

Universität für
Weiterbildung
Krems



Bundesministerium für Frauen,
Wissenschaft und Forschung
Minoritenplatz 3
1010 Wien

Die Universität für Weiterbildung Krems nimmt zur parlamentarischen Anfrage Nr. 6223 betreffend Genderforschung an den Universitäten zur Weiterleitung an das Parlament wie folgt Stellung:

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

An der Universität für Weiterbildung Krems ist seit November 2005 eine Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität als gesetzlich vorgesehene Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung (§19 Abs. 2 S. 7 UG 2002) eingerichtet.

Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität in EUR	IST Jahr 2021	IST Jahr 2022	IST Jahr 2023	IST Jahr 2024	IST Jahr 2025	PLAN Jahr 2026	Forecast Jahr 2026
Personalkosten	-231 262	-209 170	-239 233	-295 670	-257 896	-286 744	-286 364
Sachmittelkosten	-32 653	-41 162	-39 152	-31 241	-49 585	-26 113	-24 094
Summe Kosten	-263 914	-250 332	-278 385	-326 911	-307 481	-312 858	-310 458
Vollzeitäquivalente	2,6	2,4	2,7	3,1	2,9	3,0	3,0

Weiters besteht seit März 2024 eine Laufbahnstelle (Assistenzprofessur für intersektionale Weiterbildungsforschung) am Department für Weiterbildungsforschung und Bildungstechnologien mit folgenden Personalkosten:

2024: 83.599,84 EUR

2025: 103.924,88 EUR

2026 (bis dato): 52.981,02 EUR

(Vorschau 2026 ganzjährig: 105.962,04 EUR)

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

Siehe oben.

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

Die Stabsstelle ist eine Verwaltungseinheit und stellt Overhead für die Universität dar.

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

Für die Laufbahnstelle werden Mittel in Höhe der Personalkosten zugewiesen (siehe Punkt 3).

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

Aus dem Globalbudget.

b. Nach welchen Kriterien erfolgt die Mittelzuteilung?

Die Laufbahnstelle wurde im Rahmen eines kompetitiven Auswahlverfahrens besetzt.

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

Eine Person (Assistenzprofessur für intersektionale Weiterbildungsforschung)

a. Wie viele Vollzeitäquivalente entfallen darauf?

1 VZÄ

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

Da es sich um eine Laufbahnstelle handelt, gelten folgende Qualifikationsanforderungen:

- facheinschlägige Erfahrung in Forschung einschließlich wissenschaftlicher Publikationstätigkeit
- facheinschlägige Erfahrung in der Lehre
- abgeschlossenes facheinschlägiges Doktorat

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

Seit der Einrichtung der Laufbahnstelle im März 2024 sind folgende Publikationen erschienen:

Mlinar, K. (2026). Preparing for Ethnoculturally Diverse Kindergartens: Which Multicultural Teaching Competence Standards Do Preservice Preschool Teachers Endorse? *Education Sciences*, 16(6), 1–25. <https://doi.org/10.3390/educsci16060864>

Mlinar, K., Mlinarič, T. & Krammer, G. (2026). Intercultural sensitivity of preservice primary school teachers: insights from a modified intercultural sensitivity scale and interethnic friendship, plurilingualism, and socioeconomic status as key antecedents. *Humanities and Social Sciences Communications*. <https://doi.org/10.1057/s41599-026-06707-0>

Mlinar, K., MacDonald, K. B., & Schermer, J. A. (2026). Teaching and beyond: Exploring the specialized interests within education careers. *Current Research in Behavioral Sciences*, 10, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2026.100209>

Mlinar, K. & Peček, M. (2024). The Approach of Schools to Ethnic Diversity: The Perspective of Majority and Minority Pupils. *Center for Educational Policy Studies Journal*, 14(4), 13–32. <https://doi.org/10.26529/cepsj.1887>

Mlinar, K. (2026). Doubt. In J.A. Schermer [Ed.], *Elgar Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Elgar publishing (in press).

Mlinar, K. (2025). Izgubljeni glasovi sočutja. Nekaj misli o z(a)grešenem v vzgoji in o iskanju poti naprej [Lost voices of compassion: Some thoughts on what went wrong in education and on finding a way forward]. In N. Lombergar, M. Černko, T. Kosi, P. Bevek & D. Kralj [Eds.], *Sočutni jezik med mladimi. Povezovanje vlade, znanosti, stroke in civilne družbe v iskanju odzivov na sovražni govor* (pp. 101–106). Office of the Republic of Slovenia for Youth, Ministry of Education.

