

Was Forschende zufrieden macht Der Reality Check

Ergebnisse der Gleichstellungserhebung 2016

FEMtech Netzwerktreffen

Wien, 30. Oktober 2017

Tech Gate Vienna



Florian Holzinger und Silvia Hafellner

Einleitung

2

- Gleichstellung in F&E wird hauptsächlich über die Repräsentanz von Frauen wahrgenommen
 - Aktuelle F&E-Daten bestätigen den geringen Frauenanteil in Österreich
- Beschäftigungsbedingungen in F&E werden kaum thematisiert
 - Über geschlechtsspezifische Unterschiede ist nur wenig bekannt
- Welche Arbeitsbedingungen finden ForscherInnen in der außeruniversitären Forschung in Österreich vor?
 - Welche Faktoren beeinflussen die Arbeitszufriedenheit aus?
 - Sind geschlechtsspezifische Unterschiede feststellbar?
 - Wo können Forschungseinrichtungen ansetzen, um die Arbeitsbedingungen als auch Gleichstellung zu verbessern?

Inhalt

3

- Methodik der Gleichstellungserhebung
- Partizipation von Frauen in der AUFO
- Arbeitszeit und Vereinbarkeit
- Arbeitsbelastungen und -zufriedenheit
- Schlussfolgerungen

Gleichstellungserhebung 2016

■ Beteiligte Einrichtungen

COMET

Competence Centers for
Excellent Technologies



salzburgresearch



AUSTRIAN INSTITUTE
OF TECHNOLOGY



Christian Doppler
Forschungsgesellschaft



■ Monitoring des wissenschaftlichen Personals

- Objektive Kennzahlen zur wiss. Beschäftigung
- Rücklauf: 77 von 129 Forschungseinrichtungen
- Stichtag: 31.12.2015
- Vergleichsdaten: 2004, 2008, 2013 und 2015

■ Online-Befragung

- Zielgruppe: WissenschaftlerInnen
- Befragungszeitraum: 29.11.16 – 31.1.17
- Effektiver Rücklauf: 713 von ~2.700 ausgesendeten Fragebögen (~26%)

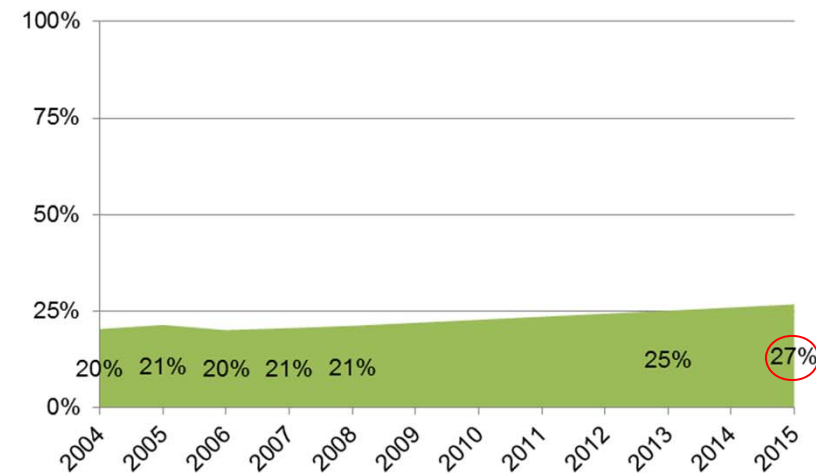
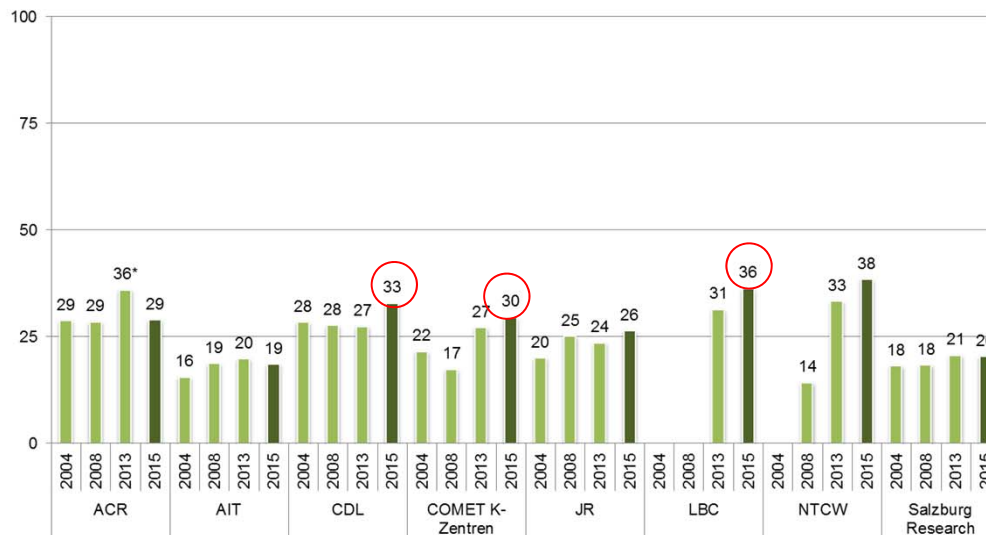
Wer arbeitet in der AUFO? In welchen Funktionen?

