

Gleichstellungsbericht 2021

Executive Summary

Inhalt

1.	Gleichstellung in Zahlen – Überblick.....	2
2.	Wissenschaftliches Personal.....	6
3.	Allgemeines Personal	9
4.	Leitungspositionen.....	12
5.	Laufbahnstellen	14
6.	Berufungen	15
7.	Gender Pay Gap	17
8.	Forschungsförderungen	18
9.	Studierende	19
10.	Erläuterungen zu den Personalkategorien.....	20

1. Gleichstellung in Zahlen – Überblick

Wie hoch ist der Frauenanteil auf der Ebene der Professuren an der WU? Wie viele Männer absolvieren ein WU-Studium? Und wie haben sich diese Zahlen in den letzten Jahren entwickelt?

Diese und weitere Daten zu den Geschlechterverhältnissen an der WU werden jährlich erhoben und veröffentlicht. Bis zum Berichtsjahr 2018 wurden diese Daten als Broschüren im Print- und PDF-Format herausgegeben (zum [Archiv der Gleichstellungsberichte als PDF](#)). Seit 2019 wird der Gleichstellungsbericht als reine Online-Version mit interaktiven Elementen publiziert.

Ziel ist, die Daten zum Themenbereich Gleichstellung verstärkt zu visualisieren und interaktiv darzustellen, sodass User*innen die Auswertungen an ihre eigenen Interessen anpassen können. Damit setzt die WU einen weiteren Schritt in Richtung Digitalisierung und reduziert gleichzeitig die Anzahl an gedruckten Broschüren.

[Link zu Daten 2021 – interaktiv](#)

Die Executive Summary enthält eine Zusammenfassung der wichtigsten Kennzahlen zu den Geschlechterverhältnissen im Bereich des wissenschaftlichen und allgemeinen Personals sowie bei den Studierenden. Die Daten und Entwicklungen im Zeitverlauf werden in Form von Grafiken und Tabellen veranschaulicht und mit kurzen Texten erläutert. **Die Tabellen enthalten die gleichen Daten wie die Grafiken**, werden jeweils im Anschluss an die Grafiken dargestellt und dienen der **einfachen und barrierefreien Lesbarkeit**.

Die interaktiven Elemente stehen ausschließlich auf der Website zur Verfügung, in der Executive Summary werden die Daten ohne Interaktionsmöglichkeiten dargestellt.

Anmerkung: Die bisherigen Erhebungen beziehen sich auf binäre Geschlechterkategorien (weiblich / männlich). Gemäß Universitäts- und Hochschulstatistik und Bildungsdokumentationsverordnung werden seit 1. Jänner 2021 die Kategorien weiblich, männlich und divers erhoben. Für das Berichtsjahr 2021 scheint keine Person als "divers" in den Rohdaten auf.

ABBILDUNG 1: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE AN DER WU IM ÜBERBLICK 2021

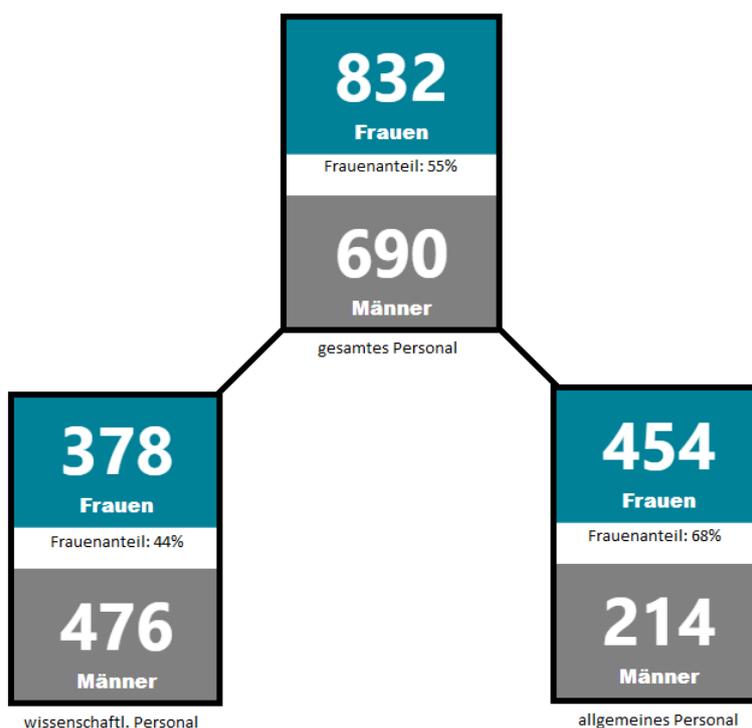


TABELLE 1: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE AN DER WU IM ÜBERBLICK 2021

	Frauen	Männer	Frauenanteil
Gesamtes Personal	832	690	55 %
Wissenschaftliches	378	476	44 %
Allgemeines Personal	454	214	68 %

Anmerkung: Was bedeutet Vollzeitäquivalent? Das Vollzeitäquivalent wird auch oft mit VZÄ oder FTE für Full-Time-Equivalent abgekürzt. Es beschreibt die Mitarbeiterkapazität, wobei ein VZÄ oder FTE von 1,0 der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft entspricht. Entsprechend wäre das VZÄ für eine Teilzeitkraft, die 20 Stunden pro Woche arbeitet 0,5. Das Vollzeitäquivalent rechnet die von Teilzeitmitarbeitern geleisteten Arbeitsstunden in von Vollzeitkräften geleisteten Arbeitsstunden um. Alle Angaben in diesem Bericht sind auf VZÄ gerechnet. Die Anzahl der Mitarbeiter*innen in VZÄ ist damit niedriger als die Anzahl der Mitarbeiter*innen nach Kopfzahlen, da viele Stellen, beispielsweise die Assistent*innen Prae doc, in Teilzeit besetzt werden.

ABBILDUNG 2: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE AUF DEN WISSENSCHAFTLICHEN KARRIERESTUFEN UND BEI STUDIENABSCHLÜSSEN



Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2021 und WU-Vizekanzlerat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 16.05.2022

TABELLE 2: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE AUF DEN WISSENSCHAFTLICHEN KARRIERESTUFEN UND BEI STUDIENABSCHLÜSSEN

Personalkategorie	Frauenanteil	Männeranteil
Professor*innen	30,93 %	69,07 %
Assoz. Professor*innen und Dozent*innen	39,66 %	60,34 %
Assistenzprofessor*innen	54,16 %	45,84 %
Assistent*innen postdoc	44,28 %	55,72 %
Assistent*innen praedoc	48,77 %	51,23 %
Studentische Mitarbeiter*innen	54,39 %	45,61 %

Abschluss	Frauenanteil	Männeranteil
Bachelorabschlüsse	49,42 %	50,58 %
Masterabschlüsse	49,77 %	50,23 %
PhD-/Doktoratsabschlüsse	50,88 %	49,12 %

Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2021 und WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 26.05.2022

Das Phänomen der „**leaky pipeline**“, das Absinken der Frauenanteile mit zunehmender Qualifikationsstufe auf der wissenschaftlich-akademischen Karriereleiter, zeigt sich an der WU insbesondere auf den Ebenen der Assoziierten Professor*innen und Dozent*innen sowie der Professor*innen. Auf diesen Ebenen erreichten die Frauenanteile im Jahr 2021 mit 40 % (Assoziierten Professor*innen und Dozent*innen) bzw. 31 % (Professor*innen) zwar neue Höchststände. Dennoch schließt sich die „Schere“ zwischen den Geschlechtern auf den höheren Hierarchieebenen nur langsam.

Nur in den Personalkategorien der Assistenzprofessor*innen (54 %) und den studentischen Mitarbeiter*innen (54 %) finden sich mehr Frauen als Männer.

Bei den Studienabschlüssen ist 2021 ein positiver Trend zu verzeichnen. Erfreulicherweise setzte sich die Abwärtsbewegung der Frauenanteile bei den Studienabschlüssen des letzten Jahres nicht fort: In allen drei Studienprogrammen erhöhten sich die Frauenanteile bei den Abschlüssen und stiegen auf 49 % bei den Bachelorabschlüssen, 50 % bei den Masterabschlüssen und um zehn Prozentpunkte auf rund 51 % bei den PhD- / Doktoratsabschlüssen.

