

# Chancengleichheit in Forschung & Entwicklung in Österreich

## Aktuelle Daten auf einen Blick

*Details und Quellenangaben finden Sie auf den nächsten Seiten*

### Forschung & Entwicklung (F&E)

- Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal im gesamten F&E-Bereich im Jahr 2023 (Vollzeitäquivalent [VZÄ]): 26% (2021: 25%)
  - im Hochschulsektor: 41% (2021: 39%)
  - im Unternehmenssektor: 18% (2021: 17%)
  - im Sektor Staat: 39% (2021: 38%)
  - im privaten gemeinnützigen Sektor: 48% (2021: 48%)
- Wachstumsraten für das wissenschaftliche Personal im F&E-Sektor zwischen 1998 und 2023 (VZÄ): 224%
  - Frauen: 496%
  - Männer: 179%

### Außeruniversitäre naturwissenschaftlich-technische Forschung (2023)

- Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung (Kopfzahlen): 31% (2013: 25%; 2015: 27%; 2017: 28%; 2019: 27%, 2021: 29%)
- Aufstiegschancen für Frauen in der außeruniversitären Forschung bleiben unverändert gering:
  - Glass Ceiling Index<sup>1</sup>: 1,8 (2013: 1,9; 2015: 1,7; 2017: 1,8; 2019: 1,7, 2021: 2,0)
  - Frauenanteil Geschäftsführung: 10% (2013: 10%; 2015: 10%; 2017: 8%; 2019: 18%, 2021: 17%)

### Universitäten

- Frauenanteil Studienanfänger:innen (2024)
  - Ingenieurwissenschaften: 41% (2020: 37%)
  - Naturwissenschaften: 44% (2020: 45%)
- Frauenanteil Absolvent:innen (2023)
  - Ingenieurwissenschaften: 33% (2019: 31%)
  - Naturwissenschaften: 42% (2019: 39%)
- Glass Ceiling Index für alle österreichischen Universitäten (2024): 1,35 (2020: 1,40)
  - Frauenanteil Professor:innen an Österreichs Universitäten (2024): 31% (2020: 28%)
  - Frauenanteil Professor:innen an der Technischen Universität (TU) Wien (2024): 21% (2020: 16%)

<sup>1</sup> Der Glass Ceiling Index (GCI) misst die relative Chance von Frauen gegenüber Männern in die Führungsetagen aufzusteigen. Ein GCI-Wert von 1 zeigt gleiche Aufstiegschancen für Frauen und Männer an. Je höher der GCI, desto geringer sind die Aufstiegschancen von Frauen.

# Wissenschaftliche Beschäftigte in F&E in Österreich

Daten der F&E-Erhebung der Statistik Austria

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal im gesamten F&E-Sektor ist zwischen 1998 und 2023 von rund 14% auf 26% angestiegen (vgl. Tabelle 1). Gegenüber den Jahren 2002 bis 2009 ist der Frauenanteil nur mehr langsam gewachsen, da sich das Wachstum der Anzahl von Wissenschaftlerinnen deutlich verlangsamt hat, während die Anzahl der Wissenschaftler nahezu konstant weitergewachsen ist. Mit der F&E-Erhebung für das Jahr 2023 ist nun wieder die Anzahl an Wissenschaftlerinnen deutlich stärker gewachsen (9%) als jene der Wissenschaftler (4%).

Tabelle 1 Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal<sup>2</sup> in Österreich (VZÄ, in Prozent)

Wissenschaftliches Personal	1998	2004	2009	2013	2015	2017	2019	2021	2023
<b>Frauenanteil</b>	14%	18%	22%	23%	23%	24%	24%	25%	26%

Quelle: F&E-Erhebung, Statistik Austria

Die einzelnen F&E-Sektoren unterscheiden sich deutlich hinsichtlich ihres Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal. Der Unternehmenssektor – der größte F&E-Sektor in Österreich – weist den mit Abstand geringsten Frauenanteil auf (vgl. Tabelle 2). Zudem stagniert der Frauenanteil im Unternehmenssektor, während im Hochschulsektor der Frauanteil weiterhin langsam zunimmt.

