
187.250 Gender Aspekte von Karrieren im Informatikbereich

Mag. Andrea Birbaumer

ZWISCHEN KARRIERE UND BARRIERE

ZWISCHEN KARRIERE UND BARRIERE

Ablauf – Termine

- ✘ Fr, 28.10.2022 Einführung, Aufzeichnung, 13.00 – 15.00
- ✘ Fr, 04.11.2022 Block 1, Aufzeichnung, 13.00 – 16.00
- ✘ Fr, 11.11.2022 Block 2, Aufzeichnung, 13.00 – 16.00
- ✘ Fr, 02.12.2022 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 31.1.2023
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.
- ✘ Flexible Arbeitszeiten sind die beste Lösung für Frauen – die Arbeitslosenzahlen werden sinken.

ZWISCHEN KARRIERE UND BARRIERE

Zwischen Karriere und Barriere VO

„Prüfungsfragen“

3

- ✘ In den oberen Managementetagen 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.
- ✘ Frauen müssen „alles unter einen Hut bringen“, deshalb wollen sie Teilzeitjobs.

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

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
<u>Erwerbspersonen 15+ Jahre insgesamt (in 1.000)</u>	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- bis 64-Jährigen (in %)</u>	76,1	75,4	75,5	76,2	76,4	76,8	77,1	76,6	

Erwerbstätigkeit

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<u>Erwerbstätige insgesamt (in 1.000)</u>	4.175,2	4.112,8	4.148,4	4.220,3	4.260,5	4.319,1	4.355,0	4.296,9	4.306,0
<u>Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-Jährigen (in %)</u>	72,3	71,1	71,1	71,5	72,2	73,0	73,6	72,4	72,4
<u>Teilzeitquote¹⁾ (in %)</u>	26,6	27,9	28,2	28,7	28,7	28,2	28,0	27,9	29,4

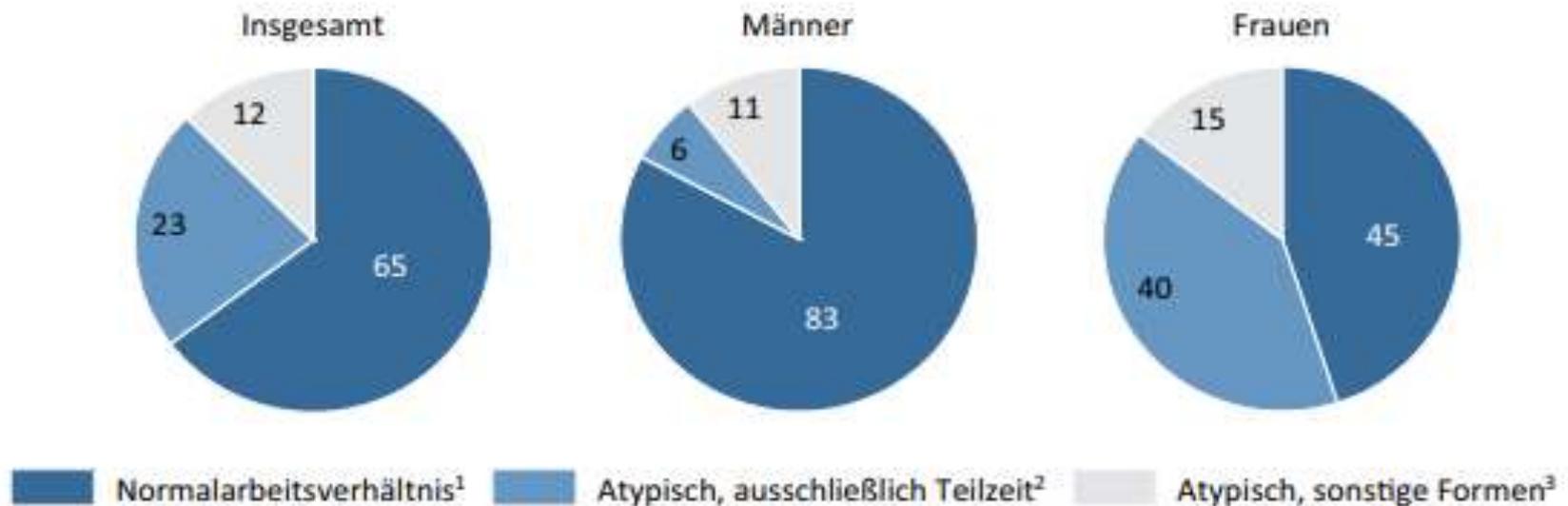
ERWERBSTÄTIGKEIT

Q: STATISTIK AUSTRIA

Arbeitslosigkeit												
	2009	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<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	283,7
<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	6,2
<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	

Teilzeitquote M: 11,6; F: 49,6; gesamt: 29,4

Unselbständig Erwerbstätige nach Beschäftigungsform (standard, atypisch) in der Haupttätigkeit, Jahresdurchschnitt 2021 - in Prozent



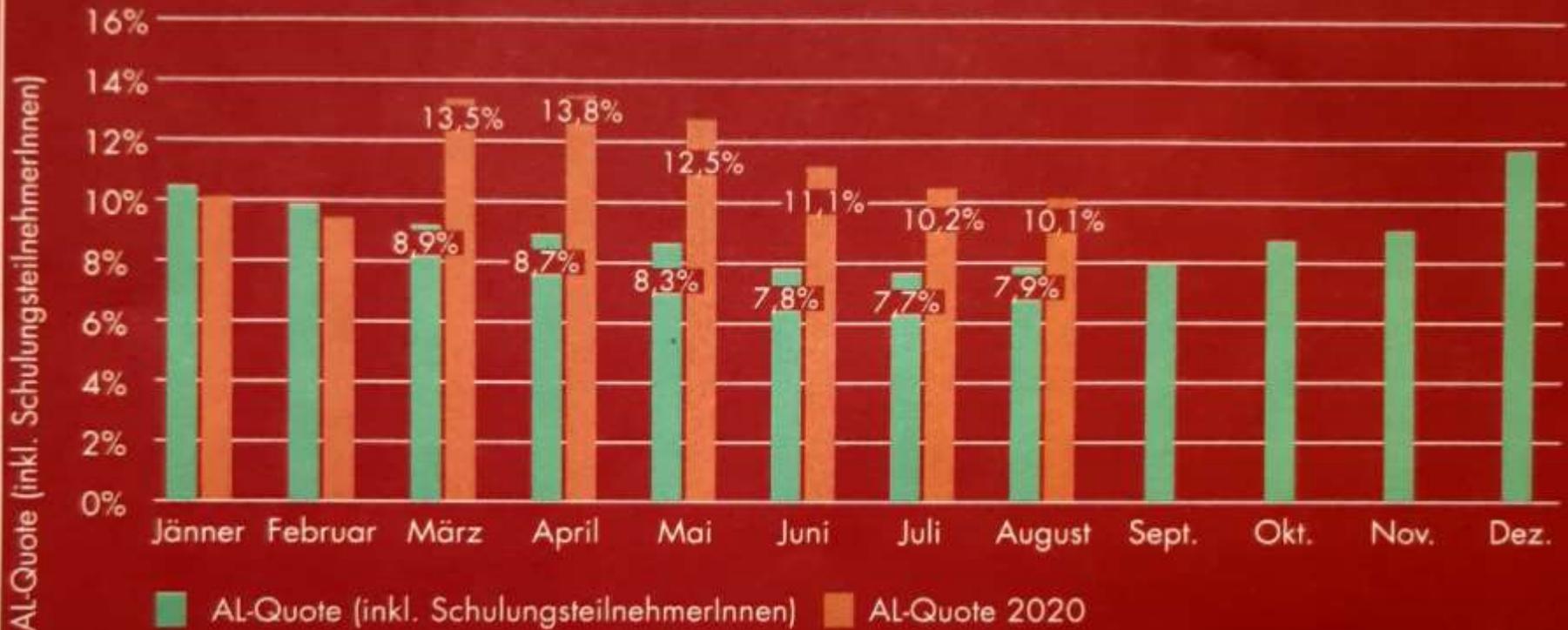
Q: Statistik Austria

ERWERBSTÄTIGKEIT

ARBEITSLOSIGKEIT-AKTUELL

✘ AL-Quote 2020 – Coronakrise, Quelle: AMS

Arbeitslosenquote seit Beginn der Corona-Krise weit über Vorjahreswert



- ✘ 283.700 Arbeitssuchende
- ✘ 146.000 offene Stellen
- ✘ Rasche Erholung des Arbeitsmarkts 2021
(Corona-Öffnungsschritte)
- ✘ Jugendarbeitslosigkeit: 11%
- ✘ Stille Arbeitsmarktreserve: 84.400
=weder erwerbstätig noch arbeitslos, würden
gerne arbeiten

- ✘ Erwerbstätigenquote 2021 (72,4%):
Männer 76,7%, Frauen 68,1%, 15-24 Jährige 50,2%
- ✘ Anstieg der Erwerbstätigenquote 55 – 64 Jährige (von 2006 33,0 auf 55,4 2021) :
Verdopplung der Erwerbstätigenquote von Frauen zwischen 55 und 64 (von 2006 24,5 auf 48,4 2021)

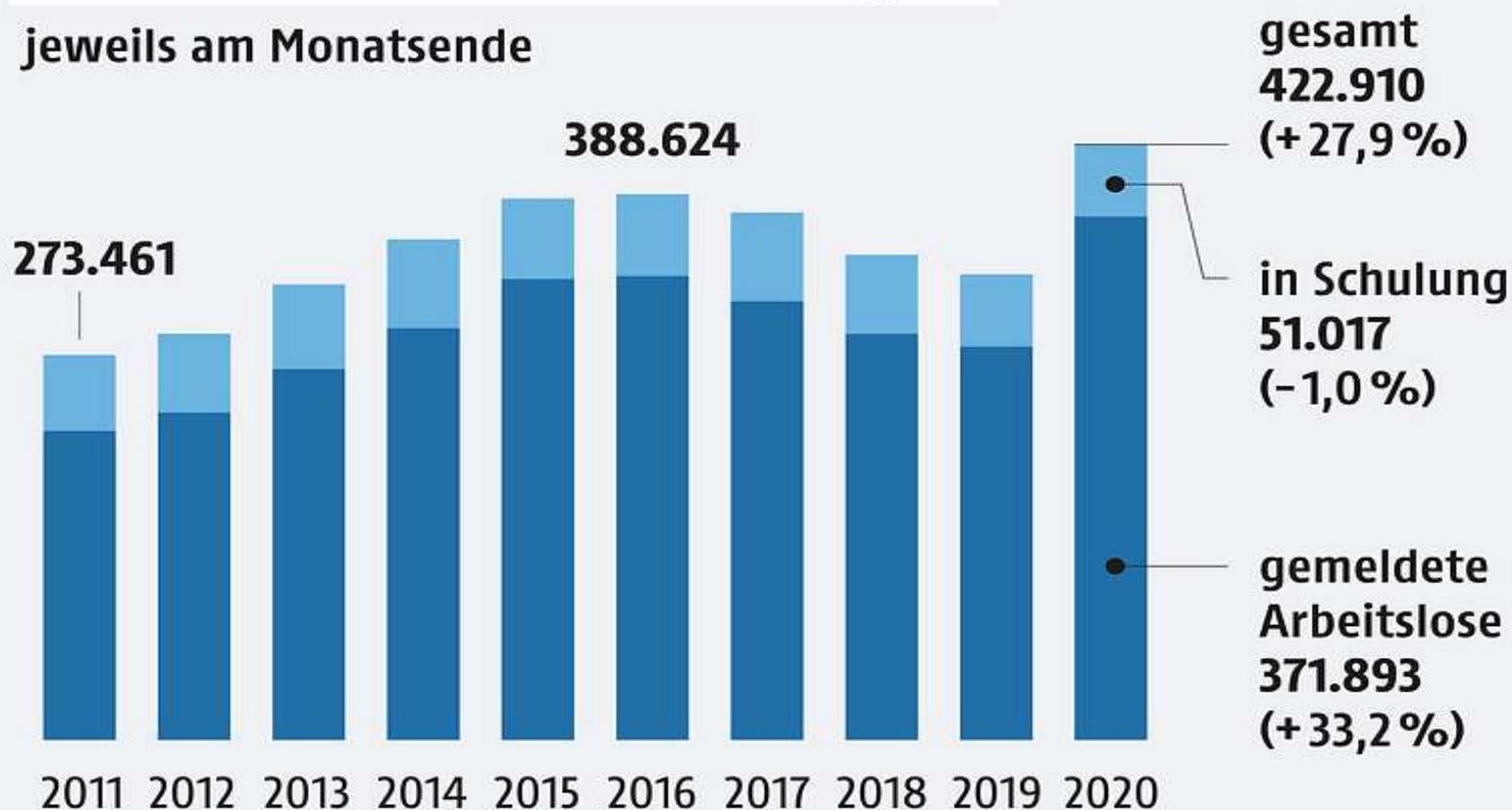
- ✘ 14,9 % der Erwerbstätigen würden gerne weniger arbeiten
- ✘ Sieben von zehn Beschäftigten im Dienstleistungsbereich tätig
- ✘ Zwei von drei Führungskräften sind Männer
- ✘ Jede zweite Frau und jeder achte Mann arbeitet Teilzeit

- ✘ Arbeitslosigkeit am höchsten bei Personen mit Pflichtschulabschluss und bei ausländischen Staatsangehörige Sieben von zehn Beschäftigten im Dienstleistungsbereich tätig
- ✘ 5,2 % der Erwerbstätigen hatten mehrere Jobs gleichzeitig
- ✘ 8,5 % der 15- bis 24-Jährigen sind sogenannte NEETs

