

Gleichstellungsbericht 2023

Executive Summary

Inhalt

1. Gleichstellung in Zahlen – Überblick.....	3
2. Wissenschaftliches Personal.....	7
3. Allgemeines Personal	11
4. Leitungspositionen	14
5. Laufbahnstellen	17
6. Berufungen.....	19
7. Gender Pay Gap	21
8. Forschungsförderungen.....	22
9. Teilzeitquoten.....	24
10. Studierende	26
11. Personalkategorien – Erläuterungen	28

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. 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. Gleichzeitig soll der digitale Bericht die Zugänglichkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit der Daten verbessern. Auf Basis von Rückmeldungen von User*innen wurde der Online-Bericht und insbesondere die Verständlichkeit und Nutzer*innenfreundlichkeit weiterentwickelt.

[Link zu Daten 2023 - 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 vor allem barrierefreien Lesbarkeit.

Die interaktiven Elemente stehen ausschließlich auf der Website zur Verfügung.

ABBILDUNG 1: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE AN DER WU IM ÜBERBLICK 2023

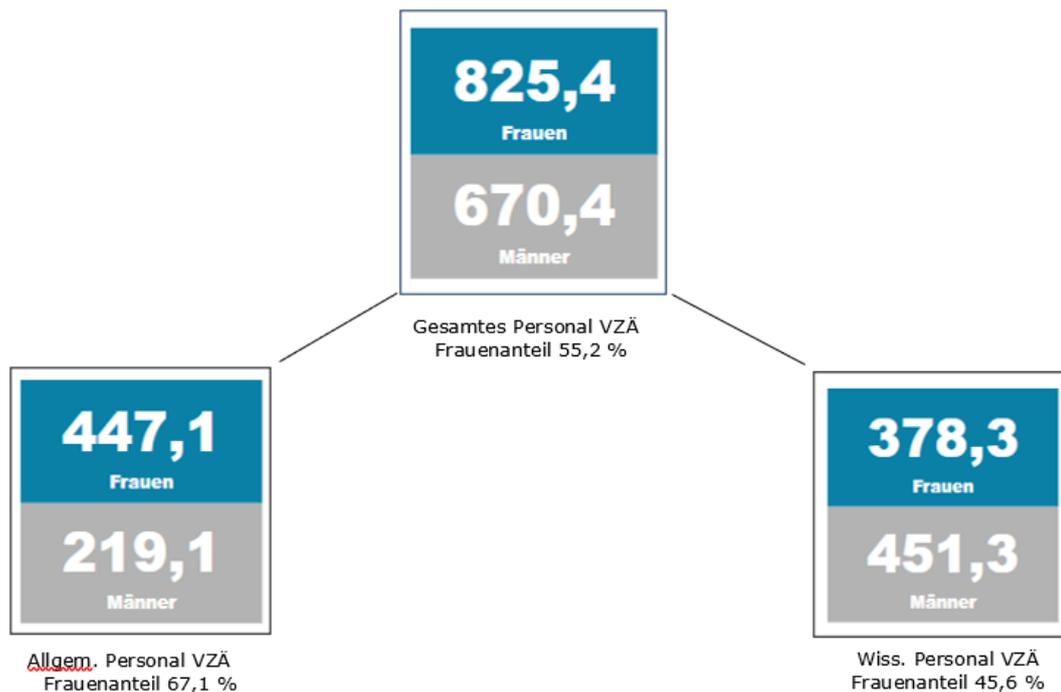


TABELLE 1: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE AN DER WU IM ÜBERBLICK 2023 (VZÄ)

Personalgruppe	Frauen	Männer	Frauenanteil
Gesamtes Personal	825,4	670,4	55,2 %
Wissenschaftliches Personal	378,3	451,3	45,6 %
Allgemeines Personal	447,1	219,1	67,1 %

An der WU werden alle Geschlechter adressiert und eingeschlossen. Auch für den vorliegenden Bericht wurden die Personenkategorien weiblich, männlich und divers erhoben. Für das Berichtsjahr 2023 ist keine Person als "divers" in den Personalrohdaten oder bei den Studierenden erfasst. Statistische Daten erfassen allerdings immer nur den rechtlichen Personenstand, nicht die persönliche Geschlechtsidentität.

Was bedeutet Vollzeitäquivalent?

Das Vollzeitäquivalent (VZÄ) beschreibt die Mitarbeiter*innenkapazität, wobei ein VZÄ von 1,0 einem Vollzeitjob entspricht. Es rechnet Teilzeitarbeit in Vollzeitarbeit um und alle Angaben im Bericht beziehen sich auf VZÄ. Die Anzahl der Mitarbeiter*innen in VZÄ ist niedriger als die Anzahl nach Kopffzahlen, da viele Stellen in Teilzeit besetzt sind.

TABELLE 2: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE AUF DEN WISSENSCHAFTLICHEN KARRIERESTUFEN
UND BEI STUDIENABSCHLÜSSEN

Personalkategorie	Frauenanteil	Männeranteil
Professor*innen	34,08 %	65,92 %
Assoz. Professor*innen und Dozent*innen	44,56 %	55,44 %
Assistenzprofessor*innen	38,46 %	61,54 %
Assistent*innen postdoc	45,04 %	54,96 %
Assistent*innen praedoc	49,71 %	50,29 %
Studentische Mitarbeiter*innen	55,52 %	44,48 %

Abschluss	Frauenanteil	Männeranteil
Bachelorabschlüsse	46,83 %	53,17 %
Masterabschlüsse	48,68 %	51,32 %
PhD-/Doktoratsabschlüsse	30,43 %	69,57 %

Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2023 und WU-Vizekanzlerat für Lehre und Studierende,
Akademisches Controlling, Stand 26.04.2024

Das Phänomen der „**leaky pipeline**“, das Absinken der Frauenanteile mit zunehmender Qualifikationsstufe auf der wissenschaftlich-akademischen Karriereleiter, zeigt sich an der WU insbesondere auf der Ebene der Professor*innen. Auf dieser Ebene stieg der Frauenanteil im Jahr 2023 zwar weiter auf 34,08 % (Professor*innen). Dennoch schließt sich die „Schere“ zwischen den Geschlechtern auf den höheren Hierarchieebenen nur langsam.

Wichtige Entwicklungen im Jahr 2023:

