
187.250 Gender Aspekte von Karrieren im Informatikbereich
Mag. Andrea Birbaumer

ZWISCHEN KARRIERE UND BARRIERE

ZWISCHEN KARRIERE UND BARRIERE

Ablauf – Termine

- ✘ Fr, 22.10.2021 Einführung, Aufzeichnung, 13.00 – 15.00
- ✘ Fr, 29.10.2021 Block 1, Aufzeichnung, 13.00 – 16.00
- ✘ Fr, 05.11.2021 Block 2, Aufzeichnung, 13.00 – 16.00
- ✘ Fr, 26.11.2021 Block 3, Aufzeichnung, 13.00 – 16.00

ZWISCHEN KARRIERE UND BARRIERE

- ✘ Voraussetzungen für einen positiven Abschluss der LV
 - Einarbeitung wissenschaftlicher Literatur
 - korrektes Quellenverzeichnis
 - eigenständig argumentierte Arbeit
- ✘ Für „Sehr gut“
Es zählt die Qualität der eingereichten Arbeit ÜBER die Voraussetzungen hinaus!
- ✘ Schriftliche Arbeit bis 31.1.2022
per email an andrea.birbaumer@tuwien.ac.at

ZWISCHEN KARRIERE UND BARRIERE

Zwischen Karriere und Barriere VO

„Prüfungsfragen“

1

- ✘ Diskutieren Sie 2 der folgenden Thesen auf insgesamt mindestens 4 Seiten
- ✘ Nehmen Sie die Thesen zum Anlass, die angesprochenen Themen von möglichst vielen Aspekten her zu beleuchten.
- ✘ Unterlagen und Links auf der Hp der LV (tiss)
- ✘ Es dürfen auch eigene Quellen verwendet werden.
- ✘ Die Arbeit kann auf deutsch, englisch oder französisch verfasst werden.

ZWISCHEN KARRIERE UND BARRIERE

Zwischen Karriere und Barriere VO

„Prüfungsfragen“

2

- ✘ Homeoffice hat im „Lockdown“ gut funktioniert – in Zukunft sollten wir alle von zu Hause aus arbeiten.
- ✘ Die Arbeitslosigkeit von Frauen steigt – deshalb die Forderung nach flexibleren Arbeitszeiten

ZWISCHEN KARRIERE UND BARRIERE

Zwischen Karriere und Barriere VO

„Prüfungsfragen“

3

- ✘ In den oberen Managementtagen finden sich kaum Frauen. Der Grund dafür ist, dass Frauen nicht Karriere machen wollen.
- ✘ Frauen fürchten sich vor der Technik, deswegen machen sie keine technischen Ausbildungen.

ZWISCHEN KARRIERE UND BARRIERE

Ablauf – Themenbereiche

1

- ✘ Arbeitsbedingungen, -anforderungen, -umgebungen
- ✘ Entwicklungen am Arbeitsmarkt, Teilzeit, Lohnentwicklung
- ✘ Qualifikationsanforderungen, Diskriminierungen

ZWISCHEN KARRIERE UND BARRIERE

Ablauf – Themenbereiche

2

- ✘ Strukturelle Bedingungen – Frauen in Männerdomänen
- ✘ Ausbildung und Berufswahl
- ✘ Karrieren und Laufbahnen
- ✘ Frauen in technischen Berufen

ENTWICKLUNGEN

BERUFSARBEIT

- ✘ Struktur der Berufe (Verwaltung, Dienstleistung)
- ✘ Tempo der Entwicklungen (Inhalt, Werkzeuge,...)
- ✘ Flexibilisierung (Ort, Zeit, Beschäftigungsverhältnisse, Organisationsformen)

ENTWICKLUNGEN

BERUFSARBEIT

- ✘ Rationalisierung (Outsourcing, Fusionierung, Downsizing, Reengineering, Lean Management)
- ✘ Extreme Gewinnorientierung
- ✘ Was Covid 19 auslöst und was bleiben wird

ERWERBSTÄTIGKEIT

Q: STATISTIK AUSTRIA

Indikatoren zum Arbeitsmarkt									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<u>Erwerbspersonen 15+</u> Jahre insgesamt (in 1.000)	4.372,9	4.390,4	4.357,7	4.400,2	4.490,4	4.508,4	4.539,2	4.559,5	4.540,4
<u>Erwerbsquote der 15-</u> <u>bis 64-Jährigen (in %)</u>	75,9	76,1	75,4	75,5	76,2	76,4	76,8	77,1	76,6
Erwerbstätigkeit									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<u>Erwerbstätige insgesamt</u> (in 1.000)	4.183,8	4.175,2	4.112,8	4.148,4	4.220,3	4.260,5	4.319,1	4.355,0	4.296,9
<u>Erwerbstätigenquote der</u> <u>15- bis 64-Jährigen (in</u> <u>%)</u>	72,5	72,3	71,1	71,1	71,5	72,2	73,0	73,6	72,4
<u>Teilzeitquote¹⁾ (in %)</u>	25,7	26,6	27,9	28,2	28,7	28,7	28,2	28,0	27,9

ERWERBSTÄTIGKEIT

Q: STATISTIK AUSTRIA

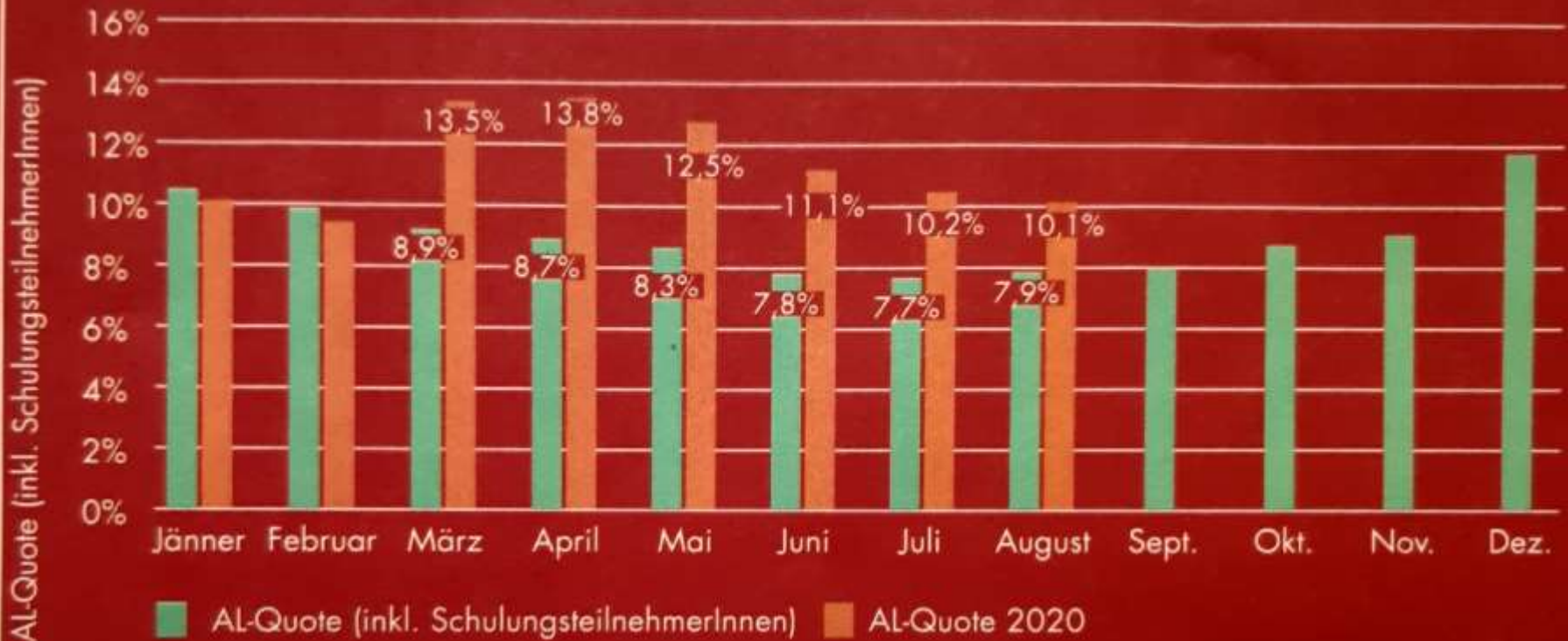
Arbeitslosigkeit											
	2009	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<u>Arbeitslose (in 1.000)</u>	204,4	179,0	189,1	215,2	244,9	251,8	270,0	247,9	220,1	204,6	243,5
<u>Arbeitslosenquote (in %)</u>	4,8	4,2	4,3	4,9	5,6	5,7	6,0	5,5	4,9	4,5	5,4
<u>Vorgemerkte Arbeitslose lt. AMS²⁾ (in 1.000)</u>	260,3	246,7	260,6	287,2	319,4	354,3	357,3	340	312,1	301,3	409,6
<u>Arbeitslosenquote nach nationaler Definition³⁾ (in %)</u>	7,2	6,7	7,0	7,6	8,4	9,1	9,1	8,5	7,7	7,4	9,9

ERWERBSTÄTIGKEIT

ARBEITSLOSIGKEIT-AKTUELL

✘ AL-Quote 2020 – Coronakrise, Quelle: AMS

Arbeitslosenquote seit Beginn der Corona-Krise weit über Vorjahreswert



ERWERBSTÄTIGKEIT

ARBEITSLOSIGKEIT-AKTUELL

- ✘ AL-Quote August 2020 – Coronakrise, Quelle: AMS

Arbeitslose in Österreich im August

jeweils am Monatsende



ERWERBSTÄTIGKEIT

ARBEITSLOSIGKEIT-AKTUELL

- ✗ AL-Quote August 2020 – Coronakrise, Quelle: AMS

Zahlen im Detail

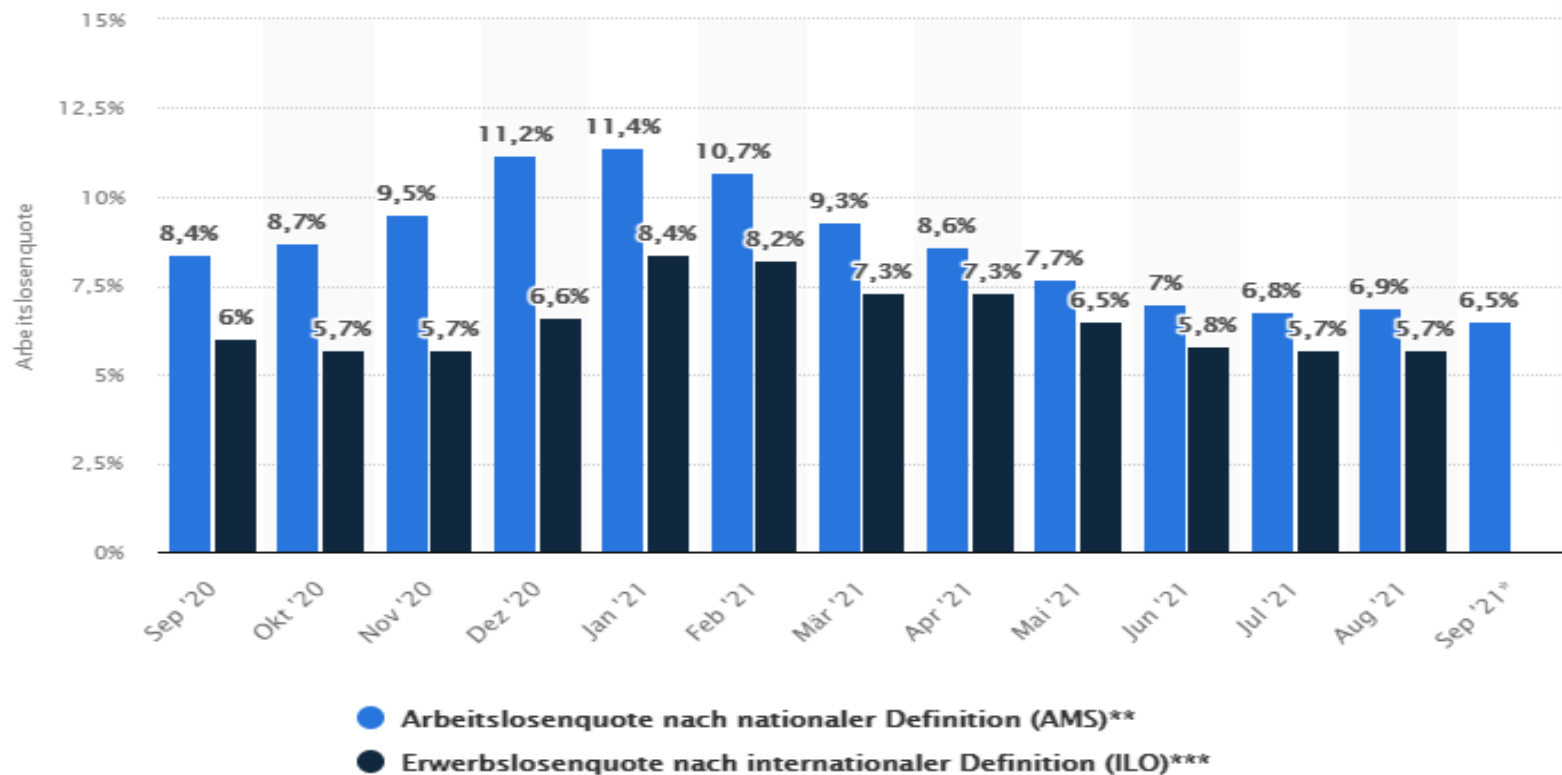
August 2020, inklusive Schulungsteilnehmende,
Veränderung zum Vorjahresmonat

Ausländer	145.072	+36,0%
Männer	218.502	+29,6%
Gesamt	422.910	+27,9%
Frauen	204.408	+26,1%
Ab 50 Jahren	118.615	+25,5%
Inländer	277.838	+24,0%
15 bis 24 Jahre	61.761	+19,5%

ERWERBSTÄTIGKEIT

ARBEITSLOSIGKEIT-AKTUELL

✘ AL-Quote September 2020 – September 2021 Coronakrise



Jugendarbeitslosigkeit – Coronakrise

- ✘ August 2020: ca. 62 000 (zw. 15 und 24 Jahren) = 1/5 mehr als im Vorjahr
- ✘ Gründe sind Lehrstellenlücken, abgebrochene Ausbildung, Streichen von Stellenangeboten, mangelnde Qualifikation
- ✘ Wer zu Beginn des Erwerbslebens arbeitslos ist, hat später ein höheres Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein
- ✘ Langfristig Folgen für Gesundheit und Wohlbefinden durch sozialen Rückzug

ERWERBSTÄTIGKEIT

- ✘ Erwerbsbeteiligung von Frauen steigt
- ✘ Frauen mit Kindern (30-34 Jährige) haben deutlich geringere Erwerbsbeteiligung
- ✘ Erwerbsbeteiligung von Alleinerzieherinnen überdurchschnittlich
- ✘ Bildungsniveau beeinflusst bei Frauen mehr
- ✘ Steigerung bei Angestellten und Beamtinnen, Sinken bei Arbeiterinnen

ERWERBSTÄTIGKEIT

- ✘ Konzentration auf wenige Berufsgruppen:
 - ca. 22% Dienstleistung
 - ca. 22% wenig qualifizierte Bürojobs
 - ca. 13% Hilfskräfte
- ✘ Jede 20. Frau, jeder 11. Mann hat eine leitende Position
- ✘ Frauenanteil 65% bei Bürokräften, Hilfskräften und im Dienstleistungsbereich, 10% in Handwerksberufen

ERWERBSTÄTIGKEIT

- ✘ Weibliche Lehrlinge in traditionellen Frauenberufen
- ✘ Bildungsniveau steigt
- ✘ Nach Hochschulabschluss doppelt so viele Männer in Führungspositionen
- ✘ Mit steigender beruflicher Qualifikation nimmt Frauenanteil ab
- ✘ Bei gleicher Ausbildung berufliche Qualifikation der Männer höher

ERWERBSTÄTIGKEIT

- ✘ Frauen haben selten mehr als 1 Job
- ✘ Etwa jede/r 10. hat ein befristetes Arbeitsverhältnis
- ✘ Mehr als 1/3 der unselbständig erwerbstätigen Frauen arbeitet Teilzeit
- ✘ Ca. 3/4 der geringfügig Beschäftigten sind Frauen
- ✘ Abend- und Nachtarbeit eher bei Männern

ERWERBSTÄTIGKEIT

- ✘ Wochenenden öfter bei Frauen
- ✘ Arbeitgeberwechsel bei Frauen höher
- ✘ Aufstiegsorientierte Karrieren eher bei Männern
- ✘ Mehr langzeitarbeitslose Frauen als Männer
- ✘ Ca.40% der Frauen suchen Teilzeitjobs

FRAUEN UND MÄNNER AM ARBEITSMARKT

QUELLEN: BUNDESKANZLERAMT; MIKROZENSUS; STATISTIK AUSTRIA

- ✘ Befristete Arbeitsverhältnisse bei Frauen und Männern etwa gleich häufig
- ✘ Teilzeitquote insgesamt steigend
- ✘ 4-5 von 10 Frauen arbeiten Teilzeit
- ✘ Arbeiterinnen arbeiten am häufigsten Teilzeit – Arbeiter am wenigsten

FRAUEN UND MÄNNER AM ARBEITSMARKT

- ✘ Maximum an Teilzeitarbeit bei 35-39 jährigen Frauen
- ✘ Ca. 70% der geringfügig Erwerbstätigen sind Frauen
- ✘ Abend- und Nachtarbeit bei Männern häufiger
- ✘ Arbeitslosigkeit bei Männern höher
- ✘ Höhere Arbeitslosigkeit bei niedrigem Ausbildungsniveau

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG GPA – STUDIE 2008

befragt wurden 68 Betriebe unterschiedlicher Branchen

- ✘ $\frac{1}{4}$ der unselbständig Beschäftigten arbeitet Teilzeit
- ✘ ca. 85% der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

ERGEBNISSE

- ✘ bei guter Arbeitszeitregelung ist auch die Zufriedenheit hoch
- ✘ im Handel und bei sozialen Dienstleistungen Zufriedenheit unterdurchschnittlich
- ✘ die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten sieht Teilzeit als Übergangslösung
die Chancen auf Vollzeit umzusteigen beurteilen sie aber schlecht!
4 von 10 glauben an die Möglichkeit!

