

187.250 Gender Aspekte von Karrieren im Informatikbereich
Mag. Andrea Birbaumer

ZWISCHEN KARRIERE UND BARRIERE

ZWISCHEN KARRIERE UND BARRIERE

Ablauf – Termine

- ✘ Fr, 20.10.2023 Einführung, 13.00 – 15.00
- ✘ Fr, 27.10.2023 Block 1, 13.00 – 16.00
- ✘ Fr, 03.11.2023 Block 2, 13.00 – 16.00
- ✘ Fr, 17.11.2023 Block 3, 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 31.1.2024
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 ausgelöst hat und was bleiben wird

ERWERBSTÄTIGKEIT Q: STATISTIK AUSTRIA

Indikatoren zum Arbeitsmarkt	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020		
Erwerbspersonen 15+ Jahre insgesamt (in 1.000)	4.357,7	4.400,2	4.490,4	4.508,4	4.539,2	4.559,5	4.540,4		
Erwerbsquote der 15- bis 64-Jährigen (in %)	75,4	75,5	76,2	76,4	76,8	77,1	76,6		
Erwerbstätigkeit									
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Erwerbstätige insgesamt (in 1.000)	4.112,8	4.148,4	4.220,3	4.260,5	4.319,1	4.355,0	4.296,9	4.306,0	4.442,6
Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-Jährigen (in %)	71,1	71,1	71,5	72,2	73,0	73,6	72,4	72,4	74
Teilzeitquote ¹⁾ (in %)	27,9	28,2	28,7	28,7	28,2	28,0	27,9	29,4	30,5

ERWERBSTÄTIGKEIT Q: STATISTIK AUSTRIA

Arbeitslosigkeit	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Arbeitslose (in 1.000)	189,1	215,2	244,9	251,8	270,0	247,9	220,1	204,6	243,5	283,7	221,1
Arbeitslosenquote (in %)	4,3	4,9	5,6	5,7	6,0	5,5	4,9	4,5	5,4	6,2	4,8
Vorgemerkte Arbeitslose lt. AMS ²⁾ (in 1.000)	260,6	287,2	319,4	354,3	357,3	340	312,1	301,3	409,6		
Arbeitslosenquote nach nationaler Definition ³⁾ (in %)	7,0	7,6	8,4	9,1	9,1	8,5	7,7	7,4	9,9		

ERWERBSTÄTIGKEIT Q: STATISTIK AUSTRIA

- ✘ **Jugendarbeitslosenquote (15 bis 24 Jahre) 2022**
9,5 %, Gesunken-1,5 Prozentpunkte zu 2021
- ✘ **Teilzeitquote 2022 30,5**
Frauen 50,7
Männer 12,6
jeweils leichter Anstieg

ERWERBSTÄTIGKEIT Q: STATISTIK AUSTRIA

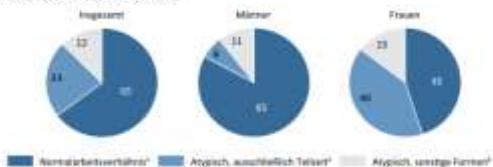
Nicht-Erwerbspersonen (weder erwerbstätig noch arbeitslos) im Alter von 15 bis 74 Jahren, die zwar nach Arbeit suchen aber nicht kurzfristig verfügbar sind (**stille Reserve, nicht verfügbar**) bzw. um Personen, die zwar kurzfristig beginnen könnten, aber nicht nach Arbeit gesucht haben obwohl sie gerne arbeiten würden (**stille Reserve, verfügbar**).

Stille Reserve	Männer und Frauen	Männer	Frauen
Stille Reserve, nicht verfügbar	72 400	33 900	38 500
Stille Reserve, verfügbar	84 000	40 600	43 300

BESONDERE ASPEKTE **ARBEITSMARKT**

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



BESONDERE ASPEKTE ARBEITSMARKT 2022

- ✘ 221.100 Arbeitssuchende
- ✘ 206.500 offene Stellen
- ✘ Rasche Erholung des Arbeitsmarkts ab 2021 (Corona-Öffnungsschritte)
- ✘ Jugendarbeitslosigkeit: 9,5%
- ✘ Stille Arbeitsmarktreserve: 84.000
=weder erwerbstätig noch arbeitslos, würden gerne arbeiten

