

Gleichstellungsbericht 2025

Executive Summary

Inhalt

1. Gleichstellung in Zahlen – Überblick	6
2. Wissenschaftliches Personal	10
3. Allgemeines Personal	13
4. Leitungspositionen	16
5. Laufbahnstellen	22
6. Berufungen	24
7. Gender Pay Gap	26
8. Forschungsförderungen	27
9. Teilzeitquoten	29
10. Studierende	31
11. Personalkategorien – Erläuterungen	33

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Geschlechterverhältnisse an der WU im Überblick 2025	7
Abbildung 2: Geschlechterverhältnisse im wissenschaftlichen Personal ab 2018	10
Abbildung 3: Geschlechterverhältnisse in den Departments im wissenschaftlichen Bereich.....	11
Abbildung 4: Wissenschaftlerinnen auf den verschiedenen Karrierestufen	12
Abbildung 5: Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in den Dienstleistungseinrichtungen (DLE).....	13
Abbildung 6: Geschlechterverhältnisse in den Dienstleistungseinrichtungen (DLE) 2025	14
Abbildung 7: Frauenanteile in den Leitungspositionen der Departments.....	16
Abbildung 8: Frauenanteile in den Leitungspositionen der Institute	17
Abbildung 9: Frauenanteile in den Leitungspositionen der Forschungsinstitute..	18
Abbildung 10: Frauenanteile in den Leitungspositionen der Dienstleistungseinrichtungen (DLE).....	20
Abbildung 11: Frauenanteile in den Leitungspositionen der Verwaltungsabteilungen	21
Abbildung 12: Frauenanteile bei den Laufbahnstellen	22
Abbildung 13: Frauenanteile in Berufungsverfahren nach § 98 UG	24
Abbildung 14: Frauenanteile in den Forschungsförderungsprogrammen	27
Abbildung 15: Teilzeitquoten im allgemeinen und wissenschaftlichen Personal (in Köpfen)	29
Abbildung 16: Frauenanteile im Studium und bei Studienabschlüssen	31

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Geschlechterverhältnisse an der WU im Überblick 2025	7
Tabelle 2: Geschlechterverhältnisse auf den wissenschaftlichen Karrierestufen und bei Studienabschlüssen	8
Tabelle 3: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IM WISSENSCHAFTLICHEN PERSONAL AB 2018	10
Tabelle 4: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IN DEN DEPARTMENTS IM WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH	11
Tabelle 5: Wissenschaftlerinnen auf den verschiedenen Karrierestufen	12
Tabelle 6: Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in den DLE	13
Tabelle 7: Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in den DLE	15
Tabelle 8: Frauenanteile in den Leitungspositionen der Departments.....	17
Tabelle 9: Frauenanteile in den Leitungspositionen von Instituten.....	18
Tabelle 10: Frauenanteile in den Leitungspositionen der Forschungsinstitute....	19
Tabelle 11: Frauenanteile in den Leitungspositionen der Dienstleistungseinrichtungen (DLE).....	20
Tabelle 12: Frauenanteile in den Leitungspositionen der Verwaltungsabteilungen	21
Tabelle 13: Frauenanteile bei den Leitungspositionen	23
Tabelle 14: Frauenanteile in Berufungsverfahren nach § 98 UG	24
Tabelle 15: Frauen in Berufungsverfahren nach § 98 UG – absolute Zahlen	25
Tabelle 16: Gender Pay Gap im wissenschaftlichen Personal.....	26
Tabelle 17: Frauenanteile in den Forschungsförderungsprogrammen	27
Tabelle 18: Teilzeitquoten im Allgemeinen und Wissenschaftlichen Personal (in Köpfen)	29
Tabelle 19: Frauenanteile im Studium und bei Studienabschlüssen	32

1. Gleichstellung in Zahlen – Überblick

Wie hoch ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen an der WU? Wie verteilen sich die Geschlechter in den verschiedenen Studiengängen? Wie hoch ist der Gender Pay Gap in den wissenschaftlichen Personalkategorien?

Diese und weitere Daten zu den Geschlechterverhältnissen an der WU werden regelmäßig erhoben und transparent veröffentlicht. Seit 2019 erscheint der Gleichstellungsbericht ausschließlich online und bietet interaktive Elemente für eine anschauliche und nutzungsfreundliche Darstellung.

Ziel ist es, 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 den Daten 2025 - 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.

Hinweis:

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 2025 liegen weder im Personalbereich noch bei den Studierenden Datensätze mit dem Geschlechtseintrag „divers“ vor. Daher wird in den Tabellen und Grafiken dieses Berichts auf die Ausweisung einer eigenen Kategorie „divers“ verzichtet. Es wird darauf hingewiesen, dass die statistischen Auswertungen auf dem jeweils rechtlich erfassten Geschlecht basieren und **nicht die persönliche Geschlechtsidentität der Personen abbilden.**

ABBILDUNG 1: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE AN DER WU IM ÜBERBLICK 2025

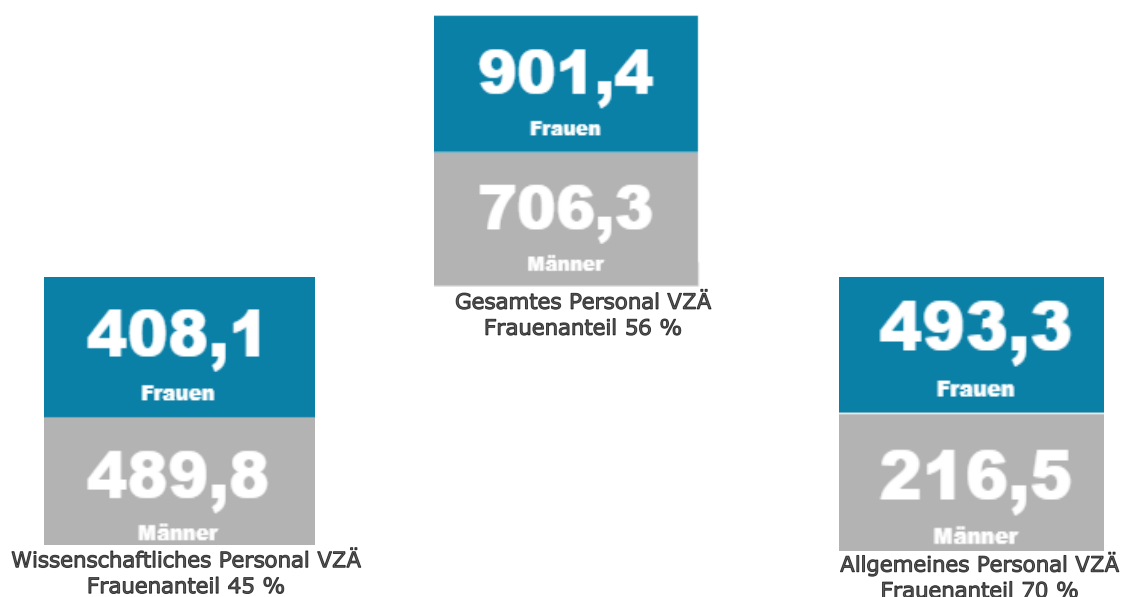


TABELLE 1: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE AN DER WU IM ÜBERBLICK 2025

Personalgruppe	Frauen	Männer	Frauenanteil
Gesamtes Personal	901,4	706,3	56 %
Wissenschaftliches Personal	408,1	489,8	45 %
Allgemeines Personal	493,3	216,5	70 %

Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2025 und WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 29.06.2026

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 Kopfzahlen, da viele Stellen in Teilzeit besetzt sind.

