

Bundesministerium für Frauen,
Wissenschaft und Forschung
Minoritenplatz 3
1010 Wien

Univ. Prof. Dr. Markus Müller
Rektor

Medizinische Universität Wien
Spitalgasse 23, 1090 Wien
T: +43 (0)1 40160-10002
markus.mueller@meduniwien.ac.at
www.meduniwien.ac.at



Wien, 30.06.2026 29.06.2026

Die Medizinische Universität Wien nimmt zur schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. PA 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 MedUni Wien erfolgt keine spezifisch ausgewiesene Budgetzuteilung von „Genderforschung“ als eigenständige Kategorie im Globalbudget. Forschungsaktivitäten mit Genderbezug finden an der MedUni Wien vor allem in klinischen und translationalen Forschungskontexten statt und werden im Rahmen der jeweiligen Organisations- und Finanzierungsstrukturen geführt.

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

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

Forschungsaktivitäten mit Genderbezug sind in allgemeine Projekt- und Klinik-/Institutsbudgets integriert. Daher kann keine gesonderte Kostenstruktur ausgewiesen werden.

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

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

b. Nach welchen Kriterien erfolgt die Mittelzuteilung?

Eine spezifische Zweckwidmung öffentlicher Mittel ausschließlich für „Genderforschung“ besteht an der MedUni Wien nicht.

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

a. Wie viele Vollzeitäquivalente entfallen darauf?

Die Forschung erfolgt überwiegend in bestehenden Kliniken, Instituten und Forschungseinheiten. Eine zentrale Personalkategorie „Genderforschung“ wird nicht geführt. Forschungsaktivitäten mit

Genderbezug werden unter anderem im Bereich der Gender Medicine Unit sowie in weiteren fachspezifischen Forschungszusammenhängen erbracht.

Die Gendermedizin mit einer eigens gewidmeten Professur stellt innerhalb der Endokrinologie einen fachlichen Schwerpunkt dar - die Aufgabenbereiche der Mitarbeiter:innen sind somit nicht auf Gendermedizin beschränkt. Durch die untrennbare Verwobenheit von Geschlechtsaspekten mit physiologischen Prozessen und medizinischen Fragestellungen ist eine getrennte Betrachtung von Genderforschung nicht möglich oder sinnvoll.

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

Für Mitarbeitende, deren wissenschaftlicher Aufgabenbereich auch Genderforschungsaspekte beinhaltet, gelten die universitätsgesetzlichen und kollektivvertraglichen Anforderungen. Diese sind nicht fachgebunden, sondern richten sich nach der jeweiligen Karrierestufe innerhalb des wissenschaftlichen Personals.

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

Die MedUni Wien erfasst wissenschaftliche Leistungen mit Geschlechterbezug im Rahmen der regulären Forschungsdokumentation sowie im Zuge der Berichtspflichten gemäß Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan. Darüber hinaus werden Forschungsaktivitäten im Bereich Gender Medicine sowie weitere geschlechtsbezogene Forschungsvorhaben in den jeweiligen Organisationseinheiten dokumentiert.

Die Zuordnung erfolgt auf Basis definierter Such- und Klassifikationskriterien der universitären Forschungsdokumentation (z. B. Schlagwortsysteme, Projektklassifikation oder Berichtscodes). Auf dieser Grundlage können für den Berichtszeitraum folgende, auf internen Erhebungen basierende Kennzahlen ausgewiesen werden:

a. Wie viele begutachtete Publikationen sind diesem Bereich zuzuordnen?

Für die Jahre 2021-2025 erfüllen 245 Publikationen (im Schnitt 1,07% der gesamten Publikationen der MedUni Wien lt. Wissensbilanz pro Jahr) folgende Kriterien: Beteiligung von Autor:innen mit Zugehörigkeit zur MedUni Wien sowie Vorkommen der Begriffe „Sex“ und/oder „Gender“ in den durch die Autor:innen selbst vergebenen Keywords.

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

Output 2021 bis heute:

Studien: 4 beendete Studien und 2 laufende Studien

Publikationen: 12 Reviews, Kommentare und Leitlinien; 34 Originalarbeiten;

8. Welche Evaluierungen zur Effektivität der Genderforschung wurden durchgeführt?

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

Spezifische externe Gesamtevaluierungen ausschließlich der Genderforschung liegen an der MedUni Wien nicht vor.

Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte sind jedoch Bestandteil universitätsweiter Evaluierungs- und Berichtssysteme (z. B. im Rahmen von Leistungsvereinbarungen und internen Monitoringprozessen) und externer Auditprozesse.