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

Arbeitslose in Österreich im August

jeweils am Monatsende



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

Zahlen im Detail

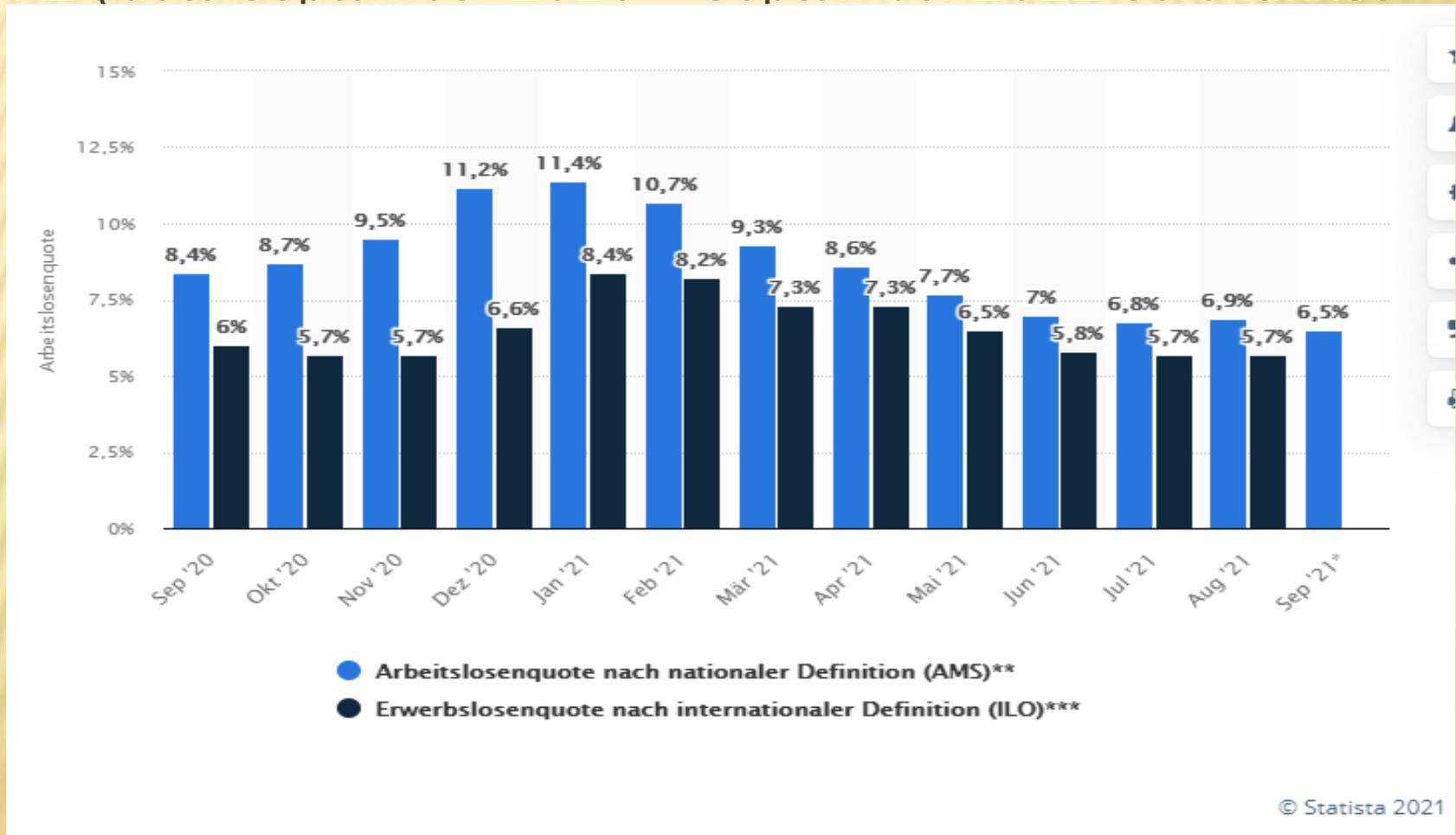
August 2020, inklusive Schulungsteilnehmende,
Veränderung zum Vorjahresmonat

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-CORONAKRISE

✘ 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

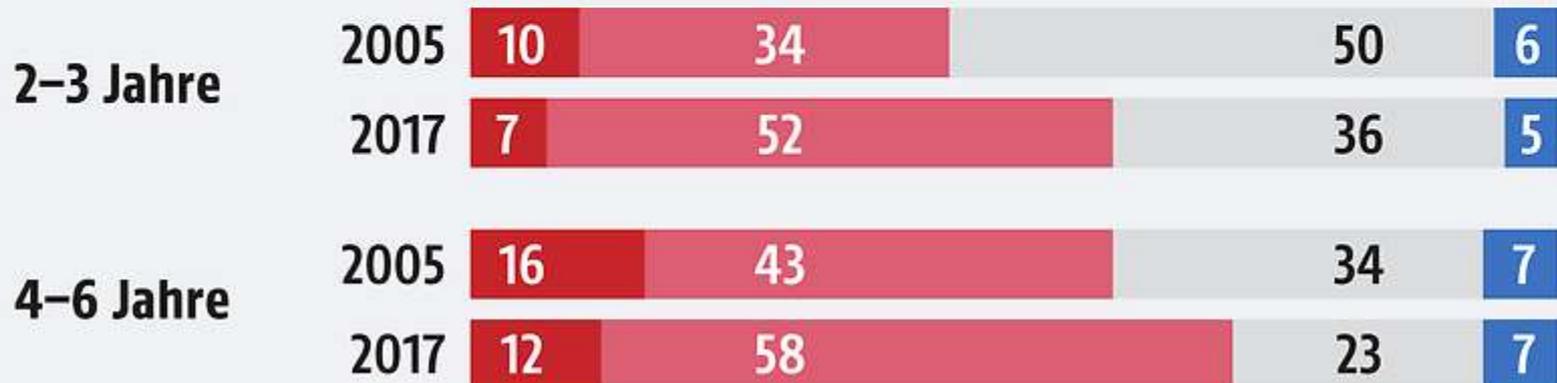
Teilzeitplus	Teilzeitminus
+Vereinbarung Beruf – Familie	- keine Existenzsicherung
+ rascher Wiedereinstieg möglich	- an Verdienst des Partners gebunden
+ Erwerbsorientierung beibehalten	- verbunden mit sozialen Risiken

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

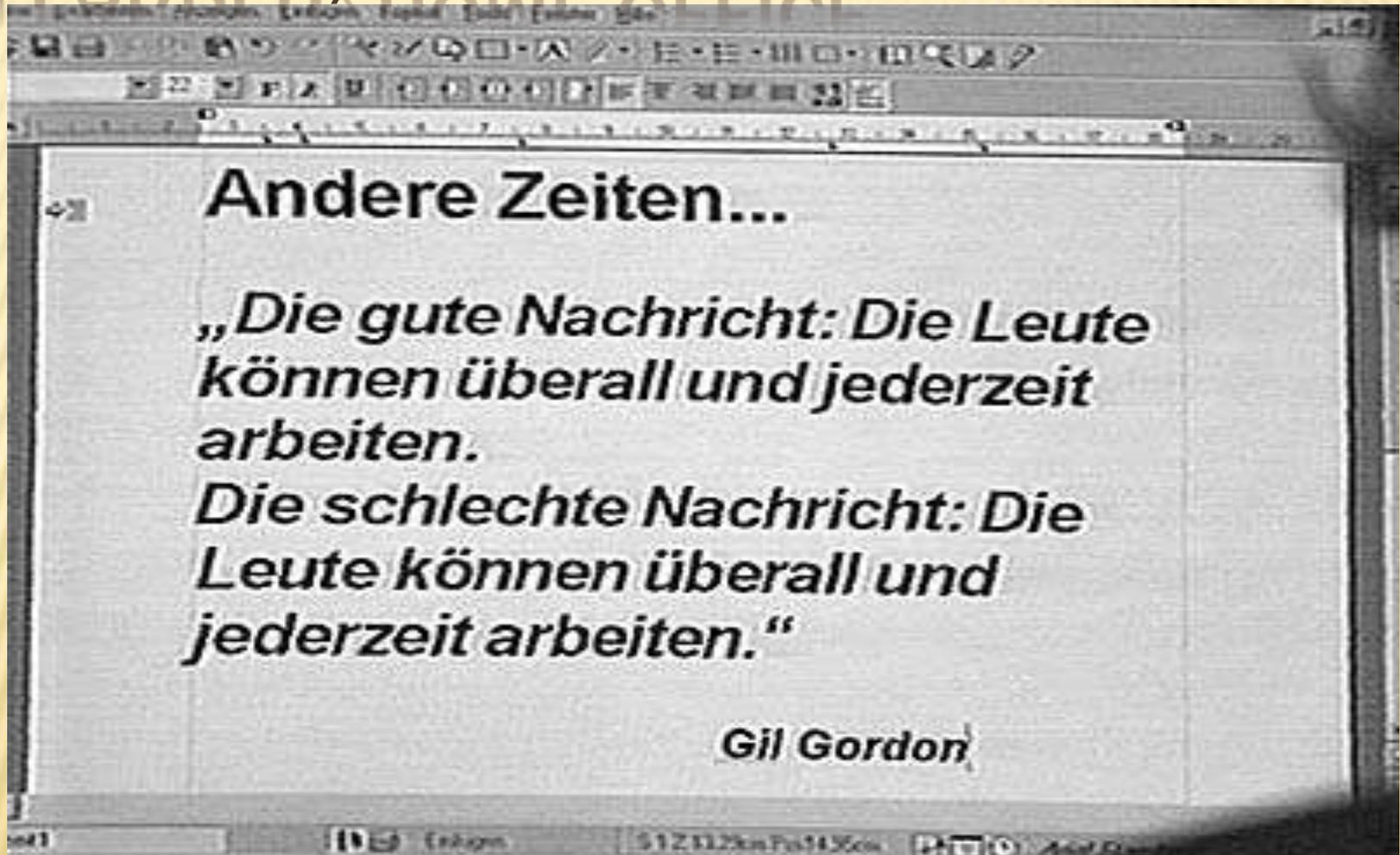
TELEARBEIT/HOME OFFICE



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

Tabelle 2: Erwerbstätige nach Telearbeit, Geschlecht und ausgewählten Wirtschaftszweigen, 4. Quartal 2021

Merkmale	In Referenz- woche gearbeitet insg.	Keine Arbeit von zu Hause	Arbeit von zu Hause	Darunter:	Telearbeit (mit PC bzw. Smart- phone)	Keine Angabe auf die Frage nach Arbeit von zu Hause
				wegen Corona		
Insgesamt in 1.000	3.874,5	2.902,1	685,4	338,8	669,3	287,0
Männer in 1.000	2.115,4	1.593,5	359,2	176,6	351,9	162,7
Frauen in 1.000	1.759,0	1.308,6	326,2	162,2	317,4	124,2
Insgesamt in %	100,0	74,9	17,7	8,7	17,3	(7,4)
Männer in %	100,0	75,3	17,0	8,3	16,6	(7,7)
Frauen in %	100,0	74,4	18,5	9,2	18,0	(7,1)
Veränderung in %-Punkten zum Vorquartal						
Insgesamt in %-Punkten	0,0	-2,8	2,7	3,0	2,7	0,1*
Männer in %-Punkten	0,0	-3,0	2,8	2,9	2,7	0,2*
Frauen in %-Punkten	0,0	-2,6	2,7	3,0	2,7	0,0*

Homeoffice im 4. Quartal wieder leicht angestiegen

- ✘ Im 4. Quartal 2021 17,7%, 8,7% wegen Corona von zu Hause aus gearbeitet (+3,0 Prozentpunkte).
- ✘ häufiger je höher das Bildungsniveau und je höher die berufliche Qualifikation
- ✘ Männer (16,6%) und Frauen (18,0%)

Homeoffice im 4. Quartal wieder leicht angestiegen

- ✘ Dienstleistungen am häufigsten
- ✘ Branchen mit den höchsten Telearbeit-Anteilen: Information und Kommunikation (53,9%), Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (44,4%), Freiberufliche technische Dienstleistungen (34,2%)

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 %

AUSBILDUNG

LEHRBERUFE



AUSBILDUNG

LEHRBERUFE

Die 10 häufigsten Lehrberufe bei Mädchen 2020



Quelle: WKO (Lehrlingsstatistik)

