

# **Endbericht Gender Monitoring 2008**

Eva Czernohorszky  
Sigrid Nitsch  
Brian-Christopher Schmidt  
Wien, im August 2009

Die Technologieagentur der Stadt Wien. Ein Unternehmen des Wiener Wirtschaftsförderungsfonds.

## Inhalt

<b>1.</b>	<b>Executive Summary</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Aufgabenstellung</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>Methodische Vorgehensweise „Gender Monitoring“</b>	<b>6</b>
<b>4.</b>	<b>Gender Counting</b>	<b>7</b>
4.1.	Projektbeteiligung	7
4.2.	Projektleitung von endabgerechneten Projekten	9
4.3.	Projektleitung von zugesagten Projekten	11
<b>5.</b>	<b>Arbeitsteilung in den Projekten</b>	<b>12</b>
5.1.	Stundenausmaß - Aufteilung zwischen Männern und Frauen	12
5.2.	Teilzeit – Unterschiede Frauen und Männer	13
<b>6.</b>	<b>Bezahlung – Gibt es einen Gender Wage Gap/Gender Pay Gap?</b>	<b>14</b>
6.1.	Durchschnittlicher Bruttolohn in den Projekten	15
6.2.	Durchschnittlicher Bruttolohn von Männern und Frauen nach Branchen	16
<b>7.</b>	<b>Beteiligung an Unternehmen</b>	<b>19</b>
7.1.	GesellschafterInnen von endabgerechneten und zugesagten Projekten	19
7.2.	GesellschafterInnen in endabgerechnete Projekte nach Branchen	20
<b>8.</b>	<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>22</b>
<b>9.</b>	<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>22</b>

## 1. Executive Summary

### **Wo sind Frauen in der Forschung?**

Mit einem Frauenanteil von 12,6% (2004) in der betrieblichen Forschung liegt Österreich deutlich unter dem EU-Durchschnitt von 18%. In Wiener Unternehmen ist ein positiver Trend mit 17% Frauen in der industriellen Forschung zu beobachten, trotzdem liegt dieser Anteil noch immer unter dem EU-Schnitt.

2008 hat das ZIT ein umfassendes Gender Monitoring gestartet. Die systematisch geschlechtssensibel Datenanalyse zeigt im Moment folgendes Bild:

### **Die Calls FemPower Vienna 2004 und 2007 haben gewirkt.**

Bei den vom ZIT geförderten Projekten liegt der Frauenteil im Durchschnitt bei 28%, also deutlich unter dem Männeranteil von 72%. Mit den FemPower Vienna Calls konnte dieses Verhältnis umgedreht werden: Einem Frauenanteil von 70% steht bei den geförderten Projekten ein Männeranteil von 30% gegenüber.

### **Auch in der Forschung zeigt sich ein deutlicher Gender Pay Gap.**

Im Durchschnitt verdienen Forscherinnen um 793 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen (verglichen wurden die Gehälter von Beschäftigten mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 30 Stunden).

### **Es zeigen sich deutliche Branchenunterschiede.**

In der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) liegt die Beteiligung von Frauen bei nur 14% und jene der Männer beträgt 86%. Im Life Science Bereich hingegen ist Geschlechterparität gegeben. Die Projektbeteiligung von Frauen betrug 52%, jene der Männer 48%.

## 2. Aufgabenstellung

Das ZIT Zentrum für Innovation und Technologie GmbH wurde 2000 als Tochter des Wiener Wirtschaftsförderungsfonds gegründet, um betriebliche Forschung am Standort Wien zu fördern und zu unterstützen. Seit 2002 führt das ZIT regelmäßig Calls (Förderwettbewerbe) durch, bei denen Forschungs-, Entwicklungs- und Innovationsprojekte von Wiener Unternehmen gefördert werden. Die rechtliche Grundlage für diese Calls war 2002 bis 2004 das Wiener Innovationsförderungsprogramm für betriebliche Forschung und Entwicklung; BEFOR-Calls Richtlinien 2002-2004 und von 2005 bis 2007 die Richtlinie ZIT05 plus Technologieförderungen für Wien 2005 – 2008. Seit 1.1.2008 basieren die Förderungen des ZIT auf der Richtlinie ZIT08 plus. Technologie- und Innovationsförderungen für Wien 2008 – 2011.

Aus folgenden Calls wurden endabgerechnete Projekte im Erhebungszeitraum von 1.1.2002 bis 6.10.2008 analysiert:

- Call Creative Industries 2002
- Call Life Sciences 2002
- Call Co operate 2003
- Call IKT 2003
- Call Rationelle Energienutzung 2003
- Call Multimedia 2003
- FemPower 2004
- Call IKT 2004
- Call Life Sciences 2004
- Call Innovative Services 2005
- Call Co Operate Enlarged 2005
- Call Vienna in Motion 2005
- Call Life Sciences 2006
- Call Safe & Secure 2006
- Fem Power 2007

Das ZIT versucht aufgrund seiner konkreten Aktivitäten im Bereich Gender Mainstreaming und Frauenförderung eine Vorreiterrolle einzunehmen und mit verschiedenen Maßnahmen Unternehmen zu sensibilisieren, um in letzter Konsequenz nicht nur den Frauenanteil in der betrieblichen Forschung, sondern auch die Qualität der Forschung an sich zu heben.

Um den Blick für das eigene Tun zu schärfen, wurde das Projekt Gender Monitoring gestartet, wo vom ZIT geförderte Projekte hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse analysiert wurden. Diese Erhebung soll einen auf ZIT-Calls beschränkten aber trotzdem quantitativen Überblick über die Situation der Frauen in der betrieblichen Forschung und Entwicklung in Wien geben.

Ziel der Recherche auf Basis der endabgerechneten Projekte der ZIT-Calls im Zeitraum von 1.1. 2002 bis zum 6.10.2008 (Datum der Endabrechnung des letzten berücksichtigten Projektes) war, die unterschiedlichen Beteiligungen von Männern und Frauen in diesen Projekten zu erheben. Die Intensität der Projektbeteiligung wurde durch die Zählung der Projektbeteiligten, der Projektleitung und der geleisteten Arbeitsstunden jeweils nach Geschlecht erhoben. Um mögliche Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen festzuhalten (gender pay gap) wurden die Bruttogehälter der ProjektmitarbeiterInnen erfasst und analysiert.

Die Ergebnisse des FemPower Calls aus den Jahren 2004 und 2007 (erst ein endabgerechnetes Projekt) wurden in den Ergebnissen teilweise herausgerechnet, da bei diesen Calls ausschließlich Projekte gefördert wurden, die entweder von Frauen geleitet werden oder deren wissenschaftliche Umsetzung maßgeblich von Frauen geleistet wird bzw. wurde.

