



Bundesministerium für Frauen,
Wissenschaft und Forschung
Minoritenplatz 3
1010 Wien

Die Wirtschaftsuniversität Wien nimmt zur schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. PA 6223 zur Weiterleitung an das Parlament wie folgt Stellung:

Einleitend ist festzuhalten, dass Genderforschung ein etabliertes Forschungsfeld ist. Sie macht gesellschaftliche Ungleichheiten sichtbar und analysiert Ursachen und Wirkungsweisen von Machtstrukturen und Diskriminierung, etwa aufgrund von Geschlecht und weiteren Merkmalen. Durch die Einbeziehung unterschiedlicher Perspektiven fördert Genderforschung eine qualitativ hochwertige und vielfältige Wissenschaft und leistet damit einen wichtigen Beitrag zu einem differenzierten Verständnis gesellschaftlicher Zusammenhänge. Daraus ergeben sich auch wichtige Impulse für mehr Gleichstellung und gleichberechtigte Teilhabe in der Gesellschaft (siehe auch [Stellungnahme der Österr. Gesellschaft für Geschlechterforschung](#)).

An der Wirtschaftsuniversität Wien ist Genderforschung in zahlreichen Bereichen und Organisationseinheiten verankert. Beispiele sind Analysen zum Gender Gap in der Finanzbildung, zum Gender Pay Gap im Bereich Strategy & Innovation oder zu Diskriminierung im Management. Diese thematische Breite verdeutlicht den interdisziplinären Charakter von Genderforschung als Querschnittsmaterie (siehe auch [Forschungsdatenbank der WU](#)).

Das Institut für Gender & Diversität in Organisationen, das seit 2002 an der WU besteht, verbindet Geschlechterforschung mit weiteren Diversitätsdimensionen wie Alter, Behinderung, sozialer Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung. Untersucht wird insbesondere, wie daraus Ungleichheiten und Ausschlüsse entstehen und wie Organisationen in Richtung Chancengerechtigkeit weiterentwickelt werden können (siehe [Website des Instituts](#)).

Aufgrund der interdisziplinären Bearbeitung von Genderforschung in unterschiedlichen Bereichen der WU und sowie der Verbindung von Gender- und Diversitätsforschung am Institut für Gender & Diversität in Organisationen lassen sich keine genauen Angaben zur Anzahl der

Beschäftigten oder zu den Kosten machen, die ausschließlich der Genderforschung zuzurechnen sind.

Fragen zu Personal und Kosten werden im Folgenden in Bezug auf das Institut für Gender & Diversität in Organisationen beantwortet, wobei zu beachten ist, dass die dortige Forschung **sowohl Gender- als auch Diversitätsaspekte** umfasst.

3. Welche finanziellen Mittel wurden in den letzten fünf Jahren von den einzelnen Universitäten für Genderforschung aufgewendet? (Bitte um Aufschlüsselung nach Jahr)

Aufgrund der interdisziplinären Bearbeitung von Genderforschung in unterschiedlichen Bereichen der WU und der Verbindung von Gender- und Diversitätsforschung am Institut Gender & Diversität in Organisationen ist eine genaue Aufschlüsselung der finanziellen Mittel ausschließlich für Genderforschung nicht möglich (siehe auch einleitenden Abschnitt Seite 1f.). Nachfolgend werden die Kosten angegeben, die auf das Institut für Gender & Diversität in Organisationen entfielen. Es wird darauf hingewiesen, dass es sich dabei um Mittel für Gender- **und** Diversitätsforschung handeln.

a. Wie gliedern sich diese nach Personal- und Sachkosten?

Globalbudget – Institut für Gender & Diversität in Organisationen (Hinweis: Gender- UND Diversitätsforschung, s. Seite 1 f.)	2021	2022	2023	2024	2025
Personalkosten	305 230	330 560	366 462	463 852	351 388
Sachkosten	3 063	5 989	6 639	2 712	4 811
Gesamt	308 293	336 549	373 101	466 564	356 199

b. Welche indirekten Kosten (insbesondere Verwaltung und Overhead) sind darin enthalten?
Keine.

