

Für Diversity, Equality und Equity in Forschung und Innovation

Zum Frauentag bekräftigt Forschung Austria ihre klare Position: Als Österreichs Dachverband der außeruniversitären, anwendungsorientierten und wirtschaftsnahen Forschung und technologischen Entwicklung setzt sie sich für eine Forschungs-, Führungs- und Unternehmenskultur ein, die auf Diversität, Chancengleichheit (Equality) und gerechte, faire Rahmenbedingungen (Equity) gründet. Diese sind unverzichtbare und zentrale Voraussetzungen für Exzellenz, Innovationskraft und Zukunftsfähigkeit der Forschung in Österreich.

Die Fakten sprechen für sich: Bei den Studierenden-Zahlen besteht in Österreich ein leichter „Vorsprung“ der Frauen: In Österreich studieren aktuell rund 402.000 Personen, davon sind rund 226.000 Frauen – das ist ein Anteil von rund 56 Prozent. Nach Ende des Studiums kehrt sich das Bild um. In der Forschung bleiben vornehmlich Männer:

- Rund 155.000 Menschen waren 2023 insgesamt in Österreich im Bereich Forschung und experimentelle Entwicklung beschäftigt, 65 Prozent davon als wissenschaftliches Personal.
- Knapp 50.000 Frauen arbeiten in Österreich im Bereich Forschung und Entwicklung, das entspricht ca. einem Drittel bzw. 32 Prozent aller Forschenden. In der Realität und gemessen an den Vollzeitäquivalenten beträgt **der Frauenanteil jedoch nur ein Viertel oder rund 25 Prozent** aller Forschenden.¹ In den außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen stieg der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal zwar von 29 Prozent (2021) auf 31 Prozent (2023). Allerdings waren im Jahr 2023 nur 43 Prozent der Forscherinnen in Vollzeit beschäftigt, wodurch der prozentuelle Anteil wieder deutlich unter 30 Prozent sinkt.²

¹ Zahlen aus dem Jahr 2023. Vgl. dazu Statistik der Forschende in Österreich: <https://www.bmfwf.gv.at/forschung/forschung-oesterreich.html>

² Beginn einer Trendwende? Ergebnisse der Gleichstellungserhebung 2024 in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung. https://www.joanneum.at/policies/wp-content/uploads/sites/8/2024/12/JR_GLE2024_Bericht_Monitoring_final_barrierefrei.pdf

- Im Bereich MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) verlassen viele Absolvent:innen wieder ihr Berufsfeld. Das Ergebnis der Studie „Watch out for Drop out“ ist alarmierend und zeigt den großen Handlungsbedarf im MINT-Bereich: Weniger als ein Drittel (31 Prozent) der Frauen, die eine MINT-Ausbildung absolviert haben, sind auch beruflich im MINT-Feld tätig – bei den Männern sind es 57 Prozent. Die Studie zeigt zudem: Frauen verlassen ihren MINT-Beruf mehr als doppelt so häufig wie Männer.³
- Frauen sind somit in Forschung und Entwicklung noch immer deutlich unterrepräsentiert – und das gilt es zu ändern, denn Diversität ist ein Schlüsselfaktor für Erfolg in der Forschung. Insbesondere die sogenannte „Leaky Pipeline“, also das Sinken des Frauenanteils mit zunehmender Karrierestufe, muss hier einer gesonderten Betrachtung unterzogen werden.

Forschung Austria legt daher **sechs konkrete Leitlinien** vor, damit eine Änderung in Gang gesetzt wird, die nachhaltig zu einer Verbesserung und Angleichung **in Richtung mehr Diversity, Equality und Equity (DEE)** führt.

Ziel ist eine kontinuierliche Steigerung des Anteils von Frauen in Wissenschaft und Forschung, insbesondere im MINT-Bereich.

1. Vielfalt als Qualitäts- und Erfolgsfaktor leben und sichtbar machen

Vielfalt und Diversität in Teams sind kein Selbstzweck. Zahlreiche Studien zeigen: Gemischte Teams sind effizienter, innovativer und resilienter. Diversität ist ein messbares Asset für wissenschaftliche Exzellenz, gesellschaftliche Relevanz und organisationale Leistungsfähigkeit. Unterschiedliche Potenziale zu fördern ist nicht nur gerecht, sondern auch ökonomisch und wissenschaftlich sinnvoll – für jede Universität, für jede Forschungseinrichtung und jedes Unternehmen.

³ „Watch our for Drop out. https://letsempoweraustria.at/wp-content/uploads/2025/07/LEA-Studie-2025_Watch-Out-for-Drop-Out_LR_IHS_Endbericht.pdf

2. Strukturelle Maßnahmen für nachhaltige Gleichstellung setzen

Für echte Gleichstellung braucht es den gezielten Abbau stereotyper Rollenbilder und struktureller Hürden.