TABELLE 2: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE AUF DEN WISSENSCHAFTLICHEN KARRIERESTUFEN UND BEI STUDIENABSCHLÜSSEN

Personalkategorie	Frauenanteil	Männeranteil
Professor*innen	32,9 %	67,1 %
Assoz. Professor*innen und Dozent*innen	52,5 %	47,5 %
Assistenzprofessor*innen	34,2 %	65,8 %
Assistent*innen postdoc	42,7 %	57,4 %
Assistent*innen praedoc	50,7 %	49,4 %
Studentische Mitarbeiter*innen	53,5 %	46,5 %

Abschluss	Frauenanteil	Männeranteil
Bachelorabschlüsse	44,3 %	55,7 %
Masterabschlüsse	48,2 %	51,8 %
PhD-/Doktoratsabschlüsse	36,8 %	63,2 %

Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2025 und WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 29.06.2026

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 lag der Frauenanteil im Jahr 2025 bei 32,89 % und damit leicht unter dem Vorjahreswert von 34,55 %. Die Daten verdeutlichen, dass Frauen in den höchsten wissenschaftlichen Positionen weiterhin unterrepräsentiert sind und sich die „Schere“ zwischen den Geschlechtern auf den höheren Hierarchieebenen nur langsam schließt.

Hinweis:

Abweichungen zwischen den Zahlen der Wissensbilanz und jenen des Gleichstellungsberichts lassen sich wie folgt erklären: Die Wissensbilanz betrachtet die Vollzeitäquivalente über das ganze Jahr 2025. Der Gleichstellungsbericht zeigt nur die Vollzeitäquivalente zum Stichtag 31.12.2025.

Wichtige Entwicklungen im Jahr 2025:

- Der Frauenanteil auf **Professor*innenebene** lag im Jahr 2025 bei 32,9 % (35 VZÄ). Gegenüber dem Vorjahr ist dies ein leichter Rückgang (2024: 34,6 %). Es wurden insgesamt 3 Personen gem. § 98 UG mit Dienstantritt im Jahr 2025 berufen, darunter befanden sich eine Frau und zwei Männer. Langfristig zeigt sich bei den Professuren eine positive Entwicklung, da der Frauenanteil seit 2018 von 25,2 % auf 32,9 % gestiegen ist.
- Auf der Karrierestufe der **Assoziierten Professor*innen und Dozent*innen** stieg der Frauenanteil weiter um etwa 2,5 Prozentpunkte auf 52,5 % (38,3 VZÄ) und überschritt damit erstmals die 50-Prozent-Marke.
- **Bei den Assistenzprofessor*innen (KV)** setzte sich der rückläufige Trend der vergangenen Jahre nach einer vorübergehenden Erholung im Vorjahr auch 2025 fort. Der Frauenanteil sank auf dieser Karrierestufe um weitere 6 Prozentpunkte auf 34,2 % (8 VZÄ).
- In der Gruppe der **Universitätsassistent*innen Post Doc** erhöhte sich der Frauenanteil nach dem Rückgang im Vorjahr von 40,6 % auf 42,7 % (81,4 VZÄ).
- Auch bei den **Universitätsassistent*innen Prae Doc** zeigt sich eine erfreuliche Entwicklung. Der Frauenanteil stieg von 49,0 % auf 50,7 % (168 VZÄ) und liegt damit erstmals seit mehreren Jahren wieder über der 50-Prozent-Marke.
- Der **Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich** erhöhte sich insgesamt um 1,3 Prozentpunkte auf 45,4 % (402,9 VZÄ).
- Die Anzahl der **Laufbahnstellen** wurde in den vergangenen Jahren kontinuierlich ausgebaut. Im Jahr 2025 waren insgesamt 72 Laufbahnstellen besetzt, davon 34 mit Frauen und 38 mit Männern. Der Frauenanteil lag bei 47,2 % und damit leicht über dem Vorjahreswert von 46,0 %.
- Bemerkenswert ist die Erhöhung des Frauenanteils in den letzten Jahren in den **Leitungspositionen von Departments, Instituten und Forschungsinstituten**: In diesen **wissenschaftlichen Leitungspositionen** stieg der Frauenanteil von 24,5 % im Jahr 2018 auf 43,1 % im Jahr 2025. Besonders hervorzuheben ist die Entwicklung in den Departments: Erstmals wurden drei der zwölf Departments von Frauen geleitet. Der Frauenanteil in den Departmentleitungen erhöhte sich damit von 9 % auf 25 %. Der Frauenanteil in der Leitung von Forschungsinstituten hat sich seit 2016 ebenfalls deutlich erhöht – von 25 % auf 55,6 %.
- In den **Leitungspositionen von Dienstleistungseinrichtungen** (2. Führungsebene) schwankte der Frauenanteil seit 2018 zwischen 36 % und 50 % und liegt derzeit bei rund 43,5 %. 2025 hatten 10 Frauen und 13 Männer die Leitung von Dienstleistungseinrichtungen inne. In den **Verwaltungsabteilungen** (3. Führungsebene) sind rund 52,8 % der Führungspositionen mit Frauen besetzt.
- Bei den **Bachelorstudierenden** ist die langsame Abwärtstendenz des Frauenanteils in den letzten Jahren auffällig. Auch 2025 ist der Frauenanteil unter den Bachelorstudierenden geringfügig auf 44 % gesunken. Bei den **Masterstudierenden** lag der Frauenanteil in den vergangenen Jahren zwischen 48 % und 50 %. Im Jahr 2025 betrug er 48 %. Bei den **PhD- / Doktoratsstudierenden** lag der Frauenanteil 2025 bei 45 %.
- Auffällig sind auch die Schwankungen der Frauenanteile bei den **PhD- / Doktoratsabschlüssen**. Nach einem Höchstwert von 57 % im Vorjahr ist der Frauenanteil bei den PhD- / Doktoratsabschlüssen im Jahr 2025 auf 37 % gesunken.

2. Wissenschaftliches Personal

Im wissenschaftlichen Bereich lag der Frauenanteil in den letzten Jahren relativ konstant bei rund 44 %, auch wenn sich der Personalstand insgesamt (in VZÄ) geringfügig verändert hat. Im Jahr 2025 betrug der Frauenanteil 45,44 %.

ABBILDUNG 2: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IM WISSENSCHAFTLICHEN PERSONAL AB 2018

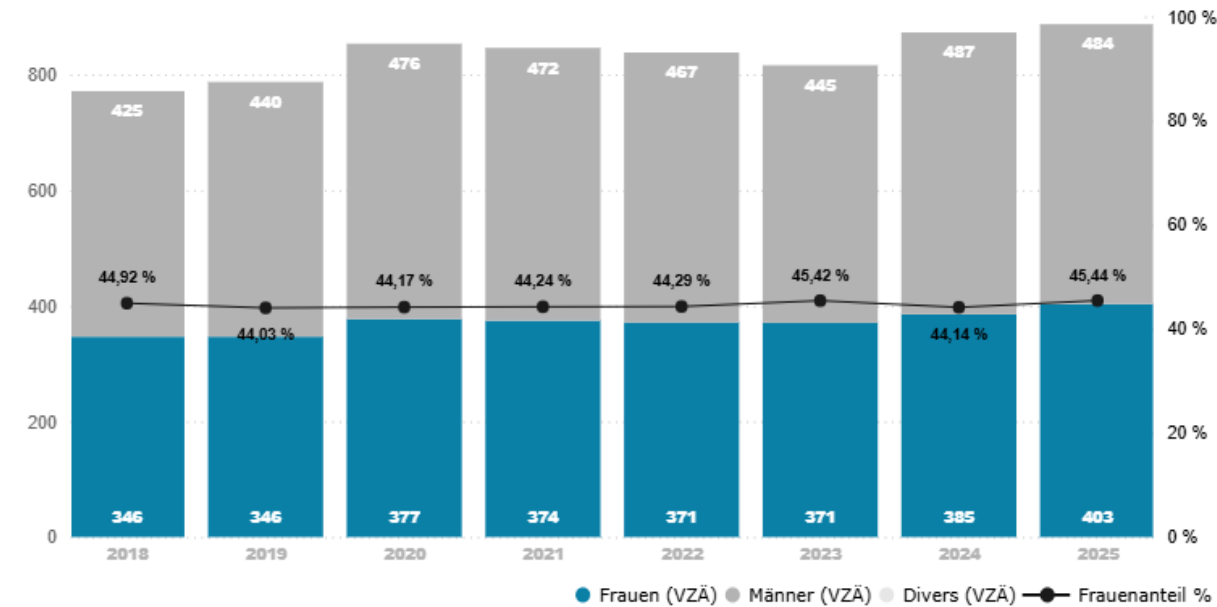


TABELLE 3: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IM WISSENSCHAFTLICHEN PERSONAL AB 2018

Jahr	Frauen (VZÄ)	Männer (VZÄ)	Gesamt (VZÄ)	Frauenanteil
2018	346	425	771	44,92 %
2019	346	440	786	44,03 %
2020	377	476	853	44,17 %
2021	374	472	846	44,24 %
2022	371	467	838	44,29 %
2023	371	445	816	45,42 %
2024	385	487	872	44,14 %
2025	403	454	857	45,44 %

Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2025

ABBILDUNG 3: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IN DEN DEPARTMENTS IM WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH

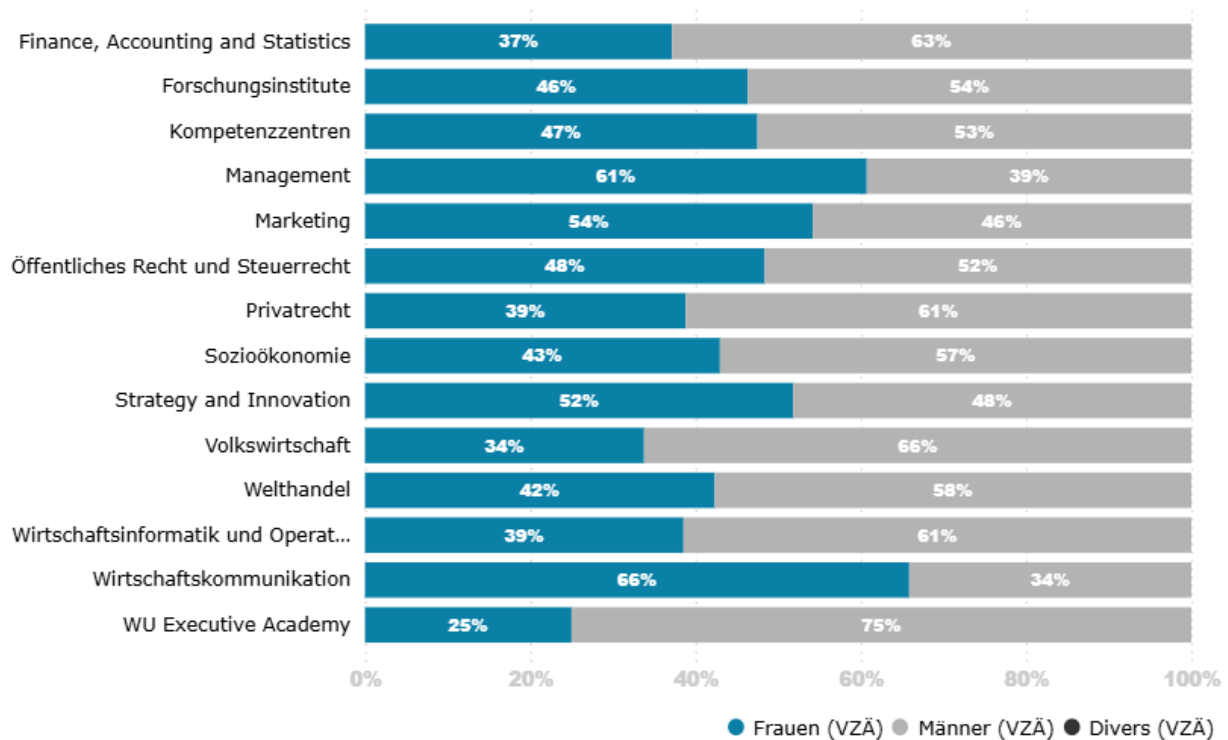


TABELLE 4: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IN DEN DEPARTMENTS IM WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH

Department	Frauen (VZÄ)	Männer (VZÄ)	Frauenanteil
Finance, Accounting and Statistics	43,95	74,39	37 %
Forschungsinstitute	13,25	15,35	46 %
Kompetenzzentren	14,70	16,25	47 %
Management	51,95	33,59	61 %
Marketing	26,88	22,73	54 %
Öffentliches Recht und Steuerrecht	48,38	52,09	48 %
Privatrecht	22,63	35,66	39 %
Sozioökonomie	43,38	57,60	43 %
Strategy and Innovation	28,65	26,64	52 %
Volkswirtschaft	24,55	48,14	34 %
Welthandel	24,95	34,00	42 %
Wirtschaftsinformatik und Operations Mgt.	34,15	54,44	39 %
Wirtschaftskommunikation	25,09	13,00	66 %
WU Executive Academy	0,15	0,45	25 %

In der nachfolgenden Grafik werden die Frauenanteile auf den verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Karriere dargestellt. Bei den Professor*innen sank der Frauenanteil nach einer positiven Entwicklung in den letzten Jahren auf 33 %.

Positiv ist der Anstieg des Frauenanteils bei den Assoz. Professor*innen oder Dozent*innen in den letzten Jahren von 29,2 % (2016) auf 52,5 % (2025).

Negativ hingegen die Entwicklung bei den Assistenzprofessor*innen: Hier sank der Frauenanteil von 61,6 (2016) % auf 34,2 % (2025).

Bei den Assistent*innen Postdoc stieg der Frauenanteil um 2 Prozentpunkte auf 43 %. Auf der Karrierestufe der Assistent*innen Praedoc lag der Frauenanteil in den letzten Jahren relativ stabil um 50%. Im Jahr 2025 erreichte er rund 51%.

ABBILDUNG 4: WISSENSCHAFTLERINNEN AUF DEN VERSCHIEDENEN KARRIERESTUFEN

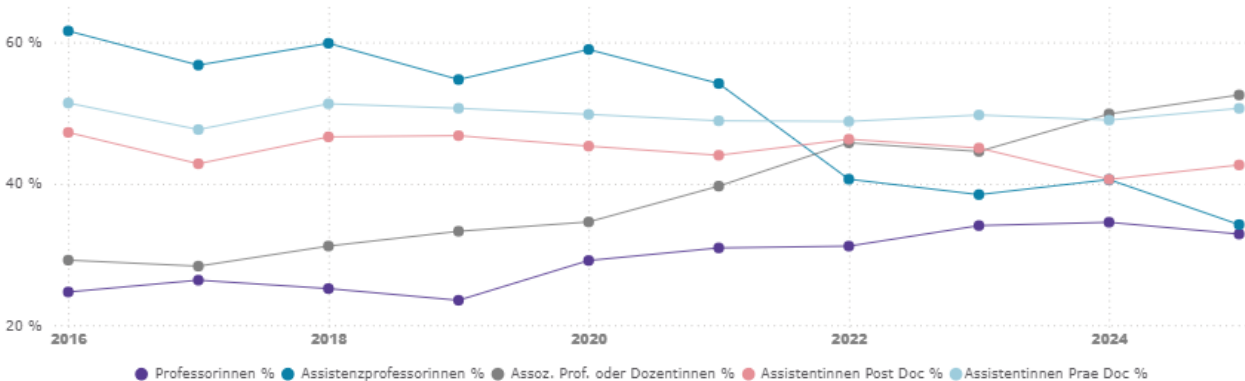


TABELLE 5: WISSENSCHAFTLERINNEN AUF DEN VERSCHIEDENEN KARRIERESTUFEN

Jahr	Frauen Prae Doc %	Frauen Post Doc %	Frauen Assistenz-prof. %	Frauen Assoz. Prof. od. Doz. %	Frauen Profes-suren %
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 %
2024	49 %	41 %	41 %	50 %	35 %
2025	51 %	43 %	34 %	53 %	33%

Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2025

3. Allgemeines Personal

In den Dienstleistungseinrichtungen (DLE) lag der Frauenanteil in den letzten Jahren zwischen 61 % und 58 %. Im Jahr 2025 lag er bei rund 61 %. Im allgemeinen Personal insgesamt schwankte der Frauenanteil in den letzten Jahren zwischen 66 % und 69 %. 2025 lag der Frauenanteil im allgemeinen Personal bei 70 %.