4. Welche finanziellen Mittel erhalten die Universitäten für Genderforschung aus öffentlichen Mitteln?

a. In welcher Form (Globalbudget, projektbezogene Förderung etc.) werden diese bereitgestellt?

Die WU erhält aus dem Globalbudget keine Mittel, die explizit für Genderforschung ausgewiesen sind.

Bei den Mitteln, die unter 3.a. genannt wurden, handelt es sich um Globalbudget, das am Institut für Gender & Diversität in Organisationen für Gender- **und** Diversitätsforschung aufgewendet wurde. Das Institut wirkt mit diesen Mitteln nicht nur in Forschung, sondern wie alle Institute der WU auch in Lehre, Third Mission und der Selbstverwaltung.

Nachstehend findet sich eine Übersicht über Drittmittel zur Finanzierung von Gender- **und** Diversitätsforschung am Institut für Gender & Diversität in Organisationen sowie für Genderforschung in anderen Organisationseinheiten der WU, die ausschließlich aus öffentlichen Mitteln stammen (z.B. Bund, Länder, FWF, FFG, etc.)

Drittmittel aus öffentlichen Mitteln: z.B. Bund, Länder, FWF, FFG, etc.	2021	2022	2023	2024	2025
Gender & Diversitätsforschung am Institut für Gender & Div. In Org.	3 331	14 259	25 336	2 782	14 259
Genderforschung an der WU (ohne Institut für Gender & Div. In Org.)	90 901	96 508	0	20 353	60 625

b. Nach welchen Kriterien erfolgt die Mittelzuteilung?

Die Sachmittel aus dem Globalbudget werden im Rahmen der Departmentbudgetierung zugeteilt. Dabei wird das Gesamtbudget anhand einer festgelegten Formel auf die einzelnen Departments verteilt. Anschließend verteilt jedes Department das erhaltene Budget nach eigenen internen Kriterien auf die zugehörigen Institute.

5. Wie viele Mitarbeiter sind derzeit im Bereich der Genderforschung an den einzelnen Universitäten tätig?

a. Wie viele Vollzeitäquivalente entfallen darauf?

Eine genaue Erfassung der Mitarbeiter*innen, die im Bereich Genderforschung tätig sind, ist aufgrund der interdisziplinären Ausgestaltung dieses Forschungsfeldes und der Verbindung von Gender- und Diversitätsforschung im Institut Gender & Diversität in Organisationen nicht möglich. Deshalb können auch keine verlässlichen Angaben zu den entsprechenden Vollzeitäquivalenten gemacht werden.

Am Institut Gender & Diversität in Organisationen, das Gender- **und** Diversitätsforschung betreibt, entfallen aktuell 6,55 VZÄ auf wissenschaftliches Personal und 1,1 VZÄ auf administratives Personal.

6. Welche Qualifikationsanforderungen bestehen für im Bereich der Genderforschung tätige Mitarbeiter?

Im Bereich der Genderforschung gelten die gleichen Qualifikationsanforderungen gemäß Universitätsgesetz wie bei allen anderen wissenschaftlichen Stellen auch (siehe UG § 107).

7. Welche konkret zurechenbaren wissenschaftlichen Ergebnisse wurden in den letzten fünf Jahren erzielt?

a. Wie viele begutachtete Publikationen sind diesem Bereich zuzuordnen?

b. Welche sonstigen Outputs (z. B. Projekte, Studien) wurden generiert?

Die Ergebnisse sind wie in allen anderen Forschungsbereichen in der Forschungsdatenbank der WU einzusehen ([Forschungsdatenbank der WU](#)).

8. Welche Evaluierungen zur Effektivität der Genderforschung wurden durchgeführt?

a. Zu welchen Ergebnissen kamen diese im Hinblick auf Zielerreichung und Effizienz?

