

### Chancengleichheit in F&E – 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 2015 (VZÄ): 23% (2013: 23%)
  - im Hochschulsektor: 36% (2013: 35%)
  - im Unternehmenssektor: 16% (2013: 16%)
  - im Sektor Staat: 43% (2013: 42%)
  - im privaten gemeinnützigen Sektor: 46% (2013: 39%)
- Wachstumsraten für das wissenschaftliche Personal im F&E-Sektor zwischen 1998 und 2015 (VZÄ): 116%
  - Frauen: 285%
  - Männer: 108%

#### AUSSERUNIVERSITÄRE NATURWISS.-TECHNISCHE FORSCHUNG (2017)

- Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung (Kopffzahlen): 28% (2013: 25%; 2015: 27%)
- Aufstiegschancen für Frauen in der außeruniversitären Forschung bleiben unverändert gering:
  - Glass Ceiling Index<sup>1</sup>: 1,8 (2013: 1,9; 2015: 1,7)
  - Frauenanteil Geschäftsführung: 8% (2013: 10%; 2015: 10%)

#### UNIVERSITÄTEN

- Frauenanteil StudienanfängerInnen (2016)
  - Ingenieurwissenschaften: 32% (2014: 32%)
  - Naturwissenschaften: 45% (2014: 43%)
- Frauenanteil AbsolventInnen (2015)
  - Ingenieurwissenschaften: 31% (2013: 32%)
  - Naturwissenschaften: 41% (2013: 41%)
- Glass Ceiling Index für alle österreichischen Universitäten (2016): 1,5 (2014: 1,6)
- Frauenanteil ProfessorInnen an Österreichs Universitäten (2016): 24% (2014: 23%)
  - Frauenanteil ProfessorInnen an der Technischen Universität Wien (2016): 10% (2014: 10%)

---

<sup>1</sup> Eine Erklärung des Glass Ceiling Index finden Sie in Fußnote 4.

## 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 2015 von rund 14% auf 23% angestiegen (vgl. Tabelle 1). Gegenüber dem Jahr 2009 ist der Frauenanteil kaum gewachsen und stagniert in den letzten Jahren bei rund 23%. Seit 2009 kann aber ein deutlich langsames Wachstum der Anzahl von WissenschaftlerInnen festgestellt werden. Die Wachstumsraten zwischen Männern und Frauen haben sich angeglichen: Zwischen 2007 und 2009 ist die Anzahl der Frauen noch um 19% und jene der Männer um 7% angestiegen, während zwischen 2013 und 2015 die Wachstumsrate bei Frauen 9% und bei Männern 7% betragen hat.

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

	1998	2004	2009	2013	2015
Frauenanteil	14%	18%	22%	23%	23%

Quelle: F&amp;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 das Wachstum des Frauenanteils im Unternehmenssektor, während im Hochschulsektor der Frauenanteil weiterhin langsam zunimmt.

Tabelle 2: Frauenanteil am wiss. Personal nach F&amp;E-Sektoren in Österreich (VZÄ, in Prozent)

	1998	2004	2009	2013	2015
Hochschulsektor	23%	30%	34%	35%	36%
Unternehmenssektor	8%	12%	15%	16%	16%
Kooperativer Sektor <sup>3</sup>	12%	15%	18%	20%	20%
Sektor Staat	30%	32%	39%	42%	43%
Privater gemeinnütziger Sektor	36%	45%	37%	39%	46%

Quelle: F&amp;E-Erhebung, Statistik Austria

Insgesamt zeigt sich, dass der F&E-Sektor zwischen 1998 und 2015 stark expandiert hat und auch die Anzahl der WissenschaftlerInnen stark zugenommen hat (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Wachstumsraten für das wiss. Personal im F&amp;E-Sektor 1998 - 2015 (VZÄ, in Prozent)

	Frauen	Männer	Gesamt
Hochschulsektor	265%	90%	129%
Unternehmenssektor	349%	119%	138%
Kooperativer Sektor <sup>4</sup>	654%	319%	359%
Sektor Staat	152%	43%	76%
Privater gemeinnütziger Sektor	411%	226%	292%
Insgesamt	285%	108%	133%

Quelle: F&amp;E-Erhebung, Statistik Austria

<sup>2</sup> Unter wissenschaftlichem Personal sind ausschließlich WissenschaftlerInnen und IngenieurInnen zu verstehen.