Dazu gibt es eine Vielfalt an Maßnahmen, die gesetzt bzw. vertieft werden können, u.a.:

- das gezielte Ansprechen aller Geschlechter bzw. die Verwendung diversitätssensibler Sprache im Unternehmen bzw. in den Forschungseinrichtungen
- das Anbieten von lebensphasengerechten Karriere-Entwicklungsmöglichkeiten (z.B. auch durch verschiedenste Arbeitszeitmodelle, Shared Leadership Möglichkeiten)
- Herstellen von Chancengleichheit in der Karriereentwicklung durch spezifische Programme und strukturierte Empowerment-Angebote wie Mentoring-Programme, Buddy-Modelle oder Peer-Netzwerke
- gezielte Angebote von Leadership-Programmen und fokussierte Besetzung von Führungsjobs mit hochqualifizierten Frauen
- transparente und faire Auswahl-Prozesse

Diese Maßnahmen tragen dazu bei, traditionelle Job-Besetzungsmuster und Auswahlverfahren zu verändern sowie Zugänge zu Führungspositionen transparent und fair zu gestalten.

3. Unternehmenskultur Schritt für Schritt verändern

Ein nachhaltiger Wandel erfordert einen tiefgreifenden kulturellen Veränderungsprozess. Respekt und Wertschätzung – im täglichen Miteinander ebenso wie in der Sprache – sind Grundvoraussetzungen dafür, dass jede Stimme gehört und ernst genommen wird. Dies gilt es daher weiterhin aktiv zu fördern und zu stärken. Inklusivität und Chancengleichheit müssen aktiv gelebt und institutionell verankert sein. Die Wertschätzung von „Anderssein“ ist dabei kein Gegensatz zu Leistung, sondern deren Voraussetzung.

4. Kontinuierliche Analyse & Monitoring

Die anhaltende Unterrepräsentation von Frauen in der Wissenschaft und im speziellen in Führungspositionen ist kein individuelles Defizit, sondern Ausdruck struktureller Barrieren. (Unbewusste) Vorurteile, eine traditionell männlich geprägte Führungskultur sowie informelle Netzwerke erschweren Frauen noch immer den Zugang zu verantwortungsvollen Positionen. Ein nachhaltiger Wandel erfordert daher mehr als

Sichtbarkeit oder individuelle Ermutigung: Notwendig ist eine kritische Analyse der Bedingungen sowie ein kontinuierliches Monitoring der Entwicklung – einerseits der Entwicklung der Gesamtsituation in Österreich sowie andererseits in den einzelnen Forschungseinrichtungen und -institutionen.

5. Ein erweitertes Führungsverständnis im Sinne von DEE

Ein erweitertes Führungsverständnis im Sinne von DEE (Diversität, Equality und Equity) bezieht kooperative, inklusive und vielfältige Ansätze systematisch ein und stärkt damit eine Führungskultur, die von allen Geschlechtern getragen wird und allen zugutekommt.

Führungsverantwortung umfasst dabei sowohl Entscheidungsprozesse als auch die Gestaltung organisatorischer Rahmenbedingungen. Dazu zählen die systematische Einbindung unterschiedlicher Perspektiven sowie die gezielte Förderung von Vielfalt als integraler Bestandteil wirksamer Führungspraxis. Zudem werden alternative Führungsmodelle angeboten – weg von einem hierarchischen Verständnis hin zu kooperativen, inklusiven und vielfältigen Führungsansätzen, für die sich alle Geschlechter gemeinsam einsetzen und von denen alle profitieren. Wertschätzung, Respekt und Gleichberechtigung sind zentrale Werte in der Zusammenarbeit, die gerade auch von Führungskräften gelebt werden müssen. Ziel ist ein Arbeitsumfeld, das frei von Diskriminierung, Mobbing und Belästigung ist.

6. Diversität strategisch verankern

Diversität, Equality und Equity (DEE) sind entscheidende Bestandteile der strategischen Ausrichtung von Wissenschaftsorganisationen und tragen maßgeblich dazu bei, eine Forschungslandschaft zu gestalten, die innovativ, gerecht und zukunftsfähig ist und in der Personen aller Geschlechter ihre Potenziale gleichberechtigt entfalten können.

Rückfragen

Mag.^a DIⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Brigitte Bach
Forschung Austria Präsidentin

Mag. Michael H. Hlava
Forschung Austria
Kommunikation
+436646207766, Michael.H.Hlava@forschung-austria.at