Neben den FemPower Calls wurde deren Intention in einer Förderschiene der neuen ZIT-Richtlinie „ZIT 08“, die seit dem 1. Jänner 2008 in Kraft ist, festgeschrieben. Bei Förderung von Forschungs- und Entwicklungsprojekten gibt es eine zusätzliche monetäre Prämie für Unternehmen. Ist mit der Projektleitung nachweislich eine dafür qualifizierte Frau beauftragt, wird die Förderung um 10.000 Euro erhöht. Seit Beginn der Laufzeit der neuen Richtlinie konnte diese Prämie bis dato drei Mal zugesagt werden. Diese Projekte sind, da noch nicht abgerechnet, nicht im Gender Monitoring berücksichtigt.

Das Projekt Gender Monitoring soll kontinuierlich weitergeführt werden, Daten von endabgerechneten Projekten erfasst werden, um so die Wirkung unserer Maßnahmen (Bonus für ProjektleiterInnen, FemPowerCalls etc.) darstellbarer zu machen. Zudem können für das Gender Budgeting der Stadt Wien in einem Teilbereich fundierte quantitative Aussagen zur geschlechtsspezifischen Verwendung öffentlicher Gelder getätigt werden. Gender Budgeting ist die geschlechtergerechte Budgetpolitik oder Haushaltsführung und umfasst Analysen von Staatseinnahmen und -ausgaben im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf Männer und Frauen, wobei nicht nur geschlechtsbezogene, sondern auch allgemeine Ausgaben, die nicht primär frauenspezifisch sind (z.B. Gesundheit, Bildung, Verkehr, Wirtschaft), betroffen sind.

### **3. Methodische Vorgehensweise „Gender Monitoring“**

Methodisch wurde in diesem Projekt wie folgt vorgegangen: Zunächst wurde anhand der endabgerechneten 85 Call-Projekte seit 2002 die Projektbeteiligung von Frauen und Männern erhoben. Zudem erfolgte die Zuordnung der Projektleitung nach Geschlecht. Anhand der angegebenen Arbeitspakete wurden die geleisteten Arbeitsstunden von Frauen und Männern in den jeweiligen Projekten aufgezeichnet.

Auch der Bruttolohn der ProjektmitarbeiterInnen wurde ermittelt, um geschlechtsspezifische Unterschiede im Gehaltsniveau - Gender Pay Gap feststellen zu können. Bei diesem Vergleich wurden nur die Vollzeitbeschäftigten ab 30 Wochenstunden herangezogen.

Grundsätzlich ist jedoch festzuhalten, dass die Anträge aber auch Endabrechnungen keinerlei Rückschlüsse auf die Verwendungsstufen der jeweiligen Person im Unternehmen geben. D.h. es konnte nicht festgestellt werden, ob es sich in einem Projekt um eine wissenschaftliche, technische oder administrative Kraft handelt – dies trifft jedoch auf Männer und Frauen zu.

In allen oben genannten Kategorien erfolgte auch die Auswertung nach den Branchen Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) sowie naturwissenschaftliche Forschung und Entwicklung (Life Sciences), da diese zwei Branchen in den ZIT-Calls am stärksten vertreten und somit die Fallzahlen hoch genug sind.

Die FemPower-Projekte wurden in allen oben genannte Erhebungskategorien gesondert dargestellt und aus den Gesamtergebnissen der übrigen Projekte herausgerechnet, damit es hier zu keinen verzerrten Ergebnissen kommt.

Um das Bild der antragstellenden Unternehmen abzurunden, wurde das Geschlechterverhältnis der mitarbeitenden GesellschafterInnen ermittelt.

## 4. Gender Counting

Zur Orientierung seien einige Zahlen vorangestellt: Mit einem Frauenanteil von 12,6% (2004)<sup>1</sup> in der betrieblichen Forschung liegt Österreich deutlich unter dem EU-Durchschnitt von 18%. Hier sind Lettland (54%) und Bulgarien mit 48% Frauenanteil die Vorreiter, während die Niederlande, Österreich, Deutschland und Luxemburg mit lediglich 9-14% das Schlusslicht bilden.<sup>2</sup> In Wiener Unternehmen ist ein positiver Trend mit 16,9% Frauen in der industriellen Forschung zu beobachten, trotzdem liegt dieser Anteil noch immer unter dem EU-Schnitt.<sup>3</sup> Ein Grund dafür ist nach wie vor die Unterrepräsentanz von Frauen in den technischen Forschungsbereichen, wie z.B. Maschinen- und Fahrzeugbau, metallherzeugende Industrie oder Elektrotechnik.

### 4.1. Projektbeteiligung

Von 85 endabgerechneten Projekten konnte die Projektbeteiligung von Männer und Frauen erhoben werden.

**Tabelle 1: Projektbeteiligung nach Geschlecht und FemPower Calls**

	Projektbeteiligung gesamt		Ohne FemPower Projekte		Nur FemPower Projekte	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Frauen	258	28%	221	25%	37	70%
Männer	678	72%	662	75%	16	30%
Gesamt	936	100%	883	100%	53	100%

Die Projektbeteiligung von Frauen lag bei den 85 Projekten bei etwas mehr als einem Viertel (28%), jene der Männer bei knapp drei Viertel (72%). Ohne FemPower Projekte verringert sich die Beteiligung von Frauen auf genau ein Viertel (25%) und jene der Männer steigt auf genau drei Viertel (75%).

In den FemPower Projekten zeigt sich ein gegensätzliches Bild. Hier beträgt die weibliche Beteiligung knapp 70% und jene der Männer liegt bei 30%.

Hierbei muss angemerkt werden, dass bei den FemPower Calls 2004 und 2007 ausschließlich Projekte gefördert wurden, die entweder von Frauen geleitet wurden oder deren wissenschaftliche Umsetzung maßgeblich von Frauen geleistet wurde. Ein sehr konkreter finanzieller Anreiz für Unternehmen Frauen stärker mit einzubeziehen.

<sup>1</sup> Statistik Austria: Pressemeldung 8.3.2007

([http://www.statistik.at/web\\_de/dynamic/statistiken/forschung\\_und\\_innovation/020060](http://www.statistik.at/web_de/dynamic/statistiken/forschung_und_innovation/020060) )

<sup>2</sup> She Figures 2006, Women and Science Statistics and Indicators, S. 28, Zahlen von 2003 (bzw. 2002 für Österreich)

<sup>3</sup> Ergebnisse der Erhebung über Forschung und Entwicklung (F&E) 2004 in Österreich und Wien von Statistik Austria, Jänner 2007; Sonderauswertung für Wien, MA 5 - 9. Statistik News Bildung und Forschung MA 5 - 6-9/2007 (21.2.2007)

Die Auswertung nach den zwei größten Branchen förderte Interessantes zu Tage.

