

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Frauen und Männer am IHS
Bericht der Gleichstellungs-
beauftragten 2015

**Angela Wroblewski
Monika Riedel**

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

**Frauen und Männer am
IHS**

**Bericht der Gleichstellungs-
beauftragten 2015**

**Angela Wroblewski
Monika Riedel**

Jänner 2016

**Institut für Höhere Studien (IHS), Wien
Institute for Advanced Studies, Vienna**

Kontakt:

Angela Wroblewski
☎: +43/1/599 91-135
email: wroblews@ihs.ac.at

Monika Riedel
☎: +43/1/599 91-229
email: riedel@ihs.ac.at

Bemerkungen

Die vorliegende Analyse wurde von den Gleichstellungsbeauftragten, wie im Gleichstellungsplan des IHS vorgesehen, erstellt. Die Analyse dient als Diskussionsgrundlage für die Entwicklung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen am IHS und die Bewertung der Umsetzung der bisherigen Schritte. Unser Dank geht an Helma Quitt-Stern und Inge Korneck für die Datenaufbereitung.

Inhaltsverzeichnis

1	Hintergrund: Gleichstellung am IHS	1
2	Präsenz von Frauen und Männern am IHS	3
3	Gender Pay Gap	8
4	Geschlechtsneutrale Sprache.....	12
5	Geschlechterforschung am IHS	14
6	Vertretung des IHS nach außen	16
7	Präsenz von Frauen im Strategieprozess.....	19
8	Resümee.....	21
9	Anhang.....	23
9.1	Plan zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern des Instituts für höhere Studien (IHS)	23
9.2	Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren am IHS	27
9.3	Tabellenanhang	32
9.4	Projekte mit Gender- oder Diversitätsbezug 2012-2015.....	34
9.4.1	Abteilung EcoFin	34
9.4.2	Abteilung Soziologie.....	34

1 Hintergrund: Gleichstellung am IHS

Mit dem im März 2014 erlassenen „**Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern am IHS**“ (Gleichstellungsplan, siehe Anhang) bekennt sich das Institut für Höhere Studien explizit zur Gleichstellung im eigenen Haus. Ziel des Gleichstellungsplans ist es, für alle am IHS tätigen Personen positive und karrierefördernde Bedingungen zu schaffen. Es gilt Frauen und Männern am IHS ihrer Qualifikation entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten zu gewährleisten – unabhängig von sozialen Merkmalen (wie z.B. Geschlecht, Alter, Nationalität, gesundheitliche Beeinträchtigung, familiäre Betreuungspflichten, sexuelle Orientierung) – und die für Frauen bestehenden Nachteile zu beseitigen.

Entsprechend dem Gleichstellungsplan wurden zwei Gleichstellungsbeauftragte für das IHS ernannt, jeweils eine Vertreterin des Betriebsrats und der Institutskonferenz.¹ Die Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützen die Direktion bei der Entwicklung und Umsetzung der Gleichstellungs- und Gleichbehandlungspolitik des IHS. In diesem Kontext ist auch eine Konferenz zu neuen Entwicklungen im Bereich Mentoring für Wissenschaftlerinnen zu verstehen, die im Mai 2015 am IHS stattfand. Auf Basis des Gleichstellungsberichts 2014 wurde von der Direktion und den Gleichstellungsbeauftragten aufgrund der Unterrepräsentanz von Frauen in (Projekt-)Leitungsfunktionen der Bereich Mitarbeiterinnen- bzw. Nachwuchsförderung als zentrales Handlungsfeld identifiziert. Im Rahmen der Konferenz wurden einerseits neue Entwicklungen und Herausforderungen für ein Mentoring für Wissenschaftlerinnen diskutiert und andererseits wurde der Frage nachgegangen, inwieweit die im universitären Kontext gemachten Erfahrungen auf den außeruniversitären Kontext übertragbar sind.² Die Ergebnisse der Konferenz sollen in den Aufbau von systematischer MitarbeiterInnenförderung am IHS einfließen.

Auch der jährlich vorzulegende Bericht der Gleichstellungsbeauftragten dient der Information und Unterstützung der Direktion. Für den Bericht werden vorhandene Daten geschlechtersegregiert aufbereitet, wie z.B. Beschäftigtenzahlen, Einkommensdaten oder die für den Tätigkeitsbericht erfassten Informationen. Ergänzend dazu werden spezifische Daten gesondert erhoben, wie z.B. Informationen zur Verwendung der geschlechtergerechten Sprache am IHS. Anhand dieser Informationen wird zunächst der Status Quo bzw. die Veränderung zu den beiden Vorgängerberichten beschrieben. Die Analyse liefert darüber hinaus Hinweise auf Praktiken, die einen Genderbias beinhalten, da sie für Frauen und Männer mit unterschiedlichen Konsequenzen verbunden sind, und zeigt damit Ansatzpunkte für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung auf. Wir gehen davon

¹ Die Gleichstellungsbeauftragten sind Monika Riedel für den Betriebsrat und Angela Wroblewski für die IK.

² Die Ergebnisse der Konferenz wurden in einem IHS-Reihenpaper veröffentlicht. Wroblewski, Angela (ed.) (2015), Mentoring – An Instrument to Promote Equality in Science and Research: Status Quo, New Developments, and Challenges, Sociological Series 110, Wien: Institute for Advanced Studies.

aus, dass eine Benachteiligung von Frauen nicht intendiert ist, eine solche aber aufgrund mangelnder Transparenz und fehlender Reflexion in Kauf genommen wird.

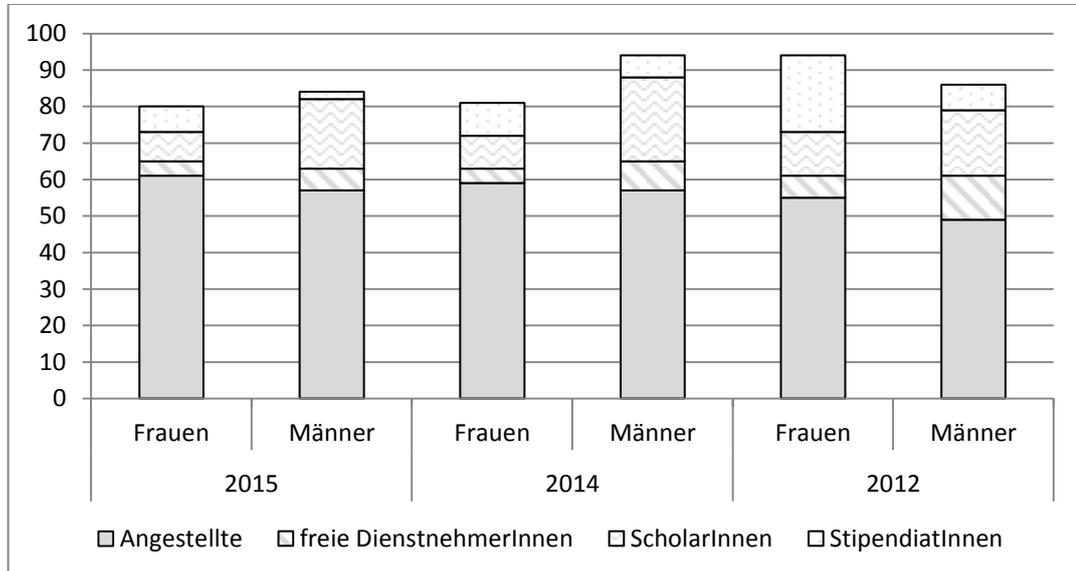
Der Bericht ist wie folgt aufgebaut: In Kapitel 2 wird die Präsenz von Frauen und Männern im September 2015 dargestellt und werden Veränderungen gegenüber dem Herbst 2014 thematisiert. In Kapitel 3 werden Einkommensunterschiede am IHS dargestellt. Die Verwendung einer geschlechtsneutralen Sprache am IHS wird in Kapitel 4 anhand der Analyse ausgewählter Textsorten dargestellt. Daran anschließend wird auf die Verankerung von Gender-Forschung am IHS im Rahmen der Projektforschung eingegangen (Kapitel 5). In Kapitel 6 wird dargestellt, inwieweit Frauen und Männer das IHS nach außen vertreten und in Kapitel 7 wird die Präsenz von Frauen im Strategiefindungsprozess diskutiert. Der Bericht schließt mit einem Resümee der vorangehenden Kapitel aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten (Kapitel 8).

2 Präsenz von Frauen und Männern am IHS

Im September 2015 gehörten 164 Personen dem IHS an. Von diesen 164 Personen sind 118 Angestellte des IHS, 10 freie DienstnehmerInnen, 27 ScholarInnen und neun studentische Hilfskräfte (StipendiatInnen). Der Frauenanteil liegt insgesamt bei 49%, wobei sich der Frauenanteil in den einzelnen Gruppen deutlich unterscheidet: Während 78% der StipendiatInnen Frauen sind, sind es nur 30% der ScholarInnen und 52% der Angestellten.

Gegenüber 2014 hat sich die Zahl der IHS Angehörigen um elf Personen reduziert (siehe auch Tabelle 5 im Anhang). Dieser Rückgang ergibt sich vor allem durch einen Rückgang der Zahl der StipendiatInnen von 15 auf neun und der ScholarInnen von 32 auf 27. Die Zahl der Beschäftigten ist gleich geblieben, allerdings gab es eine leichte Verschiebung innerhalb der Beschäftigungskategorien: Die Zahl der unbefristet Beschäftigten und der freien DienstnehmerInnen ging jeweils um 2 Personen zurück während die befristete Beschäftigung leicht anstieg (+ 4 Personen). Im Vergleich zu 2014 ist der Frauenanteil an den IHS Angehörigen von 46% auf 49% gestiegen und hat damit wieder einen ähnlich hohen Anteil wie 2012 erreicht.

Abbildung 1 IHS Angehörige nach Geschlecht und Position (2015, 2014, 2012)



Quelle: Direktion; Stand jeweils September.

Im September 2015 hatten 28 der 118 Angestellten des IHS einen befristeten Dienstvertrag. Davon waren etwas mehr Männer als Frauen betroffen (15 Männer und 13 Frauen). Gegenüber 2014 ist der Frauenanteil unter den Angestellten mit befristeten Verträgen gleich geblieben, d.h. es erfolgten gleichermaßen Neueinstellungen von Frauen wie von Männern.

39% aller IHS Angestellten arbeiten in Teilzeit, wobei Frauen häufiger als Männer in Teilzeit arbeiten: 44% der Frauen und 33% der Männer arbeiten weniger als 35 Stunden. Gegenüber 2014 ist die Teilzeitquote leicht gestiegen, was auf zunehmende Teilzeitbeschäftigung von Frauen zurückzuführen ist. Die Teilzeitbeschäftigung inkludiert auch geringfügige Beschäftigung – 2015 waren zwei Frauen und drei Männer geringfügig beschäftigt (rund 5 Stunden pro Woche).

Zehn Personen sind als freie DienstnehmerInnen für das IHS tätig, wobei sechs freie DienstnehmerInnen der EcoFin Teaching zugerechnet werden und vier der Soziologie. Gegenüber 2014 ist die Zahl der freien DienstnehmerInnen von 12 auf 10 gesunken. Der Frauenanteil ist von 33% auf 40% gestiegen.

Werden befristete und geringfügige Angestelltenverhältnisse sowie freie Dienstverträge berücksichtigt, so sind 34% der IHS Beschäftigten atypisch beschäftigt (29% der Frauen und 38% der Männer). Dieser Anteil hat sich gegenüber 2014 leicht erhöht.

