

Bericht zur Frauenförderung

Bericht zur Situation der Frauen am wiiw und Maßnahmen zur Frauenförderung 2022

Zusammenfassung

Der Bericht beleuchtet konkrete Maßnahmen und Entwicklungen der Genderbalance am Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche (wiiw) und untermauert diese durch zahlreiche interne Statistiken. Weiters werden die wichtigsten Maßnahmen vorgestellt.

Berichtet wird über die **Periode 2022**. Dazu können generell folgende Beobachtungen gemacht werden:

- * Nach der Pensionierungswelle im Jahre 2019 und einem Personal Tiefstand im Jahre 2020 wurden mittlerweile alle geplanten Nachbesetzungen realisiert; zusätzlich wurde das Personal, aufgrund der steigenden Zahl der Projektaufträge, weiter ausgebaut und für die Zukunft gestärkt.
- * Die Personalstruktur im Sinne einer Verteilung auf Männer und Frauen ist über den Berichtszeitraum hinweg weiterhin ausgewogen, mit 51: 49 im knappen Vorteil zugunsten der Frauen, gemessen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ).
- * Im Hinblick auf eine Verteilung nach Funktionen zeigt sich weiterhin ein Übergewicht männlicher Mitarbeiter im Bereich der WissenschaftlerInnen mit 64% (Vorjahr 67%); der Fachbereich Statistik und EDV hingegen ist überwiegend mit weiblichen MitarbeiterInnen (67%) besetzt.
- * Nach wie vor bewerben sich nur wenige Frauen insbesondere für wissenschaftliche Positionen, zumal das Angebot an weiblichen Studienabgängerinnen beispielsweise auf der Wirtschaftsuniversität mit etwas mehr als einem Drittel im Masterstudium Volkswirtschaft (und erfahrungsgemäß noch weniger bei den Doktorandinnen) gering ist und die Nachfrage nach weiblichen Volkswirtinnen immer stärker wird.
- * Insgesamt ist der Anteil der Männer am wiiw, in VZÄ 2022 im Vergleich zu 2021 weniger stark angestiegen (von 17,9 auf 20,1) als jener der Frauen (von 17,9 auf 20,6).
- * Frauen sind im selben Ausmaß teilzeitbeschäftigt wie Männer (34% gemessen in VZÄ); 2022 im Vergleich zu 2021 ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten allerdings generell auf 34% (VJ: 29%) gestiegen.
- * Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen im Berichtszeitraum weiterhin im Fokus. Auch nach der Pandemie besteht großes Interesse und weitgehende Flexibilität für die Nutzung von Homeoffice.
- * Bei der einen Karenzen 2022 hat es sich um eine Vaterkarenz gehandelt.
- * Die Verteilung des Personalaufwands entfällt mit 54% zu Gunsten der männlichen MitarbeiterInnen (VJ 56%) und entspricht der Aufteilung nach Funktionen.
- * Die freiwilligen Sozialleistungen entsprechen der allgemeinen Aufteilung des Personalaufwandes bzw. dem Personalstand in VZÄ, die Aufwendungen der Pensionskasse sind in den Anspruchsberechtigungen der Pensionskasse begründet.
- * Eine Kollegin steht dem Management als Equal Opportunities Officer bei Job-Ausschreibungen während des gesamten Prozesses bis zur Bestellung beratend zur Seite, um insbesondere mitzuhelfen langfristig den Anteil der weiblichen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen anzuheben.

Daten

1. MitarbeiterInnenstruktur

Tabelle 1:

Personalstruktur WIIW gegliedert nach Geschlecht und Funktion
in VZÄ im Jahresdurchschnitt

<u>Funktion</u>	*** Geschäftsjahr 2022 ***		<u>Gesamt</u>
	<u>Männer</u>	<u>Frauen</u>	
Wissenschaftler_innen (inkl.wissenschaftl.Leutung)	14,4	8,0	22,4
Statistik und EDV	2,8	5,6	8,4
Administration (inkl. Projektmanagement)	1,9	7,0	8,9
Geschäftsführung	1,0	0,0	1,0
<u>WIIW_gesamt</u>	<u>20,1</u>	<u>20,6</u>	<u>40,7</u>

Tabelle 2:

Personalstruktur WIIW gegliedert nach Geschlecht und Funktion
in Personen (Köpfe)

<u>Funktion</u>	*** Geschäftsjahr 2022 ***		<u>Gesamt</u>
	<u>Männer</u>	<u>Frauen</u>	
Wissenschaftler_innen (inkl.wissenschaftl.Leutung)	25,0	12,0	37,0
Statistik und EDV	3,0	6,0	9,0
Administration (inkl. Projektmanagement)	2,0	10,0	12,0
Geschäftsführung	1,0	0,0	1,0
<u>WIIW_gesamt</u>	<u>31,0</u>	<u>28,0</u>	<u>59,0</u>

Der gestiegene Personalstand in der Berichtsperiode ergab sich aufgrund der Nachbesetzungen und dem arbeitsbedingten erhöhten Kapazitätsbedarf.