Grafik: WKO/Statistik

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

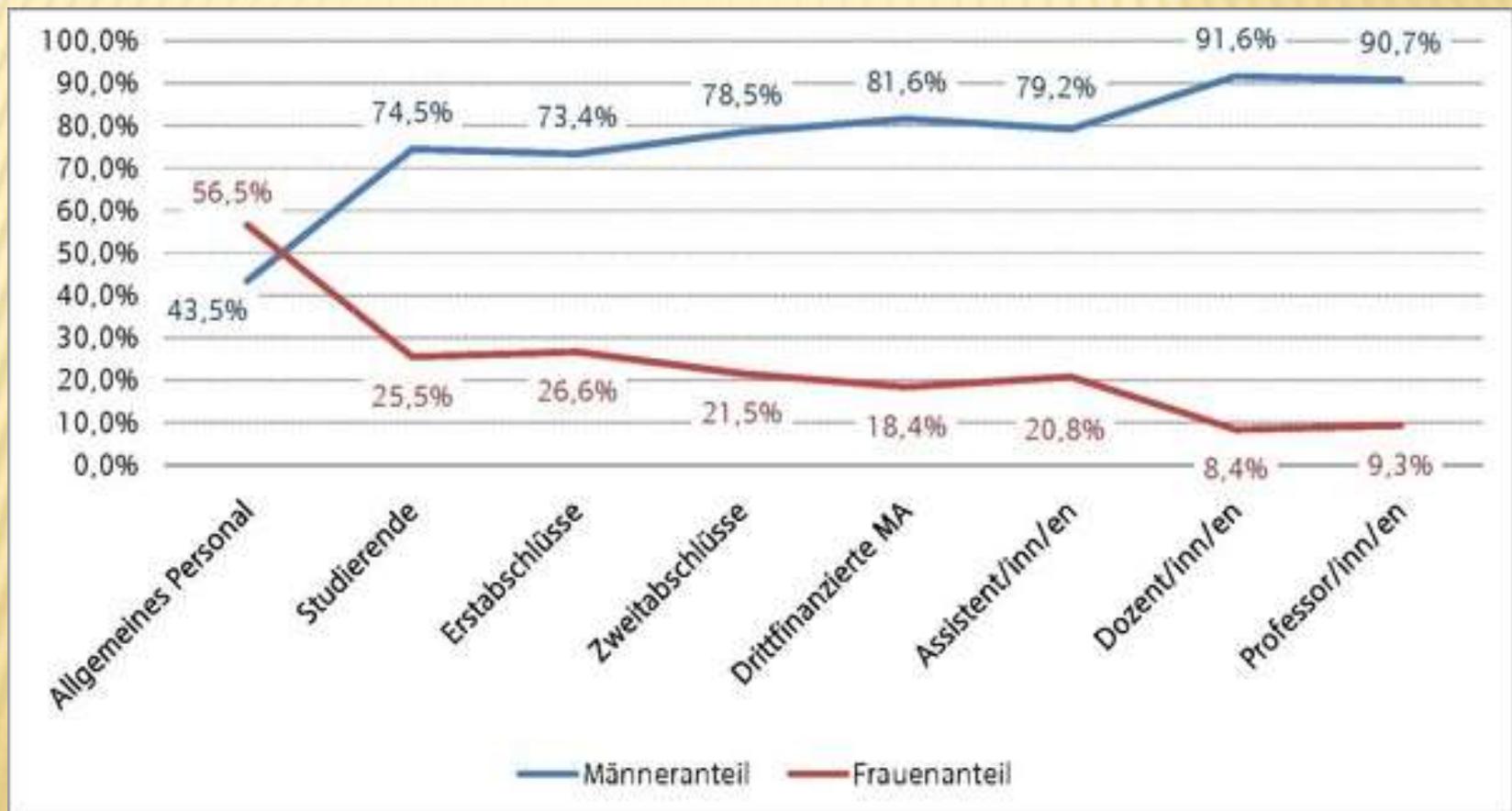
AUSBILDUNG

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

DATEN UND FAKTEN

TU WIEN

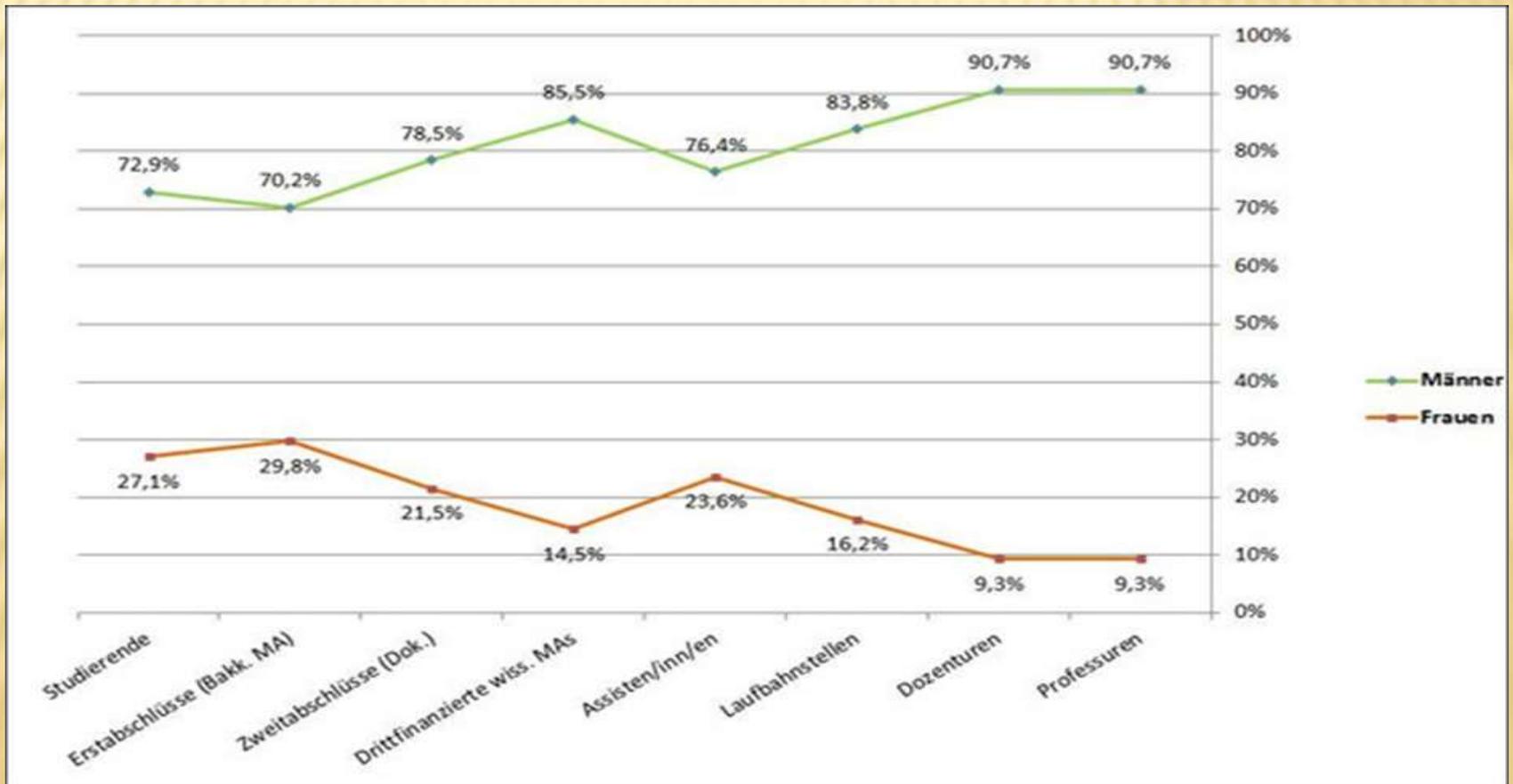
- Anteil der Frauen/Männer in den einzelnen Gruppen an der TU Wien (Stand 2010). Quelle: bm:wf / ADV Abteilung TU Wien



DATEN UND FAKTEN

TU WIEN

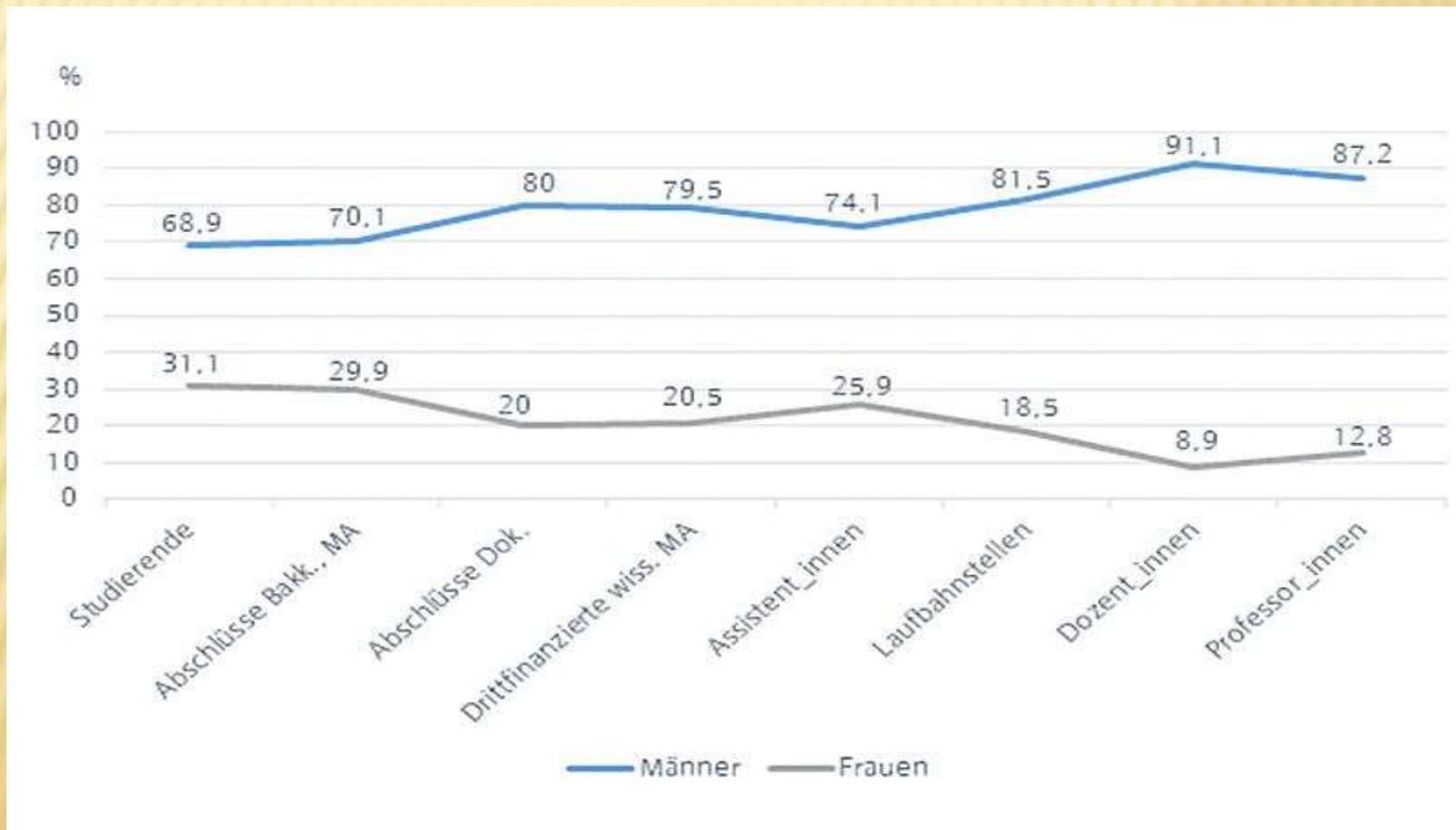
- ✗ Datenbasis: Personaldaten beziehen sich auf das Kalenderjahr 2015, Studierendaten auf das Studienjahr 2014/2015
Quellen: TU Insight (Personaldaten) und Unidata (Studierendaten)



DATEN UND FAKTEN

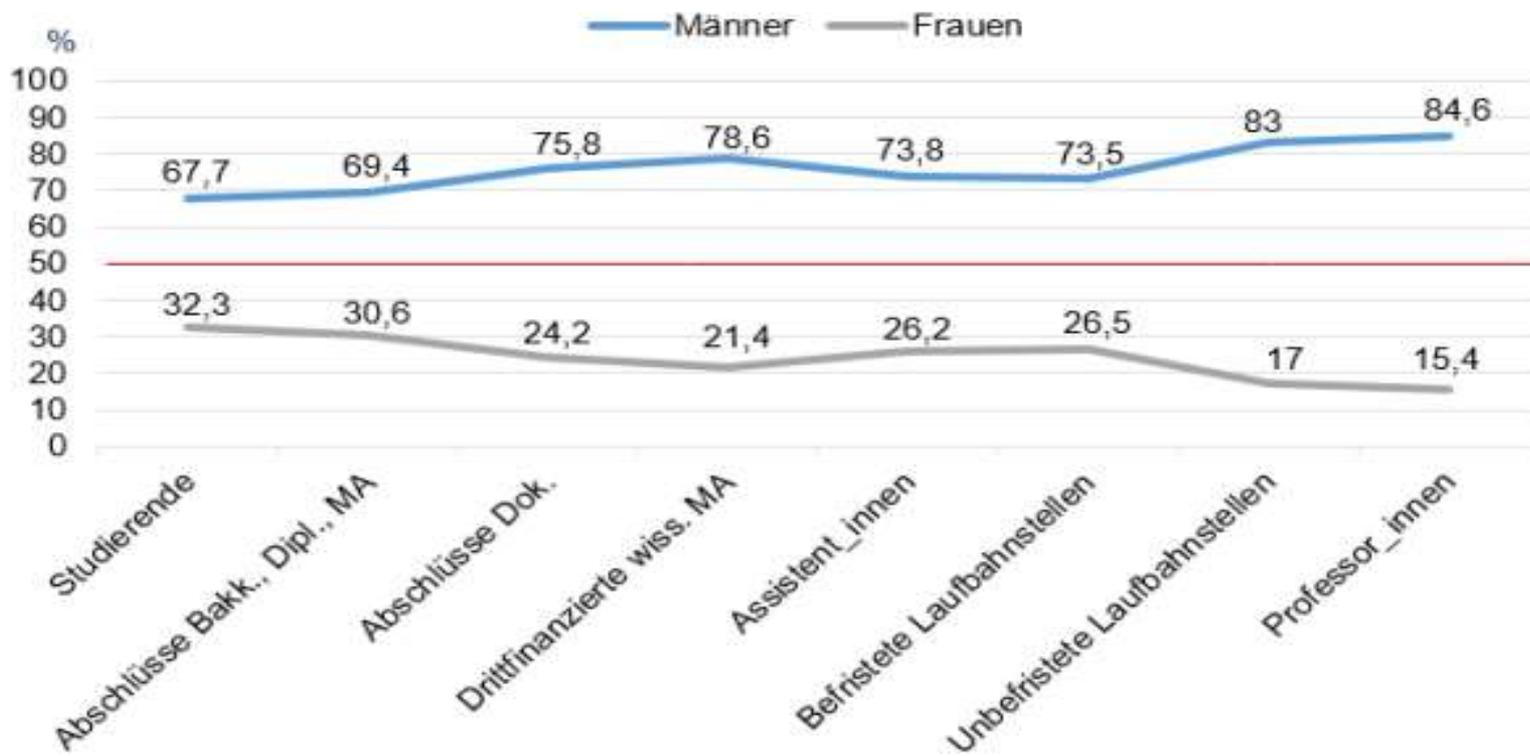
TU WIEN

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



- Quelle: Gesamt TU Wien: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Quelle: Unidata Studienjahr 2019/20; Personaldaten: TU Insight 2020; Köpfe; Assistent_innen: Assistent_innen, Post Doc, Prae Doc