Wichtige Entwicklungen im Jahr 2021:

- Auf der Ebene der **Professor*innen** erreicht der Frauenanteil mit 31 % einen neuen Höchststand. Der Professorinnenanteil liegt damit wieder etwas über dem Vorjahreswert von 29 %. Unter den neuberufenen Professor*innen betrug der Frauenanteil 44 %. Insgesamt wurden 9 Personen nach § 98 UG mit Dienstantritt im Jahr 2021 berufen, darunter befanden sich 4 Frauen und 5 Männer.
Aufgrund der geringen Größe der absoluten Zahlen ($n[\text{Professorinnen}] = 33,90$) und der zu Grunde liegenden Grundgesamtheit dieser Personalkategorie ($n[\text{Professor*innen}] = 109,60$) sind kurzfristige Schwankungen dieser Prozentzahlen allerdings vorsichtig zu interpretieren, da bereits der Weggang oder die Karenzierung einer einzigen Professorin ausreichen, um zu Änderungen in dieser Relation zu führen. Die WU setzt eine Reihe von Maßnahmen, um den Frauenanteil unter den Professor*innen weiter zu erhöhen (siehe auch Website [Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit](#)).
- Auch auf der Ebene der **Assoziierten Professor*innen und Dozent*innen** konnte der Frauenanteil im Jahr 2021 weiter gesteigert werden und beträgt nun 40 % (im Vergleich: im Jahr 2020 betrug er 35 %.)
- In den vergangenen Jahren lag der Frauenanteil bei den **Laufbahnstellen**¹ stets über bzw. bei 50%. Im Jahr 2020 sind 51% der Laufbahnstellen an Frauen vergeben.
- Rückläufige Entwicklungen der Frauenanteile zeigen sich hingegen auf den Ebenen der **Univ.assistent*innen Prae Docs und Post Docs**. Auf der Ebene der Prae Docs betrug der Frauenanteil im Jahr 2021 49 %. Auch bei den Post Docs setzte sich der Abwärtstrend der Vorjahre fort, hier sank der Frauenanteil auf 44 %.
- Der Frauenanteil unter den Antragsteller*innen für **Forschungsförderungsprogramme** ist bis 2018 kontinuierlich gestiegen. Seit 2019 sinkt der Anteil der Antragstellerinnen jedoch wieder. 2021 hat sich der Frauenanteil unter den Antragsteller*innen im Vergleich zu Vorjahr noch weiter verringert und lag bei 36 %. Nicht fortgesetzt hat sich hingegen die Abwärtsentwicklung des Anteils des Fördervolumens, der an Frauen ging. Dieser hat sich 2021 beträchtlich erhöht, von 30 % im Vorjahr auf 45 % im Berichtsjahr 2021.

COVID-bedingte Ausfälle von Konferenzen und Reisen führten 2020 u.a. dazu, dass weniger Förderungen für diese Bereiche vergeben wurden. 2021 wurde das Fördervolumen allerdings wieder erheblich erhöht und mit 45 % entfiel ein wesentlich größerer Anteil des Fördervolumens als es dem Frauenanteil unter den Antragsteller*innen (36 %) entspricht, an Frauen.

- Im Bereich des **allgemeinen Personals** liegt der Frauenanteil relativ stabil bei 68 %. Auch in der Gruppe der **administrativen Führungskräfte** zeigt sich der Frauenanteil wie in den beiden Vorjahren stabil auf etwas niedrigerem Niveau als in den Jahren davor. Auf der 2. Führungsebene (Leitungspositionen der Dienstleistungseinrichtungen der WU) liegt er 2021 bei 40 %. Auf der 3. Führungsebene (Leitungspositionen der Verwaltungsabteilungen, das sind die Abteilungen innerhalb der Dienstleistungseinrichtungen der WU) liegt der Frauenanteil bei 47,4 %. Die Lücke zum Frauenanteil beim administrativen Personal gesamt (68 %) ist aber nach wie vor beträchtlich.
- Bei den **Studienabschlüssen** ist 2021 ein positiver Trend zu verzeichnen, die Abwärtsbewegung der Frauenanteile bei den Studienabschlüssen des letzten Jahres setzte sich im Berichtsjahr nicht fort: In allen drei Studienprogrammen erhöhten sich die Frauenanteile bei den Abschlüssen und stiegen auf 49 % bei den Bachelorabschlüssen, 50 % bei den Masterabschlüssen und um zehn Prozentpunkte auf rund 51 % bei den PhD- / Doktoratsabschlüssen.

Unter den Bachelor-Studierenden lag der Frauenanteil in den letzten Jahren relativ konstant unter dem Männeranteil bei rund 47 %. 2021 erreicht der Frauenanteil unter den Bachelor-Studierenden ebenfalls 47 %. Einen leichten Rückgang verzeichnete der Frauenanteil unter den Masterstudierenden (49 %), konstant auf niedrigem Niveau blieb der Frauenanteil unter den PhD- / Doktoratsstudierenden (43 %).

¹ Mit Laufbahnstellen bzw. „Tenure Track“ sind jene Positionen gemeint, bei denen die zukünftige Erfüllung vereinbarter Qualifizierungsziele durch die Stelleninhaber*innen automatisch in ein unbefristetes Dienstverhältnis führt, bei denen aber aktuell noch kein unbefristeter Vertrag vorliegt.

2. Wissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil liegt im wissenschaftlichen Bereich in den letzten Jahren recht konstant um 44 %, auch als sich in den letzten Jahren der Personalstand insgesamt (in VZÄ) erhöht hat.

ABBILDUNG 3: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IM WISSENSCHAFTLICHEN PERSONAL AB 2015

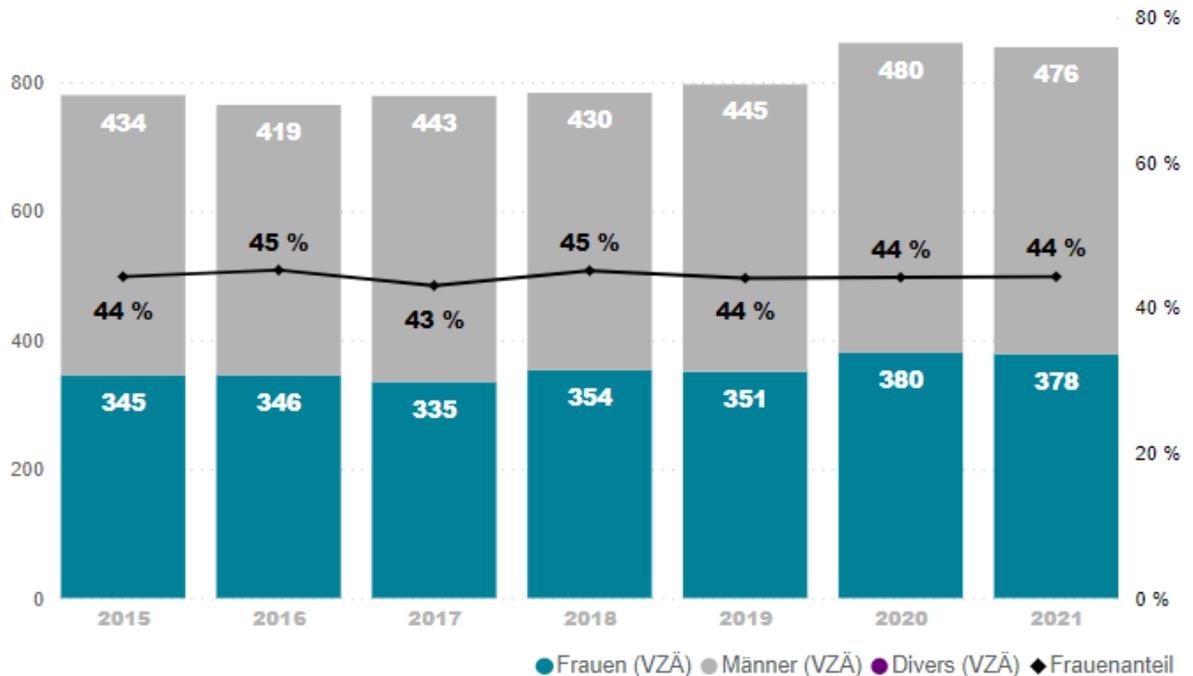


TABELLE 3: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IM WISSENSCHAFTLICHEN PERSONAL AB 2015

Jahr	Frauen (VZÄ)	Männer (VZÄ)	Divers (VZÄ)	Gesamt (VZÄ)	Frauenanteil
2015	345,33	434,32	0	779,66	44,29 %
2016	345,59	419,00	0	764,59	45,20 %
2017	335,17	443,38	0	778,55	43,05 %
2018	353,58	429,88	0	783,46	45,13 %
2019	351,09	445,30	0	796,39	44,09 %
2020	380,45	480,45	0	860,90	44,19 %
2021	378,34	475,66	0	854,00	44,30 %

In den einzelnen Departments zeigen sich auf allen Karrierestufen zum Teil erhebliche Unterschiede bei den Frauenanteilen.