**Tabelle 2: Projektbeteiligung nach Geschlecht und Branche**

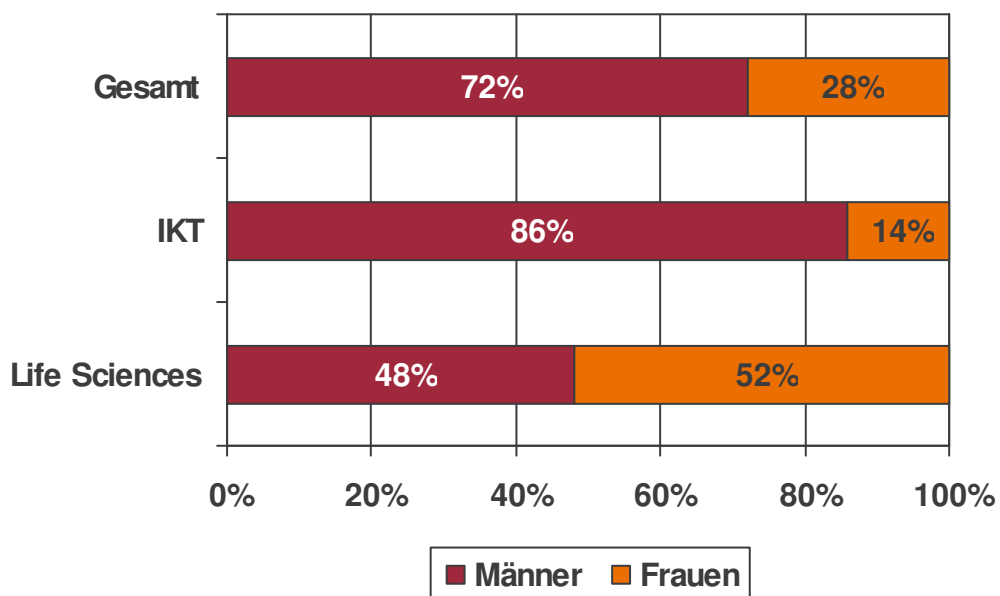
	Projektbeteiligung gesamt		Projektbeteiligung IKT*		Projektbeteiligung Life Science**	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Frauen	258	28%	68	14 %	148	52%
Männer	678	72%	405	86%	136	48%
Gesamt	936	100%	473	100%	284	100%

\* 45 IKT-Projekte

\*\* 20 Life Science-Projekte

In der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) liegt die Beteiligung von Frauen bei nur 14% und jener der Männer beträgt 86%. Im Life Science Bereich hingegen ist Geschlechterparität gegeben. Die Projektbeteiligung von Frauen betrug 52%, jene der Männer 48%.

**Abbildung 1: Projektbeteiligung in endabgerechneten Projekten nach Geschlecht und Branchen**



## 4.2. Projektleitung von endabgerechneten Projekten

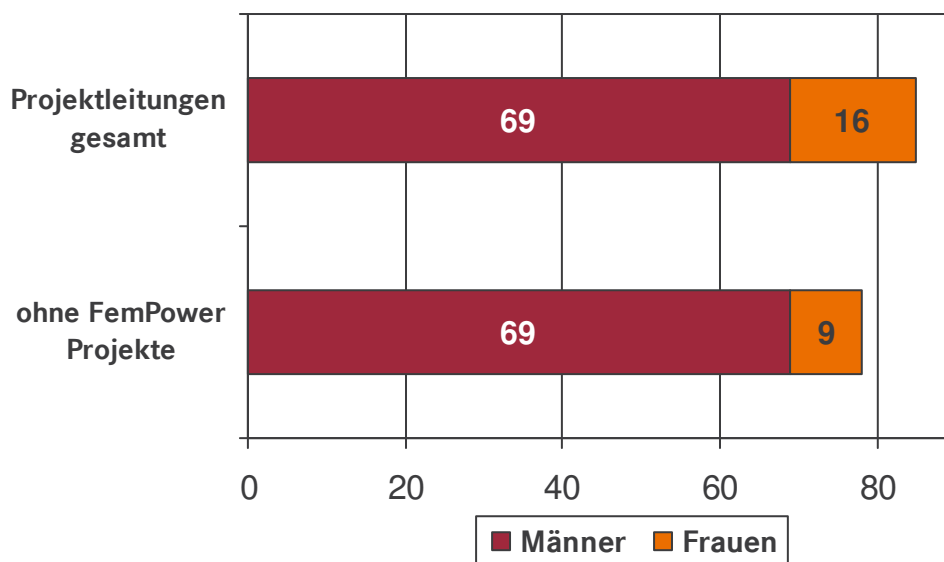
Bei 85 endabgerechneten Projekten konnte die Projektleitung nach Geschlecht erhoben werden.

**Tabelle 3: Projektleitung nach Geschlecht und FemPower Calls**

	Projektleitung gesamt		Ohne FemPower Projekte		Nur FemPower Projekte	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Frauen	16	19%	9	12%	7	100%
Männer	69	81%	69	88%	0	0%
Gesamt	85	100	78	100%	7	100%

Die Projektleitung unter den 85 endabgerechneten Projekten teilten sich 16 Frauen und 69 Männer. Das heißt, dass ca. ein Fünftel der Projekte (19%) von Frauen geleitet wurden, 81% von Männern. Ohne die FemPower Calls verringert sich der Anteil der Projektleiterinnen auf nur ein Achtel (12%). In den FemPower Projekten hingegen betrug der Anteil der Projektleiterinnen 100%.

**Abbildung 2: Projektleitung in endabgerechneten Projekten nach Geschlecht in absoluten Zahlen**



Der Blick auf die zwei größten Branchen zeigt ein ähnliches Bild wie die Analyse der Projektbeteiligungen.

**Tabelle 4: Projektleitung nach Geschlecht und Branche**

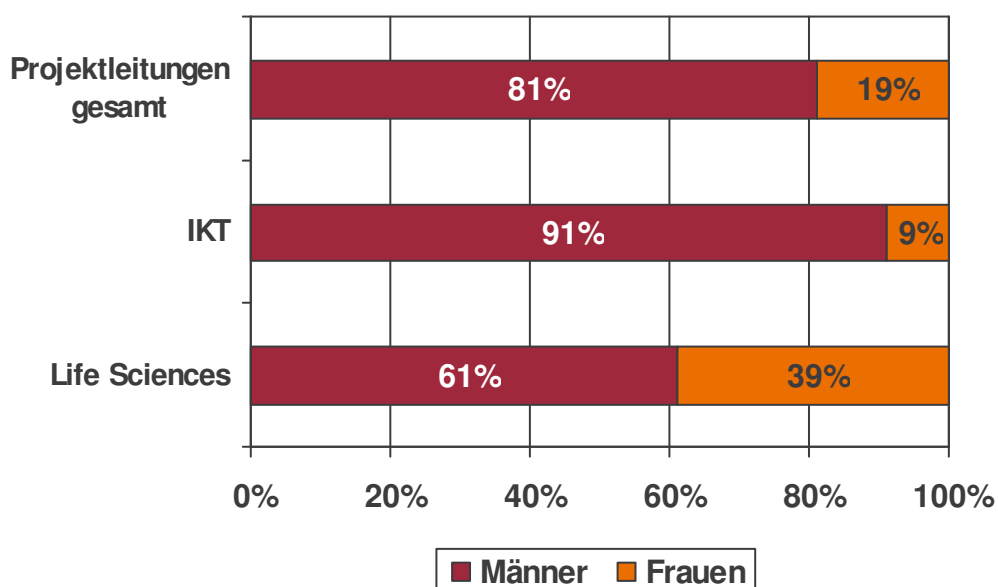
	Projektleitung gesamt		Projektleitung IKT*		Projektleitung Life Sciences**	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Frauen	16	19%	4	9%	7	39%
Männer	69	81%	39	91%	11	61%
Gesamt	85	100	43	100%	18	100%