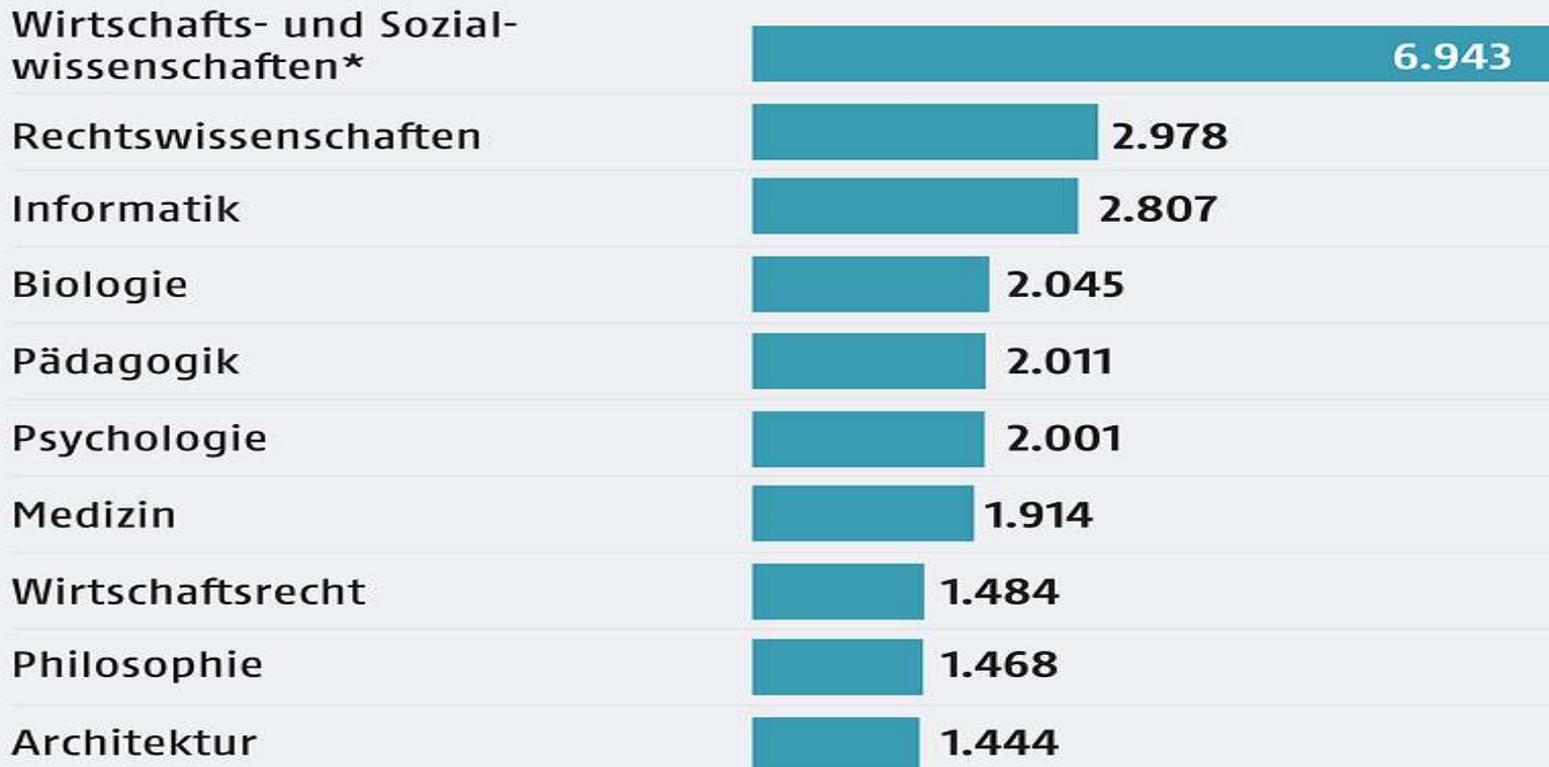
2.1.1 Gesamt TU Wien: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen



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

Meistbegonnene Studien in Österreich

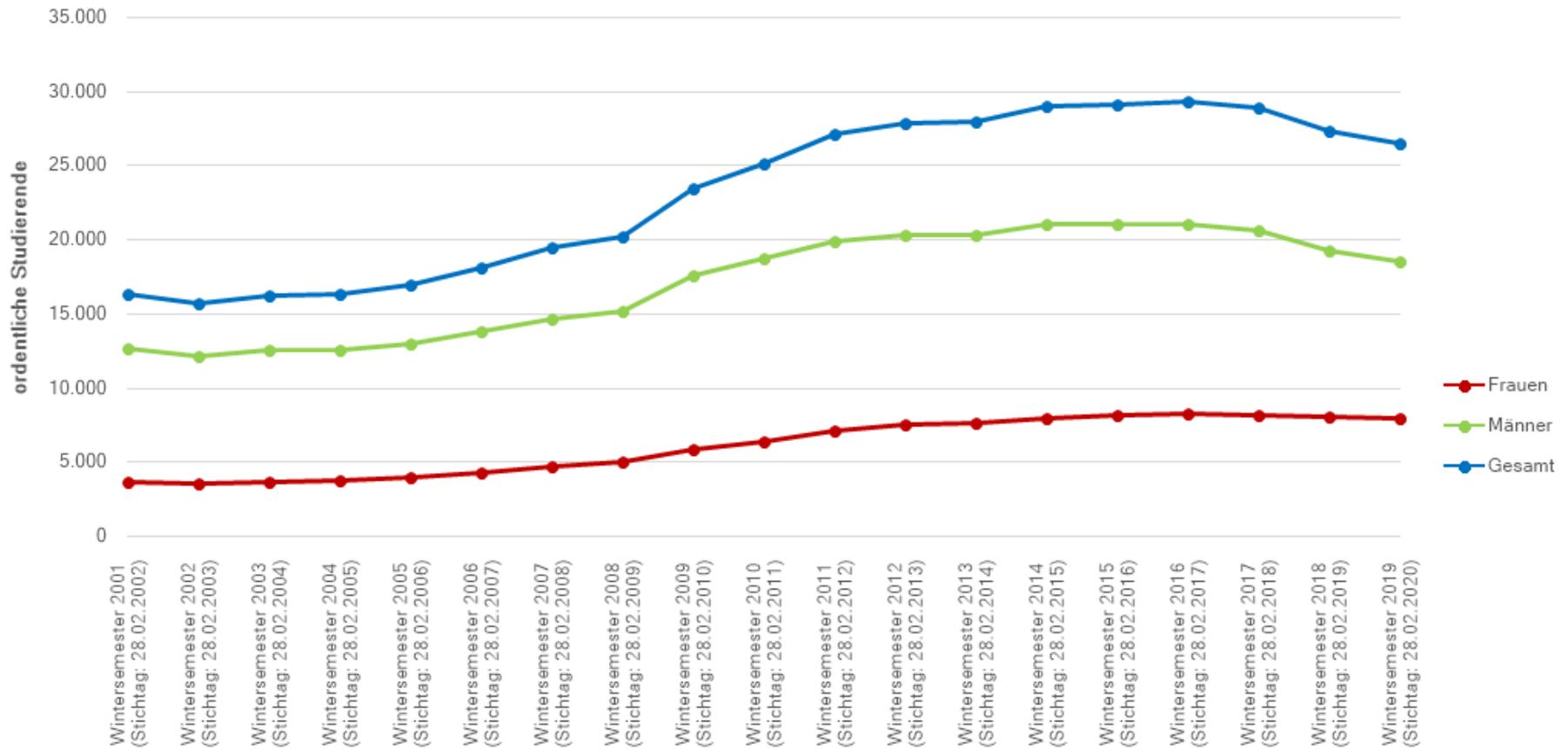
Studienanfänger im Wintersemester 2019/20



