

Bericht zur Situation der Frauen am wiiw und Maßnahmen zur Frauenförderung 2025

Zusammenfassung

Der Bericht beleuchtet konkrete Maßnahmen und Entwicklungen der Genderbalance am Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche (wiiv) im Geschäftsjahr 2025 und untermauert diese durch zahlreiche interne Statistiken im zweiten Kapitel. Im dritten Kapitel werden die wichtigsten Maßnahmen angeführt, die realisiert wurden.

Im Geschäftsjahr 2025 sind am wiiv erneut positive Entwicklungen hinsichtlich der Geschlechterbalance zu verzeichnen. Die wichtigsten Erkenntnisse lauten:

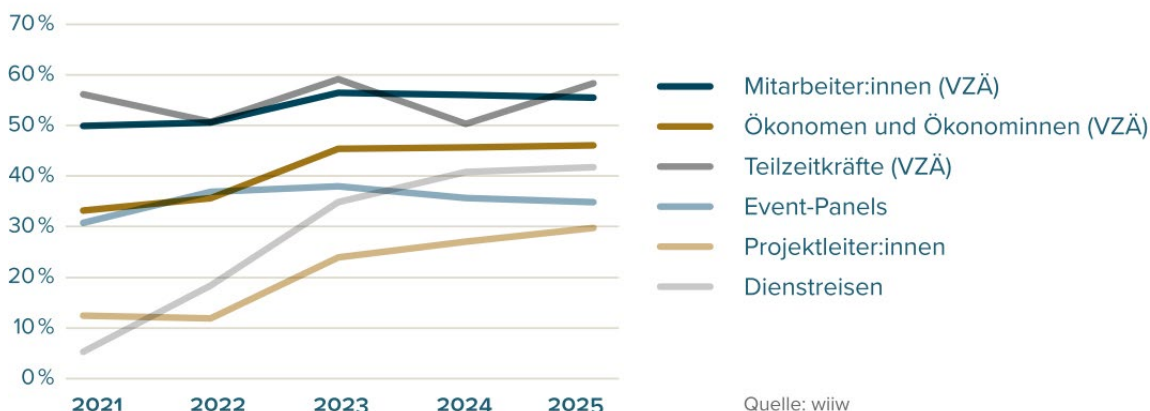
- › **Hälfte der Forschenden ist weiblich:** Der **Frauenanteil an den wiiv-Mitarbeiter:innen** (gemessen in Vollzeitäquivalenten, VZÄ) stabilisierte sich in den Jahren 2024 und 2025 bei 55 %, während er unter Ökonom:innen von 33 % im Jahr 2021 auf 46 % im Jahr 2025 deutlich anstieg. Dieser Zuwachs ist besonders hervorzuheben, da qualifizierte Ökonominen weiterhin stark nachgefragt sind und in diesem Bereich lange Zeit unterrepräsentiert waren (Tabelle 1.1).
- › In der **Administration** (inklusive Projektmanagement und Kommunikation) beträgt der Frauenanteil im Jahr 2025 79 % (VZÄ). Im Bereich Statistik und IT liegt der Frauenanteil 2025 bei 58 %, dies entspricht einem Rückgang um 7 Prozentpunkte gegenüber 2021. Dieser Rückgang ist auf die Pensionierung von drei Kolleginnen in der Statistikabteilung in den Jahren 2024 und 2025 sowie auf die anschließende Nachbesetzung durch einen männlichen Data Scientist zurückzuführen (Tabelle 1.1).
- › Die **Geschäftsführung** besteht im Jahr 2025 aus zwei Personen: dies entspricht einem Frauenanteil von 50 % (Personenzahl & VZÄ). Während diese Position im Jahr 2023 ausschließlich männlich besetzt war, wurde sie 2024 durch eine weibliche Person ergänzt (Tabelle 1.1).
- › Die Nutzung von Teilzeitmodellen zeigt eine annähernd geschlechtergerechte Verteilung: Im Jahr 2025 lag der Frauenanteil bei 43,8 % (im Vergleich zu 49,8 % national, Statistik Austria, 2025¹), während 39,1 % der männlichen Belegschaft Teilzeit arbeitete (gegenüber 14 % national). Auch die **Gesamtteilzeitquote** lag am wiiv mit 41,8 % deutlich über dem österreichischen Durchschnitt von 31 % (Tabelle 1.5).
- › Der durchschnittliche **Personalaufwand** je männlicher Mitarbeiter (VZÄ) lag mit EUR 112.690 um etwa 13 % über jenem für weibliche Mitarbeiterinnen (EUR 99.585). Dieser Unterschied erklärt sich hauptsächlich durch die höhere Seniorität sowie die stärkere Präsenz von Männern in höher dotierten wissenschaftlichen Positionen (Tabelle 2.1).
- › **Der freiwillige Sozialaufwand** (z. B. Pensionskasse, Weihnachtsgutscheine, Betriebsrat) lag auf einem annähernd vergleichbaren Niveau: Frauen erhielten durchschnittlich EUR 1.314 je VZÄ, Männer EUR 1.413 (Tabelle 2.2). Die Verschiebung zugunsten der männlichen Mitarbeitenden ist mit den Anspruchsberechtigungen der Pensionskasse begründet.