\* Von 45 IKT-Projekten konnte bei 43 der/die ProjektleiterIn eruiert werden

\*\* Von 20 Life Science-Projekten konnten bei 18 der/die ProjektleiterIn eruiert werden

In der IKT-Branche waren bei insgesamt 43 Projekten lediglich vier Frauen (9%) mit der Leitung betraut, 39 Projekte (91%) wurden von Männern geleitet. In den Projekten des Bereichs Life Sciences standen 39% der insgesamt 18 Projekte unter weiblicher Leitung und „nur“ 61% wurden von Männern angeleitet. Im Vergleich zur mehrheitlich weiblichen Beteiligung an Projekten im Life Science Bereich fallen die Frauen in Leitungsfunktionen deutlich hinter die Männer zurück. Das legt die Vermutung nahe, dass hier bereits das Phänomen der „gläsernen Decke“ also eine Undurchlässigkeit nach oben vorherrscht, sprich Frauen trotz der Überzahl seltener mit Projektleitungen betraut werden.

**Abbildung 3: Projektleitung in endabgerechneten Projekten nach Branchen**



### 4.3. Projektleitung von zugesagten Projekten<sup>4</sup>

Bei 101 Projekten mit Förderzusage, die noch nicht abgeschlossen wurden, konnte ebenfalls die Projektleitung laut Projektplanung nach Geschlecht analysiert werden.

**Tabelle 5: Projektleitung von zugesagten Projekten nach Geschlecht und Branche**

	Projektleitung gesamt		Projektleitung IKT*		Projektleitung Life Sciences**	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Frauen	24	24%	4	11%	9	36%
Männer	77	76%	34	89%	16	64%
Gesamt	101	100%	38	100%	25	100%

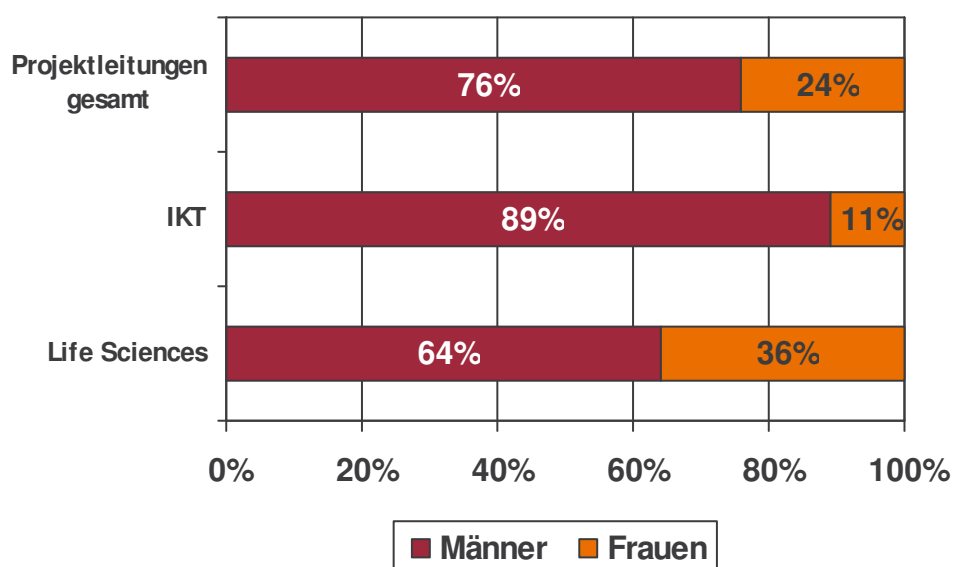
\* Von 39 IKT-Projekten konnte bei 38 der/die ProjektleiterIn eruiert werden

\*\* Von 28 Life Science-Projekten konnten bei 25 der/die ProjektleiterIn eruiert werden

Im Vergleich zu den endabgerechneten Projekten ergibt sich hinsichtlich der Projektleitung bei Projekten mit Förderzusage ein leicht positiver Trend hin zu mehr Projektleiterinnen.

Knapp ein Viertel der zugesagten Projekte werden von einer Frau geleitet (24%), mehr als drei Viertel (76%) von einem Mann.

**Abbildung 4: Projektleitung in zugesagten Projekten nach Branchen**



<sup>4</sup> exklusive der analysierten endabgerechneten Projekte (Vgl. Punkt 4.2)

Im Bezug auf die Branchen hingegen ist im Vergleich zur Projektbeteiligung kein Unterschied in der Verteilung der Projektleitungen zu vermerken: In der IKT-Branche waren bei insgesamt 38 Projekten lediglich vier Frauen (11%) mit der Leitung betraut, 34 Projekten (89%) wurde von Männern geleitet. In den Projekten des Bereichs Life Sciences standen 36% der insgesamt 25 Projekte unter weiblicher Leitung und 64% wurden von Männern angeleitet.

## 5. Arbeitsteilung in den Projekten

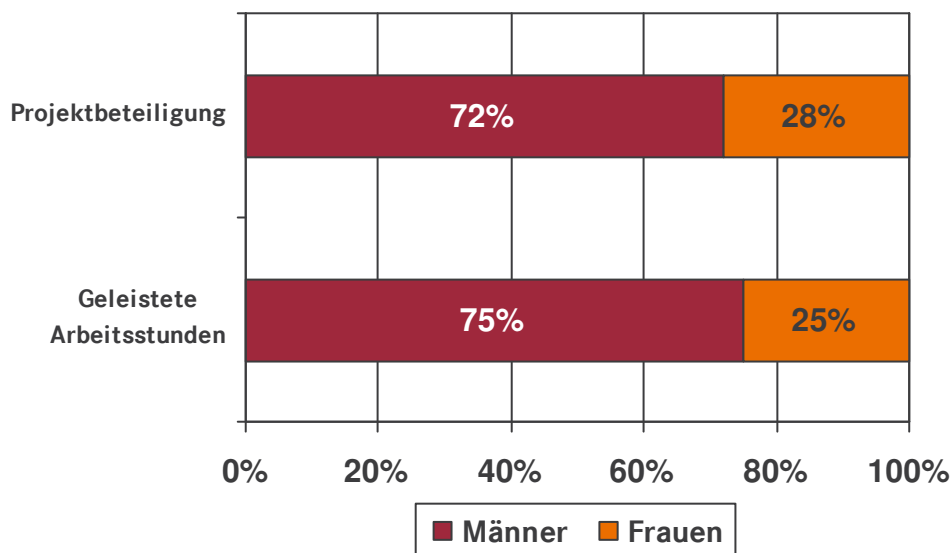
### 5.1. Stundenausmaß - Aufteilung zwischen Männern und Frauen

