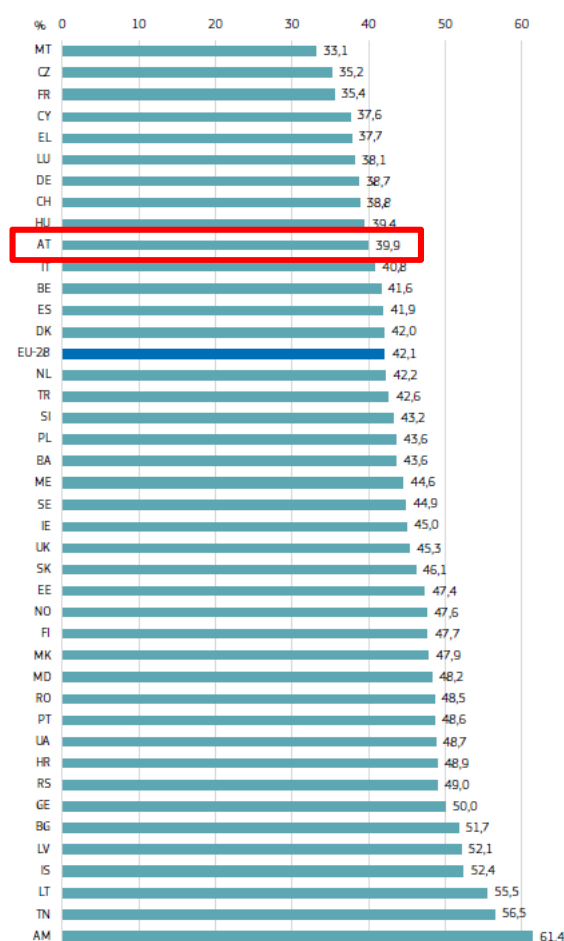
5

F&E Sektor insgesamt

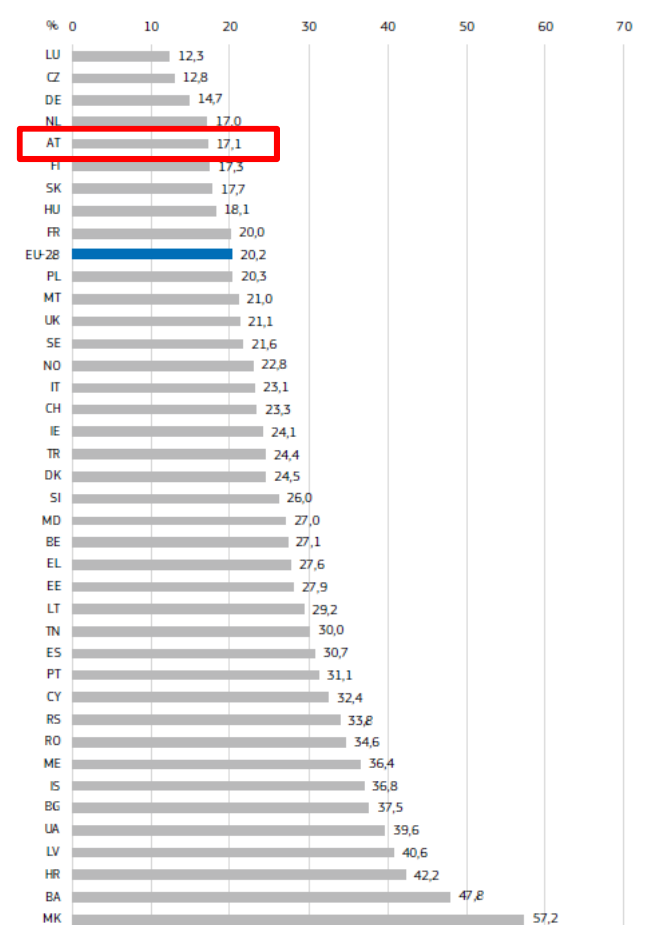


THE INNOVATION COMPANY

Universitätssektor



Unternehmenssektor

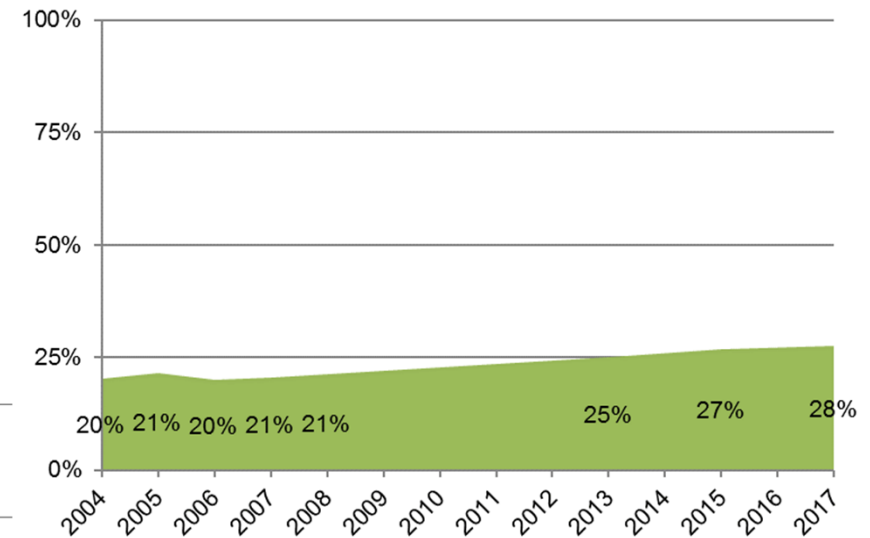
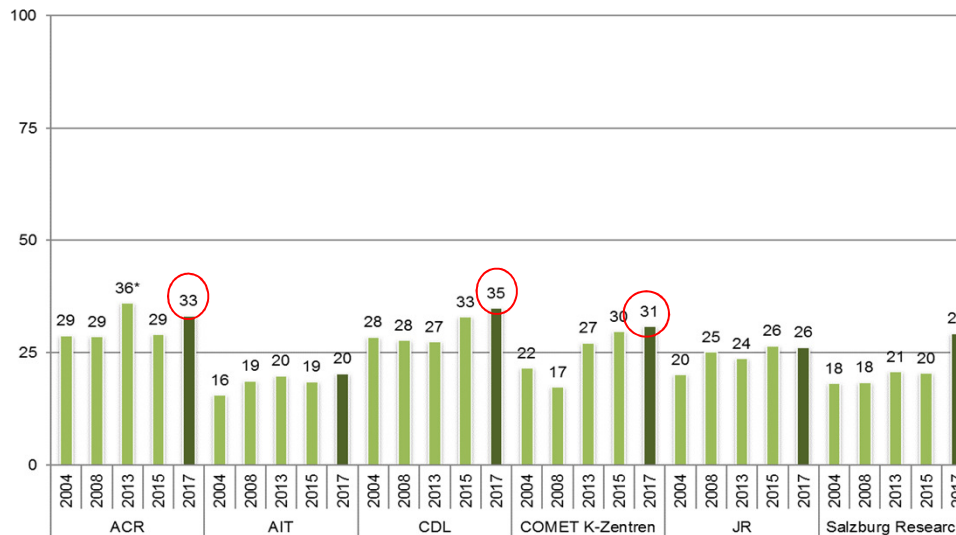


Quelle: She Figures 2018, Daten für 2015

AUFO: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal

6

- Langsame, aber kontinuierliche Zunahme des Frauenanteils zwischen 2013 und 2017: Steigerung von 25% auf 28%
- Überdurchschnittlich hoher Frauenanteil bei neuen Anstellungen: 41% im Jahr 2017



Quelle: Gleichstellungserhebung 2018, JOANNEUM RESEARCH

- Unterschiedliche Entwicklung in den beteiligten Einrichtungen
- Wachstum und Stagnation