BESONDERE ASPEKTE ARBEITSMARKT 2022

- ✘ Erwerbstätigenquote 2022 (74%):
Männer 78%, Frauen 70%
- ✘ Erwerbstätigenquote 2022 15-24 Jährige
51,9% leicht gesunken seit 2006
- ✘ Anstieg der Erwerbstätigenquote 55-64
Jährige (von 2006 33,0 auf 56,4 2022) :
Verdopplung der Erwerbstätigenquote von
Frauen zwischen 55 und 64 (von 2006 24,5
auf 49,0 2022)

BESONDERE ASPEKTE ARBEITSMARKT 2022

- ✘ Die ÖsterreicherInnen wollen im Durchschnitt
32,7 Stunden in der Woche an 4,3 Tagen
arbeiten. Nur 30 Prozent der Befragten
möchten 35 Stunden plus.
- ✘ Für 78 Prozent ist die Work-Life-Balance „sehr“
oder „eher wichtig“.

Quelle: IMAS, Okt 23

BESONDERE ASPEKTE ARBEITSMARKT 2022

- ✘ AN in Vollbeschäftigung wollen 35-Stunden-
Woche, Teilzeitkräfte 26,5 pro Woche.
- ✘ 35 Prozent können sich Homeoffice vorstellen,
hoch in der Altersgruppe der 16- bis 34-
Jährigen (57%).
- ✘ zwei Tage Homeoffice pro Woche wollen 33%,
im Durchschnitt ergab die Umfrage 2,8
Homeoffice-Tage.

Quelle: IMAS, Okt 23

BESONDERE ASPEKTE ARBEITSMARKT 2021

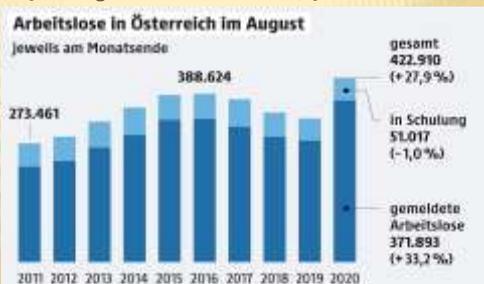
- ✘ 14,9 % der Erwerbstätigen würden gerne weniger arbeiten
- ✘ Sieben von zehn Beschäftigten im Dienstleistungsbereich tätig
- ✘ Zwei von drei Führungskräften sind Männer
- ✘ Jede zweite Frau und jeder achte Mann arbeitet Teilzeit

BESONDERE ASPEKTE ARBEITSMARKT 2021

- ✘ 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

ERWERBSTÄTIGKEIT ARBEITSLOSIGKEIT-CORONAKRISE

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



ERWERBSTÄTIGKEIT ARBEITSLOSIGKEIT-CORONAKRISE

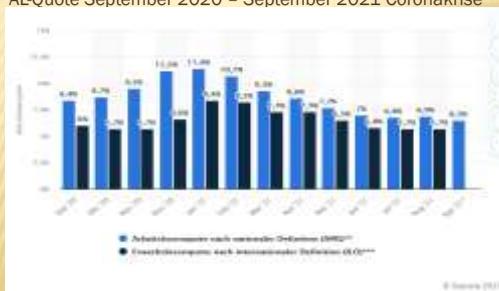
- ✘ AL-Quote August 2020 – Coronakrise, Quelle: AMS



ERWERBSTÄTIGKEIT

ARBEITSLOSIGKEIT-CORONAKRISE

- ✘ AL-Quote September 2020 – September 2021 Coronakrise

**ERWERBSTÄTIGKEIT**

ARBEITSLOSIGKEIT-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

BESONDERE ASPEKTE ARBEITSMARKT 2022

Teilzeit

Gründe für Teilzeitarbeit

	Arbeits Frauen	Arbeits Männer	Gesamt
Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen	35,8%	5,6%	11,8%
Freiwillige Arbeitslosigkeit	27,2%	24,2%	28%
Auf- oder Weiterbildung	11,7%	16,1%	13,9%
Person kommt keine Vollzeitarbeit finden	6,3%	18,7%	11,2%
Unkenntnis oder Behinderung	1,4%	6,3%	4,1%