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

## Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung Daten der FEMtech Gender Booklet Erhebungen

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung lag im Jahr 2017 bei rund 28% und hat sich daher seit 2008 um rund 7%-Punkte erhöht. Seit der letzten Erhebung für das Jahr 2015 hat er nur geringfügig zugenommen (vgl. Tabelle 4).

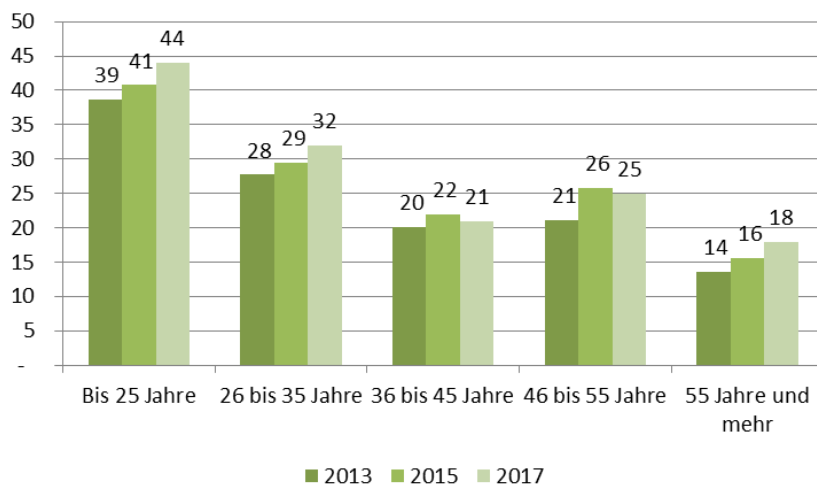
Tabelle 4: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich (Kopfzahlen in %)

	2008	2013	2015	2017
Frauenanteil	21%	25%	27%	28%

Quelle: FEMtech Gender Booklet Erhebung 2008 & Gleichstellungserhebung 2014, 2016 sowie 2018

Mit rund 44% bzw. 32% ist der Frauenanteil bei NachwuchsforscherInnen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung deutlich überdurchschnittlich. Mit zunehmendem Alter der ForscherInnen nimmt der Frauenanteil jedoch deutlich ab. Im Vergleich zur letzten Erhebung stagniert der Frauenanteil in den Altersgruppen zwischen 36 und 45 bzw. zwischen 46 und 55 Jahren (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Frauenanteile bei WissenschaftlerInnen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung nach Altersgruppen für 2013, 2015 und 2017 (in Prozent)



Quelle: Gleichstellungserhebung 2014, 2016 und 2018

Wissenschaftlerinnen sind überdurchschnittlich häufig in Teilzeit Beschäftigungsverhältnissen angestellt (53% aller Frauen), während sie in Vollzeit deutlich unterrepräsentiert sind (vgl. Tabelle 5). Allerdings zeigt sich, dass zunehmend auch Männer einer Teilzeit-Beschäftigung nachgehen. Immerhin 29% aller Wissenschaftler in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung arbeiten Teilzeit.

## FEMtech

Eine Initiative des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie im Rahmen des Förderschwerpunkts Talente

Tabelle 5: Verteilung von Voll- und Teilzeit beschäftigten WissenschaftlerInnen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung nach Geschlecht (Kopfzahlen in %)

	Frauen				Männer			
	2004	2013	2015	2017	2004	2013	2015	2017
Teilzeit	31%	49%	53%	53%	14%	26%	29%	29%
Vollzeit	69%	51%	47%	47%	86%	74%	71%	71%

Quelle: FEMtech Gender Booklet Erhebung 2004 & Gleichstellungserhebung 2014, 2016 und 2018

Die Aufstiegschancen für Frauen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung sind vergleichsweise schlecht: Dies zeigt sich nicht nur am Glass Ceiling Index<sup>4</sup> (vgl. Tabelle 6), sondern auch an den Frauenanteilen in der Geschäftsführungsebene (vgl. Tabelle 7). Zwischen 2008 und 2017 hat sich die Situation in den Führungsetagen allerdings verbessert. In der letzten Erhebung für 2017 ist jedoch ein leichter Rückgang des Frauenanteils auf der Geschäftsführungsebene feststellbar. Während er auf der Führungsebene darunter unverändert geblieben ist.