- ✘ 58% geben als Grund für Teilzeit die Kinderbetreuung an
- ✘ 11% haben keine Vollzeitstelle gefunden
- ✘ 55% fühlen sich gegenüber Vollzeitkräften benachteiligt bei Aufstiegschancen und Einkommen

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

ERGEBNISSE

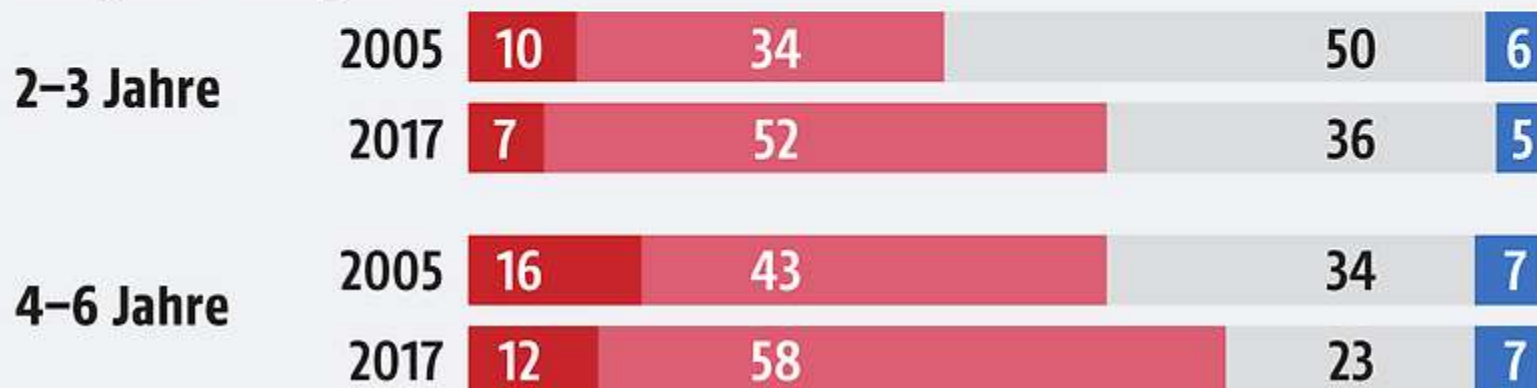
Teilzeitplus	Teilzeitminus
+Vereinbarung Beruf – Familie	- keine Existenzsicherung
+ rascher Wiedereinstieg möglich	- an Verdienst des Partners gebunden
+ Erwerbsorientierung beibehalten	- verbunden mit sozialen Risiken

Teilzeit bei Frauen mit Kindern gestiegen

Art der Erwerbstätigkeit, in Prozent

■ Vollzeit ■ Teilzeit ■ keine ■ selbstständig

Jüngstes Kind jeweils ...



- ✘ Bessere Jobchancen für Frauen
- ✘ Frauen mit mittleren Bildungsabschlüssen profitieren am meisten
- ✘ Elternteilzeit wirkt positiv auf Erwerbstätigenquote von Frauen
- ✘ Mütter arbeiten (niedrige) Teilzeit
- ✘ Väter arbeiten Vollzeit

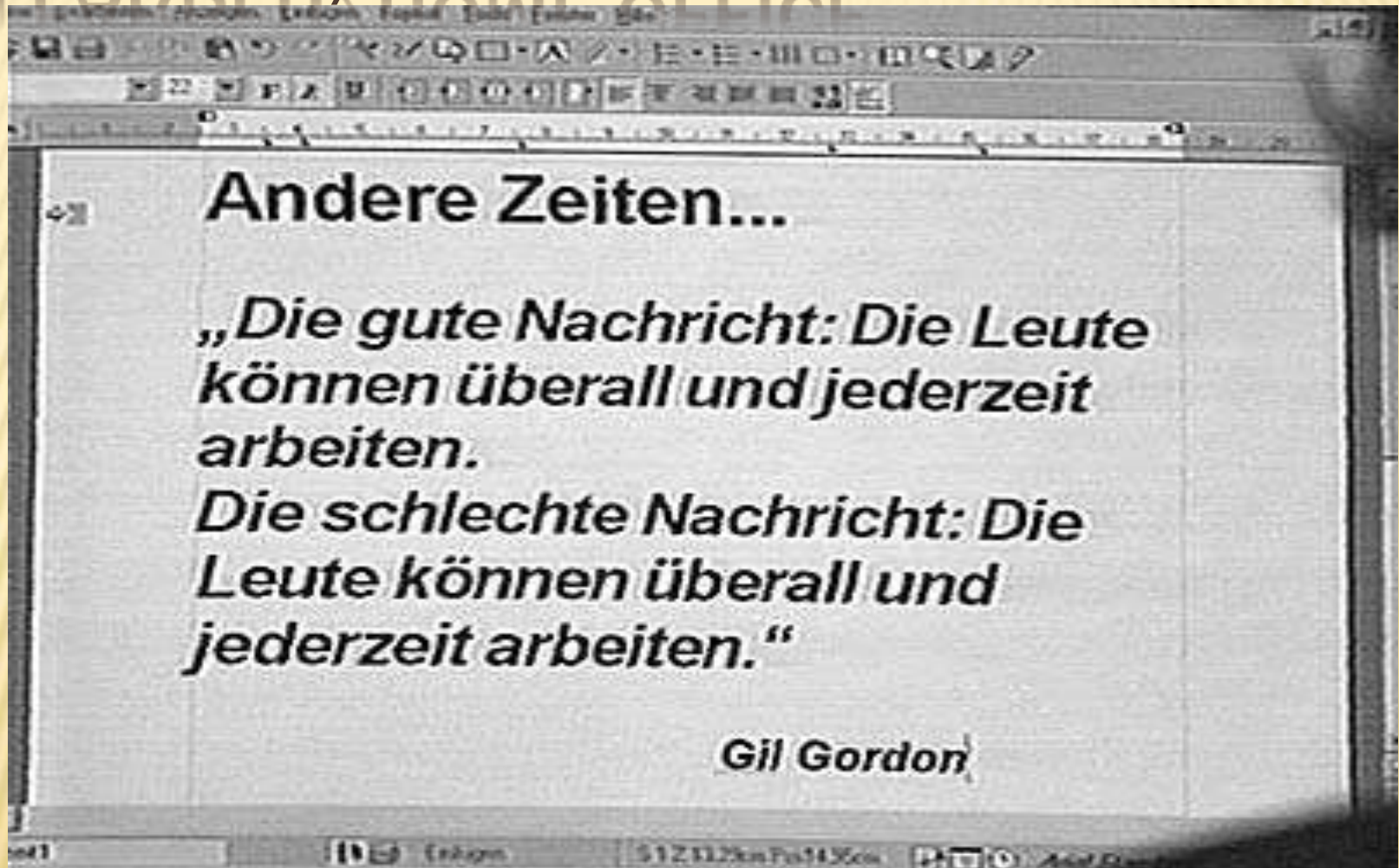
TELEARBEIT/HOME OFFICE



TELEARBEIT/HOME OFFICE



TELEARBEIT/HOME OFFICE



TELEARBEIT/HOME OFFICE



copyright © 2007-08-01 ; sean dreilinger ; <http://durak.org/sean/>

TELEARBEIT

FORMEN

- ✘ Die ausschließlich von zu Hause erbrachte Arbeit (Teleheimarbeit)
- ✘ ‚alternierende Arbeit‘ als Kombination von Arbeit im Betrieb und Arbeit zu Hause
- ✘ Arbeit an wechselnden Arbeitsorten mit dem Zuhause als primärem Stützpunkt
- ✘ Arbeit in unterschiedlich konzipierten und ausgestatteten dezentralen Büroeinheiten
Satellitenbüros, zu einem Unternehmen gehörig; Telehäuser, -Cottages etc.

TELEARBEIT

- ✘ Leitbild ist das flexible Unternehmen
- ✘ Telearbeit verstärkt
Individualisierungstendenzen
Reduzierung unternehmerischer Verantwortung
- ✘ Option für die gehobene Mittelschicht
- ✘ Alternierende Modelle meist die beste Lösung
- ✘ Herausforderung für Regional- und
Stadtplanung

TELEARBEIT

RAHMENBEDINGUNGEN

- ✘ Eignung unterschiedlicher Gruppen von Tätigkeiten und Beschäftigten
- ✘ Spezifische Qualitäten unterschiedlicher Arbeitsorte
- ✘ Errichtung und Instandhaltung von Arbeitsstätten/Konsequenzen für Wohnbau und Stadtplanung
- ✘ Bedarf an technischer Unterstützung
- ✘ Arbeitszeit

TELEARBEIT

MYTHEN

- ✘ Wiedervereinigung von häuslichem Bereich und Arbeit
- ✘ Realisierung von moderner Lebensgestaltung
- ✘ Entmarginalisierung
- ✘ Reduktion des Verkehrsaufkommens

TELEARBEIT

KOLLEKTIVVERTRAG/ BETRIEBSVEREINBARUNG/ARBEITSVERTRAG

- ✘ Freiwilligkeit/Rückkehrrecht
- ✘ Arbeitsort
- ✘ Arbeitszeit
- ✘ Leistung/Entgeltfindung
- ✘ ArbeitnehmerInnenschutz

TELEARBEIT

KOLLEKTIVVERTRAG/ BETRIEBSVEREINBARUNG/ARBEITSVERTRAG

- ✘ Arbeitsmittel und Betriebskosten
- ✘ Versicherung/Haftung
- ✘ Beförderung/Ausbildung
- ✘ Schutz der Privatsphäre/Datenschutz
- ✘ Mitwirkung des Betriebsrats

- ✘ NEU: Regelungen 2021 zu Homeoffice

- ✘ 1. basiert auf Freiwilligkeit (kein Recht – keine Pflicht)
- ✘ 2. Kein Homeoffice im Kaffeehaus möglich
- ✘ 3. Steuerliche Absetzbarkeiten
- ✘ 4. Werbungskosten für ergonomisch geeignetes Mobiliar absetzbar
- ✘ 5. Digitale Arbeitsmittel müssen zur Verfügung gestellt werden

- ✘ 6. Arbeitszeit und Arbeitsruhe sind einzuhalten
- ✘ 7. ArbeitnehmerInnenschutz gilt, Arbeitsinspektorat darf in der Wohnung nicht kontrollieren
- ✘ 8. Keine direkte Haftung von Haushaltsangehörigen
- ✘ 9. Unfallversicherung aus COVID-Regelung wird weitergeführt =Arbeitsunfall

VERSCHWIMMENDE GRENZEN

- ✘ Arbeit – Freizeit
- ✘ ArbeitgeberIn – ArbeitnehmerIn –
Selbständige/r
- ✘ Häuslicher Bereich - Arbeitsplatz

NEUBEWERTUNG VON ARBEIT

- × Gleichwertig mit Freizeit
- × Spaß
- × Arbeit dominiert alle anderen Bereiche
- × Illusion der Aufhebung von Entfremdung

NEUBEWERTUNG VON ARBEIT

Digitalisierung

- ✘ Cybertariat
- ✘ „Logged labour“ (Huws)
- ✘ Entsolidarisierung
- ✘ Onlinismus: Ständige Erreichbarkeit und Präsenz, sofort reagieren-müssen, Sichtbarkeit der AN neu und ständige sichtbare Bewertung
- ✘ Professionalität und Qualität sinkt

ARBEITGEBERINNEN

- ✘ Veränderungen unsystematisch und top down
- ✘ Unklarheit über Folgen
- ✘ Abbau von Sozialleistungen
- ✘ Minimierung von Ausgaben
- ✘ Evaluierung von Standorten
- ✘ Steigender Druck
- ✘ Fehlendes Wissen über Remote-Führung

ARBEITNEHMERINNEN

- ✘ Steigender Arbeitsdruck
- ✘ Existenzängste
- ✘ Gratifikationskrisen
- ✘ Verlängerung der Lebensarbeitszeit
- ✘ Stress, Burn out, Aggressionen, Depressionen, Mobbing, Resignation etc.
- ✘ Sinkende Arbeitszufriedenheit
- ✘ Sinkende Motivation

BELASTUNGEN

- × Stress
- × Gesundheitliche Beschwerden infolge
Arbeitszeit/ -rhythmus
- × Konkurrenzdruck
- × Termin-/Zeitdruck

BELASTUNGEN

- × Arbeitstempo
- × Geringer Handlungsspielraum
- × Unregelmäßiger Arbeitsanfall
- × Dauernder KundInnenkontakt

DIE ZUKUNFT HAT SCHON BEGONNEN...

- ✘ Zunahme flexibler Arbeitsformen
- ✘ Zeitlich begrenzte und projektförmige Arbeit
- ✘ Verlängerung der Lebensarbeitszeit
- ✘ Fusionierungen und Zerschlagungen von Betrieben
- ✘ Quantitativer Rückgang des industriellen Sektors

DIE ZUKUNFT HAT SCHON BEGONNEN...

- ✘ Vergrößerung des Anteils des Dienstleistungssektors
- ✘ Tendenz zur ‚service economy‘
- ✘ networked global information society‘
- ✘ Jobs verschwinden – neue entstehen
- ✘ Wert der Grundausbildung sinkt
 - ⇒ re-skilling, self-training

DIE ZUKUNFT HAT SCHON BEGONNEN...

- ✘ Flexible Unternehmen (multiskilled teams, subcontracting, outsourcing etc.)
- ✘ Job-Unsicherheit
- ✘ Zunahme von gender und age gaps
- ✘ Ausweitung der Beschäftigung, aber
- ✘ Sinken der Reallöhne
- ✘ Atypische Beschäftigung nimmt zu

ARBEITSMARKT/IT-SEKTOR

Beschäftigte

- ✘ EU (2016) ca. 3,7% der arbeitenden Bevölkerung im IT-Bereich
- ✘ Bei IT-Dienstleistern ca. doppelt so viele wie in der IT-Produktion
- ✘ Kontinuierliches Wachstum im Dienstleistungssektor
- ✘ ca.60% der Beschäftigten im Software-Bereich

ARBEITSMARKT/IT-SEKTOR

Betriebe

- ✘ Ca. 66% Software-Unternehmen
- ✘ ca. 95% davon mit 10 oder weniger MitarbeiterInnen

Frauenanteil

- ✘ 8 von 10 sind Männer
- ✘ Ca. 30% im Software/Dienstleistungs-Bereich (nicht-technisches Personal inbegriffen!)
- ✘ 13,5% in technischen Berufen

ARBEITSMARKT/IT-SEKTOR

Qualifikationen

Produktion:

- ✘ 59% hohe Qualifikationen
- 41% Basisqualifikationen

Software/Dienstleistungen:

- ✘ 51% hohe Qualifikationen
- ✘ 49% Basisqualifikationen

ARBEITSMARKT/IT-SEKTOR

Multimedia:

- ✘ 20% hohe Qualifikationen
- ✘ 80% Basisqualifikationen

Telekommunikation:

- ✘ 30% hohe Qualifikationen
- ✘ 70% Basisqualifikationen

ARBEITSMARKT/IT-SEKTOR

Karriereziele

- ✘ Abteilungsleiterin (1. Führungsebene)
- ✘ Projektleiterin
- ✘ Herausforderung
- ✘ Verantwortung
- ✘ Abwechslung/Neue Tätigkeitsfelder
- ✘ Status/Verdienst
- ✘ Sicherer Job

FRAUEN IM IT-BEREICH

- ✘ Technik schreckt Frauen nicht ab
- ✘ Unterstützung/
Motivation des Elternhauses wichtig (muss aber mit Technik nichts zu tun haben)
- ✘ IT-Bereich erfordert verschiedene Kompetenzen
– nicht nur technische!
- ✘ Zum IT-Bereich gibt es verschiedenste Zugänge

FRAUEN IM IT-BEREICH

- ✘ Information über technische Berufe ist zu oberflächlich und wird der Realität nicht gerecht
- ✘ Ständige Weiterbildung notwendig
- ✘ Großes Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen
- ✘ Frauen, die in der Branche arbeiten, haben ein positives Bild vom IT-Bereich

FRAUEN IM IT-BEREICH

- ✘ Große Arbeitsbelastung, geforderte Flexibilität, unregelmäßige Arbeitszeiten sind für Frauen (ohne Kinder!) kein Problem
- ✘ Frauen neigen dazu, Ungleichbehandlungen zu negieren
- ✘ Weibliche Rollenmodelle fehlen -> Vernetzung notwendig

FRAUEN IM IT-BEREICH

- ✘ Karriere im IT-Bereich ist schwierig:
 - ✘ große Firmen: klare Karriereleitern: Frauen gehen oft nur bis zur mittleren Führungsebene
 - ✘ kleine Firmen: Aufstiege meist nicht möglich: Karriere nur in der Breite oder Firmenwechsel

BIOGRAFISCHE MUSTER

(LIFE STORY PATTERNS) WWW-ICT 2002-2004

Spezifische Laufbahnen

- ✘ Geradlinige Verläufe
- ✘ Kombination von Kunst und Technologie

Umgang mit Einschränkungen

- ✘ Kämpferinnen, die nicht aufgeben
- ✘ Fragile und abgebrochene Karrieren

BIOGRAFISCHE MUSTER

(LIFE STORY PATTERNS) WWW-ICT 2002-2004

Strategien

- ✘ Von der Peripherie in ein Zentrum von Möglichkeiten
- ✘ Selbständige/unternehmerische Frauen, bauen ihr Umfeld selbst
- ✘ Gute Jobs, keine weitere Karriere
- ✘ Offene Karrieren

IT-BEREICH

HINDERNISSE FÜR FRAUEN

- ✘ Männlich dominierte Kultur(en)
- ✘ Gläserne Decke
- ✘ Wenig Unterstützung in Karriereplanung
- ✘ Wenig Gendersensibilität
- ✘ Fehlen von Mentoring

IT-BEREICH

HINDERNISSE FÜR FRAUEN

Für Frauen mit Kindern

- ✘ Hohe Arbeitsbelastung
- ✘ Lange und unregelmäßige Arbeitszeiten
- ✘ Unsichere und deregulierte Berufsfelder
- ✘ Keine familienfreundlichen Arbeitszeiten

Folgen

- ✘ Branchenwechsel
- ✘ Keine Führungspositionen

IT-BEREICH HINDERNISSE FÜR FRAUEN

Vorteile

- ✘ Autonomie
- ✘ Selbständigkeit/Selbstorganisation
- ✘ Offenheit der Branche
- ✘ Kreativität
- ✘ Arbeitsumfeld gestalten
- ✘ Tätigkeitsbereiche verändern
- ✘ Verdienst/Status/Anerkennung

IT-BEREICH HINDERNISSE FÜR FRAUEN

Zugänge auch über

- ✘ Administrativen Bereich
- ✘ Kurzfristige/Ferial-Jobs
- ✘ Nicht-technische Qualifikationen

AUSBILDUNG

Mädchen	Burschen
AHS	BHS
Berufsbildende mittlere Schulen	Polytechnikum/ Lehre
Mehr höhere Schulen	Weniger höhere Schulen
Sozial-/wirtschafts-beruflich	Technisch/gewerblich
Lehrer-/erziehungs-bildend	Maschinenbau
Textil	Elektrotechnik
Schulerfolg besser	Studienerfolg besser