*inkl. Betriebswirtschaft

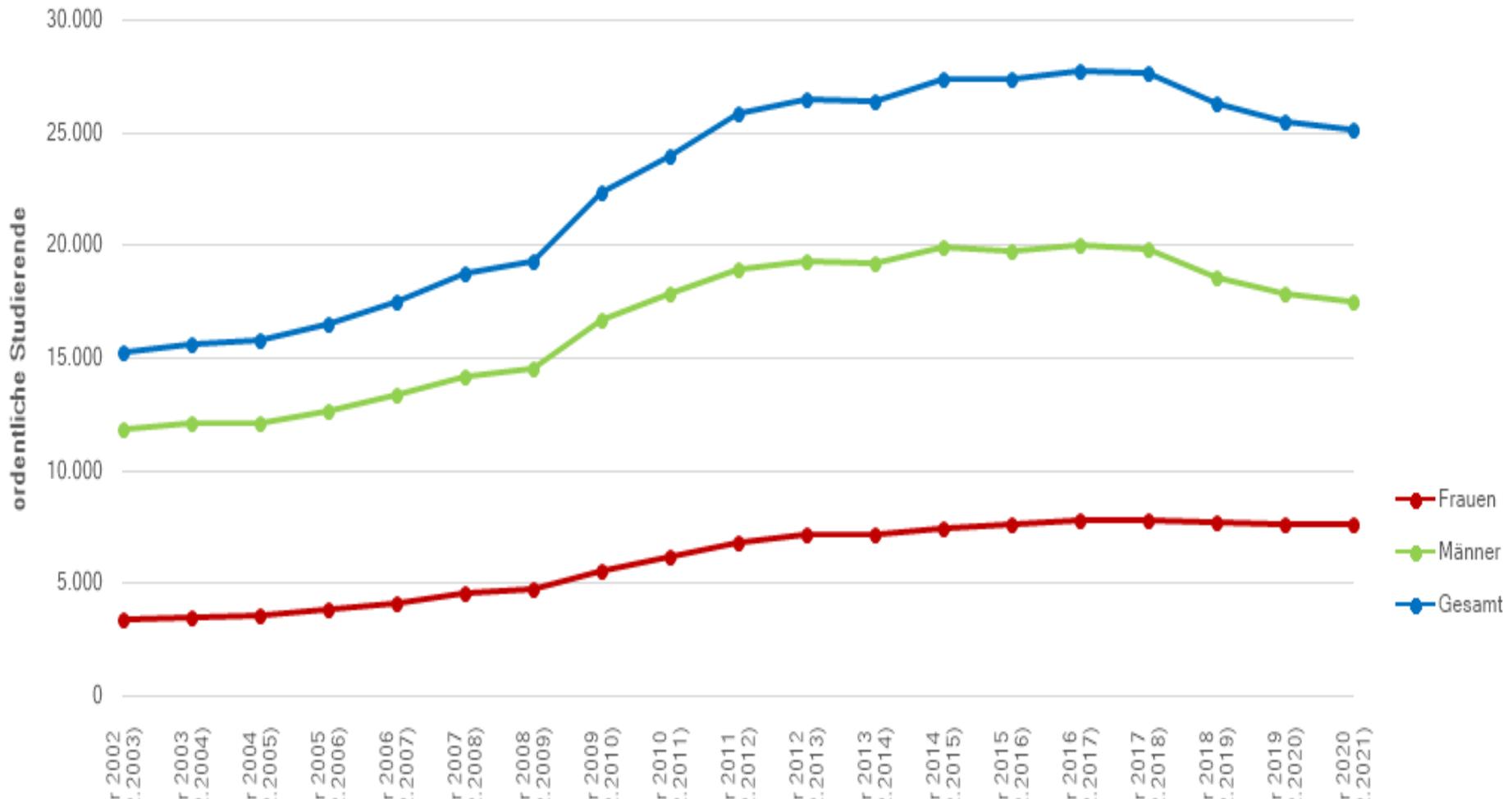
× Quelle: Unidata/BMBWF 2019/2020

Studierende an Universitäten - Zeitreihe Wintersemester

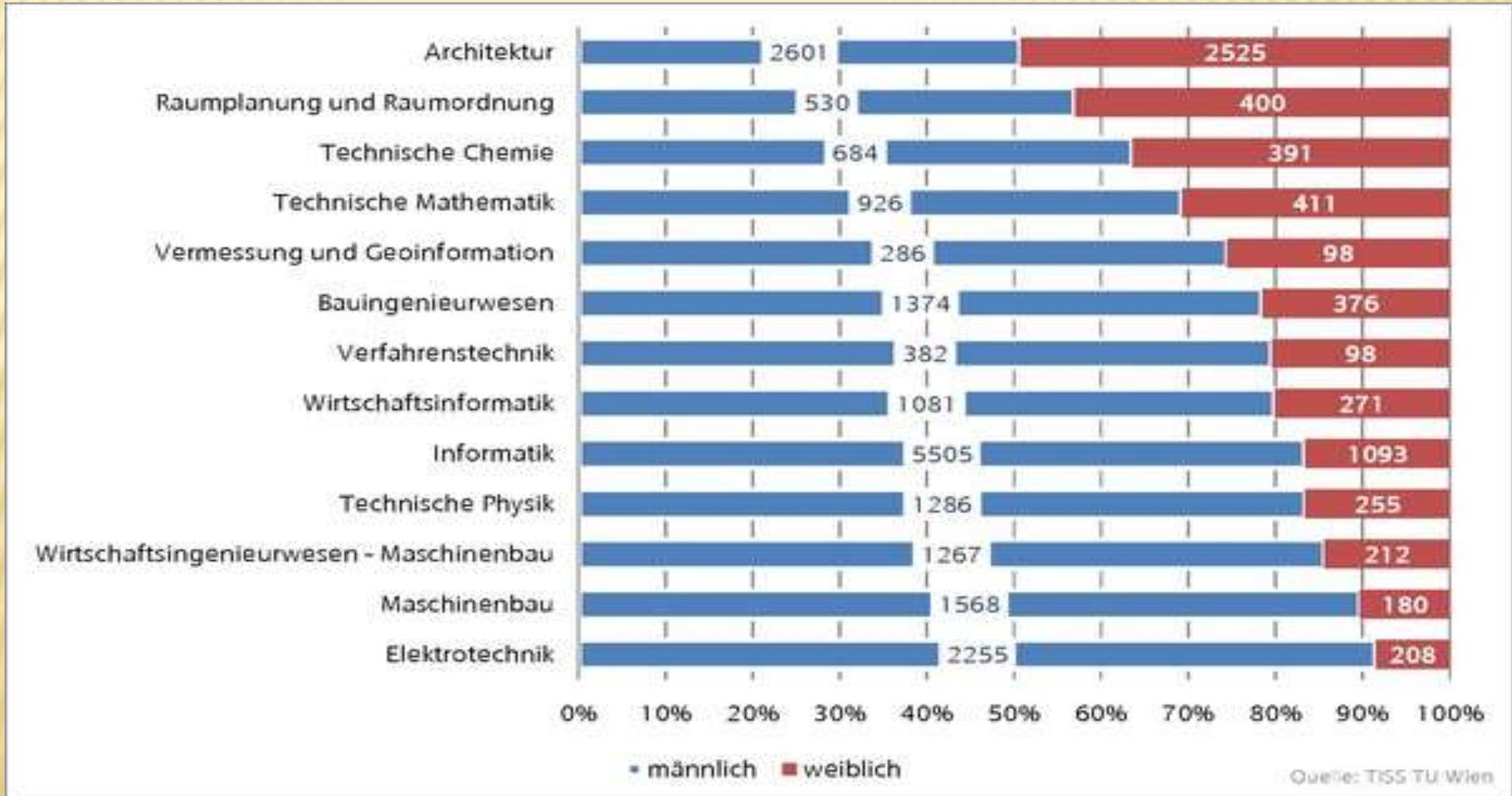


× Quelle: Unidata/BMBWF 2020/2021

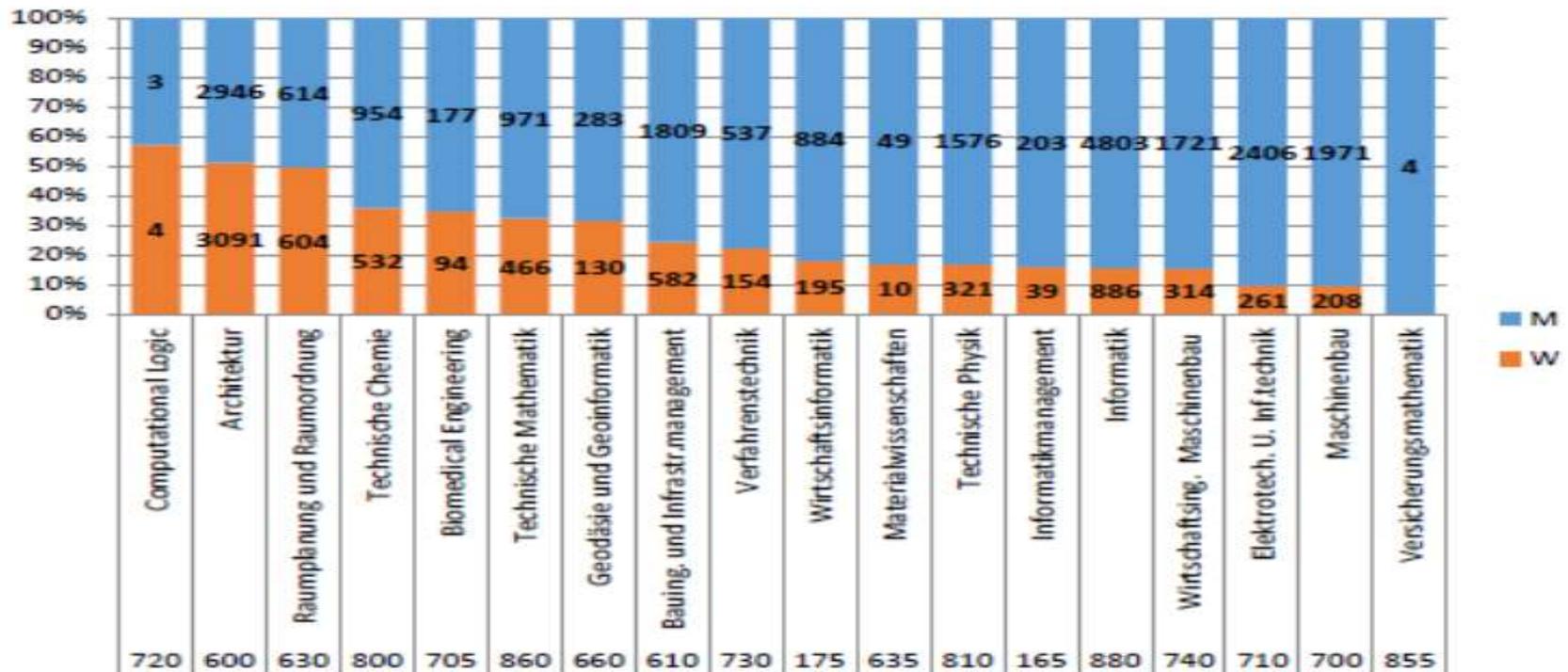
Ordentliche Studierende an Universitäten - Zeitreihe Wintersemester



✘ Inskribierte Studien SS 2011



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

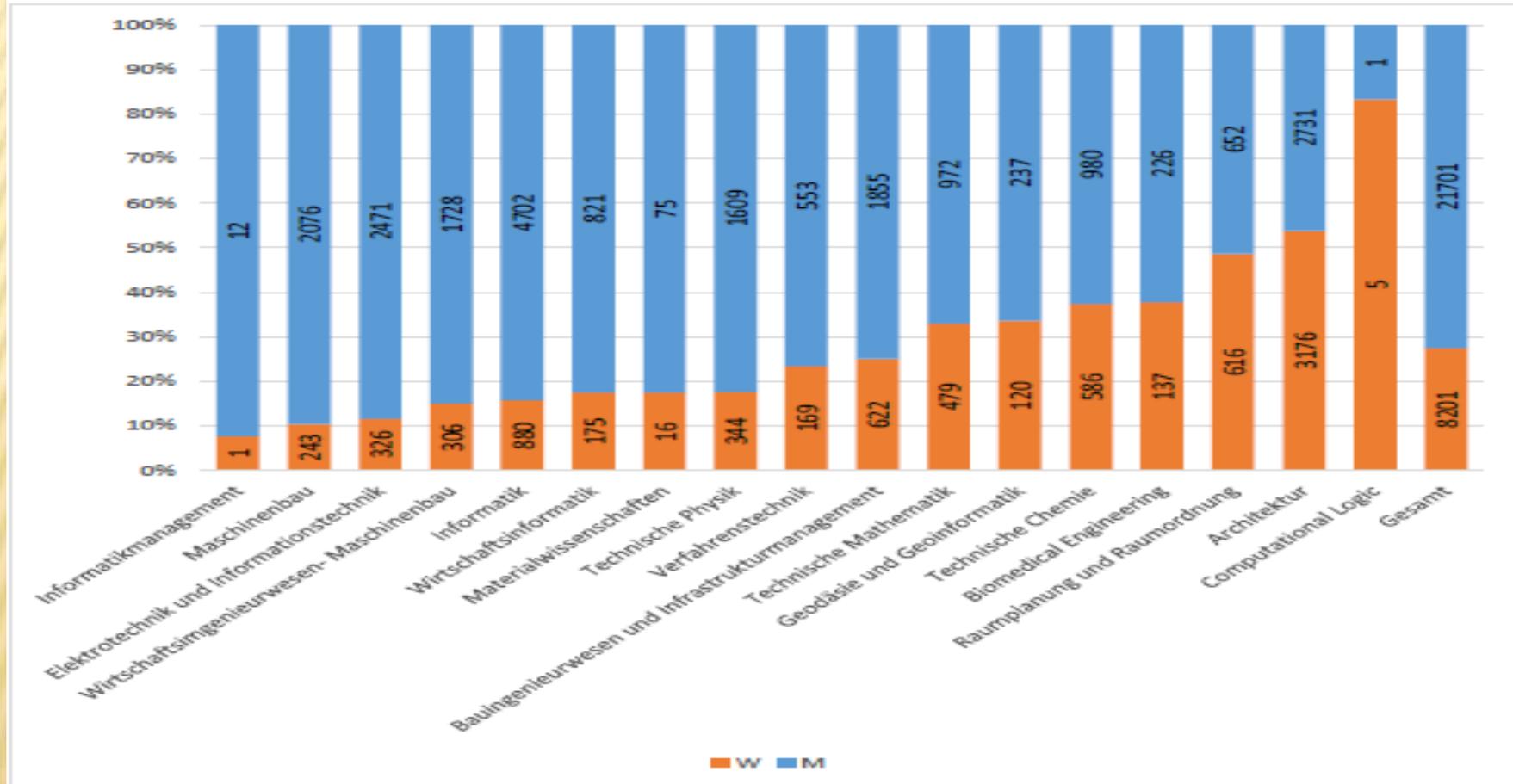


Graphik 36: Ordentliche Studien im WS 2014: Bachelor, Master, Diplom und Doktorat; Quelle Unidata

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

2.3.1 Studierende an der TU Wien

Die folgende Grafik zeigt die Anzahl der inskribierten ordentlichen Studien im Wintersemester 2020/21, hier sind alle Studienarten gemeinsam dargestellt.