¹ Statistik Austria (2025): Teilzeitarbeit und Teilzeitquote nach Geschlecht, <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote>

Der im Jahr 2022 begründete **wiiw Gender-Equality-Monitor** hat zusätzlich die wichtigsten wiiw Aktivitäten hinsichtlich ihrer Genderbalance für den Zeitraum 2021-25 untersucht und ergab weitere erfreuliche Resultate:

- › Die **Verteilung der Projektleitungsverantwortung** hat sich seit 2021 deutlich verbessert. Der Frauenanteil bei extern finanzierten Projekten stieg kontinuierlich von 13 % im Jahr 2021 auf 30 % im Jahr 2025, womit Frauen 2025 insgesamt 22 von 74 Projekten leiteten (Tabelle 3.1).
- › Zwar ging die **Sichtbarkeit von Frauen** in der wissenschaftlichen Öffentlichkeit leicht zurück, dennoch bleibt ihre Förderung nach wie vor ein zentrales Anliegen des Instituts. Nach einem deutlichen Anstieg von 31 % (2021) auf 37-38 % (2022-2023) stagniert der Frauenanteil bei Event-Panels bei etwa 35-36 % (2024-2025) (Tabelle 3.2).
- › Besonders positiv entwickelte sich die **berufliche Mobilität**: Der Frauenanteil bei Dienstreisen stieg von 5 % im Jahr 2021 kontinuierlich auf 42 % im Jahr 2025, was einem Zuwachs von 37 Prozentpunkten entspricht. Dies deutet auf eine deutlich stärkere Einbindung von Ökonominnen in internationale Projektarbeit, Fachveranstaltungen und externe Vernetzung hin und trägt wesentlich zu ihrer wissenschaftlichen Sichtbarkeit und beruflichen Weiterentwicklung bei (Tabelle 3.3).

WIIW-GENDER-EQUALITY-MONITOR, 2021–2025



Insgesamt bestätigen die erhobenen Daten den positiven Trend in der Genderbalance am wiiw. Sie belegen die Wirksamkeit der gesetzten Maßnahmen, verdeutlichen jedoch zugleich, dass Gleichstellung weiterhin strategisch und kontinuierlich weiterverfolgt werden muss, um nachhaltige strukturelle Veränderungen zu erreichen.

Daten

1. Mitarbeiter:innenstruktur

Tabelle 1.1 / wiiv Personalstruktur nach Geschlecht und Funktion,
in VZÄ im Jahresdurchschnitt 2025 und Veränderung 2021-25

| Funktion | Frauen | in % | Männer | in % | Gesamt | Frauenanteil 2021-25 |
|--|--------|------|--------|------|--------|-------------------------|
| Wissenschaftler:innen (inkl. Leitung) | 11,00 | 46% | 12,92 | 54% | 23,92 | +12,82% |
| Statistik & EDV | 4,08 | 58% | 3,00 | 42% | 7,08 | -7,07% |
| Administration (inkl. Projektmanagement, Kommunikation) | 7,35 | 79% | 1,92 | 21% | 9,27 | -0,55% |
| Geschäftsführung | 1,00 | 50% | 1,00 | 50% | 2,00 | +50% |
| Gesamt | 23,43 | 55% | 18,84 | 45% | 42,27 | +5,51% |

Tabelle 1.2 / wiiv Personalstruktur nach Geschlecht und Funktion,
in Personen 2025 und Veränderung 2021-25

| Funktion | Frauen | in % | Männer | in % | Gesamt | Frauenanteil 2021-25 |
|--|--------|------|--------|------|--------|-------------------------|
| Wissenschaftler:innen (inkl. Leitung) | 16 | 48% | 17 | 52% | 33 | +17,02% |
| Statistik & EDV | 6 | 67% | 3 | 33% | 9 | 0% |
| Administration (inkl. Projektmanagement, Kommunikation) | 9 | 82% | 2 | 18% | 11 | +1,82% |
| Geschäftsführung | 1 | 50% | 1 | 50% | 2 | +50% |
| Gesamt | 32 | 58% | 23 | 42% | 55 | +9,50% |