Tabelle 1 IHS Beschäftigte nach Geschlecht und Form des Arbeitsverhältnisses

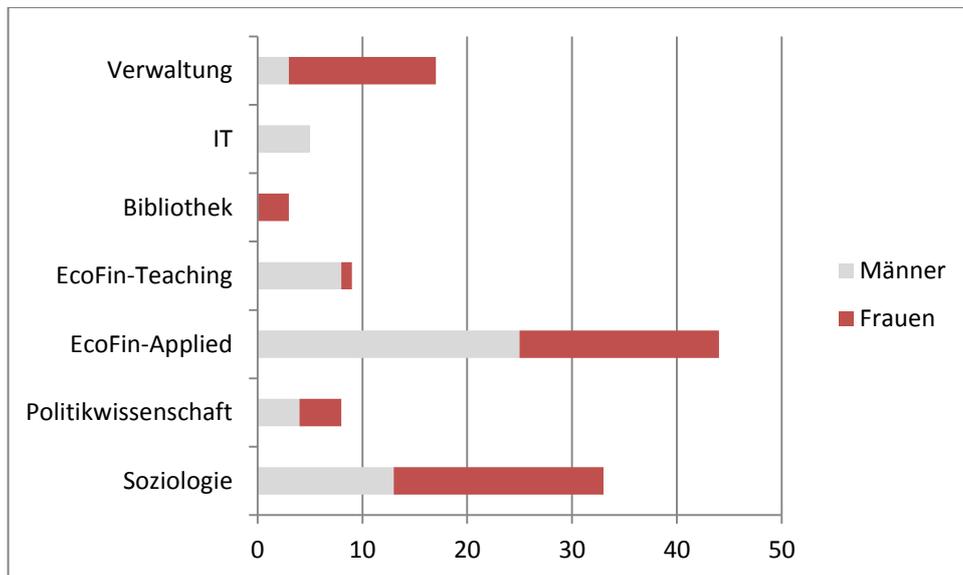
	2015				2014			
	Gesamt	Frauen	Männer	FA	Gesamt	Frauen	Männer	FA
Angestellte befr.	28	13	15	46%	24	11	13	46%
Angestellte unbefr.	90	48	42	53%	92	48	44	52%
Angestellte ges.	118	61	57	52%	116	59	57	51%
davon Teilzeit	41	25	16	61%	43	24	19	56%
davon geringfügig	5	2	3	40%	4	3	1	25%
Freier Dienstv.	10	4	6	40%	12	4	8	33%
Atypische Beschäftigung ieS	34%	29%	38%		31%	29%	34%	
Teilzeitquote	39%	44%	33%		37%	41%	33%	

FA: Frauenanteil

Quelle: Direktion, Stand jeweils September.

Die IHS-Beschäftigten (Angestellte und freie DienstnehmerInnen, ohne Karenzierte)³ verteilen sich auf Verwaltung, Support (IT, Bibliothek), EcoFin-Teaching, EcoFin-Applied, Politikwissenschaft und Soziologie wie folgt: Die Verwaltung (inkl. Telefonzentrale, Kopierstelle, Haustechnik) beschäftigt insgesamt 17 Personen (davon sind 14 Frauen). In der IT sind 5 Männer beschäftigt (zum Stichtag war eine Mitarbeiterin in Bildungskarenz) und drei Frauen in der Bibliothek. Der Bereich EcoFin besteht aus insgesamt 53 Personen, wovon neun auf EcoFin-Teaching (1 Frau) entfallen und 44 Personen auf EcoFin-Applied (19 Frauen). Der Abteilung Soziologie gehören 33 Beschäftigte an (20 Frauen) und der Abteilung Politikwissenschaft 8 Beschäftigte (4 Frauen).

³ Personen in Eltern- oder Bildungskarenz mit geringfügiger Beschäftigung zählen zu den aktiv Beschäftigten.

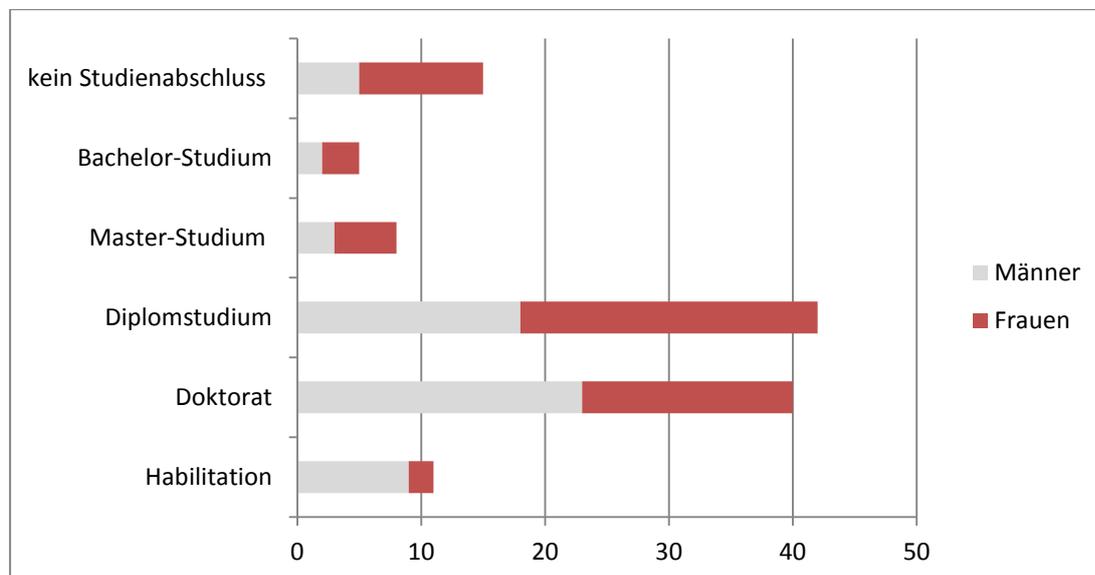
Abbildung 2 IHS-Beschäftigte nach Geschlecht und Abteilung

Anmerkung: Kopfzahlen

Quelle: Direktion, Stand September 2015.

Von den 119 IHS Beschäftigten haben 104 (das sind 88%) ein Studium abgeschlossen. Bezogen auf den höchsten Abschluss haben fünf Personen (drei Frauen und zwei Männer) ein Bachelor-Studium abgeschlossen, acht ein Master-Studium (fünf Frauen und drei Männer). Insgesamt 35% aller IHS Beschäftigten haben ein Diplomstudium abgeschlossen, d.h. sind Magistra/Magister bzw. DiplomingenieurIn (Frauenanteil 57%). Ein weiteres Drittel hat ein Doktoratsstudium abgeschlossen (Frauenanteil 43%). Über eine Lehrbefugnis (Habilitation) verfügen elf IHS Beschäftigte (neun Männer und zwei Frauen). Auffällig ist, dass fünf der elf habilitierten IHS-Beschäftigten einen freien Dienstvertrag haben.

Insgesamt sind Frauen in den höher qualifizierten Beschäftigtengruppen unterrepräsentiert: Nur 18% der Habilitierten und 43% der Beschäftigten mit Doktorat sind Frauen.

Abbildung 3 IHS-Beschäftigte nach Geschlecht und Studienabschluss

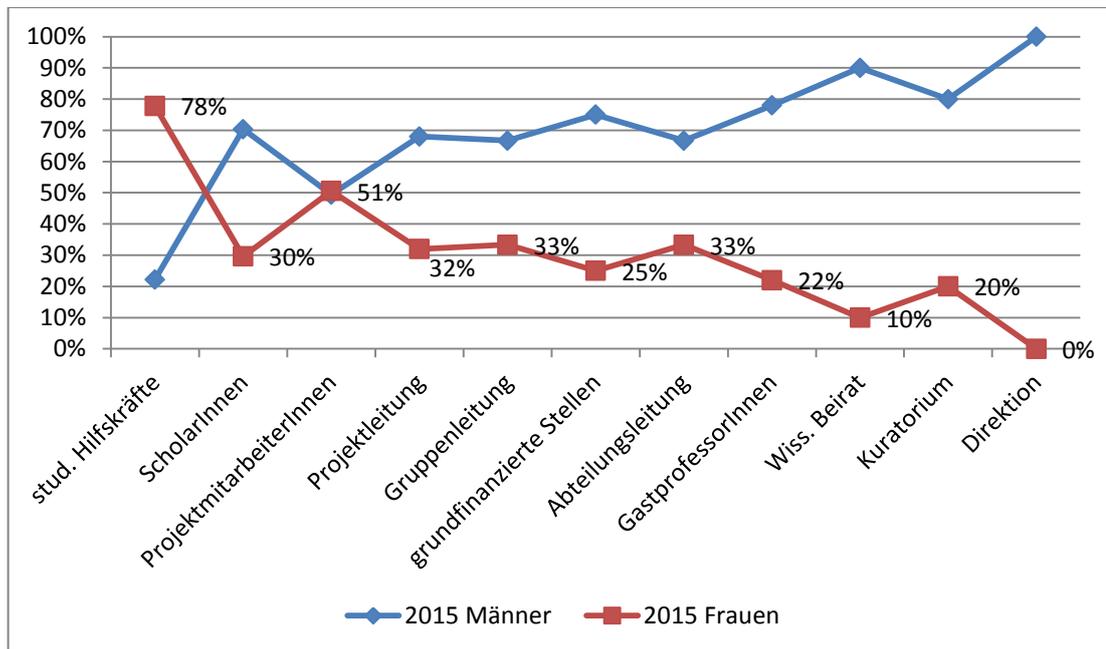
Anmerkung: berücksichtigt wird der höchste Studienabschluss.
Quelle: Direktion, Stand September 2015.

Auch wenn Frauen und Männer unter den IHS Angehörigen annähernd gleich repräsentiert sind, so weist das IHS doch die für Wissenschaftseinrichtungen typische „leaky pipeline“ auf, d.h. der Frauenanteil sinkt je höher die hierarchische Position ist.

Die leaky pipeline stellt sich für den Drittmittelbereich (studentische Hilfskräfte bzw. StipendiatInnen, ProjektmitarbeiterInnen, Projektleitung, Gruppenleitung) anders dar als für die grundfinanzierten Positionen (ScholarInnen, grundfinanzierte Stellen, Abteilungsleitung, Gastprofessuren). Im Drittmittelbereich sinkt der Frauenanteil von 78% unter StipendiatInnen auf 51% unter ProjektmitarbeiterInnen und 32% bzw. 33% unter Projektleitenden bzw. GruppenleiterInnen kontinuierlich ab. Bei den grundfinanzierten Positionen zeigt sich ein anderes Bild: 30% der ScholarInnen sind Frauen, 25% der grundfinanzierten Stellen entfallen auf Frauen und der Frauenanteil unter GastprofessorInnen liegt bei 22%. Abteilungsleitungen, die auf Administration und Support bzw. die disziplinär ausgerichteten Abteilungen entfallen, sind zu einem Drittel von Frauen besetzt. Unter den Mitgliedern des wissenschaftlichen Beirats und dem Kuratorium sind Frauen ebenfalls stark unterrepräsentiert. Nur eines von zehn Mitgliedern des wissenschaftlichen Beirats ist eine Frau und jedes fünfte Mitglied des Kuratoriums⁴.

⁴ Das Kuratorium wurde im Dezember 2015 neu besetzt. Von den neun Kuratoriumsmitgliedern sind drei Frauen, d.h. der Frauenanteil liegt nunmehr bei 33%.