ABBILDUNG 4: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IN DEN DEPARTMENTS

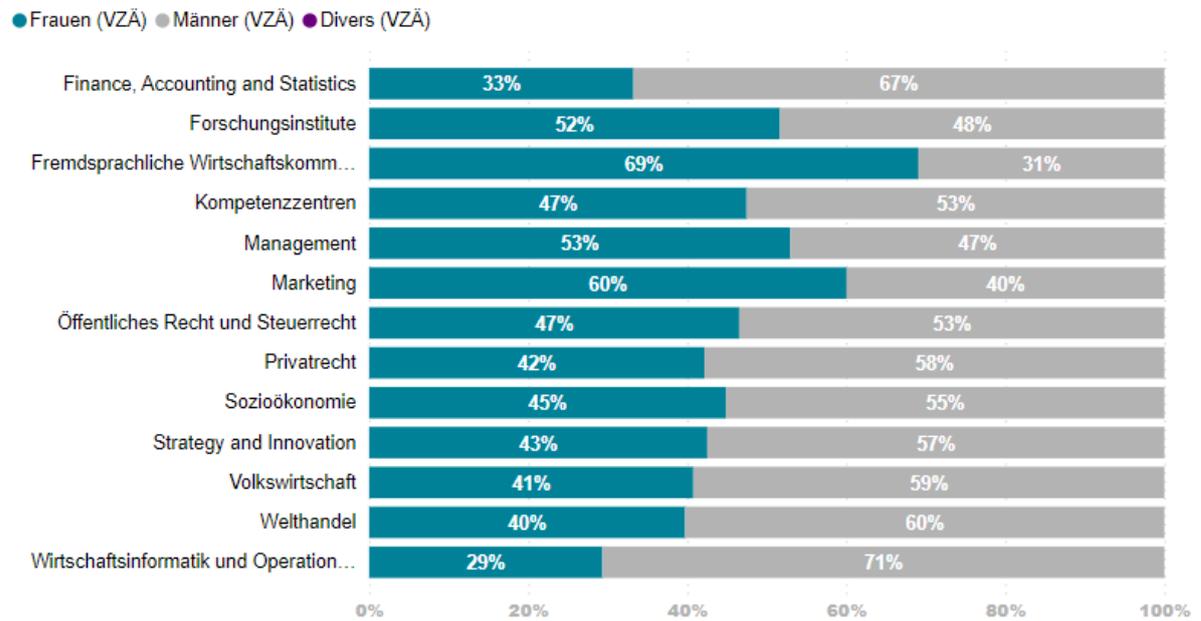


TABELLE 4: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IN DEN DEPARTMENTS

Department	Frauen (VZÄ)	Männer (VZÄ)	Divers (VZÄ)	Männeranteil
Finance, Accounting and Statistics	38,30	76,94	0	66,77 %
Forschungsinstitute	13,44	12,58	0	48,35 %
Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation	29,75	13,33	0	30,94 %
Kompetenzzentren	11,63	12,86	0	52,51 %
Management	39,11	34,72	0	47,07 %
Marketing	27,25	18,15	0	39,98 %
Öffentliches Recht und Steuerrecht	47,86	54,96	0	53,45 %
Privatrecht	24,45	33,55	0	57,84 %
Sozioökonomie	48,04	59,05	0	55,14 %
Strategy and Innovation	22,24	30,06	0	57,48 %
Volkswirtschaft	28,80	41,85	0	59,24 %
Welthandel	23,28	35,29	0	60,25 %
Wirtschaftsinformatik und Operations Management	20,08	48,30	0	70,63 %

Als positive Entwicklung der letzten Jahre ist die Erhöhung des Frauenanteils unter den Professor*innen hervorzuheben. 2021 erreichte der Professorinnenanteil nach einer weiteren Steigerung mit 31 % einen neuen Höchststand.

Einen neuen Höchststand erreichte der Frauenanteil auch auf der Ebene der Assoz.Prof. od Doz. mit 40 %. Rückläufige Entwicklungen der Frauenanteile finden sich hingegen auf Ebene der Prae Docs und Post Docs. Auf der Ebene der Prae Docs betrug der Frauenanteil im Jahr 2021 49 %, auf der Ebene der Post Docs sank der Frauenanteil auf 44 %.

ABBILDUNG 5: WISSENSCHAFTLERINNEN AUF DEN VERSCHIEDENEN KARRIERESTUFEN

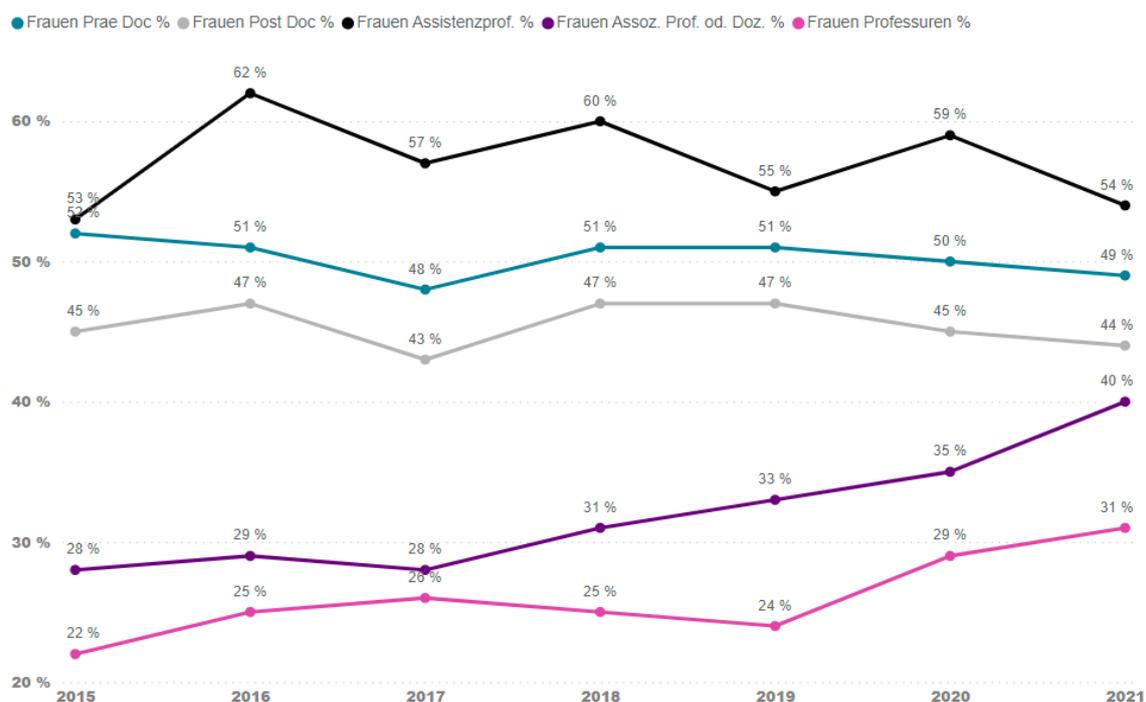


TABELLE 5: WISSENSCHAFTLERINNEN AUF DEN VERSCHIEDENEN KARRIERESTUFEN

Jahr	Frauen Prae Doc	Frauen Post Doc	Frauen Assistenzprof.	Frauen Assoz. Prof. od. Doz.	Frauen Professuren
2015	52 %	45 %	53 %	28 %	22 %
2016	51 %	47 %	62 %	29 %	25 %
2017	48 %	43 %	57 %	28 %	26 %
2018	51 %	47 %	60 %	31 %	25 %
2019	51 %	47 %	55 %	33 %	24 %
2020	50 %	45 %	59 %	35 %	29 %
2021	49 %	44 %	54 %	40 %	31 %

Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2021

3. Allgemeines Personal

Der Frauenanteil im allgemeinen Personal lag in den letzten Jahren relativ konstant rund um 68 %, auch als sich der Personalstand im allgemeinen Bereich insgesamt (VZÄ) vergrößert hat.