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 MedUni Wien nimmt die zuständige Organisationseinheit mit 7,88 VZÄ Aufgaben in den Bereichen Gleichstellung, Diversität und Inklusion wahr. Dazu zählen neben den gesetzlichen Aufgaben insbesondere Beratungs- und Unterstützungsangebote für Mitarbeiter und Studierende, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Betreuungspflichten, Unterstützungsangebote für pflegende

Angehörige, die Förderung eines inklusiven Arbeits- und Studiumfelds sowie die Koordination von Kinderbetreuungsangeboten. Darüber hinaus unterstützt die Organisationseinheit die Umsetzung universitätsweiter Gleichstellungs- und Diversitätsstrategien, erstellt Monitoring- und Berichtsgrundlagen und begleitet Maßnahmen im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung. Die für die Organisationseinheit eingesetzten personellen und finanziellen Ressourcen dienen daher nicht ausschließlich der Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 UG, sondern auch der Bereitstellung universitärer Service-, Beratungs- und Unterstützungsleistungen. Eine eindeutige Zuordnung sämtlicher Personal- und Sachkosten ausschließlich zu den gesetzlichen Verpflichtungen ist daher nicht möglich.

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

Geschlechterbezogene Forschung ist an der MedUni Wien interdisziplinär organisiert und in bestehende fachliche Strukturen integriert. Dies gilt insbesondere für den Bereich Gender Medicine, die unterschiedliche medizinische Fachrichtungen und Forschungsansätze verbindet.

a. Wurden diesbezüglich Effizienzanalysen durchgeführt?

Spezifische Effizienzanalysen ausschließlich zu diesem Themenbereich liegen nicht vor.

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

Die Zielvorgaben ergeben sich aus:

- dem Universitätsgesetz,
- den Leistungsvereinbarungen mit dem zuständigen Bundesministerium,
- einschlägigen europäischen Forschungsrahmenprogrammen,
- sowie universitätsinternen Gleichstellungs- und Entwicklungsplänen.

Die Zielerreichung wird über Monitoringinstrumente, Berichtssysteme und Kennzahlen im Rahmen der universitären Steuerung erfasst.

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

Externe Erhebungen im Bereich Gleichstellung und Diversität liegen insbesondere in Form systemischer Status-quo-Analysen des Hochschulsektors vor. Diese beziehen sich jedoch nicht ausschließlich auf einzelne organisatorische Einheiten, sondern auf den gesamten Hochschul- und Forschungsraum.

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

a. Gibt es vergleichende Analysen mit anderen Forschungsbereichen?

Aufgrund der interdisziplinären Verankerung geschlechterbezogener Forschung ist eine isolierte Gegenüberstellung von Ressourcen und Output nicht möglich. Die entsprechenden Aktivitäten sind in unterschiedliche fachliche und projektbezogene Kontexte eingebettet.

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

Die Entwicklung von Gleichstellungsindikatoren ist das Ergebnis eines Zusammenspiels verschiedener institutioneller Maßnahmen, rechtlicher Rahmenbedingungen und gesellschaftlicher Entwicklungen. Entwicklungen bei Kennzahlen zur Repräsentation von Frauen in wissenschaftlichen Karrierestufen und Leitungsfunktionen werden im Rahmen des universitären Gender-Monitorings dokumentiert.

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

Die bestehenden Strukturen zur Umsetzung von Gleichstellungs- und Diversitätsaufgaben sind im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben und der Organisationsautonomie der Universität historisch gewachsen.

a. Welche Kostenunterschiede ergeben sich daraus?

Die konkrete Ausgestaltung orientiert sich an den jeweiligen institutionellen Anforderungen. Vergleichende Kostenanalysen alternativer Organisationsmodelle liegen nicht vor, da die bestehenden Strukturen universitätsspezifisch entwickelt wurden.

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

Forschungsprojekte mit Genderbezug können sowohl aus Drittmitteln als auch aus allgemeinen Forschungsbudgets finanziert werden. Forschungsaktivitäten werden in den jeweiligen fachlichen Organisationseinheiten geführt und entsprechend den dort geltenden Finanzierungsstrukturen abgewickelt. Eine zentrale Erfassung eines gesonderten Drittmittelanteils ausschließlich für Genderforschung erfolgt an der MedUni Wien nur insofern eine Zuordnung zur Gender Medicine Unit gegeben ist. Die Forschung der Gender Medicine Unit wird zu 80% aus Drittmitteln finanziert.

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

Die Organisationseinheit „Diversity, Equality and Inclusion“ stellt die organisatorischen Rahmenbedingungen für die Wahrnehmung von Aufgaben in den Bereichen Gleichstellung, Diversität und Inklusion bereit. Dazu gehören unter anderem die Koordination von Maßnahmen und Programmen, die Erstellung von Berichten und Monitoringgrundlagen, Beratungs- und Informationsangebote für Mitarbeiter und Studierende sowie die Unterstützung universitärer Entwicklungs- und Steuerungsprozesse. Die damit verbundenen Kosten umfassen insbesondere Personalressourcen sowie die für die Aufgabenerfüllung erforderliche organisatorische Infrastruktur. Da die Organisationseinheit neben gesetzlichen Aufgaben auch umfangreiche Service- und Unterstützungsleistungen für Universitätsangehörige erbringt, lassen sich die damit verbundenen Ressourcen nicht ausschließlich einzelnen gesetzlichen Verpflichtungen zuordnen.

Mit freundlichen Grüßen



Univ.Prof. Dr. Markus Müller
Rektor