Frauenanteil
Führungsfunktionen
Altersstruktur

Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal

6

- Deutliche Zunahme des Frauenanteils zwischen 2013 und 2015: Steigerung von 25% auf 27%
- Überdurchschnittlich hoher Frauenanteil bei neuen Anstellungen: 38% im Jahr 2015



Quelle: Gleichstellungserhebung 2016, JOANNEUM RESEARCH

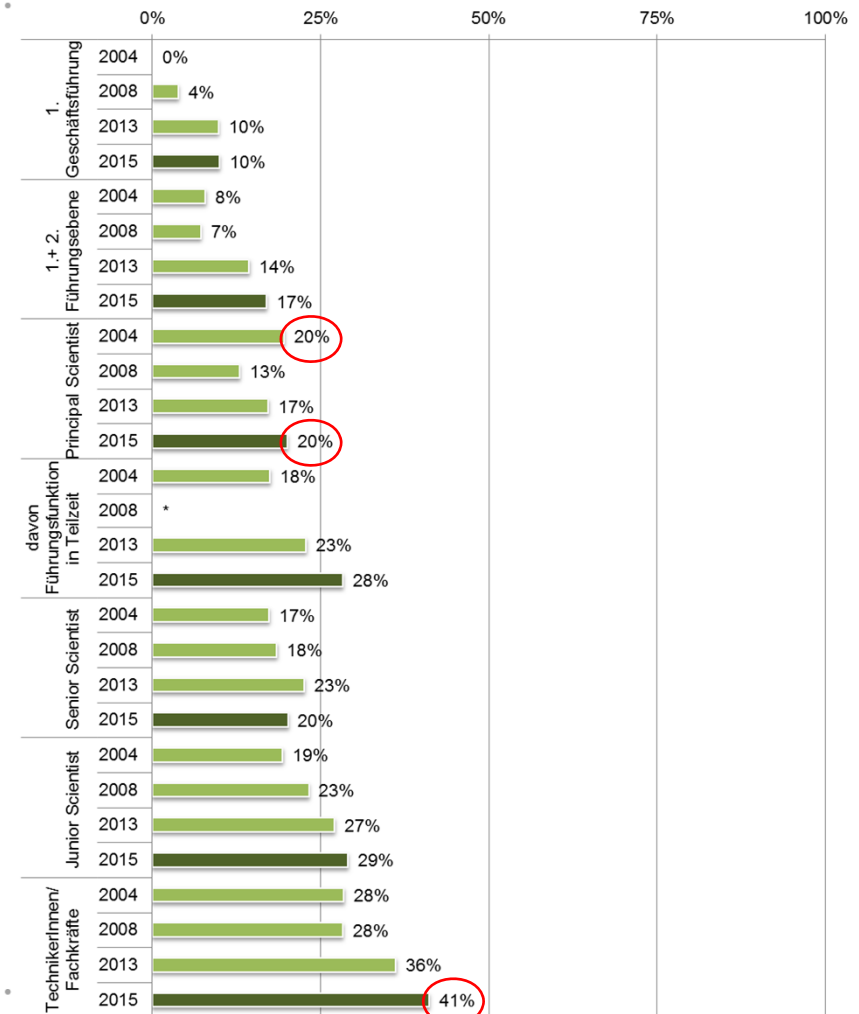
- Unterschiedliche Entwicklung in den beteiligten Einrichtungen
- Wachstum und Stagnation