ABBILDUNG 6: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE BEIM ADMINISTRATIVEN PERSONAL GESAMT

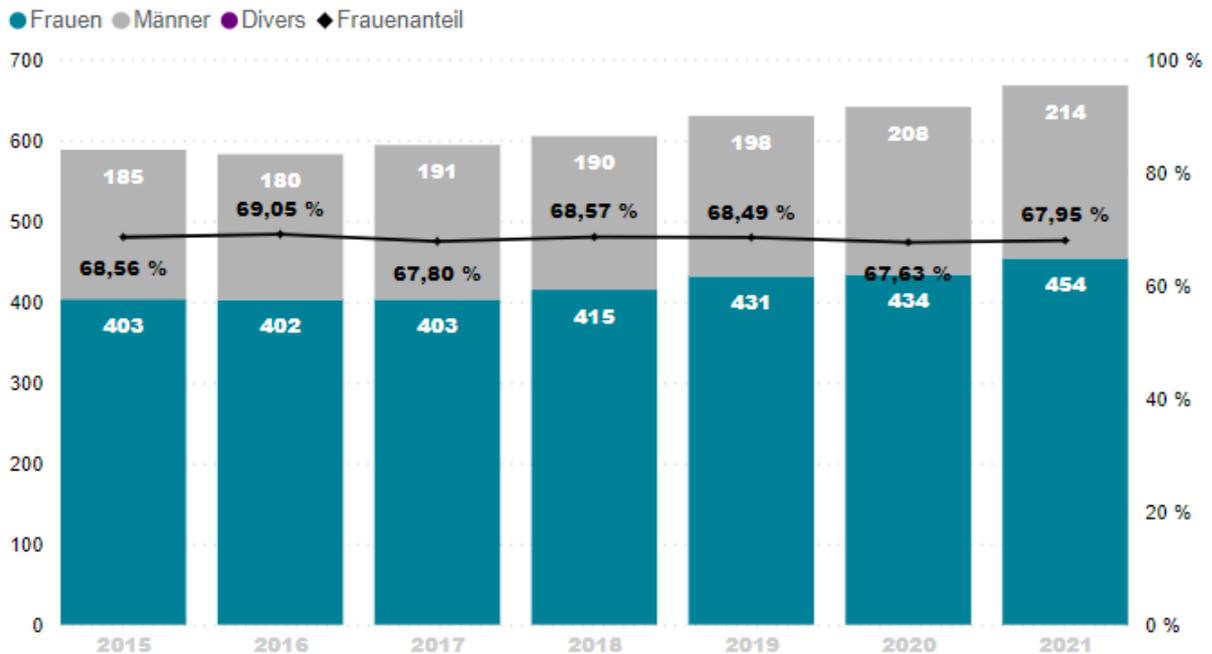


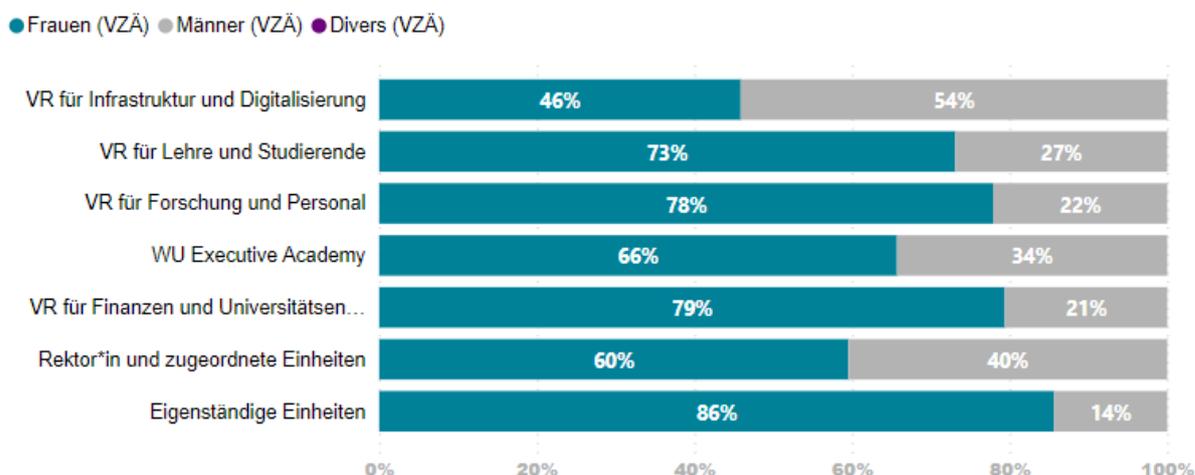
TABELLE 6: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE BEIM ADMINISTRATIVEN PERSONAL GESAMT

Jahr	Frauen (VZÄ)	Männer (VZÄ)	Divers (VZÄ)	Frauenanteil
2015	403,20	184,91	0	68,56 %
2016	402,18	180,26	0	69,05 %
2017	402,65	191,25	0	67,80 %
2018	414,73	190,13	0	68,57 %
2019	431,44	198,48	0	68,49 %
2020	433,56	207,52	0	67,63 %
2021	453,61	213,98	0	67,95 %

In den einzelnen Rektoratsressorts entwickeln sich die Geschlechterverhältnisse unterschiedlich, eine fundierte Analyse der Entwicklungen in den einzelnen Rektoratsressorts ist jedoch komplex, da es 2019 zu einer Änderung der Organisationsstruktur kam: Das Vizerektorat für Infrastruktur und Digitalisierung wurde neu geschaffen, bestehend aus den Bereichen Universitätsbibliothek, IT-Services und Campusmanagement. Neu eingerichtet wurde auch das Vizerektorat Forschung und Personal, das sich aus den Bereichen Forschungsservice, Personalabteilung, Personalentwicklung und -planung, Rechtsabteilung und Studienrecht & Anerkennung zusammensetzt. Davor bestand das Vizerektorat für Forschung aus dem Forschungsservice, der Universitätsbibliothek und den IT-Services und das Vizerektorat für Personal aus der Personalabteilung, Personalentwicklung und -planung und Rechtsabteilung. Deshalb kam es in diesen Ressorts auch zu Brüchen bei der Entwicklung der Geschlechterverhältnisse.

In den Dienstleistungseinrichtungen DLE liegt der Männeranteil insgesamt bei 38%. Der höchste Männeranteil findet sich im Vizerektorat für Infrastruktur und Digitalisierung mit 54 %, das die Bereiche IT Services, Campusmanagement und Universitätsbibliothek umfasst. Im Vizerektorat für Finanzen und Universitätsentwicklung mit den Bereichen Finanzen- und Risikomanagement, Controlling & Finanzwirtschaft, Corporate Relations & Alumni Services sowie der WU ZBP Career Center GmbH liegt der Männeranteil bei 21 %.

ABBILDUNG 7: GESCHLECHTERVERHÄLTNISS E IN DIENSTLEISTUNGSEINRICHTUNGEN (DLE)²



² Welche Abteilungen welchen Ressorts (in der Zuständigkeit der Rektorin / der Vizerektor*innen) zugeordnet sind, ist dem [Organisationsplan](#) zu entnehmen. Zu den Eigenständigen Einheiten zählen das Büro des Senats, des Betriebsrats und des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKG).

TABELLE 7: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IN DIENSTLEISTUNGSEINRICHTUNGEN (DLE)

Dienstleistungseinrichtung	Frauen (VZÄ)	Männer (VZÄ)	Divers (VZÄ)	Männeranteil
VR für Infrastruktur und Digitalisierung	90,69	106,96	0	54,12 %
VR für Lehre und Studierende	63,96	23,55	0	26,91 %
VR für Forschung und Personal	42,46	12,05	0	22,11 %
WU Executive Academy	41,98	21,93	0	34,31 %
VR für Finanzen und Universitätsentwicklung	37,04	9,63	0	20,63 %
Rektor*in und zugeordnete Einheiten	22,80	15,50	0	40,47 %
Eigenständige Einheiten	5,95	1,00	0	14,39 %

4. Leitungspositionen

Frauen machen rund 55 % des gesamten – allgemeinen und wissenschaftlichen – WU-Personals aus. Auf Leitungsebene sind sie nach wie vor unterrepräsentiert.

In der Gruppe der **wissenschaftlichen Führungskräfte (FK)** ist der Frauenanteil in den letzten Jahren langsam gestiegen, 2021 liegt er bei 29 %. Die Gruppe der wissenschaftlichen Führungskräfte umfasst Leitungspositionen in den Departments und Instituten. Die Lücke zum Frauenanteil unter den Wissenschaftler*innen gesamt (44 %) ist aber nach wie vor beträchtlich.