AUSBILDUNG

- ✘ Mädchen verlassen das Bildungssystem früher
- ✘ Oft ohne Abschluss
- ✘ Etwa jede 8. 16 Jährige verlässt das Bildungssystem
- ✘ Etwa jeder 13. 16 Jährige verlässt das Bildungssystem

AUSBILDUNG

- ✘ Mehr als 80% der weiblichen Lehrlinge in
 - Handel/Verkehr
 - Schönheitspflege
 - Gast-/Nahrungsmittelgewerbe
 - Büro
- ✘ Frauen brechen Studien v.a. in den ersten 3 Jahren ab
- ✘ Abbrecherinnenquote um ca. 6% höher als bei Männern

AUSBILDUNG

LEHRBERUFE

Häufigste gewählte Lehrberufe bei Frauen, 2018

Bürokauffrau	11,3 %
Friseurin und Perückenmacherin (Stylistin)	9,1 %
Lebensmittelhandel	7,7 %
Allgemeiner Einzelhandel	5 %
Köchin	3,4 %

Häufigste gewählte Lehrberufe bei Männern, 2018

Metalltechnik	13,5 %
Elektrotechnik	11,8 %
Kraftfahrzeugtechnik	9,9 %
Installations- und Gebäudetechnik	5,4 %
Maurer	4 %

Die 10 häufigsten Lehrberufe bei Burschen 2020



Quelle: WKO (Lehrlingsstatistik)

Grafik: WKO/Statistik

AUSBILDUNG

LEHRBERUFE



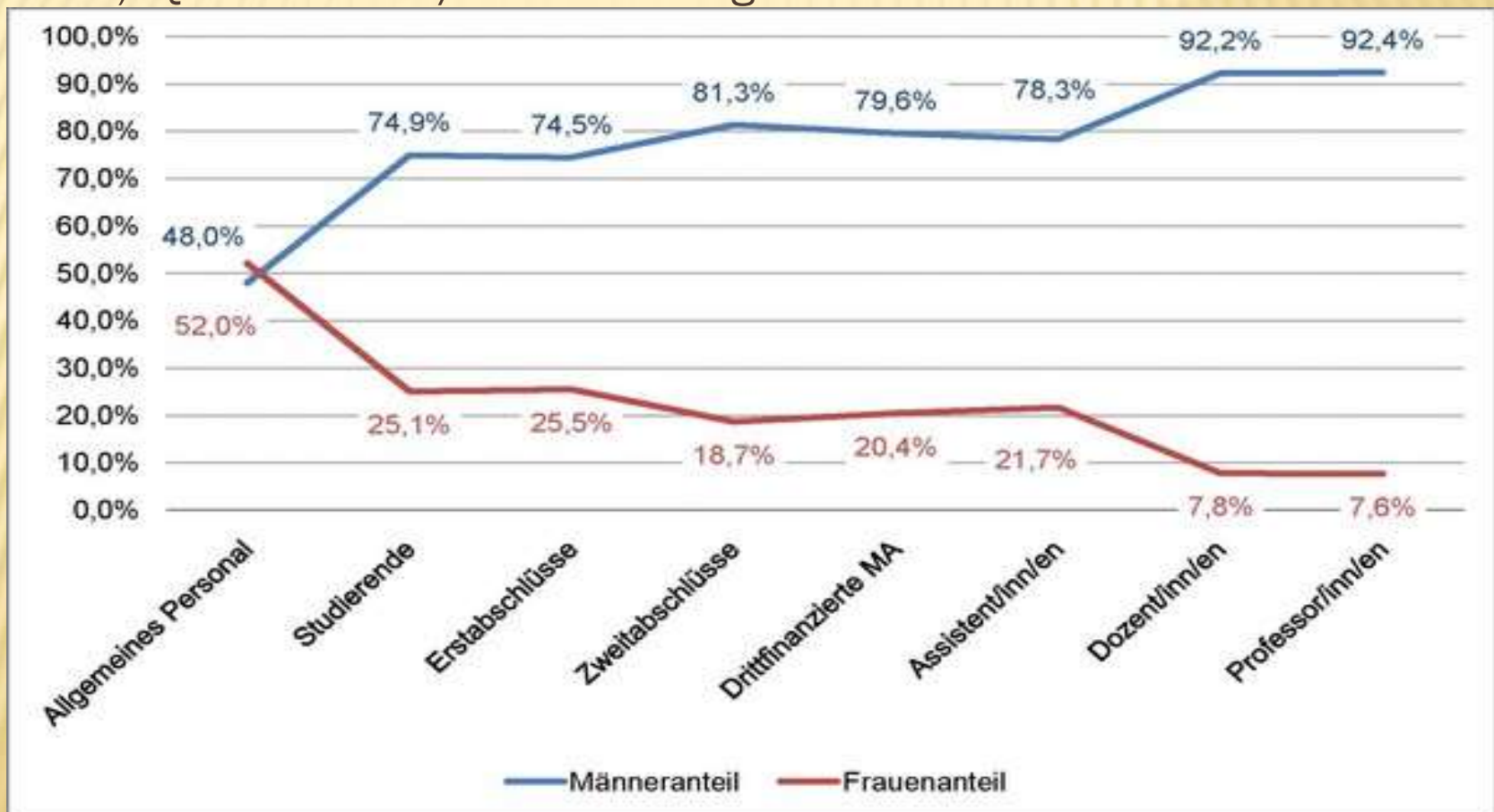
AUSBILDUNG

- ✘ Mehr Mädchen als Burschen maturieren
- ✘ Mehr Frauen als Männer haben nur Pflichtschulabschluss
- ✘ 60% der Frauen haben Berufsunterbrechungen
- ✘ Ca. 36% kommen nicht mehr zurück
- ✘ Ca. 30% gleich nach Karenz

AUSBILDUNG

- ✘ Ca. 60% der ehemals erwerbstätigen Mütter nehmen irgendwann die Arbeit wieder auf
- ✘ Je besser die Arbeitsmarktsituation, umso kürzer die Unterbrechungen

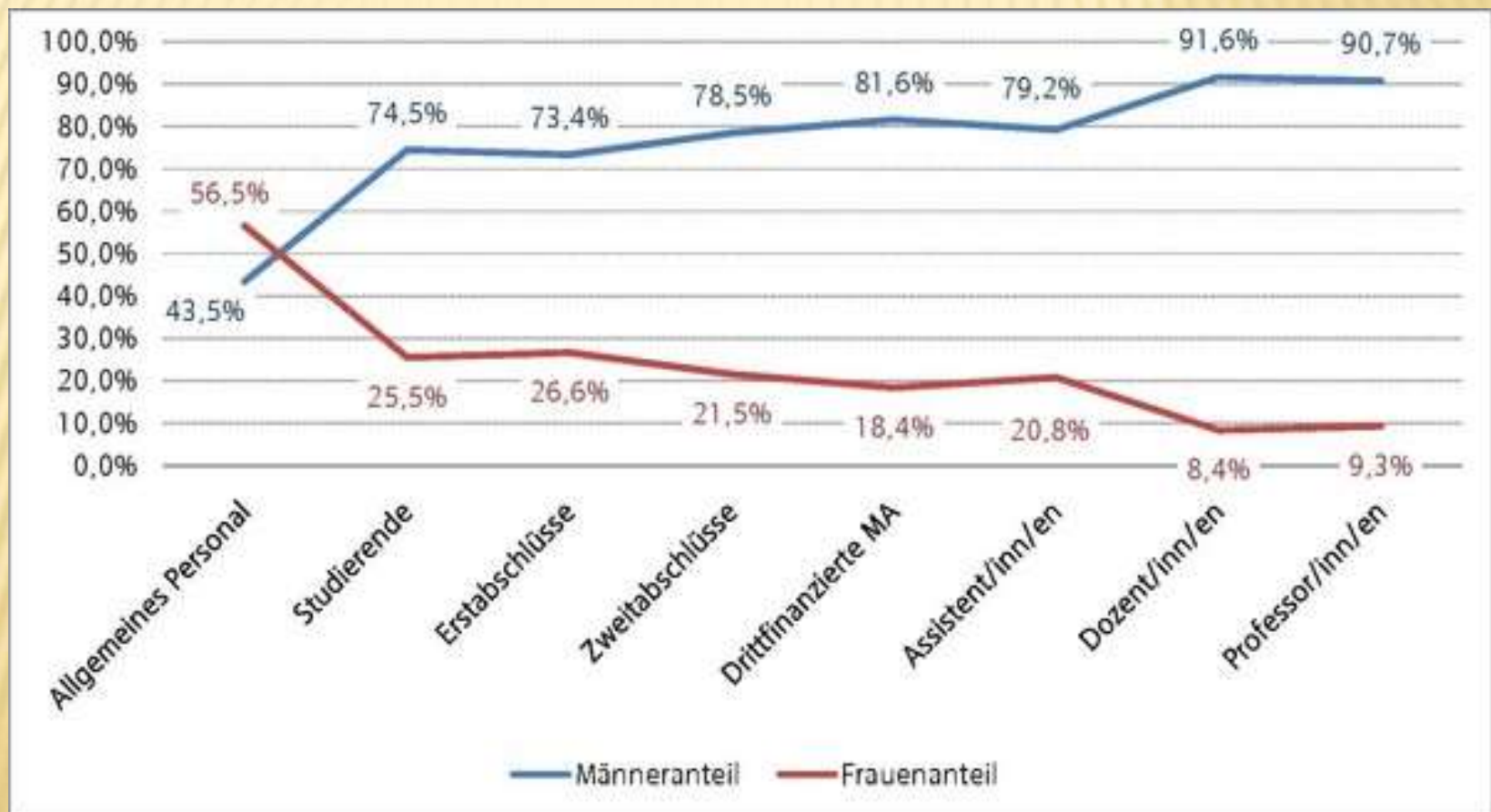
- Anteil der Frauen/Männer in den einzelnen Gruppen an der TU Wien (Stand 2009). Quelle: bm:wf / ADV Abteilung TU Wien



DATEN UND FAKTEN

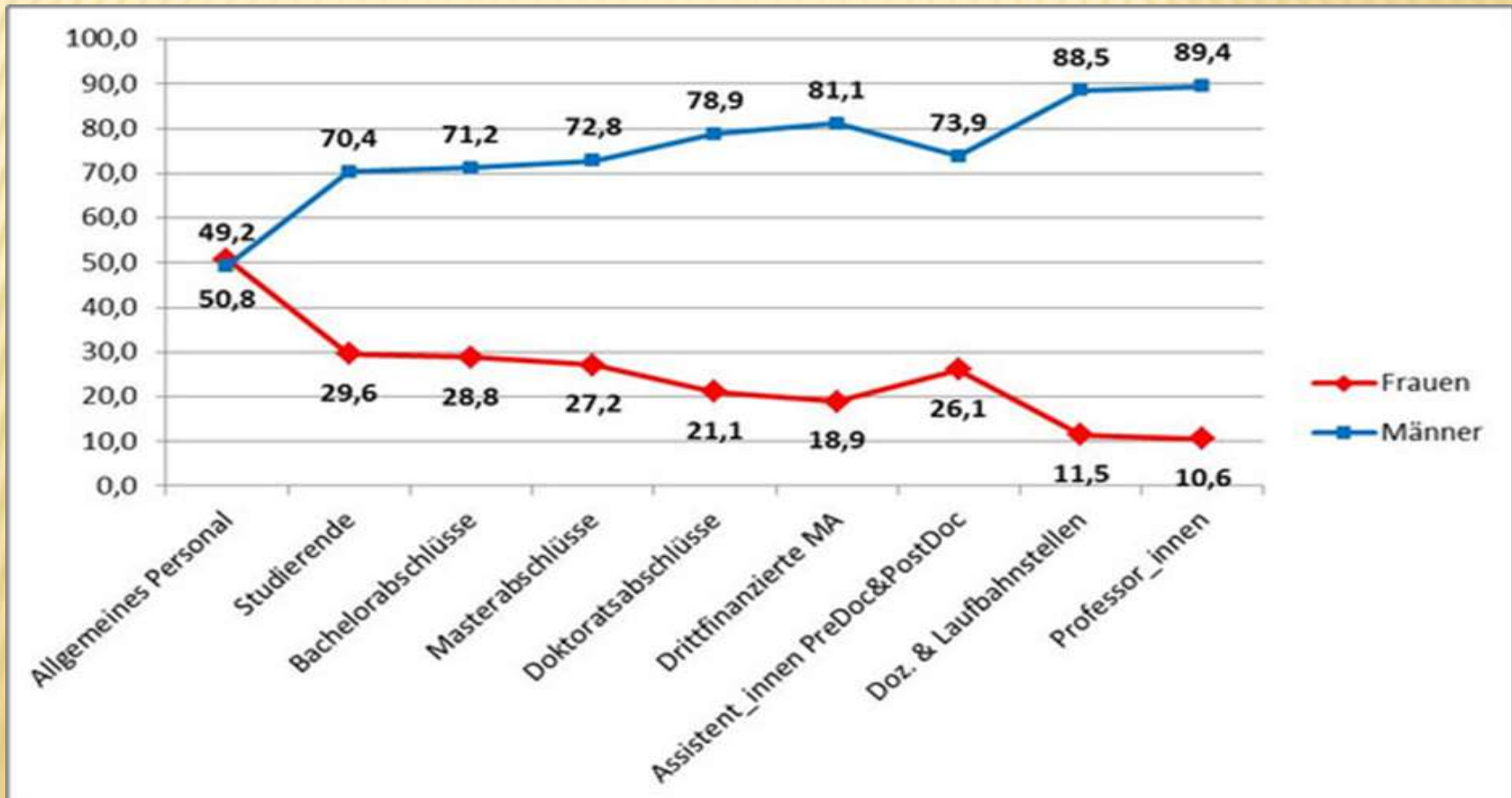
TU WIEN

- Anteil der Frauen/Männer in den einzelnen Gruppen an der TU Wien (Stand 2010). Quelle: bm:wf / ADV Abteilung TU Wien



- ✗ Datenbasis: Personaldaten beziehen sich auf das Kalenderjahr 2014, Studierendendaten auf das Studienjahr 2013/2014

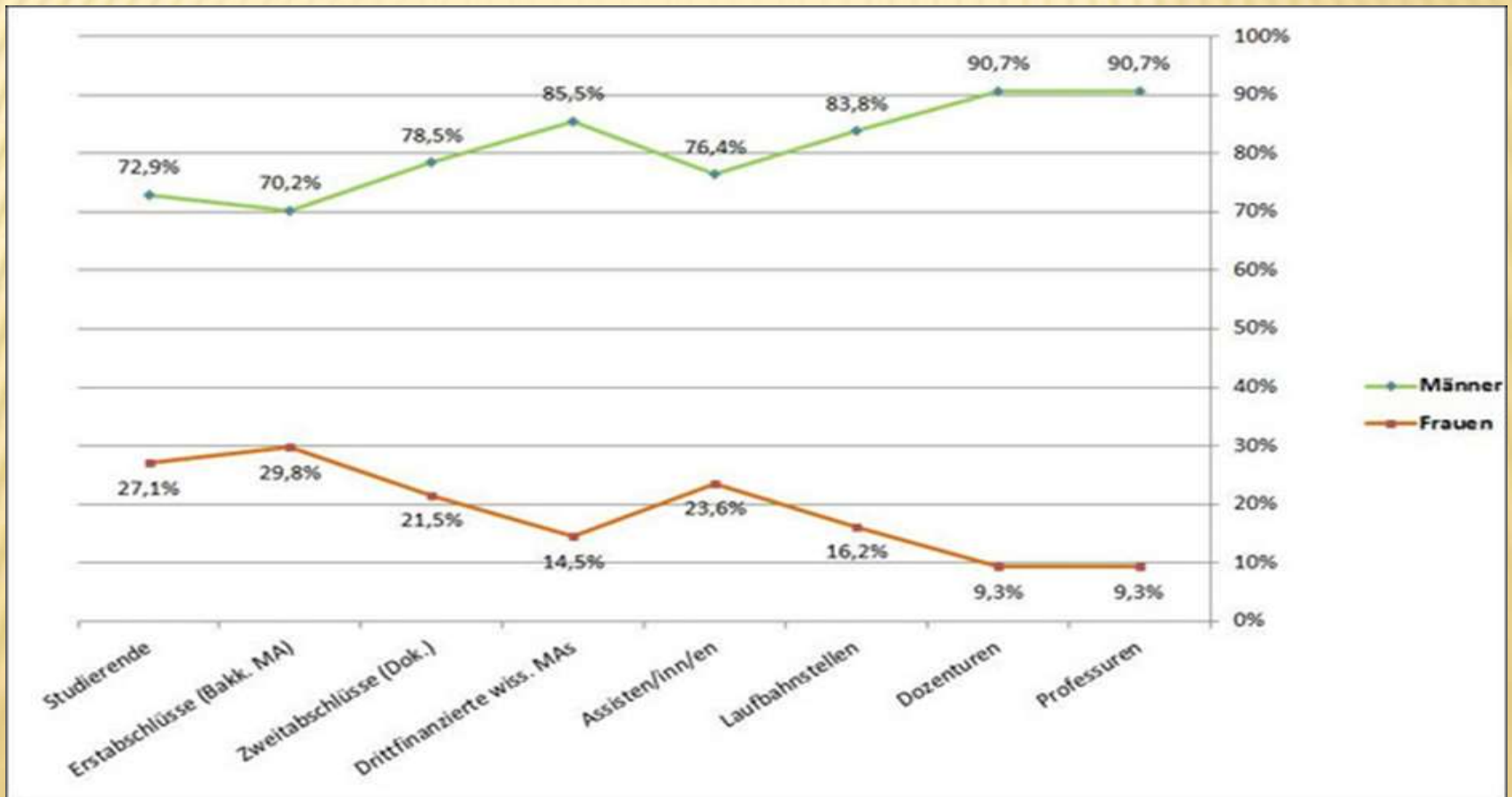
Quellen: TU Insight (Personaldaten) und Unidata (Studierendendaten)