**Tabelle 6: Vergleich der Projektbeteiligung und geleisteten Arbeitsstunden nach Geschlecht**

	Projektbeteiligung gesamt		Geleistete Arbeitsstunden	
	absolut	%	absolut	%
Frauen	258	28%	161.230	25%
Männer	678	72%	479.140	75%
Gesamt	936	100%	640.369	100%

Wird die Projektbeteiligung nach Geschlecht mit den geleisteten Arbeitsstunden in Beziehung gesetzt, ist Ausgewogenheit feststellbar. D.h. die Projektbeteiligung von Frauen, mit einem Anteil von 28% an den Gesamtbeteiligten, steht in guter Relation zu den geleisteten Arbeitsstunden von Frauen in den Projekten, die etwa ein Viertel der gesamt geleisteten Stunden entspricht. Eine Ungleichverteilung der Projektarbeit kann also ausgeschlossen werden.

**Abbildung 5: Projektbeteiligung und geleistete Arbeitsstunden im Vergleich**



## 5.2. Teilzeit – Unterschiede Frauen und Männer

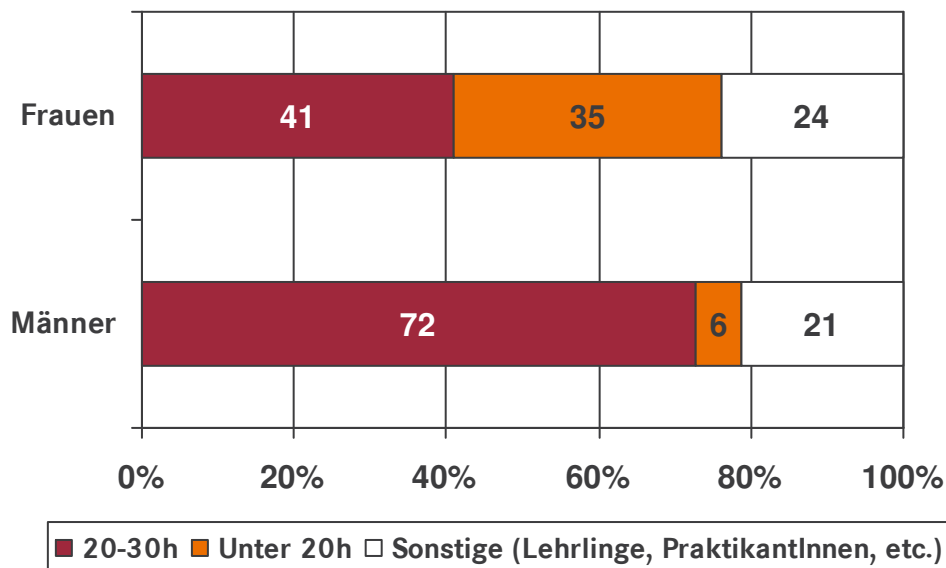
Unter Teilzeitbeschäftigte werden ProjektmitarbeiterInnen subsumiert, die unter bzw. 30 Stunden in der Woche arbeiten. Als Vollzeitbeschäftigte werden MitarbeiterInnen ab 31 Arbeitswochenstunden gewertet.

**Tabelle 7: Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht**

	Teilzeitbeschäftigte (unter 30h)		
	absolut	%	Anteil an Gesamtbeschäftigten nach Geschlecht
Frauen	34	52%	13%
Männer	32	48%	5%
Gesamt	66	100%	7%

Der Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen gemessen am Gesamtanteil ist unter Frauen wesentlich höher als der Anteil von männlichen Teilzeitbeschäftigten am Anteil der männlichen Gesamtbeschäftigten. D.h. von insgesamt 258 Frauen die in Projekten mitgearbeitet haben, waren 34 (13%), unter 30h beschäftigt. Von den 678 in Projekten beteiligten Männern hingegen nur insgesamt 32 (5%). Hierbei zeigt sich, dass Frauen in der betrieblichen Forschung und Entwicklung ebenso wie Frauen in anderen Bereichen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen verstärkt teilzeitbeschäftigt sind.

**Abbildung 6: Stundenverteilung der weiblichen und männlichen Teilzeitbeschäftigten in endabgerechneten Projekten**



Knapp drei Viertel der teilzeitbeschäftigten Männer (73%) ist zwischen 20 und 30 Stunden beschäftigt, und nur knapp ein 6 % unter 20 Stunden. Der Rest, circa ein Fünftel (21%) fällt auf männliche Lehrlinge, Praktikanten bzw. Beschäftigte ohne fixes Stundenausmaß. Bei den Frauen ist das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung gleichmäßiger verteilt. So arbeiten 41% zwischen 20 und 30 Wochenstunden, mehr als ein Drittel (35%) unter 20 Stunden und knapp ein Viertel (24%) als Lehrlinge, Praktikantinnen. Der große Anteil an weiblichen Teilzeitbeschäftigten unter 20 Stunden lässt Kinderbetreuungspflichten als möglichen Grund für die geringe Stundenanzahl vermuten.

## 6. Bezahlung – Gibt es einen Gender Wage Gap/Gender Pay Gap?

Gender Wage oder Pay Gap ist ein Begriff der Soziologie und beschreibt die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern.

Studien zu geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden in Österreich belegen nicht nur den generellen Gender Pay Gap. Es zeigt sich, dass Frauen in allen Branchen und allen Berufsklassen auch arbeitszeitbereinigt weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Sie verdienen auch bei gleicher beruflicher Stellung und auch bei gleicher Ausbildung weniger als Männer.<sup>5</sup>

Der Gender Pay Gap ist umfassend, und lässt sich nicht auf eine Ursache wie zum Beispiel hohe Lohnunterschiede in den Branchen in Österreich reduzieren.