Wie jedes andere Forschungsfeld wird die Gender(- und Diversitäts)forschung in ihren wissenschaftlichen Outputs und ihren Leistungen in Lehre und Third Mission evaluiert. Hier geht es um die Evaluierung wissenschaftlicher Leistung und nicht um die Effektivität, die für kein wissenschaftliches Feld kausal messbar ist.

9. Welche Gesamtkosten entstehen durch die Verpflichtung zur Einrichtung von Organisationseinheiten gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 Universitätsgesetz 2002?

- a. Wie hoch sind die jährlichen Kosten pro Universität?
- b. Wie hoch ist der Anteil administrativer Kosten?

An der WU sind gemäß § 55 der Satzung zwei unterschiedliche Bereiche für die Erfüllung der Aufgaben gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 UG vorgesehen. Beide Bereiche widmen sich dabei einem umfassenderen Aufgabenbereich als jenem, der in § 19 Abs. 2 Z 7 Universitätsgesetz genannt wird. Aus diesem Grund ist es nicht möglich, die Gesamtkosten, die durch die Verpflichtung zur Einrichtung dieser Organisationseinheiten entstehen, oder die jährlichen Kosten pro Universität sowie den Anteil administrativer Kosten genau zu beziffern.

10. In welchem Ausmaß bestehen Überschneidungen mit anderen Forschungsbereichen oder Organisationseinheiten?

Wie bereits dargelegt ist Genderforschung ein interdisziplinäres Forschungsfeld, das sich als Querschnittmaterie mit vielen verschiedenen Themen beschäftigt. An der WU findet Genderforschung in unterschiedlichen Bereichen des Fächerspektrums der Wirtschaftsuniversität Wien statt (siehe auch einleitenden Abschnitt Seite 1f.).

- a. Wurden diesbezüglich Effizienzanalysen durchgeführt?
- Nein.

11. Welche rechtlich oder strategisch definierten Zielvorgaben bestehen für diese Organisationseinheiten, und wie wird deren Zielerreichung gemessen?

Für die öffentlichen Universitäten bestehen vielfältige rechtliche und strategische Zielvorgaben, auf nationaler sowie EU-Ebene: darunter Anforderungen für Horizon Europe, nationale Forschungsförderprogramme, Leistungsvereinbarungen mit dem Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung (BMFWF), Vorgaben des Universitätsgesetzes, Frauenförderungs- und Gleichstellungspläne sowie fakultätsbezogene Zielvereinbarungen. Die Erreichung dieser Ziele wird durch Gender Monitoring systematisch überprüft. Zudem bestehen umfassende Berichtspflichten, die sich aus Vorgaben des BMFWF wie z.B. der Wissensbilanzverordnung oder den Leistungsvereinbarungen sowie aus universitären rechtlichen und steuerungsrelevanten Rahmenbedingungen ergeben.

12. Welche externen Evaluierungen wurden durchgeführt und welche strukturellen oder finanziellen Optimierungspotenziale wurden dabei identifiziert?

Die WU hinterfragt und überprüft die Effektivität ihrer Einheiten regelmäßig aufgrund des Qualitätsmanagementsystems. Auch die Wirtschaftlichkeit eingesetzter Mittel steht routinemäßig auf dem Prüfstand. Da sich die Frage auf viele verschiedene Bereiche der WU beziehen kann, ist eine darüberhinausgehende, eindeutige Antwort nicht möglich.

13. Wie stellt sich das Verhältnis zwischen eingesetzten Mitteln und wissenschaftlichem

Output dar?

- a. Gibt es vergleichende Analysen mit anderen Forschungsbereichen?

Das Verhältnis zwischen eingesetzten Mitteln und wissenschaftlichem Output in der Genderforschung unterscheidet sich strukturell nicht von anderen sozialwissenschaftlichen Disziplinen. Der wissenschaftliche Output wird – wie in anderen Bereichen auch – u.a. anhand von Publikationen, Drittmitteln, Projekten und Beiträgen zur gesellschaftlichen Problemlösung gemessen.