DATEN UND FAKTEN

TU WIEN

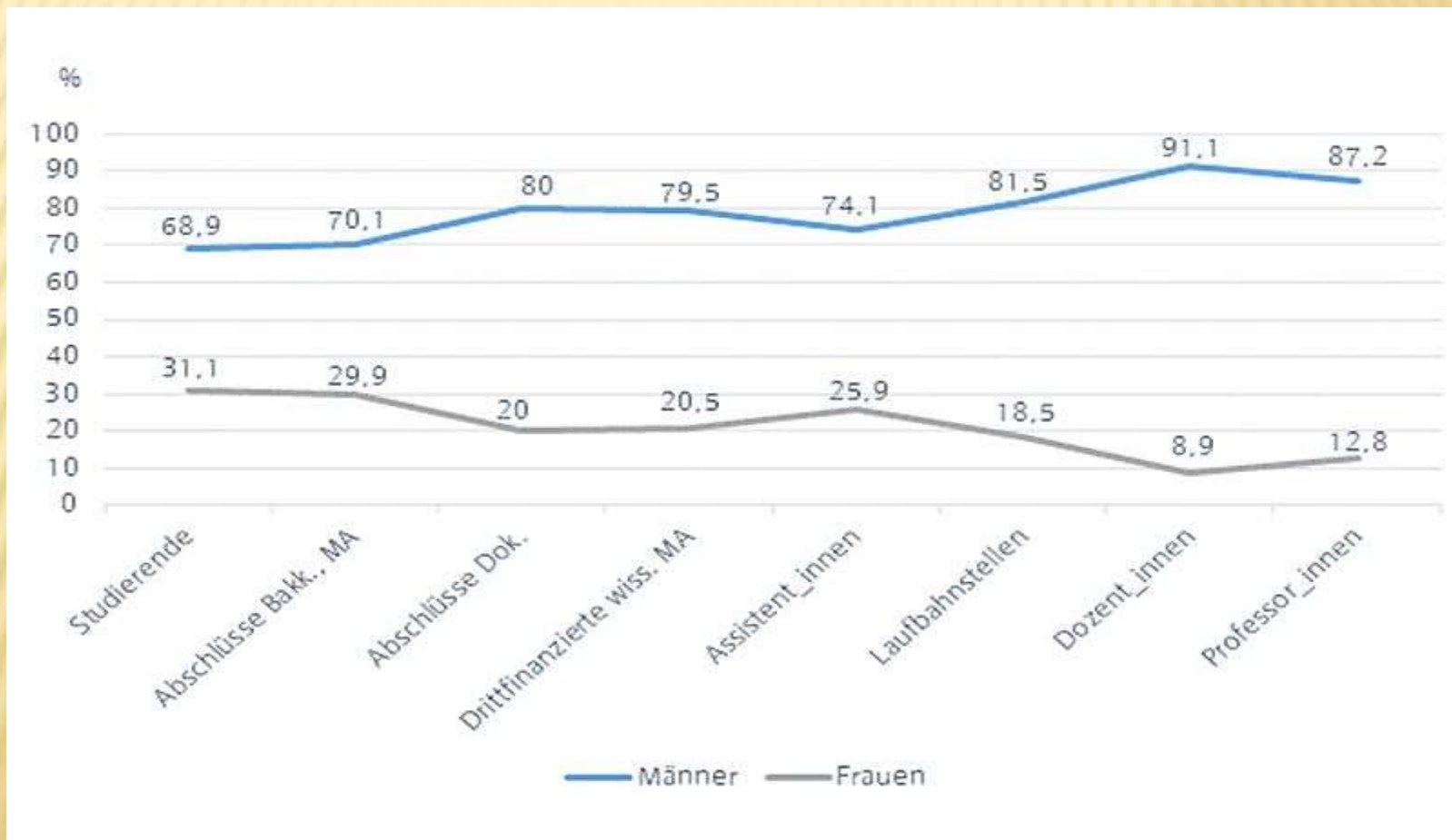
- ✘ Datenbasis: Personaldaten beziehen sich auf das Kalenderjahr 2015, Studierendaten auf das Studienjahr 2014/2015
Quellen: TU Insight (Personaldaten) und Unidata (Studierendaten)



DATEN UND FAKTEN

TU WIEN

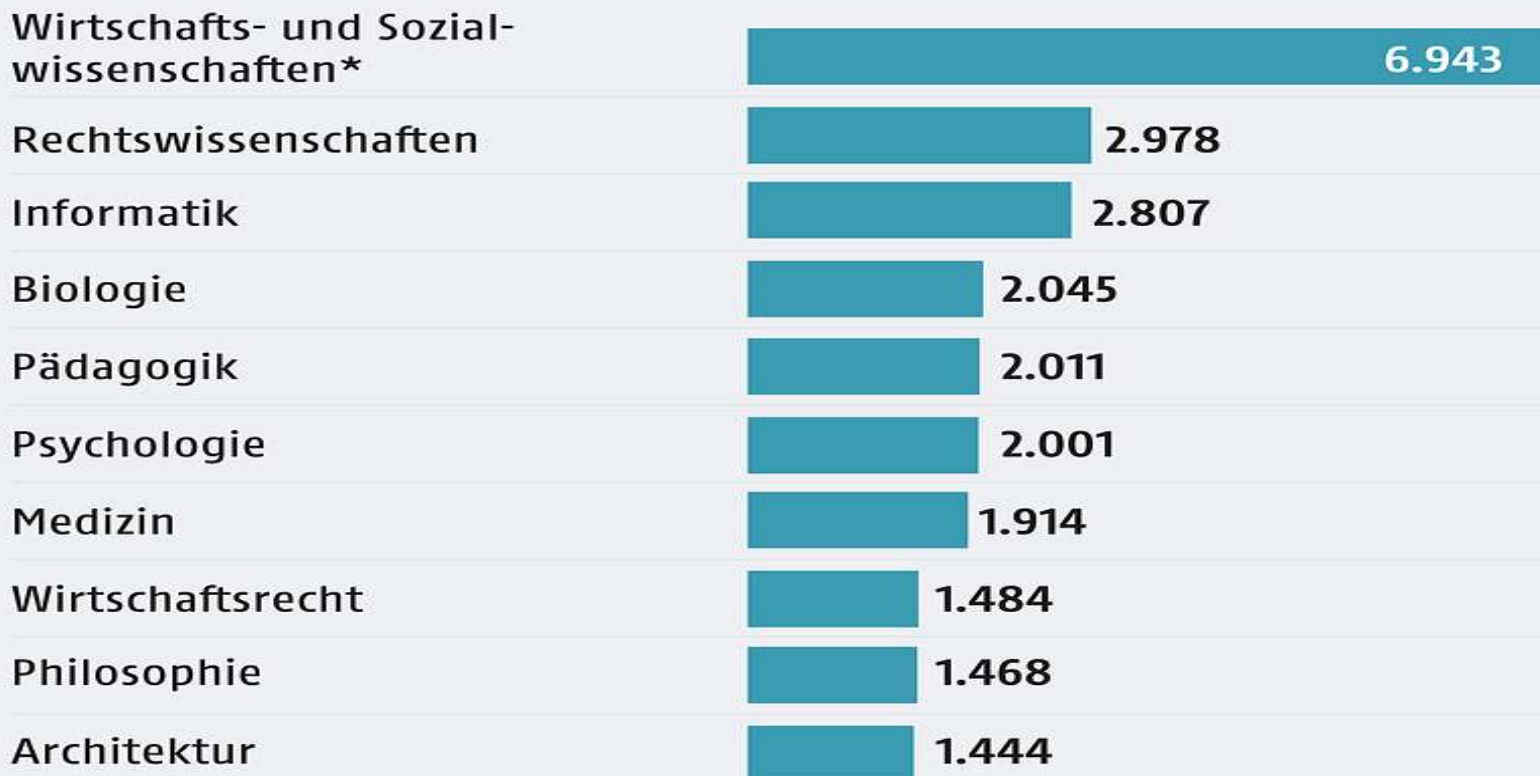
- Quelle: Unidata Studienjahr 2017/18; Personaldaten: TU Insight 2018; Köpfe; Assistent_innen: Assistent_innen, Post Doc,...