<sup>5</sup> Hönig, Barbara/ Kreimer, Margareta: Towards a Closing of the Gender Pay Gap. Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede in drei Berufsgruppen, Graz 2003

## 6.1. Durchschnittlicher Bruttolohn in den Projekten

**Tabelle 8: Durchschnittlicher Bruttolohn von Vollzeitbeschäftigten ab 30 Stunden nach Geschlecht**

	absolut	Gender Pay Gap	Lohnunterschied	Prozent vom Durchschnittslohn
Frauen	2.352 €	-	75%	80%
Männer	3.145€	<b>793€</b>	100%	107%
Gesamt*	2.925€	573€	93%	100%

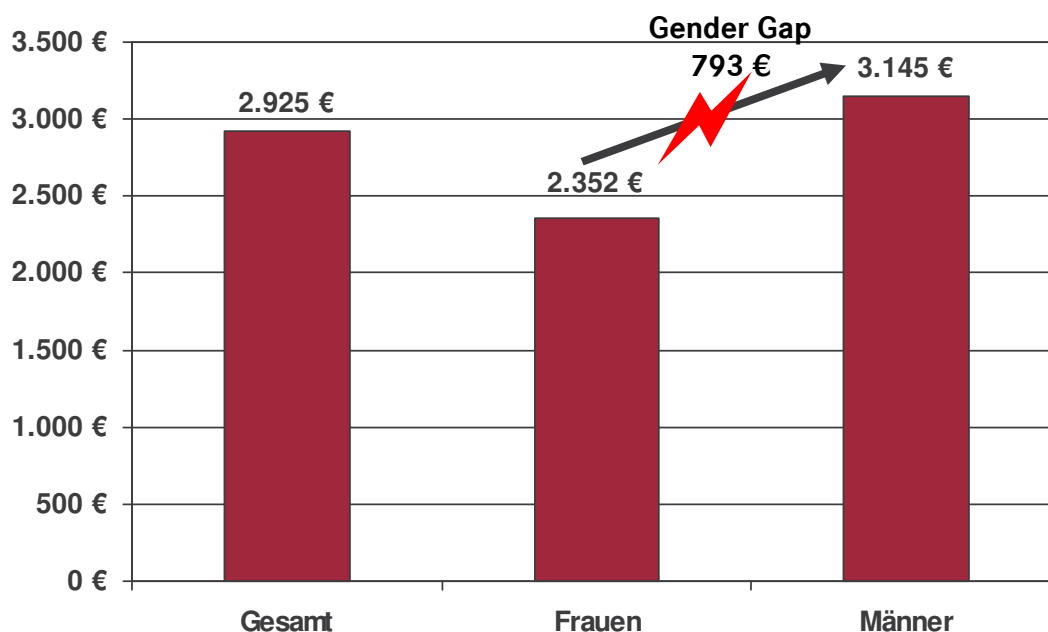
\* Vollzeitbeschäftigte: n=706 (♀=196 ♂=510)

In den endabgerechneten Projekten wurden die Vollzeitbeschäftigten ab 30 Wochenstunden erfasst und die Bruttogehälter der ProjektmitarbeiterInnen errechnet. Anzumerken ist hierbei, dass aufgrund der Datenlage keine hierarchische Unterscheidung der am Projekt Beteiligten getroffen werden konnte, die Projektleitung ausgenommen (siehe oben).

Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männer sind beträchtlich. Der durchschnittliche Bruttolohn von Frauen beträgt 2.352 €, das sind lediglich 80% des errechneten Gesamtdurchschnittslohns der bei 2.925€ liegt. Der Unterschied zum Gesamtdurchschnittslohn beträgt 573€.

Der Unterschied zum durchschnittliche Bruttolohn der männlichen Vollzeitbeschäftigten, der bei 3.145 € liegt, ist jedoch noch weit höher. Frauen in der betrieblichen Forschung und Entwicklung verdienen um durchschnittlich 793€ weniger, erhalten also um ein Viertel weniger Gehalt als ihre männlichen Kollegen.

Abbildung 7: Durchschnittlicher Bruttolohn von Männern und Frauen in den Projekten



## 6.2. Durchschnittlicher Bruttolohn von Männern und Frauen nach Branchen

Tabelle 9: Durchschnittlicher Bruttolohn von Vollzeitbeschäftigten ab 30 Stunden nach Geschlecht & Branchen

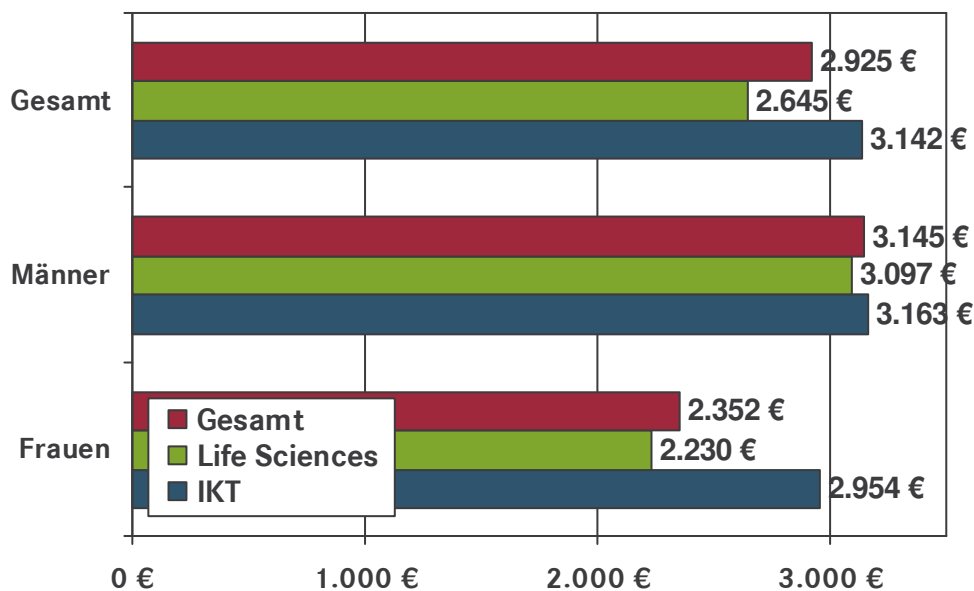
	Durchschnittlicher Bruttolohn gesamt		Durchschnittlicher Bruttolohn IKT*		Durchschnittlicher Bruttolohn Life Sciences**	
	absolut	Lohn-unterschied	absolut	Lohn-unterschied	absolut	Lohn-unterschied
Frauen	2.352 €	75%	2.954€	93%	2.230€	72%
Männer	3.145€	100%	3.163€	100%	3.097€	100%
Gesamt	2.925€	93%	3.136€	99%	2.645€	85%

\* IKT: n=378 (♀=48 ♂=330)

\*\* Life Sciences n=238 (♀=125 ♂=113)