Quelle: Statistik Austria

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG 2023

- ✘ Teilzeitquote bei Frauen 50,6% (2. Quartal) leicht gesunken
- ✘ Teilzeitquote bei Männern 13,4% (2. Quartal) angestiegen
- ✘ Österreich auf dem 2. Platz (EU – Schnitt 19%)
- ✘ Teilzeit-Unterbeschäftigung
 - 79 800 Frauen
 - 31 600 Männer

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG 2023

- ✘ 55,2% der Arbeitslosen wollen Vollzeit
 - 70% Männer
 - 38,4% Frauen
- ✘ Teilzeit suchen 38,5% der arbeitslosen Frauen
- ✘ Österreich auf dem 2. Platz (EU – Schnitt 19%)
- ✘ Teilzeit-Unterbeschäftigung
 - 79 800 Frauen
 - 31 600 Männer

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!

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG ERGEBNISSE

- ✘ 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

ELTERNTEILZEIT

STUDIE AK/FORBA 2019

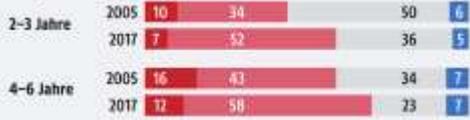
GRAFIK: APA/ORF.AT; QUELLE: APA/AK

Teilzeit bei Frauen mit Kindern gestiegen

Art der Erwerbstätigkeit, in Prozent

■ Vollzeit
 ■ Teilzeit
 ■ keine
 ■ selbstständig

Jüngstes Kind jeweils ...



ELTERNTEILZEIT

STUDIE AK 2019

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

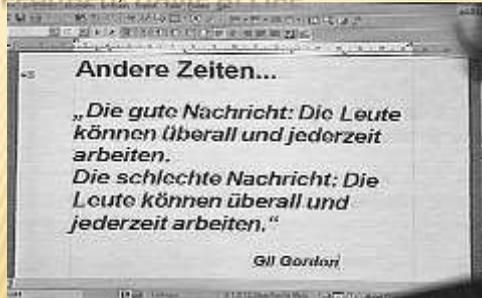
TELEARBEIT/HOME OFFICE



TELEARBEIT/HOME OFFICE



TELEARBEIT/HOME OFFICE



TELEARBEIT/HOME OFFICE



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

HOMEOFFICE **REGELUNG 2021**

- ✘ 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

HOMEOFFICE **REGELUNG 2021**

- ✘ 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

HOMEOFFICE **2021**

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

Merkmal	In Referenzwoche gearbeitet (mg)	Keine Arbeit von zu Hause	Telearbeit		Keine Angabe auf die Frage nach Arbeit von zu Hause
			von zu Hause	(mit PC bzw. Smartphone)	
Insgesamt in 1.000	3.814,0	2.900,1	989,4	918,8	899,8
Männer in 1.000	2.123,4	1.393,9	399,2	276,9	352,7
Frauen in 1.000	1.709,8	1.306,6	328,2	642,2	547,1
Insgesamt in %	100,0	76,0	26,0	24,1	23,6
Männer in %	100,0	65,7	18,8	12,9	16,6
Frauen in %	100,0	76,4	26,3	34,3	30,2
Veränderung in %-Punkten zum 3. Quartal					
Insgesamt in %-Punkten	0,0	-0,8	2,7	0,0	2,7
Männer in %-Punkten	0,0	-0,9	2,8	2,9	0,2
Frauen in %-Punkten	0,0	-0,6	2,7	0,0	5,2

HOMEOFFICE **2022**

Tabelle 4: Erwerbstätige nach Telearbeit und Geschlecht, 2. Quartal 2022

Geschlecht	In Referenzwoche gearbeitet (mg) in 1.000	Keine Arbeit von zu Hause in %	Arbeit von zu Hause in %	Darunter wegen Corona in %	Telearbeit (mit PC bzw. Smartphone) in %	Keine Angabe auf die Frage nach Arbeit von zu Hause in %
Männer und Frauen	4.049,1	75,2	15,5	4,5	15,2	9,2
Männer	2.300,1	75,8	15,0	4,3	14,7	9,3
Frauen	1.849,0	74,6	16,2	4,7	15,9	9,2

Q: STATISTIK AUSTRIA, Mikrocensus-Arbeitskräfteerhebung – Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienst. Internationale Definition des Erwerbsstatus nach dem ILO-Konzept.