ABBILDUNG 5: ENTWICKLUNG DER GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IN DEN DLE

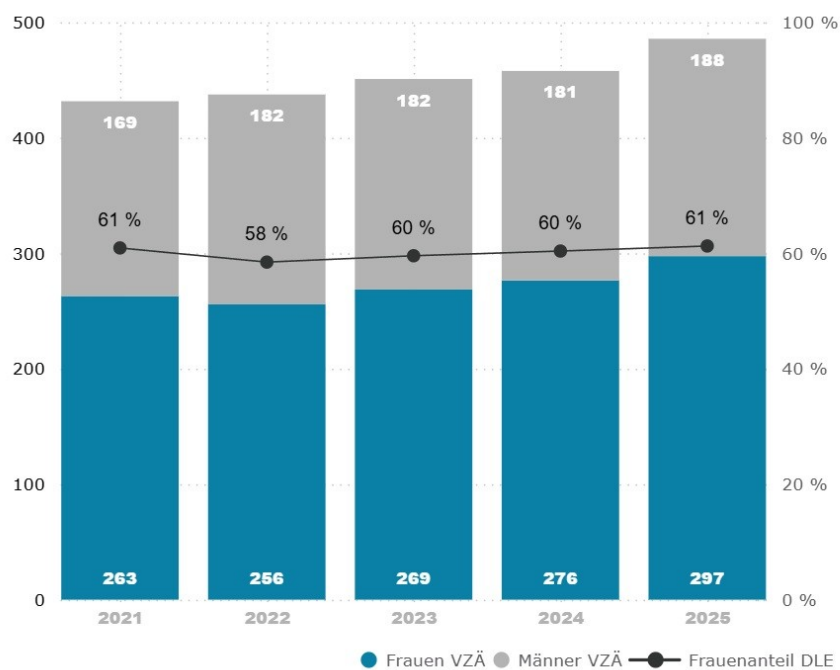


TABELLE 6: ENTWICKLUNG DER GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IN DEN DLE

Jahr	Frauen (VZÄ)	Männer (VZÄ)	Frauenanteil
2021	263	169	60,9 %
2022	256	182	58,5 %
2023	269	182	59,7 %
2024	276	181	60,4 %
2025	297	188	61,3 %

Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2025

In den DLE reichten die Frauenanteile im Jahr 2025 von 20 % (IT-Services) bis 100 % (Innovation Office).

Brüche im Verlauf der Geschlechterverhältnisse in einzelnen Dienstleistungseinrichtungen (DLE) lassen sich zum Teil durch organisatorische Umgestaltungen erklären. Neu eingerichtet wurde beispielsweise 2023 die DLE „Payroll Office & Risikomanagement“, in der die Bereiche „Personalverrechnung“, „Risikomanagement“ sowie „SAP und Sonderprojekte“ zusammengeführt wurden. Das „Finanzmanagement“ wird seit 2023 als eigenständige DLE geführt.

2025 erfolgten zwei Umbenennungen: die DLE "Personalentwicklung und Planung" wurde in "Organizational & Talent Development", die DLE "Corporate Relations & Alumni Services" in "Corporate & Alumni Relations" umbenannt.

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

ABBILDUNG 6: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IN DIENSTLEISTUNGSEINRICHTUNGEN (DLE) 2025

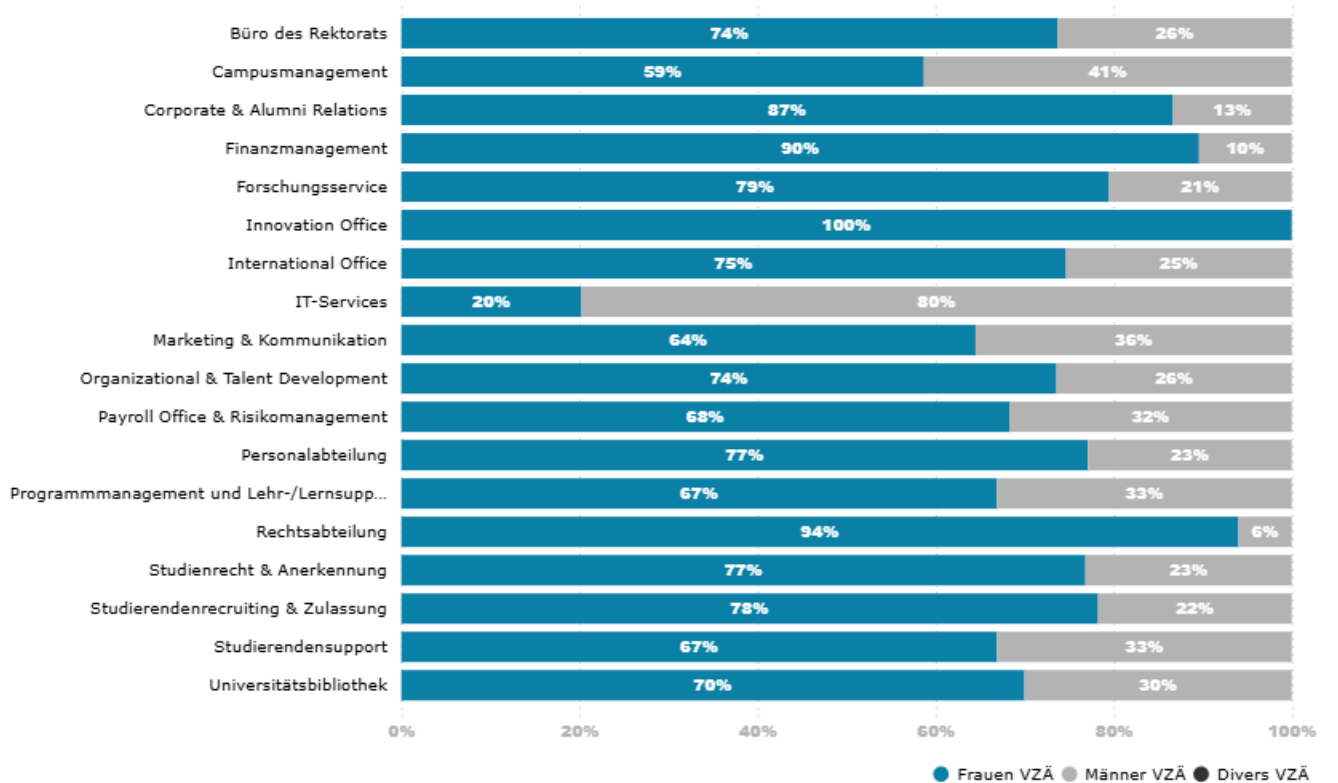


TABELLE 7: ENTWICKLUNG DER GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IN DEN DLE

Dienstleistungseinrichtung	Frauen (VZÄ)	Männer (VZÄ)	Frauenanteil
Büro des Rektorats	12,8	4,6	73,7 %
Campusmanagement	19,3	13,6	58,7 %
Corporate Relations & Alumni Services	6,5	1,0	86,7 %
Finanzmanagement	17,2	2,0	89,6 %
Forschungsservice	7,75	2,0	79,5 %
Innovation Office	2,1	0,0	100,0 %
International Office	16,6	5,7	74,7 %
IT-Services	22,3	88,0	20,2 %
Marketing & Kommunikation	19,3	10,6	64,5 %
Organizational & Talent Development	10,5	3,8	73,6 %
Payroll Office & Risikomanagement	10,1	4,7	68,3 %
Programmmanagement und Lehr-/Lernsupport	25,5	12,3	67,5 %
Personalabteilung	17,9	5,3	77,1 %
Rechtsabteilung	7,9	0,5	94,0 %
Studienrecht & Anerkennung	9,3	2,8	76,8 %
Studierendenrecruiting & Zulassung	17,5	4,9	78,3 %
Studierendensupport	11,8	5,8	66,9 %
Universitätsbibliothek	47,0	20,15	70,0 %

Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2025

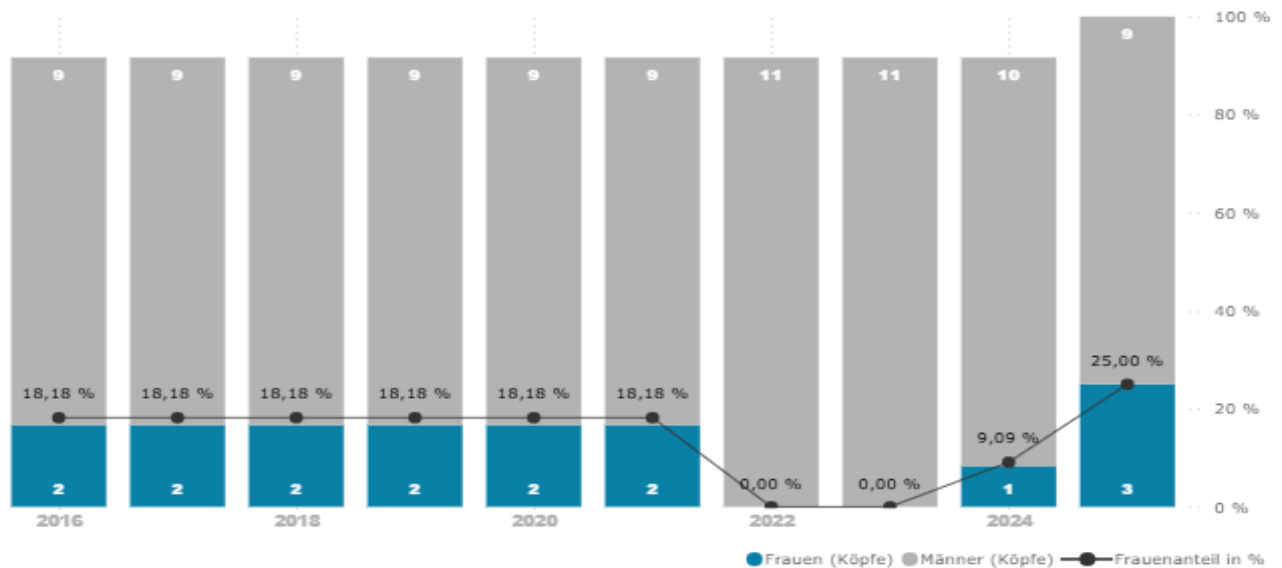
4. Leitungspositionen

4.1. Wissenschaftliche Leitungspositionen

Die Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in wissenschaftlichen Leitungspositionen ist ein zentrales gleichstellungspolitisches Ziel der WU. Durch gezielte Maßnahmen (z.B. Weiterentwicklung und transparentere Gestaltung von Bestellungsprozessen sowie die direkte Ansprache potenzieller Kandidatinnen) konnten in den vergangenen Jahren positive Entwicklungen erzielt werden. Die folgenden Grafiken zeigen die Entwicklung der Frauenanteile in den Leitungen von Departments, Instituten und Forschungsinstituten.

Wissenschaftliche Organisationseinheiten umfassen 12 Departments, 64 Institute, 12 Forschungsinstitute sowie 9 Kompetenzzentren.

ABBILDUNG 7: FRAUENANTEILE IN DEN LEITUNGSPOSITIONEN DER DEPARTMENTS



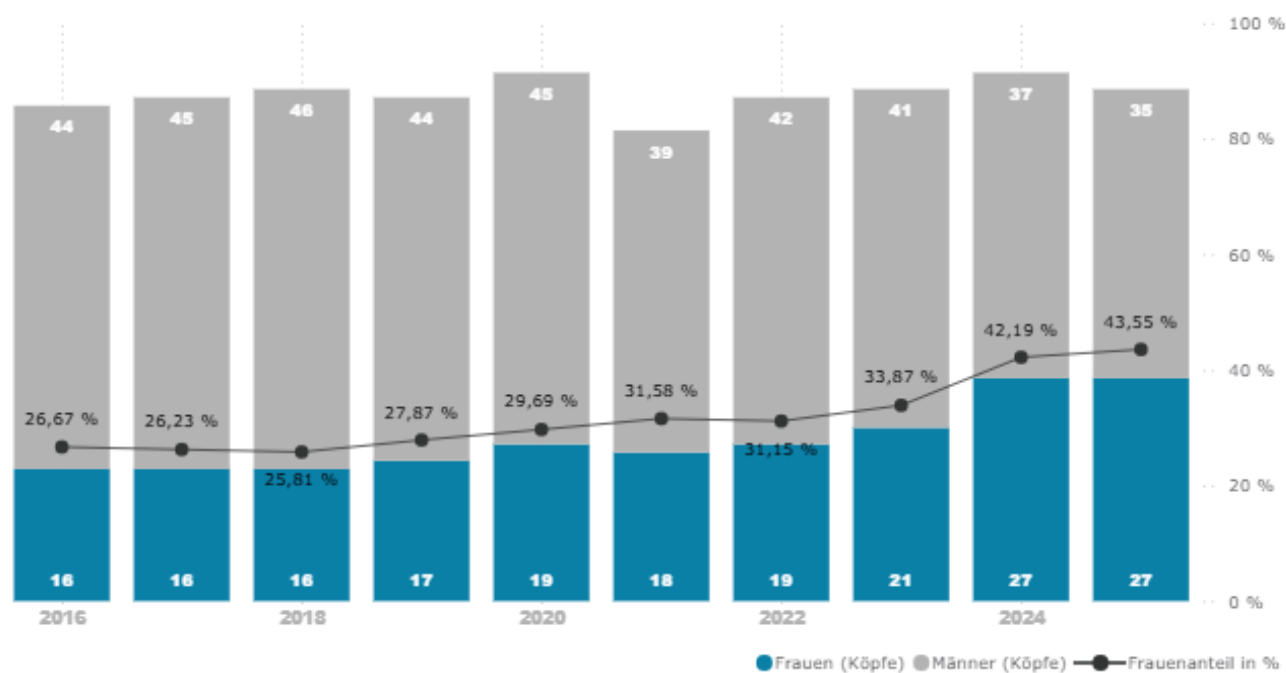
Der Frauenanteil in der Departmentleitung stieg seit 2023 von 0 % auf 25 %. 2025 wurden erstmals drei Departments von Frauen geleitet.

TABELLE 8: FRAUENANTEILE IN DEN LEITUNGSPPOSITIONEN DER DEPARTMENTS

Jahr	Frauen in Leitungspositionen (VZÄ)	Männer in Leitungspositionen (VZÄ)	Frauenanteil Leitungspositionen
2016	2	9	18,18 %
2017	2	9	18,18 %
2018	2	9	18,18 %
2019	2	9	18,18 %
2020	2	9	18,18 %
2021	2	9	18,18 %
2022	0	11	0,00 %
2023	0	11	0,00 %
2024	1	10	9,09 %
2025	3	9	25,00 %

Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2025

ABBILDUNG 8: FRAUENANTEILE IN DEN LEITUNGSPPOSITIONEN DER INSTITUTE



Der Frauenanteil in den Institutsleitungen stieg seit 2016 deutlich von 26,7 % auf 43,6 %.

TABELLE 9: FRAUENANTEILE IN DEN LEITUNGSPPOSITIONEN VON INSTITUTEN

Jahr	Frauen in Leitungspositionen (VZÄ)	Männer in Leitungspositionen (VZÄ)	Frauenanteil Leitungs- positionen
2016	16	44	26,67 %
2017	16	45	26,23 %
2018	16	46	25,81 %
2019	17	44	27,87 %
2020	19	45	29,69 %
2021	18	39	31,58 %
2022	19	42	31,15 %
2023	21	41	33,87 %
2024	27	37	42,19 %
2025	27	35	43,55 %

Seit 2016 erhöhte sich der Frauenanteil in den Leitungen der Forschungsinstitute von 25 % auf 55,6 % und hat sich damit mehr als verdoppelt.