× APA/ORF.at; Quelle: Unidata/BMBWF 2019/2020

Meistbegonnene Studien in Österreich

Studienanfänger im Wintersemester 2019/20



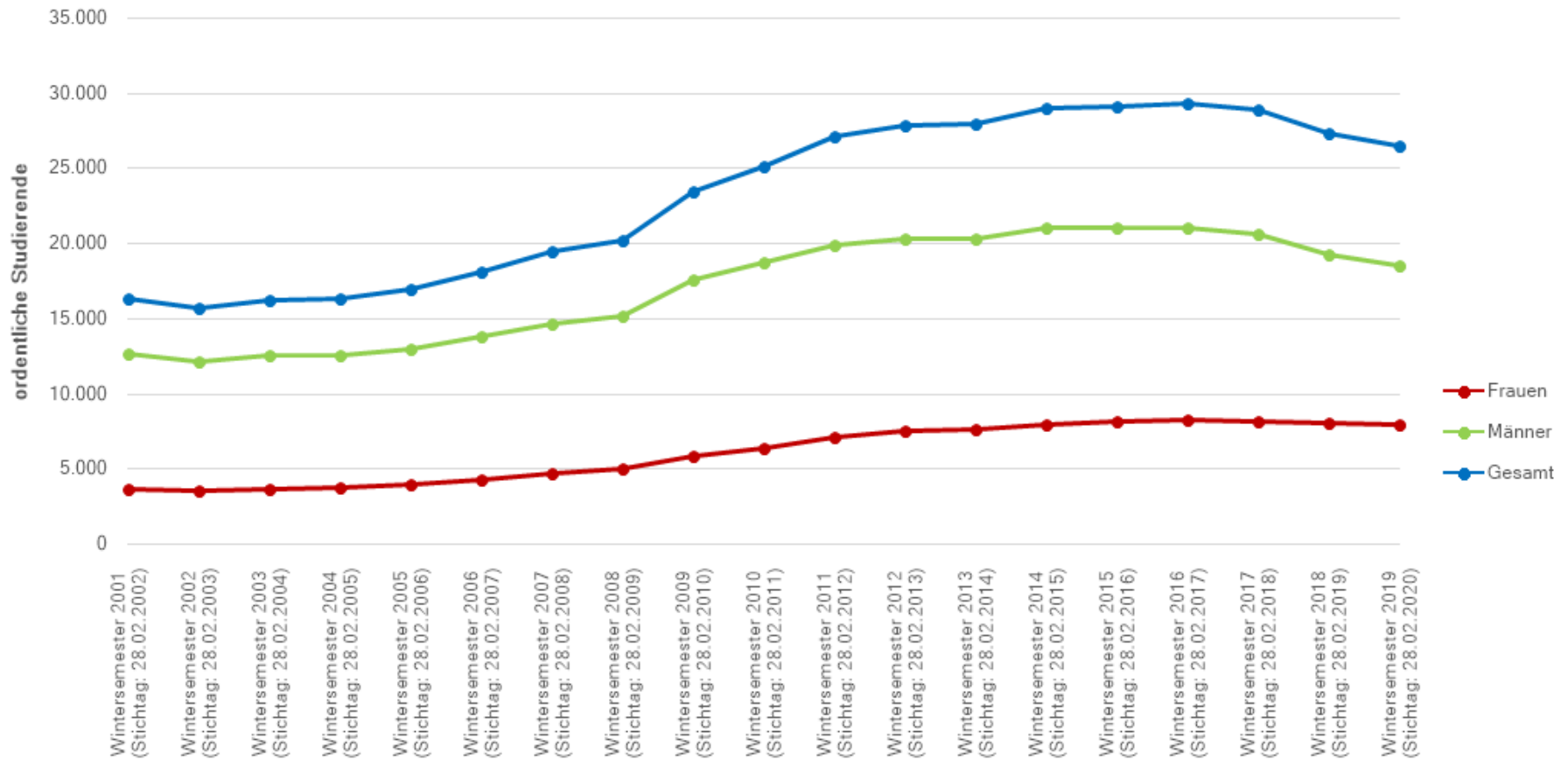
*inkl. Betriebswirtschaft

DATEN UND FAKTEN

STUDIEN TU

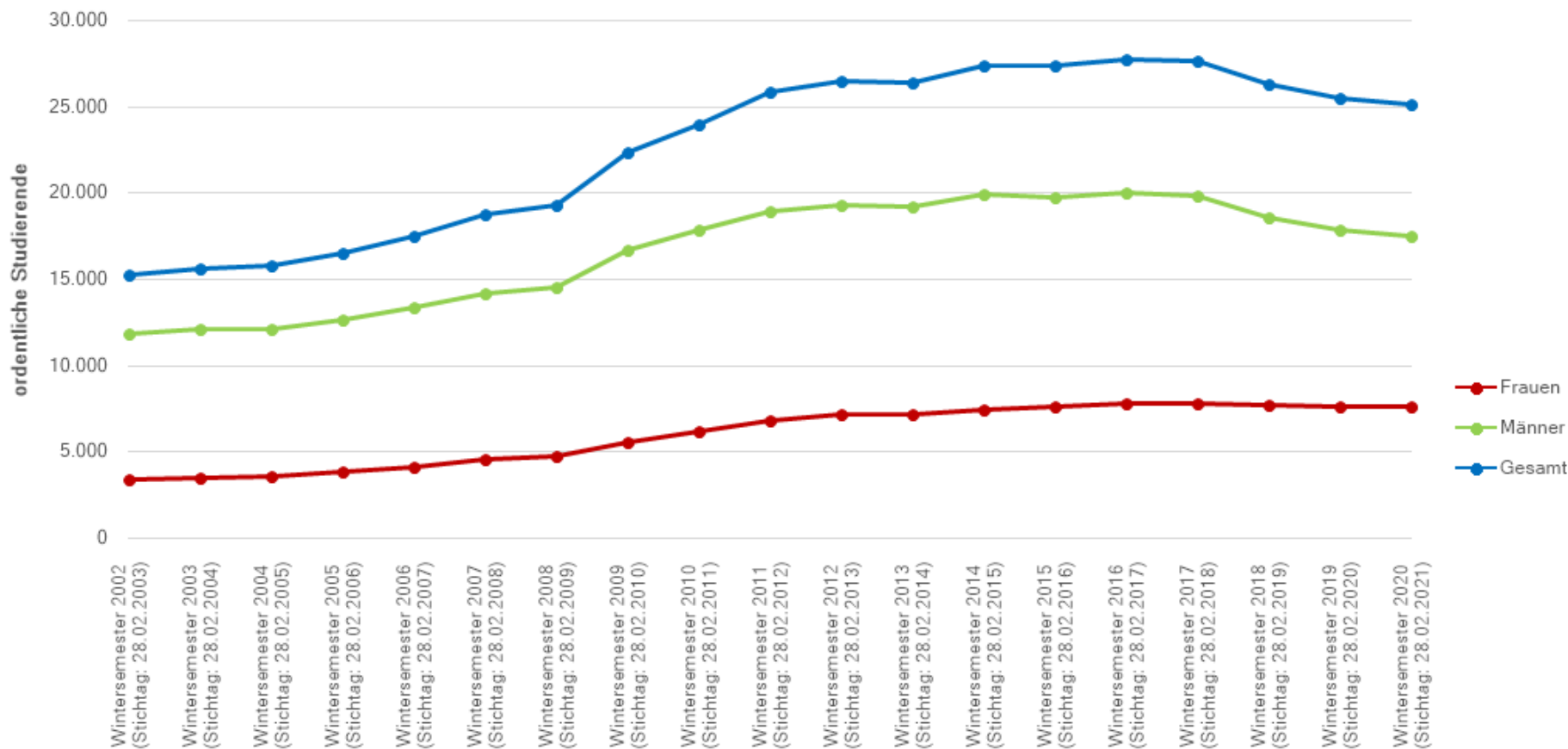
× Quelle: Unidata/BMBWF 2019/2020

Studierende an Universitäten - Zeitreihe Wintersemester

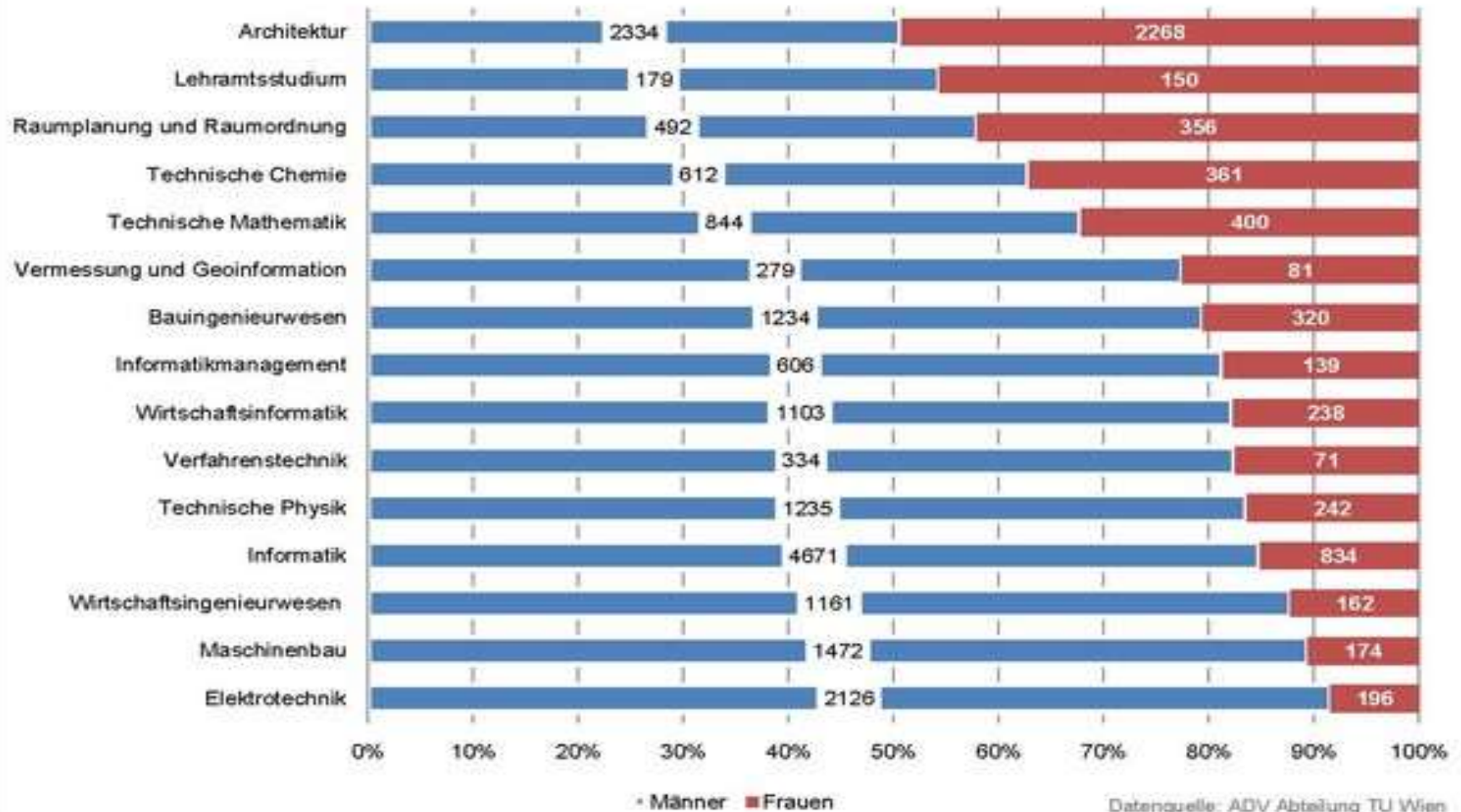


× Quelle: Unidata/BMBWF 2020/2021

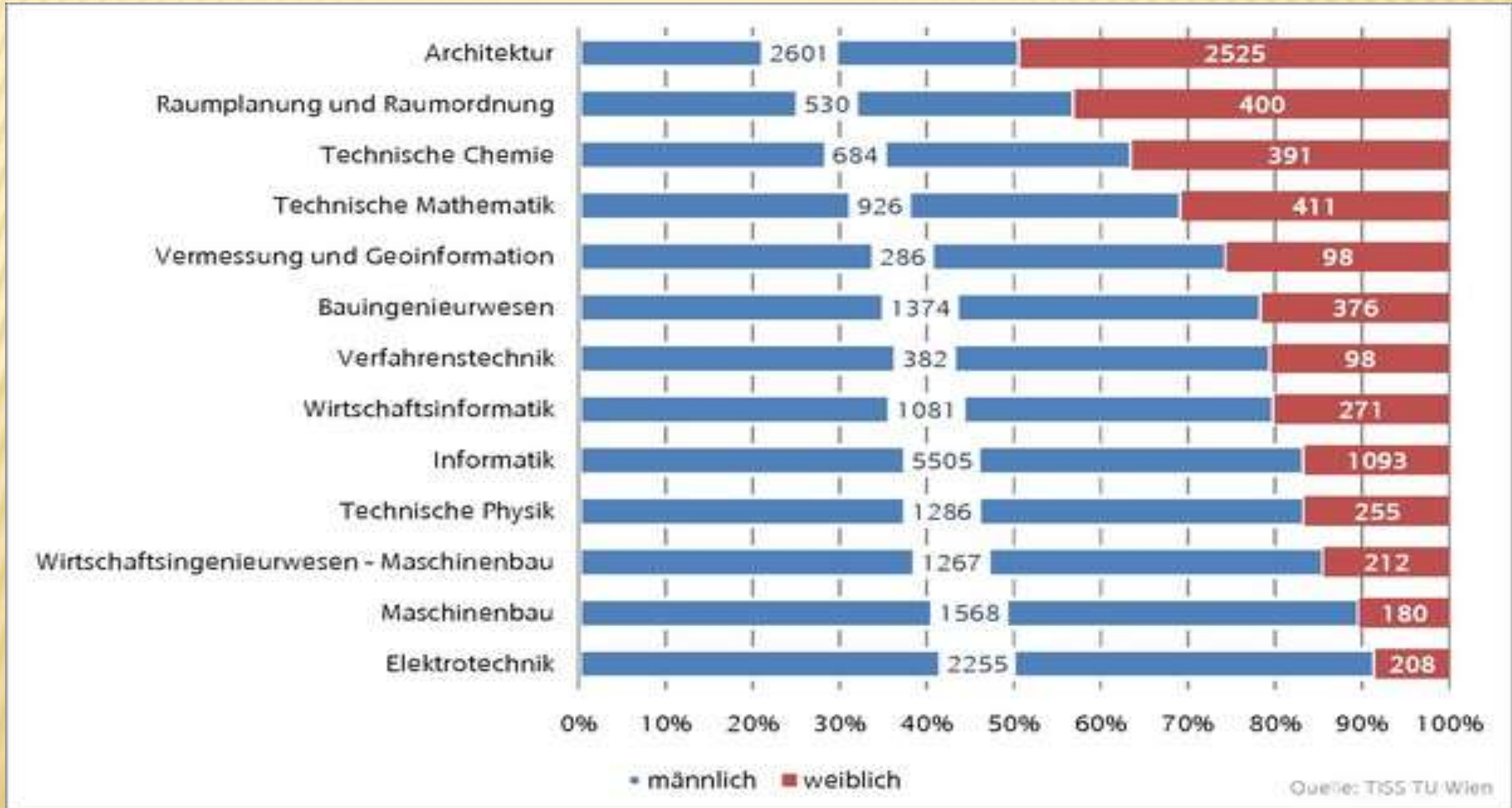
Ordentliche Studierende an Universitäten - Zeitreihe Wintersemester



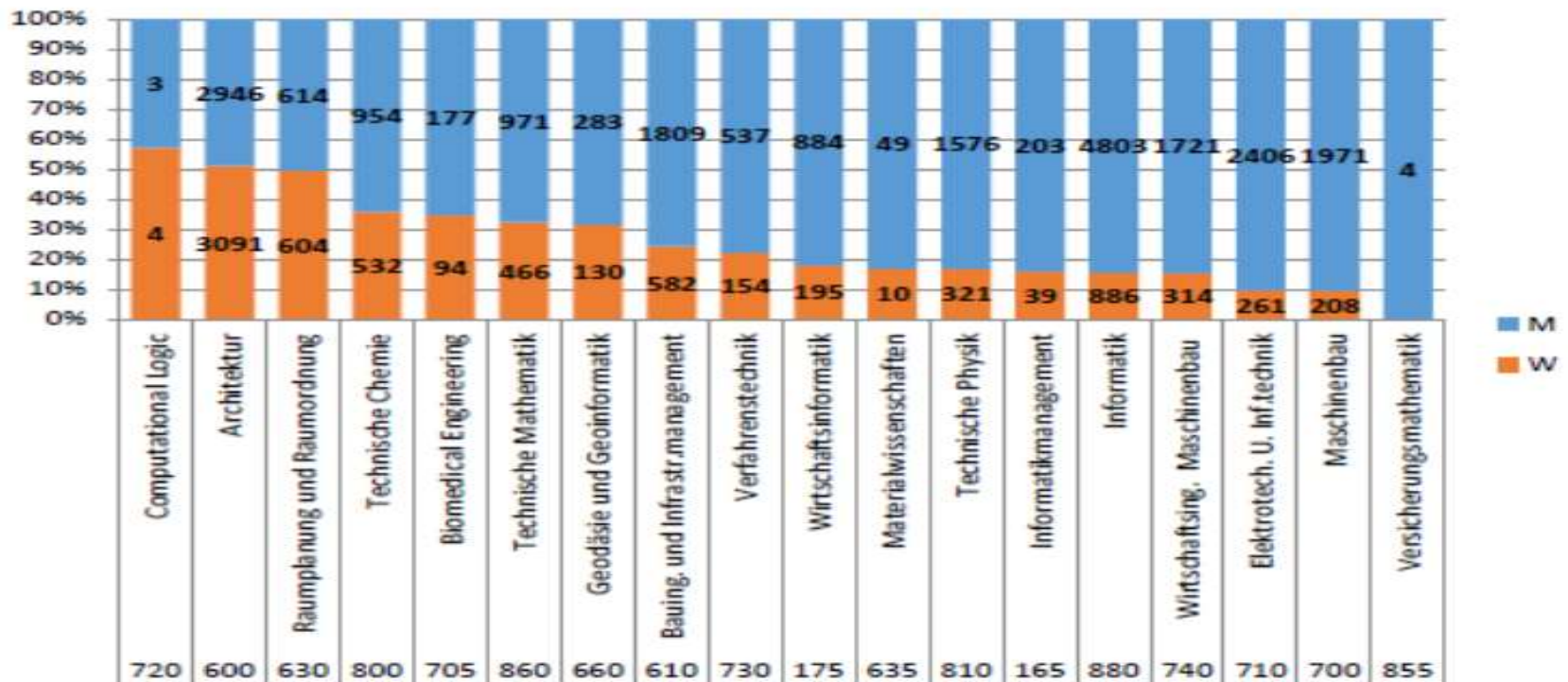
inskribierte Studien (Stichtag 14.12.09)



✘ Inskribierte Studien SS 2011



Die folgende Graphik zeigt die Anzahl der inskribierten ordentlichen Studien im Wintersemester 2014/15, hier sind alle Studienarten gemeinsam dargestellt.

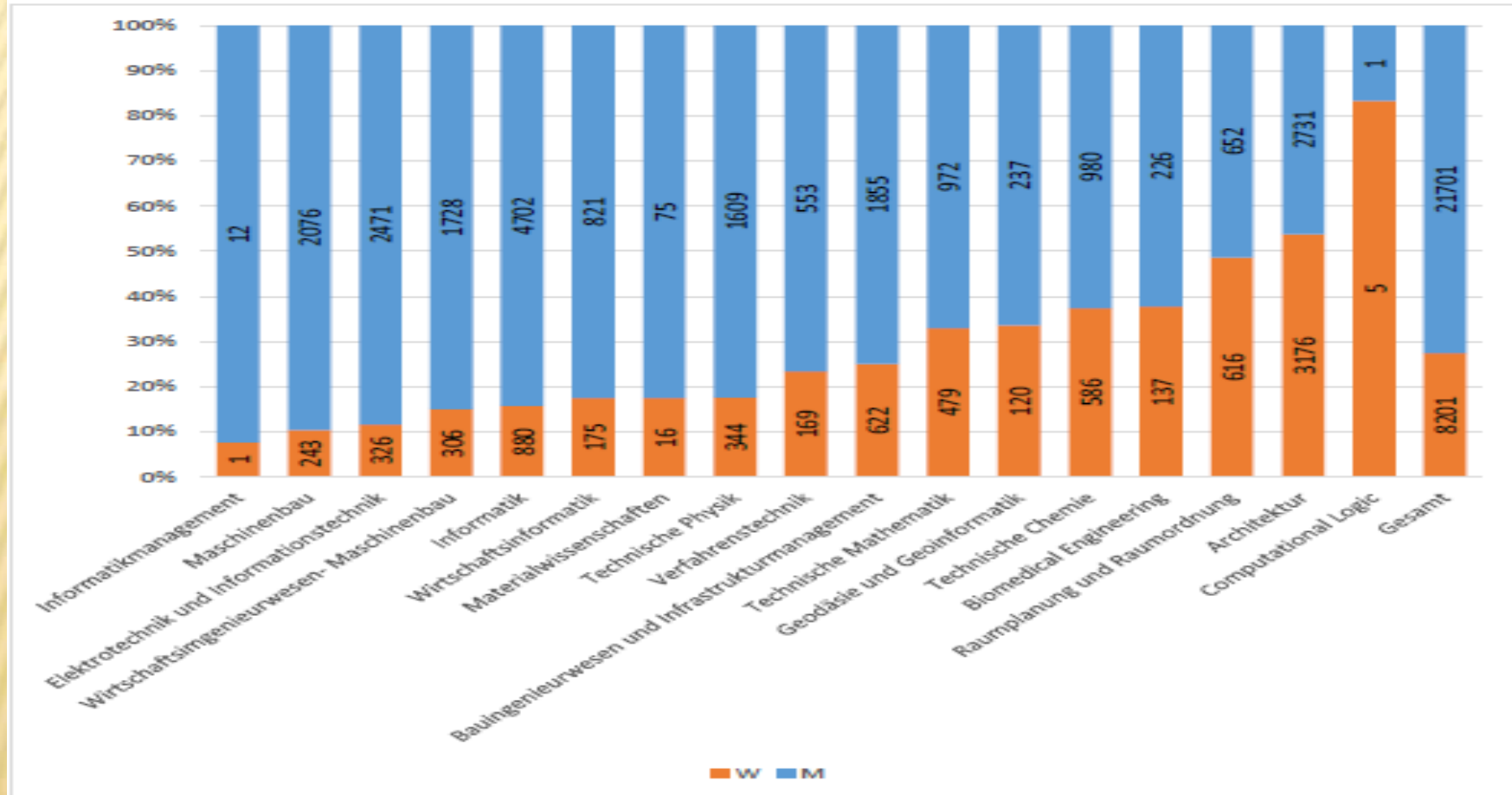


Graphik 36: Ordentliche Studien im WS 2014: Bachelor, Master, Diplom und Doktorat; Quelle Unidata

DATEN UND FAKTEN

TU WIEN

Die folgende Graphik zeigt die Anzahl der inskribierten ordentlichen Studien im Wintersemester 2015/16, hier sind alle Studienarten gemeinsam dargestellt.



Graphik 36: Ordentliche Studien im WS 2015: Bachelor, Master, Diplom und Doktorat; Quelle Unidata

DATEN UND FAKTEN

TU WIEN 2019W

Studienfamilie (Kurztext)	Ordentliche Studien				
	Absolutwert			Frauen-/Männeranteil in %	
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Architektur	3.092	2.480	5.572	55,5%	44,5%
Bauingenieurwesen	741	1.644	2.385	31,1%	68,9%
Biomedical Engineering	133	208	341	39,0%	61,0%
Chemie	4	11	14	25,0%	75,0%
Computational Logic	2	4	6	33,3%	66,7%
Darstellende Geometrie UF	6	6	12	52,2%	47,8%
Elektrotechnik	328	2.147	2.475	13,3%	86,7%
Individuelles Bachelorstudium (B)		5	5		100,0%
Individuelles Diplomstudium		10	10		100,0%
Individuelles Masterstudium (M)	1	5	6	16,7%	83,3%
Informatik	804	4.097	4.901	16,4%	83,6%
Informatikmanagement		3	3		100,0%
Maschinenbau	217	1.753	1.970	11,0%	89,0%
Materialwissenschaften	25	50	75	33,3%	66,7%
Mathematik	14	22	35	38,6%	61,4%
Physik	3	16	19	16,2%	83,8%
Raumplanung und Raumordnung	573	612	1.185	48,4%	51,6%
Technische Chemie	610	875	1.485	41,1%	58,9%
Technische Mathematik	408	963	1.371	29,8%	70,2%
Technische Physik	373	1.485	1.858	20,1%	79,9%
Verfahrenstechnik	151	442	593	25,5%	74,5%
Vermessung und Geoinformation	108	221	329	32,8%	67,2%
Wirtschaftsinformatik	151	650	801	18,9%	81,1%
Wirtschaftsingenieurwesen - Maschinenbau	263	1.435	1.698	15,5%	84,5%
Gesamt	8.006	19.142	27.147	29,5%	70,5%

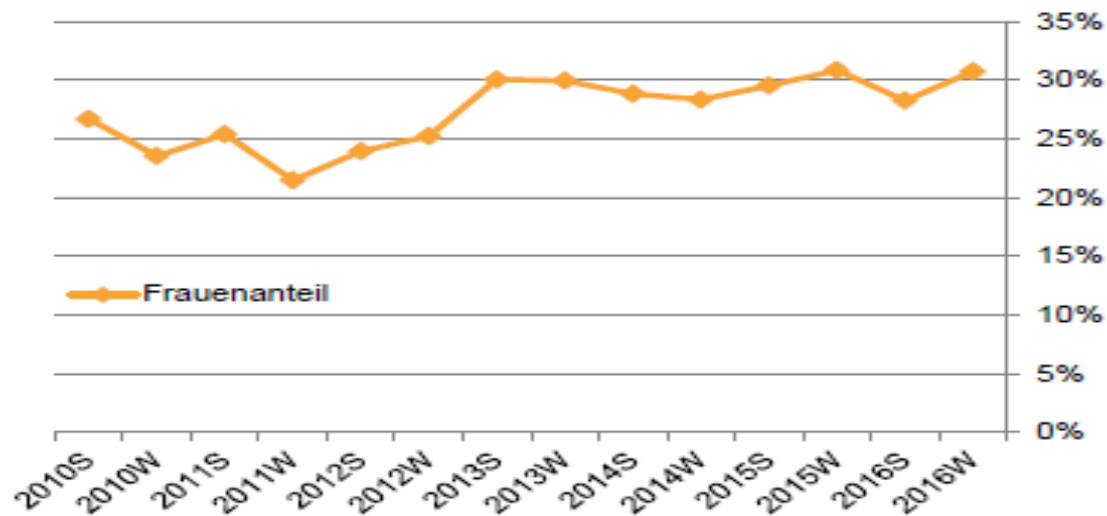
DATEN UND FAKTEN

TU WIEN 2020W

Studienrichtung	Frauen	Frauen in %	Männer
Architektur	3.061	55,9 %	2.412
Bauingenieurwesen	758	30,5 %	1.725
Biomedical Engineering	151	41,5 %	213
Computational Logic	2	50,0 %	2
Elektrotechnik	327	13,5 %	2.089
Informatik	804	16,8 %	3.995
Individuelle Studien	1	5,0 %	19
Informatikmanagement (auslaufend)	0	0 %	4
Lehramtsstudien	20	27,4 %	53
Maschinenbau	203	11,1 %	1.632
Materialwissenschaften	23	30,3 %	53
Raumplanung und Raumordnung	573	48,5 %	609
Technische Chemie	611	41,7 %	853
Technische Mathematik	386	28,9 %	949
Technische Physik	375	20,4 %	1.467
Verfahrenstechnik	152	26,6 %	419
Vermessung und Geoinformation	106	33,5 %	210
Wirtschaftsinformatik	145	18,8 %	627
Wirtschaftsingenieurwesen- Maschinenbau	235	14,8 %	1.356
Sonstige	7	20,6 %	27
Summe	7.940	29,8 %	18.714