HOMEOFFICE**2021****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**2021****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%)

HOMEOFFICE**2022****Homeoffice im 2. Quartal leicht gesunken**

- ✘ Im 2. Quartal 2022 15,5%, 4,5% wegen Corona von zu Hause aus gearbeitet (deutlich weniger).
- ✘ häufiger je höher das Bildungsniveau und je höher die berufliche Qualifikation
- ✘ Männer (15,0%) und Frauen (16,2%)

HOMEOFFICE**2022****Homeoffice im 2. Quartal leicht gesunken**

- ✘ Dienstleistungen am häufigsten
- ✘ Branchen mit den höchsten Telearbeit-Anteilen: Information und Kommunikation (50,0%), Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (39,9%).

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

DIE ZUKUNFT HAT SCHON BEGONNEN...

- ✘ OECD: Jeder 7. Job könnte verschwinden
- ✘ Automatisierung/Digitalisierung schafft neue Jobs
- ✘ 14% können vollautomatisiert werden
32% sich stark verändern
- ✘ Auswirkungen der KI???

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 %

Quelle: AMS

AUSBILDUNG

LEHRBERUFE 2022 FRAUEN

Bürokauffrau	10,0%
Einzelhandel - Schwerpunkt Lebensmittelhandel	7,4%
Friseurin (Stylistin)	5,8%
Verwaltungsassistentin	4,3%
Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	4,3%
Einzelhandel - Schwerpunkt Allgemeiner Einzelhandel	4,1%
Metalltechnik	3,1%
Köchin	2,7%
Hotel- und Gastgewerbeassistentin	2,3%
Restaurantfachfrau	2,2%

Quelle: AMS

AUSBILDUNG

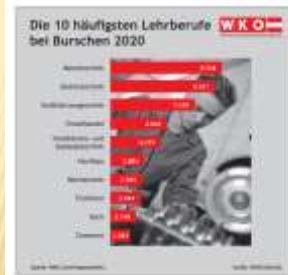
LEHRBERUFE 2022 MÄNNER

Elektrotechnik	12,8%
Metalltechnik	12,3%
Kraftfahrzeugtechnik	9,8%
Installations- und Gebäudetechnik	6,1%
Mechatronik	3,9%
Koch	2,6%
Einzelhandel - Schwerpunkt Lebensmittelhandel	2,3%
Zimmererei	2,2%
Hochbau	2,2%
Informationstechnologie – Systemtechnik	2,1%

Quelle: AMS

AUSBILDUNG

LEHRBERUFE



Quelle: WKO

AUSBILDUNG

LEHRBERUFE



Quelle: WKO

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

2.1.1 Gesamt TU Wien: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen

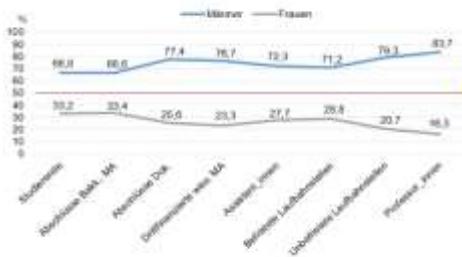


Abbildung 1: Gesamt TU Wien: Frauen- und Männeranteile nach Qualifikationsstufen; Quelle: Unidata Studienjahr 2020/21; Personalstellen: TU August 2021; Kopfz: Assistent_innen, Assistent_innen, Post-Doc, Post-Doc