Ordentliche Studien im WS 20/21: Bachelor, Diplom, Master, Doktorat

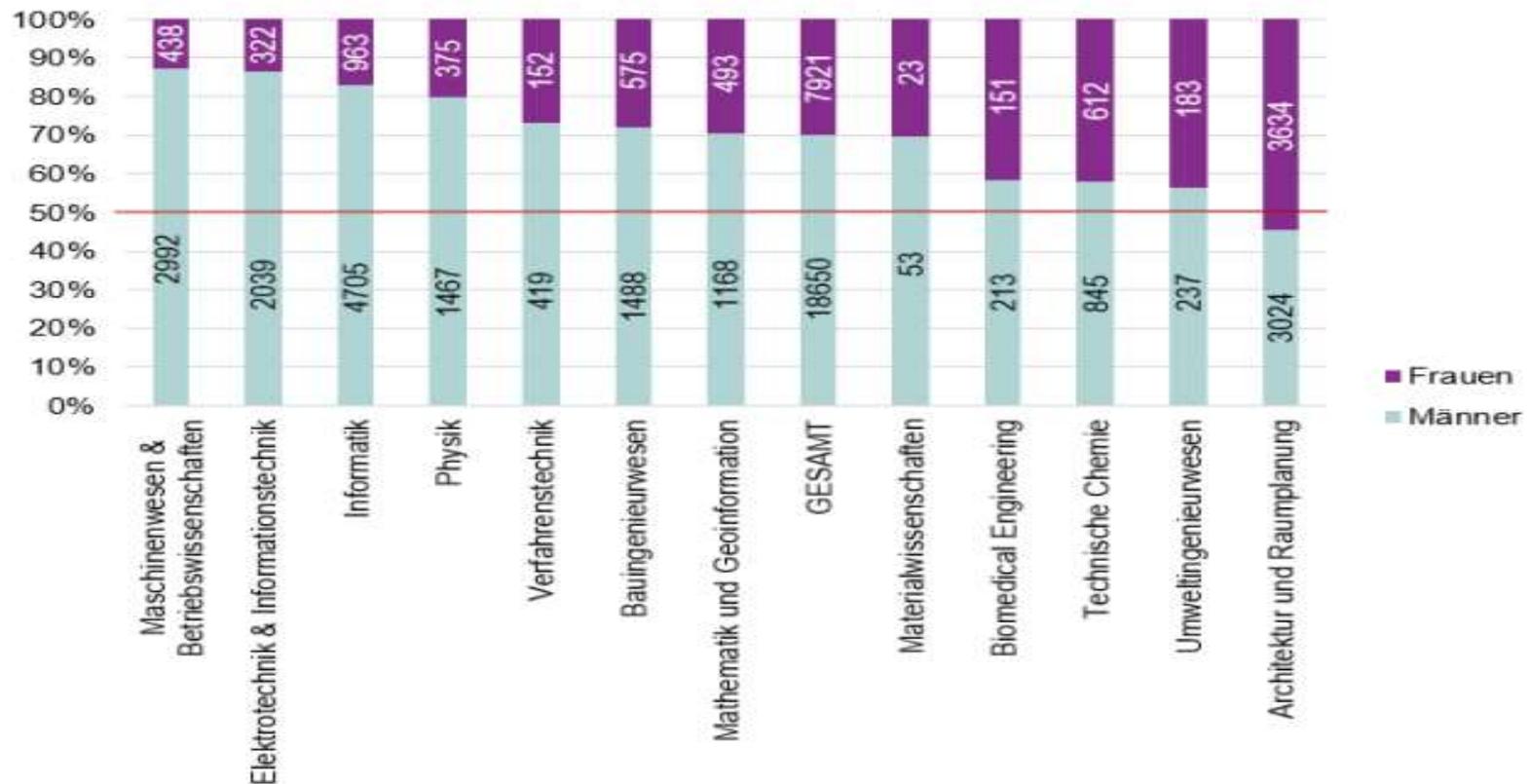
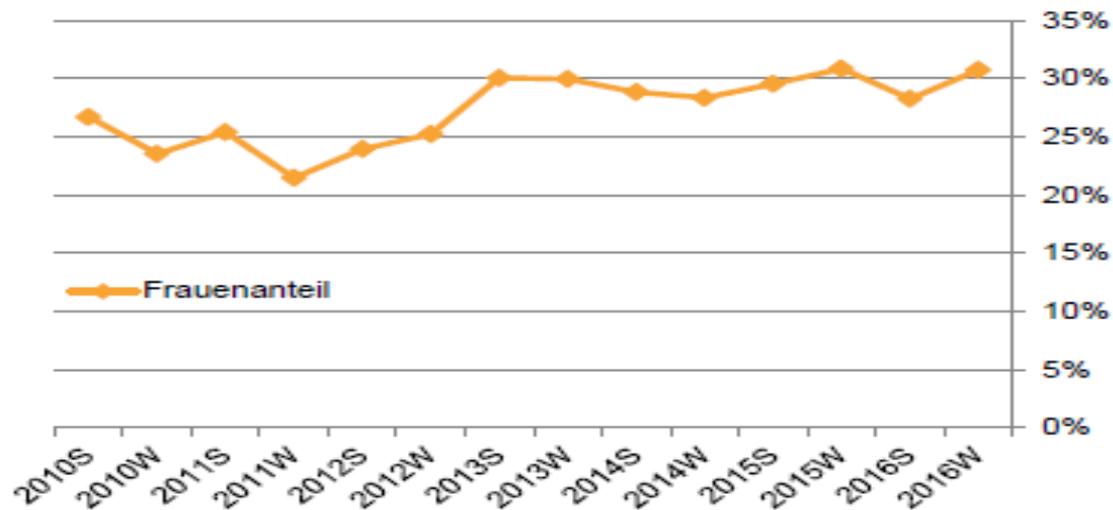


Abbildung 34: Ordentliche Studien im WS 2020/21: Bachelor, Master, Diplom und Doktorat; Quelle: Unidata;