Graphik 1: Quelle TISS, eigene Auswertung

Frauenanteil Studienabschlüsse

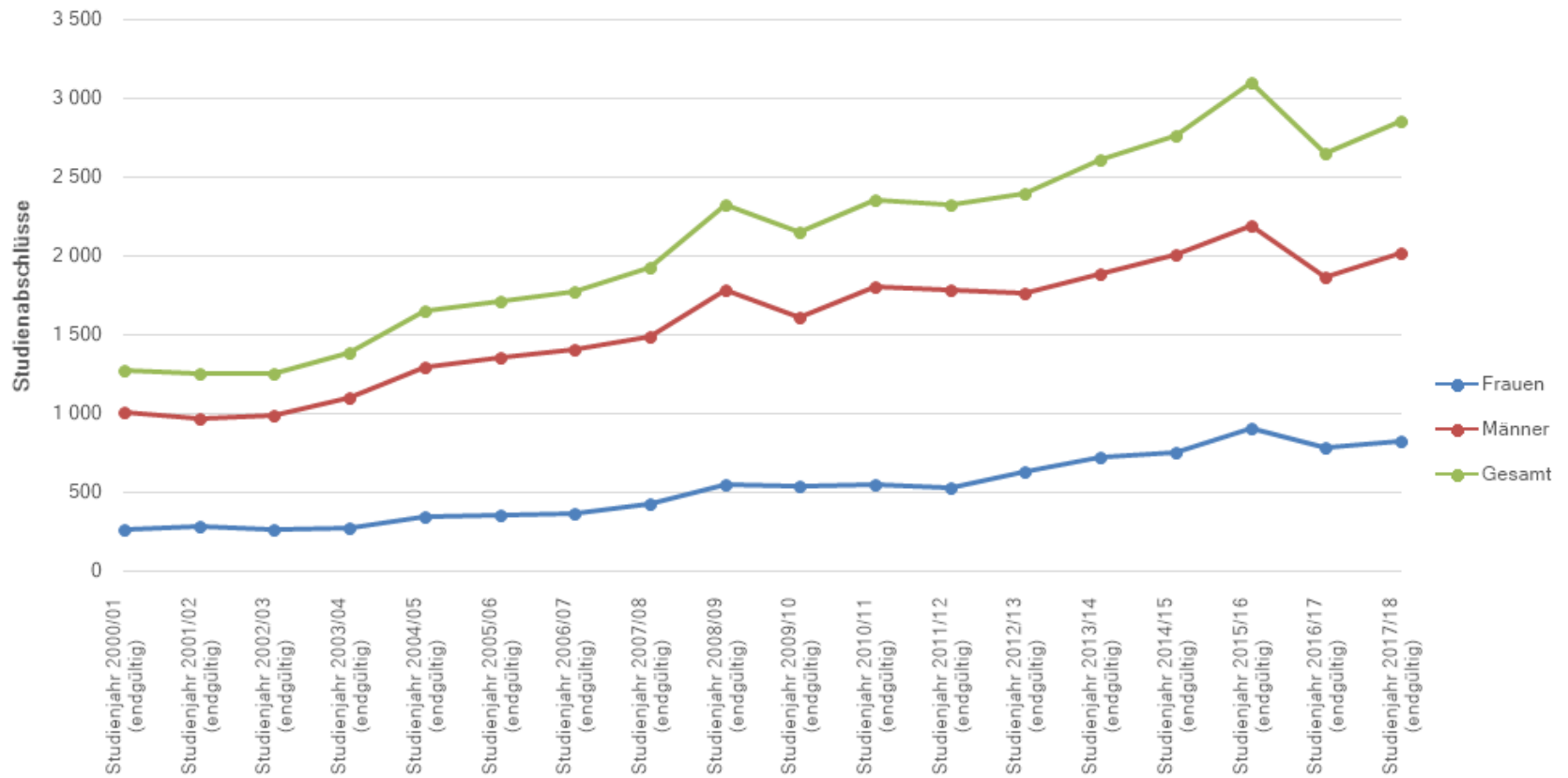


Graphik 2: Quelle TISS, eigene Auswertung

STUDIENABSCHLÜSSE

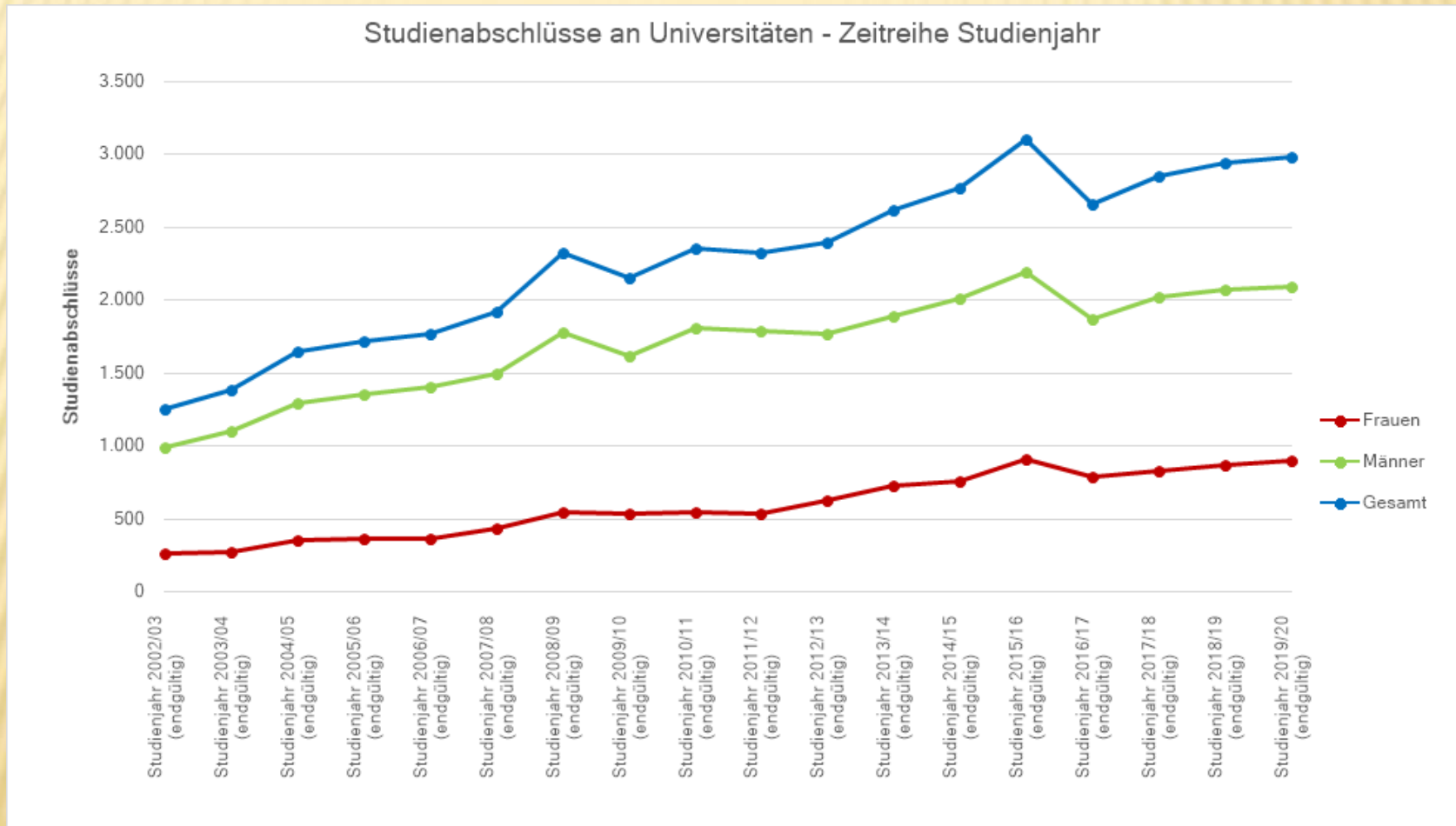
TU WIEN

Studienabschlüsse an Universitäten - Zeitreihe Studienjahr



STUDIENABSCHLÜSSE

TU WIEN 2019/20



STUDIENABSCHLÜSSE

TU WIEN 2019/20

Studienrichtung	Frauen	Frauen in %	Männer	Abschlüsse gesamt
Architektur	384	58,6 %	271	655
Bauingenieurwesen	63	30,0 %	147	210
Biomedical Engineering	11	25,6 %	32	43
Elektrotechnik und Informationstechnik	29	12,2%	209	238
Informatik	72	15,9 %	380	452
Lehramts-Studien	4	50,0 %	4	8
Maschinenbau	17	9,0 %	171	188
Materialwissenschaften	3	27,3 %	8	11
Raumplanung und Raumordnung	62	49,6 %	63	125
Technische Chemie	81	40,1 %	121	202
Technische Mathematik	45	23,4 %	94	139
Technische Physik	55	20,9 %	208	263
Verfahrenstechnik	19	20,7 %	73	92
Vermessung und Geoinformation	13	30,9 %	29	42
Wirtschaftsinformatik	17	21,0 %	64	81
Wirtschaftsingenieurwesen-Maschinenbau	22	9,5 %	210	232
Sonstige	0	0,0 %	4	4
Summe	897	30,0 %	2.088	2.985

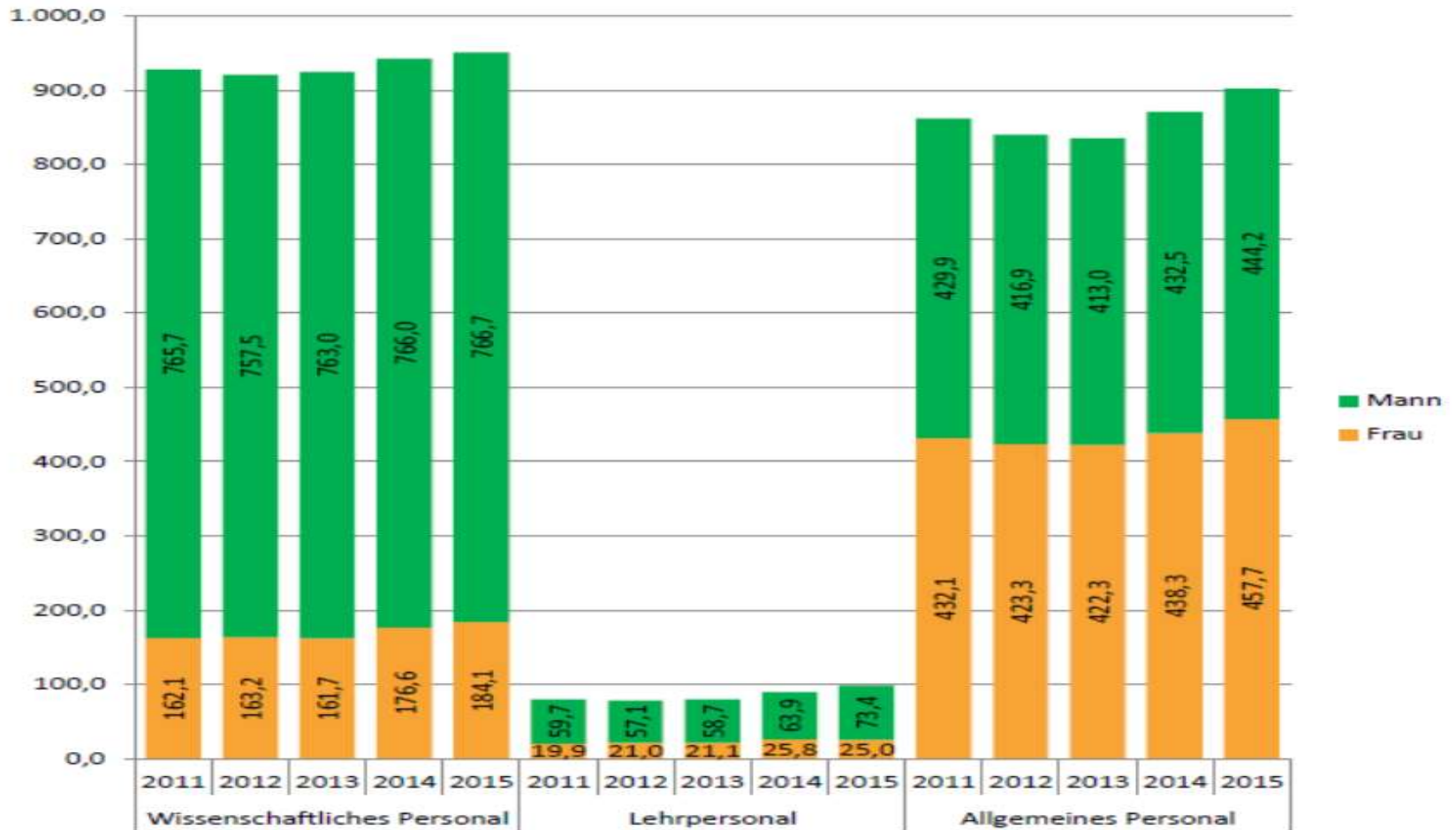
PERSONAL

TU WIEN 2019/20

Kategorie	Frauen	Frauen in %	Professorinne n in %	Männer	Kopfzahl
Wissenschaftliches Personal (davon Professor_innen)	1.065 (33)	25,8 %	16,5 %	3.060 (167)	4.125 (200)
Allgemeines Personal gesamt	669	52,2 %		612	1.281
Summe	1.734	32,0 %		3.672	5.406

ENTWICKLUNG FRAUENQUOTE TU WIEN

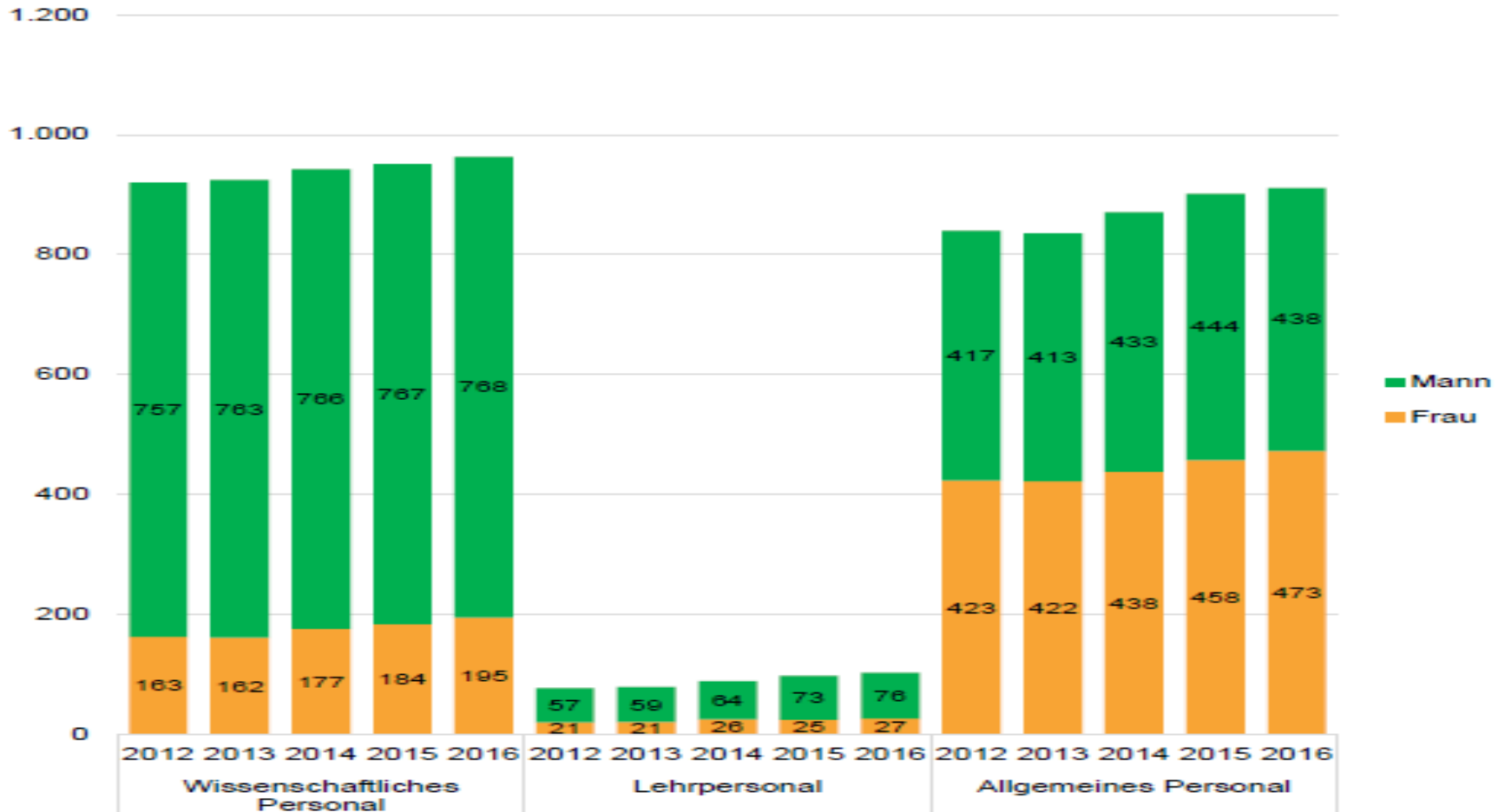
Personal global finanziert (§28): Vollzeitäquivalente (VZÄ) jährlich



Graphik 3: Entwicklung Frauenquote, §28: Quelle TU Insight

ENTWICKLUNG FRAUENQUOTE TU WIEN

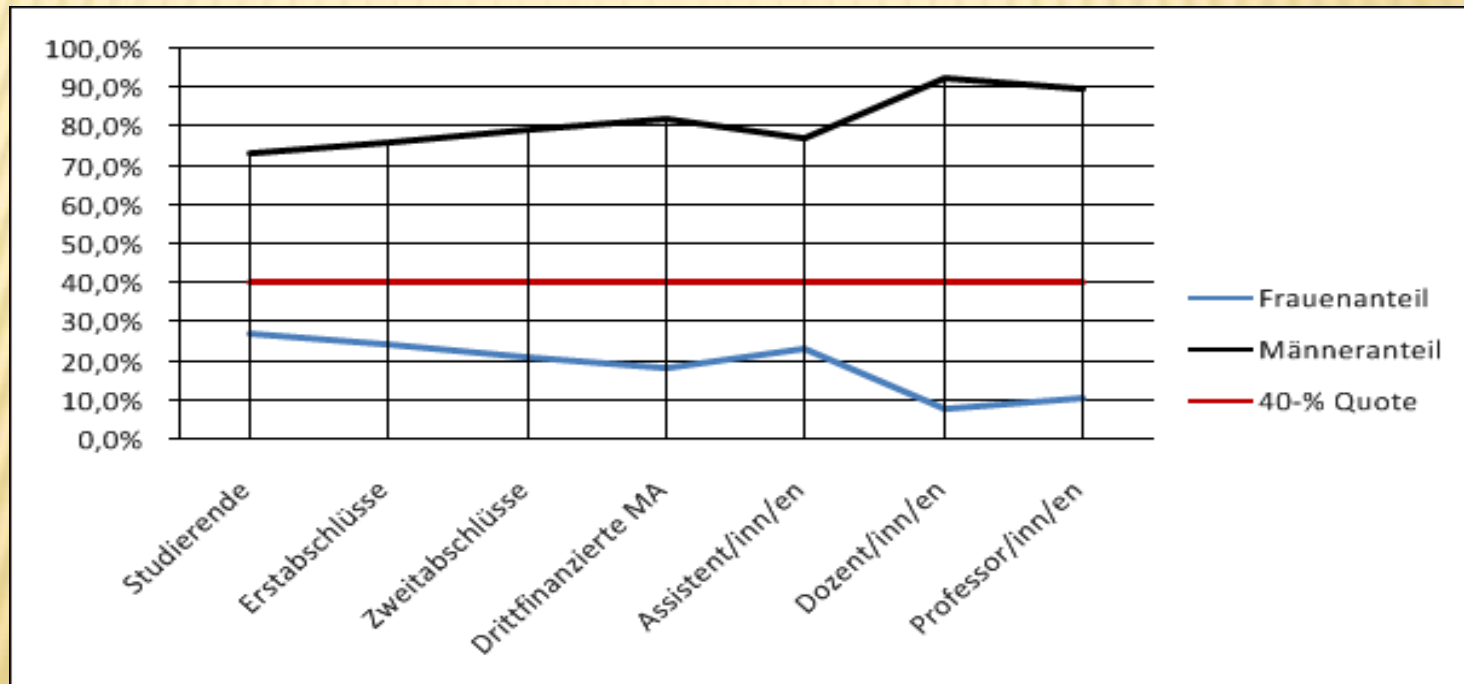
Personal global finanziert (§28): Vollzeitäquivalente (VZÄ) jährlich