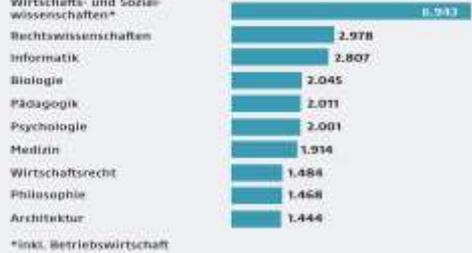
DATEN UND FAKTEN

STUDIEN

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

Meistbegonnene Studien in Österreich

Studienanfänger im Wintersemester 2019/20

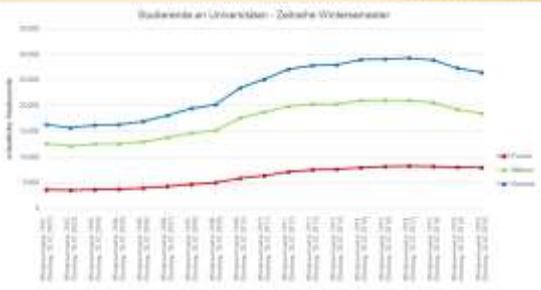


*inkl. Betriebswirtschaft

DATEN UND FAKTEN

STUDIEN TU

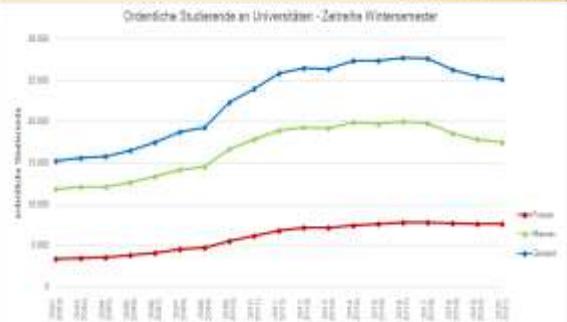
* Quelle: Unidata/BMBWF 2019/2020



DATEN UND FAKTEN

STUDIEN TU

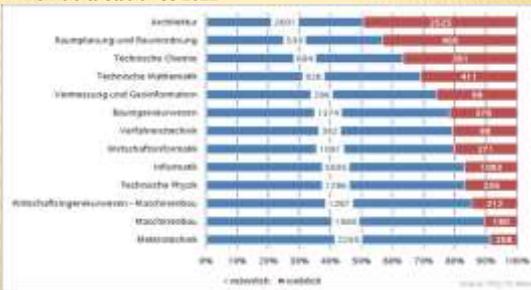
* Quelle: Unidata/BMBWF 2020/2021



DATEN UND FAKTEN

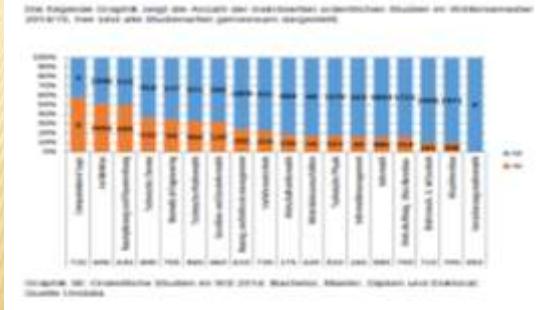
TU WIEN

✗ Inskribierte Studien SS 2011



DATEN UND FAKTEN

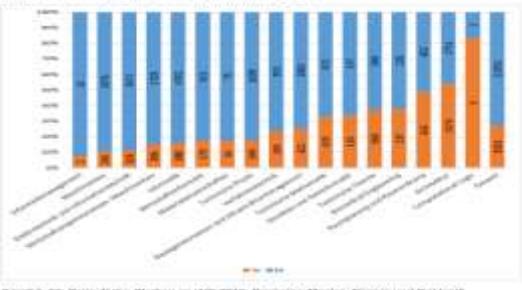
TU WIEN



DATEN UND FAKTEN

TU WIEN

Die folgende Grafik zeigt die Anzahl der eingeschriebenen österreichischen (Studien) im Wintersemester 2019/20, hier sind alle Studienarten gemeinsam dargestellt.



