

Bericht zur Situation der Frauen am wiiw und Maßnahmen zur Frauenförderung 2024

Zusammenfassung

Der Bericht beleuchtet konkrete Maßnahmen und Entwicklungen der Genderbalance am Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche (wiiv) im Geschäftsjahr 2024 und untermauert diese durch zahlreiche interne Statistiken im zweiten Kapitel. Im dritten Kapitel werden die wichtigsten Maßnahmen angeführt, die realisiert wurden.

Im Geschäftsjahr 2024 sind am wiiv erneut positive Entwicklungen hinsichtlich der Geschlechterbalance zu verzeichnen. Die wichtigsten Erkenntnisse lauten:

- › Insgesamt ist der **Frauenanteil** an den wiiv Mitarbeiter:innen (gemessen in Vollzeitäquivalenten, VZÄ) von 50% im Jahr 2021 auf 55 % im Jahr 2024 gestiegen. Besonders hervorzuheben ist der Anstieg des Frauenanteils unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen (inkl. Leitung) von 33 % auf 43 % im selben Zeitraum, was einem Zuwachs von 10 Prozentpunkten entspricht. Dieser Fortschritt ist beachtlich, da qualifizierte Ökonominen nach wie vor stark umworben sind und lange Zeit unterrepräsentiert waren (Tabelle 1.1).
- › In der Verwaltung, einschließlich Projektmanagement und Kommunikation, beträgt der **Frauenanteil** mittlerweile 77 % (VZÄ), bei Statistik & EDV liegt er bei 70 %.
- › Eine besonders bedeutsame Veränderung ergab sich in der **Geschäftsführung**: Während diese Position im Jahr 2023 ausschließlich männlich besetzt war, wurde sie 2024 durch eine weibliche Person ergänzt. Die Geschäftsführung besteht nun aus zwei Personen: dies entspricht einem Frauenanteil von 41 % (VZÄ) bzw. 50 % (Personenzahl). Diese Entwicklung stellt einen wichtigen Schritt zur Erhöhung des weiblichen Einflusses auf strategischer Ebene dar.
- › Im Jahr 2024 lag der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen am wiiv bei 37,5 %, jener der Männer bei 56,0 % – jeweils bezogen auf die jeweilige Geschlechtergruppe (nach Köpfen). Demgegenüber stehen die nationalen Vergleichswerte von 51,1 % für Frauen und 13,7 % für Männer (Statistik Austria, 2024¹). Die Teilzeitquote bei Männern am wiiv ist damit mehr als viermal so hoch wie im österreichweiten Schnitt (+42,3 Prozentpunkte) – ein starkes Indiz für eine geschlechtergerechtere Nutzung flexibler Arbeitsmodelle. Auch die **Gesamtteilzeitquote** lag am wiiv mit 45,6 % deutlich über dem österreichischen Durchschnitt von 31,5 % (Tabelle 1.5). In Vollzeitäquivalenten (VZÄ) betrachtet, zeigt sich 2024 eine nahezu ausgewogene Verteilung unter den Teilzeitbeschäftigten: 46 % Frauen (6,35 VZÄ) und 54 % Männer (7,43 VZÄ) (Tabelle 1.4).
- › Der durchschnittliche **Personalaufwand** je männlicher Mitarbeiter (VZÄ) lag mit EUR 106.023 um etwa 11 % über jenem für weibliche Mitarbeiterinnen (EUR 95.328). Dieser Unterschied erklärt sich hauptsächlich durch die höhere Seniorität sowie die stärkere Präsenz von Männern in höher dotierten wissenschaftlichen Positionen (Tabelle 2.1). Erfreulich ist jedoch die deutliche Gehaltsentwicklung bei den weiblichen Beschäftigten: Der durchschnittliche Personalaufwand je VZÄ stieg bei Frauen von EUR 79.651 im Jahr 2023 auf EUR 95.328 im Jahr 2024, was einem Zuwachs von ungefähr 20% entspricht. Im Vergleich dazu erhöhte sich der Aufwand bei Männern im

¹ Statistik Austria (2024): Teilzeitarbeit und Teilzeitquote nach Geschlecht, <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote>

selben Zeitraum nur um ungefähr 6% (von EUR 100.425 auf EUR 106.023), was auf eine positive Annäherung der Gehaltsstrukturen hinweist.

- › **Der freiwillige Sozialaufwand** (z. B. Pensionskasse, Weihnachtsgutscheine, Betriebsrat) war annähernd ausgeglichen: Frauen erhielten durchschnittlich EUR 1.270 je VZÄ, Männer EUR 1.320. (Tabelle 2.2).