ABBILDUNG 8: FRAUENANTEILE IN DEN LEITUNGSPOSITIONEN UND IM WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH

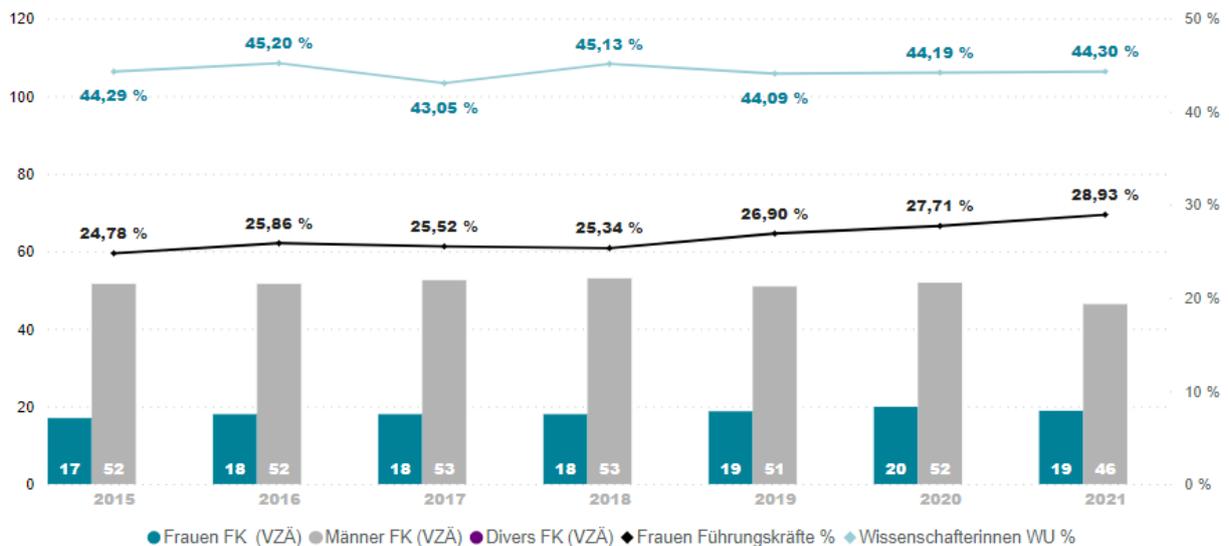


TABELLE 8: FRAUENANTEILE IN DEN LEITUNGSPOSITIONEN UND IM WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH

Jahr	Frauen	Männer	Divers	Frauenanteil	Frauenanteil
2015	17,00	51,60	0	24,78 %	44,29 %
2016	18,00	51,60	0	25,86 %	45,20 %
2017	18,00	52,53	0	25,52 %	43,05 %
2018	18,00	53,03	0	25,34 %	45,13 %
2019	18,75	50,94	0	26,90 %	44,09 %
2020	19,91	51,93	0	27,71 %	44,19 %
2021	18,88	46,38	0	28,93 %	44,30 %

Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2021

In der Gruppe der **administrativen Führungskräfte (FK)** zeigt sich der Frauenanteil wie in den beiden Vorjahren stabil auf etwas niedrigerem Niveau als in den Jahren davor. Auf der 2. Führungsebene (Leitungspositionen der Dienstleistungseinrichtungen der WU) liegt er 2021 bei 40 %. Auf der 3. Führungsebene (Leitungspositionen der Verwaltungsabteilungen, das sind die Abteilungen innerhalb der Dienstleistungseinrichtungen der WU) liegt der Frauenanteil bei 47,4 %. Die Lücke zum Frauenanteil beim administrativen Personal gesamt (68 %) ist nach wie vor beträchtlich.

ABBILDUNG 9: FRAUENANTEILE IN DEN LEITUNGSPPOSITIONEN IN DER ADMINISTRATION

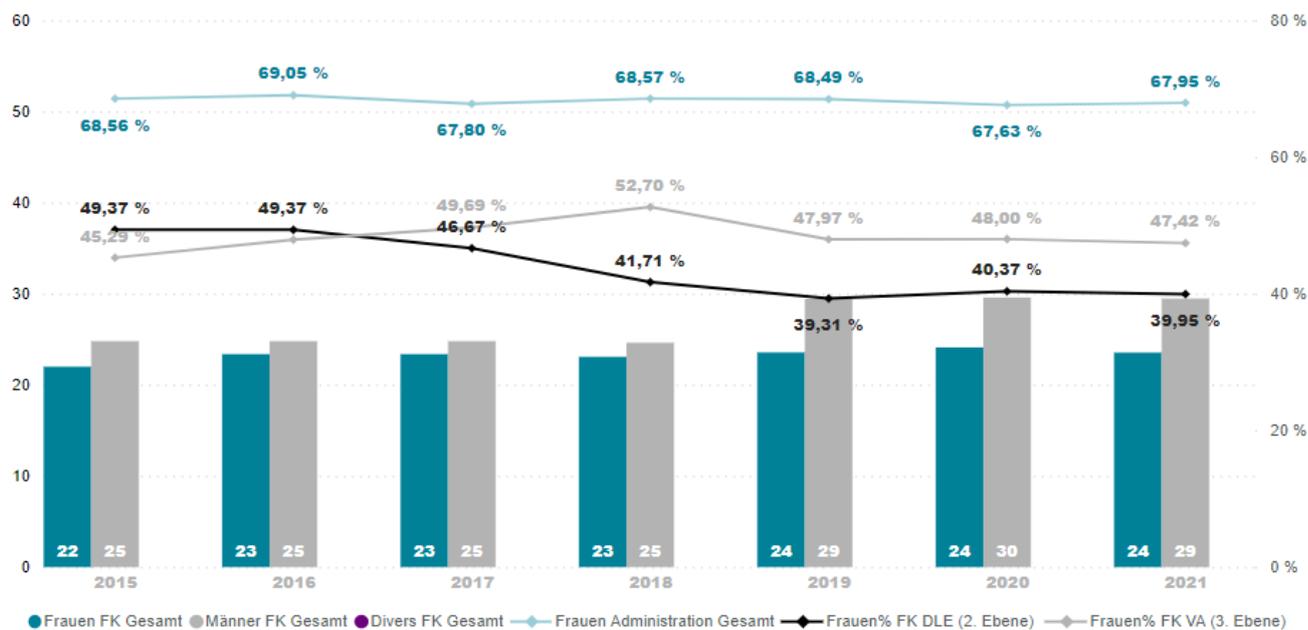


TABELLE 9: FRAUENANTEILE IN DEN LEITUNGSPPOSITIONEN IN DER ADMINISTRATION

Jahr	Frauen FK Gesamt (VZÄ)	Männer FK Gesamt (VZÄ)	Divers FK Gesamt (VZÄ)	Frauenanteil FK DLE (2. Ebene)	Frauenanteil FK VA (3. Ebene)	Frauenanteil Administration Gesamt
2015	22,00	24,80	0	49,37 %	45,29 %	68,56 %
2016	23,38	24,80	0	49,37 %	47,92 %	69,05 %
2017	23,38	24,80	0	46,67 %	49,69 %	67,80 %
2018	23,08	24,64	0	41,71 %	52,70 %	68,57 %
2019	23,57	29,43	0	39,31 %	47,97 %	68,49 %
2020	24,11	29,59	0	40,37 %	48,00 %	67,63 %
2021	23,55	29,48	0	39,95 %	47,42 %	67,95 %

Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2021

5. Laufbahnstellen

Mit den Laufbahnstellen schuf der Kollektivvertrag für Universitäten 2009 ein neues Karrieremodell für Wissenschaftler*innen. Stelleninhaber*innen müssen im vorhinein festgelegte Qualifizierungs- und Leistungsziele in Form einer "Qualifizierungsvereinbarung" erfüllen, bei positiver Evaluierung erhalten sie eine unbefristete Anstellung. Der Zugang zu diesen Stellen erfolgt über ein kompetitives Bewerbungsverfahren.

Der Frauenanteil bei den Laufbahnstellen schwankt seit 2016 zwischen 50 % und 60 %. **Im Jahr 2021 sind 50,9 % der Laufbahnstellen an Frauen vergeben.**

ABBILDUNG 10: FRAUENANTEILE BEI DEN LAUFBAHNSTELLEN

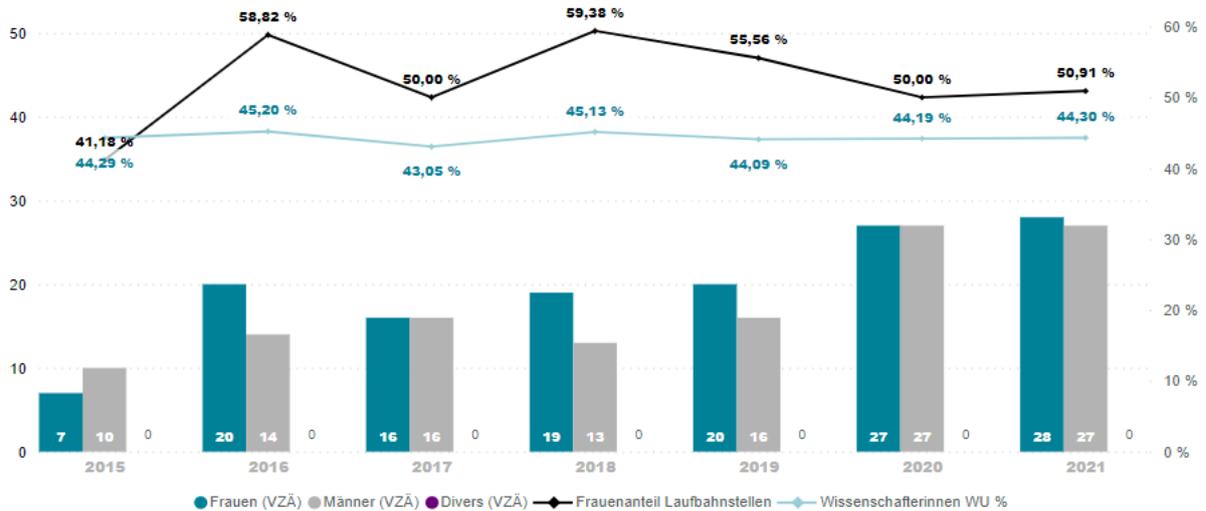


TABELLE 10: FRAUENANTEILE BEI DEN LAUFBAHNSTELLEN

Jahr	Laufbahnstellen Frauen (VZÄ)	Laufbahnstellen Männer (VZÄ)	Laufbahnstellen Divers (VZÄ)	Frauenanteil Wissenschaftler*innen Gesamt	Frauenanteil Laufbahnstellen
2015	7	10	0	44,29 %	47,18 %
2016	20	14	0	45,20 %	58,82 %
2017	16	16	0	43,05 %	50,00 %
2018	19	13	0	45,13 %	59,38 %
2019	20	16	0	44,09 %	55,56 %
2020	27	27	0	44,19 %	50,00 %
2021	28	27	0	44,30 %	50,91 %

Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2020

6. Berufungen

Es wurden insgesamt 9 Personen nach § 98 UG mit Dienstantritt im Jahr 2021 berufen, darunter befanden sich 4 Frauen und 5 Männer. **Der Frauenanteil unter den Neuberufenen betrug somit 44 %.** Auf allen Stufen des Berufungsverfahrens nach § 98 UG (Bewerbungen, Berufungsvorträge, Besetzungsvorschlag und Rufe) hat sich der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr etwas verringert. Es zeigt sich aber auch 2021 auf allen Stufen der Verfahren eine Überrepräsentanz von Frauen gegenüber ihrem Anteil unter den Bewerber*innen.