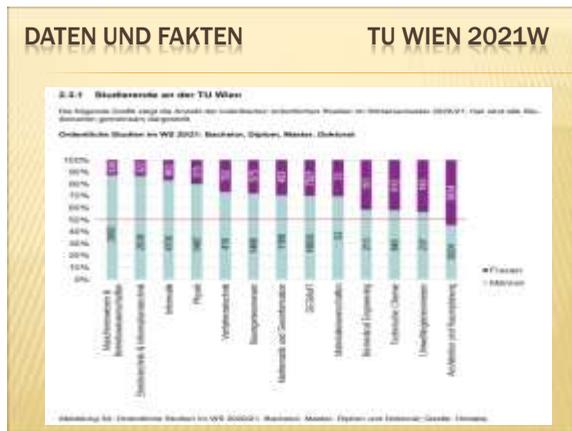
DATEN UND FAKTEN

TU WIEN 2019W

Studienrichtung	Wintersemester		Sommersemester	
	2019/20	2020/21	2019/20	2020/21
Architektur	3026	2489	3372	1839
Baugewerkschaft	1711	1554	2361	1126
Chemie	133	378	345	183
Computergrafik	4	11	19	13
Computergrafik (M)	2	4	5	10
Computergrafik (M)	4	6	12	17
Elektrotechnik	308	3147	3471	1576
Elektrotechnik (M)	3	3	3	3
Elektrotechnik (M)	44	44	44	44
Elektrotechnik (M)	5	5	5	5
Informatik	1664	4207	4903	1849
Informatik (M)	117	117	117	117
Informatik (M)	317	1753	1876	1126
Informatik (M)	11	68	79	112
Informatik (M)	14	23	35	112
Informatik (M)	3	16	19	112
Raumplanung und Bauvermessung	573	617	1187	484
Technische Chemie	619	671	1400	614
Technische Informatik	168	363	1311	619
Technische Physik	317	1495	1974	2371
Verfahrenstechnik	133	142	163	112
Vermessung und Geoinformation	198	221	319	112
Wirtschaftsinformatik	133	500	661	112
Wirtschaftsinformatik - Masterstudium	262	1433	1488	112
Chemie	606	1013	1187	112

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



DATEN UND FAKTEN TU WIEN 2022W

Studienrichtung	Frauen	Frauen in %	Männer	Studien in % von Gesamt-TUW
Architektur	2.957	55,3 %	2.392	20,5 %
Bauingenieurwesen	824	32,1 %	1.742	9,8 %
Biomedical Engineering	150	41,2 %	214	1,4 %
Computational Logic	1	100 %	0	0,004 %
Elektrotechnik	338	14,6 %	1.972	8,8 %
Informatik	946	18,6 %	4.130	19,4 %
Individuelle Studien	4,8 %	20	21	0,08 %

DATEN UND FAKTEN TU WIEN 2022W

Informatikmanagement (auslaufend)	0	0 %	3	0,01 %
Lehramtsstudien	7	43,8 %	9	0,06 %
Maschinenbau	183	10,7 %	1.521	6,5 %
Materialwissenschaften	32	28,1 %	82	0,4 %
Raumplanung und Raumordnung	573	50,1 %	570	4,4 %
Technische Chemie	582	42,8 %	779	5,2 %
Technische Mathematik	374	30,3 %	860	4,7 %

DATEN UND FAKTEN

TU WIEN 2022W

Technische Physik	354	21 %	1.334	6,5 %
Verfahrenstechnik	141	26,8 %	385	2,0 %
Vermessung und Geoinformation	104	31,9 %	222	1,2 %
Wirtschaftsinformatik	152	18,3 %	677	3,2 %
Wirtschaftsingenieurwesen-Maschinenbau	255	17,5 %	1.205	5,6 %
Sonstige	4	21,1 %	15	0,1%
Summe	7.978	30,6 %	18.132	

STUDIENABSCHLÜSSE

TU WIEN



STUDIENABSCHLÜSSE

TU WIEN



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

STUDIENABSCHLÜSSE TU WIEN 2022

Studienrichtung	Frauen	Frauen in %	Männer	Abschlüsse gesamt
Architektur	540	58,6 %	381	921
Bauingenieurwesen	41	19,1 %	173	214
Biomedical Engineering	19	42,2 %	26	45
Elektrotechnik und Informationstechnik	20	10,6 %	169	189
Informatik	70	15,8 %	372	442
Lehramts-Studien	1	100,0 %	0	1
Maschinenbau	19	10,5 %	162	181
Materialwissenschaften	4	66,6 %	2	6
Raumplanung und Raumordnung	80	52,6 %	72	152
Technische Chemie	74	37,2 %	125	199
Technische Mathematik	44	37,3 %	74	118
Technische Physik	41	19,7 %	167	208
Verfahrenstechnik	13	17,3 %	62	75
Vermessung und Geoinformation	10	23,8 %	32	42
Wirtschaftsinformatik	11	21,2 %	41	52
Wirtschaftsingenieurwesen-Maschinenbau	18	8,2 %	202	220
Summe	1.005	33,79 %	2.060	3.065