Tabelle 2 Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal nach F&E-Sektoren in Österreich (VZÄ, in Prozent)

F&E-Sektoren	1998	2004	2009	2015	2017	2019	2021	2023
<b>Hochschulsektor</b>	23%	30%	34%	36%	36%	38%	39%	41%
<b>Unternehmenssektor</b>	8%	12%	15%	16%	16%	16%	17%	18%
<b>Kooperativer Sektor<sup>3</sup></b>	12%	15%	18%	20%	27%	27%	28%	33%
<b>Sektor Staat</b>	30%	32%	39%	43%	36%	37%	38%	39%
<b>Privater gemeinnütziger Sektor</b>	36%	45%	37%	46%	46%	45%	48%	48%

Quelle: F&E-Erhebung, Statistik Austria

<sup>2</sup> Unter wissenschaftlichem Personal sind ausschließlich Wissenschaftler:innen und Ingenieur:innen zu verstehen.

<sup>3</sup> Der Kooperative Sektor ist ein Teilbereich des Unternehmenssektors.

Insgesamt zeigt sich, dass der F&E-Sektor zwischen 1998 und 2023 stark expandiert hat und auch die Anzahl der Wissenschaftlerinnen stark zugenommen hat (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3 Wachstumsraten für das wissenschaftliche Personal im F&E-Sektor 1998 – 2023 (VZÄ, in Prozent)

F&E-Sektoren	Frauen	Männer	Gesamt
<b>Hochschulsektor</b>	409%	115%	181%
<b>Unternehmenssektor</b>	619%	199%	234%
<b>Kooperativer Sektor<sup>4</sup></b>	497%	67%	118%
<b>Sektor Staat</b>	469%	284%	340%
<b>Privater gemeinnütziger Sektor</b>	745%	399%	522%
<b>Insgesamt</b>	<b>496%</b>	<b>179%</b>	<b>224%</b>

Quelle: F&E-Erhebung, Statistik Austria

## Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung

*Daten der FEMtech Gender Booklet Erhebungen sowie der Gleichstellungserhebungen*

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung lag im Jahr 2023 bei rund 31% und hat sich seit 2008 um rund 10%-Punkte erhöht. Seit der letzten Erhebung (2021) ist ein deutlicher Anstieg von 29% auf 31% zu verzeichnen (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4 Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich (Kopfzahlen in Prozent)

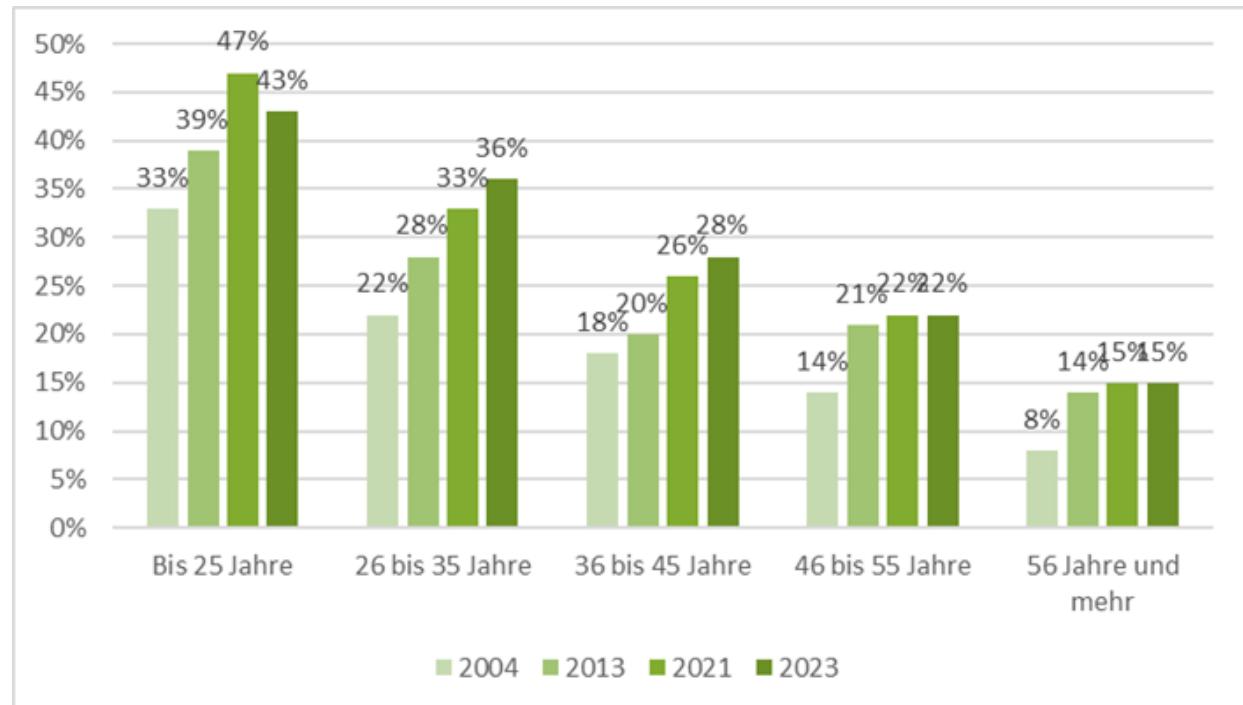
Wissenschaftliches Personal	2008	2013	2015	2017	2019	2021	2023
<b>Frauenanteil</b>	21%	25%	27%	28%	27%	29%	31%