Der im Jahr 2022 begründete **wiiw Gender Monitor** hat zusätzlich die wichtigsten wiiw Aktivitäten hinsichtlich ihrer Genderbalance für den Zeitraum 2021-24 untersucht und ergab weitere erfreuliche Resultate:

- › Die Anzahl weiblicher **Projektleiterinnen** bei extern finanzierten Projekten hat sich zwischen 2021 und 2024 deutlich erhöht: Der Anteil stieg von 13 % (5 Projekte) im Jahr 2021 auf 27 % (23 Projekte) im Jahr 2024. Insgesamt liegt der Frauenanteil unter allen Projektleiter:innen nun bei 48 %. (Tabelle 3.1).
- › Auch bei öffentlichen Veranstaltungen des wiiw zeigt sich eine Verbesserung: Der Anteil weiblicher **Panelistinnen**, Vortragender und Moderatorinnen erreichte 2024 einen Wert von 36 % (2021: 31 %) (Tabelle 3.2).
- › Besonders erfreulich ist die Entwicklung im Bereich der beruflichen Mobilität: Der Anteil von Frauen an den **Dienstreisen** hat sich seit 2021 signifikant erhöht. Während im Jahr 2021 lediglich 5 % aller Dienstreisen von Frauen unternommen wurden, stieg dieser Anteil 2022 auf 18 %, 2023 auf 35 % und erreichte 2024 schließlich 41 %. Innerhalb von drei Jahren bedeutet dies eine Steigerung um 36 Prozentpunkte. Der kontinuierliche Zuwachs verweist auf eine zunehmende Einbindung von Ökonominnen in internationale Projektarbeit, Fachveranstaltungen und externe Vernetzung – ein zentrales Kriterium für wissenschaftliche Sichtbarkeit und berufliche Weiterentwicklung. (Tabelle 3.3)

Insgesamt bestätigen die erhobenen Daten die positive Entwicklung der Genderbalance am wiiw. Die Ergebnisse unterstreichen die Wirksamkeit bisheriger Maßnahmen und zeigen gleichzeitig auf, dass das Thema Gleichstellung weiterhin systematisch und strategisch bearbeitet werden muss, um langfristige strukturelle Veränderungen zu erreichen.

Daten

1. Mitarbeiter:innenstruktur

Tabelle 1.1 / wiiv Personalstruktur nach Geschlecht und Funktion,
in VZÄ im Jahresdurchschnitt 2024 und Veränderung 2021-24

Funktion	Frauen	in %	Männer	in %	Gesamt	Frauenanteil 2021-24
Wissenschaftler:innen (inkl. Leitung)	11,18	43%	14,59	57%	25,78	+10%
Statistik & EDV	5,32	70%	2,29	30%	7,61	+5%
Administration (inkl. Projektmanagement, Kommunikation)	6,82	77%	2,00	23%	8,82	-3%
Geschäftsführung	0,70	41%	1,00	59%	1,70	+41%
Gesamt	24,02	55%	19,88	45%	43,90	+5%

Tabelle 1.2 / wiiv Personalstruktur nach Geschlecht und Funktion,
in Personen 2024 und Veränderung 2021-24

Funktion	Frauen	in %	Männer	in %	Gesamt	Frauenanteil 2021-24
Wissenschaftler:innen (inkl. Leitung)	14	42%	19	58%	33	+11%
Statistik & EDV	6	67%	3	33%	9	0%
Administration (inkl. Projektmanagement, Kommunikation)	11	85%	2	15%	13	+5%
Geschäftsführung	1	50%	1	50%	2	+50%
Gesamt	32	56%	25	44%	57	+7%

Tabelle 1.3 / Karenzierungen nach Geschlecht und Funktion in Personen, 2024

Beschäftigungsverhältnis	Frauen	Männer	Gesamt
Wissenschaftler_innen (inkl. wissenschaftl. Leitung)			
Statistik und EDV			
Administration (inkl. Projektmanagement)	2		2
Geschäftsführung			
WIIV gesamt	2		2

Tabelle 1.4 / Beschäftigungsverhältnis nach Geschlecht,
in VZÄ im Jahresdurchschnitt 2024 und Veränderung 2021-24

Beschäftigungsverhältnis	Frauen	in %	Männer	in %	Gesamt	Frauenanteil 2021-24
Vollzeit	17,67	59%	12,46	41%	30,12	+11%
Teilzeit	6,35	46%	7,43	54%	13,78	-10%
Gesamt	24,02	55%	19,88	45%	43,90	+5%

Tabelle 1.5 / Teilzeitquote nach Geschlecht und Funktion,
in % im Jahresdurchschnitt 2024