AUFO: zentrale Ergebnisse

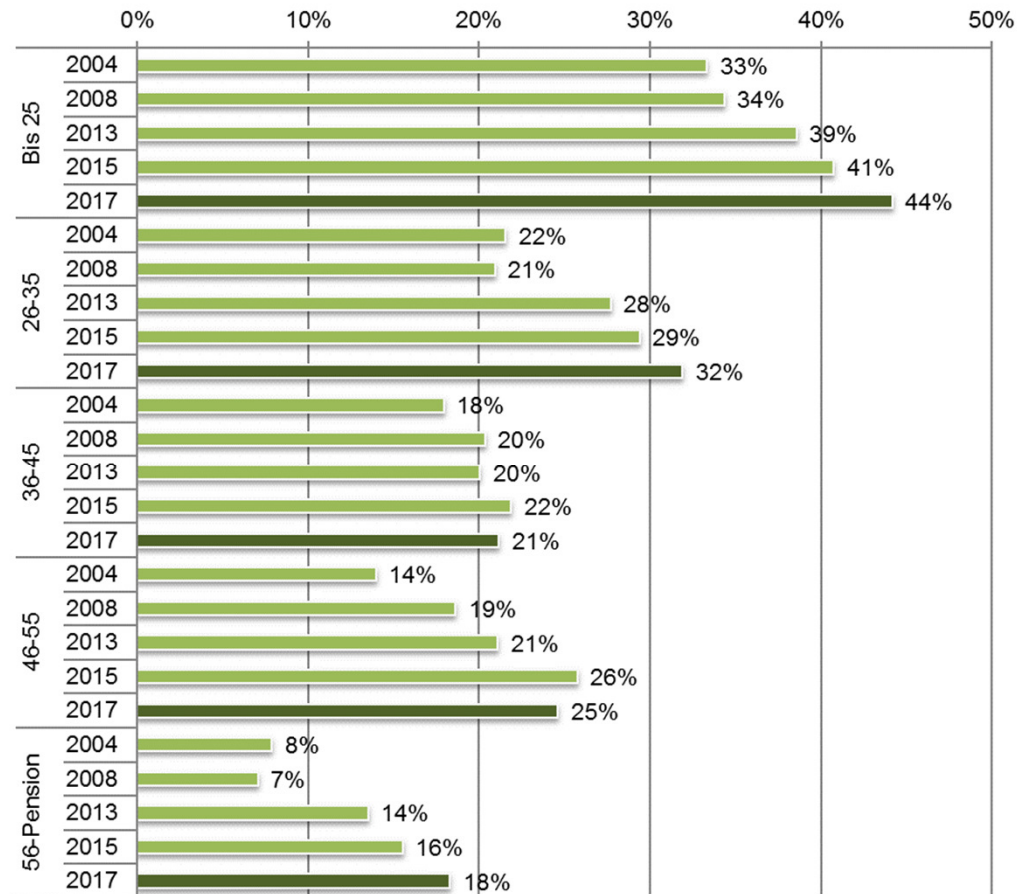
7

- Anteil der befristeten Anstellungsverhältnisse relativ konstant
 - Anteil der Frauen mit Befristungen ist etwas höher als jener von Männern
- Jüngere Altersstruktur von Wissenschaftlerinnen
 - Deutlich höherer Frauenanteil in den jungen Altersgruppen
 - Frauenanteil in diesen Altersgruppen nimmt kontinuierlich zu
- Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert
 - Frauen überdurchschnittlich häufig als Fachkräfte und Junior Scientists beschäftigt
- Einkommensunterschiede: Frauenanteil in den unteren Einkommensgruppen deutlich höher
 - 39% der Wissenschaftlerinnen verdienen weniger als 3.000€
 - Im Vergleich: nur 25% der Wissenschaftler