- Der Frauenanteil auf **Professor*innenebene** konnte 2023 um weitere 3 Prozentpunkte gesteigert werden und erreichte mit 34,1 % einen neuen Höchststand. Es wurden insgesamt 10 Personen gem. § 98 UG mit Dienstantritt im Jahr 2023 berufen, darunter befanden sich 4 Frauen und 6 Männer. Der Frauenanteil unter den Neuberufenen betrug im Jahr 2023 somit 40 %.
- Auf der Karrierestufe der **Assoziierten Professor*innen und Dozent*innen** verringerte sich der Frauenanteil um einen Prozentpunkt auf 44,6 %.
- Auf der Karrierestufe der **Assistenzprofessor*innen** (KV) setzte sich der Abwärtstrend der letzten Jahre fort und der Frauenanteil sank auf dieser Stufe auf 38,5 % (im Vergleich zu 40,4 % im Vorjahr)
- Nach einer Erhöhung des Frauenanteils in der Stellenkategorie der **Universitätsassistent*innen Post Doc** im Vorjahr sank der Frauenanteil in dieser Stellenkategorie im Jahr 2023 auf 45,04 %.
- Auf der Ebene der **Univ.assistent*innen Prae Docs** hingegen stieg der Frauenanteil von 47,78 % auf 49,63 %.
- Mit 45,4% % setzte sich der leichte Aufwärtstrend des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich im Jahr 2023 fort.
- In den vergangenen Jahren lag der Frauenanteil bei den **Laufbahnstellen**¹ stets über bzw. bei 50 %. Im Jahr 2023 ist er erstmals seit 2012 auf unter 50 % gefallen und betrug 46 %. Die WU versucht mit gezielten Frauenförderungsmaßnahmen dieser Entwicklung entgegenzusteuern (z.B. WU Policy Gleichstellungspolitik).
- Nach einem deutlichen Anstieg im Vorjahr ist der Frauenanteil unter den Antragsteller*innen für **Forschungsförderungsprogramme** im Jahr 2023 um rund 2 Prozentpunkte auf 42,6 % gesunken. Der Anteil des Fördervolumens, der an Frauen ging, verzeichnete hingegen auch im Jahr 2023 einen weiteren Anstieg: Mit 55,1 % entfiel wie schon im Vorjahr ein wesentlich größerer Anteil des Fördervolumens an Frauen, als es dem Frauenanteil unter den Antragsteller*innen (42,6 %) entspricht.
- Unterschiedliche Entwicklungen des Frauenanteils gab es auf der **2. und 3. Führungsebene des allgemeinen Personals**: Auf der Ebene der DLE (2. Führungsebene) blieb der Frauenanteil unter den Führungskräften mit 45 % konstant, während auf der Ebene der VA (3. Führungsebene) ein Anstieg des Frauenanteils von 44 % auf 52 % zu verzeichnen ist. Die Lücke zum Frauenanteil beim administrativen Personal gesamt mit 67 % ist nach wie vor beträchtlich.
- Der Abwärtstrend des Frauenanteils bei den **Studierenden** auf Bachelorebene setzte sich auch 2023 fort. Hier verringerte sich der Frauenanteil geringfügig auf 45,8 %. Einen leichten Anstieg verzeichnete hingegen der Frauenanteil unter den Masterstudierenden (48,6 %), etwas erhöht hat sich auch der Frauenanteil unter den PhD-/Doktoratsstudierenden (45,4 %). Auffällig ist der starke Rückgang des Frauenanteils unter den PhD-/Doktoratsabschlüssen: Hier verringerte sich der Frauenanteil von 41,8 % im Vorjahr auf 30,4 % im Jahr 2023. Bei den Bachelorabschlüssen lag der Frauenanteil relativ unverändert wie im Vorjahr bei 46,8 %, bei den Masterabschlüssen verringerte sich der Frauenanteil von 51,7 % auf 48,7 %.

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 lag im wissenschaftlichen Bereich in den letzten Jahren recht konstant um 44 %, auch als sich in den letzten Jahren der Personalstand insgesamt (in VZÄ) geringfügig verändert hat. 2023 setzte sich der leichte Aufwärtstrend der letzten Jahre fort, der Frauenanteil stieg auf 45,4 %.

ABBILDUNG 2: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IM WISSENSCHAFTLICHEN PERSONAL AB 2015

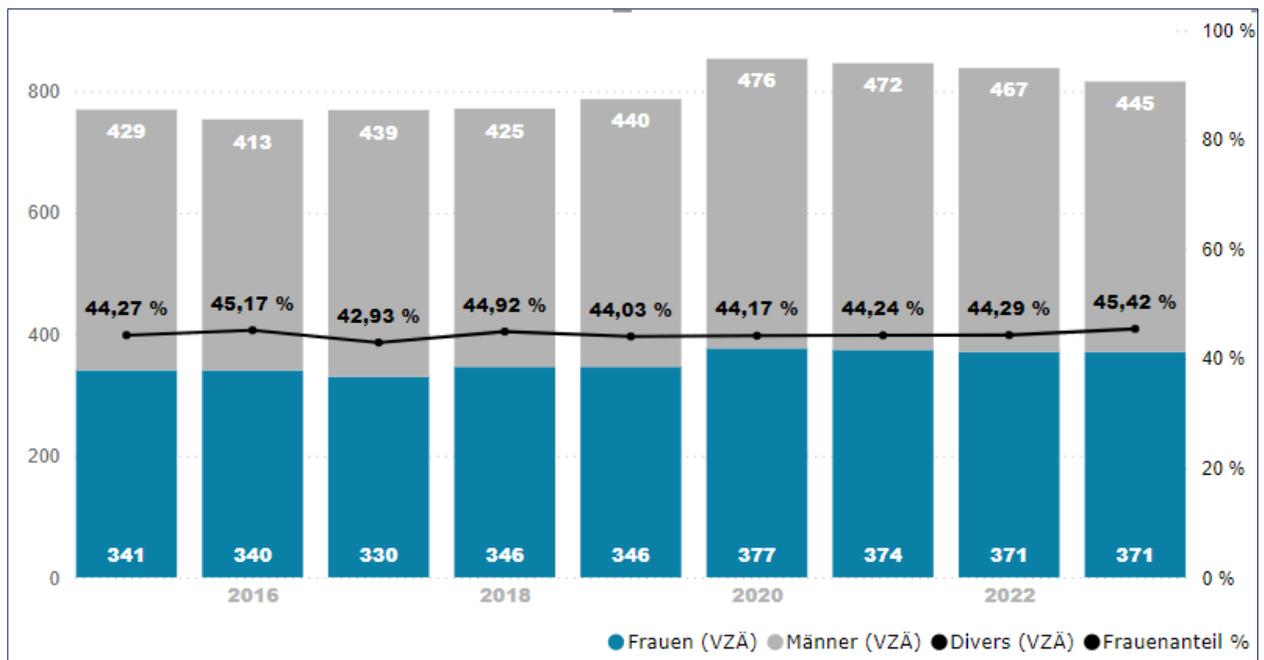


TABELLE 3: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IM WISSENSCHAFTLICHEN PERSONAL AB 2015

Jahr	Frauen (VZÄ)	Männer (VZÄ)	Divers (VZÄ)	Gesamt (VZÄ)	Frauenanteil
2015	341	429	0	770	44,27 %
2016	340	413	0	753	45,17 %
2017	330	439	0	769	42,93 %
2018	346	425	0	771	44,92 %
2019	346	440	0	786	44,03 %
2020	377	476	0	853	44,17 %
2021	374	472	0	846	44,24 %
2022	371	467	0	838	44,29 %
2023	371	445	0	816	45,42 %

ABBILDUNG 3: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IN DEN DEPARTMENTS IM WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH

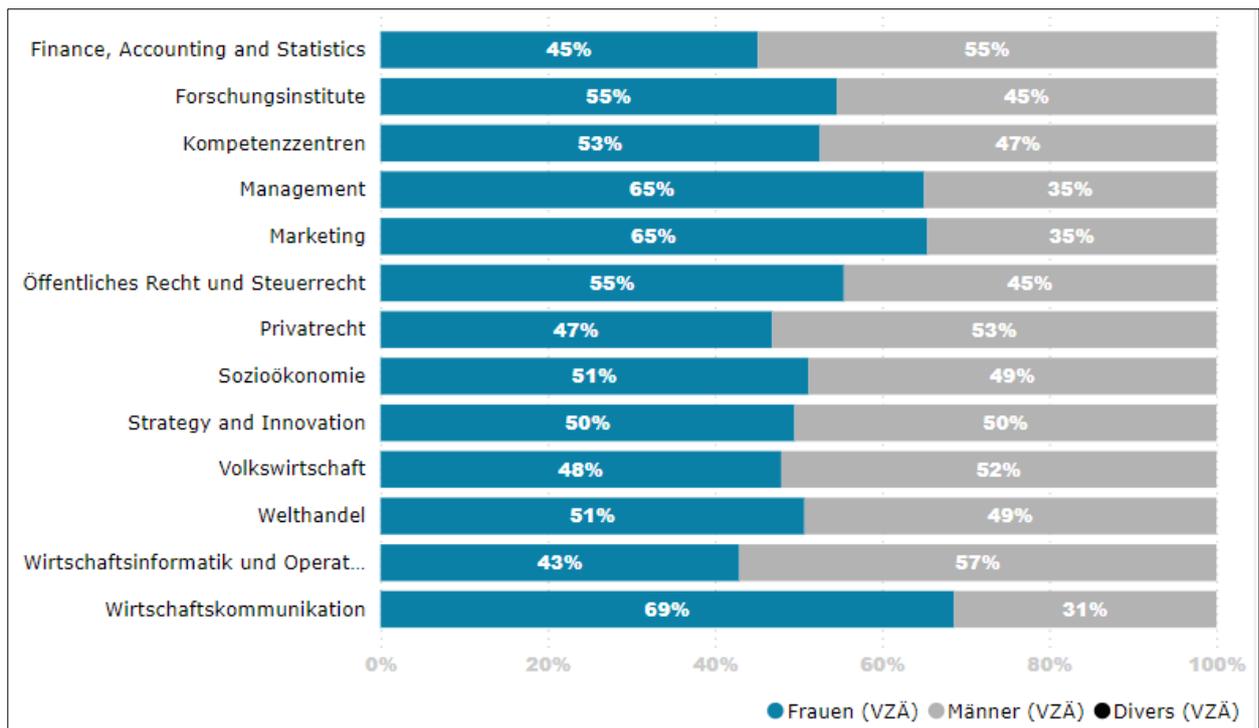


TABELLE 4: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IN DEN DEPARTMENTS IM WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH