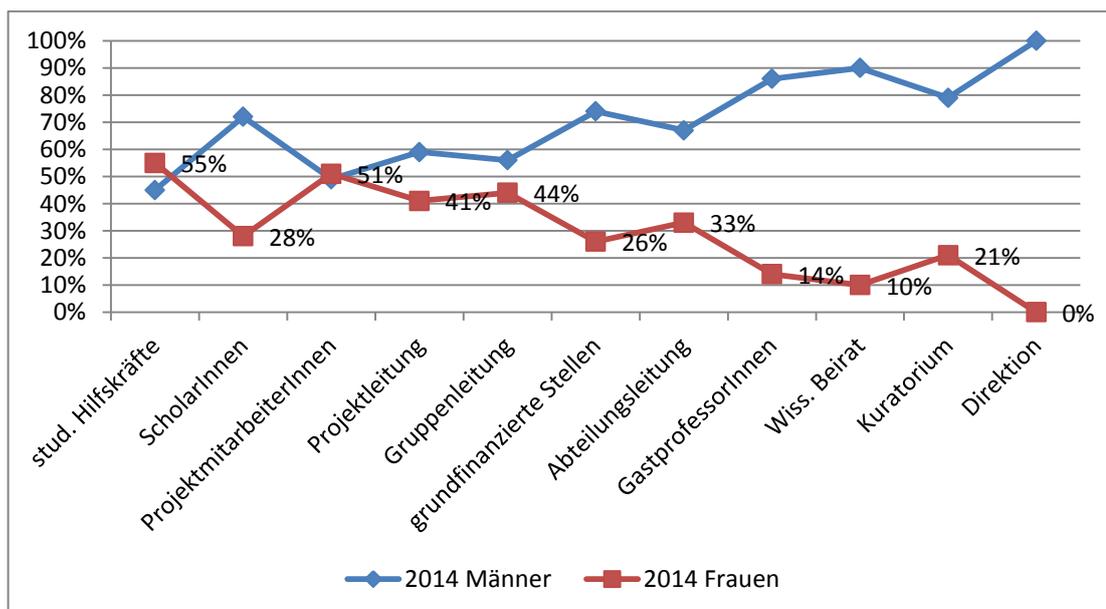
Abbildung 4 Leaky Pipeline 2015 (IHS gesamt)



Quelle: Direktion, Stand September 2015

Gegenüber 2014 hat sich die leaky pipeline in einigen Punkten verändert: Am auffälligsten sind die Veränderungen des Frauenanteils unter den StipendiatInnen (Anstieg von 55% auf 78%), der damit annähernd wieder den Wert von 2012 erreicht bei einer deutlich geringeren Fallzahl, und der Rückgang des Frauenanteils unter Projektleitungen von 41% auf 32%.

Abbildung 5 Leaky Pipeline 2014 (IHS gesamt)



Quelle: Direktion

3 Gender Pay Gap

Das Gehalt bei einer Beschäftigung am IHS ist nicht durch einen Kollektivvertrag geregelt. Die meisten MitarbeiterInnen werden gemäß einem per Betriebsvereinbarung abgeschlossenem Gehaltsschema entlohnt. Dieses enthält fünf Verwendungsgruppen, von denen eine für WissenschaftlerInnen und vier für unterschiedliche Administrationsgruppen vorgesehen sind. Das Schema für WissenschaftlerInnen weist sieben Stufen auf, jenes für die Administration zehn. Vorgesehen ist, dass jeweils nach einem Dienstjahr eine Vorrückung um eine Stufe erfolgt. 10% aller Beschäftigten, die prinzipiell dem IHS-Gehaltsschema unterliegen, werden derzeit außerhalb des Schemas entlohnt. Dabei handelt es sich um vier Männer und eine Frau, die der Verwaltung zugeordnet werden, drei Männer mit grundfinanzierten Verträgen und zwei Männer, die im Bereich der Drittmittelforschung tätig sind. Jeweils eine Frau und ein Mann mit einem Einkommen außerhalb des Gehaltsschemas sind sowohl der Verwaltung als auch der Drittmittelforschung zugeordnet. Bis auf zwei Ausnahmen sind mit der Entlohnung außerhalb des Gehaltsschemas höhere Einkommen verbunden als durch das Gehaltsschema vorgesehen.

Darüber hinaus sind sechs MitarbeiterInnen im Rahmen von FWF- oder ÖNB-geförderten Projekten (zwei Männer und vier Frauen) beschäftigt, d.h. ihre Verträge sind an die Laufzeit dieser Projekte gebunden und ihre Entlohnung richtet sich nach den jeweils festgelegten förderbaren Personalkostensätzen. D.h. insgesamt ist bei rund 15% aller Angestellten des IHS das Einkommen nicht durch das reguläre Gehaltsschema bestimmt.

Im Jahr 2015 verdienten Frauen am IHS im Schnitt rund €31.700 und Männer €41.640 jährlich. Das Jahreseinkommen ist abhängig von der Einstufung im Gehaltsschema, Zulagen oder Prämien, der Arbeitszeit und ob eine Person das ganze Jahr am IHS beschäftigt ist. Um für den Vergleich zwischen den Geschlechtern diese Faktoren ausblenden zu können, wird im Folgenden auf das Jahresdurchschnittseinkommen (inkl. Prämien und Zulagen) bei ganzjähriger Beschäftigung in Vollzeit abgestellt.⁵ Demnach liegt das Jahresdurchschnittseinkommen von Frauen bei €42.172 und jenes der Männer bei €48.304. Damit erreicht das durchschnittliche Einkommen von Frauen 87% des durchschnittlichen Männereinkommens, d.h. der Gender Pay Gap liegt bei 13%. Damit hat sich der Gender Pay Gap gegenüber 2013 etwas erhöht, da 2013 das durchschnittliche Einkommen der Frauen 89% des Männereinkommens ausmachte. Der Gender Pay Gap ist in der Verwaltung am stärksten ausgeprägt, da hier das Einkommen der Frauen nur 75% des Männereinkommens erreicht (GPG: 25%). Im Bereich der Drittmittelforschung erreicht das Fraueneinkommen 94% des Männereinkommens und im Bereich der grundfinanzierten

⁵ Die folgenden Ausführungen zum Einkommen bzw. Gender Pay Gap beziehen sich auf das Jahresdurchschnittseinkommen von Angestellten (ohne Direktor). Das Jahresdurchschnittseinkommen wurde im Falle einer unterjährigen Beschäftigung oder Teilzeitbeschäftigung auf eine ganzjährige Vollzeitbeschäftigung hochgerechnet. Berücksichtigt wird das Grundgehalt inkl. Zulagen oder Prämien.

Stellen übersteigt das Fraueneinkommen das Männereinkommen leicht (GPG von 4% zu Gunsten der Frauen).

Tabelle 2: Jahresdurchschnittseinkommen nach Geschlecht und Gender Pay Gap

	Frauen	n	Männer	n	GPG
Grundfinanzierte WissenschaftlerInnen	€ 58.704	4	€ 56.451	10	+4%
Drittmittelfinanzierte WissenschaftlerInnen	€ 43.492	37	€ 46.419	36	-6%
Verwaltung	€ 35.408	17	€ 46.944	10	-25%
Gesamt	€ 42.172	58	€ 48.304	56	-13%

Jahresdurchschnittseinkommen 2015 = hochgerechnet für ganzjährige Beschäftigung in Vollzeit

GPG = Gender Pay Gap

nur Angestellte (ohne Angestellte in FWF- und ÖNB-Projekten)

Quelle: Direktion

Die Höhe des individuellen Entgelts wird durch die Einstufung im Gehaltsschema sowie durch die allfällige Gewährung von Zulagen und Prämien bestimmt. Auf diese Faktoren wird im Folgenden gesondert eingegangen.

Die Einstufung im Gehaltsschema ist von der Dauer der Betriebszugehörigkeit wie auch von beruflichen Vorerfahrungen abhängig, die bei Beschäftigungsaufnahme eine höhere Einstufung als in Stufe 1 rechtfertigen. Das Gehaltsschema geht von einer jährlichen Vorrückung aus bis die höchste Gehaltsstufe erreicht ist. Tabelle 3 stellt für wissenschaftliche MitarbeiterInnen die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit und die Einstufung im Gehaltsschema dar. Dabei wird zum einen deutlich, dass nicht alle Neueinstellungen in Gehaltsstufe I erfolgen, d.h. einschlägige Berufspraxis zu einer höheren Einstufung führen kann (so wurden im Laufe des Jahres 2015 eingestellte MitarbeiterInnen in Gehaltsstufe I, II, III und VII eingereiht). Zum anderen wird deutlich, dass die jährliche Gehaltsvorrückung nicht für alle MitarbeiterInnen gilt. So finden sich beispielsweise MitarbeiterInnen mit einer Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren noch in Gehaltsstufe I und II. Weiters unterscheidet sich ab der Gehaltsstufe III die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von Frauen und Männern, wobei Frauen im Durchschnitt länger beschäftigt sind. Dies deutet darauf hin, dass Gehaltseinstufung oder –vorrückungen bei Frauen und Männern anders gehandhabt werden.

Im Laufe des Jahres 2015 erfolgte bei 16 Personen eine Umstufung im Gehaltsschema (9 Frauen und 7 Männer). Die Umstufung erfolgte zumeist in die nächsthöhere Stufe – bis auf eine Ausnahme. Ein Mann erhielt eine Umstufung von I3 auf I7, d.h. er übersprang drei Gehaltsstufen und erhielt eine Gehaltserhöhung um rund 1.000€ monatlich.

Tabelle 3 Einstufung im Gehaltsschema nach durchschnittlicher Betriebszugehörigkeit und Geschlecht

Stufe Gehaltsschema	N	Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren			
		Gesamt	Frauen	Männer	Spannweite
I	23	2	2	2	1-5 Jahre
II	8	3	3	3	1-5 Jahre
III	7	4	5	2	1-8 Jahre
IV	5	5	6	5	3-11 Jahre
V	6	11	13	9	4-18 Jahre
VI	7	7	8	6	3-11 Jahre
VII	35	10	12	9	1-22 Jahre
a.o.	5	20	---	20	7-32 Jahre

Nur wissenschaftliche MitarbeiterInnen (ohne Verträge nach ÖNB- oder FWF-Personalkostensätzen), Stand Dezember 2015

Quelle: Direktion

Im Jahr 2015 erhielten 38 Beschäftigte am IHS Zulagen und/oder Prämien (6 Personen erhielten sowohl Prämien als auch Zulagen). Im Gegensatz zum ausgewogenen Geschlechterverhältnis bei den Beschäftigten bezogen mehr Männer als Frauen Zulagen/Prämien: 58% aller Zulagen und 55% der Prämien entfallen auf Männer. Oder anders ausgedrückt: 28% der weiblichen und 37% der männlichen Angestellten erhielten 2015 eine Prämie und/oder eine Zulage. Männer erhalten nicht nur öfter Prämien oder Zulagen, diese fallen im Schnitt auch höher aus. Bei Frauen macht eine Prämie im Schnitt 3.463€ aus und liegt damit um 2.149,53€ unter der Durchschnittsprämie von Männern. Bei monatlichen Zulagen erhalten Frauen im Schnitt 538,57€, was um 335,13€ unter dem Durchschnittswert der Männer liegt.

Tabelle 4 Zulagen und Prämien (2015)

	Prämien			Zulagen		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Anzahl	12	15	27	7	10	17
Ø-Betrag	3.463,67€	5.613,20€	4.657,85€	538,57€	873,70€	735,71€

Quelle: Direktion, im Jahr 2015 ausbezahlte Prämien (einmalig) und Zulagen (monatlich).

In der Verwaltung wurden neun Prämien mit einer durchschnittlichen Höhe von 5.694,67€ ausbezahlt.⁶ 17 Beschäftigte in der drittmittelfinanzierten Forschung erhielten Prämien mit einer durchschnittlichen Höhe von 3.941,76€ (Frauen erhielten im Schnitt 2.988€, Männer 5.304,29€).