Teilzeitquote ²	Frauen	Männer	Gesamt
Österreich	51,1%	13,7%	31,5%
wiiw	37,5%	56,0%	45,6%
Differenz (wiiw im Vergleich zu Österreich)	-13,6%	+42,3%	+14,1%

2. Personalaufwand

Tabelle 2.1 / Personalaufwand nach Geschlecht in EURO, 2024

Bezeichnung	Frauen	Männer	Gesamt
Personalaufwand inkl. DG-Abgaben	2.289.324	2.108.209	4.397.533
Durchschnitt (je VZÄ)	95.328	106.023	100.172
In %	95%	106%	100%

Tabelle 2.2 / Freiwilliger Sozialaufwand nach Geschlecht in EURO, 2024

Bezeichnung	Frauen	Männer	Gesamt
Pensionskasse	9.600	9.000	18.600
Weihnachtsgutscheine, Betriebsrat, Sonstiges	20.918	17.255	38.173
Gesamt	30.518	26.255	56.773
Durchschnitt (VZÄ)	1.271	1.320	1.293
In %	98%	102%	100%

3. wiiw Gender Monitor

Tabelle 3.1 / wiiw Projektleiter:innen nach Geschlecht, 2021-2024

Indikator	Frauen	in %	Männer	in %	Gesamt	Frauenanteil 2021-24
Externe Projekte nach Leiter:in	23	27%	62	73%	85	+15%
Projektleiter:innen gesamt	11	48%	12	52%	23	+17%

² Teilzeitquote - Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen (unselbstständig) Erwerbstätigen

Tabelle 3.2 / wiiw Events nach Geschlecht der Panelist:innen, 2021-2024

Jahr	Frauen	in %	Männer	in %	Gesamt	Frauenanteil 2021-24
2024	58	36%	105	64%	163	+5%
2023	63	38%	103	62%	166	
2022	93	37%	159	63%	252	.
2021	80	31%	180	69%	260	.

Tabelle 3.3 / wiiw Dienstreisen nach Geschlecht, 2021-2024

Jahr	Frauen	in %	Männer	in %	Gesamt	Frauenanteil 2021-24
2024	40	41%	58	59%	98	+36%
2023	37	35%	69	65%	106	
2022	11	18%	49	82%	60	.
2021	1	5%	18	95%	19	.

Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung

Der 2022 eingeführte **Gender Equality Plan (GEP)** bildet den strategischen Rahmen für die Gleichstellungsarbeit am wiiv. Im Mittelpunkt steht das Ziel, strukturelle Benachteiligungen von Frauen abzubauen, Chancengleichheit auf allen Ebenen zu fördern und ein inklusives, gendergerechtes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter:innen zu schaffen. Die Umsetzung erfolgt durch drei organisatorisch verankerte Strukturen – **Frauenbeauftragte**, **Frauenbüro** und **Gender Management Panel** – in enger Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung und den operativen Einheiten des Instituts.

Die im GEP formulierten Maßnahmen konzentrieren sich auf fünf zentrale Handlungsfelder:

1. Führungsverantwortung und Karriereentwicklung

Ein bedeutender Entwicklungsschritt 2024 war die **Erweiterung der Geschäftsführung um eine weibliche Führungskraft**. Damit wurde ein klares Zeichen für die institutionelle Verankerung von Gleichstellung auf Leitungsebene gesetzt. Auch auf mittleren Führungsebenen konnten durch strategische Rekrutierung, transparente Verfahren und gezielte Entwicklungsmöglichkeiten neue Rollen für Frauen gestärkt werden – insbesondere im Bereich der wissenschaftlichen Projektverantwortung.

2. Weiterbildung und Empowerment

Zwei neue Formate zur Förderung von Diversität und individueller Sichtbarkeit wurden 2024 erfolgreich umgesetzt:

- › Ein **professionelles Medientraining**, das insbesondere jüngere Kolleginnen auf öffentliche Auftritte, Interviews und mediale Anfragen vorbereitete und ihnen Sicherheit im professionellen Auftreten vermittelte.
- › Ein **institutsweites Diversity-Seminar** („*Driving Inclusion and Equity: Understanding Diversity in Modern Contexts*“), das Grundlagenwissen zu Diversität, Diskriminierung und struktureller Inklusion vermittelte und Raum für Austausch sowie kritische Selbstreflexion eröffnete.

Diese Aktivitäten ergänzen frühere Maßnahmen, wie etwa individuelle Karrierecoachings oder Resilienztrainings, und leisten einen Beitrag zur **nachhaltigen Stärkung weiblicher Karrierepfade**.