Department	Frauen (VZÄ)	Männer (VZÄ)	Divers (VZÄ)	Frauenanteil
Finance, Accounting and Statistics	60,98	74,14	0	45,13 %
Forschungsinstitute	16,96	14,13	0	54,56 %
Kompetenzzentren	20,63	18,62	0	52,56 %
Management	59,68	32,09	0	65,03 %
Marketing	34,98	18,50	0	65,40 %
Öffentliches Recht und Steuerrecht	66,33	53,29	0	55,45 %
Privatrecht	28,46	32,29	0	46,85 %
Sozioökonomie	53,48	50,99	0	51,19 %
Strategy and Innovation	31,84	32,44	0	49,53 %
Volkswirtschaft	38,75	42,12	0	47,92 %
Welthandel	33,10	32,16	0	50,72 %
Wirtschaftsinformatik und Op. Mgt.	36,20	48,13	0	42,93 %
Wirtschaftskommunikation	33,68	15,43	0	68,58 %

Der Frauenanteil unter den Wissenschaftler*innen schwankt in den unterschiedlichen Organisationseinheiten beträchtlich. Er reicht von 42,93 % im Department Wirtschaftsinformatik und Operations Management bis 68,58 % im Department Wirtschaftskommunikation.

ABBILDUNG 4: WISSENSCHAFTLERINNEN AUF DEN VERSCHIEDENEN KARRIERESTUFEN

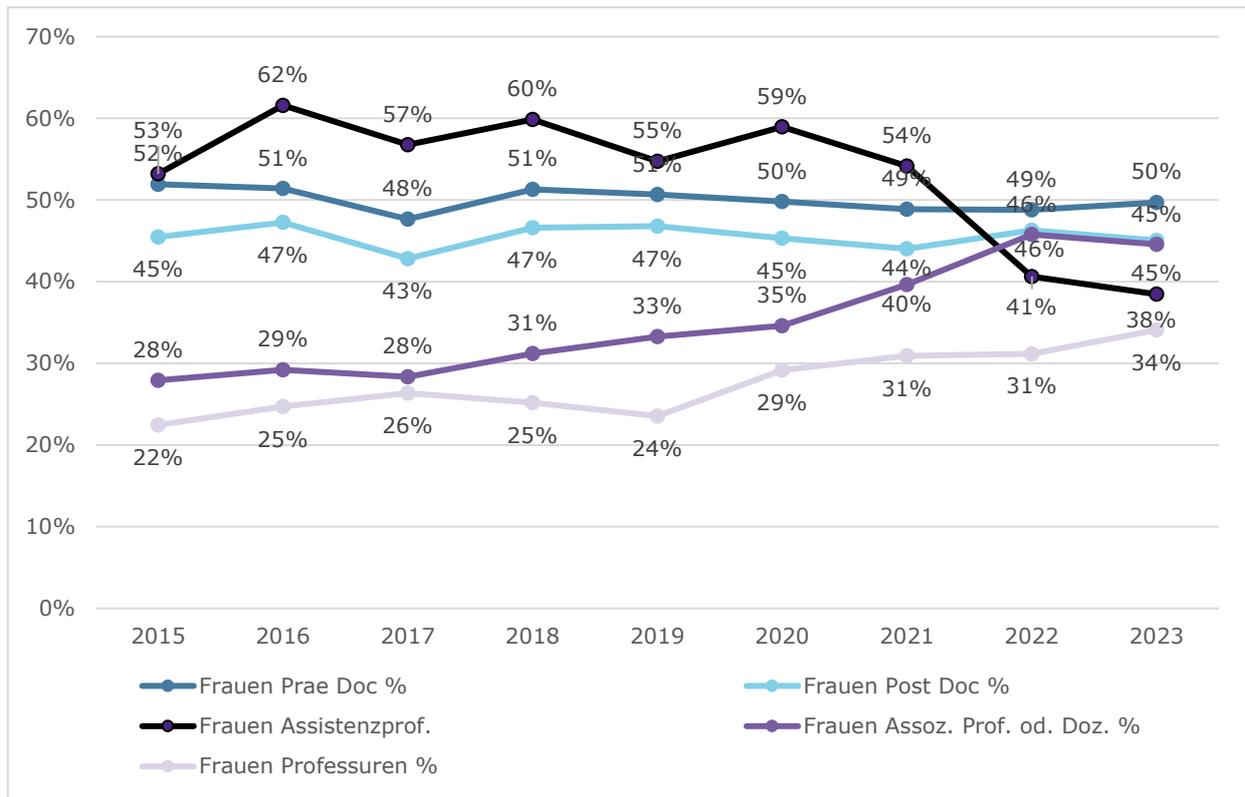


TABELLE 5: WISSENSCHAFTLERINNEN AUF DEN VERSCHIEDENEN KARRIERESTUFEN

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 %
2022	49 %	51 %	41 %	46 %	31 %
2023	50 %	45 %	38 %	45 %	34 %

Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2023

Als positive Entwicklung der letzten Jahre ist die Erhöhung des Frauenanteils unter den Professor*innen hervorzuheben. 2023 lag der Professorinnenanteil nach einer weiteren Steigerung bei knapp über 34 %.

Auf der Karrierestufe der Assoziierten Professor*innen und Dozent*innen verringerte sich der Frauenanteil um einen Prozentpunkt auf 45 %.

Auf der Karrierestufe der Assistenzprofessor*innen (KV) setzte sich der Abwärtstrend der letzten Jahre fort und der Frauenanteil sank auf dieser Stufe auf 38 % (im Vergleich zu 41 % im Vorjahr)

Nach einer Erhöhung des Frauenanteils in der Stellenkategorie der Universitätsassistent*innen Post Doc im Vorjahr sank der Frauenanteil in dieser Stellenkategorie im Jahr 2023 auf 45 %. Auf der Ebene der Universitätsassistent*innen Prae Doc erhöhte sich der Frauenanteil um einen Prozentpunkt auf 50 %.

3. Allgemeines Personal

Der Frauenanteil lag im allgemeinen Personal in den letzten Jahren relativ konstant rund um 68 %, auch als sich der Personalstand im allgemeinen Bereich insgesamt (VZÄ) vergrößert hat. In den Dienstleistungseinrichtungen (DLE) lag der Frauenanteil im Jahr 2023 bei rund 59,6 %.

ABBILDUNG 5: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IN DEN DIENSTLEISTUNGSEINRICHTUNGEN



TABELLE 6: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IN DEN DLE

Jahr	Frauen (VZÄ)	Männer (VZÄ)	Divers (VZÄ)	Frauenanteil
2021	260	164	0	61,4 %
2022	247	173	0	58,8 %
2023	257	174	0	59,6 %

Die Frauenanteile in den DLE reichten im Jahr 2023 von 18,58 % (IT-Services) bis 100 % (Büro des Senats, Innovation Office).

Brüche im Verlauf der Geschlechterverhältnisse in einzelnen Dienstleistungseinrichtungen (DLE) lassen sich zum Teil durch Umgestaltungen erklären. Neu eingerichtet wurde z.B. 2023 die DLE "Payroll Office & Risikomanagement", in der die Bereiche "Personalverrechnung", "Risikomanagement" und "SAP und Sonderprojekte" aufgegangen sind. "Finanzmanagement" ist seit 2023 eine eigene DLE.