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

	2007	2008	2013	2015	2017
Glass Ceiling Index	2,7	3,3	1,9	1,7	1,8

Quelle: FEMtech Gender Booklet Erhebung 2007 & 2008 sowie Gleichstellungserhebung 2014, 2016 und 2018

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

	2007	2008	2013	2015	2017
Geschäftsführung	5%	4%	10%	10%	8%
Führungsebene (Institutsleitungen etc.)	9%	7%	14%	17%	17%

Quelle: FEMtech Gender Booklet Erhebung 2007 & 2008 sowie Gleichstellungserhebung 2014, 2016 und 2018

Zudem sind die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung deutlich ausgeprägt und belaufen sich auf rund 18% (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Gender Wage Gap (bezogen auf das Brutto-Monatseinkommen) in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung für das Jahr 2008 (in % des Männereinkommens und in €)

	In %	In €
Ohne Teilzeit Bereinigung	24% <sup>5</sup>	751 €
Teilzeit bereinigt	18%	609 €

Quelle: FEMtech Gender Booklet Erhebung 2008

<sup>4</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.

<sup>5</sup> Differenz der monatlichen Bruttoeinkommen von Frauen gegenüber jenen von Männern.

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

Daten des Hochschulmonitorings des bmwfw

Die Frauenanteile bei den StudienanfängerInnen, Studierenden und AbsolventInnen in den naturwissenschaftlich-technischen Studienrichtungen an Universitäten und Fachhochschulen sind zwischen 2002 und 2016 leicht angestiegen (vgl. Tabelle 9). 2015 und 2016 ist die Anzahl der Studienanfängerinnen und -anfänger in den naturwissenschaftlichen und technischen Studienfächern deutlich zurückgegangen. Da dies Frauen und Männer aber in einem ähnlichen Ausmaß betroffen hat, sind kaum Auswirkungen beim Frauenanteil feststellbar.

Tabelle 9: Frauenanteile in naturwissenschaftlich-technischen Studienrichtungen für StudienanfängerInnen, Studierende und AbsolventInnen an österreichischen Universitäten und Fachhochschulen (in Prozent)

		StudienanfängerInnen		Studierende		AbsolventInnen <sup>6</sup>	
		Unis	FHs	Unis	FHs	Unis	FHs
Ingenieurwissenschaften	2002	26,7	19,6	21,7	15,3	19,3	11,4
	2016	32,4	25,8	29,4	23,8	30,8	23,4
Naturwissenschaften	2002	37,3	22,4	34,8	23,5	35,7	21,9
	2016	44,5	26,9	37,8	25,2	40,9	22,7

Quelle: bmwfw uni:data - Datawarehouse Hochschulbereich

Frauen finden an österreichischen Universitäten eher weniger gute Aufstiegschancen vor: der Glass Ceiling Index (GCI) für alle österreichischen Universitäten beträgt 1,5. Die Entwicklung des GCI zwischen 2005 und 2016 zeigt jedoch eine Verbesserung der Aufstiegschancen und der vertikalen Segregation an (vgl. Tabelle 10). Dies wird auch deutlich, wenn man die Leaky Pipeline in Abbildung 2 betrachtet, die den Rückgang des Frauenanteils entlang der akademischen Karriereleiter veranschaulicht und deutlich zeigt, dass Frauen in Führungspositionen an österreichischen Universitäten nach wie vor signifikant unterrepräsentiert sind, obwohl sie bereits mehr als 50% der Studierenden ausmachen und für rund 59% aller Erstabschlüsse verantwortlich sind.