⁶ Da nur an eine Frau in der Verwaltung eine Prämie ausbezahlt wurde, erfolgt keine Berechnung der durchschnittlichen Höhe nach Geschlecht.

Die Gewährung von Zulagen erfolgt üblicherweise bei Übernahme von Funktionen (z.B. Abteilungsleitung, Gruppenleitung), die durch das Gehaltsschema nicht abgedeckt sind. Da Frauen seltener Leitungsfunktionen innehaben, erklärt sich der geringere Anteil von Frauen, die Zulagen erhalten. Nicht erklärt wird dadurch jedoch die unterschiedliche Höhe der Zulage, da diese nicht vom Einkommen abhängig sein sollte. Für die Auszahlung von Prämien besteht keine im Hause allgemeingültige und transparente Regel, wodurch diese bislang vom Verhandlungserfolg einzelner Personen(gruppen) abhängig sind. Diese Praxis bedingt vermutlich sowohl den Gender Gap im Zugang zu als auch in der Höhe von Prämien. Daher erscheint die Einführung transparenter Regelungen für Zulagen und Prämien unerlässlich. In diesem Zusammenhang sollte auch transparent gemacht werden, was eine zulagenrelevante Funktion ausmacht. Mit den anstehenden Verhandlungen über ein neues Gehaltsschema bietet sich die Gelegenheit, die Einkommen bzw. die Einkommenspolitik im Haus nachvollziehbarer und damit auch transparenter zu gestalten.

4 Geschlechtsneutrale Sprache

Seit Juni 2014 ist entsprechend dem Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren eine geschlechtsneutrale Sprache in allen internen und externen Dokumenten des IHS zu verwenden. Diese Anforderung bezieht sich auf Berichte und Publikationen des IHS wie auch interne Formulare und die Homepage. Im Rahmen des vorliegenden Berichts erfolgt eine Bestandsaufnahme der Umsetzung der geschlechtsneutralen Sprache in ausgewählten Textsorten. Konkret wurden Presseaussendungen des IHS, die vom IHS herausgegebenen policy briefs sowie die Darstellung des IHS und seiner Abteilungen bzw. Gruppen über die Homepage einbezogen.⁷

Eine Sichtung der erwähnten Textsorten zeigt, dass die Verwendung einer geschlechtsneutralen Sprache noch nicht Standard am IHS ist:

Am deutlichsten zeigt sich der unterschiedliche Implementationsstand der geschlechtsneutralen Sprache bei der Homepage des IHS. Auf fast allen Seiten wird geschlechtsneutrale Schreibweise nicht konsequent durchgehalten. Diesbezüglich haben sich auch kaum Veränderungen ergeben, d.h. von den im Bericht 2014 angesprochenen Punkten wurden nur einige aufgegriffen. So ist z.B. auf der Homepage der Bibliothek trotz eines rein weiblichen Teams von „Mitarbeitern“ die Rede. Die Startseite der EcoFin-Applied ist nach wie vor durchgängig männlich formuliert, die anderen Seiten der EcoFin-Applied weisen ein unterschiedliches Bild auf. Auf einigen dieser Seiten werden Individuen nicht angesprochen oder sie sind Englisch gehalten (z.B. öffentliche Finanzen; Unternehmen, Branchen & Regionen oder Datacenter), andere sind durchgängig männlich formuliert (Familie, Sicherheit & Sozialer Dialog), einige teilweise geschlechtsneutral (HealthEcon oder Innovation, Bildung & Nachhaltigkeit). Die Forschungsgruppe Arbeitsmarkt & Soziale Sicherheit spricht durchgängig beide Geschlechter an. Auf der Homepage der Politikwissenschaft wird teilweise geschlechtsneutral formuliert. Die Homepage der EcoFin-Teaching und jene der Soziologie sind durchgängig geschlechtsneutral bzw. englisch formuliert.

Auch bei den IHS-Texten zeigt sich ein uneinheitliches Bild: So ist beispielsweise einer der beiden im Jahr 2015 veröffentlichten policy briefs (Nr. 10) nur teilweise geschlechtsneutral formuliert, der zweite (Nr. 11) bereits durchgängig. Auch in den meisten Presseaussendungen des IHS wird die geschlechtsneutrale Sprache nicht oder nur teilweise eingehalten. Von den 13 auf der Homepage angeführten Presseaussendungen waren nur vier durchgängig geschlechtsneutral formuliert bzw. wurden keine personenbezogenen Begriffe verwendet. Drei Presseaussendungen sind durchgängig männlich formuliert, bei

⁷ Die Analyse erfolgte zwischen 6. und 9. November 2015. Aus Ressourcengründen konnten Projektberichte, Reihenpapers und Publikationen nicht einbezogen werden.

sechs Presseaussendungen wurde die geschlechtsneutrale Schreibweise nicht durchgehalten.

Festzuhalten ist, dass es nur wenige Texte gibt, die durchgängig in der männlichen Form gehalten sind. D.h. es wird davon ausgegangen, dass das uneinheitliche Bild weniger auf bewusstes Verweigern zurückzuführen ist, sondern auf mangelnde Sensibilität und Genauigkeit. Es wird daher empfohlen, die Sensibilität für das Thema durch gezielte Maßnahmen zu erhöhen:

- Die Direktion sollte dabei eine Vorbildfunktion einnehmen und in der internen Kommunikation (z.B. Mails an die Belegschaft) sowie nach außen gerichteten Texten (z.B. Pressemeldungen, policy briefs) konsequent eine geschlechtsneutrale Sprache verwenden.
- Die Direktion sollte alle Institutsangehörigen explizit auffordern, in ihrem Aufgabenbereich auf eine geschlechtsneutrale Formulierung zu achten, insbesondere Personen, die Redaktionsrechte für die Homepage haben oder für die Qualitätssicherung von Texten, die nach außen gehen, verantwortlich sind.
- Die Qualitätskontrolle (Lektorat) von Texten, die im Namen des IHS nach außen gerichtet sind, wie z.B. Forschungsberichte, policy briefs, sollte auch explizit die Einhaltung einer geschlechtsneutralen Schreibweise prüfen.

5 Geschlechterforschung am IHS

Geschlechterforschung am IHS ist v.a. in der Abteilung Soziologie verankert. In den letzten Jahren wurden jährlich zwischen fünf und elf Projekten mit einem aus dem Titel oder dem Abstract (Projektinfoblatt bzw. Homepage) eindeutig ablesbaren Gender- oder Diversitäts-Fokus⁸ durchgeführt (siehe Tabelle 6 und Liste der Projekte im Anhang). 2015 wurden am IHS fünf Projekte mit Gender-Fokus begonnen, die alle der Abteilung Soziologie zugeordnet sind. 2014 und 2013 waren es IHS-weit jeweils acht Projekte und 2012 waren es elf. In der Abteilung Soziologie ist damit im Schnitt jedes vierte Projekt ein Gender-Projekt, in der Abteilung EcoFin macht der Anteil der Gender-Projekte an allen Projekten zwischen 0% (2015) und 6% (2012) aus. In der Abteilung Politikwissenschaft wurden in den Jahren 2012 bis 2015 keine Projekte mit explizitem Gender-Fokus durchgeführt.

Es ist davon auszugehen, dass durch das Fokussieren auf Gender-Bezüge im Titel bzw. im Abstract nicht alle Projekte mit Gender-Relevanz identifiziert werden können. Somit ist zu vermuten, dass die Anzahl der relevanten Projekte unterschätzt wird. Darüber hinaus erfolgt Gender-Forschung auch im Rahmen der grundfinanzierten Forschung (z.B. Dissertationsvorhaben von ScholarInnen).

Gender-Expertise von IHS-WissenschaftlerInnen wird darüber hinaus in externer Lehre, Publikationen und Vortragstätigkeiten sichtbar.⁹ So haben beispielsweise drei Mitarbeiterinnen im Jahr 2015 genderspezifische Lehrveranstaltungen an Universitäten abgehalten, sechs WissenschaftlerInnen haben als Gender-ExpertInnen an Konferenzen, Workshops o.ä. im In- und Ausland teilgenommen. Bereits mehrmals wurden WissenschaftlerInnen des IHS mit dem Käthe Leichter-Preis für Frauenforschung, Geschlechterforschung und Gleichstellung in der Arbeitswelt ausgezeichnet.

Gender-ExpertInnen des IHS sind national und international vernetzt (z.B. als Mitglieder des Network on gender and work, des Arbeitskreises Gender Mainstreaming der DeGEval, der International Association for Feminist Economics, des Netzwerks Women in Mobility & Energy oder der Österreichischen Gesellschaft für Gender- und Frauenforschung). In diesem Kontext finden regelmäßig Vernetzungstreffen am IHS statt. Im Jahr 2015 wurden zwei internationale Konferenzen organisiert: Im Mai 2015 fand die Konferenz „Mentoring – An Instrument to Promote Equality at Universities: Status Quo, New Developments, and Challenges“ am IHS statt, die in Kooperation mit der Gender Plattform der Österreichischen Universitäten organisiert wurde.¹⁰ Im Juni 2015 veranstaltete der Arbeitskreis Gender

⁸ Studien mit Diversitäts-Fokus berücksichtigen neben Geschlecht noch weitere Diversitätsmerkmale, wie z.B. Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, ethnischer oder religiöser Hintergrund.

⁹ Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die Tätigkeitsberichte der Jahre 2011/12, 2012/13 und 2013/14.

¹⁰ Die Dokumentation zur Veranstaltung ist als Reihenpaper verfügbar: Wroblewski, Angela (ed.) (2015), Mentoring – An Instrument to Promote Equality in Science and Research: Status Quo, New Developments, and Challenges, Sociological Series 110, Wien: Institute for Advanced Studies.

Mainstreaming der Gesellschaft für Evaluation gemeinsam mit dem Arbeitskreis Forschung Innovation Technologie die Konferenz „New Challenges for the Evaluation of Science and Research: Political Goals, Theory and Methodological Challenges“.

Gender-ExpertInnen des IHS sind auch als Gutachterinnen bei internationalen Zeitschriften tätig, wie z.B. dem European Journal for Gender Studies, Feminist Economics oder dem International Feminist Journal of Politics.

Die Gender-Forschung am IHS ist zwar über individuelle Kooperationen zum Teil vernetzt doch gibt es kein Forum für einen Austausch zwischen den IHS-MitarbeiterInnen im Bereich Gender-Forschung. Durch die Auflösung der Abteilungsstruktur und die Schaffung einer Gruppenstruktur steigt der Bedarf an spezifisch organisiertem Austausch, um die vorhandene Expertise weiterzuentwickeln, da der bislang im Abteilungssetting bestehende Informationsaustausch nunmehr wegfällt. Eine stärkere Vernetzung zwischen Gender-ForscherInnen am IHS ist aber nicht nur für die Weiterentwicklung der Expertise im Haus erforderlich, es würde dadurch auch die Sichtbarkeit der Gender-Forschung am IHS steigen und damit die Position im Feld gefestigt, womit auch Konkurrenzvorteile verbunden wären.