Funktions- und Hierarchieebenen

7

- Leichter Anstieg des Frauenanteils auf der 1.+2. Führungsebene und bei den Principal Scientist
- Frauen aber immer noch in Führungspositionen unterrepräsentiert
- Frauen überdurchschnittlich häufig als Fachkräfte und Junior Scientists beschäftigt

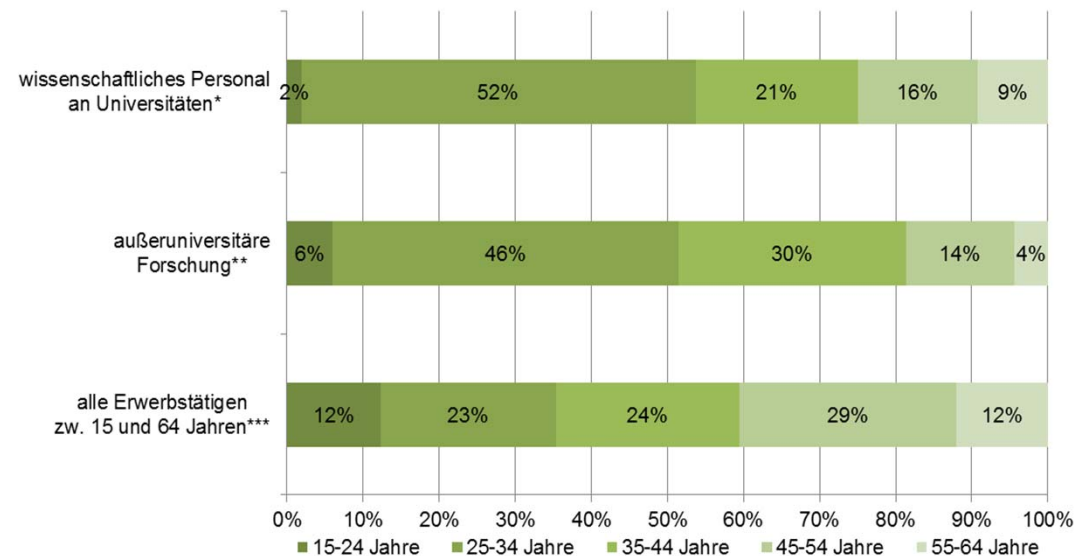
Quelle: Gleichstellungserhebung 2016, JOANNEUM RESEARCH



Altersstruktur im Vergleich

8

- Junge Altersstruktur – bei Wissenschaftlerinnen besonders stark ausgeprägt
- Kaum Beschäftigte über 55 Jahre
- Personen über 45 machen 41% aller Erwerbstätigen, aber nur 18% der Beschäftigten in der außeruniversitären Forschung aus



* Quelle: F&E-Erhebung 2013, Statistik Austria, eigene Berechnungen
 **Quelle: Gleichstellungserhebung 2016, JOANNEUM RESEARCH
 ***Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2015, Statistik Austria, eigene Berechnungen