ABBILDUNG 11: FRAUEN IN BERUFUNGSVERFAHREN NACH § 98 UG

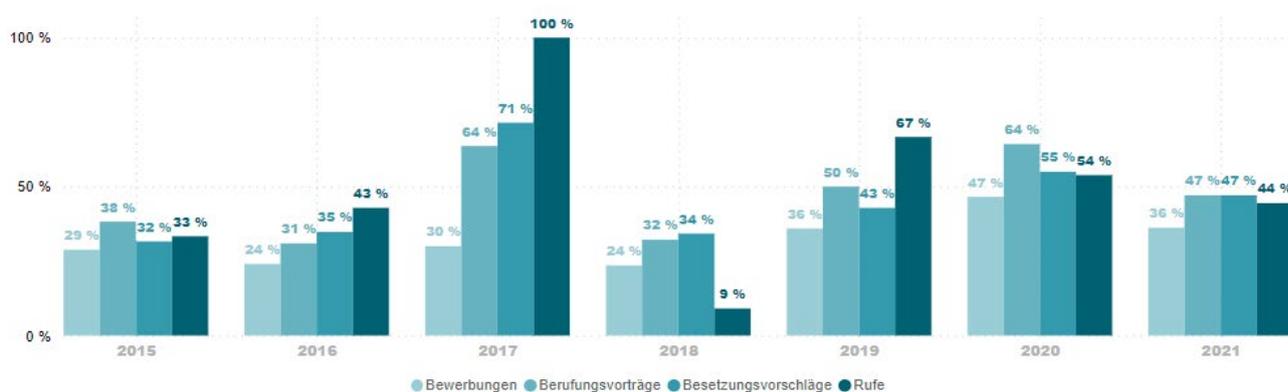


TABELLE 11: FRAUEN IN BERUFUNGSVERFAHREN NACH § 98 UG

Jahr	Frauenanteil Bewerbungen	Frauenanteil Berufungsvorträge	Frauenanteil Besetzungsvorschläge	Frauenanteil Rufe
2015	28,80 %	38,24 %	31,58 %	33,33 %
2016	24,04 %	30,95 %	34,78 %	42,86 %
2017	30,00 %	63,64 %	71,43 %	100,00 %
2018	23,55 %	32,20 %	34,21 %	9,09 %
2019	35,94 %	50,00 %	42,86 %	66,67 %
2020	46,58 %	64,29 %	55,00 %	53,85 %
2021	36,23 %	47,06 %	47,06 %	44,44 %

TABELLE 12: FRAUEN IN BERUFUNGSVERFAHREN NACH § 98 UG – ABSOLUTE ZAHLEN

Jahr	Bewerbungen von Frauen	Bewerbungen Gesamt	Berufungsvorträge von Frauen	Berufungsvorträge Gesamt	Frauen in Besetzungsvorschlägen	Besetzungsvorschläge Gesamt	Rufe an Frauen	Rufe Gesamt
2015	53	184	13	34	6	19	2	6
2016	50	208	13	42	8	23	3	7
2017	18	60	7	11	5	7	2	2
2018	85	361	19	59	13	38	1	11
2019	23	64	5	10	3	7	2	3
2020	75	161	36	56	22	40	7	13
2021	100	276	24	51	16	34	4	9

Datenquelle: WU-Stabstelle für Berufungsangelegenheiten, Stand 31.12.2021

2015: Ausschreibung von jeweils einer Professur aus dem Bereich Öffentliches Recht, FAS (Finance, Accounting & Statistics), Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation und drei Professuren aus Sozioökonomie

2016: Ausschreibung von jeweils einer Professur aus dem Bereich Management, Welthandel, Strategy & Innovation und Volkswirtschaft sowie drei Professuren aus Sozioökonomie

2017: Ausschreibung von jeweils einer Professur aus dem Bereich Finance, Accounting and Statistics und Strategy & Innovation (Wiederholung der Ausschreibung aus 2016, da die erste Ausschreibung nicht besetzt wurde); (ein weiteres Berufungsverfahren mündete nicht in die Besetzung einer Professur)

2018: Ausschreibung von jeweils einer Professur aus dem Bereich Empirical Economics, International Accounting, Management Control and Strategy Implementation (Wiederholung der Ausschreibung aus diesem Jahr, da die erste nicht besetzt wurde); Straf- und Strafprozessrecht; Operations Management; Österreichisches und Europäisches Öffentliches Recht; Finance; Health Economics; Socioeconomics of Work sowie zwei Professuren Zivil- und Unternehmensrecht; Labor Economics (nicht besetzt, Liste erschöpft)

2019: Ausschreibung von jeweils einer Professur aus dem Bereich Public Management, English Business Communication, Finance and Impact Investment

2020: Ausschreibung von jeweils einer Professur aus dem Bereich Arbeits- und Sozialrecht, Credit Markets and Financial Intermediation, Digital Ecosystems, Macroeconomics, Marketing, Wirtschaftskommunikation, von jeweils 2 Professuren aus den Bereichen Steuerrecht und Unternehmensrecht sowie von 3 Professuren aus dem Bereich Öffentliches Recht.

2021: Ausschreibung von jeweils einer Professur aus dem Bereich Accounting & Reporting, Marketing, Unternehmensrechnung & Revision, Business & Psychology, International Political Economy, Distributed Ledgers and Token Economy, Microeconomics and Digitalization sowie 2 Professuren aus dem Bereich International Business.

7. Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap misst den arbeitszeitstandardisierten Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern, indem alle Teilzeit- oder nicht ganzjährig Beschäftigten auf ein Jahres-Vollzeitäquivalent hochgerechnet werden (vgl. WBV-Arbeitsbehelf 2016)

Gender Pay Gap: Frauenlöhne entsprechen ...% der Männerlöhne

Die Verteilung der WU Faculty (Kopfzahlen) auf die einzelnen Kategorien, auf der diese Aufwertung beruht, ist in der Kennzahl [1.A.4 der Wissensbilanz](#) dargestellt.

n.a. = Kategorien mit weniger als je 6 Personen pro Geschlecht wurden nicht berücksichtigt (analog zur Kennzahl 1.A.4. Wissensbilanz).

Im Vergleich zu den Vorjahreswerten zeigen sich erfreuliche kleinere positive Veränderungen in den beiden Kerngruppen der § 98- sowie der kollektivvertraglichen Professor*innen. Die dennoch verbleibende Gehaltsdifferenz ist insbesondere auf zwei Faktoren zurückzuführen: Einer ungleichen Verteilung der Geschlechter auf Fachbereiche mit unterschiedlichen internationalen Lohnniveaus sowie auf Alterungseffekte, die durch die jüngste Expansionsphase und die vermehrten Berufungen jüngerer Frauen im Zuge von Frauenförderungsmaßnahmen verstärkt werden. Ein wesentlich inhomogeneres Bild zeigt sich auf der Mittelbauebene, mit Gaps zwischen rund 84% und 105%. Diese auffällige Bandbreite ist vorwiegend auf die jeweils kleine Gruppengröße und deren deutlich stärkere Anfälligkeit für statistische Verzerrungseffekte zurückzuführen.