6 Vertretung des IHS nach außen

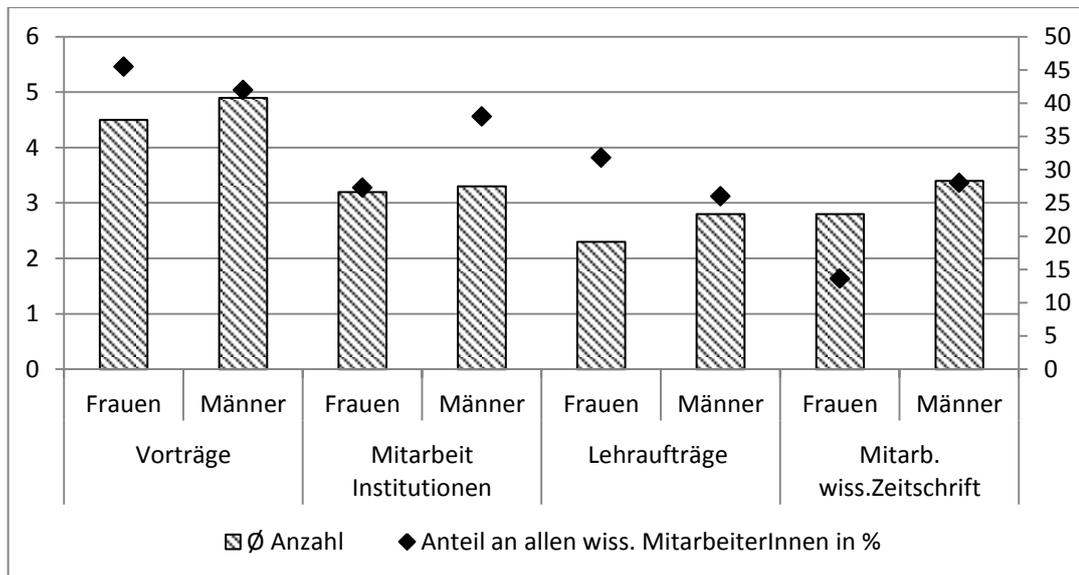
Die Vertretung des IHS nach außen erfolgt durch eine Reihe unterschiedlicher Aktivitäten, wie z.B. Lehraufträge an Universitäten oder Fachhochschulen in Österreich oder im Ausland, Vorträge im Rahmen von Konferenzen oder Workshops, die Mitarbeit an wissenschaftlichen Zeitschriften sowie die Mitarbeit an sonstigen Institutionen als VertreterIn des IHS (z.B. in wissenschaftlichen Vereinigungen, Teilnahme als ExpertIn an Workshops, Arbeitsgruppen etc.). In der Vertretung des IHS nach außen sind Frauen und Männer unterschiedlich repräsentiert. Die folgenden Ausführungen basieren auf den Angaben der letzten vier Tätigkeits- bzw. Jahresberichte (siehe auch Tabelle 7 im Anhang).

45% aller wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (46% der Frauen und 42% der Männer) halten Vorträge im Rahmen von Konferenzen oder Workshops bzw. weisen sonstige Außenkontakte (z.B. Teilnahme an ExpertInnengremien) auf. Auch wenn der Anteil der Wissenschaftlerinnen mit Vortragstätigkeit über dem Vergleichswert der Männer liegt, halten Männer dennoch im Durchschnitt mehr Vorträge als Frauen (im Schnitt 4,9 versus 4,5). Gegenüber den Vorjahren ist der Anteil der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen mit Vortragstätigkeit deutlich gesunken (2012/13 waren es 57%, 2013/14 55%).

Ein Drittel der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen arbeitet an Institutionen mit. Dabei handelt es sich um die aktive Mitarbeit in Fachgesellschaften, zum Teil verbunden mit der Übernahme von Vorstandstätigkeiten oder anderen spezifischen Funktionen. Männer übernehmen deutlich öfter als Frauen derartige Funktionen (38% versus 27%), auch wenn sie im Durchschnitt in annähernd gleich vielen Institutionen tätig sind (Männer: 3,3; Frauen: 3,2).

29% aller wissenschaftlichen MitarbeiterInnen des IHS sind in der Lehre an Universitäten oder Fachhochschulen aktiv (32% der Frauen und 26% der Männer). Frauen sind zwar öfter in der Lehre tätig, doch halten Männer im Durchschnitt mehr Lehrveranstaltungen ab als Frauen (im Schnitt 2,8 versus 2,3). Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Frauen mit Lehrtätigkeit gestiegen, jener der Männer gesunken.

Mitarbeit an wissenschaftlichen Zeitschriften (z.B. als HerausgeberIn oder GutachterIn) erfolgt ebenfalls durch 21% der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (14% der Frauen und 28% der Männer). Hier sind Männer zum einen deutlich öfter präsent als Frauen und arbeiten zum anderen auch im Schnitt an mehr Zeitschriften mit als ihre Kolleginnen (Männer: 3,4; Frauen: 2,8). Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil der WissenschaftlerInnen, die an Zeitschriften mitarbeiten deutlich gesunken (von 28% auf 21%), wobei dieser Rückgang bei Frauen stärker ausgeprägt ist als bei Männern (Frauen: Rückgang von 21% auf 14%; Männer: Rückgang von 34% auf 28%).

Abbildung 6 Außenvertretung des IHS nach Geschlecht 2014/15

Quelle: Jahresbericht 2015

Im Vergleich der Direktionen (Direktor Felderer 2011/12; Direktor Keuschnigg 2012/13 und 2013/14; Direktor Höllinger 2014/15) stellen sich die Unterschiede zwischen den Geschlechtern unterschiedlich dar. So ist beispielsweise die Zeit der Direktion Keuschnigg durch stärker ausgeprägte Geschlechterunterschiede zu Gunsten der Männer gekennzeichnet. Im Zeitraum 2013/14 waren Männer in allen Formen der durch den Tätigkeitsbericht erfassten Außenvertretung stärker präsent als Frauen. Diese Unterschiede haben sich 2014/15 deutlich reduziert. Weiters sind im Jahr 2014/15 die Unterschiede zwischen grundfinanzierten und drittmittelfinanzierten Personen bei Vorträgen zurückgegangen, d.h. grund- und drittmittelfinanzierte WissenschaftlerInnen halten zu einem vergleichbaren Anteil Vorträge wobei grundfinanzierte WissenschaftlerInnen im Durchschnitt etwas mehr Vorträge halten. In allen anderen Formen der Außenvertretung sind drittmittelfinanzierte WissenschaftlerInnen stärker vertreten als grundfinanzierte. D.h. die geringe Vertretung des IHS durch Frauen bei der Mitarbeit an wissenschaftlichen Zeitschriften oder in Institutionen ist nicht auf den geringeren Frauenanteil unter grundfinanzierten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zurückzuführen.

Deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen auch im Hinblick auf die Vertretung des IHS in den Printmedien. Direktor Höllinger vertrat das IHS in inhaltlichen Diskussionen nicht nach außen sondern ernannte einerseits Dr. Helmut Hofer zum wirtschaftspolitischen Sprecher des IHS und ermutigte andererseits WissenschaftlerInnen, ihre Expertise in den Medien zu präsentieren. Insgesamt erhöhte sich dadurch die Medienpräsenz gegenüber dem Vorjahr deutlich.¹¹ Im Zeitraum vom 1. Februar bis 19.

¹¹ Laut Tätigkeitsbericht „Kommunikation“ von Barbara Herbst (Oktober 2015, S. 25) stieg die Anzahl der Nennungen des IHS von 455 im Zeitraum Jänner 2014 bis Jänner 2015 auf 1.353 zwischen Februar 2015 und Oktober 2015.

November 2016 waren insgesamt 43 wissenschaftliche MitarbeiterInnen (darunter 18 Frauen, das sind 42%) des IHS in Printmedien präsent.¹² Es sind nicht nur deutlich weniger Frauen als Männer in den Medien präsent, Frauen haben darüber hinaus im Durchschnitt deutlich weniger Pressemeldungen. Die Anzahl der Pressemeldungen schwankt zwischen einer und 213; Männer sind im Schnitt in 18,5 Pressemeldungen erwähnt, bei Frauen liegt der Vergleichswert bei 2,4. Bleibt der Extremwert von 213 Pressemeldungen unberücksichtigt, so liegt der Durchschnittswert der Männer bei 10,4 und damit immer noch fünfmal höher als der Vergleichswert der Frauen.

¹² Die in diesem Zeitraum von CLIP Media Service erfassten Pressemeldungen, in denen das IHS bzw. MitarbeiterInnen erwähnt wurden, gehen in die Analyse ein. Insgesamt handelt es sich um 1.331 Pressemeldungen. Nicht berücksichtigt wurde Pressepräsenz durch den Direktor oder Vertreter des Kuratoriums (Präsident, Vizepräsident).

7 Präsenz von Frauen im Strategieprozess

Das Jahr 2015 war durch einen von der interimistischen Leitung initiierten Strategieprozesses geprägt, der die Grundlage für eine umfassende Reorganisation des IHS bildet. Im ersten Halbjahr 2015 wurde im Rahmen eines durch MMag. Agnes Streissler-Führer extern moderierten Prozesses das Mission Statement des IHS sowie seine grundsätzliche Ausrichtung erarbeitet. In diesen Prozess wurden die AbteilungsleiterInnen, externe Stakeholder sowie drei Experten einbezogen. Kern des Prozess im ersten Halbjahr bildeten sechs Workshops mit unterschiedlicher Zusammensetzung der TeilnehmerInnen:

- Umfeldanalyse (8.4.2015) – Workshop mit IHS-VertreterInnen und Stakeholdern
- Kernkompetenzen (22.4.2015) – Workshop mit IHS-VertreterInnen
- SWOT-Analyse (8.5.2015) – Workshop mit IHS-VertreterInnen, Stakeholdern und externen Experten
- Zukunftsstrategien (20.5.2015) – Workshop mit IHS-VertreterInnen, Stakeholdern und externen Experten
- Grundstrategien (9.6.2015) – Workshop mit IHS-VertreterInnen und Stakeholdern
- Abschlussworkshop (1.7.2015) – Workshop mit IHS-VertreterInnen, Stakeholdern und externen Experten

Frauen waren in diesem Prozess in deutlich geringerem Maß repräsentiert als es ihrem Anteil an der Belegschaft entsprechen würde: unter den IHS-VertreterInnen war eine Frau vertreten (17%) und unter den Stakeholdern (VertreterInnen der geldgebenden Institutionen) war ebenfalls eine Frau vertreten (17%). Als externe Experten wurden drei Männer herangezogen.

Als Input für den Prozess erfolgte eine Befragung (Interviews) von Stakeholdern, die von der Agentur Streissler durchgeführt wurde. Durch die Befragung angesprochen wurden AuftraggeberInnen, KooperationspartnerInnen bzw. KonkurrentInnen des IHS sowie RepräsentantInnen von Interessensvertretungen und NGOs. Auf Basis des vorgelegten Berichts ist es nicht möglich nachzuvollziehen, in welchem Ausmaß Frauen einbezogen wurden.

Im zweiten Halbjahr erfolgten die Konkretisierung der Strategie sowie die Vorbereitung ihrer Implementierung im Jahr 2016. Dabei stand die Definition der thematischen Cluster und Forschungsgruppen im Vordergrund, die die bestehende Abteilungsstruktur ablösen werden. Die hierfür verantwortliche Strategiegruppe setzte sich zunächst aus den Forschungsgruppenleitungen bzw. von ihnen nominierten VertreterInnen zusammen (Frauenanteil 30%). Die Strategiegruppe wurde im Laufe des Herbsts in zwei Gruppen gespalten, wobei sich eine Gruppe mit den inhaltlichen Schwerpunkten der einzurichtenden Cluster und Forschungsgruppen auseinandersetzte und eine Gruppe die organisatorischen

Rahmenbedingungen diskutieren sollte. Die Zusammensetzung dieser Gruppen und die der Selektion der Mitglieder zugrundeliegenden Kriterien wurden jedoch nicht transparent dargelegt.