ABBILDUNG 9: FRAUENANTEILE IN DEN LEITUNGSPPOSITIONEN DER FORSCHUNGSPINSTITUTE

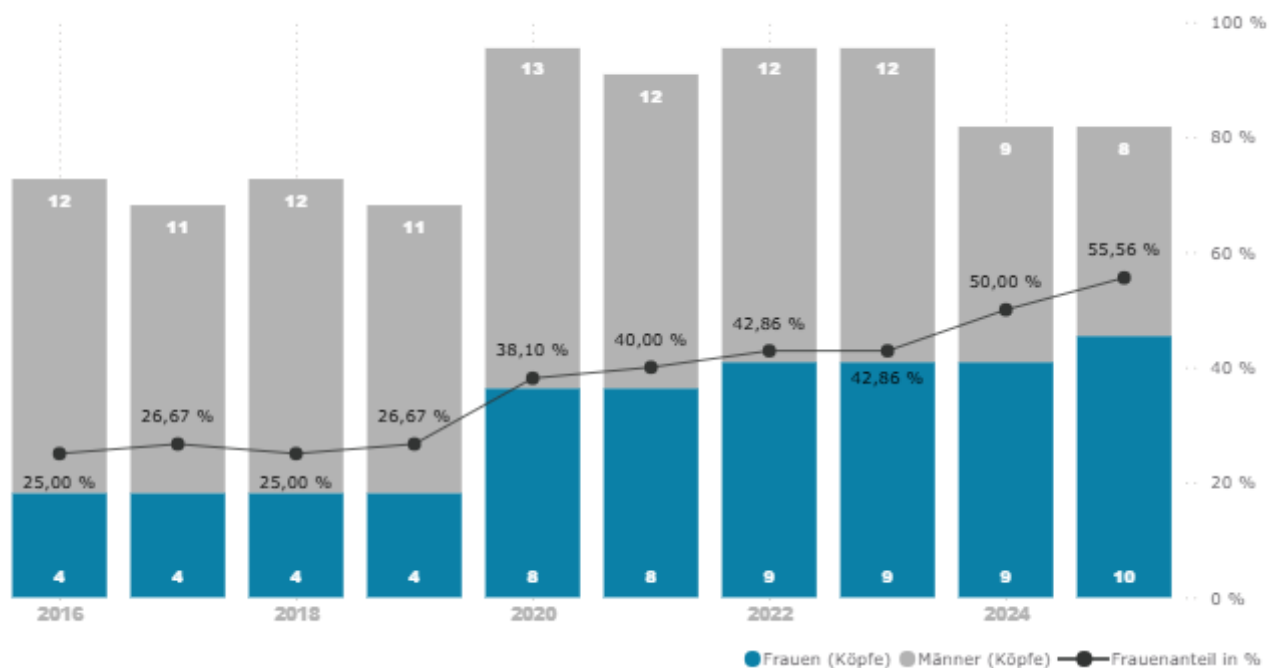


TABELLE 10: FRAUENANTEILE IN DEN LEITUNGSPPOSITIONEN DER FORSCHUNGSGINSTITUTE

Jahr	Frauen in Leitungspositionen (VZÄ)	Männer in Leitungspositionen (VZÄ)	Frauenanteil Leitungs- positionen
2016	4	12	25,00 %
2017	4	11	26,67 %
2018	4	12	25,00 %
2019	4	11	26,67 %
2020	8	13	38,10 %
2021	8	12	40,00 %
2022	9	12	42,86 %
2023	9	12	42,86 %
2024	9	9	50,00 %
2025	10	8	55,56 %

Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2025

4.2. Leitungspositionen in der Verwaltung

Die Organisationseinheiten in der Verwaltung setzen sich aus 22 Dienstleistungseinrichtungen (DLE) (z.B. Personalabteilung, IT-Services, Campusmanagement uvm.) und 36 Verwaltungsabteilungen (VA) zusammen, das sind Abteilungen innerhalb der DLE (z.B. Veranstaltungsmanagement oder Facility Management im Campusmanagement).

Der Frauenanteil in den Leitungspositionen von Dienstleistungseinrichtungen schwankte seit 2016 zwischen 36 % und 50 % und liegt derzeit bei rund 43,5 %. 2025 hatten 10 Frauen und 13 Männer die Leitung von Dienstleistungseinrichtungen inne.

ABBILDUNG 10: FRAUENANTEILE IN DEN LEITUNGSPPOSITIONEN DER DIENSTLEISTUNGSEINRICHTUNGEN (DLE)

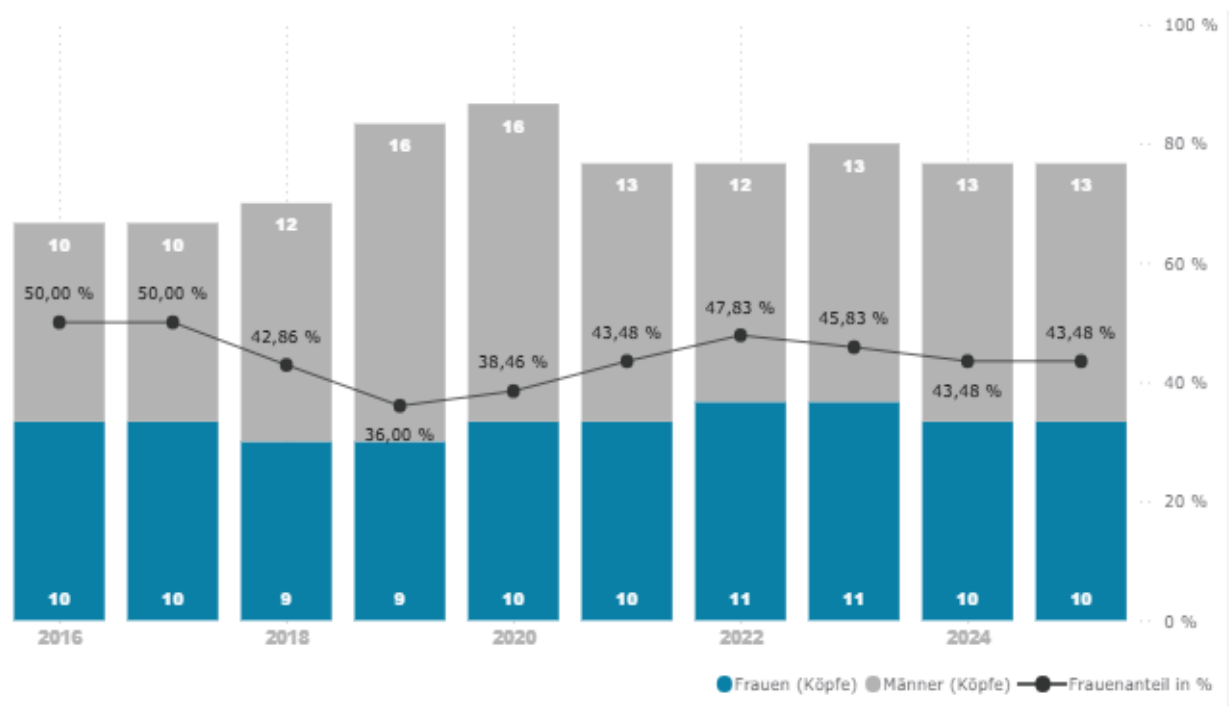


TABELLE 11: FRAUENANTEILE IN DEN LEITUNGSPPOSITIONEN DER DIENSTLEISTUNGSEINRICHTUNGEN (DLE)

Jahr	Frauen in Leitungspositionen (VZÄ)	Männer in Leitungspositionen (VZÄ)	Frauenanteil Leitungs- positionen
2016	10	10	50,00 %
2017	10	10	50,00 %
2018	9	12	42,86 %
2019	9	16	36,00 %
2020	10	16	38,46 %
2021	10	13	43,48 %
2022	11	12	47,83 %
2023	11	13	45,83 %
2024	10	13	43,48 %
2025	10	13	43,48 %