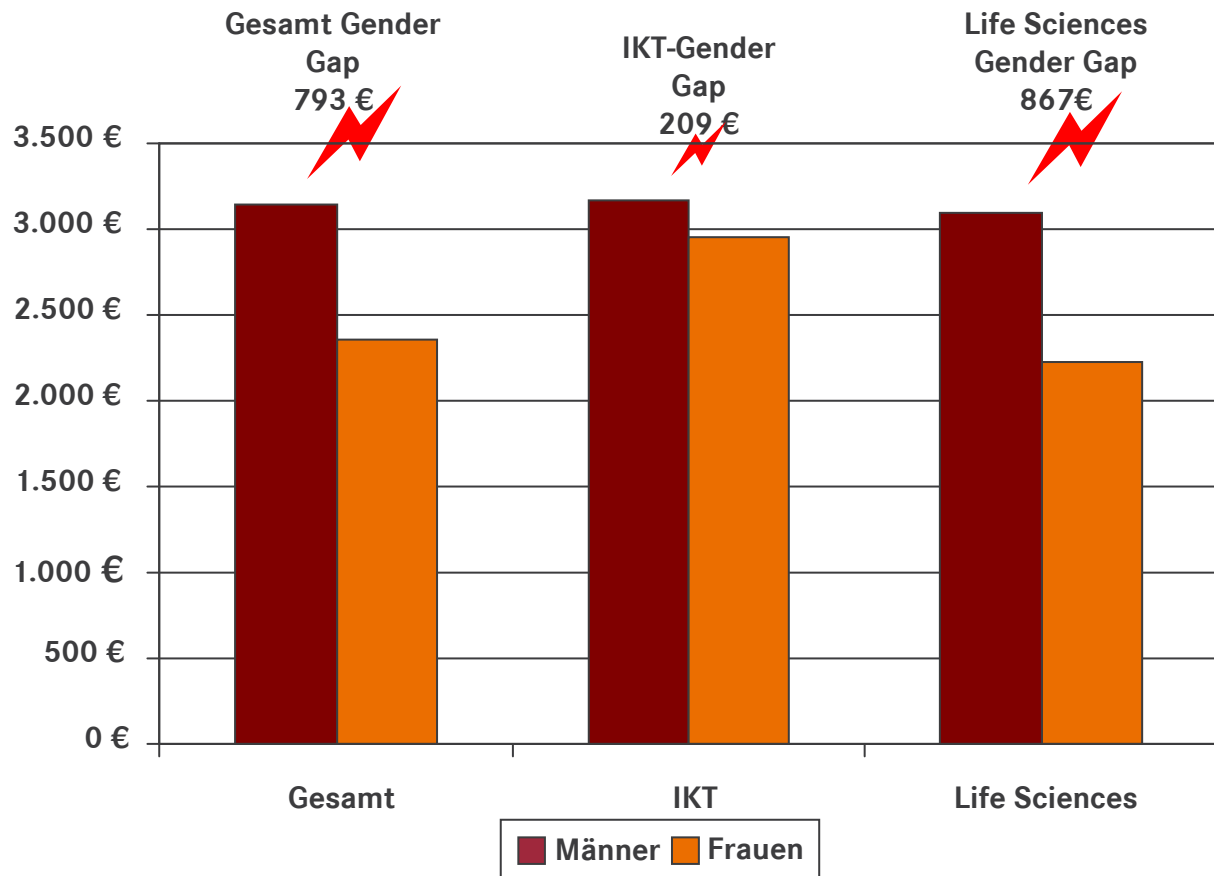
Bei näherer Analyse der Branchen ergeben sich drastische Unterschiede.

**Abbildung 8: Durchschnittlicher Bruttolohn von Männern und Frauen nach Branchen**



In der IKT-Branche liegt der durchschnittliche Bruttolohn von Frauen bei 2.954 € und liegt somit „nur“ 7% unter jenem der männlichen Vollzeitbeschäftigten ab 30 Stunden in dieser Branche, die durchschnittlich 3.163 € verdienen. Der Gender Pay Gap in der IKT-Branche beträgt also „nur“ 209 €. Hier liegt die Vermutung nahe, dass hierbei der Kollektivvertrag der IT-Branche hineinspielt, der in diesem Falle auch die Frauen „trifft“. Dem steht ein vergleichsweise niedriger Frauenanteil in der Branche gegenüber (Vgl. Punkt 4.1 Tabelle 2: Projektbeteiligung nach Geschlecht und Branche)

Abbildung 9: Gender Pay Gap nach Branchen



Ganz anders in den Life Sciences. Hier zeigt sich im Vergleich zur IKT-Branche ein diametrales Bild. Frauen verdienen in dieser Branche mit 2.230 € Bruttolohn um 28% weniger als ihre männlichen Kollegen, die monatlich durchschnittlich 3.097 € Lohn erhalten. In den Naturwissenschaften beträgt der Gender Pay Gap also 867 €.

## 7. Beteiligung an Unternehmen

Nach einer Studie der KMU Forschung Austria aus dem Jahr 2005 sind rund 30 Prozent der UnternehmerInnen in Österreich Frauen. Unternehmerinnen sind mit besonderen Herausforderungen wie zum Beispiel dem Erschließen von „frauenuntypischen“ Berufen, unspezifische Beratung in der Gründungsphase aber auch Mehrfachbelastung durch Familie und Unternehmen konfrontiert.<sup>6</sup>

### 7.1. GesellschafterInnen von endabgerechneten und zugesagten Projekten

In unsere Analyse haben wir GesellschafterInnen mit einer Beteiligung ab 10 Prozent aufgenommen. Zudem sind mehrere GesellschafterInnen pro Projekt bzw. Unternehmen möglich.

**Tabelle 10: GesellschafterInnen (Beteiligung am Unternehmen >10%) nach Geschlecht und FemPower Calls**

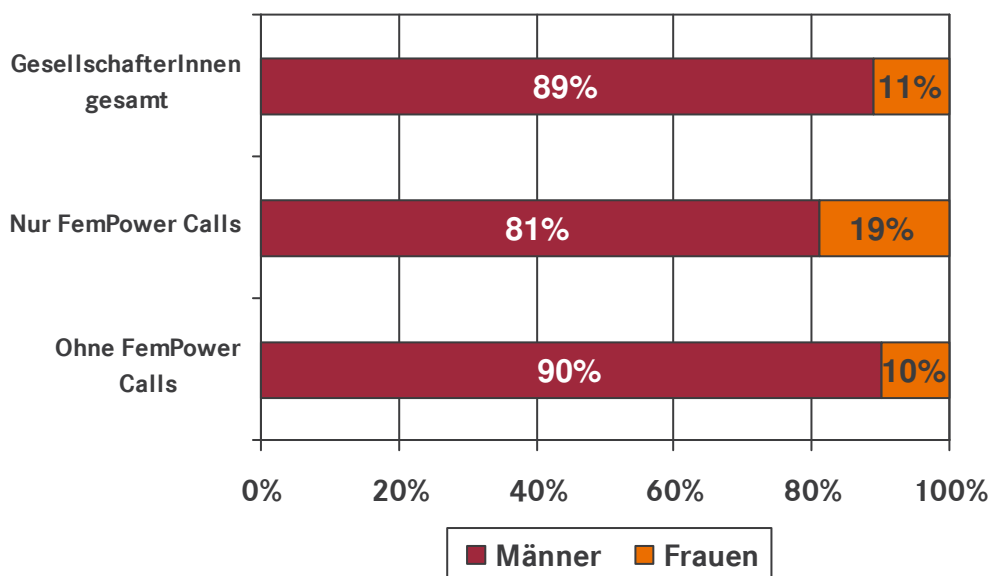
	GesellschafterInnen gesamt		GesellschafterInnen in FemPower Projekte		GesellschafterInnen ohne FemPower Projekte	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Frauen	35	11%	7	19%	28	10%
Männer	290	89%	30	81%	260	90%
Gesamt	325	100%	37	100%	288	100%

Bei der Geschlechterverteilung im Bezug auf die Unternehmensbeteiligung zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Projektleitungen: Frauen sind unterrepräsentiert.