TABELLE 13: GENDER PAY GAP 2015–2021

Jahr	Universitätsprofessor*in (§98 UG, KV)	Universitätsdozent*in	Assoziierte*r Professor*in (KV)	Assistenzprofessor*in (KV)	Universitätsassistent*in auf Laufbahnstellen (§13b Abs.3 UG)
2015	n.a.	90,50 %	n.a.	112,30 %	n.a.
2016	89,10 %	97,60 %	97,30 %	99,90 %	n.a.
2017	86,60 %	95,30 %	96,30 %	101,80 %	n.a.
2018	95,10 %	97,90 %	97,00 %	97,90 %	n.a.
2019	93,48 %	97,29 %	96,33 %	104,86 %	n.a.
2020	90,02 %	100,50 %	91,76 %	n.a.	97,79 %
2021	92,11 %	99,61 %	84,57 %	84,20 %	104,89 %

Datenquelle: Wissensbilanz der WU 2021

8. Forschungsförderungen

Der Frauenanteil unter den Antragsteller*innen für Forschungsförderungsprogramme ist bis 2018 kontinuierlich gestiegen. Seit 2019 sinkt der Anteil der Antragstellerinnen jedoch wieder. 2021 hat sich der Frauenanteil unter den Antragsteller*innen im Vergleich zu Vorjahr noch weiter verringert und lag bei 36 %. Erfreulich ist hingegen, dass sich der Anteil des Fördervolumens, der an Frauen ging, 2021 beträchtlich erhöht hat, von 30 % im Vorjahr auf 45 % im Berichtsjahr 2021. COVID-bedingte Ausfälle von Konferenzen und Reisen führten 2020 u.a. dazu, dass weniger Förderungen für diese Bereiche vergeben wurden. 2021 wurde das Fördervolumen allerdings wieder erheblich erhöht und mit 45 % entfiel ein wesentlich größerer Anteil des Fördervolumens als es dem Frauenanteil unter den Antragsteller*innen (36 %) entspricht, an Frauen. Die WU wird diese Entwicklungen weiterhin genau analysieren.

ABBILDUNG 12: FRAUENANTEILE IN DEN FORSCHUNGSFÖRDERUNGSPROGRAMMEN

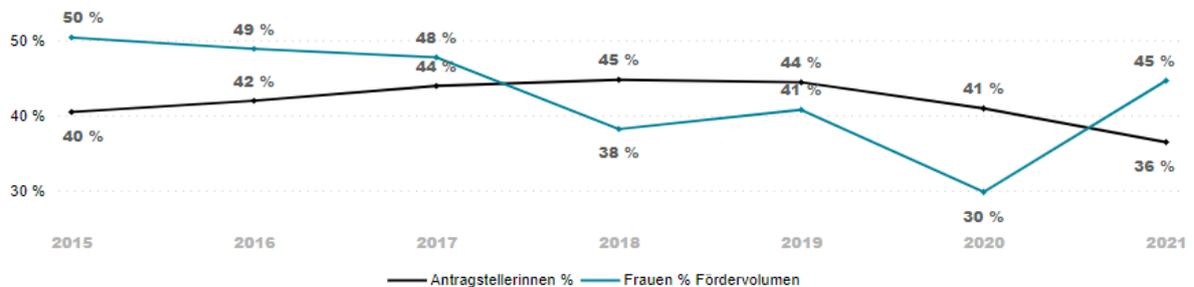


TABELLE 14: FRAUENANTEILE IN DEN FORSCHUNGSFÖRDERUNGSPROGRAMMEN

Jahr	Antragsteller*innen gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil Anträge	Fördervolumen in EUR	Davon in EUR an Frauen	Frauenanteil Fördervolumen
2015	183	74	40,44 %	437.646,64	220.344,00	50,35 %
2016	155	65	41,94 %	522.026,80	254.954,50	48,84 %
2017	164	72	43,90 %	529.745,87	252.274,08	47,71 %
2018	161	72	44,72 %	605.341,88	231.082,90	38,17 %
2019	169	75	44,38 %	675.567,96	275.155,40	40,73 %
2020	132	54	40,91 %	601.433,29	179.197,60	29,80 %
2021	140	51	36,43 %	643.791,00	287.184,00	44,61 %

Datenquelle: WU-Forschungsservice, Stand 2021

9. Studierende

Bei den Studienabschlüssen ist 2021 ein positiver Trend zu verzeichnen. Erfreulicherweise setzte sich die Abwärtsbewegung der Frauenanteile bei den Studienabschlüssen des letzten Jahres nicht fort: In allen drei Studienprogrammen erhöhten sich die Frauenanteile bei den Abschlüssen und stiegen auf 49 % bei den Bachelorabschlüssen, 50 % bei den Masterabschlüssen und um zehn Prozentpunkte auf rund 51 % bei den PhD- / Doktoratsabschlüssen.

Unter den Bachelor-Studierenden lag der Frauenanteil in den letzten Jahren relativ konstant unter dem Männeranteil bei rund 47 %. 2021 erreicht der Frauenanteil unter den Bachelor-Studierenden ebenfalls 47 %. Einen leichten Rückgang verzeichnete der Frauenanteil unter den Masterstudierenden (49 %), konstant auf niedrigem Niveau blieb der Frauenanteil unter den PhD- / Doktoratsstudierenden (43 %).

ABBILDUNG 13: ANTEIL FRAUEN IM STUDIUM UND BEI DEN STUDIENABSCHLÜSSEN

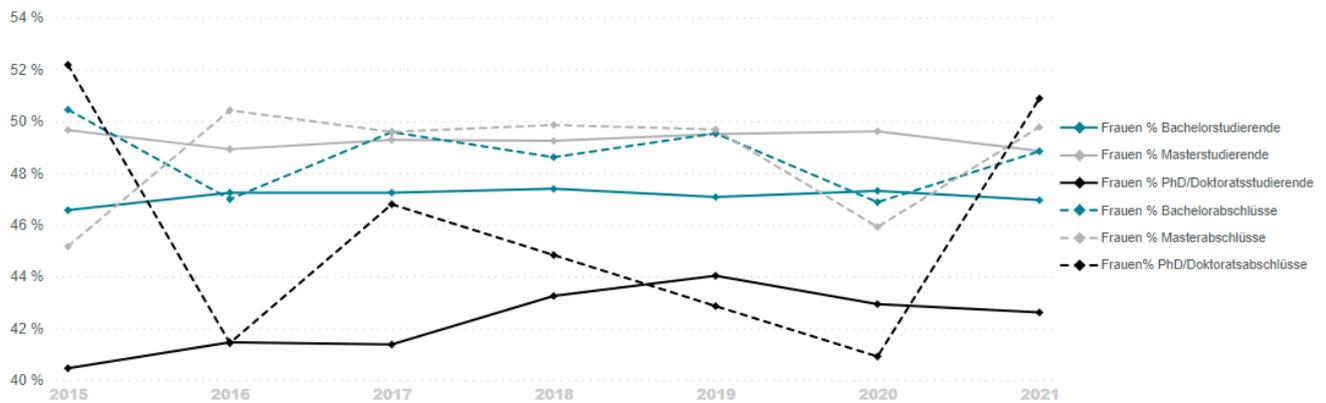


TABELLE 15: ANTEIL FRAUEN IM STUDIUM UND BEI DEN STUDIENABSCHLÜSSEN

Jahr	Frauen % Bachelorstudierende	Frauen % Masterstudierende	Frauen % PhD/Doktoratsstudierende	Frauen % Bachelorabschlüsse	Frauen % Masterabschlüsse	Frauen % PhD/Doktoratsabschlüsse
2015	46,56 %	49,66 %	40,46 %	50,44 %	45,16 %	52,17 %
2016	47,24 %	48,92 %	41,45 %	46,99 %	50,42 %	41,43 %
2017	47,24 %	49,28 %	41,37 %	49,58 %	49,59 %	46,79 %
2018	47,39 %	49,24 %	43,25 %	48,61 %	49,85 %	44,83 %
2019	47,07 %	49,50 %	44,03 %	49,53 %	49,68 %	42,86 %
2020	47,31 %	49,61 %	42,93 %	46,87 %	45,91 %	40,91 %
2021	46,95 %	48,85 %	42,61 %	48,83 %	49,77 %	50,88 %

Datenquelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand: 16.05.2022

10. Erläuterungen zu den Personalkategorien

Universitätsprofessor*in: Zu Universitätsprofessor*innen können Wissenschaftler*innen mit einer hohen wissenschaftlichen und beruflichen Qualifikation im ausgeschriebenen Fach berufen werden. Sie sind nach den gesetzlichen Vorgaben für die Forschung und die Lehre sowie für Organisations- und Verwaltungsaufgaben (inklusive Aufgaben im Bereich der Third Mission) in ihrem Fachgebiet verantwortlich. In vielen Fällen übernehmen Universitätsprofessor*innen zudem Leitungsaufgaben in akademischen Einheiten sowie Verantwortung für akademische Programme.

Assoziierte Professor*innen und Dozent*innen: Diese beiden Personalkategorien umfassen ausschließlich Mitarbeiter*innen, die ein Habilitationsverfahren erfolgreich absolviert haben. Sie zählen gemeinsam mit den Universitätsprofessor*innen zu den wissenschaftlich höchstqualifizierten Wissenschaftler*innen. Die Verträge sind unbefristet und in aller Regel in Vollzeit ausgestaltet. Die Hauptaufgaben in diesen Personalkategorien liegen in Forschung und Lehre sowie Organisation und Verwaltung (inklusive Third Mission). Zahlreiche Angehörige dieser Personalkategorien übernehmen Leitungsaufgaben in akademischen Einheiten sowie Verantwortung für akademische Programme.

