



Mag. Christian Neuwirth  
Sprecher des Rechnungshofes  
1030 Wien, Dampfschiffstraße 2  
Tel.: +43 (1) 711 71 – 8435

Bluesky: @rhsprecher.bsky.social  
Facebook/RechnungshofAT  
neuwirth@rechnungshof.gv.at

## **Gender Pay Gap: Forschungsfördereinrichtungen FFG und FWF sollen Gehaltsunterschiede zwischen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verringern**

Der Rechnungshof prüfte das Personalmanagement in der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft mbH (FFG) und dem Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF). Das sind die beiden größten Forschungsfördereinrichtungen des Bundes. In seinem heute veröffentlichten Bericht „Personalmanagement in der FFG und im FWF“ stellt er fest: Obwohl in beiden Forschungsfördereinrichtungen überwiegend Frauen beschäftigt sind, bestand ein Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern. Der Gender Pay Gap – bereinigt um das Beschäftigungsausmaß und die nicht ganzjährige Beschäftigung – war in beiden Organisationen höher als im Bund. Bei der FFG verdienten Männer 12.100 Euro beziehungsweise um 14 Prozent mehr als Frauen, beim FWF 6.900 Euro beziehungsweise um zehn Prozent. Im Bund beträgt der Gender Pay Gap acht Prozent. Die FFG und der FWF sollten gezielte Maßnahmen ergreifen, um die Gehaltsunterschiede von Frauen und Männern zu verringern und Chancengerechtigkeit sicherzustellen, empfiehlt der Rechnungshof. Weiters: Der Personalaufwand stieg im überprüften Zeitraum – die Jahre 2020 bis 2024 – stark an.

Die FFG ist die nationale Fördereinrichtung für die unternehmensnahe Forschung und Entwicklung und hatte 2024 umgerechnet rund 408 Vollzeitbeschäftigte. Der FWF vergibt Forschungsförderungen in allen Disziplinen der universitären und außeruniversitären Grundlagenforschung sowie der künstlerisch-wissenschaftlichen Forschung und hatte 2024 umgerechnet rund 131 Vollzeitbeschäftigte.

### **Teilzeitquote allein keine Erklärung für Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern**

Bei beiden Forschungsfördereinrichtungen bestanden Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern. Der Gender Pay Gap lässt sich nicht allein durch



die Teilzeitbeschäftigung begründen: Der bereinigte Gender Pay Gap, der das Beschäftigungsausmaß und die nicht ganzjährige Beschäftigung berücksichtigt, betrug im Jahr 2024 bei der FFG 12.100 Euro beziehungsweise 14 Prozent, beim FWF 6.900 Euro beziehungsweise zehn Prozent. Die Gehälter der weiblichen und der männlichen Führungskräfte der FFG waren nahezu gleich hoch. Beim FWF lagen die Gehälter der weiblichen Führungskräfte deutlich unter jenen der männlichen.

Bei der FFG betrug die Teilzeitquote der Frauen 52 Prozent, beim FWF 45 Prozent. Die Teilzeitquote der Männer – bei der FFG 22 Prozent, beim FWF 25 Prozent – war wesentlich niedriger. In beiden Forschungsfördereinrichtungen waren in den einzelnen Berufsgruppen – Management, Assistenz oder Expertinnen und Experten – überwiegend Frauen beschäftigt, mit Ausnahme des Managements bei der FFG.

Die FFG und der FWF sollten Maßnahmen setzen, um die Gehaltsunterschiede von Frauen und Männern zu verringern und Chancengerechtigkeit sicherzustellen. Als Grundlage für die Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Arbeitsplatzbewertungen eingeführt werden, um Entgelttransparenz zu gewährleisten. Keine der beiden Organisationen hatte Arbeitsplatzbewertungen als Grundlage für die Entlohnung.

Beide Forschungsfördereinrichtungen erfüllten die Vorgaben des Behinderteneinstellungsgesetzes nicht und mussten jährlich Ausgleichszahlungen leisten.

### **Personalaufwand stark gestiegen**

Die FFG wies 2024 einen Personalaufwand von 45,35 Millionen Euro aus. Der FWF wendete 11,68 Millionen Euro für Personal auf. In beiden Organisationen stieg der Personalaufwand im überprüften Zeitraum stark an: in der FFG um rund 49 Prozent, im FWF um rund 38 Prozent. Die Gründe: Erhöhung der Anzahl der Beschäftigten aufgrund der Steigerung der Anträge, die zu bearbeiten waren, sowie Gehaltsanpassungen.

Die Geschäftsführung sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FFG erhielten Prämien und Zulagen. Das Gehaltsniveau bei der FFG war deutlich höher als beim FWF. Beispielsweise hatten einige Führungskräfte der FFG ein annähernd gleich hohes Jahresbruttogehalt wie die kaufmännische Vizepräsidentin des FWF.

Alle Beschäftigten der Geschäftsführung und des Managements der FFG erhielten im überprüften Zeitraum die höchstmöglichen Prämienauszahlungen. Dadurch verfestigte sich ein variabler, erfolgsabhängiger Gehaltsbestandteil zu einem fixen Gehaltsbestandteil.



Der Personalverwaltungsaufwand des FWF war um 35 Prozent höher als bei der FFG. Die Gründe für den Anstieg des Aufwands in beiden Einrichtungen waren der gestiegene Personalstand insgesamt sowie in den Abteilungen, die für die Personalverwaltung zuständig sind.

Der Rechnungshof empfiehlt der FFG, Maßnahmen zu setzen, um einen weiteren Anstieg des Personalaufwands zu verhindern und einen sparsamen Mitteleinsatz sicherzustellen. Die Ziele für die Leistungsprämien an die Geschäftsführung beziehungsweise an die Beschäftigten des Managements sind wesentlich herausfordernder zu fassen, empfehlen die Prüferinnen und Prüfer. Dem FWF empfiehlt der Rechnungshof, bei der Personalverwaltung effizienter zu werden, um den Aufwand so gering wie möglich zu halten.