Von insgesamt 333 Miteigentümern an Unternehmen sind lediglich 35 Frauen, das sind lediglich 11%. Bei den Unternehmen die in den FemPower Calls eingereicht haben und eine Zusage erhalten haben, sind knapp ein Fünftel (19%) Frauen Gesellschafterinnen.

<sup>6</sup> „Unternehmerinnen in Österreich“, KMU Forschung Austria im Auftrag des BMWA und der WKO, Wien 2005;

**Abbildung 10: GesellschafterInnen in zugesagten & endabgerechneten Projekten**



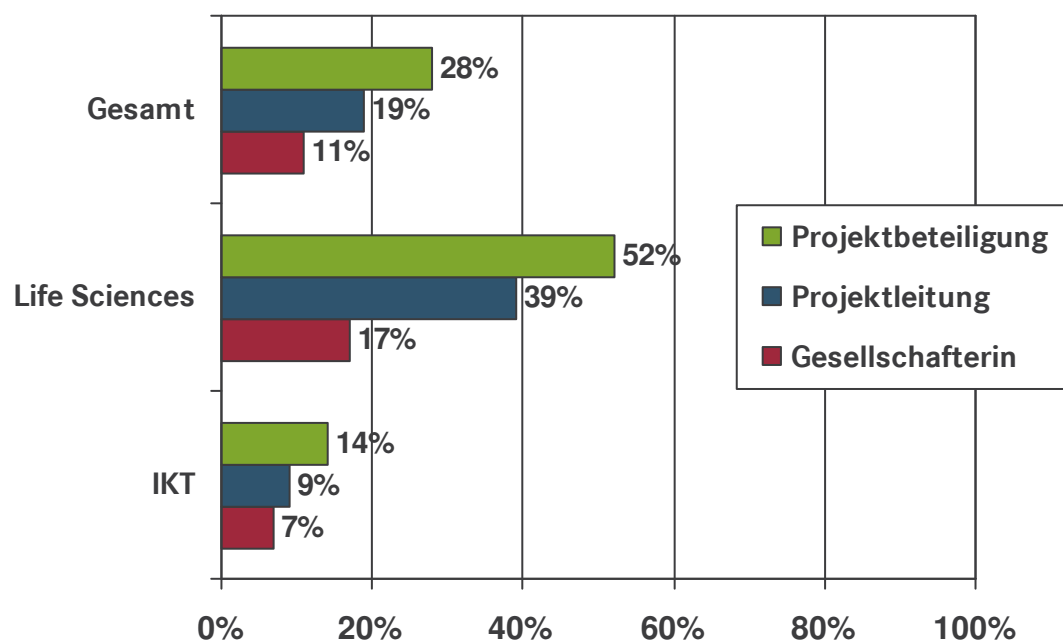
## 7.2. GesellschafterInnen in endabgerechnete Projekte nach Branchen

**Tabelle 11: GesellschafterInnen (Beteiligung am Unternehmen >10%) nach Geschlecht und FemPower Calls**

	GesellschafterInnen gesamt		GesellschafterInnen im IKT Bereich		GesellschafterInnen im Life Sciences Bereich	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Frauen	17	11%	6	7%	6	17%
Männer	144	89%	78	93%	30	83%
Gesamt	161	100%	84	100%	36	100%

Bei einem näheren Blick auf die Branchen ergibt sich ein bekanntes Bild. Im Bereich der Life Sciences wo bei der Projektbeteiligung Geschlechterparität vorherrscht, bei der Projektleitung nur mehr etwas mehr als ein Drittel Frauen mit dieser betraut sind, finden sich nicht einmal mehr ein Fünftel (17%) Frauen als (Mit-)eigentümerinnen an Unternehmen. Auch in der IKT-Branche wird die Anzahl von Frauen nach oben hin stetig geringer. So liegt die Projektbeteiligung von Frauen noch bei 14%, der Anteil an den Projektleitungen beträgt noch 9% und als Gesellschafterinnen sind lediglich 7% in IKT-Unternehmen erfasst.

Abbildung 11: Frauenanteile nach Branche und „Hierarchie“



## 8. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Projektbeteiligung nach Geschlecht und FemPower Calls.....	7
Tabelle 2: Projektbeteiligung nach Geschlecht und Branche.....	8
Tabelle 3: Projektleitung nach Geschlecht und FemPower Calls .....	9
Tabelle 4: Projektleitung nach Geschlecht und Branche .....	10
Tabelle 5: Projektleitung von zugesagten Projekten nach Geschlecht und Branche .....	11
Tabelle 6: Vergleich der Projektbeteiligung und geleisteten Arbeitsstunden nach Geschlecht .....	12
Tabelle 7: Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht.....	13
Tabelle 8: Durchschnittlicher Bruttolohn von Vollzeitbeschäftigten ab 30 Stunden nach Geschlecht.....	15
Tabelle 9: Durchschnittlicher Bruttolohn von Vollzeitbeschäftigten ab 30 Stunden nach Geschlecht & Branchen .....	16
Tabelle 10: GesellschafterInnen (Beteiligung am Unternehmen >10%) nach Geschlecht und FemPower Calls .....	19
Tabelle 11: GesellschafterInnen (Beteiligung am Unternehmen >10%) nach Geschlecht und FemPower Calls .....	20

## 9. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Projektbeteiligung in endabgerechneten Projekten nach Geschlecht und Branchen .....	8
Abbildung 2: Projektleitung in endabgerechneten Projekten nach Geschlecht in absoluten Zahlen .....	9
Abbildung 3: Projektleitung in endabgerechneten Projekten nach Branchen .....	10
Abbildung 4: Projektleitung in zugesagten Projekten nach Branchen.....	11
Abbildung 5: Projektbeteiligung und geleistete Arbeitsstunden im Vergleich .....	13
Abbildung 6: Stundenverteilung der weiblichen und männlichen Teilzeitbeschäftigten in endabgerechneten Projekten.....	14
Abbildung 7: Durchschnittlicher Bruttolohn von Männern und Frauen in den Projekten.....	16
Abbildung 8: Durchschnittlicher Bruttolohn von Männern und Frauen nach Branchen .....	17
Abbildung 9: Gender Pay Gap nach Branchen.....	18
Abbildung 10: GesellschafterInnen in zugesagten & endabgerechneten Projekten .....	20
Abbildung 11: Frauenanteile nach Branche und „Hierarchie“ .....	21