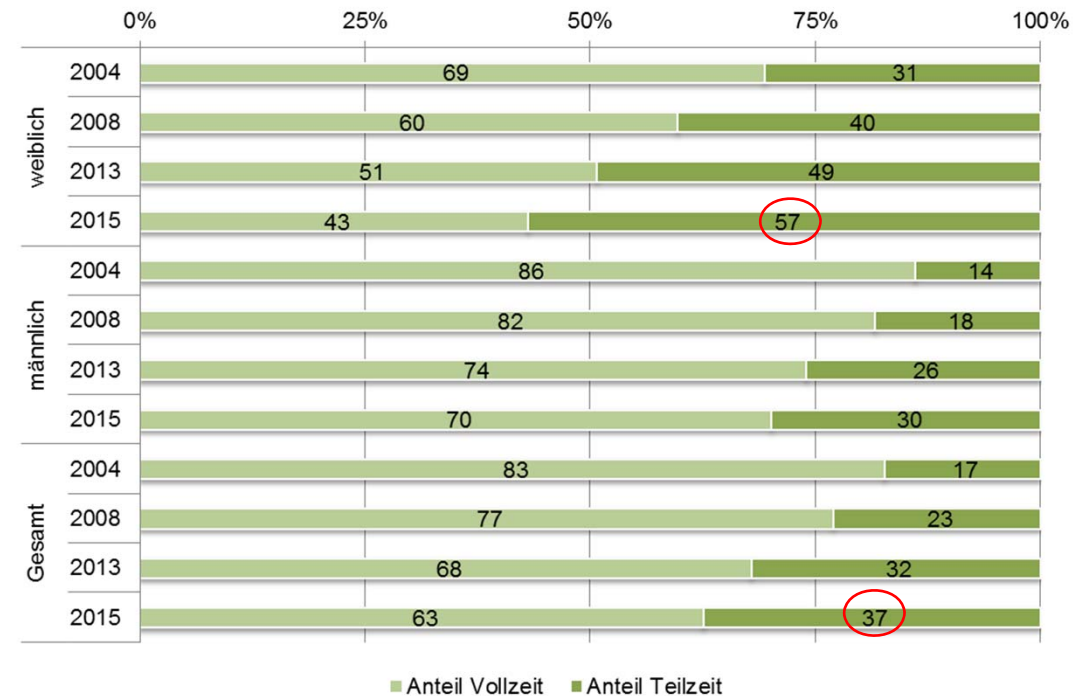
Arbeitszeit & Vereinbarkeit

Wunsch und Wirklichkeit
Geschlechts- und Altersspezifische Unterschiede

Verhältnis Voll- zu Teilzeitarbeit

10

- Trend zur Teilzeitarbeit setzt sich fort (2015: 37%)
 - Deutliche Zunahme sowohl bei Frauen als auch bei Männern
 - 2015 bereits mehr als 50% der Frauen in Teilzeit
- Befragung zeigt, dass Personen in TZ zumeist einen hohen Beschäftigungsgrad (>50%) aufweisen
- Führung in Teilzeit ist möglich