Eine systematische, einheitliche Gegenüberstellung mit anderen Forschungsbereichen ist aufgrund unterschiedlicher Methoden, Zielsetzungen, Rahmenbedingungen und Bewertungsmaßstäbe nur eingeschränkt sinnvoll.

14. Welche konkret messbaren Effekte auf Gleichstellung und Frauenförderung konnten kausal auf die Tätigkeit dieser Organisationseinheiten zurückgeführt werden?

Konkrete Effekte auf Gleichstellung und Frauenförderung werden anhand etablierter Indikatoren wie etwa der Entwicklung von Frauenanteilen auf unterschiedlichen Karrierestufen, der Beteiligung an Berufungsverfahren, der Inanspruchnahme von Förderprogrammen sowie von Gehalts- und Karriereverläufen erhoben.

In vielen dieser Indikatoren sind positive Entwicklungen feststellbar: z. B. steigende Frauenanteile in wissenschaftlichen Positionen – so konnte beispielsweise der Frauenanteil bei Professuren an der WU von 9% (2007) % auf 33% (2025) % gesteigert werden. Eine eindeutige kausale Zuschreibung einzelner Effekte ausschließlich zu den Aktivitäten spezifischer Organisationseinheiten ist jedoch nur eingeschränkt möglich, da Fortschritte in der Gleichstellung in der Regel auf das Zusammenwirken mehrerer Maßnahmen, institutioneller Rahmenbedingungen und externer Faktoren zurückzuführen sind. Es ist jedoch evident, dass Fortschritte bei der Erhöhung des Frauenanteils erst seit Einführung von Frauenfördermaßnahmen erzielt wurden.

15. Welche alternativen Organisationsmodelle (z. B. fakultative statt verpflichtender Einrichtung, zentrale Bündelung) wurden geprüft?

- a. Welche Kostenunterschiede ergeben sich daraus?

Die Entwicklung hin zu universitätsspezifischen Koordinationsstellen gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 UG beruht auf der Erkenntnis, dass wirksame Gleichstellungsarbeit den jeweiligen institutionellen Kontext berücksichtigen muss. Entsprechende Einrichtungen bestanden an einigen Universitäten bereits vor der gesetzlichen Verpflichtung gemäß UG 2002.

Eine systematische Prüfung alternativer Modelle fällt nicht in den Aufgabenbereich der Universitäten, da die gesetzlichen Rahmenvorgaben durch den Gesetzgeber festgelegt werden. Vergleichende Kostenschätzungen zu alternativen Organisationsformen liegen daher nicht vor.

16. Wie hoch ist der Anteil von Drittmitteln an der Finanzierung der Genderforschung, und wie hat sich dieser in den letzten fünf Jahren entwickelt?

Der Anteil von Drittmitteln an der Finanzierung der Genderforschung lässt sich nicht durchgängig für die gesamte Universität darstellen, da entsprechende Forschungsaktivitäten interdisziplinär in unterschiedlichen Organisationseinheiten angesiedelt sind und keine eindeutige Abgrenzung der Gesamtfinanzierung möglich ist.

Für das Institut für Gender & Diversität in Organisationen kann der Drittmittelanteil grundsätzlich ins Verhältnis zum jeweiligen Globalbudget gesetzt werden – siehe Frage 4.

Eine aggregierte Darstellung für die gesamte Genderforschung an der Universität ist jedoch aus den bereits genannten Gründen nicht sinnvoll möglich.

17. Welche zusätzlichen administrativen Strukturen wurden aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung geschaffen und welche Kosten sind damit verbunden?

An der WU sind gemäß § 55 der Satzung zwei unterschiedliche Bereiche für die Erfüllung der Aufgaben gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 UG vorgesehen. Beide Bereiche widmen sich dabei einem umfassenderen Aufgabenbereich als jenem, der in § 19 Abs. 2 Z 7 Universitätsgesetz genannt wird. Für die Erfüllung der Aufgaben gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 UG wurden für administratives Personal Stellen im Ausmaß von insgesamt 2,1 VZÄ geschaffen.