8 Resümee

Das Jahr 2014 kann als ein Meilenstein für Gleichstellungspolitik am IHS verstanden werden, da erstmals ein explizites Bekenntnis zur Gleichstellung von Frauen und Männern von der Institutsleitung abgelegt wurde und auf dieser Basis ein Gleichstellungsplan formuliert wurde. Die Diskussionen rund um die Implementierung des Gleichstellungsplans bzw. der Gleichstellungsbeauftragten leisteten einen Beitrag zur Sensibilisierung für bestehende Geschlechterunterschiede am IHS, die jedoch nicht nachhaltig wirkte. Ein wichtiger Faktor, der die Frage der Geschlechtergleichstellung in den Hintergrund rückte, war die umfassende **Restrukturierung** des IHS, die das Jahr 2015 prägte. Bedauerlicherweise wurden Gleichstellungsaspekte im Zuge der Restrukturierung nicht explizit adressiert. So waren kaum Frauen in die strategischen Entscheidungen involviert und in den Change Prozess wurde Gender-Expertise nicht explizit einbezogen.

⇒ Für den weiteren Change Prozess wird zum einen empfohlen, diesen transparenter zu gestalten und zum anderen explizit Gender-Expertise einzubeziehen.

49% aller IHS-Angehörigen sind Frauen, wobei der Frauenanteil unter StipendiatInnen mit 78% deutlich höher liegt als unter Angestellten (52%) oder Gruppen- oder Abteilungsleitung (je 33%). Die Personalstruktur des IHS zeigt damit die für wissenschaftliche Institutionen typische **Leaky Pipeline**, der zufolge der Frauenanteil sinkt je höher die Position wird. Gegenüber 2014 hat sich die Situation insofern verschlechtert als der Frauenanteil in Projektleitung deutlich gesunken ist (von 41% im Jahr 2014 auf 32% im Jahr 2015). D.h. trotz des hohen Frauenanteils unter wissenschaftlichen MitarbeiterInnen gelingt es nicht, dieses Potential für Leitungsfunktionen zu nutzen.

⇒ Es wird daher empfohlen Frauen gezielt bei der Übernahme von Projektleitung zu unterstützen, z.B. im Rahmen eines Mentoringprogramms.

⇒ Frauen sollten bei Ausschreibungen für Leitungsfunktionen explizit zur Bewerbung aufgefordert und bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt aufgenommen werden.

⇒ Weiters wird empfohlen, auch bei der internen Besetzung von Leitungsfunktionen (Gruppen-, Clusterleitung) aktiv nach geeigneten Frauen zu suchen.

Die geschlechtsspezifischen **Einkommensunterschiede** sind gegenüber 2013 leicht angestiegen. Das Durchschnittseinkommen von Frauen macht 87% des durchschnittlichen Männereinkommens aus. Es zeigen sich deutliche Unterschiede im Gender Pay Gap zwischen grund- und projektfinanzierten WissenschaftlerInnen sowie der Verwaltung. Während unter grundfinanzierten WissenschaftlerInnen Frauen tendenziell mehr als Männer verdienen (GPG +4%), liegt der Gender Pay Gap für drittmittelfinanzierte WissenschaftlerInnen bei -6% und in der Verwaltung bei -25%. Der Gender Pay Gap kann vermutlich teilweise durch Faktoren wie Altersstruktur bzw. Betriebszugehörigkeit oder Qualifikationsunterschiede erklärt werden. Die vorliegende Analyse liefert jedoch eine Reihe von Hinweisen, dass mit der Einstufung ins Gehaltsschema bzw. bei der Zuteilung von

Zulagen und Prämien geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede grundgelegt werden. Die anstehende Neuverhandlung des Gehaltsschemas und der Betriebsvereinbarung sollte dazu genutzt werden, Einkommenstransparenz zu erhöhen.

- ⇒ Es wird die Schaffung einheitlicher Regelungen für Gehaltseinstufungen und Prämien sowie für die Zuweisung und Höhe von Zulagen empfohlen.
- ⇒ Aufgrund des hohen Anteils von Beschäftigten, die nicht nach dem Gehaltsschema entlohnt werden, erscheint eine Adaptierung des Gehaltsschemas dringend geboten. Dabei ist auch auf Gender-Aspekte zu achten, um die Ursachen des Gender Pay Gaps nicht fortzuschreiben oder neue Ungleichgewichte zu generieren.

Seit Juni 2014 gilt am IHS der Leitfaden für **geschlechtergerechtes Formulieren**. Eine Analyse ausgewählter Textsorten zeigt jedoch deutliche Unterschiede in der Umsetzung und entsprechenden Sensibilisierungsbedarf – auch in der Institutsleitung.

- ⇒ Der Institutsleitung wird empfohlen, eine Vorbildrolle einzunehmen und die Einhaltung einer geschlechtsneutralen Sprache von allen Institutsangehörigen einzufordern. Insbesondere sollten jene Personen angesprochen werden, die Redaktionsrechte für die Homepage haben oder für die Qualitätssicherung von Texten, die nach außen gehen (z.B. Presseerklärungen, Berichte, policy briefs), verantwortlich sind.

WissenschaftlerInnen des IHS sind auch in der **Geschlechterforschung** in Österreich verankert. Allerdings wird dieser Schwerpunkt des IHS nach außen kaum sichtbar und intern nicht systematisch vernetzt.

- ⇒ Es wird daher empfohlen, die Vernetzung der Geschlechterforschung innerhalb des IHS zu fördern und die Sichtbarkeit nach außen zu erhöhen. Dies könnte durch die Einrichtung einer Forschungsgruppe mit Gender-Fokus oder über eine Veranstaltungsreihe oder eine entsprechende Darstellung im Jahresbericht bzw. auf der Homepage des IHS erfolgen.

Die **Vertretung des IHS nach außen** im Rahmen von externen Lehraufträgen oder Vorträgen erfolgt öfter durch Frauen als durch Männer, auch wenn Männer im Durchschnitt mehr Lehraufträge bzw. Vorträge aufweisen. Bei der Mitarbeit an wissenschaftlichen Zeitschriften oder Institutionen sind Männer öfter präsent als Frauen und im Schnitt auch an mehr Institutionen. Im Hinblick auf die Vertretung des IHS in den Medien sind die Geschlechterunterschiede zu Gunsten der Männer am deutlichsten ausgeprägt.

- ⇒ Es wird empfohlen, im Rahmen einer aufzubauenden Personalentwicklung NachwuchswissenschaftlerInnen gezielt bei Außenauftritten zu unterstützen, um den Aufbau eines ExpertInnenstatus zu fördern und hierbei besonderes Augenmerk auf Frauen zu legen (z.B. im Rahmen eines Mentoringprogramms oder von Medientrainings).
- ⇒ Es wird weiters empfohlen, bei über die Direktion vermittelten Vertretungen zu prüfen, ob auch geeignete Frauen im Haus beschäftigt sind. Dies gilt für wissenschaftliche Settings genauso wie für Medienauftritte.

9 Anhang

9.1 Plan zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern des Instituts für höhere Studien (IHS)

Präambel

Das IHS bekennt sich zu einer aktiven Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik. Ziel ist es, für alle am IHS tätigen Personen positive und karrierefördernde Bedingungen zu schaffen. Es gilt Frauen und Männern am IHS – unabhängig von sozialen Merkmalen (wie z.B. Geschlecht, Alter, Nationalität, gesundheitliche Beeinträchtigung, familiäre Betreuungspflichten, sexuelle Orientierung) ihrer Qualifikation entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten zu gewährleisten und die für Frauen bestehenden Nachteile zu beseitigen. Die Erreichung dieses Ziels ist gemeinsame Aufgabe aller Institutsangehörigen. Sie ist eine besondere Verpflichtung für Personen in leitenden Funktionen. Die tatsächliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern soll ihren adäquaten Niederschlag in Forschung und Lehre sowie in der Verteilung der Ressourcen finden. Bei allen strategischen Entscheidungen und Reorganisationsprozessen sind mögliche Auswirkungen auf Frauen und Männer mitzubedenken.

Zielsetzung

Durch die Umsetzung des Plans zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern verfolgt das IHS insbesondere folgende Ziele:

- Beseitigung von Nachteilen für Frauen bei der Erbringung wissenschaftlicher Leistungen und Förderung des weiblichen Nachwuchses
- Beseitigung von Barrieren für eine ausgewogene Repräsentation von Frauen und Männern in allen Verwendungsgruppen und Funktionen
- Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei zentralen strategischen und organisatorischen Veränderungen
- Präventives Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am IHS
- Förderung und Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre

Geltungsbereich

Der Plan zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bezieht sich auf alle Angehörigen des IHS unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus, d.h. auf Angestellte und ArbeiterInnen, freie MitarbeiterInnen, ScholarInnen und StipendiatInnen.

Gleichstellungsbeauftragte/r

Betriebsrat und Institutskonferenz nominieren jeweils eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n, die vom Direktor/von der Direktorin bestellt werden. Die Gleichstellungsbeauftragten agieren in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen, d.h. übernehmen gemeinsam und arbeitsteilig die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten und können sich gegenseitig vertreten.

Die Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützen die Direktion bei der Entwicklung und Umsetzung der Gleichstellungs- und Gleichbehandlungspolitik des IHS, insbesondere bei folgenden Aufgaben:

- Konzeption und Durchführung von frauenfördernden Maßnahmen am IHS
- Beratung und Information zu Fragen der Frauenförderung und Gleichstellung
- Erstellung, Analyse und Präsentation eines jährlichen Berichts zur Situation von Frauen und Männern am IHS
- Förderung von Forschung und Lehre im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung

Die Gleichstellungsbeauftragten können für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Informationen einfordern (z.B. zu Personalverfahren, Budget) und der Direktion Vorschläge für konkrete frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen vorlegen. Die Gleichstellungsbeauftragten sind in zentrale strategische und organisatorische Entscheidungsprozesse mit beratender Stimme einzubeziehen.

Die Erfüllung der Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte/r ist als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten anzusehen und auf die Arbeitszeit anzurechnen. Dem/der Gleichstellungsbeauftragten darf aus seiner/ihrer Funktion weder während der Ausübung seiner/ihrer Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.

Den Gleichstellungsbeauftragten ist die Teilnahme an regelmäßigen Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen. Sie können weiters bei Bedarf und in Absprache mit der Direktion interne und externe ExpertInnen für die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen beiziehen.

Jährlicher Bericht zur Situation von Frauen und Männern am IHS

Die Umsetzung des Plans zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern wird als ein Prozess verstanden, der durch alle Institutsangehörigen konsequent voranzutreiben ist. Es stellt daher auch der Plan zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ein Instrument dar, das laufend weiterentwickelt und adaptiert werden soll. Dies gilt insbesondere für die Entwicklung und Umsetzung von spezifischen Fördermaßnahmen.

Grundlage für die Entwicklung von Maßnahmen wie auch deren Evaluation bildet die jährliche Erhebung zur Situation von Frauen und Männern am IHS. Dabei werden folgende Bereiche analysiert:

- Vertretung von Frauen und Männern in allen Funktionen und Verwendungsgruppen
- Beschäftigungsstatus, Arbeitszeitausmaß
- Einkommen
- Vertretung des IHS nach außen
- Gender Inhalte in Forschung und Lehre
- Verwendung einer geschlechtsneutralen Sprache

Direktion, Gleichstellungsbeauftragte, AbteilungsleiterInnen, Betriebsrat und Institutskonferenz diskutieren die Ergebnisse der jährlichen Analyse und teilen die Ergebnisse allen Angehörigen des IHS in geeigneter Form mit.

Entwicklung und Umsetzung von Fördermaßnahmen

Um bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen in Funktionen und Verwendungsgruppen zu bekämpfen, entwickeln die Gleichstellungsbeauftragten und die Direktion geeignete personelle, organisatorische oder finanzielle Maßnahmen. Gleichstellungsbeauftragte und Direktion einigen sich auf Basis des Berichts zur Situation von Frauen und Männern am IHS jährlich auf die zu setzenden Schwerpunkte bei der Entwicklung und Umsetzung spezifischer Gleichstellungsmaßnahmen.