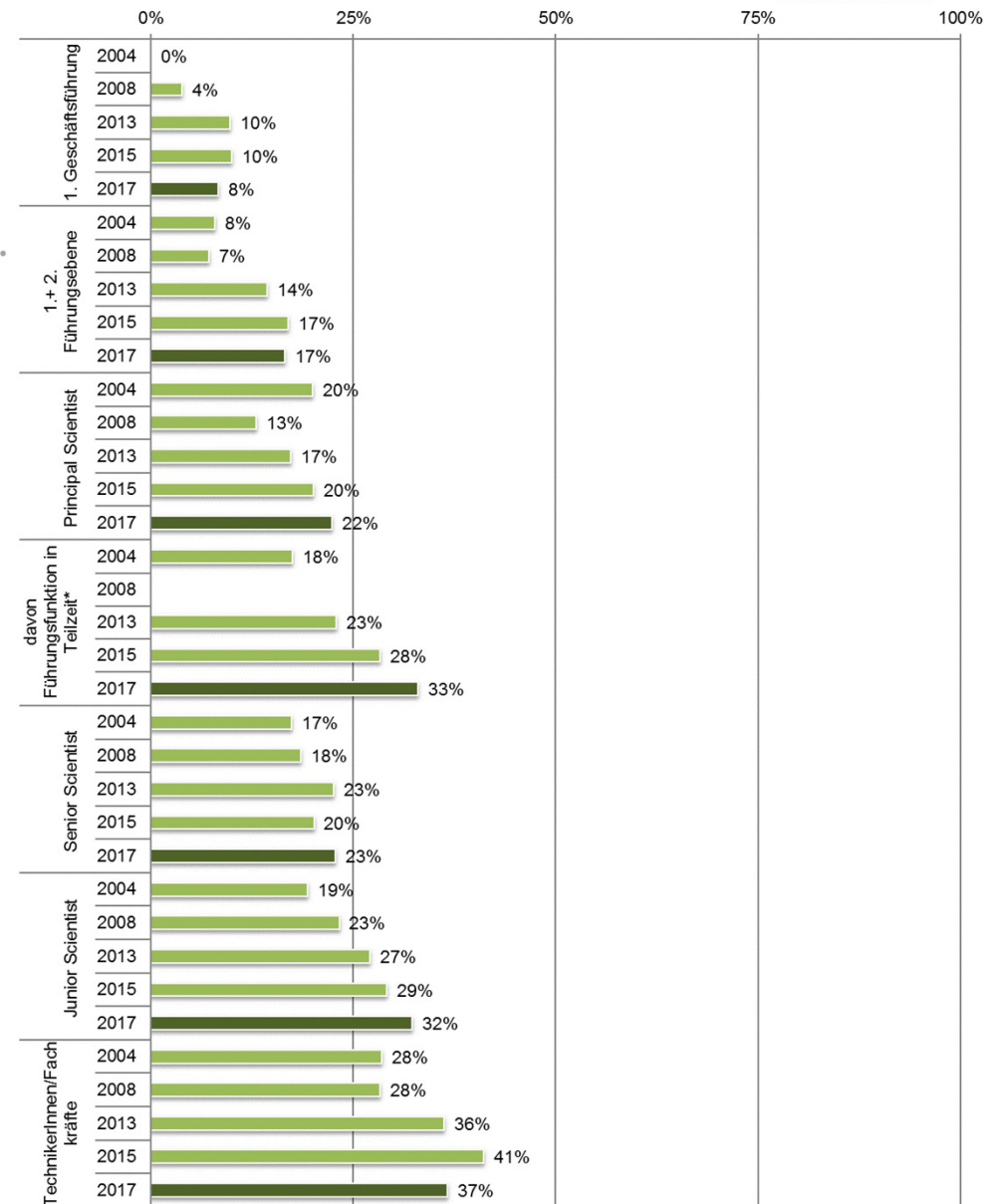


Wissenschaftlerinnenanteil nach Altersgruppen

8



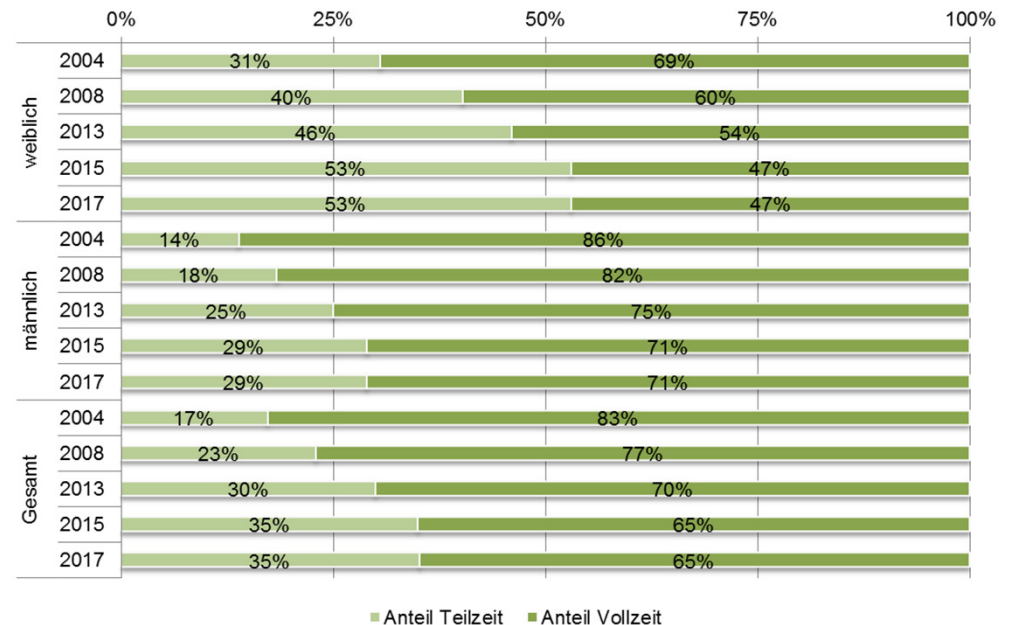
Wissenschaftlerinnenanteil nach Funktionsebenen