Datenquelle: Personalabteilung, Stand 31.12.2025

ABBILDUNG 11: FRAUENANTEILE IN DEN LEITUNGSPPOSITIONEN DER VERWALTUNGSABTEILUNGEN

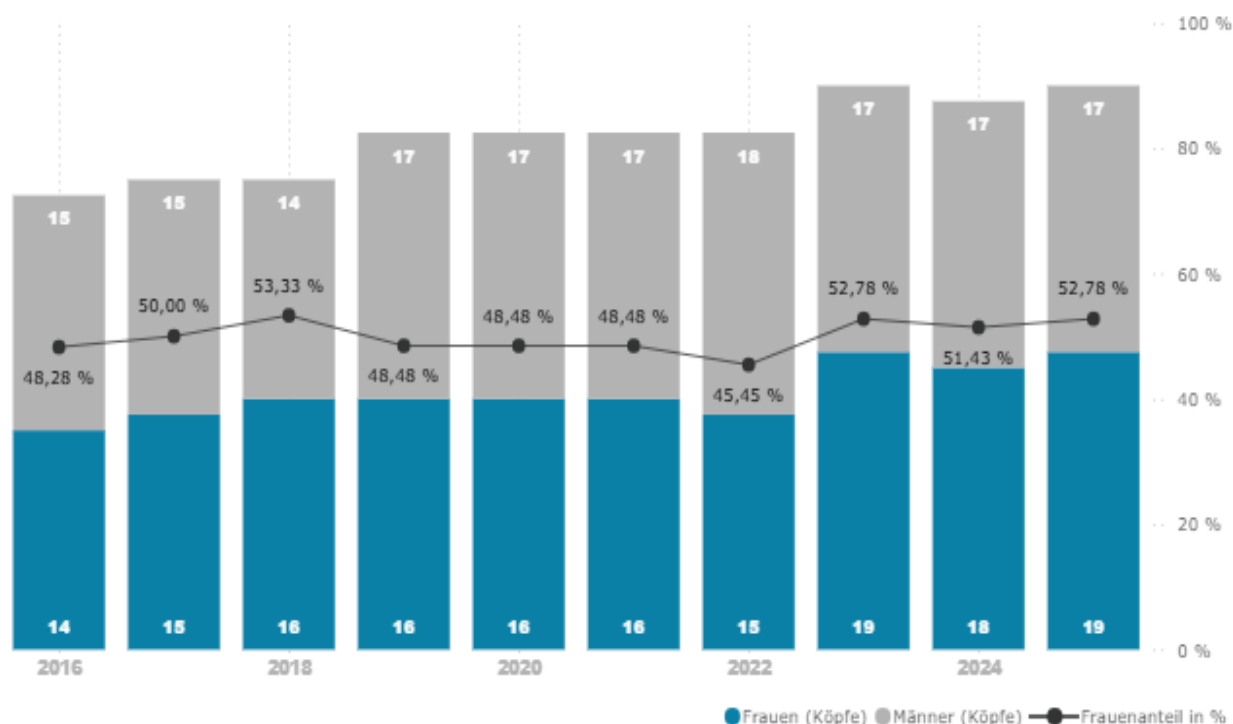


TABELLE 12: FRAUENANTEILE IN DEN LEITUNGSPPOSITIONEN DER VERWALTUNGSABTEILUNGEN

Jahr	Frauen in Leitungspositionen (VZÄ)	Männer in Leitungspositionen (VZÄ)	Frauenanteil Leitungs- positionen
2016	14	15	48,28 %
2017	15	15	50,00 %
2018	16	14	53,33 %
2019	16	17	48,48 %
2020	16	17	48,48 %
2021	16	17	48,48 %
2022	15	18	45,45 %
2023	18	17	52,78 %
2024	18	17	51,43 %
2025	19	17	52,78 %

Datenquelle: Personalabteilung, Stand 31.12.2025

In den Verwaltungsabteilungen schwankte der Frauenanteil in Leitungspositionen in den vergangenen Jahren zwischen 45 % und 53 %. Aktuell liegt er bei 53 %. Damit ist der Frauenanteil in Führungsfunktionen der Verwaltungsabteilungen deutlich höher als in den Dienstleistungseinrichtungen, wo er derzeit 43 % beträgt.

Da Frauen im allgemeinen Personalbereich rund 70 % der Beschäftigten ausmachen, sind sie in Führungspositionen jedoch weiterhin deutlich unterrepräsentiert.

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).

Von den 72 im Jahr 2025 vergebenen Laufbahnstellen entfielen 34 auf Frauen und 38 auf Männer. Der Frauenanteil beträgt damit 47,22 % und liegt über dem Niveau der beiden Vorjahre (2023: 46,00 %, 2024: 46,03 %). Die WU versucht mit gezielten Frauenförderungsmaßnahmen ausgewogene Geschlechterverhältnisse in dieser Stellenkategorie herzustellen (z.B. [WU Policy Gleichstellungspolitik](#), Zugang über WU-Intranet).

ABBILDUNG 12: FRAUENANTEILE BEI DEN LAUFBAHNSTELLEN

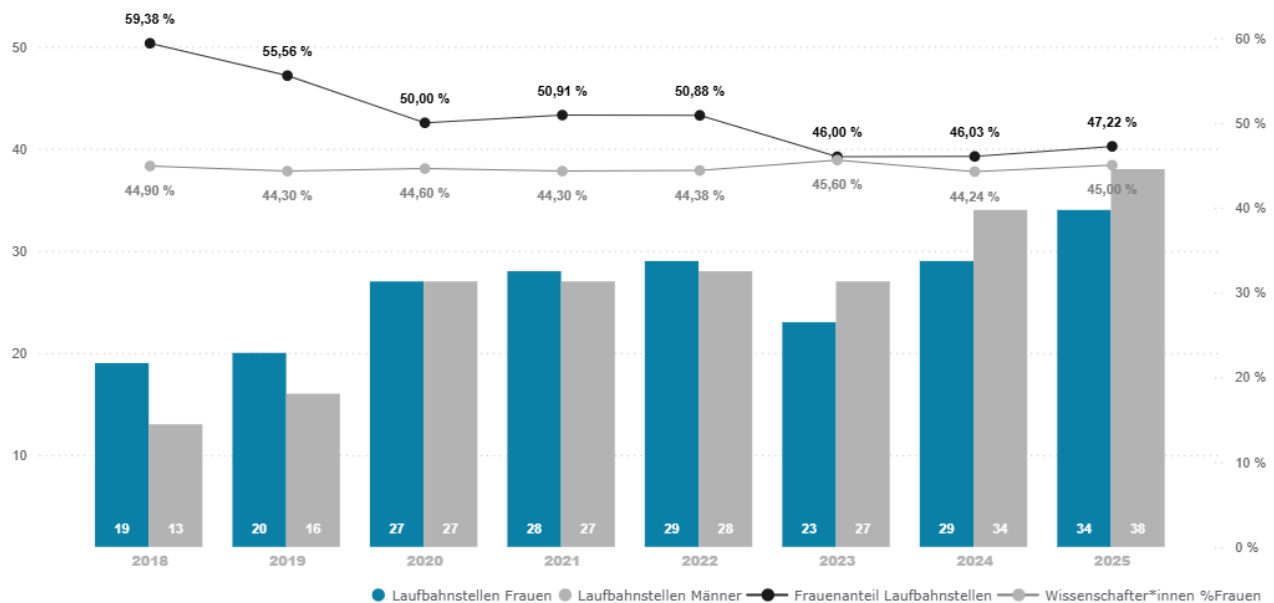


TABELLE 13: FRAUENANTEILE BEI DEN LEITUNGSPPOSITIONEN

Jahr	Laufbahn- stellen Frauen	Laufbahn- stellen Männer	Frauenanteil Wissenschaft- ler*innen	Frauenanteil Laufbahn- stellen
2017	16	16	44,20 %	50,00 %
2018	19	13	44,90 %	59,38 %
2019	20	16	44,30 %	55,56 %
2020	27	27	44,60 %	50,00 %
2021	28	27	44,30 %	50,91 %
2022	29	28	44,38 %	50,88 %
2023	23	27	45,60 %	46,00 %
2024	29	34	44,24 %	46,03 %
2025	34	38	45,00 %	47,22 %

Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2025

6. Berufungen

Die nachfolgende Grafik zeigt die Frauenanteile auf den unterschiedlichen Stufen eines Berufungsverfahrens gem. § 98 Universitätsgesetz (UG). Diese Stufen umfassen: Bewerbung, Berufungsvortrag, Besetzungsvorschlag und Ruf. Der Frauenanteil auf der Ebene der Bewerbungen betrug im Jahr 2025 42 %, bei den Hearings 43 %, in den Besetzungsvorschlägen 50 % und bei den Berufungen 33,3 %. Insgesamt wurden im Jahr 2025 drei Personen gemäß § 98 UG berufen, davon eine Frau und zwei Männer.