Welche DLE welchem Rektoratsressort zugeordnet ist, können Sie dem [Organisationsplan](#) der WU vom 1.4.2024 entnehmen.

ABBILDUNG 6: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IN DIENSTLEISTUNGSEINRICHTUNGEN (DLE)

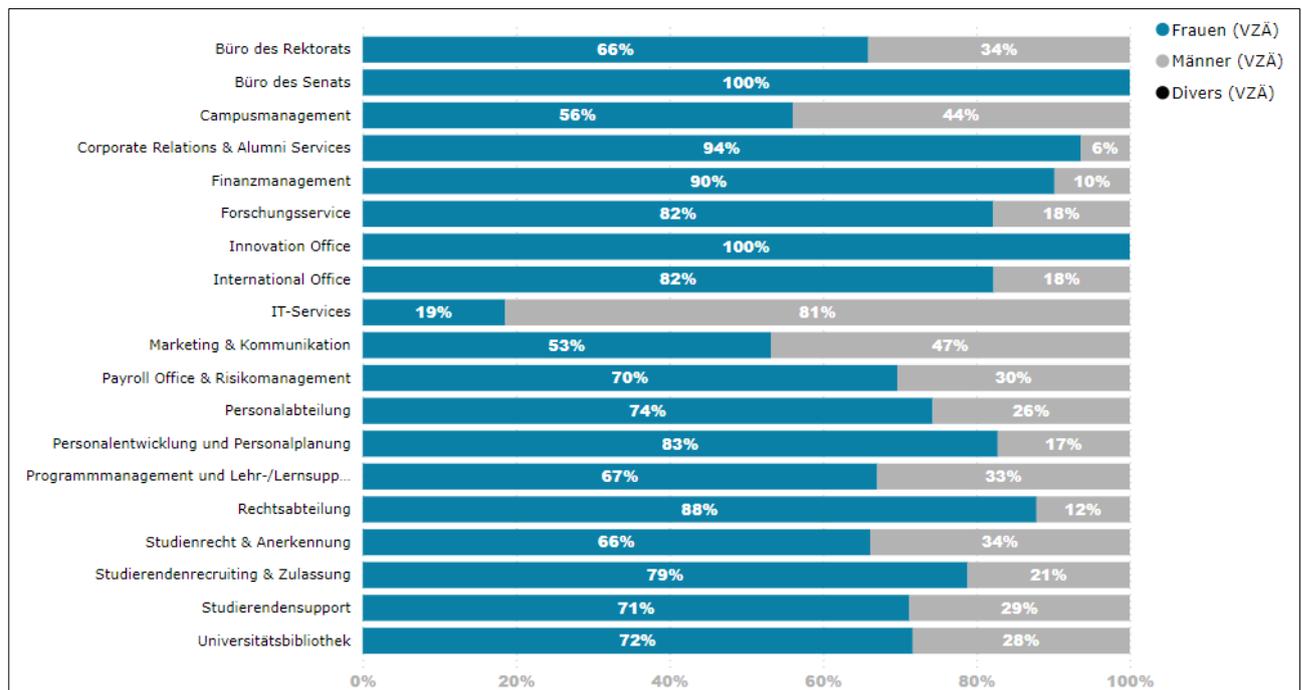


TABELLE 7: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IN DIENSTLEISTUNGSEINRICHTUNGEN (DLE)

Dienstleistungseinrichtung	Frauen (VZÄ)	Männer (VZÄ)	Divers (VZÄ)	Frauenanteil
Büro des Rektorats	10,50	5,43	0	65,93 %
Büro des Senats	3,00	0,00	0	100,00 %
Campusmanagement	17,55	13,55	0	56,07 %
Corporate Relations & Alumni Services	5,50	0,38	0	93,62 %
Finanzmanagement	18,40	2,00	0	20,20 %
Forschungsservice	4,63	1,00	0	82,22 %
Innovation Office	2,50	0,00	0	100,00 %
International Office	15,06	3,25	0	82,25 %
IT-Services	19,74	86,49	0	18,58 %
Marketing & Kommunikation	12,80	11,25	0	53,22 %
Payroll Office & Risikomanagement	10,70	4,65	0	69,71 %
Personalabteilung	14,61	5,05	0	74,32 %
Personalentwicklung und -planung	9,63	2,00	0	82,80 %
Programmmanagement und Lehr-/Lernsupport	21,15	10,38	0	67,09 %
Rechtsabteilung	6,33	0,88	0	87,85 %
Studienrecht & Anerkennung	6,70	3,43	0	66,17 %
Studierendenrecruiting & Zulassung	15,68	4,20	0	78,87 %
Studierendensupport	10,43	4,20	0	71,28 %
Universitätsbibliothek	47,50	18,75	0	71,70 %

4. Leitungspositionen

Als Leitungspositionen in der Wissenschaft werden hier Leitungen von Departments und Instituten verstanden. Nachdem der Frauenanteil in den Leitungspositionen im Jahr 2022 auf 25 % gesunken war, stieg er 2023 auf 26,61 %. Die Lücke zum Frauenanteil unter den Wissenschaftler*innen gesamt (45,6 %) ist nach wie vor beträchtlich.

Um den Frauenanteil in Leitungspositionen weiter zu erhöhen, wird an der WU dem Procedere der Nachfolgeplanung bei Machtpositionen (insbesondere Leitung von Departments und Instituten) besondere Beachtung geschenkt.

ABBILDUNG 7: FRAUENANTEILE IN DEN LEITUNGSPositionEN IM WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH

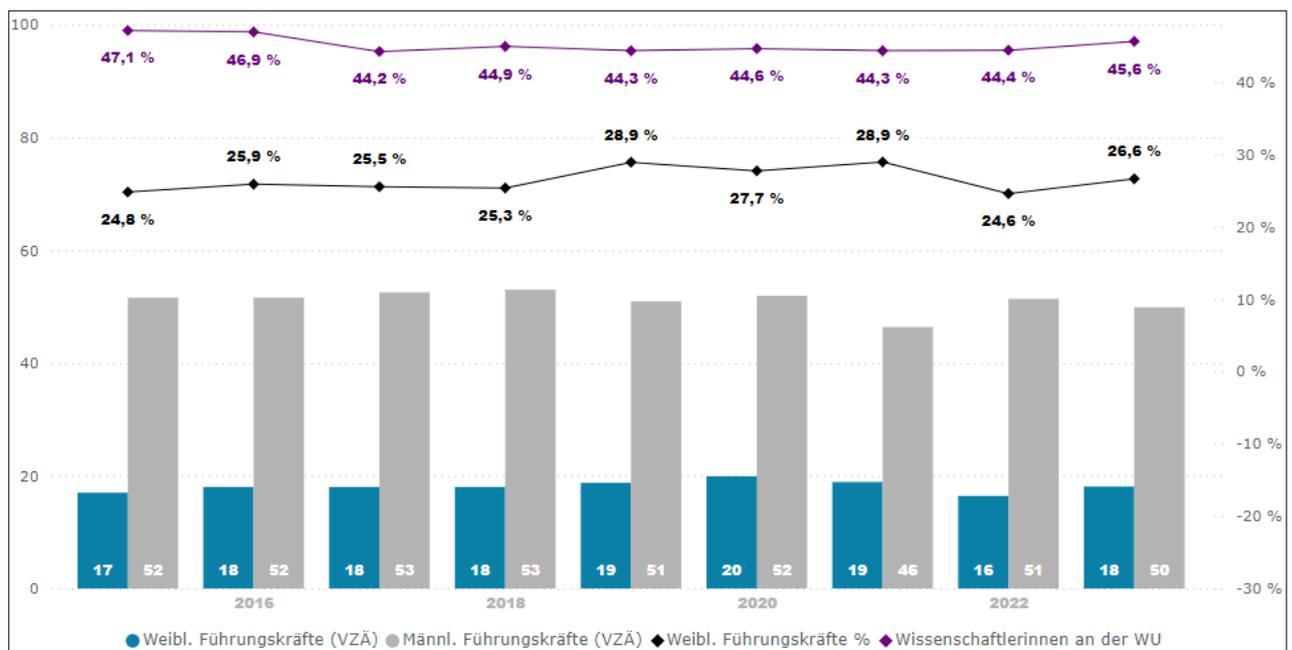


TABELLE 8: FRAUENANTEILE IN DEN LEITUNGSPPOSITIONEN (LP) IM WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH

Jahr	Frauen in Leitungspositionen (VZÄ)	Männer in Leitungspositionen (VZÄ)	Divers in LP (VZÄ)	Frauenanteil Leitungs- positionen	Frauenanteil Wissenschaft- ler*innen
2015	17,00	51,60	0	24,78 %	47,1 %
2016	18,00	51,60	0	25,86 %	46,9 %
2017	18,00	52,53	0	25,52 %	44,2 %
2018	18,00	53,03	0	25,34 %	44,9 %
2019	18,75	50,94	0	26,90 %	44,3 %
2020	19,91	51,93	0	27,71 %	44,6 %
2021	18,88	46,38	0	28,93 %	44,3 %
2022	16,74	51,38	0	24,57 %	44,4 %
2023	18,09	49,89	0	26,6 %	45,6 %

Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2023

Der Frauenanteil im Bereich des allgemeinen Personals lag in den letzten Jahren relativ konstant bei etwa 68 % und beträgt 2023 67,1 %. Unterschiedliche Entwicklungen des Frauenanteils gab es auf der 2. und 3. Führungsebene: Auf der Ebene der Dienstleistungseinrichtungen (DLE, 2. Führungsebene) blieb der Frauenanteil unter den Führungskräften mit 45 % konstant, während auf der Ebene der Verwaltungsabteilungen (VA, 3. Führungsebene) ein Anstieg des Frauenanteils von 44 % auf 52 % zu verzeichnen ist.

ABBILDUNG 8: FRAUENANTEILE IN DEN LEITUNGSPPOSITIONEN IN DER ADMINISTRATION

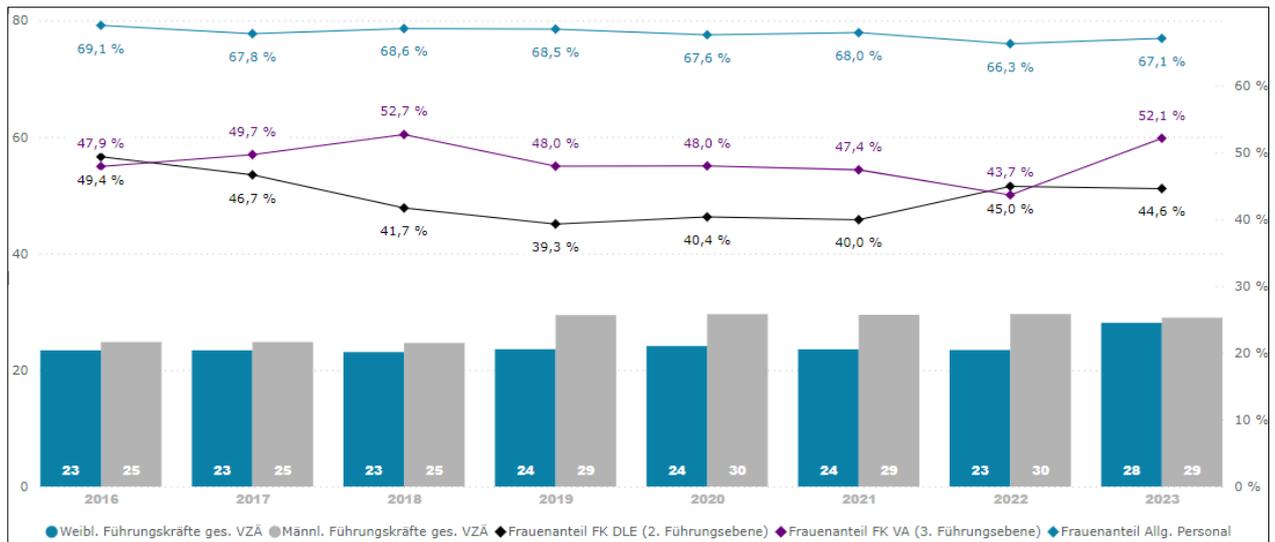


TABELLE 9: FRAUENANTEILE IN DEN LEITUNGSPPOSITIONEN (LP) IN DER ADMINISTRATION

Jahr	Frauen in LP Gesamt (VZÄ)	Männer in LP Gesamt (VZÄ)	Divers in LP Gesamt (VZÄ)	Frauenanteil in LP DLE (2. Ebene)	Frauenanteil in LP VA (3. Ebene)	Frauenanteil Administration Gesamt
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 %
2022	23,43	29,60	0	44,96 %	43,65 %	66,30 %
2023	28,10	28,98	0	44,60 %	52,10 %	67,10 %

Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2023

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.

Laufbahnstellen umfassen laut Definition der Leistungsvereinbarung folgende Stellenkategorien: Universitätsassistent*in (KV) auf Laufbahnstelle gemäß § 13b Abs. 3 UG, Assoziierte*r Professor*in (KV), Assistenzprofessor*in (KV), Assoziierte*r Professor*in (§ 99 Abs. 6 UG/§ 27 KV).

Im Jahr 2023 wurden 23 Laufbahnstellen an Frauen und 27 Laufbahnstellen an Männer vergeben. In den vergangenen Jahren lag der Frauenanteil bei den Laufbahnstellen stets über bzw. bei 50 %. Im Jahr 2023 ist er erstmals seit 2012 auf unter 50 % gefallen und betrug 46 %. Die WU versucht mit gezielten Frauenförderungsmaßnahmen dieser Entwicklung entgegenzusteuern (z.B. [WU Policy Gleichstellungspolitik](#), Zugang über WU-Intranet).

ABBILDUNG 9: FRAUENANTEILE BEI DEN LAUFBAHNSTELLEN

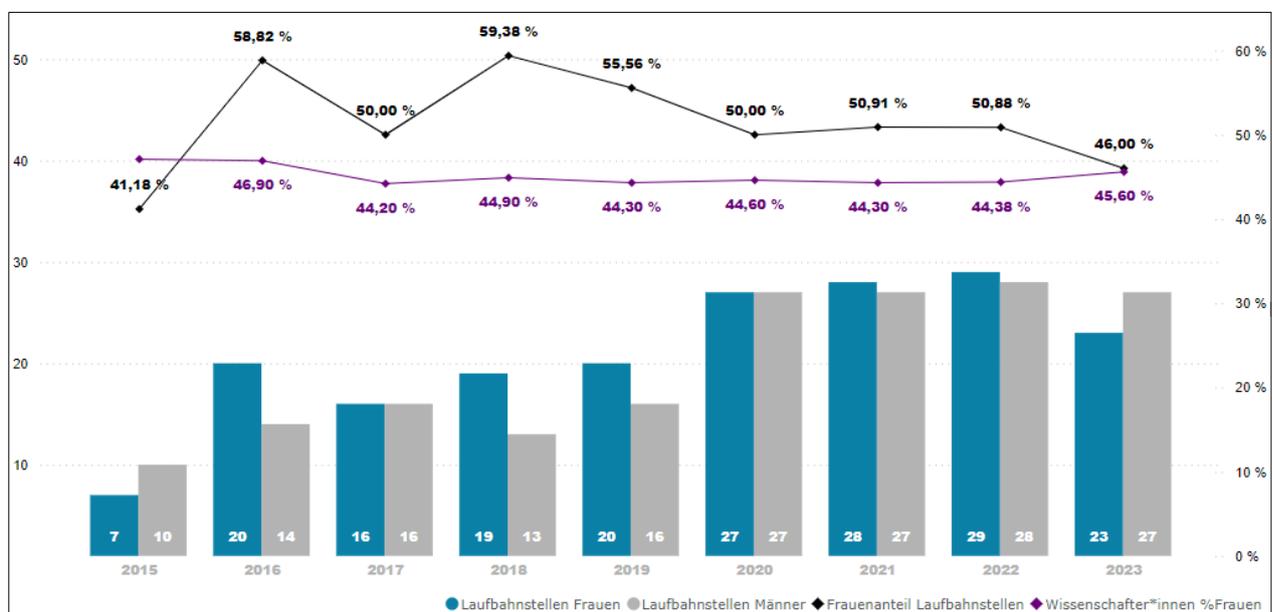


TABELLE 10: FRAUENANTEILE BEI DEN LAUFBAHNSTELLEN

Jahr	Laufbahnstellen Frauen	Laufbahnstellen Männer	Laufbahnstellen Divers	Frauenanteil Wissenschaftler*innen	Frauenanteil Laufbahnstellen
2015	7	10	0	47,10 %	47,18 %
2016	20	14	0	46,90 %	58,82 %
2017	16	16	0	44,20 %	50,00 %
2018	19	13	0	44,90 %	59,38 %
2019	20	16	0	44,30 %	55,56 %
2020	27	27	0	44,60 %	50,00 %
2021	28	27	0	44,30 %	50,91 %
2022	29	28	0	44,38 %	50,88 %
2023	23	27	0	45,60 %	46,00 %

Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2023

6. Berufungen

Die aggregierten Daten der Jahre 2021–2023 zeigen folgende Entwicklung: Der Frauenanteil auf der Ebene der Bewerbungen betrug in dieser Periode 32 %, auf der Ebene der Hearings lag er bei 43 %, in den Besetzungsvorschlägen bei 51 % und bei den Berufungen bei 46 %.

Es wurden insgesamt 10 Personen gem. § 98 UG mit Dienstantritt im Jahr 2023 berufen, darunter befanden sich 4 Frauen und 6 Männer. Der Frauenanteil unter den Neuberufenen betrug im Jahr 2023 somit 40 %.

Frauenanteile konnten tendenziell auf allen Stufen der Berufungsverfahren in den letzten Jahren gesteigert werden. Darüber hinaus sind Frauen auf den unterschiedlichen Stufen des Berufungsverfahrens überrepräsentiert gegenüber ihrem Anteil unter den Bewerber*innen. Dies ist unter anderem auf die konsequente Umsetzung von Frauenförderung sowie auf die verpflichtende Suche und Ansprache von mindestens 5 berufungsfähigen Frauen zurückzuführen.

ABBILDUNG 10: FRAUEN IN BERUFUNGSVERFAHREN NACH § 98 UG

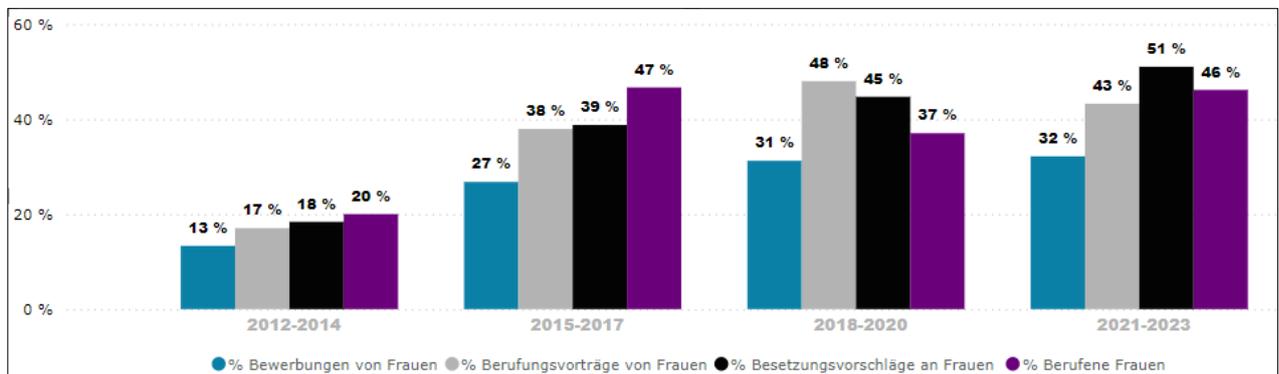


TABELLE 11: FRAUEN IN BERUFUNGSVERFAHREN NACH § 98 UG

Jahre aggregiert	Frauenanteil Bewerbungen	Frauenanteil Berufungsvorträge	Frauenanteil Besetzungsvorschläge	Frauenanteil Rufe
2012 - 2014	13 %	17 %	18 %	20 %
2015 - 2017	27 %	38 %	39 %	47 %
2018 - 2020	31 %	48 %	45 %	37 %
2021 - 2023	32 %	43 %	51 %	46 %

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

Jahr	Bewer- bungen von Frauen	Bewer- bungen gesamt	Beru- fungsvor- träge von Frauen	Berufungs- vorträge gesamt	Frauen in Beset- zungsvor- schlägen	Besetzungs- vorschläge 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
2022	25	102	5	17	4	11	2	3
2023	75	160	27	51	16	33	4	10

Datenquelle: WU-Stabstelle für Berufungsangelegenheiten, Stand 31.12.2023

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.

2022: Ausschreibung von jeweils einer Professur aus dem Bereich Ethics in Management, Information Systems and Business Engineering, Sustainable Supply Chain Management.

2023: Ausschreibung von jeweils einer Professur aus dem Bereich Business Communication, Endowment Management, Marketing, Family Business, Economics, Österr. und Europ. Wirtschaftsrecht, Arbeits- und Sozialrecht, Data Ecosystems sowie 2 Professuren aus dem Bereich Öffentliches Recht.

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 (Kopffzahlen) auf die einzelnen Kategorien 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).

In der Gruppe der 98- und kollektivvertraglichen Professor*innen betrug der Gender Pay Gap im Jahr 2023 94,07 %, das ist eine Verbesserung im Vergleich zum Vorjahr um 5.5 Prozentpunkte. In dieser Gruppe befinden sich 38 Frauen und 68 Männer (VZÄ). Kleinere Verbesserungen auf bereits sehr hohem Niveau haben sich auch in der Kategorie „Universitätsdozent*in“ (+0,1 %) eingestellt. Einzig bei der Gruppe der „Assoziierten Professor*innen“ ging die Entwicklung mit -2,0 % in die falsche Richtung.

Der verbleibende Gehaltsunterschied ist hauptsächlich auf die ungleiche Geschlechterverteilung in verschiedenen Fachbereichen mit unterschiedlichen Lohnniveaus zurückzuführen.

TABELLE 13: GENDER PAY GAP 2016–2023

Jahr	Universitätsprofessor*in (§98 UG, KV)	Universitätsdozent*in	Assoziierte*r Professor*in (KV)	Assistenzprofessor*in (KV)	Universitätsassistent*in auf Laufbahnstellen (§13b Abs.3 UG)
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 %
2022	88,61 %	99,71 %	93,55 %	98,02 %	n.a.
2023	94,07 %	99,85 %	91,57 %	98,02 %	n.a.

Datenquelle: Wissensbilanz der WU 2023

8. Forschungsförderungen

Nach einem deutlichen Anstieg im Vorjahr ist der Frauenanteil unter den Antragsteller*innen für Forschungsförderungsprogramme im Jahr 2023 um rund 2 Prozentpunkte auf 42,6 % gesunken. Der Anteil des Fördervolumens, der an Frauen ging, verzeichnete hingegen auch im Jahr 2023 einen weiteren Anstieg: Mit 55,1 % entfiel wie schon im Vorjahr ein wesentlich größerer Anteil des Fördervolumens an Frauen, als es dem Frauenanteil unter den Antragsteller*innen (42,6 %) entspricht.

COVID-19-bedingte Ausfälle von Konferenzen und Reisen führten 2020 dazu, dass in diesem Jahr weniger Förderungen für diese Bereiche vergeben wurden. Es dürfte auch mit COVID-19 zusammenhängen, dass 2020 insgesamt weniger Anträge gestellt wurden und dass der Frauenanteil unter den Antragsteller*innen beträchtlich gesunken ist.