Monitoring: Verhältnis Voll- zu Teilzeitarbeit

10

- Trend zur Teilzeitarbeit (TZ) stagniert zw. 2015 und 2017
- sowohl bei Frauen als auch bei Männern
- 2017 weiterhin mehr als 50% der Frauen in Teilzeit
- 29% der Männer arbeiten in Teilzeit
- Elternteilzeit und familienbedingte Karenz in langfristiger Perspektive rückläufig:
 - 60% Frauenanteil bei Elternteilzeit
 - 80% bei familienbedingter Karenz

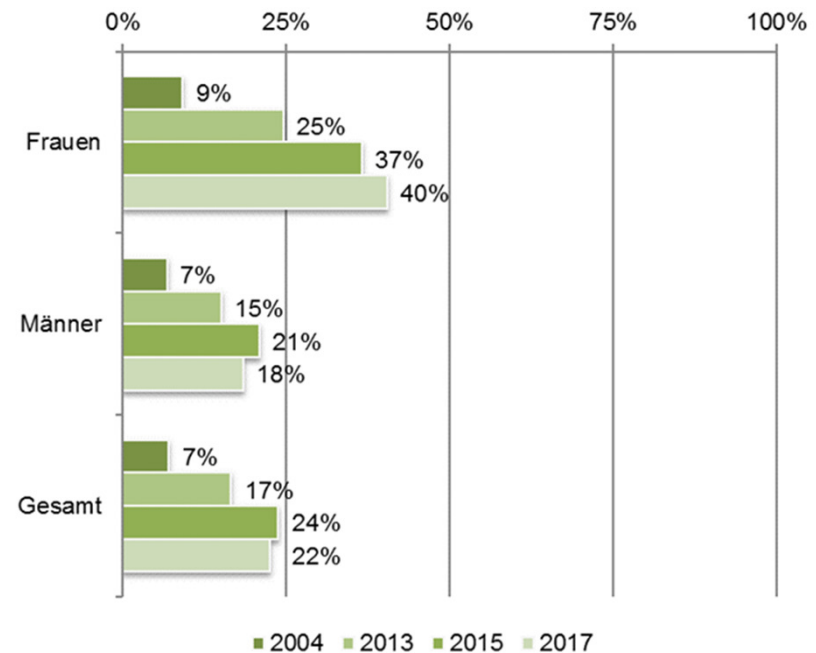


- Anteil der Elternteilzeit an allen Teilzeitbeschäftigten
- 13% der TZ Frauen und 6% der TZ Männer

Monitoring: Führung und Teilzeit

11

- Rund 22% der Führungs-
funktionen werden in Teilzeit
ausgeübt
- 2017 arbeiteten bereits rund
 - 40% der weiblichen
Führungskräfte und
 - 18% der männlichen
Führungskräfte in Teilzeit



Quelle: Gleichstellungserhebung 2018, JOANNEUM RESEARCH

Führung in Teilzeit (FiT)

Chancen und Erfahrungen

Sample

Insgesamt: **21 Interviews**

- aus 5 Forschungseinrichtungen und 7 wissensintensiven Unternehmen
- mit 11 Führungskräften in TZ sowie 10 Personen aus der Geschäftsführung, Personalabteilung und Gleichstellungsbeauftragte

Sample außeruniversitäre naturwissenschaftlich-technische Forschungseinrichtungen:

	Führungskräfte in Teilzeit	Geschäftsführung, Personalabteilung, Gleichstellungsbeauftragte	Gesamt
Männer	4	2	6
Frauen	4	3	7
Gesamt	8	5	13

Sample wissensintensive Unternehmen (7 Unternehmen):

	Führungskräfte in Teilzeit	HR-ManagerInnen (davon 2 selbst FiT)	Gesamt
Männer	1	1	2
Frauen	2	4	6
Gesamt	3	5	8

- Führungskräfte: breite Definition von GF bis zu ProjektleiterInnen

Fragestellungen

- Unter welchen Bedingungen ist Führung in Teilzeit (FiT) möglich?
- Gibt es systematische Ansätze, Strategien und Maßnahmen zur Förderung von FiT?
- Mit welchen Herausforderungen ist die Umsetzung von FiT konfrontiert?
- Welche Potenziale hat FiT?

