

Bericht zur Situation der Frauen am wiiw und Maßnahmen zur Frauenförderung 2023

Zusammenfassung

Der Bericht beleuchtet konkrete Maßnahmen und Entwicklungen der Genderbalance am Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche (wiiv) im Geschäftsjahr 2023 und untermauert diese durch zahlreiche interne Statistiken im zweiten Kapitel. Im dritten Kapitel werden die wichtigsten Maßnahmen angeführt, die realisiert wurden.

Zusammenfassend können folgende Entwicklungen konstatiert werden:

- › Insgesamt ist der **Frauenanteil** an den wiiv Mitarbeitern (in VZÄ) zwischen 2021 und 2023 von 50% auf 56% gestiegen (Tabelle 1). Besonders erfreulich ist dabei jedoch der überproportionale Anstieg der wiiv Ökonominen von 33% auf 45% im selben Zeitraum. Dies ist umso bedeutsamer, als dass einerseits weibliche Bewerberinnen für wissenschaftliche Positionen lange Zeit in der Minderheit waren und diese wiederum von zahlreichen Universitäten und wissenschaftlichen Institutionen besonders stark umworben wurden.
- › Erstmals konnte auch eine Parität zwischen männlichen und weiblichen **Elternkarenzen** erzielt werden (Tabelle 1.3)
- › Bemerkenswert ist auch, dass die **Teilzeitquote** der Männer (26%) mit jenen der Frauen (29%) im Jahr 2023 nahezu ident war. In Vollzeitäquivalenten gerechnet lag sie mit 38% auch wesentlich höher als der nationale Durchschnitt von 13%¹. Die Teilzeitquote der Frauen lag mit 64% ebenfalls etwas höher als der nationale Durchschnitt von 51% (Tabelle 1.4).
- › Der durchschnittliche **Personalaufwand** je männlichen Mitarbeiter (VZÄ) lag mit EUR 100,425 pro Jahr um insgesamt 26% höher als jener für weibliche Mitarbeiterinnen. Diese Differenz lässt sich unter anderem auf die höhere Seniorität der männlichen Mitarbeiter und deren höheren Anteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen zurückführen (Tabelle 2.1).
- › Der freiwillige **Sozialaufwand** für weibliche Mitarbeiterinnen entspricht im Wesentlichen jenem für männliche Mitarbeiter (Tabelle 2.2).

Der im Jahr 2022 begründete **wiiv Gender Monitor** hat zusätzlich die wichtigsten wiiv Aktivitäten hinsichtlich ihrer Genderbalance für den Zeitraum 2021-23 untersucht und ergab weitere erfreuliche Resultate:

- › Die Anzahl der wiiv Projekte mit weiblichen **Projektleiterinnen** hat sich verdreifacht – von fünf (13%) im Jahr 2021 auf 16 (24%) (Tabelle 3.1);
- › Die Geschlechterverteilung bei wiiv Veranstaltungen wurde deutlich verbessert. Gegenüber dem Jahr 2021 stieg der Anteil weiblicher Vortragender, Panelistinnen und Moderatorinnen um 7% auf insgesamt 38% an (Tabelle 3.2).
- › Bemerkenswert ist auch, dass die Dienstreisen weiblicher Kolleg:innen um insgesamt 30% zugenommen haben, da diese auch als Indikator für berufliche Vernetztheit angesehen werden können.

Alles in allem entwickelten sich die ausgewählten, bzw. verfügbaren Indikatoren in die richtige Richtung und bestärken uns in unseren weiteren Bemühungen um eine Gleichstellung der Geschlechter am wiiv.

¹ <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote>

Daten

1. Mitarbeiter:innenstruktur

Tabelle 1.1: wiiw Personalstruktur nach Geschlecht und Funktion, in VZÄ im Jahresdurchschnitt 2023 und Veränderung 2021-23

Funktion	Frauen	in %	Männer	in %	Gesamt	Frauenanteil 2021-23
Wissenschaftler:innen (inkl. Leitung)	11,80	45%	14,20	55%	26,00	+13%
Statistik & EDV	5,70	74%	2,00	26%	7,70	+4%
Administration (inkl. Projektmanagement, Kommunikation)	7,30	78%	2,00	22%	9,30	-8%
Geschäftsführung	0,00	0%	1,00	100%	1,00	0%
Gesamt	24,80	56%	19,20	44%	44,00	6%

Tabelle 1.2: wiiw Personalstruktur nach Geschlecht und Funktion, in Personen im Jahresdurchschnitt 2023 und Veränderung 2021-23

Funktion	Frauen	in %	Männer	in %	Gesamt	Frauenanteil 2021-23
Wissenschaftler:innen (inkl. Leitung)	15,00	44%	19,00	56%	34,00	+13%
Statistik & EDV	7,00	78%	2,00	22%	9,00	+11%
Administration (inkl. Projektmanagement, Kommunikation)	11,00	85%	2,00	15%	13,00	+5%
Geschäftsführung	0,00	0%	1,00	100%	1,00	0%
Gesamt	33,00	58%	24,00	42%	57,00	9%