Tabelle 10: Glass Ceiling Index<sup>7</sup> an ausgewählten Universitäten in Österreich für 2005 und 2016

	2005	2016
Alle Universitäten	2,1	1,5
TU Wien	2,6	1,9
Montanuniversität Leoben	4,1	3,6
Universität Wien	2,6	1,4

Quelle: bmwfw uni:data - Datawarehouse Hochschulbereich, eigene Berechnungen

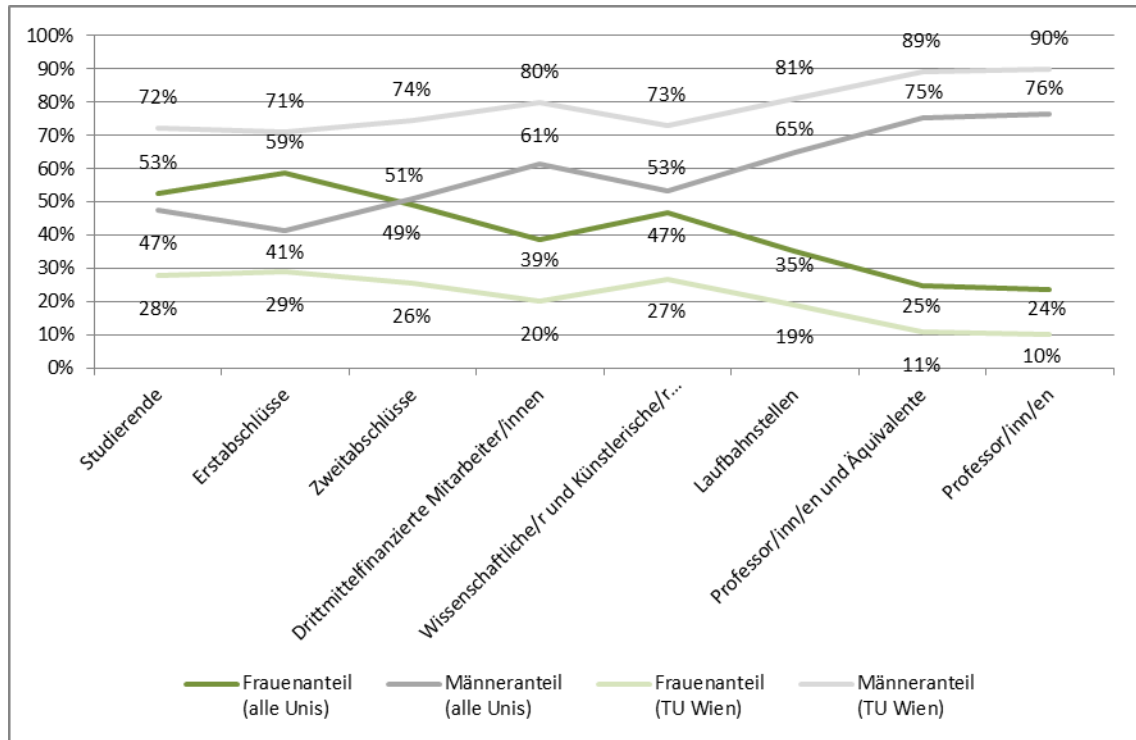
<sup>6</sup> Für AbsolventInnen beziehen sich die Daten auf das Studienjahr 2015/16.

<sup>7</sup> Siehe Fußnote 4

## FEMtech

Eine Initiative des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie im Rahmen des Förderschwerpunkts Talente

Abbildung 2: Frauen- und Männeranteile entlang der Stufen einer typischen akademischen Karriere (Leaky Pipeline): Vergleich zwischen der TU Wien und den österreichischen Universitäten insgesamt im Jahr 2016 (in Prozent)



Quelle: bmwfw uni:data - Datawarehouse Hochschulbereich

Mehr Daten und Fakten zu Chancengleichheit in Forschung und Entwicklung finden Sie im Bereich [„Wissen“](#) auf der FEMtech Homepage.

Die FEMtech genderDiskurse bieten zudem einen einführenden Überblick zu wichtigen Themen rund um Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern in Forschung und Entwicklung. Zu folgenden Themen stehen genderDiskurse zur Verfügung:

- [Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven von NachwuchsforscherInnen](#)
- [Einkommen in F&E](#)
- [Chancengleichheit in F&E revisited](#)
- [Gender in der angewandten Forschung](#)
- [Ergebnisse der Gleichstellungserhebung 2016 in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung](#)