FiT in der AUFO

15

- 2 Typen von FiT
 - Doppelbeschäftigung
 - Organisatorische und strategische Gründe
 - Teilzeit wegen (Kinder)Betreuungspflichten
 - Vereinbarkeit von Beruf und Familie als wesentliche Motivation
 - Wiedereinstieg nach Karenz, Position im Unternehmen behalten zu können
- Stundenausmaß:
 - Vollzeitnähe: zumindest 20h, meist 30h plus
- Wird von Frauen und Männern genutzt
 - Doppelbeschäftigung: männlich dominiert
 - Betreuungspflichten: vorwiegend Frauen, aber nicht nur
- Einzelfälle
 - Kein systematischer Ansatz; wird ermöglicht, wenn notwendig.
 - Kein Verlust der formalen Führungsfunktion

FiT in Unternehmen

- Fast immer Elternteilzeit
 - in geringem Ausmaß auch Altersteilzeit
- Stundenausmaß:
 - Unterschiedlich nach Unternehmen und Funktion
 - Zw. 20 und 30 Stunden bzw. ab 30 Stunden
- Wird vorwiegend von Frauen genutzt
- Einzelfälle, aber auf allen Führungsebenen
 - Zeitlich befristete Übergangslösungen
- Keine großen Unterschiede zur AUFO

Voraussetzungen

- Passende Unternehmenskultur:
 - Flexible Arbeitskultur
 - Vereinbarkeitsorientiert
 - Flache Hierarchien
 - Selbstständigkeit der MitarbeiterInnen
 - Vertrauenskultur
 - FiT erweitert und festigt dieses kulturelle Fundament
- Klare Vertretungsregeln und An/Abwesenheitszeiten
- Unterstützung durch GF und andere Unternehmensteile
- Neue Aufgabenverteilung im Team
 - Entwicklungsperspektiven für MitarbeiterInnen

Chancen

Für Forschungseinrichtungen:

- MitarbeiterInnen-Bindung und Motivation
- Rascherer Wiedereinstieg nach der Karenz
- Geringere Fluktuationsraten & weniger Kosten durch Rekrutierung
- Steigerung der Arbeitseffizienz

Für FiT Führungskräfte:

- Mehr Zeitsouveränität
- Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Erhöhte Flexibilität
- Keine Karrierenachteile/brüche
- Kein Verzicht auf Führungsfunktionen

Herausforderungen

- Vollzeit- und Präsenzkultur
 - Führung wird noch immer als eine all-in Aufgabe vorgestellt
 - Lange Anwesenheit als Indikator für Leistung und Erfolg
- Versteckte Vollzeitarbeit
 - Reduktion der Aufgaben nicht proportional zur Arbeitszeitreduktion
 - Weniger Zeit verfügbar
 - Arbeitsverdichtung
- Klare Abgrenzung zw. Beruf und Privatsphäre
- Erhöhter Kommunikations- und Abstimmungsbedarf
- „versickern“ informeller Informationsströme

Reflexion der Erfahrungen

- FiT: herausfordernd aber machbar
- Einzelfälle und Nachfrage orientiert:
 - auf Wunsch von ArbeitnehmerInnen
 - Wird noch nicht als Modell für eine neue Führungs- und Arbeitskultur begriffen
- Zeitlich befristete Übergangslösungen
 - Für eine bestimmte Lebensphase: momentan hauptsächlich für Kinderbetreuungspflichten

Schlussfolgerungen

- Wirkung auf Gleichstellung
 - Verbessert Vereinbarkeit für Frauen und Männer
 - Neue Rollenbilder
 - Frauen in Führungspositionen
- Klare Rahmenbedingungen
- Vorbilder und Best Practice Beispiele notwendig
- Neues Verständnis von Führung?
 - Kooperative Führungskultur vs. Steuerung und Kontrolle
- Auswirkung von Führung in TZ auf Karriere?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Florian.holzinger@joanneum.at