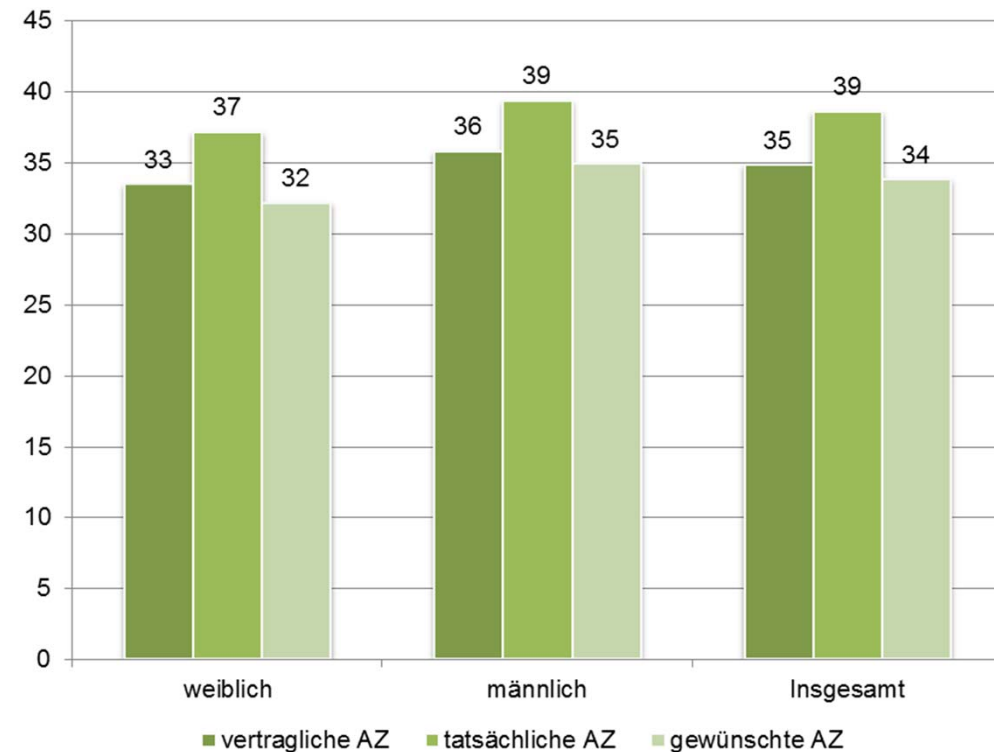


Quelle: Gleichstellungserhebung 2016, JOANNEUM RESEARCH

Ø wöchentliche Arbeitszeiten

11

- Obwohl Frauen häufiger Teilzeit arbeiten, unterscheiden sich die Ø AZ nur geringfügig
- Tatsächliche Arbeitszeiten liegen deutlich über den vertraglichen
- Vollzeitbeschäftigte weisen höhere tatsächliche AZ auf (Ø 42 Stunden)
 - keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern feststellbar
- Gewünschte Arbeitszeiten deutlich unter der tatsächlichen

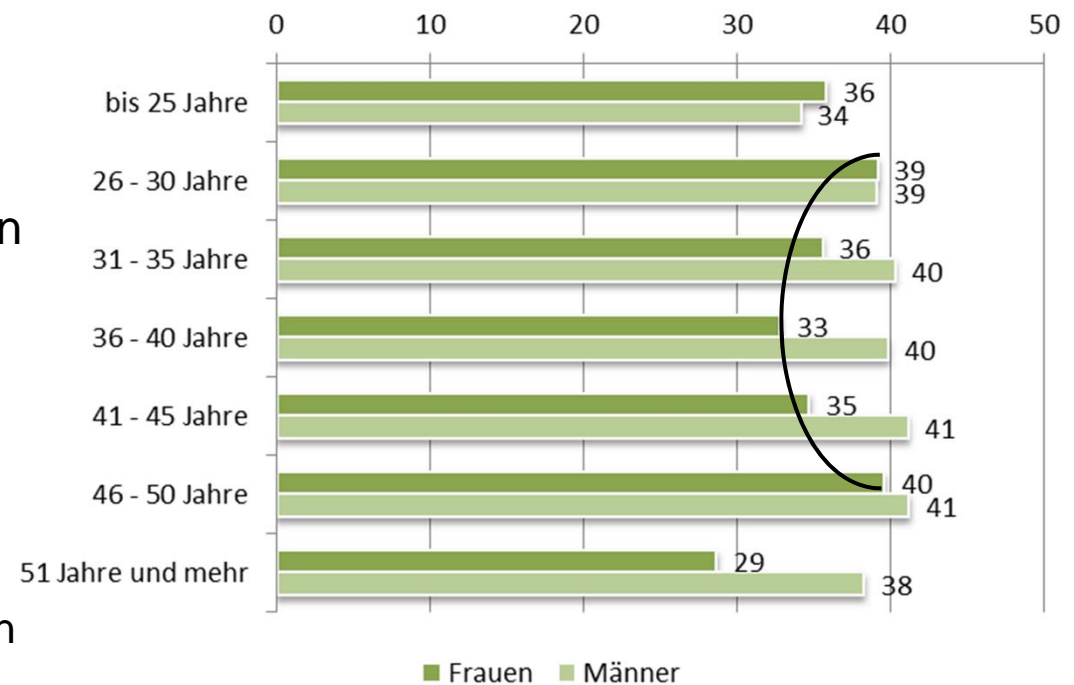


Quelle: Gleichstellungserhebung 2016, WissenschaftlerInnen-Befragung, JOANNEUM RESEARCH