ABBILDUNG 11: FRAUENANTEILE IN DEN FORSCHUNGSFÖRDERUNGSPROGRAMMEN

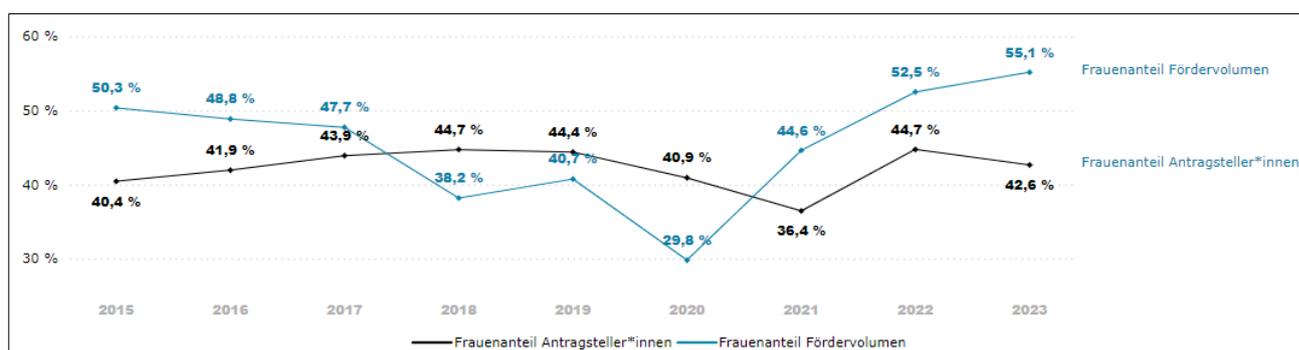


TABELLE 14: FRAUENANTEILE IN DEN FORSCHUNGSFÖRDERUNGSPROGRAMMEN

Jahr	Antragsteller*innen gesamt	davon Frauen	Frauenanteil Anträge	Fördervolumen in EUR	davon in EUR an Frauen	Frauenanteil Fördervolumen
2015	183	74	40,44 %	438 Tsd.	220 Tsd.	50,35 %
2016	155	65	41,94 %	522 Tsd.	255 Tsd.	48,84 %
2017	164	72	43,90 %	530 Tsd.	252 Tsd.	47,71 %
2018	161	72	44,72 %	605 Tsd.	231 Tsd.	38,17 %
2019	169	75	44,38 %	676 Tsd.	275 Tsd.	40,73 %
2020	132	54	40,91 %	601 Tsd.	179 Tsd.	29,80 %
2021	140	51	36,43 %	644 Tsd.	287 Tsd.	44,61 %
2022	190	85	44,74 %	647 Tsd.	340 Tsd.	52,49 %
2023	197	84	42,64 %	735 Tsd.	406 Tsd.	55,14 %

Datenquelle: WU-Forschungsservice, Stand 2023

Es wird hier die Entwicklung der Verteilung jener Mittel zur Forschungsförderung dargestellt, über die (maßgeblich) WU-intern entschieden wird. Die Mittel selbst stammen nur teilweise von der WU, weitere Gelder erhält die WU von externen Fördergeber*innen. Die Übersicht enthält folgende Förderprogramme:

- Kleinprojekte von WU-AssistentInnen
- Jubiläumsfonds der Stadt Wien für die WU Wien - Projekte
- WU Best Paper Award der Stadt Wien
- FESTO Fellow (2022 nicht ausgeschrieben)
- Dr. Maria Schaumayer-Habilitationsstipendium
- WU Projects
- Anbahnungsfinanzierung
- Forschungsverträge
- Forschungsverträge Post Doc
- International Research Fellow
- Research Group Meetings
- Zuschuss für Betreuungskosten bei Reisen

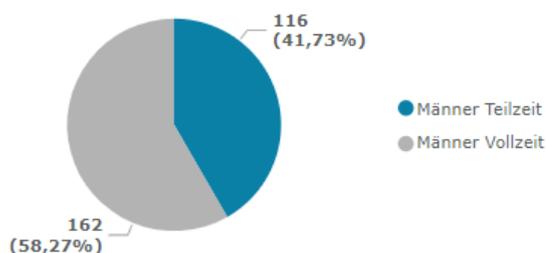
9. Teilzeitquoten

Hier wird dargestellt, wie hoch die Vollzeit- und Teilzeitquoten bei Frauen und Männern im allgemeinen und wissenschaftlichen Bereich sind. Universitätsassistent*innen vor Abschluss des Doktorats, sog. Prae Docs sind an der WU üblicherweise mit einem Beschäftigungsausmaß von 75 % angestellt und damit prinzipiell in Teilzeit tätig.

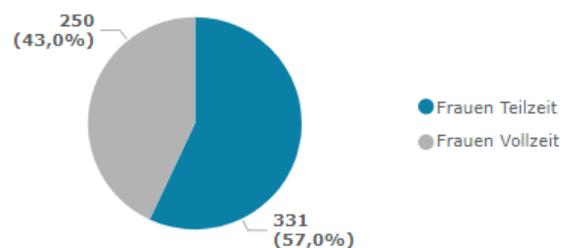
Als Teilzeit wird jedes Beschäftigungsausmaß kleiner als 40 Wochenstunden bewertet, unabhängig, ob es sich um Elternteilzeit oder eine andere Form eines verringerten Beschäftigungsausmaßes handelt.

ABBILDUNG 12: TEILZEITQUOTEN IM ALLGEMEINEN UND WISSENSCHAFTLICHEN PERSONAL (IN KÖPFEN)

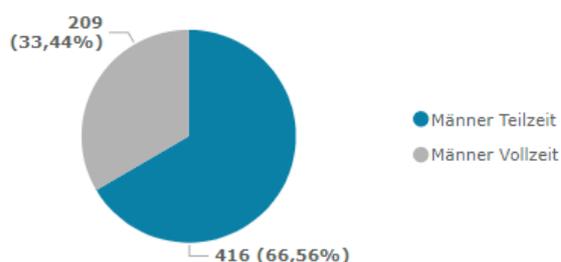
Teilzeitquote Männer (allg. Personal)



Teilzeitquote Frauen (allg. Personal)



Teilzeitquote Männer (wiss. Personal)



Teilzeitquote Frauen (wiss. Personal)

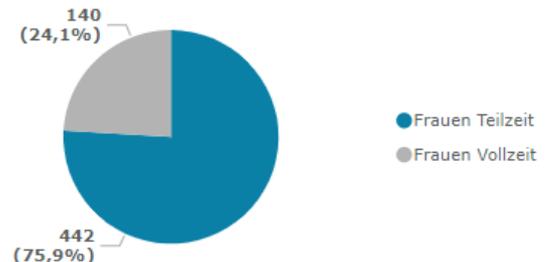


TABELLE 15: TEILZEITQUOTEN IM ALLGEMEINEN UND WISSENSCHAFTLICHEN PERSONAL (IN KÖPFEN)

Personalgruppe	Vollzeitquote Männer	Teilzeitquote Männer	Vollzeitquote Frauen	Teilzeitquote Frauen
Allgem. Personal	58,27 %	41,73 %	43,0 %	57,0 %
Wissensch. Personal	33,44 %	66,56 %	24,1 %	75,9 %

In dieser Darstellung wird ersichtlich, dass im allgemeinen Bereich 41,73 % der Männer (116 Köpfe) in Teilzeit arbeiten; bei den Frauen sind es 57,0 % (331 Köpfe). Im wissenschaftlichen Bereich arbeiten 66,56 % der Männer in Teilzeit (416 Köpfe) und 75,9 % der Frauen (442 Köpfe).

Werden im wissenschaftlichen Bereich die Karrierestufen ohne die Kategorien studentische Mitarbeiter*innen und Prae Docs berücksichtigt, liegt die Teilzeitquote bei Männern bei rund 23,17 % und bei den Frauen bei 27,6 %.

Interessant ist auch, dass im allgemeinen Bereich nicht nur bei den Frauen die Teilzeitquote mit 57 % sehr hoch ist, sondern auch bei den Männern. Da liegt die Teilzeitquote bei 41,73 %.