Generell ist die Steuerung des Personals durch die geringe Größe des Instituts, die spezifischen Aufgaben der MitarbeiterInnen sowie die Lage am Arbeitsmarkt aktuell eine besondere Herausforderung. Vor allem bei den WissenschaftlerInnen ist im Allgemeinen eine sehr spezifische Expertise erforderlich, die nur beschränkt am Markt verfügbar ist. Daher hat das Institut auch traditionell eine sehr stabile Personalpolitik verfolgt. Die Nachbesetzungen sowie aufgrund eines gestiegenen Auftragsvolumens erfolgten Neubesetzungen resultierten in einem Generationswechsel und führten zu einer Verjüngung des Mitarbeiterstabes.

Tabelle 3:

Karenzierungen WIIW gegliedert nach Geschlecht und Funktion
in Personen

<u>Funktion</u>	*** Geschäftsjahr 2022 ***		<u>Gesamt</u>
	<u>Männer</u>	<u>Frauen</u>	
Wissenschaftler_innen (inkl.wissenschaftl.Leutung)	1,0		1,0
Statistik und EDV			0,0
Bibliothek und Redaktion			0,0
Administration (inkl. Projektmanagement)			0,0
Geschäftsführung			0,0
<u>WIIW gesamt</u>	<u>1,0</u>	<u>0,0</u>	<u>1,0</u>

Bei der Karenz handelt es sich um eine Vaterkarenz.

Tabelle 4:

Personalstruktur WIIW gegliedert nach Geschlecht in Vollzeit und Teilzeit
in VZÄ im Jahresdurchschnitt

<u>Funktion</u>	*** Geschäftsjahr 2022 ***		<u>Gesamt</u>
	<u>Männer</u>	<u>Frauen</u>	
Vollzeit	13,2	13,5	26,7
Teilzeit	6,9	7,1	14,0
<u>WIIW gesamt</u>	<u>20,1</u>	<u>20,6</u>	<u>40,7</u>

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist zwischen Frauen und Männern nahezu ausgewogen; es nehmen sowohl Frauen als auch Männer ein Arbeitszeitmodell in Teilzeit in Anspruch, um nebenher auch noch andere Aktivitäten zu verfolgen, z.B. ein weiterführendes Studium bzw. eine PhD Arbeit oder die Tätigkeit an einer Universität. Dies wird vom Institut unterstützt, da damit die Qualifikation der MitarbeiterInnen steigt und die wissenschaftliche Vernetzung zunimmt.

2. Personalaufwand

Tabelle 1:

Personalaufwand WIIW gegliedert nach Geschlecht (inklusive DG-Abgaben)
in EURO

<u>Funktion</u>	*** Geschäftsjahr 2022 ***		<u>Gesamt</u>
	<u>Männer</u>	<u>Frauen</u>	
<u>WIIW_gesamt</u>	<u>1 866 640,03</u>	<u>1 583 297,60</u>	<u>3 449 937,63</u>

Tabelle 2:

Freiwilliger Sozialaufwand WIIW gegliedert nach Geschlecht
in EURO

<u>Funktion</u>	*** Geschäftsjahr 2022 ***		<u>Gesamt</u>
	<u>Männer</u>	<u>Frauen</u>	
Pensionskasse	8 320,00	6 760,00	15 080,00
Weihnachtsbons & Betriebsrat & Sonstiges	17 796,34	17 233,12	35 029,46
<u>WIIW_gesamt</u>	<u>26 116,34</u>	<u>23 993,12</u>	<u>50 109,46</u>

Der freiwillige Personalaufwand wurde in drei Kategorien geteilt:

- › einen Beitrag zu einer privaten Pensionsversicherung, der laut Betriebsvereinbarung allen MitarbeiterInnen mit einer mehr als drei-jährigen Institutszugehörigkeit zusteht
- › Weihnachtsgutscheine (bis zur lohnsteuerfreien Höchstgrenze), sowie
- › sonstige Ausgaben (wie Beitrag zum Betriebsausflug, Weihnachtsessen, etc.).

Freiwillige Pensionszusagen bestehen nicht.

Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung

Das wiiv verfolgt spezifische Strategien und Maßnahmen, um berufliche Chancengleichheit der Geschlechter sicherzustellen und Benachteiligungen zu kompensieren. Zudem engagieren wir uns, eine geschlechtergerechte Verteilung von budgetierten und eingesetzten Mitteln sicherzustellen.

Um diesen stetig wachsenden Anforderungen gerecht zu werden, wurden wiiv Gender Equality Maßnahmen definiert, evaluiert und im Jahr 2022 bereits umgesetzt. Nachfolgend ein Auszug aus diesem laufend ausgeweiteten Programm:

Bereits im Herbst 2021 initiierten drei wiiv Mitarbeiterinnen – die damalige Frauenbeauftragte und Leiterin der Arbeitsmarktgruppe Sandra Leitner, die Betriebsrätin und Leiterin der Arbeitsgruppe Digitalisierung und neue Technologien, Nachhaltigkeit und Industriedynamik Doris Hanzl-Weiss, sowie die Projektmanagerin Veronika Janyrova – einen Ideenaustausch über Maßnahmen zur beruflichen Förderung und Sichtbarmachung ihrer Kolleginnen und weiblicher Ökonominen im Besonderen.