3. Gleichstellungsorientierte Personalpraxis

Die interne Personalpraxis wurde weiterentwickelt, um Gleichstellung strukturell zu verankern. Dazu gehörten:

- › die Anwendung von **genderreflektierten Auswahlverfahren** bei Neueinstellungen,
- › die Stärkung von **transparenter Aufgabenverteilung** durch institutsweite Ressourcenplanung,
- › sowie der gezielte **Einsatz von Forschungsassistenten**, um wissenschaftliches Personal – insbesondere in projektintensiven Phasen – zu entlasten.

Zudem wurden individuelle Entwicklungsgespräche verstärkt eingesetzt, um **Karriereziele frühzeitig zu erfassen** und gezielt zu fördern.

4. Sichtbarkeit, Außenwirkung und Veranstaltungen

Die **Sichtbarkeit weiblicher Expertise** bleibt ein zentraler Baustein der Gleichstellungsarbeit am wiiv. Veranstaltungen werden systematisch auf eine **ausgewogene Repräsentation von Frauen in Panels und als Vortragende** hin konzipiert. Die interne Kommunikationsstrategie zielt darauf ab, Kolleginnen bei der medialen Präsenz zu unterstützen, insbesondere bei Erstkontakten mit Journalist:innen, in Social Media und bei der Sichtbarkeit von Projektverantwortung.

5. Organisationskultur, Monitoring und Evaluierung

Ein weiterer Schwerpunkt im Jahr 2024 war die Weiterentwicklung der internen Arbeitskultur. Im Rahmen einer Pilotphase wurde eine institutsweite **Ressourcenplanung** eingeführt. Diese zielt darauf ab, die Verteilung von Aufgaben und Arbeitslasten über alle Teams hinweg transparenter zu gestalten, Überlastungen frühzeitig zu erkennen und ihnen aktiv entgegenzuwirken. Durch die neue Planungssystematik sollen Engpässe besser identifiziert, Prioritäten klarer gesetzt und eine gerechtere Verteilung von Verantwortung ermöglicht werden. Erste Rückmeldungen aus den Teams zeigen, dass die Maßnahme zur Reflexion über Arbeitsprozesse beiträgt und mittelfristig eine strukturell gerechtere Arbeitsorganisation fördern kann.

Die im Gender Equality Plan vorgesehenen **Monitoring- und Evaluationsmaßnahmen** wurden auch im Jahr 2024 konsequent weitergeführt. Im Rahmen des aktuellen GEP-Monitors 2024 erfolgte eine systematische Erhebung und Auswertung geschlechterbezogener Daten in zentralen Bereichen wie Personalstruktur, Karriereschritte, Sichtbarkeit, Weiterbildung und Arbeitskultur. Die Ergebnisse bieten nicht nur eine empirische Grundlage zur Überprüfung der Zielerreichung, sondern liefern auch wichtige Hinweise für die Weiterentwicklung des Gleichstellungsprogramms. Ziel ist es, Fortschritte messbar zu machen, Handlungspotenziale zu identifizieren und evidenzbasierte Anpassungen vorzunehmen.

Insgesamt zeigt sich: Die Gleichstellungsarbeit am wiiv ist in den letzten Jahren deutlich professionalisiert und strukturell verankert worden. Der Gender Equality Plan bildet eine tragfähige Grundlage, um auch in Zukunft gezielte Maßnahmen umzusetzen – insbesondere in Hinblick auf Führung, Forschung, Vereinbarkeit und Diversität. Der institutionelle Wandel wird kontinuierlich begleitet, evaluiert und bei Bedarf angepasst, um Gleichstellung als festen Bestandteil der Organisationsentwicklung weiter zu verankern.

IMPRESSUM

Herausgeber, Verleger, Eigentümer und Hersteller:

Verein „Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche“ (wiiw),
Wien 6, Rahlgasse 3

ZVR-Zahl: 329995655

Postanschrift: A 1060 Wien, Rahlgasse 3, Tel: [+431] 533 66 10, Telefax: [+431] 533 66 10 50
Internet Homepage: www.wiiw.ac.at

Nachdruck nur auszugsweise und mit genauer Quellenangabe gestattet.

Offenlegung nach § 25 Mediengesetz: Medieninhaber (Verleger): Verein "Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche", A 1060 Wien, Rahlgasse 3. Vereinszweck: Analyse der wirtschaftlichen Entwicklung der zentral- und osteuropäischen Länder sowie anderer Transformationswirtschaften sowohl mittels empirischer als auch theoretischer Studien und ihre Veröffentlichung; Erbringung von Beratungsleistungen für Regierungs- und Verwaltungsstellen, Firmen und Institutionen.



wiiw.ac.at