Tabelle 1.3 / Karenzierungen nach Geschlecht und Funktion in Personen, 2025

| Funktion | Frauen | Männer | Gesamt |
|--|--------|--------|--------|
| Wissenschaftler:innen (inkl. Leitung) | 1 | | 1 |
| Statistik & EDV | | | |
| Administration (inkl. Projektmanagement, Kommunikation) | | | |
| Geschäftsführung | | | |
| Gesamt | 1 | | 1 |

Tabelle 1.4 / Beschäftigungsverhältnis nach Geschlecht,
in VZÄ im Jahresdurchschnitt 2025 und Veränderung 2021-25

| Beschäftigungsverhältnis | Frauen | in % | Männer | in % | Gesamt | Frauenanteil 2021-25 |
|--------------------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|-------------------------|
| Vollzeit | 16,12 | 54% | 13,62 | 46% | 29,74 | +6,82% |
| Teilzeit | 7,31 | 58% | 5,22 | 42% | 12,53 | +2,23% |
| Gesamt | 23,43 | 55% | 18,84 | 45% | 42,27 | +5,54% |

Tabelle 1.5 / Teilzeitquote nach Geschlecht,
in % im Jahresdurchschnitt 2025

| Teilzeitquote ² | Frauen | Männer | Gesamt |
|---|--------|--------|--------|
| Österreich | 49,8% | 14,0% | 31% |
| wiiw | 43,8% | 39,1% | 41,8% |
| Differenz (wiiw im Vergleich zu Österreich) | -6 % | +25,1% | +10,8% |

2. Personalaufwand

Tabelle 2.1 / Personalaufwand nach Geschlecht in EURO, 2025

| Bezeichnung | Frauen | Männer | Gesamt |
|----------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Personalaufwand inkl. DG-Abgaben | 2.333.286 | 2.121.958 | 4.455.244 |
| Durchschnitt (je VZÄ) | 99.585 | 112.690 | 105.400 |
| In % | 94,5% | 106,9% | 100% |

Tabelle 2.2 / Freiwilliger Sozialaufwand nach Geschlecht in EURO, 2025

| Bezeichnung | Frauen | Männer | Gesamt |
|--|---------------|---------------|---------------|
| Pensionskasse | 8.190 | 9.450 | 17.640 |
| Weihnachtsgutscheine, Betriebsrat, Sonstiges | 22.603 | 17.176 | 39.779 |
| Gesamt | 30.793 | 26.626 | 57.419 |
| Durchschnitt (VZÄ) | 1.314 | 1.413 | 1.358 |
| In % | 96,8% | 104,1% | 100% |

3. wiiw Gender Monitor

Tabelle 3.1 / wiiw Projektleiter:innen nach Geschlecht, 2021-2025

| Indikator | Frauen | in % | Männer | in % | Gesamt | Frauenanteil 2021-25 |
|---------------------------------|--------|------|--------|------|--------|-------------------------|
| Externe Projekte nach Leiter:in | 22 | 30% | 52 | 70% | 74 | +17% |
| Projektleiter:innen gesamt | 9 | 45% | 11 | 55% | 20 | +15% |

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

Tabelle 3.2 / wiiw Events nach Geschlecht der Panelist:innen, 2021-2025

| Jahr | Frauen | in % | Männer | in % | Gesamt | Frauenanteil 2021-25 |
|------|--------|------|--------|------|--------|-------------------------|
| 2025 | 47 | 35% | 88 | 65% | 135 | +4% |
| 2024 | 58 | 36% | 105 | 64% | 163 | . |
| 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, 2021-2025

| Jahr | Frauen | in % | Männer | in % | Gesamt | Frauenanteil 2021-25 |
|------|--------|------|--------|------|--------|-------------------------|
| 2025 | 38 | 42% | 53 | 58% | 91 | +37% |
| 2024 | 40 | 41% | 58 | 59% | 98 | . |
| 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 wiiw. 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.

Es wurde ein umfassendes Maßnahmenpaket erarbeitet, das einerseits auf den Abbau frauenspezifischer beruflicher Benachteiligungen und andererseits auf die Verbesserung der Arbeitsqualität aller wiiw-Mitarbeiter:innen abzielt. Dabei standen die Bereiche Personalrekrutierung und Karriereentwicklung, Organisationskultur sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Vordergrund.

Die im GEP formulierten Maßnahmen konzentrieren sich auf fünf zentrale Handlungsfelder. Im Jahr 2025 wurden etliche dieser Maßnahmen umgesetzt bzw. nachhaltig verankert:

1. Führungsverantwortung und Karriereentwicklung

Ein wichtiger Meilenstein war die Erweiterung der Geschäftsführung im Jahr 2024 um eine weibliche Führungskraft. Damit wurde Parität (50 %) erreicht – ein deutliches Signal für die strategische Priorisierung von Gleichstellung auf höchster Ebene. Der Frauenanteil unter den Projektleitenden stieg leicht von 27 % (2024) auf 30 % (2025). Damit wird nahezu ein **Drittel aller externen Projekte von Frauen** verantwortet.