Alter und Arbeitszeit

12

- Junge und ältere WissenschaftlerInnen arbeiten häufiger Teilzeit und weisen geringere Ø Arbeitszeiten auf
- Starke Reduktion der tatsächlichen Arbeitszeit zw. 31 und 45 Jahren bei Wissenschaftlerinnen
- Kinderbetreuungspflichten als wesentlicher Grund für Teilzeitarbeit
- Reduktion erfolgt in den für die Karriereentwicklung sehr wichtigen Jahren



Quelle: Gleichstellungserhebung 2016, WissenschaftlerInnen-Befragung, JOANNEUM RESEARCH

Atypische Arbeitszeitlagen & Arbeit in der Freizeit

13

- Überstunden und atypische Arbeitszeitlagen sind weit verbreitet:
 - 90% machen zumindest gelegentlich Überstunden, 20% sehr häufig
 - Gut die Hälfte der Befragten arbeitet zumindest gelegentlich zu atypischen Zeiten

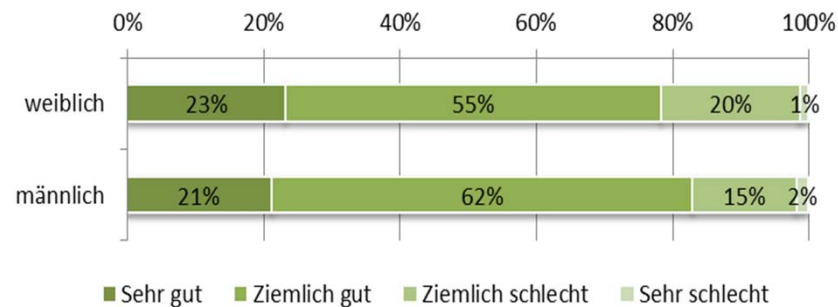
- Unterschiede nach Personengruppen:
 - Führungskräfte und Personen mit hoher tatsächlicher Arbeitszeit arbeiten häufiger zu atypischen Zeiten
 - Frauen arbeiten etwas weniger häufig als Männer in der Nacht und mehr als 10 Stunden pro Tag
 - Personen mit Kindern im Haushalt arbeiten häufiger in der Nacht

- Rund 50% halten Arbeit in der Freizeit für notwendig, um den Status als Experte/in erhalten zu können
 - Keine Unterschiede nach Geschlecht feststellbar

Beurteilung der Vereinbarkeit

- Frauen wenden mehr Stunden für Kinderbetreuung auf als Männer:
 - Ø Frauen: 26 Stunden in der Arbeitswoche
 - Ø Männer: 13,5 Stunden in der Arbeitswoche

- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird positiv bewertet



Quelle:
Gleichstellungserhebung 2016,
WissenschaftlerInnen-Befragung,
JOANNEUM
RESEARCH

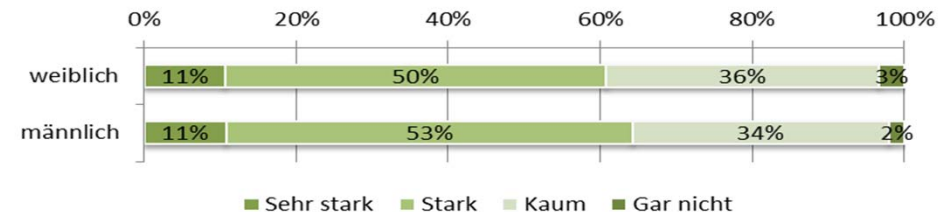
- Keine signifikanten Unterschiede nach Geschlecht, Alter oder Kinder im HH
- Schlechtere Bewertung der Vereinbarkeit durch:
 - Vollzeitbeschäftigte
 - WissenschaftlerInnen mit häufigeren atypischen Arbeitszeitlagen
 - WissenschaftlerInnen mit ausgeprägten Wünschen nach Arbeitszeitreduktion
- Telearbeit beeinflusst die Vereinbarkeit nicht positiv!
 - Hoch korreliert mit atypischen Arbeitszeitlagen

Arbeitsbelastungen & -zufriedenheit

Welche Belastungen sind relevant?
Welche Faktoren beeinflussen die Zufriedenheit?