Assistenzprofessor*innen: Ziel der Assistenzprofessor*innen (gemäß § 27 Uni-KV) ist die Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung (QV) sowie die weitere Integration in die internationale Scientific Community. Das sind die Voraussetzungen, um die wissenschaftliche Qualifikation für eine Tenured-Position (unbefristet) oder eine Berufung zu erreichen. Zielbereiche einer QV sind die drei Felder Forschung, Lehre und Engagement in der universitären Selbstverwaltung oder der Third Mission. Nach Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung steigen Assistenzprofessor*innen automatisch in die Kategorie der assoziierten Professor*innen auf.

Universitätsassistent*innen Postdoc: Ziel der Universitätsassistent*innen Postdoc (Tenure-Track sowie Non-Tenure-Track) ist die erfolgreiche Absolvierung eines Habilitationsverfahrens im Rahmen der Forschungs- und Lehrtätigkeit sowie die Integration in die jeweilige Scientific Community. Darüber hinaus zählen Organisations- und Verwaltungsaufgaben zum Tätigkeitsfeld dieser Kategorie. Dabei sind an der WU zwei Typen von Universitätsassistent*innen Postdoc zu unterscheiden: Solche im Tenure Track und solche im Non Tenure Track. Im Rahmen des Tenure Track-/Non Tenure Track-Systems wird im Vorhinein nach definierten Regeln festgelegt, welche Stellen einer akademischen Einheit bei Freiwerden unbefristet und welche befristet nachbesetzt werden können.

Universitätsassistent*innen Praedoc: Die Tätigkeit als Universitätsassistent*in Praedoc ist die klassische Einstiegsposition für eine wissenschaftliche Laufbahn. Sie hat den Abschluss eines Doktors-/PhD-Studiums zum Ziel. Universitätsassistent*innen können ein Drittel ihrer Arbeitszeit für ihre eigene wissenschaftliche Tätigkeit aufwenden, darüber hinaus zählen Organisations- und Verwaltungsaufgaben zum Tätigkeitsfeld dieser Kategorie. Die Arbeitsverträge werden in aller Regel auf sechs Jahre befristet abgeschlossen. üblicherweise 30 Wochenstunden. Nach erfolgreich absolvierter Einführung in die Lehre sowie didaktischer Qualifizierung beträgt die Lehrverpflichtung in der Regel zwei Semesterwochenstunden.

Senior Lecturers (Postdoc und Praedoc): Senior Lecturers sind wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, die vorwiegend in der Lehre eingesetzt sind. Sie decken dabei in der Regel ein umfassendes Leistungsspektrum im Lehrbereich ab, wirken in der Administration und im Qualitätsmanagement der Lehre des Departments mit und leisten eigenverantwortliche Beiträge zur Lehrentwicklung.

Senior Scientists (Postdoc und Praedoc): Diese Kategorie umfasst wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, die im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses an wissenschaftlichen Drittmittelprojekten arbeiten. Die Kernaufgaben beinhalten insbesondere die Mitwirkung an Forschungs-, Verwaltungs- und Organisationsmaßnahmen in Verbindung mit dem zugewiesenen Projekt. Aufgrund der finanziellen Förderung der Forschungsprojekte durch Dritte besteht für diese Kategorie in aller Regel keine Lehrverpflichtung.

Projektmitarbeiter*innen (Postdoc und Praedoc): Angehörige dieser Kategorie sind aufgrund der Vorgaben des Uni-KV ausschließlich befristet für die Dauer von wissenschaftlichen Drittmittelprojekten an der Universität tätig. Sonst unterscheidet sich das Profil nicht von jenem der Senior Scientists.

Studentische Mitarbeiter*innen: Die Tätigkeit in dieser Kategorie kann folgende Aufgaben umfassen: Mitwirkung bei Lehrveranstaltungen und/oder Abhaltung von Tutorien, Mitwirkung bei wissenschaftlichen Arbeiten, bei der Betreuung von Studierenden oder bei Verwaltungstätigkeiten. Die Gesamtbefristungsdauer solcher Beschäftigungsverhältnisse darf vier Jahre nicht überschreiten. Solche Arbeitsverhältnisse enden ggf. automatisch mit Abschluss des Semesters, in dem das (für die in Betracht kommende Verwendung vorgesehene) Master-/Diplomstudium abgeschlossen wird.

Lektor*innen: In dieser Kategorie sind teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter*innen zusammengefasst, die ausschließlich mit der Durchführung von Lehrveranstaltungen und den damit in Zusammenhang stehenden Aufgaben betraut sind. Häufig werden dazu Fachexpert*innen aus der Praxis und frühere Universitätsassistent*innen herangezogen, die eine für die Lehrtätigkeit erforderliche Qualifikation aufweisen. Lektor*innen können an der WU mit Lehre im Ausmaß von maximal vier Semesterwochenstunden beauftragt werden, und erhalten jeweils auf die Dauer eines Semesters befristete Dienstverträge.

Zusätzliche Personalkategorien: Neben den oben beschriebenen Personalkategorien bestehen an der WU noch einige zusätzliche Kategorien, die auf die Zeit vor der Vollrechtsfähigkeit zurückgehen, öffentlich-rechtlichen Charakters sind und in der jetzt geltenden Rechtsstruktur nicht mehr besetzt werden können. Dies umfasst die Kategorien der beamteten Assistenzprofessor*innen, der wissenschaftlichen Beamten*innen sowie der wissenschaftlichen Vertragsbediensteten. Alle Inhaber*innen dieser Stellen weisen dauerhafte Dienstverhältnisse auf, sodass diese Kategorien noch für einen längeren Zeitraum in Verwendung stehen werden.

Abbildungsverzeichnis:

Abbildung 1: Geschlechterverhältnisse an der WU im Überblick	2
Abbildung 2: Geschlechterverhältnisse auf den wissenschaftlichen Karrierestufen und bei Studienabschlüssen	3
Abbildung 3: Geschlechterverhältnisse im wissenschaftlichen Personal ab 2015	6
Abbildung 4: Geschlechterverhältnisse in den Departments	7
Abbildung 5: Wissenschaftlerinnen auf den verschiedenen Karrierestufen	8
Abbildung 6: Geschlechterverhältnisse beim administrativen Personal Gesamt	9
Abbildung 7: Geschlechterverhältnisse in Dienstleistungseinrichtungen (DLE)	10
Abbildung 8: Frauenanteile in den Leitungspositionen und im wissenschaftlichen Bereich	12
Abbildung 9: Frauenanteile in den Leitungspositionen in der Administration	13
Abbildung 10: Frauenanteile bei den Laufbahnstellen	14
Abbildung 11: Frauen in Berufungsverfahren nach § 98 UG	15
Abbildung 12: Frauenanteile in den Forschungsförderungsprogrammen	18
Abbildung 13: Frauenanteile im Studium und bei den Studienabschlüssen	19

Tabellenverzeichnis:

Tabelle 1: Geschlechterverhältnisse an der WU im Überblick.....	2
Tabelle 2: Geschlechterverhältnisse auf den wissenschaftlichen Karrierestufen und bei Studienabschlüssen	3
Tabelle 3: Geschlechterverhältnisse im wissenschaftlichen Personal ab 2015	6
Tabelle 4: Geschlechterverhältnisse in den Departments.....	7
Tabelle 5: Wissenschaftlerinnen auf den verschiedenen Karrierestufen	8
Tabelle 6: Geschlechterverhältnisse beim administrativen Personal Gesamt	9
Tabelle 7: Geschlechterverhältnisse in Dienstleistungseinrichtungen (DLE)	10
Tabelle 8: Frauenanteile in den Leitungspositionen und im wissenschaftlichen Bereich..	12
Tabelle 9: Frauenanteile in den Leitungspositionen in der Administration.....	13
Tabelle 10: Frauenanteile bei den Laufbahnstellen	14
Tabelle 11: Frauen in Berufungsverfahren nach § 98 UG.....	15
Tabelle 12: Frauen in Berufungsverfahren nach § 98 UG - absolute Zahlen.....	15
Tabelle 13: Gender Pay Gap.....	18
Tabelle 14: Frauenanteile in den Forschungsförderungsprogrammen	18
Tabelle 15: Frauenanteile im Studium und bei den Studienabschlüssen	19

Impressum:

Datenquelle: WU Personalabteilung, SAP, Akademisches Controlling
Umsetzung: Stabstelle Gender & Diversity Policy, Büro des Rektorats
Redaktion: Büro des Rektorats, WU Wien, 1020
www.wu.ac.at

Stand: August 2022