Diese Werte zeigen eine stabile Gleichstellungsentwicklung auf Leitungsebene, gestützt durch gezielte Personalentwicklung (wie beispielsweise **projektbezogene Co-Leitungen** und **Annual Career Dialogues (ACD)**) und Mentoring im Rahmen des GEP.

2. Weiterbildung und Empowerment

Im Jahr 2024 wurde erstmalig ein **Medientraining** angeboten, das insbesondere jüngere Kolleginnen in öffentlichen Auftritten, Interviews und medialer Präsenz stärkte und **2025 fortgeführt** wurde.

Ergänzend umfasste das Angebot im Jahr 2025 einen **Gender Lens Workshop zur Integration von Geschlechterperspektiven in Forschungsdesigns** sowie **zwei Frauenbüro-Treffen zur Vernetzung**. An den Treffen nahmen rund die Hälfte der wiiw-Mitarbeiterinnen teil, um sich über vergangene Aktivitäten auszutauschen und gemeinsame Prioritäten für die Zukunft festzulegen.

Diese Maßnahmen ergänzten frühere Angebote wie Karrierecoachings und Resilienztrainings und trugen nachhaltig zur Stärkung weiblicher Karrierepfade bei.

Zudem wurde 2025 am wiiv ein **institutsweites Coachingangebot** für alle Mitarbeiter:innen eingeführt. Ein Pool aus vier ausgewählten Coaches deckt ein breites Themenspektrum ab, das von der **Förderung der mentalen Gesundheit über Unterstützung bei Übernahme von Projektleitungsfunktionen bis hin zur Verbesserung der Selbst- und Arbeitsorganisation** reicht. Damit leistet das Angebot einen wichtigen Beitrag zur persönlichen Weiterentwicklung und zur Stärkung der mentalen Gesundheit aller Mitarbeiterinnen.

3. Gleichstellungsorientierte Personalpraxis

Die interne Personalpraxis wurde auch im Jahr 2025 weitergeführt und gezielt ausgebaut, 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 weiterhin eingesetzt, um **Karriereziele frühzeitig zu erfassen** und gezielt zu fördern.

4. Sichtbarkeit, Außenwirkung und Veranstaltungen

Die **Sichtbarkeit weiblicher Expertise** bleibt weiterhin 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

Bis zum Frühjahr 2025 lief ein einjähriger Pilotversuch für eine **institutsweite Ressourcenplanung** aller Ökonomen und Ökonominen sowie und Statistiker:innen. Ziel des Projekts ist eine ausgewogenere Verteilung der Arbeitslast, die Vermeidung punktueller Überlastungen sowie die frühzeitige Identifizierung freier Kapazitäten. Nach dem ersten Halbjahr wurde eine Zwischenbilanz gezogen und wertvolles Feedback der Beteiligten eingeholt. Um den Prozess weiter zu verbessern, wurde nun eine arbeitsgruppenübergreifende Projektgruppe eingerichtet, die die nächsten Entwicklungsschritte begleitet.

Zudem wurde die **Rollenverteilung zwischen Projektleitung und -management** präzisiert, um Zuständigkeiten zu schärfen und die Effizienz in der Projektsteuerung zu steigern. In einem partizipativen

Prozess mit Projektleitung, -management und Geschäftsführung entstand ein Dokument, das Rollen, Aufgaben und Entscheidungsbefugnisse im Projektverlauf klar festlegt und implementiert. Dies kommt insbesondere auch weiblichen Projektleiterinnen zugute, da klare Zuständigkeiten und Entscheidungsbefugnisse Transparenz schaffen, Abstimmungsaufwand reduzieren und so ihre Handlungsspielräume im Projektkontext stärken.

Weiters wurde zwischen Betriebsrat und Management ein erster Entwurf für eine **Gleitzeitregelung** erarbeitet; nach Einarbeitung letzter Anpassungen ist eine Umsetzung im Jahr 2026 vorgesehen. Eine solche Regelung erhöht die zeitliche Flexibilität mit dem Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Die im Gender Equality Plan vorgesehenen **Monitoring- und Evaluationsmaßnahmen** wurden auch im Jahr 2025 konsequent weitergeführt. Insgesamt zeigt sich, dass die Gleichstellungsarbeit am wiiw in den letzten Jahren deutlich professionalisiert und fest in den Strukturen verankert wurde.

Der Gender Equality Plan bietet damit eine solide Grundlage, um Gleichstellung weiterhin aktiv voranzutreiben und als integralen Teil der Organisationsentwicklung zu sichern.

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