Quelle: FEMtech Gender Booklet Erhebung 2008 & Gleichstellungserhebung 2014, 2016, 2018, 2020, 2022, 2024

Mit rund 43% bzw. 36% ist der Frauenanteil bei Nachwuchsforscher:innen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung deutlich überdurchschnittlich. Mit zunehmendem Alter der Forscher:innen nimmt der Frauenanteil jedoch deutlich ab. So liegt der Frauenanteil in der Altersgruppe zwischen 46 und 55 bei 22% bzw. in der Altersgruppe ab 56 Jahren bei nur 15% (vgl. Abbildung 1).

<sup>4</sup> Der Kooperative Sektor ist ein Teilbereich des Unternehmenssektors.

Abbildung 1 Frauenanteile bei Wissenschaftler:innen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung nach Altersgruppen für 2004, 2013, 2021, 2023 (in Prozent)



Quelle: Gleichstellungserhebung 2005, 2014, 2022 und 2024

Wissenschaftlerinnen sind überdurchschnittlich häufig in Teilzeit Beschäftigungsverhältnissen angestellt (57% aller Frauen), während sie in Vollzeit deutlich unterrepräsentiert sind (vgl. Tabelle 5). Allerdings zeigt sich, dass zunehmend auch Männer einer Teilzeit-Beschäftigung nachgehen. Immerhin 35% aller Wissenschaftler in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung arbeiten Teilzeit.

Tabelle 5 Verteilung von voll- und teilzeitbeschäftigte Wissenschaftler:innen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung nach Geschlecht (Kopfzahlen in Prozent)

Beschäftigung	Frauen						Männer					
	2004	2015	2017	2019	2021	2023	2004	2015	2017	2019	2021	2023
Teilzeit	31%	53%	53%	54%	57%	57%	14%	29%	29%	33%	33%	35%
Vollzeit	69%	47%	47%	46%	43%	43%	86%	71%	71%	67%	67%	65%

Quelle: FEMtech Gender Booklet Erhebung 2004 & Gleichstellungserhebung 2016, 2018, 2020, 2022 und 2024

Die Aufstiegschancen für Frauen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung sind vergleichsweise schlecht: Dies zeigt sich nicht nur am Glass Ceiling Index (vgl. Tabelle 6), sondern auch an den Frauenanteilen in der Geschäftsführungs Ebene (vgl. Tabelle 7). Zwischen 2013 und 2023 hat sich die Situation kaum verbessert und die Entwicklungen sind nicht kontinuierlich, wie anhand des Glass Ceiling Index als auch des Frauenanteils auf der Geschäftsführungs Ebene und den nachgeordneten Führungs Ebenen festgestellt werden kann.

Tabelle 6 Glass Ceiling Index für die außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen in Österreich

Aufstiegschancen	2007	2008	2013	2015	2017	2019	2021	2023
Glass Ceiling Index	2,7	3,3	1,9	1,7	1,8	1,7	2,0	1,8

Quelle: FEMtech Gender Booklet 2007, 2008 sowie Gleichstellungserhebung 2014, 2016, 2018, 2020, 2022, 2024

Tabelle 7 Frauenanteil in Führungspositionen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung (Kopfzahlen, Prozent)

Führungspositionen	2007	2008	2013	2015	2017	2019	2021	2023
Geschäftsführung	5%	4%	10%	10%	8%	18%	17%	10%
Führungsebene	9%	7%	14%	17%	17%	16%	14%	20%

Quelle: FEMtech Gender Booklet 2007, 2008 sowie Gleichstellungserhebung 2014, 2016, 2018, 2020, 2022, 2024

Zudem sind Frauen in den unteren Einkommensgruppen deutlich überrepräsentiert. Oder anders ausgedrückt: 14% der Frauen aber 31% der Männer verdienen mehr als 5.000 € im Monat (berechnet auf ein Vollzeitäquivalent).