Nicht berücksichtigt sind in dieser Aufstellung folgende Personalkategorien: Lektor*innen, Gastprofessor*innen und Visiting Faculty sowie freie Dienstnehmer*innen. Weiters wurden in dieser Aufstellung nur die jeweiligen Hauptverwendungen der Personen berücksichtigt, damit es zu keinen Doppelzählungen kommt.

10. Studierende

Unter den Bachelorstudierenden lag der Frauenanteil in den letzten Jahren relativ konstant unter dem Männeranteil bei rund 47 %. Auch 2023 setzte sich der leichte Abwärtstrend des Frauenanteils bei den Studierenden auf Bachelorebene fort. Hier verringerte sich der Frauenanteil geringfügig auf 45,8 %. Einen leichten Anstieg verzeichnete hingegen der Frauenanteil unter den Masterstudierenden (48,6 %), etwas erhöht hat sich auch der Frauenanteil unter den PhD-/Doktoratsstudierenden (45,4 %). Auffällig ist der starke Rückgang des Frauenanteils unter den PhD-/Doktoratsabschlüssen: Hier verringerte sich der Frauenanteil von 41,8 % im Vorjahr auf 30,4 % im Jahr 2023. Bei den Bachelorabschlüssen lag der Frauenanteil relativ unverändert wie im Vorjahr bei 46,8 %, bei den Masterabschlüssen verringerte sich der Frauenanteil von 51,7 % auf 48,7 %.

ABBILDUNG 13: ANTEIL FRAUEN IM STUDIUM UND BEI DEN STUDIENABSCHLÜSSEN

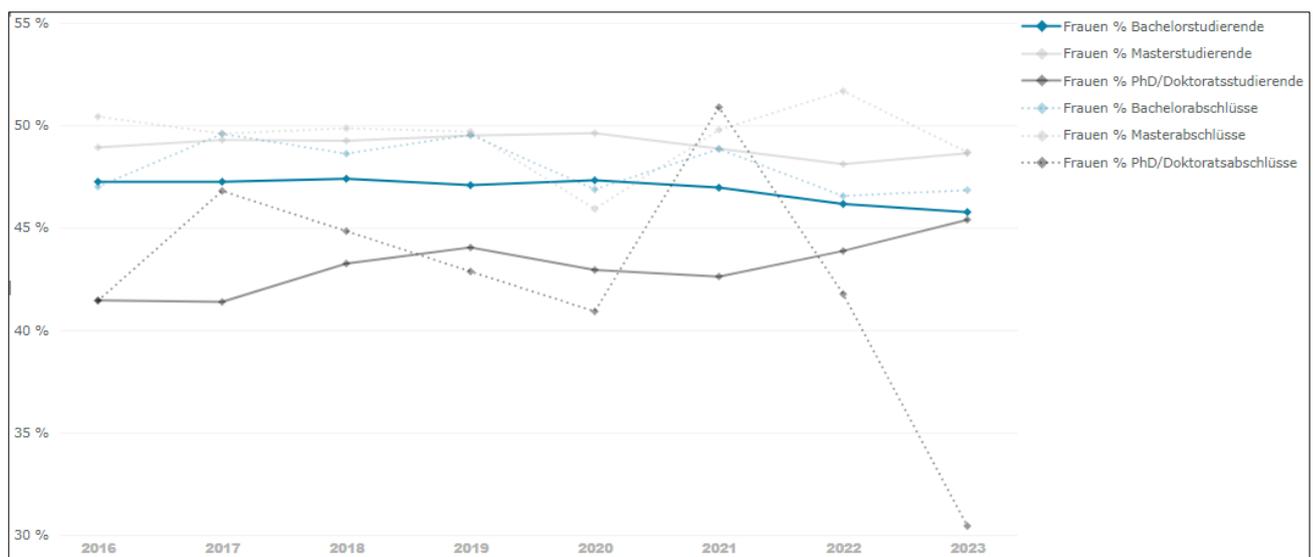


TABELLE 16: ANTEIL FRAUEN IM STUDIUM UND BEI DEN STUDIENABSCHLÜSSEN

Jahr	Frauen % Bachelor- studierende	Frauen % Master- studierende	Frauen % PhD/ Doktorats- studierende	Frauen % Bachelor- abschlüsse	Frauen % Master- abschlüsse	Frauen % PhD/ Doktorats- abschlüsse
2016	47,2 %	48,9 %	41,5 %	47,0 %	50,4 %	41,4 %
2017	47,2 %	49,3 %	41,4 %	49,6 %	49,6 %	46,8 %
2018	47,4 %	49,2 %	43,3 %	48,6 %	49,9 %	44,8 %
2019	47,1 %	49,5 %	44,0 %	49,5 %	49,7 %	42,9 %
2020	47,3 %	49,6 %	42,9 %	46,9 %	45,9 %	40,9 %
2021	47,0 %	48,9 %	42,6 %	48,8 %	49,8 %	50,9 %
2022	46,2 %	48,1 %	43,9 %	46,5 %	51,7 %	41,8 %
2023	45,8	48,6 %	45,4 %	46,8 %	48,7 %	30,4 %

Datenquelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand: 26.04.2024

Die Jahresangabe bezieht sich bei den Studierenden jeweils auf das Wintersemester und bei den Abschlüssen auf das Studienjahr. Beispiel: Jahr 2021 enthält die Daten der Studierenden im WS 2021 und die Daten zu den Abschlüssen im Studienjahr 2020/2021.

11. Personalkategorien – Erläuterungen

- **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 Doktorats- 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 Beamt*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 2023	4
Abbildung 2: Geschlechterverhältnisse im Wissenschaftlichen Personal ab 2015	7
Abbildung 3: Geschlechterverhältnisse in den Departments im wissenschaftlichen Bereich	8
Abbildung 4: Wissenschaftlerinnen auf den Verschiedenen Karrierestufen	9
Abbildung 5: Geschlechterverhältnisse in den Dienstleistungseinrichtungen	11
Abbildung 6: Geschlechterverhältnisse in Dienstleistungseinrichtungen (DLE)	12
Abbildung 7: Frauenanteile in den Leitungspositionen im wissenschaftlichen Bereich	14
Abbildung 8: Frauenanteile in den Leitungspositionen in der Administration	16
Abbildung 9: Frauenanteile bei den Laufbahnstellen	17
Abbildung 10: Frauen In Berufungsverfahren nach § 98 UG	19
Abbildung 11: Frauenanteile in den Forschungsförderungsprogrammen	22
Abbildung 12: Teilzeitquoten im allgemeinen und wissenschaftlichen Personal	24
Abbildung 13: Anteil Frauen im Studium und bei den Studienabschlüssen	26

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Geschlechterverhältnisse an der WU im Überblick 2023	4
Tabelle 2: Geschlechterverhältnisse auf den wissenschaftlichen Karrierestufen und bei Studienabschlüssen	5
Tabelle 3: Geschlechterverhältnisse im wissenschaftlichen Personal ab 2015	7
Tabelle 4: Geschlechterverhältnisse in den Departments im wissenschaftlichen Bereich	8
Tabelle 5: Wissenschaftlerinnen auf den verschiedenen Karrierestufen	9
Tabelle 6: Geschlechterverhältnisse in den DLE	11
Tabelle 7: Geschlechterverhältnisse in Dienstleistungseinrichtungen	13
Tabelle 8: Frauenanteile in den Leitungspositionen im wissenschaftlichen Bereich	15
Tabelle 9: Frauenanteile in den Leitungspositionen in der Administration	16
Tabelle 10: Frauenanteile bei den Laufbahnstellen	18
Tabelle 11: Frauen in Berufungsverfahren nach § 98 UG	19
Tabelle 12: Frauen in Berufungsverfahren nach § 98 UG – Absolute Zahlen	20
Tabelle 13: Gender Pay Gap 2016–2023	21
Tabelle 14: Frauenanteile in den Forschungsförderungsprogrammen	22
Tabelle 15: Teilzeitquoten im allgemeinen und wissenschaftlichen Personal	24
Tabelle 16: Anteil Frauen im Studium und bei den Studienabschlüssen	27

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 2024