Tabelle 1.3: Karenzierungen nach Geschlecht und Funktion in Personen, 2023

Beschäftigungsverhältnis	Frauen	Männer	Gesamt
Wissenschaftler_innen (inkl.wissenschaftl.Leitung)		1,0	1,00
Statistik und EDV			
Administration (inkl. Projektmanagement)	2,0		
Geschäftsführung			2,00
WIIW gesamt	2,0	1,0	3,00

Tabelle 1.4: Beschäftigungsverhältnis nach Geschlecht und Funktion, in VZÄ im Jahresdurchschnitt 2023 und Veränderung 2021-23

Beschäftigungsverhältnis	Frauen	in %	Männer	in %	Gesamt	Frauenanteil 2021-23
Vollzeit	17,7	55%	14,3	45%	32,00	+8%
Teilzeit	7,1	59%	4,9	41%	12,00	+3%
Gesamt	24,8	56%	19,2	44%	44,00	+6%

2. Personalaufwand

Tabelle 2.1: Personalaufwand nach Geschlecht in EURO, 2023

Bezeichnung	Frauen	Männer	Gesamt
Personalaufwand inkl. DG-Abgaben	1,975,336	1,928,173	3,903,509
Durchschnitt (je VZÄ)	79,651	100,425	88,716
In %	113%	90%	100%

Tabelle 2.2: Freiwilliger Sozialaufwand nach Geschlecht in EURO, 2023

Bezeichnung	Frauen	Männer	Gesamt
Pensionskasse	9,350	7,150	16,500
Weihnachtsgutscheine, Betriebsrat, Sonstiges	20,224	16,193	36,417
Gesamt	29,574	23,343	52,917
Durchschnitt (VZÄ)	1,193	1,216	1,203
In %	56%	44%	100%

3. wiiw Gender Monitor

Tabelle 3.1: wiiw Projektleiter:innen nach Geschlecht, 2021-2023

Indikator	Frauen	in %	Männer	in %	Gesamt	Frauenanteil 2021-23
Externe Projekte nach Leiter:in	16	24%	51	76%	67	+11%
Projektleiter:innen gesamt	8	36%	14	64%	22	+6%

Tabelle 3.2: wiiw Events nach Geschlecht der Panelist:innen, 2021-2023

Jahr	Frauen	in %	Männer	in %	Gesamt	Frauenanteil 2021-23
2023	63	38%	103	62%	166	+7%
2022	93	37%	159	63%	252	.
2021	80	31%	180	69%	260	.

Tabelle 3.3: wiiw Dienstreisen nach Geschlecht, 2021-2023

Jahr	Frauen	in %	Männer	in %	Gesamt	Frauenanteil 2021-23
2023	37	35%	69	65%	106	+30%
2022	11	18%	49	82%	60	.
2021	1	5%	18	95%	19	.

Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung

Mit der Verabschiedung und Veröffentlichung² des **wiiv Gender Equality Plans (GEP)** im Jahr 2022 legte die wiiv Geschäftsleitung die Grundlage zur Schaffung dreier organisatorischer Einheiten (Frauenbeauftragte, Frauenbüro, Gender Management Panel), die sich kontinuierlich der Entwicklung und Umsetzung frauenfördernder Maßnahmen widmen. Gleichzeitig definierte sie ein umfassendes Maßnahmenpaket, das einerseits frauenspezifische berufliche Benachteiligungen zu reduzieren und die Arbeitsqualität aller wiiv Mitarbeiter:innen zu verbessern versucht. Dabei standen die Bereiche Personalrekrutierung und Karriereentwicklung, Organisationskultur sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Vordergrund.

Im Jahr 2023 wurden zahlreiche dieser Maßnahmen umgesetzt:

- Das Weiterbildungsangebot am wiiv wurde deutlich gesteigert und umfasste etwa Schulungen im Bereich Stressresilienz und Burnoutprävention, öffentliche Auftritte und Interviews.
- Im Rahmen einer Kooperation mit dem Career Centre der Ludwig Boltzmann Gesellschaft nahmen zehn (oder drei Viertel aller) Ökonominen an einem umfangreichen Weiterbildungsprogramm teil. Dies umfasste eine professionelle Potenzialanalyse, sowie bedarfsorientierte Karriereberatungen, Trainings und Coachings.
- Der Rekrutierungsprozess wurde nach Gesichtspunkten der Geschlechtergerechtigkeit gestaltet, sodass bei Jobinterviews eine gerechte Geschlechterverteilung der Kandidat:innen erzielt werden konnte.
- Es kamen verstärkt Forschungsassistent:innen zum Einsatz um wiiv Ökonom:innen bei der zuweilen herausfordernden Projektarbeit zu entlasten.
- Die Sichtbarkeit von wiiv Ökonominen auf den sozialen Medienkanälen des wiiv wurde deutlich gesteigert und verstärkt Medienkontakte für junge Kolleginnen gelegt.
- Gemeinsam mit dem Betriebsrat wurde eine Mitarbeiterumfrage zur Erfassung der mentalen Gesundheit aller Mitarbeiter:innen am wiiv entwickelt.
- Der wiiv Gender Monitor, der die berufliche Situation von Frauen am wiiv systematisch erfasst, wurde laufend aktualisiert.

² <https://wiiv.ac.at/genderequality.html>



wiiw.ac.at