Abbildung 2 Einkommensstruktur nach Geschlecht in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung im Jahr 2023 (in Prozent, berechnet nach VZÄ)



Quelle: Gleichstellungserhebung 2024

## Frauen in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studien an österreichischen Universitäten und Fachhochschulen

*Daten des Hochschulmonitorings des Bundesministeriums für Frauen, Wissenschaft und Forschung (BMFWF), vormals Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)*

Die Frauenanteile bei den Studienanfänger:innen, Studierenden und Absolvent:innen in den naturwissenschaftlich-technischen Studienrichtungen an Universitäten und Fachhochschulen sind zwischen 2002 und 2024 zum Teil deutlich angestiegen (vgl. Tabelle 8). Die Frauenanteile in den naturwissenschaftlichen Studien an Universitäten sind deutlich höher als in den Ingenieurwissenschaften.

Tabelle 8 Frauenanteile in naturwissenschaftlich-technischen Studienrichtungen für Studienanfänger:innen, Studierende und Absolvent:innen an österreichischen Universitäten und Fachhochschulen (in Prozent)

Studienrichtungen		Studienanfänger:innen		Studierende		Absolvent:innen <sup>5</sup>	
		Unis	FHs	Unis	FHs	Unis	FHs
Ingenieurwissen- schaften	2002	26,7	19,6	21,7	15,3	19,3	11,4
	2024	40,5	30,9	35,8	28,3	33,1	27,8
Naturwissen- schaften	2002	37,3	23,1	34,8	23,5	35,7	21,9
	2024	44,2	31,3	40,4	29,8	42,2	28,7

Quelle: BMFWF uni:data – Datawarehouse Hochschulbereich

Frauen finden an österreichischen Universitäten weniger gute Aufstiegschancen als Männer vor: der Glass Ceiling Index (GCI) der TU Wien liegt bei 1,32, der Universität Wien bei 1,33 und der Montanuniversität Leoben bei 2,26. Die Entwicklung des GCI zwischen 2005 und 2024 zeigt jedoch – mit einigen Schwankungen zwischen den einzelnen Studienjahren – für die meisten Universitäten, eine deutliche Verbesserung der Aufstiegschancen für Frauen und der vertikalen Segregation an (vgl. Tabelle 9). Trotzdem zeigt die Leaky Pipeline in Abbildung 3 weiterhin einen Rückgang des Frauenanteils entlang der akademischen Karriereleiter an: Frauen sind in Führungspositionen an österreichischen Universitäten nach wie vor signifikant unterrepräsentiert, obwohl sie bereits mehr als 50% der Studierenden ausmachen und für rund 58% aller Erstabschlüsse verantwortlich sind.