Graphik 1: Quelle TISS, eigene Auswertung

Frauenanteil Studienabschlüsse

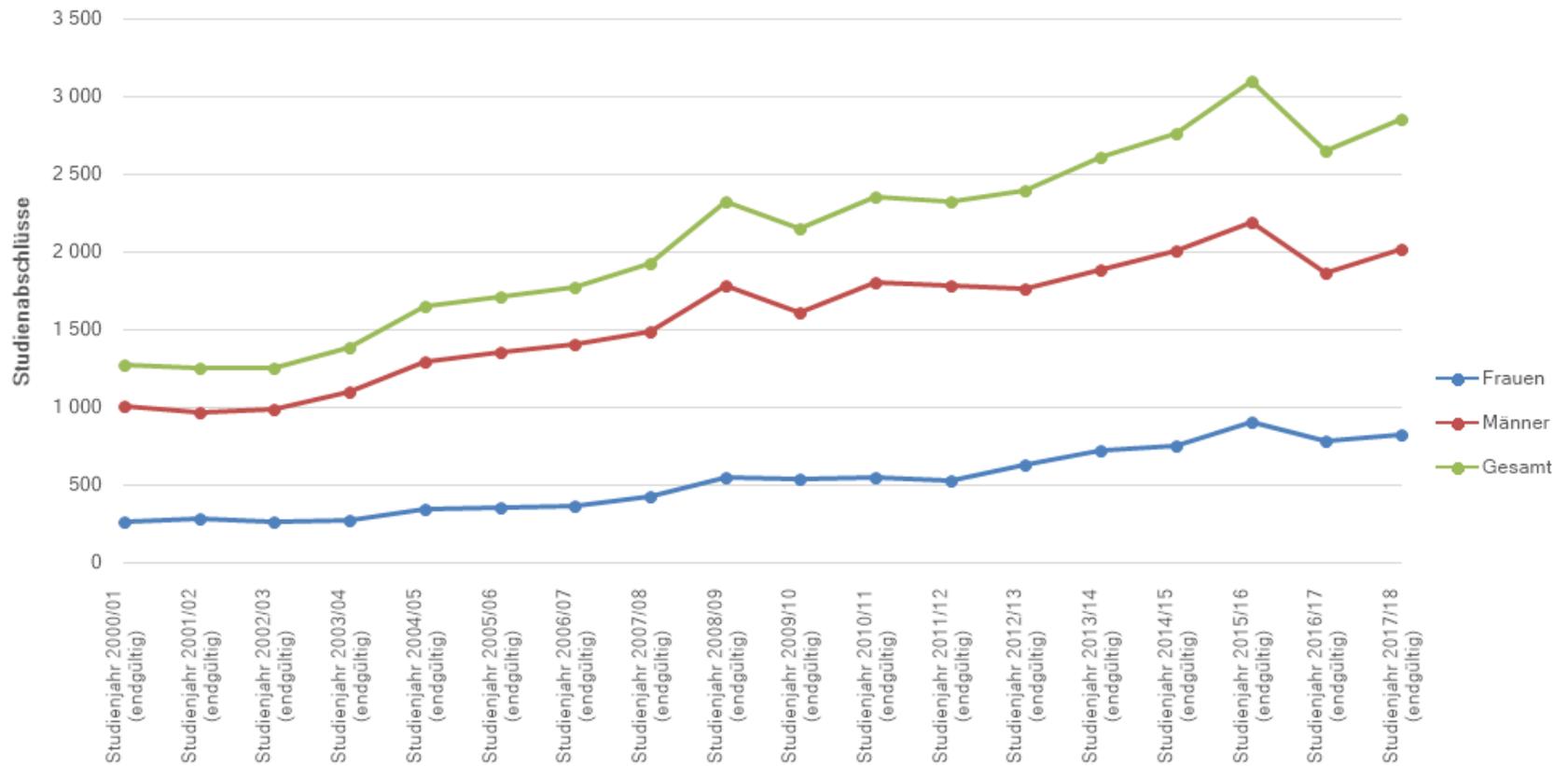


Graphik 2: Quelle TISS, eigene Auswertung

STUDIENABSCHLÜSSE

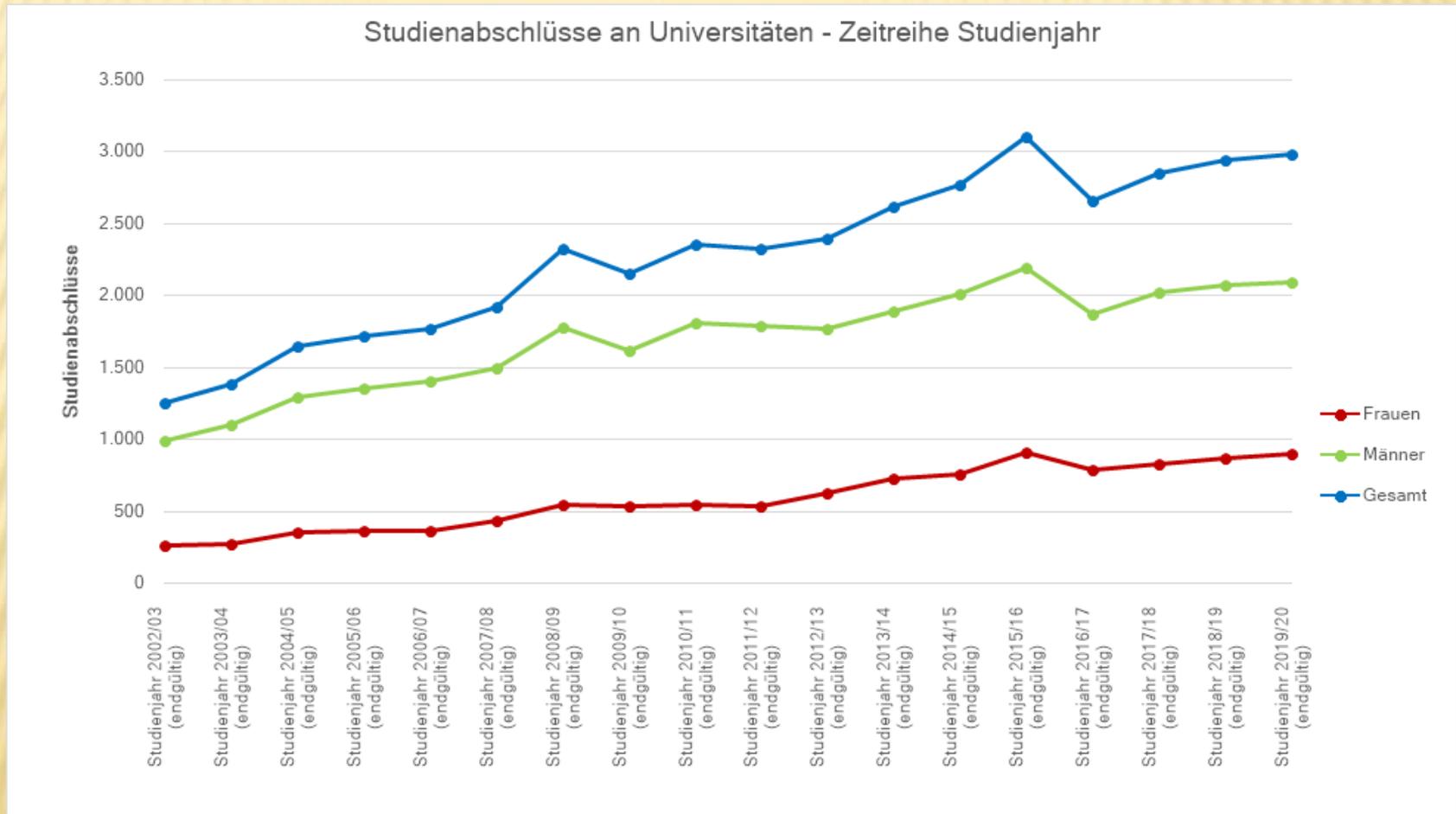
TU WIEN

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

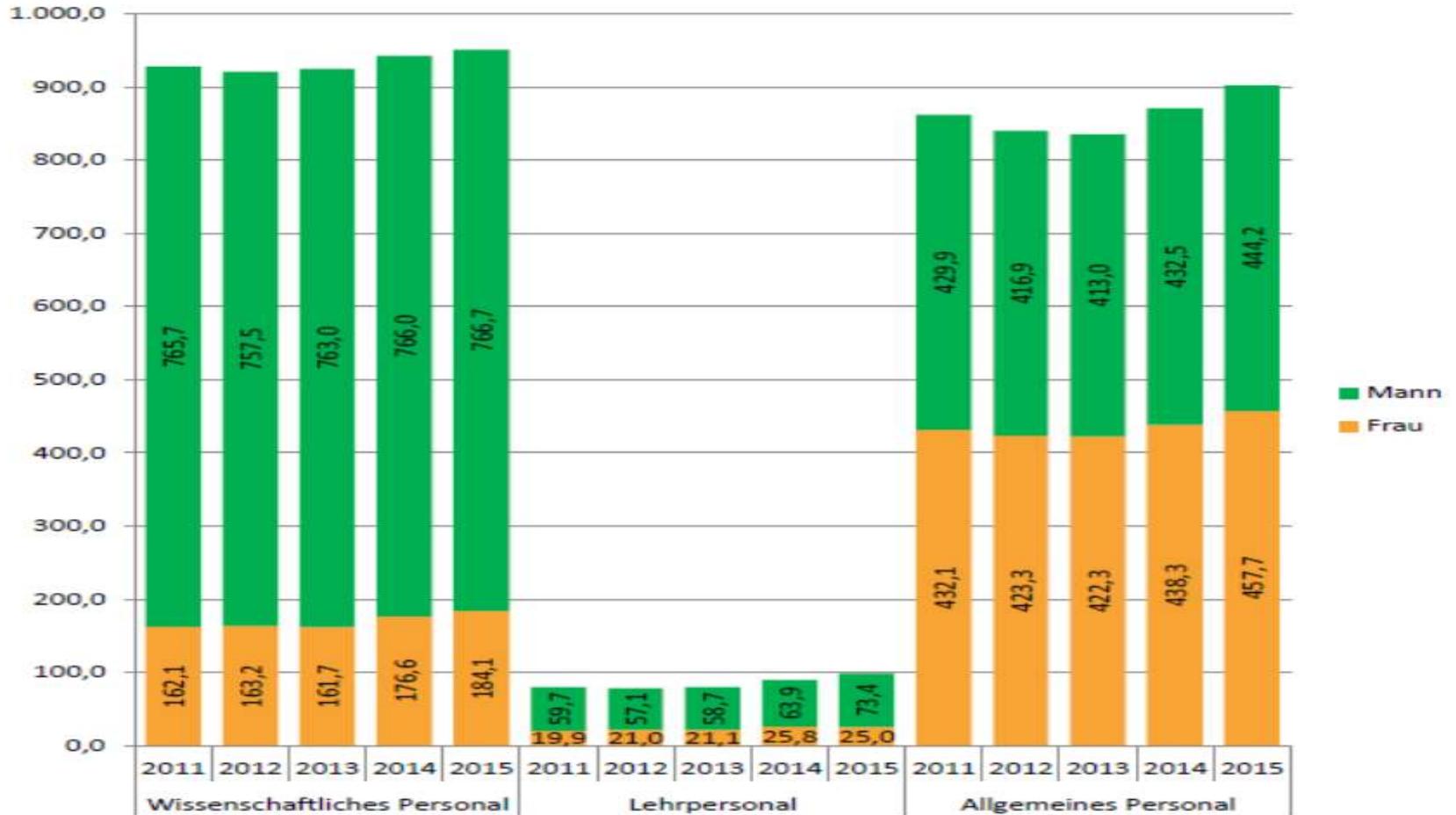
PERSONAL

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

2.2.2 Entwicklungen der Frauenquote seit 2016

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

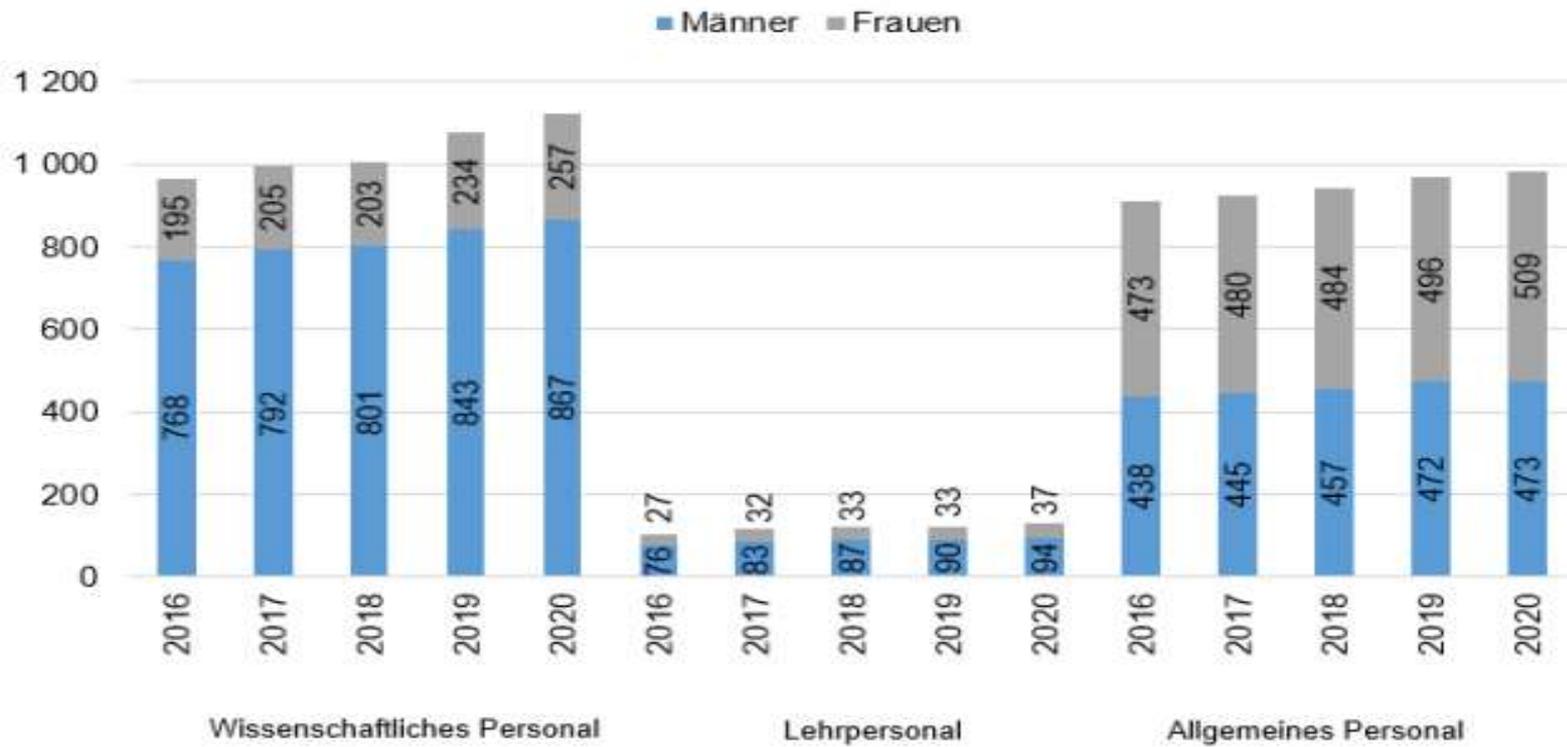
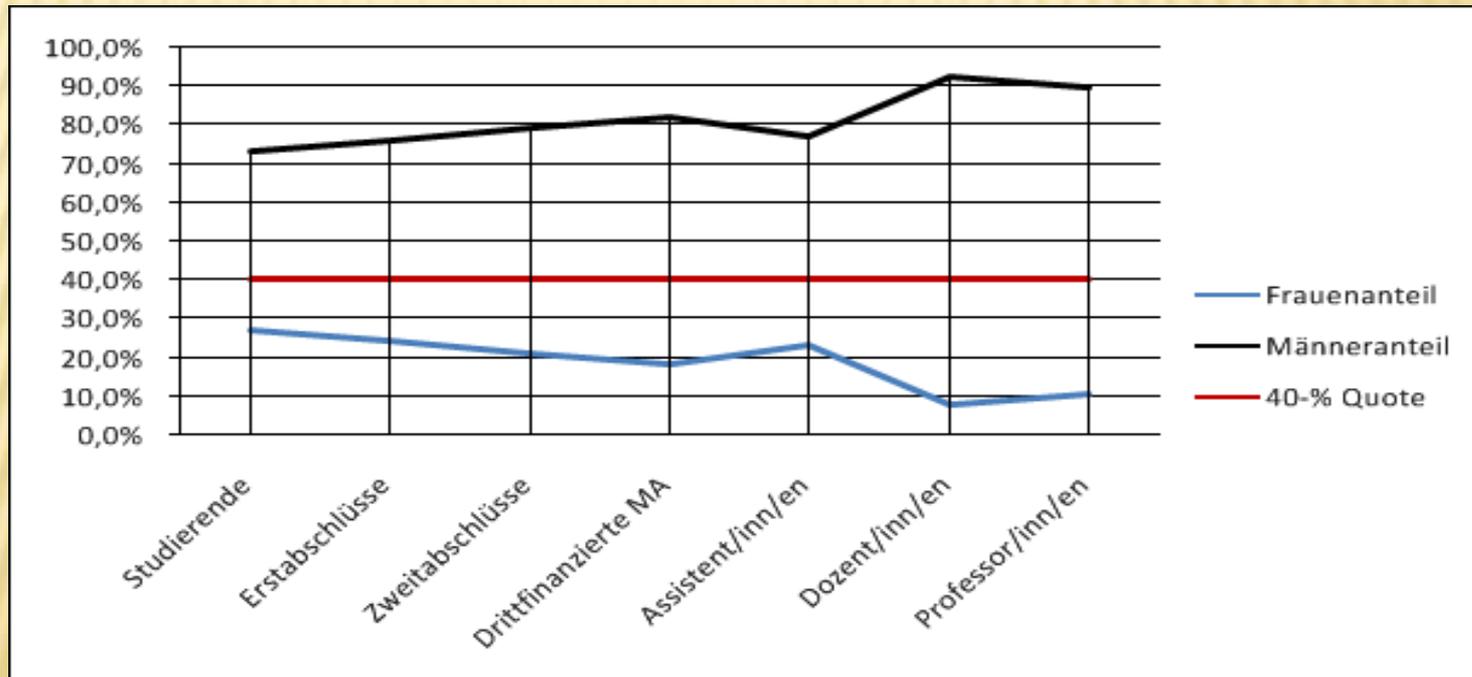


Abbildung 11: Entwicklung Frauenquote, §28; Quelle TU Insight

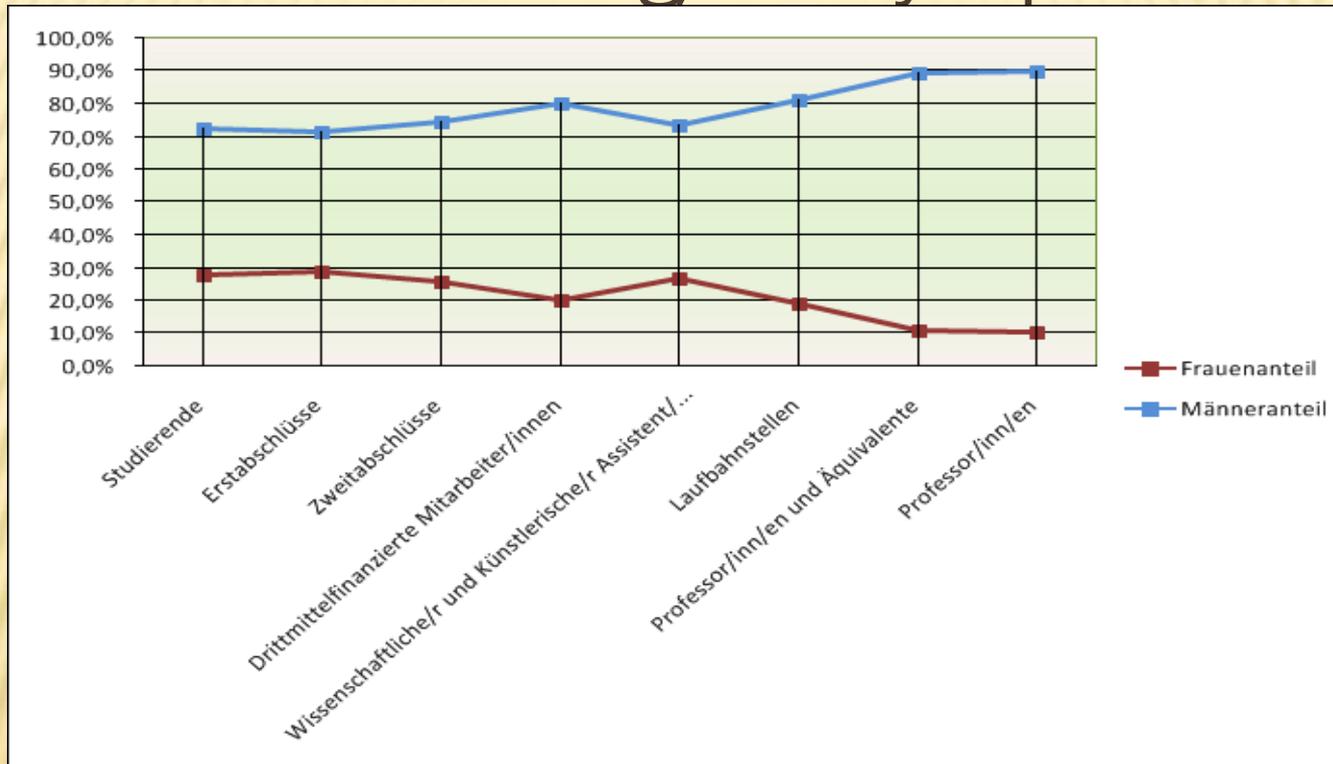
✘ Gender Monitoring/Leaky Pipeline

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



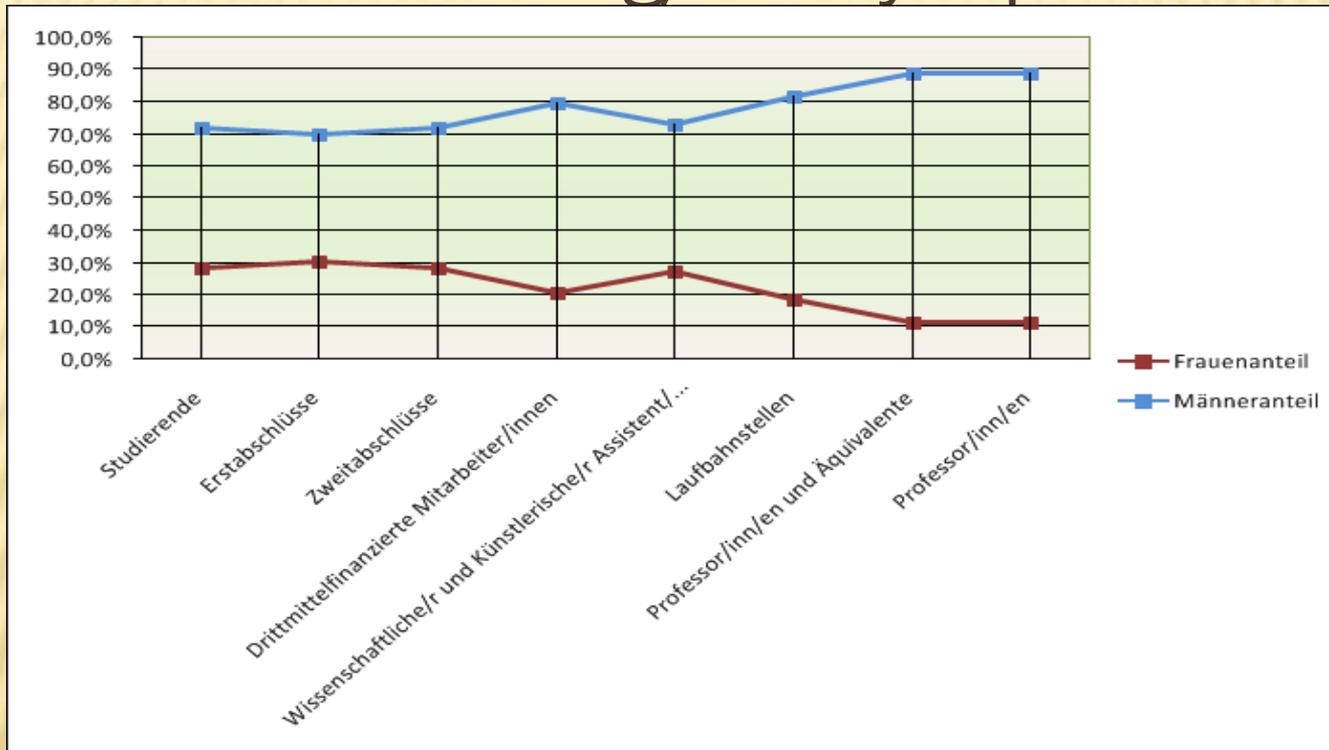
Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UniStEV bzw. BidokVUni
Datenprüfung: bmfwf, Abt. IV/1; Datenaufbereitung: bmfwf, Abt. IV/9