Dieser Prozess ging mit einer kritischen Überprüfung der internen Prozesse im Bereich Personalrekrutierung, Karriereentwicklung und der Organisationskultur einher, sowie der Recherche und Konsultierung bestehender best-practice-Beispiele. Nicht zuletzt signalisierten wichtige wiiv Stakeholder, dass gegen die mangelnde Sichtbarkeit und Karriereentwicklung von Frauen und Ökonominen etwas unternommen werden muss.

Daraus resultierte ein umfassender wiiv Gender Equality Plan (GEP), der im Juni 2022 von der Geschäftsleitung verabschiedet wurde. Er adressiert schwerpunktmäßig die Bereiche Personalrekrutierung und Karriereentwicklung, sowie Fragen der Organisationskultur und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Darüber hinaus ist er als langfristiger Prozess der Bewusstseinsbildung und organisatorischen Weiterentwicklung konzipiert. Zu diesem Zweck legt er auch die Grundlage zur Schaffung dreier organisatorischer Funktionen (Frauenbeauftragte, Frauenbüro, Gender Management Panel), ein Paket von insgesamt 15 organisatorischen Maßnahmen und Konventionen, sowie einen konzeptionellen Zyklus, der die aktuelle Situation von Frauen am wiiv und die umgesetzten Maßnahmen jährlich überprüft und darauf basierend ein neues Maßnahmenpaket entwickelt.

Im zweiten Halbjahr 2022 wurden einige dieser Maßnahmen umgesetzt, etwa:

- › Der wiiv Gender Monitor, der die berufliche Situation von Frauen systematisch erfasst und transparent macht;

- › Ein Frauenbüro, in dessen Rahmen etwa die Hälfte aller wiiv Mitarbeiterinnen quartalsweise zusammentrifft, um sich über vergangene Aktivitäten und künftige Prioritäten auszutauschen;
- › Eine Kooperation mit dem Career Centre der Ludwig Boltzmann Gesellschaft, die aktuell neun (von 13) wiiv Ökonominen vielfältige professionelle Weiterbildungs- und Coaching-Angebote bietet;
- › Ein Workshop zur “Stressresilienz und Burnoutprävention”;
- › Ein Workshop über die “Die Kunst authentisch, selbstbewusst und wirkungsvoll aufzutreten”.

Insgesamt konnten 41 Trainings-/Workshop-/Coaching-Einheiten durchgeführt werden. Die Aktivitäten werden derzeit systematisch evaluiert und die Prioritäten für den künftigen GEP 2023/2024 entwickelt. Insgesamt erfreut sich diese Initiative großer Beliebtheit bei den Kolleginnen und fördert einen regen und offenen Dialog über die organisatorische Weiterentwicklung des Instituts.

Darüber hinaus werden folgende Aktivitäten weiterhin verfolgt und unterstützt:

wiiv Praktikantinnen & wiiv Research Assistants

Zur temporären Entlastung einerseits von PR, Projektmanagement und Administration (Events, Medienbeobachtung, Social Media, Bibliothek) und andererseits von WissenschaftlerInnen (Literaturrecherche, Datenarbeit, Interviews) werden Praktikantinnen und Research Assistants eingesetzt.

Annual Career Dialogue (ACD)

Zum Austausch zwischen MitarbeiterInnen und Geschäftsleitung über individuelle Karriere- und Entwicklungsperspektiven finden jährliche Mitarbeitergespräche statt. Auch um Weiterbildungsmöglichkeiten und Gender-Equality-Maßnahmen zu kommunizieren.

PR für (interessierte) wiiv Ökonominen

Gezielte Sichtbarmachung von Ökonominen soll ein wesentlicher Bestandteil der wiiv Gender-Equality-Strategie werden.

PanelistInnen bei wiiv Events

Ziel ist, die Hälfte der Panels bei wiiv Veranstaltungen weiblich zu besetzen. Einladungsstrategien werden entsprechend adaptiert und Expertinnen-Netzwerke werden empfohlen.

Beim Flaggschiff-Event, dem wiiv Spring Seminar, gab es 2022 eine weibliche KeynotesprecherIn und einen Frauenüberhang bei den PanelistInnen.

Doppelte Projektleitungen

Die Anzahl der wiiw Projektleiterinnen wird erhöht, indem ein back-up für teilzeitbeschäftigte (=betreuungspflichtige) WissenschaftlerInnen etabliert wird.

wiiw Weiterbildungspaket

Weiterbildung von MitarbeiterInnen, wird durch bessere Kommunikation bestehender Weiterbildungsmöglichkeiten gefördert. Weiterbildung wird zu einer zentrale Management-Aufgabe und erfolgt künftig systematisch.