Für folgende Bereiche sollen in den nächsten Jahren schrittweise spezifische Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am IHS entwickelt werden:

- Einstellung und Karriereförderung
- Berufliche Weiterbildung
- Förderung des weiblichen Nachwuchses, insbesondere in drittmittelfinanzierten Projekten
- Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Unterstützung des Wiedereinstiegs von Frauen und Männern nach Phasen der intensiven Betreuungsarbeit
- Herstellen von Einkommenstransparenz und Abbau von geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden
- Schutz der Würde am Arbeitsplatz
- Verwendung einer geschlechtsneutralen Sprache
- Aufnahme und Studienbedingungen von ScholarInnen
- Verankerung von geschlechtsspezifischen Inhalten in Forschung und Lehre (Gender Studies)

Der Direktor/die Direktorin, AbteilungsleiterInnen, Betriebsrat, Institutskonferenz und Gleichstellungsbeauftragte können Vorschläge für konkrete Maßnahmen zur Umsetzung des Plans zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern einbringen.

Schutz der Würde am Arbeitsplatz

Die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist zu schützen. Verhaltensweisen, welche die Würde der Menschen verletzen oder dies bezwecken, insbesondere herabwürdigende oder verletzende Äußerungen und Drohungen, Mobbing und sexuelle Belästigung, sind zu unterlassen und dürfen von Vorgesetzten nicht geduldet werden.

Sprachliche Gleichstellung

In allen internen und externen Schriftstücken, in Publikationen und Veröffentlichungen sowie in der Außendarstellung des IHS sind Personenbezeichnungen entweder in weiblicher und männlicher Form oder in geschlechtsneutraler Form zu verwenden.

Informationen der Angehörigen des IHS

Alle Angehörigen des IHS sind vom Plan zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern von der Direktion in geeigneter Weise zu informieren (z.B. Intranet).

Inkrafttreten und Gültigkeit

Der Plan zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

9.2 Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren am IHS

Der Plan zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am IHS sieht vor, dass in allen internen und externen Schriftstücken, in Publikationen und Veröffentlichungen sowie in der Außendarstellung des IHS eine geschlechtergerechte bzw. geschlechtsneutrale Sprache zu verwenden ist. Nachfolgend ist dargestellt, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des IHS dabei vorgehen sollten.

Warum geschlechtergerechtes Formulieren am IHS?

Geschlechtergerecht formulieren bedeutet, die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich der Sprache zu verwirklichen. Texte sind dann geschlechtergerecht, wenn Frauen und Männer sprachlich sichtbar werden, so dass sie sich gleichermaßen angesprochen fühlen.

Sprachwissenschaftliche Studien belegen, dass Texte, die ausschließlich die männliche Sprachform verwenden, bei Leserinnen und Lesern eine kognitive Überrepräsentation von Männern und eine gedankliche Nichteinbeziehung von Frauen erzeugen. Frauen werden so eben nicht oder ungenügend „mitgemeint“. Gleichzeitig bestätigen sprachwissenschaftliche Studien auch, dass die Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen zu einem signifikant häufigeren Wahrnehmen von Frauen führt (vgl. Braun et al. 2007; Steiger, Irmen 2007; Gygax et al. 2008).

Sprache bildet nicht nur Realitäten ab, sondern prägt auch unser Bewusstsein und trägt zur Reproduktion von geschlechtsspezifischen Stereotypen bei, wenn beispielsweise von Hausfrauen oder Krankenschwestern die Rede ist. Sprache wirkt damit auch als ein Faktor der gesellschaftlichen Weiterentwicklung. Eine geschlechtergerechte Sprache impliziert demnach nicht nur die Existenz von mehr als dem männlichen Geschlecht, sondern trägt darüber hinaus die Botschaft in sich, dass Geschlechtergleichstellung ein gesellschaftspolitischer Wert ist. Neben der Vermeidung der Verwendung der rein männlichen Formulierung von Texten, ist das Sichtbarmachen von Frauen in der Sprache jedenfalls ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Geschlechtergleichstellung. Nationale und internationale Institutionen betonen daher die Notwendigkeit sprachlicher Gleichbehandlung, wie z.B. UNESCO (Resolution für einen nicht sexistischen Sprachgebrauch 1987), die Empfehlung des Rates der Europäischen Union, Sexismus in der Sprache zu eliminieren (1990) und der österreichische Ministerratsvortrag zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch (2001).

Ziel ist die sprachliche Sichtbarmachung von Frauen und Männern– Texte für und über Frauen und Männer sollen auch beide Geschlechter beinhalten und ansprechen – sowie eine geschlechtersensible Sprache, die sich der durch Sprache vermittelten Rollenbilder und Werthaltungen bewusst ist. Bloße Hinweise, dass Frauen auch bei maskulinen Formen

„mitgemeint“ sind, entsprechen nicht dem geschlechtergerechten Sprachgebrauch. Derartige Legaldefinitionen sind Scheinlösungen und daher zu unterlassen (BKA 2012).

Geschlechtergerechtes und geschlechtsneutrales Formulieren

Es gibt nicht nur einen richtigen Weg zum geschlechtergerechten Formulieren, sondern verschiedene Möglichkeiten. Wichtig ist, dass Formulierungen gewählt werden, die Frauen entweder sprachlich sichtbar machen oder tatsächlich neutral sind. In den Dokumenten des IHS können folgende Formen geschlechtergerechter Sprache verwendet werden:

Vollständige Paarform

Weibliche und männliche Bezeichnungen werden genannt, z.B. Arbeitgeberin und Arbeitgeber, Anwältin und Anwalt. Diese Formulierung stellt gedanklich am ehesten eine Geschlechtersymmetrie her und macht beide Geschlechter sichtbar. Aus sprachökonomischen Gründen wird im Einzelfall auch ein Schrägstrich verwendet, z.B. Expertin/Experte oder Ärztin/Arzt. Die feminine Form sollte an erster Stelle stehen („Titanic-Prinzip“).

Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form anzuwenden. Bei einer Gruppe ausschließlich weiblicher Bediensteter „Mitarbeiterinnen“, bei einer Gruppe ausschließlich männlicher Bediensteter „Mitarbeiter“.

Binnen-I

Das Binnen-I, das große I im Wortinneren, ist ein Signal, dass die Personenbezeichnung auf Frauen und Männer Bezug nimmt. Diese Schreibweise wird hauptsächlich in der Mehrzahl und auch bei zusammengesetzten Wörtern verwendet, zum Beispiel ArbeitnehmerInnenschutz.

Der Vorteil des Binnen-I ist die Kürze. Besonders im Plural ist es eine gute Alternative zur längeren Pluralform.

Weglassprobe: dient der Überprüfung, ob eine Kurzform korrekt gebildet worden ist. Wird die Endung „In“ oder „Innen“ weggelassen, muss die übrig bleibende Form ein korrektes Wort ergeben.

Es gibt Begriffe, die der Weglassprobe nicht standhalten. Hier wird empfohlen, die Paarform zu verwenden, wie z.B. Ärztinnen und Ärzte, Beamtinnen und Beamte, Betriebsrätinnen und Betriebsräte.

Geschlechtsneutrale Formulierungen

Neutrale Begriffe beziehen sich auf beide Geschlechter, machen dabei weder Frauen noch Männer sprachlich sichtbar, z.B. Person, Team, Arbeitskraft, Bibliothekshilfe. Bei Personenbezeichnungen ist Geschlechtsneutralität nur im Plural gegeben. Im Singular kommt das grammatikalische Geschlecht zum Ausdruck (die Person, das Mitglied, das Kind).

Anstelle von Personenbezeichnungen können auch Funktionsbezeichnungen geschlechtsneutral verwendet werden, indem statt der Person, die eine Funktion oder ein Amt bekleidet, die Funktion oder das Amt selbst genannt wird, z.B. Abteilungsleitung, Personalvertretung.

Aus stilistischen Gründen und zur Verbesserung der Lesbarkeit sind neutrale Formulierungen geeignet, sollten aber mit Schreibweisen abgewechselt werden, die das Geschlecht sichtbar machen, da sonst die Gefahr besteht, dass das unterrepräsentierte Geschlecht übersehen wird.

Umformulierungen

Mit Umformulierungen können Personenbezeichnungen und komplizierte Formulierungen vermieden werden, wie z.B. Satzbildungen mit unpersönlichen Pronomen (z.B. wer, alle, jene), Umschreibung mit Infinitiv, direkte Anrede, Umschreibung mit Passivformen oder Umschreibungen mit Adjektiven.

Beispiele für Umformulierungen

- Wer ein Stipendium beantragt, muss einen überdurchschnittlichen Studienerfolg nachweisen. Statt: Die Antragstellerin bzw. der Antragsteller muss einen überdurchschnittlichen Studienerfolg nachweisen.
- Der Antrag ist vollständig auszufüllen. Statt: Die Antragstellenden haben den Antrag vollständig auszufüllen.
- Bitte beachten Sie die Hinweistafel. Statt: Die TeilnehmerInnen haben die Hinweistafel zu beachten.
- Der Personalplan wird von der Personalabteilung erarbeitet. Statt: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalabteilung erarbeiten einen neuen Personalplan.
- Juristischer Rat wäre einzuholen. Statt: Der Rat einer Juristin oder eines Juristen wäre einzuholen.

Weitere Regeln

Akademische Grade und Amtstitel

Akademische Grade, erworbene Titel, Amtstitel und verliehene Titel und Funktionsbeschreibungen werden in weiblicher und männlicher Schreibweise verwendet.¹³

Akademische Grade und Amtstitel sollen auch in abgekürzter Form einen Rückschluss auf das Geschlecht ermöglichen.

Beispiele¹⁴

- Universitätsprofessorin → Univ.Prof.ⁱⁿ
- Dozentin → Doz.ⁱⁿ
- Doktorin → Dr.ⁱⁿ
- Magistra → Mag.^a
- Direktorin → Dir.ⁱⁿ
- Ministerialrätin → MRⁱⁿ
- Institutsvorständin

Eigennamen

Eigennamen sind in der Form zu verwenden, in der sie von den jeweiligen Institutionen aktuell festgelegt sind, wie z.B. Ärztekammer, Kammer für Arbeiter und Angestellte, Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds, Österreichische HochschülerInnenschaft.

Fremdsprachige Texte

Auch in fremdsprachigen Texten soll geschlechtergerecht formuliert werden. Auf der Webseite der Organisation der Vereinten Nationen für Bildung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO) finden sich Beispiele für geschlechtsneutrale Formulierungen in Englisch, Französisch und Spanisch.¹⁵

Beim Verfassen englischer Texte sind folgende Punkte zu beachten:

- Verwendung geschlechtsneutraler Begriffe:
People, women and men, the public, society statt: man, mankind
Chair person statt chairman
- She/he, her/his, Mehrzahl (they, their)
z.B. Employees are usually appointed on the basis of their training. Statt: The employee is usually appointed on the basis of his training.

¹³ Vgl. z.B. Amtstitelverordnung der Stadt Wien

¹⁴ Hinweis: in E-Mails kann das Hochstellen unterbleiben.

¹⁵ <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950mo.pdf>

Literatur und Quellen

Amtstitelverordnung der Stadt Wien (2002), <http://www.wien.gv.at/recht/landesrecht-wien/rechtvorschriften/pdf/d0800600.pdf>

BKA (2012), Geschlechtergerechter Sprachgebrauch. Empfehlungen und Tipps, Wien.

Braun, Friederike; Oelkers, Susanne; Rogalski, Karin; Bosak, Janine; Sczensny, Sabine (2007), "Aus Gründen der Verständlichkeit ...": Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten, *Psychologische Rundschau*, 58(3): 183-189.