✘ 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



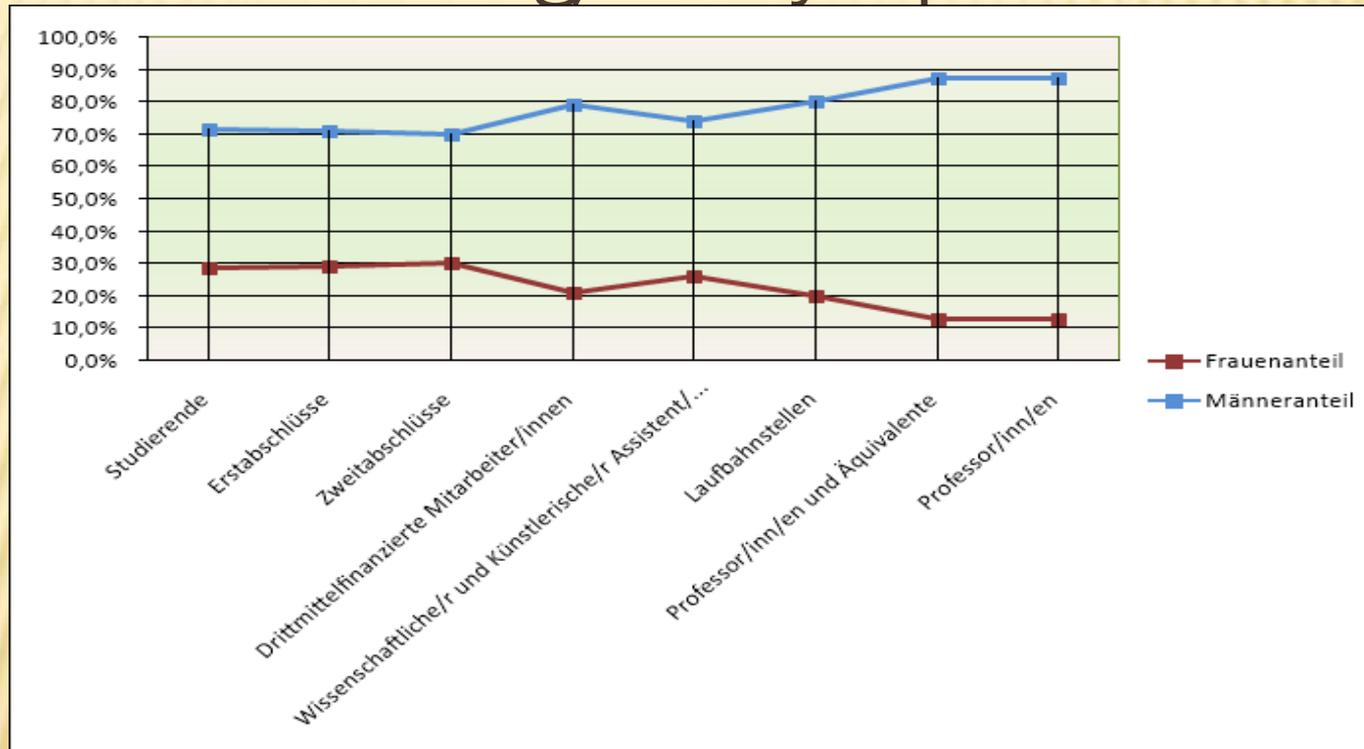
Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UniStEV bzw. BidokVUni
Datenprüfung: bmwfw, Abt. IV/1; Datenaufbereitung: bmwfw, Abt. IV/9

✘ Gender Monitoring/Leaky Pipeline 2017

	w	m
Studierende	28,4%	71,6%
Erstabschlüsse	29,3%	70,7%
Zweitabschlüsse	30,1%	69,9%
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



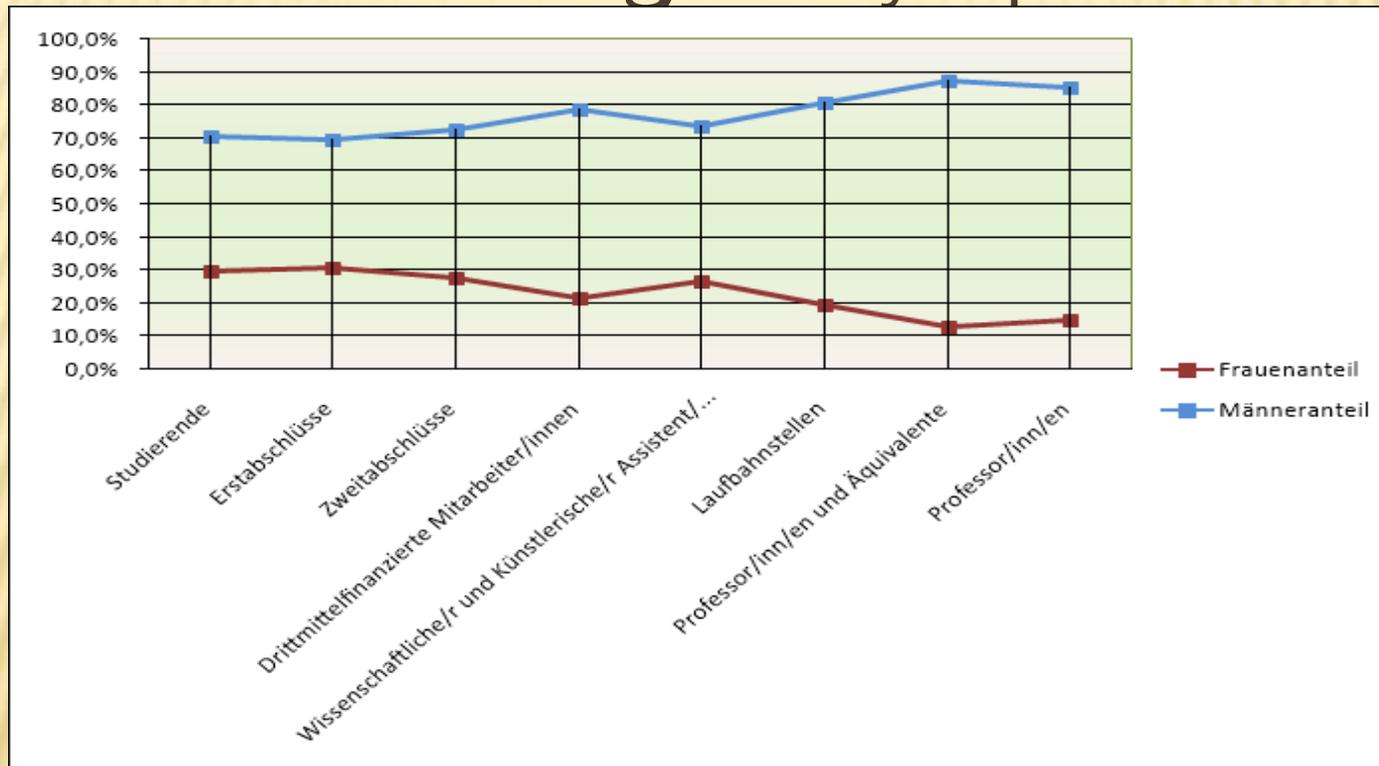
Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis UniStEV bzw. BidokVUni
Datenprüfung: bmbwf, Abt. IV/2; IV/10; Datenaufbereitung: bmbwf, Abt. IV/10

✘ Gender Monitoring/Leaky Pipeline 2018

	w	m
Studierende	29,5%	70,5%
Erstabschlüsse	30,6%	69,4%
Zweitabschlüsse	27,7%	72,3%
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

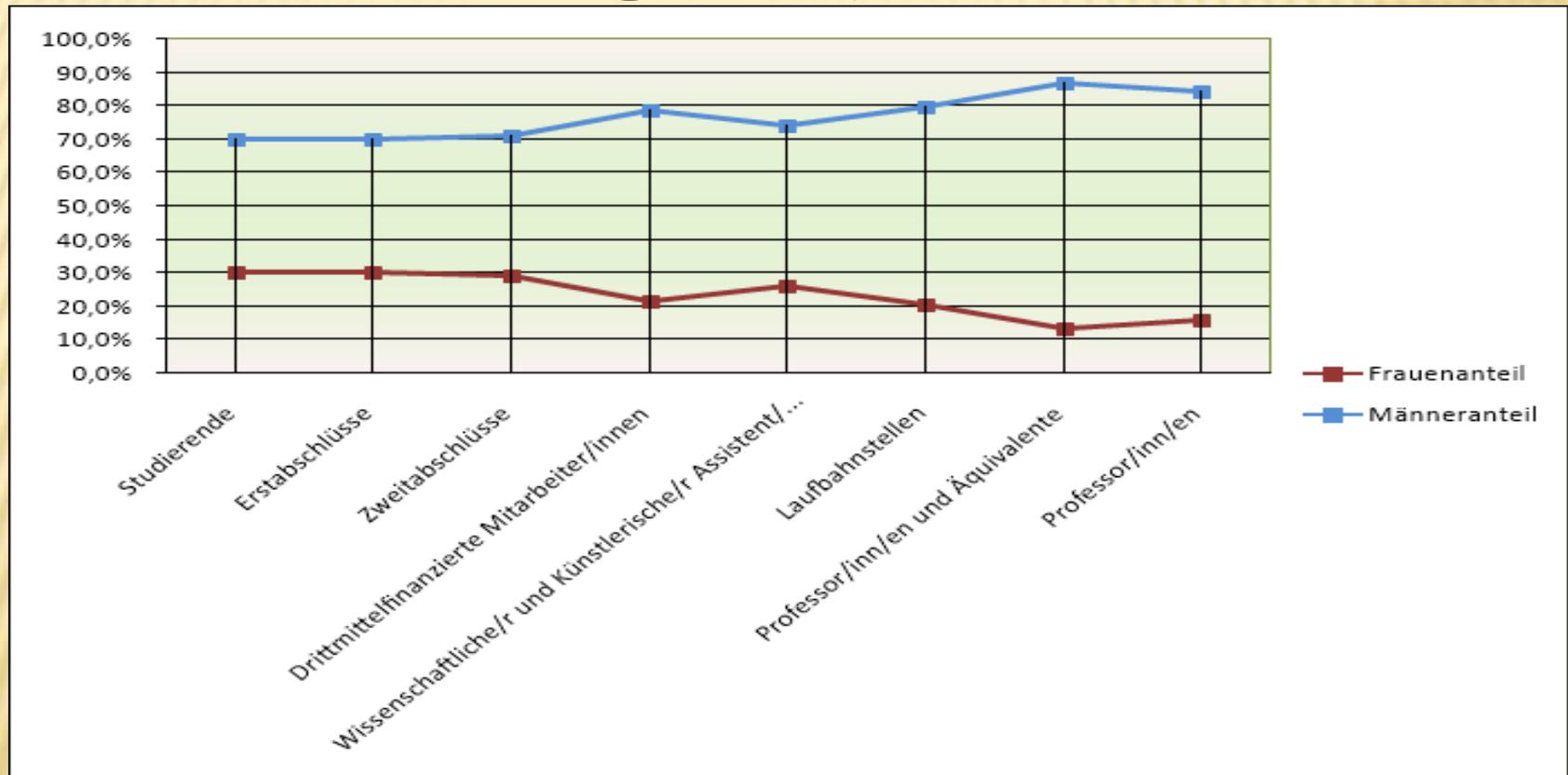
Datenprüfung: bmbwf, Abt. IV/2; IV/10; Datenaufbereitung: bmbwf, Abt. IV/10

✘ Gender Monitoring/Leaky Pipeline 2019

	w	m
Studierende	30,0%	70,0%
Erstabschlüsse	30,0%	70,0%
Zweitabschlüsse	29,1%	70,9%
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	30,3%	69,7%
Erstabschlüsse	31,3%	68,7%
Zweitabschlüsse	28,7%	71,3%
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	1,28	1,26	1,33	1,50	1,64	1,74	1,65
Jahr	2021	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

FEMTECH – STUDIE 2001 AKTUALISIERT

WISSENSCHAFTLERINNEN IN TECHNISCHEN ENTWICKLUNGSPROJEKTEN UND PROGRAMMEN

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