Mlinar, K. & Peček, M. (2024). Distance learning during the Covid-19 pandemic: what did we learn? Perspective of Slovenian primary school teachers. In D. Worek & J. Madalinska-Michalak [Eds.], *Education in times of uncertainty and crisis* (pp. 18–41). Jenior.

Mlinar, K. (2024). Empowering Free Doubters: Fostering Critical Thinking in Today's Schools. In M.J. Katsillis [Ed.], *Proceedings of the 25 th Annual CiCea International Conference 2024 Education, Citizenship and Social Change: Building Bridges* (pp. 271–277). Malmö University and Children's Identity and Citizenship European Association.

a. Wie viele begutachtete Publikationen sind diesem Bereich zuzuordnen?

Vier

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

- 1) Vorstudie zu den multikulturellen Einstellungen und dem Klassenmanagement von Lehramtsstudierenden und Berufseinsteigern in Österreich (Primar- und Sekundarstufe; gemeinsam mit Kolleg_innen der Pädagogischen Hochschule Steiermark, der Johannes-Kepler-Universität Linz und der Privaten Pädagogischen Hochschule Augustinum). Die Ergebnisse der Studie wurden und werden auf nationalen und internationalen Konferenzen vorgestellt.
- 2) Reviewtätigkeit für die Scientific Community
- 3) Projekteinreichungen (FWF Einzelprojekt, Erasmus, Horizon Europe).

8. Welche Evaluierungen zur Effektivität der Genderforschung wurden durchgeführt?

Die Laufbahnstelle wurde für den Zeitraum 01.03.2024 bis 29.02.2028 eingerichtet. Der Fortschritt bei der Erreichung der vertraglich vereinbarten Qualifizierungsziele wird jährlich durch die Qualifizierungskommission der Universität evaluiert.

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

Die vorgelegten Berichte belegen eine fundierte und kohärente Entwicklung des Forschungsprofils der Stelleninhaberin.

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?

Siehe Punkt 3.

b. Wie hoch ist der Anteil administrativer Kosten?

Keine

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

Keine

a. Wurden diesbezüglich Effizienzanalysen durchgeführt?

Siehe Punkt 12.

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

Rechtlich oder strategisch definierte Zielvorgaben bestehen in

- UG 2002, § 19, Z 6 und 7
- Leistungsvereinbarungen mit dem BMFWF
- Vorgaben für Einreichungen in Horizon Europe und im Rahmen der nationalen Forschungsförderung
- Strategischer Rahmen und Gleichstellungsziele im Entwicklungsplan der Universität für Weiterbildung Krems,
- Zielvereinbarungen des Rektorats mit den Fakultäten

Die Zielerreichung wird durch das [Gleichstellungsmonitoring](#) gemessen.

Berichtspflichten ergeben sich u.a. auch aus den Vorgaben des BMFWF (z.B.

Wissensbilanzverordnung, Leistungsvereinbarungen, etc.) sowie aus den rechtlichen und steuerungsrelevanten Vorgaben an der Universität.

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

Externe Evaluierung der Universitätsverwaltung (2024/25). Es wurden keine strukturellen oder finanziellen Optimierungspotenziale identifiziert.

Externe Evaluierung der Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur (2025): Teil dieser Evaluierung war das Department für Weiterbildungsforschung und Bildungstechnologien, an der die Assistenzprofessur für intersektionale Weiterbildungsforschung verankert ist. Es wurden keine strukturellen oder finanziellen Optimierungspotenziale identifiziert.

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

Für die Laufbahnstelle: Siehe Punkte 3 und 7.

a. Gibt es vergleichende Analysen mit anderen Forschungsbereichen?

Für die Laufbahnstelle: Vergleichbarkeit besteht insofern, als für alle Laufbahnstellen der Universität individuelle Qualifizierungsvereinbarungen abgeschlossen werden, in denen die Qualifizierungsziele vereinbart werden. Diese umfassen für alle derartigen Stelle eine bestimmte Zahl an Publikationen und Vorträgen, gutachtende Tätigkeit, Einwerbung von Forschungsdrittmitteln, Projektverantwortung für Drittmittelprojekte.

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

Ausgewogene Verteilung im wissenschaftlichen Personal, steigende Repräsentation von Frauen in Leitungspositionen; siehe [Gleichstellung in Zahlen, 2024](#)

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

Da die „Einrichtung einer Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung“ gemäß §19 Abs. 2 S. 7 UG 2002 gesetzlich vorgesehen ist, wurde die Einrichtung allfälliger anderer Organisationsmodelle nicht geprüft.

a. Welche Kostenunterschiede ergeben sich daraus?

-

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

-

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

Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität; siehe Punkt 3.

Mit freundlichen Grüßen



Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Viktoria Weber
Rektorin