PERSONAL TU WIEN 2019/20

Kategorie	Frauen	Frauen in %	Professorinnen 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



ENTWICKLUNG FRAUENQUOTE TU WIEN

2.2.2 Entwicklungen der Frauenquote seit 2016
Personal global Standort (G2): Vollzeitäquivalente (VZA) jährlich

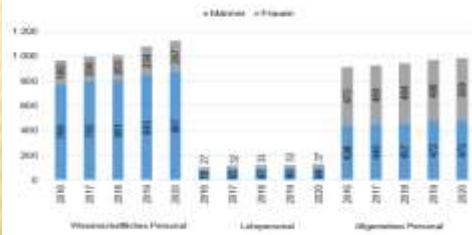
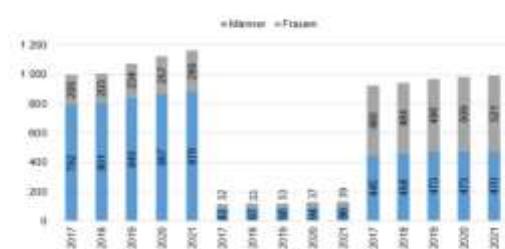


Abbildung 11: Entwicklung Frauenquote (G2). Quelle: TU Intranet

ENTWICKLUNG FRAUENQUOTE TU WIEN

2.2.2 Entwicklungen der Frauenquote seit 2017
Personal global Standort (G2): Vollzeitäquivalente (VZA) jährlich

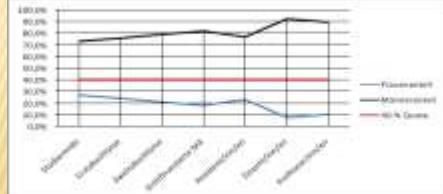


PERSONAL TU WIEN 2022

Kategorie	Frauen	Frauen in %	Professorinnen in %	Divers	Männer	Kopfzahl
Wissenschaftliches Personal (davon Professor_innen)	1.242 (37)	28,4	18	1	3.134 (169)	4.377 (206)
Allgemeines Personal gesamt	687	53,7			593	1.280
Summe	1.929	34,1		1	3.727	5.657

DATEN UND FAKTEN TU WIEN

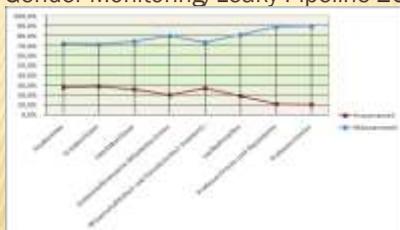
- Gender Monitoring/Leaky Pipeline
Definition: Verlustraten von Frauen entlang der universitären Karrierestufen von unten nach oben.



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

DATEN UND FAKTEN TU WIEN

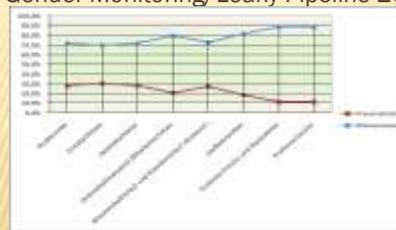
× Gender Monitoring/Leaky Pipeline 2016



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

DATEN UND FAKTEN TU WIEN

× Gender Monitoring/Leaky Pipeline 2017



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

DATEN UND FAKTEN TU WIEN

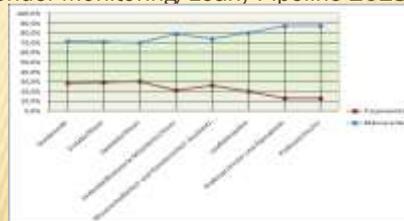
× Gender Monitoring/Leaky Pipeline 2017

	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: bmfwf, Abt. IV/1; Datenaufbereitung: bmfwf, Abt. IV/9