Graphik 3: Entwicklung Frauenquote, §28: Quelle TU Insight

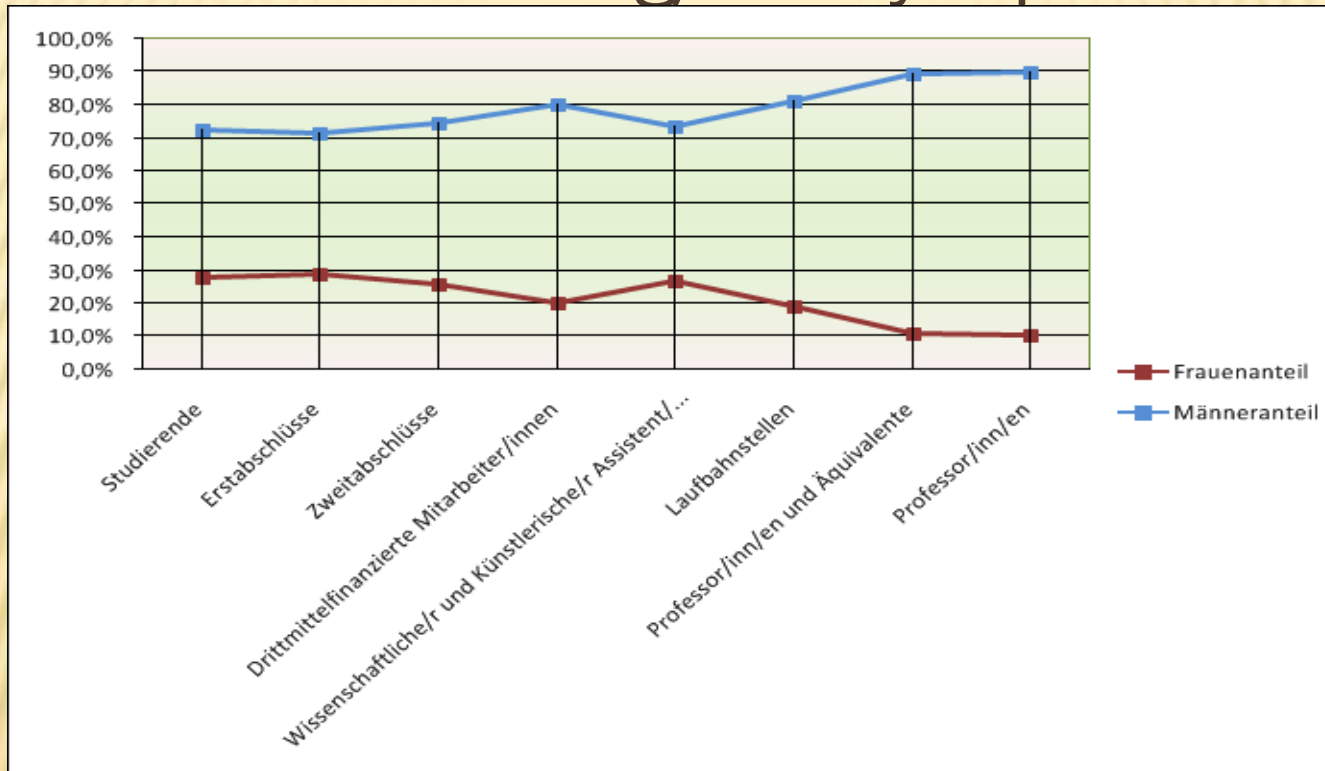
✘ Gender Monitoring/Leaky Pipeline

Definition: Verlustraten von Frauen entlang der universitären Karrierestufen von unten nach oben.



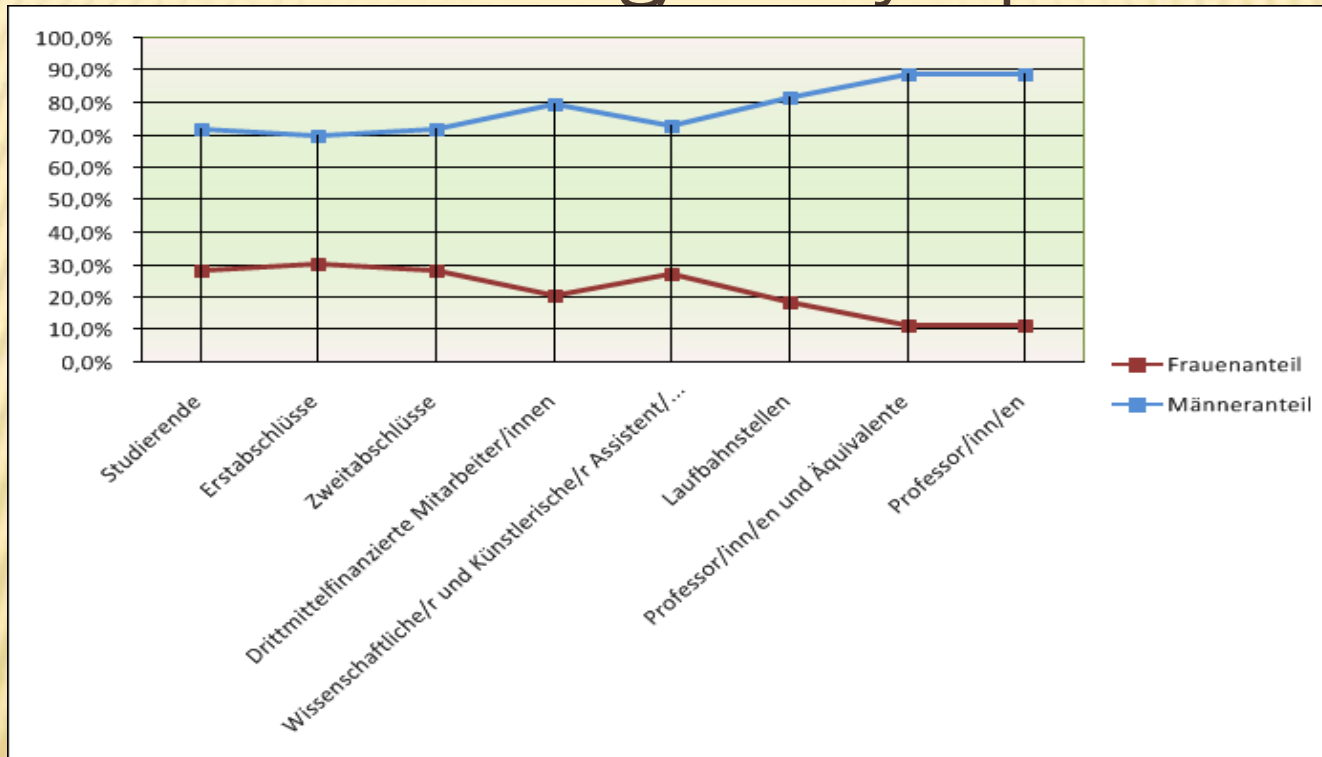
Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UniStEV bzw. BidokVUni
Datenprüfung: bmfwf, Abt. IV/1; Datenaufbereitung: bmfwf, Abt. IV/9

✘ Gender Monitoring/Leaky Pipeline 2016



Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UniStEV bzw. BidokVUni
Datenprüfung: bmwfw, Abt. IV/1; Datenaufbereitung: bmwfw, Abt. IV/9

✘ Gender Monitoring/Leaky Pipeline 2017



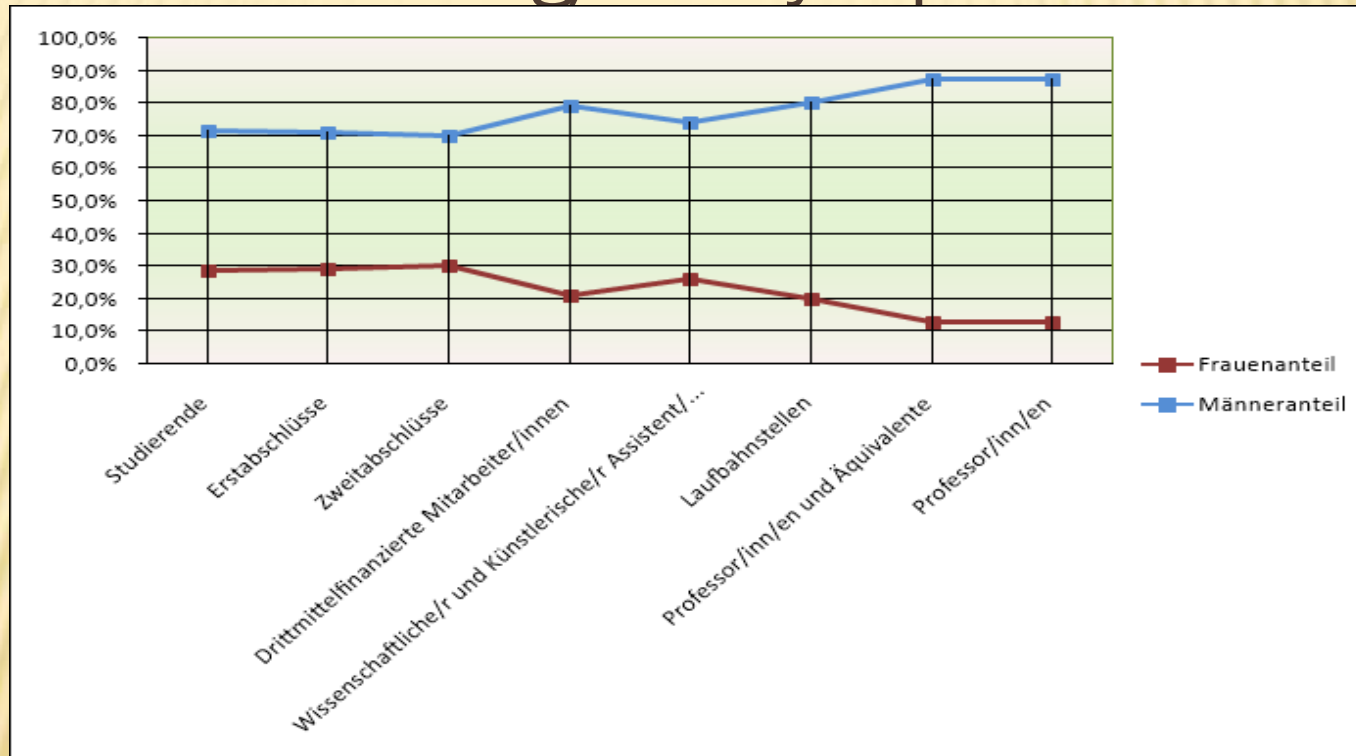
Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UniStEV bzw. BidokVUni
Datenprüfung: bmwfw, Abt. IV/1; Datenaufbereitung: bmwfw, Abt. IV/9

✘ Gender Monitoring/Leaky Pipeline 2017

	w	m
Studierende	28,2%	71,8%
Erstabschlüsse	30,2%	69,8%
Zweitabschlüsse	28,0%	72,0%
Drittmittelfinanzierte Mitarbeiter/innen	20,6%	79,4%
Wissenschaftliche/r und Künstlerische/r Assistent/innen	27,3%	72,7%
Laufbahnstellen	18,5%	81,5%
Professor/inn/en und Äquivalente	11,4%	88,6%

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UniStEV bzw. BidokVUni
Datenprüfung: bmwfw, Abt. IV/1; Datenaufbereitung: bmwfw, Abt. IV/9

✘ Gender Monitoring/Leaky Pipeline 2018



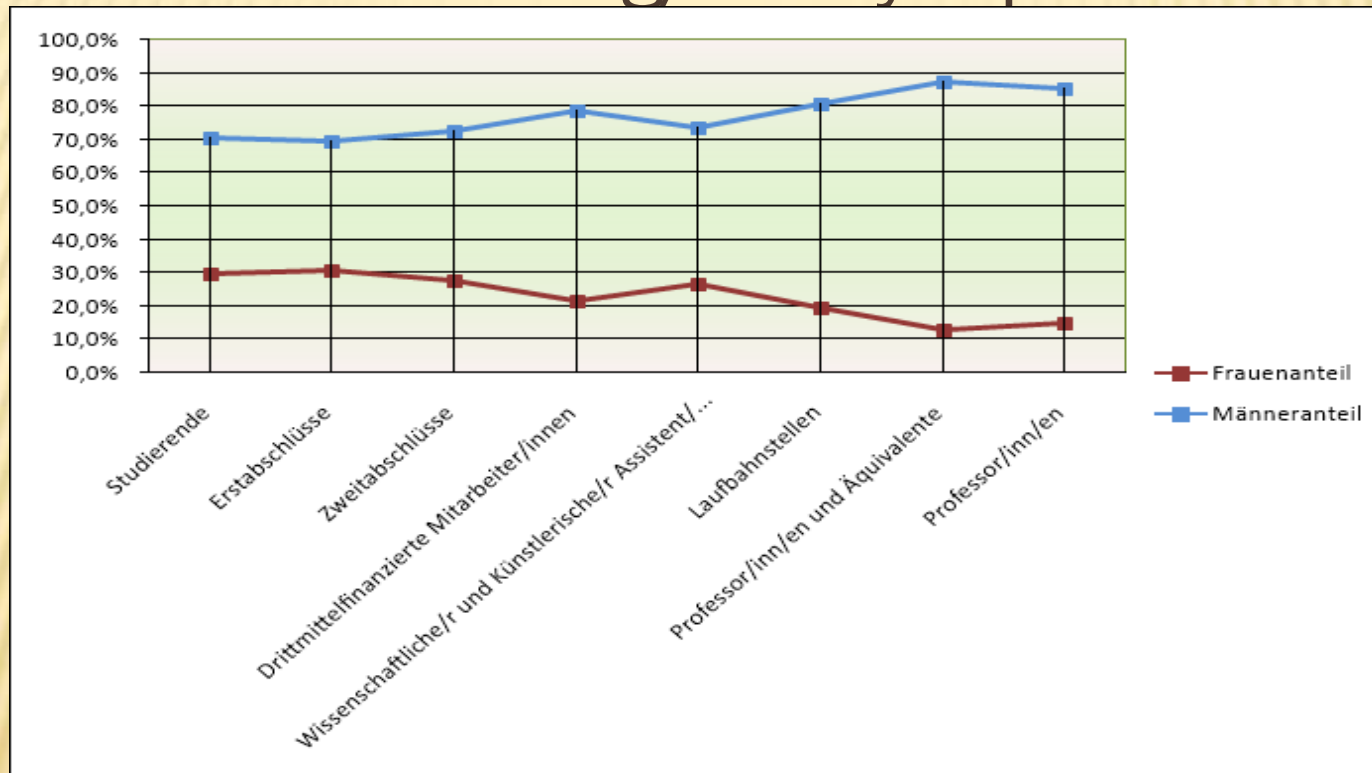
Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UniStEV bzw. BidokVUni
Datenprüfung: bmbwf, Abt. IV/2; IV/10; Datenaufbereitung: bmbwf, Abt. IV/10

× Gender Monitoring/Leaky Pipeline 2018

	w	m
Studierende	28,4%	71,6%
Erstabschlüsse	29,1%	70,9%
Zweitabschlüsse	30,1%	69,9%
Drittmittelfinanzierte Mitarbeiter/innen	21,1%	78,9%
Wissenschaftliche/r und Künstlerische/r Assistent/innen	26,1%	73,9%
Laufbahnstellen	20,0%	80,0%
Professor/inn/en und Äquivalente	12,6%	87,4%

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UniStEV bzw. BidokVUni
Datenprüfung: bmbwf, Abt. IV/2; IV/10; Datenaufbereitung: bmbwf, Abt. IV/10

✘ Gender Monitoring/Leaky Pipeline 2019



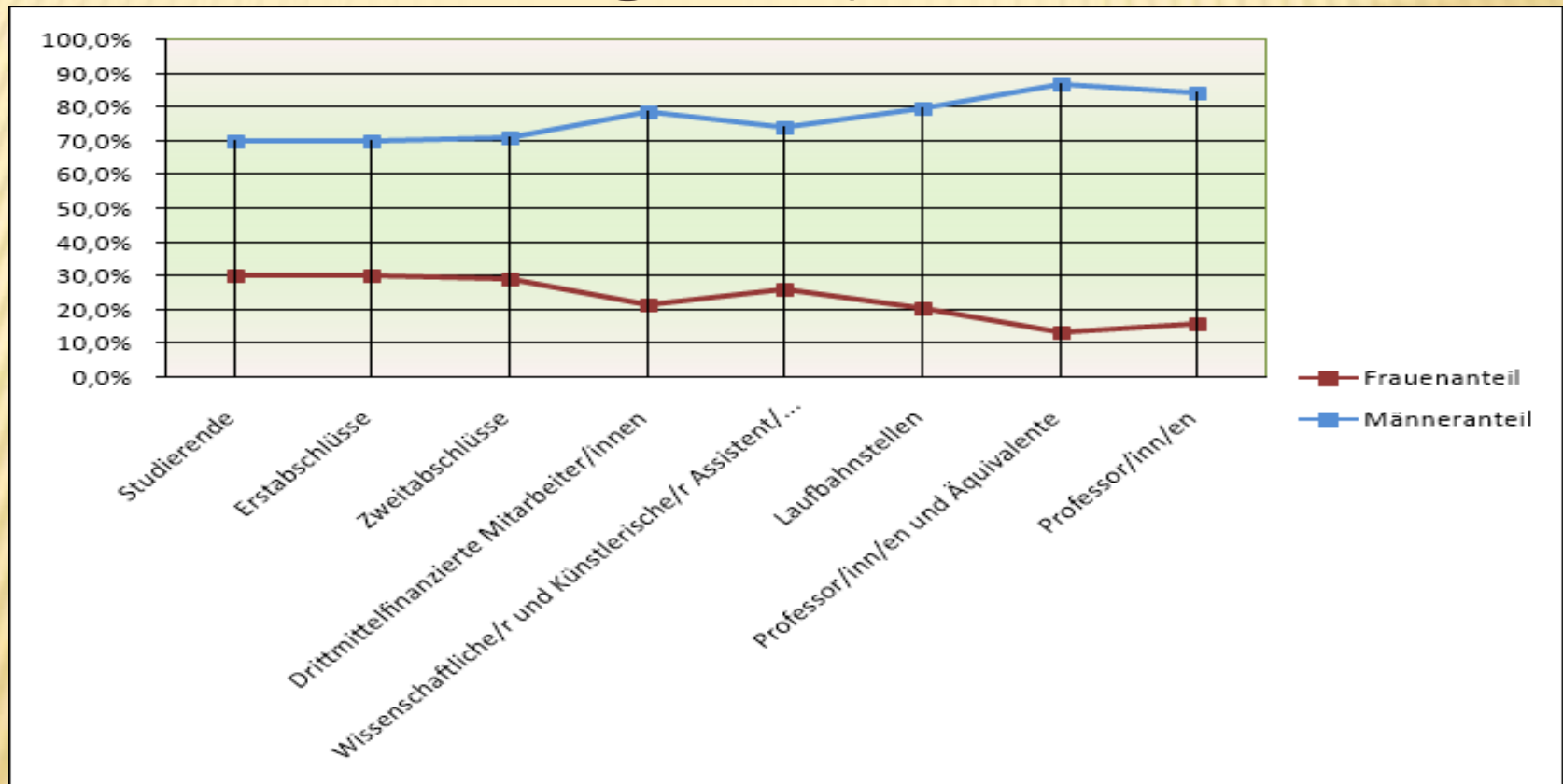
Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UniStEV bzw. BidokVUni
Datenprüfung: bmbwf, Abt. IV/2; IV/10; Datenaufbereitung: bmbwf, Abt. IV/10