Arbeitsbelastungen

- Rund 63% fühlen sich stark bis sehr stark belastet
- Keine geschlechtsspezifischen Unterschiede feststellbar
- Starke Belastungen durch ...
 - Zeitdruck und Stress (64%)
 - knappe Projektbudgets (60%)
 - Akquisitionsaufwand und -druck (55%)
 - unsichere Karriereperspektiven (44%)
 - exzellente wissenschaftliche Leistungen zu erbringen (43%)
- Mit dem Alter der WissenschaftlerInnen nimmt auch das Ausmaß der Belastungen zu
- Rund 56% beschreiben eine Zunahme der Arbeitsbelastungen in den letzten 12 Monaten
- Keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede sowie nach Alter



Arbeitszufriedenheit

- Arbeitszufriedenheit ist als hoch zu bewerten (1,96)
 - Unterschiede nach Geschlecht und Alter nur schwach ausgeprägt
 - Längere Arbeitszeiten wirken negativ auf die Zufriedenheit

- Eher positiv bewertet werden:
 - Beziehungen zu den KollegInnen (1,5)
 - Arbeitszeitregelungen (1,7)
 - fachliche Kompetenzen der KollegInnen (1,7)
 - Autonomie (1,8)
 - Ausstattung des Arbeitsbereichs (1,8)

- Eher negativ bewertet werden:
 - Aufstiegsmöglichkeiten bzw. Karriereperspektiven (2,7)
 - berufliche Entwicklungsmöglichkeiten (2,5)
 - dem Führungsstil der Vorgesetzten (2,4)
 - Einkommen (2,3)
 - Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen (2,2)

Erklärung der Arbeitszufriedenheit

- Regressionsanalyse Arbeitszufriedenheit ($r^2=0,4$)
 - Negativer Einfluss von Arbeitsbelastungen:
 - unfairen bzw. unausgewogenen Verteilung von Arbeitsaufgaben und Anerkennung
 - unsichere Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten
 - psychischer Stress
 - lange Arbeitszeiten
 - Einsamkeit und Isolation am Arbeitsplatz
 - Vereinbarkeit
 - Signifikanter positiver Einfluss
 - Zufriedenheit mit dem unmittelbaren Vorgesetzten
 - Verständnis für private Bedürfnisse
 - Gleichstellung
 - Positiv: auf Vereinbarkeit wird besonders viel Wert gelegt
 - Negativ: Frauen werden besonders gefördert
 - Geschlecht und Alter haben keinen signifikanten Einfluss
- Hohe Arbeitszufriedenheit wirkt sich positiv auf den Verbleib in der Forschungseinrichtung aus

Schlussfolgerungen

Worauf müssen Forschungseinrichtungen achten?

Schlussfolgerungen

- Prinzipiell hohe Zufriedenheit – trotz hoher Belastungen
 - Mit zunehmendem Alter steigen die Belastungen
- Gleichstellung
 - Objektive Unterschiede, aber ähnliche subjektive Bewertungen
- Vereinbarkeit als zentrales Thema
 - Dies ist den ForscherInnen wichtig
 - Sichtbar am Wunsch nach Arbeitszeitreduktion
 - Teilzeit wird häufiger bei Frauen und Männern
- Extensive Arbeitszeiten und Entgrenzung der Arbeit
 - Telearbeit ist kein Vereinbarkeitsinstrument
- Teilzeit und Vereinbarkeit darf nicht zur Karrierefalle werden
- Integratives Klima
 - Keine unfaire Verteilung von Arbeit zu lassen
 - Ausgrenzungen entgegenwirken
- Führungskräfte müssen geschult sein/werden

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Florian.holzinger@joanneum.at

Silvia.hafellner@joanneum.at