DATEN UND FAKTEN TU WIEN

× Gender Monitoring/Leaky Pipeline 2018



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

DATEN UND FAKTEN

TU WIEN

× Gender Monitoring/Leaky Pipeline 2018

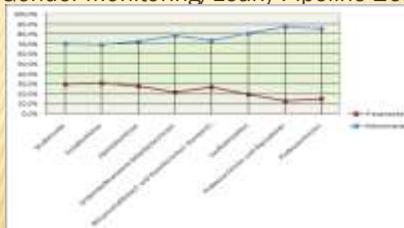
	w	m
Studierende	29,5%	70,5%
Erstabschlüsse	30,6%	69,4%
Zweitabschlüsse	27,7%	72,3%
Drittmittelfinanzierte Mitarbeiter/innen	21,1%	78,9%
Wissenschaftliche/r und Künstlerische/r Assistent/innen	26,1%	73,9%
Laufbahnstellen	20,0%	80,0%
Professor/inn/en und Äquivalente	12,6%	87,4%

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

DATEN UND FAKTEN

TU WIEN

× Gender Monitoring/Leaky Pipeline 2019



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

DATEN UND FAKTEN

TU WIEN

× Gender Monitoring/Leaky Pipeline 2019

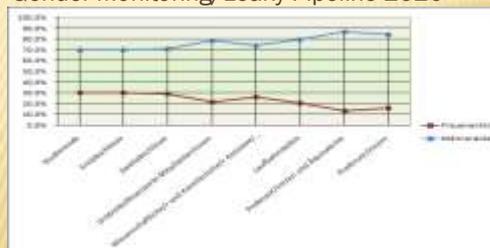
	w	m
Studierende	30,0%	70,0%
Erstabschlüsse	30,0%	70,0%
Zweitabschlüsse	29,1%	70,9%
Drittmittelfinanzierte Mitarbeiter/innen	21,3%	78,7%
Wissenschaftliche/r und Künstlerische/r Assistent/innen	26,4%	73,6%
Laufbahnstellen	19,4%	80,6%
Professor/inn/en und Äquivalente	12,8%	87,2%

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

DATEN UND FAKTEN

TU WIEN

× Gender Monitoring/Leaky Pipeline 2020



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

DATEN UND FAKTEN

TU WIEN

× Gender Monitoring/Leaky Pipeline 2020

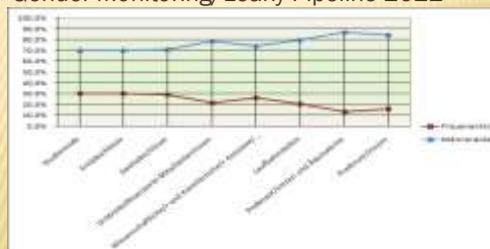
	w	m
Studierende	30,3%	69,7%
Erstabschlüsse	31,3%	68,7%
Zweitabschlüsse	28,7%	71,3%
Drittmittelfinanzierte Mitarbeiter/innen	21,2%	78,8%
Wissenschaftliche/r und Künstlerische/r Assistent/innen	26,3%	73,7%
Laufbahnstellen	20,5%	79,5%
Professor/inn/en und Äquivalente	13,4%	86,6%

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

DATEN UND FAKTEN

TU WIEN

× Gender Monitoring/Leaky Pipeline 2022



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

DATEN UND FAKTEN

TU WIEN

× Gender Monitoring/Leaky Pipeline 2022

	w	m
Studierende	31,2%	68,8%
Erstabschlüsse	32,7%	67,3%
Zweitabschlüsse	31,2%	68,8%
Drittmittelfinanzierte Mitarbeiter/innen	24,9%	75,1%
Wissenschaftliche/r und Künstlerische/r Assistent/innen	28,3%	71,7%
Laufbahnstellen	30,9%	69,1%
Professor/inn/en und Äquivalente	15,8%	84,2%

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

GLASDECKENINDEX

TU WIEN

- × 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 Bidok/Uni
 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 Bidok/Uni
 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 Bidok/Uni
 Datenprüfung: bm.wf, Abt. I/1
 Datenaufbereitung: bm.wf, Abt. I/9

GLASDECKENINDEX**TU WIEN**

- ✘ 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	1,40	1,28	1,26	1,33	1,50	1,64	1,74	1,65
Jahr	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BdoKWiWi
 Datenerfassung: bm.wf, Abt. II 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 Mobbingverfahren
- ✘ „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