✘ Gender Monitoring/Leaky Pipeline 2019

	w	m
Studierende	29,5%	70,5%
Erstabschlüsse	30,4%	69,6%
Zweitabschlüsse	27,7%	72,3%
Drittmittelfinanzierte Mitarbeiter/innen	21,3%	78,7%
Wissenschaftliche/r und Künstlerische/r Assistent/innen	26,4%	73,6%
Laufbahnstellen	19,4%	80,6%
Professor/inn/en und Äquivalente	12,8%	87,2%

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UniStEV bzw. BidokVUni
Datenprüfung: bmbwf, Abt. IV/2; IV/10; Datenaufbereitung: bmbwf, Abt. IV/10

✘ Gender Monitoring/Leaky Pipeline 2020



Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UniStEV bzw. BidokVUni
Datenprüfung: bmbwf, Abt. IV/2; IV/10; Datenaufbereitung: bmbwf, Abt. IV/10

✘ Gender Monitoring/Leaky Pipeline 2020

	w	m
Studierende	30,0%	70,0%
Erstabschlüsse	30,0%	70,0%
Zweitabschlüsse	29,1%	70,9%
Drittmittelfinanzierte Mitarbeiter/innen	21,2%	78,8%
Wissenschaftliche/r und Künstlerische/r Assistent/innen	26,3%	73,7%
Laufbahnstellen	20,5%	79,5%
Professor/inn/en und Äquivalente	13,4%	86,6%

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UniStEV bzw. BidokVUni
Datenprüfung: bmbwf, Abt. IV/2; IV/10; Datenaufbereitung: bmbwf, Abt. IV/10

- ✘ Definition: Professorinnenanteil in Relation zum Frauenanteil des wissenschaftlich und künstlerischen Personals.
- ✘ Interpretation: Ein Wert von 1 bedeutet, dass die Aufstiegschancen von Frauen und Männern auf Professuren gleich sind;
- ✘ je niedriger der Wert, desto geringer sind die Aufstiegschancen bzw. desto "dicker" ist die Gläserne Decke.

GLASDECKENINDEX

TU WIEN

	Jahr	2010	2009	2008	2007	2006	2005
	Stichtag	(Stichtag: 31.12.10)	(Stichtag: 31.12.09)	(Stichtag: 31.12.08)	(Stichtag: 31.12.07)	(Stichtag: 31.12.06)	(Stichtag: 15.10.05)
ProfessorInnen gesamt (VZÄ)		136,5	140,0	133,6	137,6	139,6	147,8
Prof. Frauen (VZÄ)		12,3	10,3	8,3	7,0	7,0	9,0
Prof. Frauenanteil %		9,0%	7,4%	6,2%	5,1%	5,0%	6,1%
Wiss. & künst. Personal - gesamt (VZÄ)		895,0	844,6	851,2	843,4	860,6	879,1
Wiss. & künst. Personal - Frauen (VZÄ)		155,0	139,0	136,7	124,0	128,4	136,7
Wiss. & künst. Personal - Frauenanteil in %		17,3%	16,5%	16,1%	14,7%	14,9%	15,5%
Glasdecken- Index		0,52	0,45	0,39	0,35	0,34	0,39

GLASDECKENINDEX

TU WIEN

	Jahr	2012	2011	2010	2009	2008	2007
	Stichtag	(Stichtag: 31.12.12)	(Stichtag: 31.12.11)	(Stichtag: 31.12.10)	(Stichtag: 31.12.09)	(Stichtag: 31.12.08)	(Stichtag: 31.12.07)
ProfessorInnen gesamt (VZÄ)		132,7	133,7	136,5	140,0	133,6	137,6
Prof. Frauen (VZÄ)		11	11	12,3	10,3	8,3	7,0
Prof. Frauenanteil %		8,3%	8,2%	9,0%	7,4%	6,2%	5,1%
Wiss. & künst. Personal - gesamt (VZÄ)		907,1	902,775	895,0	844,6	851,2	843,4
Wiss. & künst. Personal - Frauen (VZÄ)		164	164	155,0	139,0	136,7	124,0
Wiss. & künst. Personal - Frauenanteil in %		18,1%	18,2%	17,3%	16,5%	16,1%	14,7%
Glasdecken- Index		0,46	0,45	0,52	0,45	0,39	0,35

GLASDECKENINDEX

TU WIEN

	Jahr	2014	2013	2012	2011	2010	2009
	Stichtag	(Stichtag: 31.12.14)	(Stichtag: 31.12.13)	(Stichtag: 31.12.12)	(Stichtag: 31.12.11)	(Stichtag: 31.12.10)	(Stichtag: 31.12.09)
ProfessorInnen gesamt (VZÄ)		136,3	134,6	132,7	133,7	136,5	140,0
Prof. Frauen (VZÄ)		14	13	11	11	12,3	10,3
Prof. Frauenanteil %		10,3%	9,7%	8,3%	8,2%	9,0%	7,4%
Wiss. & künst. Personal - gesamt (VZÄ)		936,5	946,2	907,1	902,775	895,0	844,6
Wiss. & künst. Personal - Frauen (VZÄ)		171,2	165,8	164	164	155,0	139,0
Wiss. & künst. Personal - Frauenanteil in %		18,3%	17,5%	18,1%	18,2%	17,3%	16,5%
Glasdecken- Index		0,56	0,55	0,46	0,45	0,52	0,45

GLASDECKENINDEX

TU WIEN

	Jahr	2016	2015	2014	2013	2012	2011
	Stichtag	(Stichtag: 31.12.16)	(Stichtag: 31.12.15)	(Stichtag: 31.12.14)	(Stichtag: 31.12.13)	(Stichtag: 31.12.12)	(Stichtag: 31.12.11)
ProfessorInnen gesamt (VZÄ)		144,6	137,5	136,3	134,6	132,7	133,7
Prof. Frauen (VZÄ)		14,5	14	14	13	11	11
Prof. Frauenanteil %		10	10,2	10,3%	9,7%	8,3%	8,2%
Wiss. & künst. Personal - gesamt (VZÄ)		992,4	956,2	936,5	946,2	907,1	902,775
Wiss. & künst. Personal - Frauen (VZÄ)		189,7	172,9	171,2	165,8	164	164
Wiss. & künst. Personal - Frauenanteil in %		19,1	18,1	18,3%	17,5%	18,1%	18,2%
Glasdecken- Index		0,52	0,56	0,56	0,55	0,46	0,45

GLASDECKENINDEX

TU WIEN

	Jahr	2018	2017	2016	2015
	Stichtag	(Stichtag: 31.12.18)	(Stichtag: 31.12.17)	(Stichtag: 31.12.16)	(Stichtag: 31.12.15)
ProfessorInnen gesamt (VZÄ)		161,0	153,5	144,6	137,5
Prof. Frauen (VZÄ)		20,0	17,0	14,5	14
Prof. Frauenanteil %			11,1	10	10,2
Wiss. & künst. Personal - gesamt (VZÄ)			982,7	992,4	956,2
Wiss. & künst. Personal - Frauen (VZÄ)			190,7	189,7	172,9
Wiss. & künst. Personal - Frauenanteil in %			19,3	19,1	18,1
Glasdecken-Index			0,57	0,52	0,56

GLASDECKENINDEX

Glasdecken- Index TU	0,52	0,45	0,39	0,35	0,34	0,39
Jahr	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Glasdecken- Index Unis gesamt	0,58	0,53	0,49	0,49	0,48	0,49

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni

Datenprüfung: bm.wf, Abt. I/1

Datenaufbereitung: bm.wf, Abt. I/9

GLASDECKENINDEX

Glasdecken-Index TU	0,56	0,55	0,46	0,45	0,52	0,45	0,39	0,35
Jahr	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Glasdecken-Index Unis gesamt	0,63	0,63	0,61	0,60	0,58	0,53	0,49	0,49

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni

Datenprüfung: bm.wf, Abt. I/1

Datenaufbereitung: bm.wf, Abt. I/9

GLASDECKENINDEX

Glasdecken- Index TU	0,57	0,52	0,56
Jahr	2017	2016	2015
Glasdecken- Index Unis gesamt	0,67	0,65	0,62

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni
Datenprüfung: bm.wf, Abt. I/1
Datenaufbereitung: bm.wf, Abt. I/9

- ✘ NEUE Definition: wiss./künstl. Führungspositionen (Researcher Grade A) in Relation zum Frauenanteil des gesamten wiss./künstl. Personals (Researcher Grade A,B,C)
- ✘ Interpretation: Ein Wert von 1 bedeutet, dass die Aufstiegschancen von Frauen und Männern auf Professuren gleich sind;
- ✘ je HÖHER der Wert über 1, desto geringer sind die Aufstiegschancen bzw. desto "dicker" ist die Gläserne Decke.

GLASDECKENINDEX

Glasdecken- Index TU	1,26	1,33	1,50	1,64	1,74	1,65
Jahr	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Glasdecken- Index Unis gesamt						

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni

Datenprüfung: bm.wf, Abt. I/1

Datenaufbereitung: bm.wf, Abt. I/9

FEMTECH – STUDIE 2001 AKTUALISIERT

WISSENSCHAFTLERINNEN IN TECHNISCHEN ENTWICKLUNGSPROJEKTEN UND PROGRAMMEN

Femtech-Studie 2001

Ergebnisse

- ✘ Gesellschaftliche Ebene
- ✘ „Weibliche Kompetenzen“
- ✘ Selbstwahrnehmung und Selbsteinschätzung

FEMTECH – STUDIE 2001 AKTUALISIERT

WISSENSCHAFTLERINNEN IN TECHNISCHEN ENTWICKLUNGSPROJEKTEN UND PROGRAMMEN

Gesellschaftliche Ebene

- ✘ Karriere kein Ziel
- ✘ Befriedigung bei qualifizierter inhaltlicher Arbeit

Selbstwahrnehmung/Selbsteinschätzung

- ✘ Zentrum vs. Spitze
- ✘ Teamarbeit
- ✘ Inhaltliche Diskussion
- ✘ Ablehnung von Positionskämpfen und Selbstdarstellung
- ✘ Energie und Zeit in die inhaltliche Arbeit
- ✘ Hoher Qualitätsanspruch
- ✘ Hinterfragen der eigenen Kompetenzen

FEMTECH – STUDIE 2001 AKTUALISIERT

WISSENSCHAFTLERINNEN IN TECHNISCHEN ENTWICKLUNGSPROJEKTEN UND PROGRAMMEN

Weibliche Kompetenzen

- ✘ Streben nach Gesamtblick mit hohem Aufwand
- ✘ Das Wohl der Institution steht über der eigenen Karriere
- ✘ Organisatorische Arbeit
- ✘ Fehlende Unterstützung
- ✘ Ausschluss von Informationen
- ✘ Familiäre Verpflichtungen

FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG (AUßERUNIVERSITÄR)

- ✘ Männer dominieren
- ✘ Männer sind vollzeitbeschäftigt
- ✘ Frauenanteil beim wissenschaftlichen Nachwuchs steigt
- ✘ Je höher das Einkommen, umso weniger Frauen

FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG (AUßERUNIVERSITÄR)

- ✘ Frauen sind selten in Führungspositionen
- ✘ Frauen verwalten, Männer forschen
- ✘ Anzahl der Wissenschaftlerinnen steigt
- ✘ Frauenanteil in der außeruniversitären Forschung unter EU Schnitt

KARRIERE- MUSTER

(CAREER PATTERNS) WWW-ICT (2002-2004)

Cluster Analyse:

107 Frauen mit spezifischen
gemeinsamen Merkmalen (z. B. Ausbildung,
konkreter Job, berufliche Erfahrungen etc.)

KARRIERE- MUSTER

(CAREER PATTERNS) WWW-ICT (2002-2004)

Frauen unter 30 (44)

Cluster 1 Zufallskarrieren (20)

- ✘ Web Design und Softwareentwicklung
- ✘ Viele nicht einschlägig ausgebildet
- ✘ Durch Zufall in den IT-Bereich
- ✘ Vom Administrativen zur Technik
- ✘ Geringe Bezahlung

KARRIERE- MUSTER

(CAREER PATTERNS) WWW-ICT (2002-2004)

- ✘ Aus dem ländlichen Bereich, mit Burschen aufgewachsen
- ✘ Unvoreingenommen gegenüber der „Technik“
- ✘ technische Berufe als Sprungbrett, als Statusverbesserung
- ✘ Rollenstereotype kaum Thema
- ✘ in größeren Firmen tätig
- ✘ keine flexiblen Arbeitszeiten

KARRIERE- MUSTER

(CAREER PATTERNS) WWW-ICT (2002-2004)

Frauen unter 30 (44)

Cluster 2

Offene Karrieren mit starkem IT Hintergrund (24)

- ✘ technische Ausbildung
- ✘ zwei Drittel akademische Ausbildung
- ✘ berufliche Erfahrungen positiv
- ✘ auf Karrierewegen
- ✘ Softwareentwicklung und Support

KARRIERE- MUSTER

(CAREER PATTERNS) WWW-ICT (2002-2004)

- ✘ Projektmanagement
- ✘ MentorInnen, als Unterstützung
- ✘ Offenheit gegenüber ihrer beruflichen Zukunft
- ✘ Keine vorgezeichneten Wege
- ✘ unterstützende Partner

KARRIERE- MUSTER

(CAREER PATTERNS) WWW-ICT (2002-2004)

Frauen zwischen 31 und 40 (50)

Cluster 3 Solide Karrieren (15)

- ✘ mittlere Karrierestufe, Projektmanagement
- ✘ technische Ausbildung auf hohem Niveau
- ✘ Unterstützung ihrer Partner
- ✘ Kaum Kinder
- ✘ Zufriedenheit mit der momentanen Position

KARRIERE- MUSTER

(CAREER PATTERNS) WWW-ICT (2002-2004)

- ✘ Ablehnung einer höheren (Führungs)position
- ✘ gläserne Decke erreicht?
- ✘ Interpretieren „steady state Position“ als ihren Wunsch, das Nicht-Weiterkommen als ihre Entscheidung?
- ✘ Cluster 2, nur älter, Cluster 3 Laufbahnphase von Cluster 2?

KARRIERE- MUSTER

(CAREER PATTERNS) WWW-ICT (2002-2004)

Frauen zwischen 31 und 40 (50)

Cluster 4 Um-/Neuorientierung/Wiedereinstieg(8)

- ✘ Qualifikationen nicht im IT Bereich
- ✘ IT Bereich als Chance
- ✘ Keine große Begeisterung für Technik
- ✘ Uniabschlüsse: verschiedene, nicht technisch
- ✘ breite Tätigkeitsfelder (Web Design, Marketing, PM)
- ✘ Kinder

KARRIERE- MUSTER

(CAREER PATTERNS) WWW-ICT (2002-2004)

Frauen zwischen 31 und 40 (50)

Cluster 5 Mobile Karrieren (12)

- ✘ Jobwechsel innerhalb der IT Branche
- ✘ Aufgabenbereiche und Positionen variieren stark
- ✘ Unterstützung des Partners (Partner im technischen Bereich)

KARRIERE- MUSTER

(CAREER PATTERNS) WWW-ICT (2002-2004)

- ✘ Benachteiligung aufgrund des Geschlechts
- ✘ Ausbildung in einem künstlerischen Fach
- ✘ Multimedia-Bereich
- ✘ schlechte Bezahlung
- ✘ Arbeitsunzufriedenheit

KARRIERE- MUSTER

(CAREER PATTERNS) WWW-ICT (2002-2004)

Frauen zwischen 31 und 40 (50)

Cluster 6 Untere Hierarchieebenen (5)

- ✘ Entwicklerinnen oder Support
- ✘ Berufswahl eine Zufallsentscheidung
- ✘ aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt
- ✘ unbefriedigende Arbeitsbedingungen

KARRIERE- MUSTER

(CAREER PATTERNS) WWW-ICT (2002-2004)

- ✗ wenig Aufstiegschancen
- ✗ schlechte Bezahlung
- ✗ Jobunsicherheit
- ✗ schlechte oder mangelhafte Ausbildung
- ✗ geringes persönliches Interesse für IT

KARRIERE- MUSTER

(CAREER PATTERNS) WWW-ICT (2002-2004)

Frauen zwischen 31 und 40 (50)

Cluster 7

Gute Karrieren mit Einschränkungen (10)

- ✘ gute einschlägige Ausbildung
- ✘ Universitätsabschlüsse
- ✘ solide gute Karrieren
- ✘ Entwicklung und Support bis zu Führungspositionen

KARRIERE- MUSTER

(CAREER PATTERNS) WWW-ICT (2002-2004)

- ✘ Barrieren, Behinderungen bis zu Mobbing Erfahrungen
- ✘ „dead end Positionen“
- ✘ Benachteiligungen aufgrund ihres Geschlechts
- ✘ Arbeitssituation oder Lebensumstände schwierig
- ✘ gute Jobs und ihrer Ausbildung gemäß eingesetzt

KARRIERE- MUSTER

(CAREER PATTERNS) WWW-ICT (2002-2004)

Frauen ab 41(13)

Cluster 8 Frauen in Führungspositionen (13)

- ✘ Unterstützung von Partnern
- ✘ größtenteils in der gleichen Branche
- ✘ Kinder
- ✘ Stressbelastung ist „work-life-balance Problematik“

KARRIERE- MUSTER

(CAREER PATTERNS) WWW-ICT (2002-2004)

- ✘ Ausbildung und Qualifikationen ausschließlich in technischen Fächern
- ✘ Universitätsabschluss oder Spezialausbildungen auf hohem Niveau
- ✘ geradlinige zielgerichtete Berufslaufbahnen
- ✘ selbständig und leiten eigene Firmen
- ✘ MentorInnen