Council of Europe (1990), Recommendation No. R(90)4 of the committee of Ministers to Member States on the Elimination of Sexism from Language, Adopted on 21 February 1990, <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=1234348&SecMode=1&DocId=590474&Usage=2>

Gygax, Pascal; Sarrasin, Oriane; Oakhill, Jane; Gabriel, Ute; Garnham, Alan (2008), Generically intended, but specifically interpreted: When beauticians, musicians, and mechanics are all men, *Language and Cognitive Processes*, 23(3): 464-485.

Hellinger, Marlis; Bierbach, Christine (1993), Eine Sprache für beide Geschlechter – Richtlinien für einen nicht-sexistischen Sprachgebrauch. Bonn: Deutsche UNESCO Kommission.

[http://www.unesco.de/fileadmin/medien/Dokumente/Bibliothek/eine_sprache.pdf]

Ministerratsvortrag zu geschlechtergerechtem Sprachgebrauch (2001), http://www.bmukk.gv.at/medienpool/11244/Ministerratsvortrag_Gleichbe.pdf

Steiger, Vera; Irmen, Lisa (2007), Zur Akzeptanz und psychologischen Wirkung generisch maskuliner Personenbezeichnungen und deren Alternativen in juristischen Texten, , 58(3): 190-200.

Bei Fragen stehen wir gerne zur Verfügung!
Monika Riedel (riedel@ihs.ac.at) & Angela Wroblewski (wroblews@ihs.ac.at)

Stand Juni 2014

9.3 Tabellenanhang

Tabelle 5 IHS Beschäftigte nach Geschlecht und Form des Arbeitsverhältnisses

	2015				2014				2012			
	Gesamt	Frauen	Männer	FA	Gesamt	Frauen	Männer	FA	Gesamt	Frauen	Männer	FA
Angestellte bef.	28	13	15	46%	24	11	13	46%	20	12	8	60%
Angestellte unbef.	90	48	42	53%	92	48	44	52%	84	42	42	50%
Angestellte ges.	118	61	57	52%	116	59	57	51%	104	55	49	53%
<i>Dav. Teilzeit</i>	41	25	16	61%	43	24	19	56%	35	26	9	77%
<i>Dav. Geringfügig</i>	5	2	3	40%	4	3	1	25%	4	2	2	50%
Freier Dienstv.	10	4	6	40%	12	4	8	33%	16	6	12	38%
ScholarInnen	27	8	19	30%	32	9	23	28%	30	12	18	40%
StipendiatInnen	9	7	2	78%	15	9	6	60%	21	7	14	33%
IHS Angehörige	164	80	84	49%	175	81	94	46%	171	80	93	47%

FA: Frauenanteil

Quelle: Direktion, Stand jeweils September.

Tabelle 6 Gender-Forschung im Rahmen von drittmittelfinanzierten Projekten

	EcoFin				Politikwissenschaft				Soziologie			
	2015	2014	2013	2012	2015	2014	2013	2012	2015	2014	2013	2012
Anzahl Projekte	61	87	48	65	6	4	3	4	21	34	31	19
Gender-Projekte	0	1	2	4	0	0	0	0	5	8	6	7
in%	0%	1%	4%	6%	0%	0%	0%	0%	24%	24%	19%	37%

Anmerkung: Als Gender-Projekte werden jene Projekte gezählt, die aufgrund des Projekttitels oder der Projektbeschreibung eindeutig als Gender- bzw. Diversitäts-Projekte identifizierbar sind. Die Projekte werden jenem Jahr zugeordnet, in dem sie begonnen haben.

Quelle: Projektliste lt. Controlling

Tabelle 7 Außenvertretung des IHS nach Geschlecht

	2011/12			2012/13			2013/14			2014/15		
	Ges	F	M									
Lehraufträge												
Anzahl WM mit Lehraufträgen	26	10	16	28	9	19	29	11	18	27	14	13
Anteil an allen MitarbeiterInnen in %	26,3	27,8	25,4	29,8	23,7	33,9	29,0	25,0	32,1	28,7	31,8	26,0
Ø Anzahl	2,0	1,8	2,1	2,3	2,1	2,4	2,8	2,1	3,2	2,7	2,3	2,8
Vorträge und sonstige Außenkontakte												
Anzahl WM mit Vorträgen	42	15	27	54	24	30	55	23	32	42	20	21
Anteil an allen MitarbeiterInnen in %	42,4	41,7	42,9	57,0	63,2	53,6	55,0	52,3	57,1	44,7	45,5	42,0
Ø Anzahl	4,7	4,1	5,1	4,7	4,0	5,3	4,6	3,7	5,3	4,7	4,5	4,9
Mitarbeit wiss. Zeitschriften												
Anzahl WM mit Mitarbeit an wiss. Zeitschriften.	24	5	19	28	10	18	28	9	19	20	6	14
Anteil an allen MitarbeiterInnen in %	24,2	13,9	30,2	29,8	26,3	32,1	28,0	20,5	33,9	21,3	13,6	28,0
Ø Anzahl	3,8	3,6	3,8	4,9	2,9	6,0	5,1	5,3	5,0	3,2	2,8	3,4
Mitarbeit bei Institutionen												
Anzahl WM mit Mitarbeit bei Institutionen	34	12	22	36	13	23	38	15	23	31	12	19
Anteil an allen MitarbeiterInnen in %	34,3	33,3	34,9	38,3	34,2	41,1	38,0	34,1	41,1	33,0	27,3	38,0
Ø Anzahl	3,8	2,9	4,1	3,7	3,0	4,1	3,3	3,3	3,4	3,2	3,2	3,3
N (Anzahl wiss. MitarbeiterInnen)	99	36	63	94	38	56	100	44	56	94	44	50

WM = wissenschaftliche MitarbeiterInnen

Quelle: Tätigkeitsberichte 2011/12, 2011/12/13, 2013/14 , 2014/15

9.4 Projekte mit Gender- oder Diversitätsbezug 2012-2015

9.4.1 Abteilung EcoFin

- Lebenssituation von Lesben, Schwulen und Transgender-Personen in Wien im Auftrag der Wiener Antidiskriminierungsstelle (2014), Projektleitung: Karin Schönpflug
- Bericht betreffend den Abbau der Benachteiligung von Frauen 2011/2012 im Auftrag des BKA (2013), Projektleitung: Mischa Gstrein
- Mobilität und Arbeitsplatz im Auftrag amg-tirol (2013), Projektleitung: Gerlinde Titelbach
- Potentiale in Wachstum, Arbeitsmarkt und Bildung durch die Integration von Migrantinnen und Migranten in Österreich im Auftrag des Integrationsfonds (2012), Projektleitung: Gerlinde Titelbach
- Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt im Auftrag des BMASK (2012), Projektleitung: Helmut Hofer
- Frauen in Führungspositionen und die finanzielle Unternehmensperformance im Auftrag des erp-fonds (2012), Projektleitung: Mischa Gstrein
- Übergang vom Berufsleben in die Pension im Auftrag von amg-tirol (2012), Projektleitung: Gerlinde Titelbach

9.4.2 Abteilung Soziologie

- Frauenbericht für die Wien Holding im Auftrag von Wien Holding, Projektleitung: Andrea Leitner
- Ergänzende IHS-Analyse zur Wissensbilanzkennzahl 1.A.5 Gender Pay Gap bzw. zur Überführung des Indikators ‚Berufungschancen‘ zu einer Wissenskennzahl im Auftrag des BMWFW, Projektleitung: Angela Wroblewski
- Frauen in Fahrt im Auftrag von BMVIT/FFG, Projektleitung: Astrid Segert
- Gleichstellungsbericht Tirol im Auftrag vom Land Tirol – JUFF, Projektleitung: Andrea Leitner
- KLIEN-Projekt im Auftrag des Klima- und Energiefonds, Projektleitung: Astrid Segert
- Situation behinderter, chronisch kranker und gesundheitlich beeinträchtigter Studierende - Zusatzstudie zur Studierenden-Sozialerhebung 2015 im Auftrag des BMWFW, Projektleitung: Martin Unger
- Frauenberufe – Männerberufe Ursachen und Wirkung der Segregation am Arbeitsmarkt im Auftrag der Stadt Wien (MA57, 2014), Projektleitung: Andrea Leitner
- Diskriminierungserfahrungen unter Studierenden im Auftrag der ÖH (2014), Projektleitung: Petra Wejwar
- Studierenden-Sozialerhebung 2015 im Auftrag des BMWFW (2014), Projektleitung: Martin Unger
- Die Effekte von Bildung, Kompetenzen und Motivation auf den Statuswerb: ein internationales Modell gefördert durch die ÖNB (2014), Projektleitung: Lorenz Lassnigg
- Handlungsorientierte Aufbereitung der Ergebnisse der 8. Europäischen Konferenz „Gender Equality in Higher Education“ Konferenz im Auftrag des BMWFW (2014), Projektleitung: Angela Wroblewski

- MIGRAD; Migrantinnen erobern das Rad gefördert durch die FFG (2014), Projektleitung: Astrid Segert
- Kulturwandel in Österreichs Wissenschafts- und Forschungslandschaft im Auftrag des BMWFW (2014), Projektleitung: Angela Wroblewski
- Berechnungen, Auswertungen und Analysen von 124 Indikatoren für den 1. Wiener Gleichstellungsmonitor sowie dessen schriftliche Erstellung im Auftrag der Stadt Wien (MA57, 2013), Projektleitung: Andrea Leitner
- Beruf – Baby – Bildung 2013 im Auftrag der AK Wien (2013), Projektleitung: Angela Wroblewski
- Diversity Navigator im Auftrag von factor-D (2013), Projektleitung: Astrid Segert
- Studierenden-Sozialerhebung 2011 Zusatzbericht "Zur Situation von Studentinnen" im Auftrag des BMWFW (2013), Projektleitung: Petra Wejwar
- Drop-outs im Universitätssystem im Auftrag der Universitätenkonferenz (2013), Projektleitung: Bianca Thaler
- Evaluierung der Aufnahmeverfahren gemäß §14h UG 2002 an Universitäten im Auftrag des BMWFW (2013), Projektleitung: Martin Unger
- Übertrittsquoten von Frauen in ein Master bzw. Doktoratsstudium im Auftrag der ÖH (2012), Projektleitung: Petra Wejwar
- Erweiterung der Evaluierung der Studienförderung um die Evaluierung der Kinderbetreuungszuschüsse im Auftrag des BMWFW (2012), Projektleitung: Martin Unger
- Projektentwicklung und Projektleitung des 1. Wiener Gleichstellungsmonitors 2012-2013 für die MA57 (2012), Projektleitung: Andrea Leitner
- Gutachten zur Datenbedarf-Kennzahl 1.3 "Geschlechterrepräsentanz im Zuge der Berufungsverfahren" und zur Wissensbilanz-Kennzahl 1.A.5 "Gender Pay Gap" im Auftrag des BMWFW (2012), Projektleitung: Angela Wroblewski
- Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung in Österreich unter besonderer Berücksichtigung der Bundesländerebene“ im Auftrag der Essel Foundation (2012), Projektleitung: Angela Wroblewski
- Lernsprung im Auftrag der Caritas (2012), Projektleitung: Astrid Segert
- wko on tour (Begleitende Evaluation von 'WKW on Tour' und 'Wiens Wirtschaft lebt Vielfalt' aus der Perspektive des Diversitykonzeptes) im Auftrag der WKO (2012), Projektleitung: Astrid Segert

Autorinnen: Angela Wroblewski & Monika Riedel

Titel: Frauen und Männer am IHS. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten 2015

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

© 2016 Institute for Advanced Studies (IHS),
Josefstädter Straße 39, A-1080 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 59991-555 •
<http://www.ihs.ac.at>