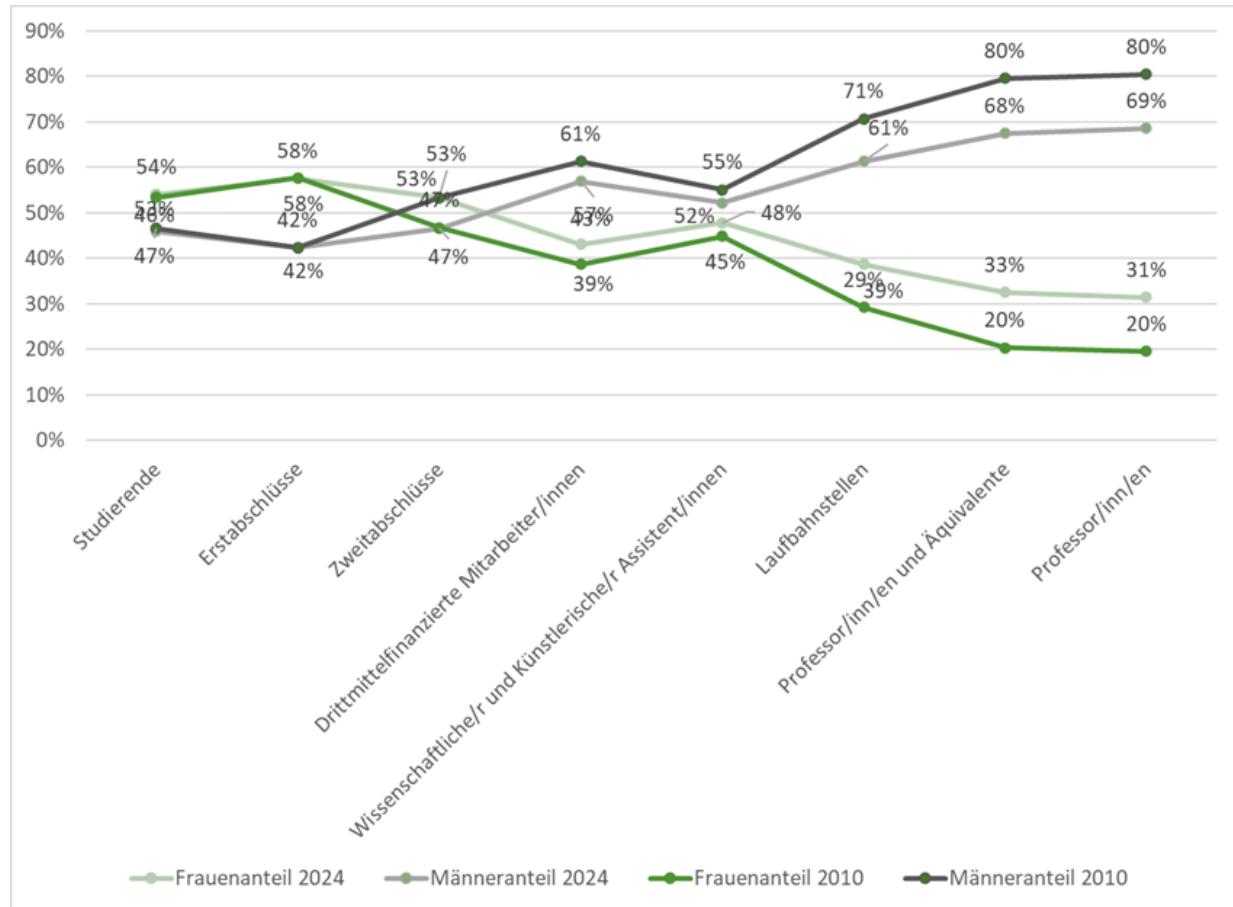
Tabelle 9 Glass Ceiling Index an ausgewählten Universitäten in Österreich für 2005 und 2024

Universitäten	2005	2024
Alle Universitäten	2,1	1,35
TU Wien	2,6	1,32
Montanuniversität Leoben	4,1	2,26
Universität Wien	2,6	1,33

Quelle: BMFWF uni:data – Datawarehouse Hochschulbereich

<sup>5</sup> Für Absolvent:innen beziehen sich die Daten auf das Studienjahr 2023/24.

Abbildung 3 Frauen- und Männeranteile entlang der Stufen einer typischen akademischen Karriere (Leaky Pipeline): Vergleich der für alle österreichischen Universitäten kumulierten Daten für die Jahre 2010 und 2024 (in Prozent)



Quelle: BMFWF uni:data – Datawarehouse Hochschulbereich

Die vollständigen Ergebnisse der Gleichstellungserhebung 2024 finden Sie hier: [https://www.joan-num.at/policies/wp-content/uploads/sites/8/2024/12/JR\\_GLE2024\\_Bericht\\_Monitoring\\_final\\_barrierefrei.pdf](https://www.joan-num.at/policies/wp-content/uploads/sites/8/2024/12/JR_GLE2024_Bericht_Monitoring_final_barrierefrei.pdf)

Weitere Unterlagen zu Chancengleichheit in F&E sowie die Ergebnisse der Gleichstellungserhebungen finden Sie hier: [https://www.bmimi.gv.at/themen/innovation/publikationen/menschen\\_qualifikation\\_gender.html](https://www.bmimi.gv.at/themen/innovation/publikationen/menschen_qualifikation_gender.html)

Stand: Dezember 2025