Im Jahr 2025 lag der Frauenanteil bei den Bewerbungen mit 42 % so hoch wie seit 2020 nicht mehr. Ein Grund dafür war die Ausschreibung der Professur „Diversity & Gender in Management“. Dort betrug der Anteil der Bewerberinnen 71 %. Beachtenswert ist, dass in fast allen Berichtsjahren die Frauenanteile auf den unterschiedlichen Stufen des Berufungsverfahrens überrepräsentiert gegenüber ihrem Anteil unter den Bewerber*innen sind. Das ist u. a. auf die konsequente Umsetzung von Frauenförderung sowie auf die verpflichtende Ansprache von mindestens drei berufungsfähigen Frauen zurückzuführen.

ABBILDUNG 13: FRAUENANTEILE IN BERUFUNGSVERFAHREN NACH § 98 UG

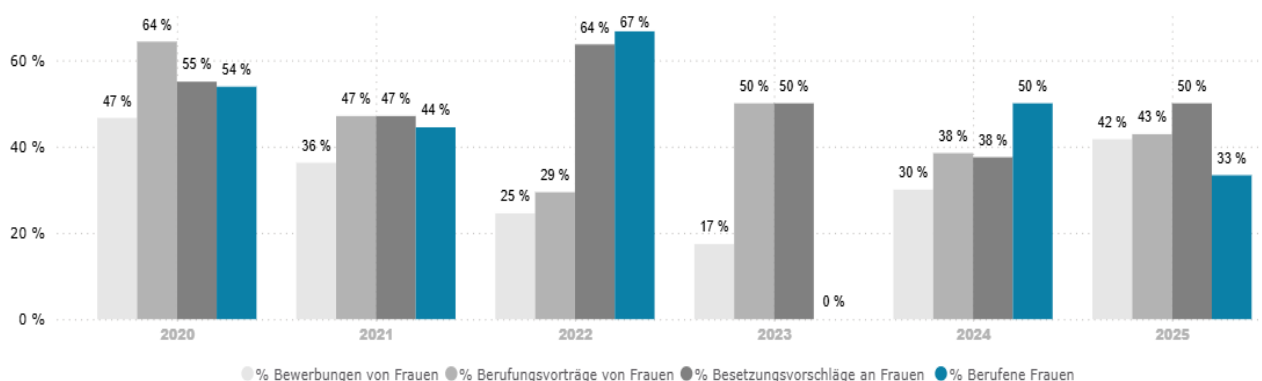


TABELLE 14: FRAUENANTEILE IN BERUFUNGSVERFAHREN NACH § 98 UG

Jahr	Frauenanteil Bewerbungen	Frauenanteil Berufungsvorträge	Frauenanteil Besetzungsvorschläge	Frauenanteil Rufe
2019	36 %	50 %	43 %	67 %
2020	47 %	64 %	55 %	54 %
2021	36 %	47 %	47 %	44 %
2022	25 %	29 %	64 %	67 %
2023	17 %	50 %	50 %	0 %
2024	30 %	38 %	38 %	50 %
2025	42 %	43 %	50 %	33 %

TABELLE 15: 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
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	4	23	3	6	2	4	0	1
2024	15	50	5	13	3	8	1	2
2025	30	72	6	14	5	10	1	3

Datenquelle: WU-Stabstelle für Berufsangelegenheiten, Stand 31.12.2025

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.

2024: Ausschreibung von jeweils einer Professur aus dem Bereich Marketing sowie Statistics and Econometrics.

2025: Ausschreibung von jeweils einer Professur aus dem Bereich Systems and Applied AI, Immaterialgüterrecht sowie Diversity and Gender in Management.

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).

Die Verteilung der WU Faculty (Kopfzahlen) 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 2025 -11,97 %. Das heißt, Frauen verdienten in dieser Personalkategorie knapp 12 % weniger als ihre männlichen Kollegen. Gegenüber dem Vorjahr (-12,61 %) verringerte sich der Gehaltsunterschied geringfügig um 0,64 Prozentpunkte. In dieser Gruppe befanden sich 36 Frauen und 63 Männer (Kopfzahlen).

Ein kleiner Gender Pay Gap in der Höhe von -1,63 % und eine kleine Verschlechterung von rund einem Prozentpunkt findet sich bei den Universitätsdozent*innen. Eine deutlich stärkere Verschlechterung zeigte sich bei den Assoziierten Professor*innen, bei denen sich die Abweichung von -8,36 % im Jahr 2024 auf -18,37 % im Jahr 2025 vergrößerte.

Ein umgekehrtes Bild zeigt sich bei den Universitätsassistent*innen auf Laufbahnstellen. Hier lag der Wert 2025 bei +13,76 %, was auf ein Gehaltsniveau zugunsten von Frauen hinweist.

TABELLE 16: GENDER PAY GAP IM WISSENSCHAFTLICHEN PERSONAL

Jahr	Universitäts-professor*in (§98 UG, KV)	Universitäts-dozent*in	Assoziierte*r Professor*in (KV)	Assistenz-professor*in (KV)	Universitäts-assistent*in auf Laufbahnstellen (§13b Abs.3 UG)
2018	-4,92 %	-2,13 %	-2,98 %	-2,09 %	n.a.
2019	-6,52 %	-2,71 %	-3,67 %	+4,86 %	n.a.
2020	-9,98 %	+0,50 %	-8,24 %	n.a.	-2,21 %
2021	-7,89 %	-0,39 %	-15,43 %	-15,80 %	+4,89 %
2022	-11,39 %	-0,29 %	-6,45 %	-1,98 %	n.a.
2023	-5,93 %	-0,15 %	-8,43 %	-1,98 %	n.a.
2024	-12,61 %	-0,58 %	-8,36 %	n.a.	n.a.
2025	-11,97 %	-1,63 %	-18,37 %	n.a.	+13,76 %

Datenquelle: Wissensbilanz der WU 2025

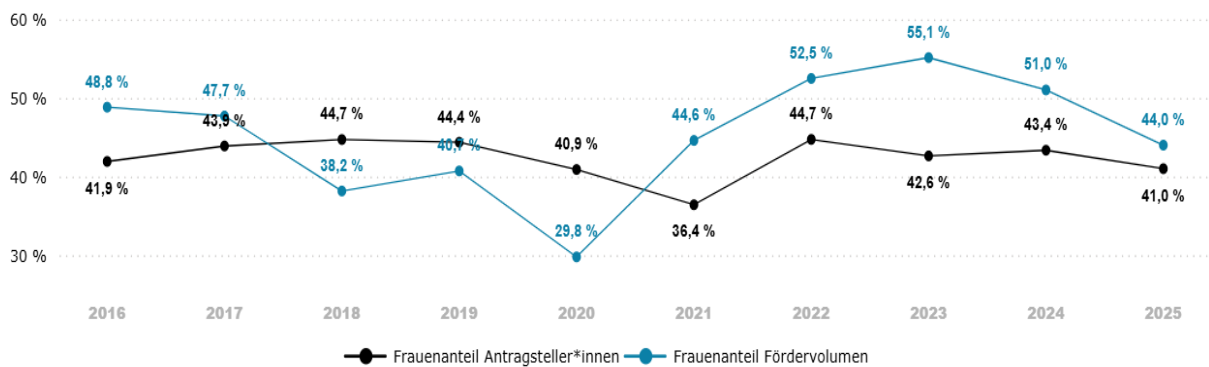
8. Forschungsförderungen

2025 lag der Frauenanteil unter den Antragsteller*innen für Forschungsförderungsprogramme bei 41 %. 44 % des ausgezahlten Fördervolumens ging 2025 an Frauen.

Der Frauenanteil unter den Antragsteller*innen für Forschungsförderungsprogramme ist 2025 gegenüber dem Vorjahr um ca. 2 Prozentpunkte auf 41 % gesunken. Der Anteil des Fördervolumens, der an Frauen ausgezahlt wurde, verzeichnete einen Rückgang um ca. 7 Prozentpunkte auf 44 %.

COVID-19-bedingte Ausfälle von Konferenzen und Reisen führten 2020 zu weniger Förderungen für Konferenzen und Reisen sowie zu einem Rückgang der Anträge und des Frauenanteils unter den Antragsteller*innen.

ABBILDUNG 14: FRAUENANTEILE IN DEN FORSCHUNGSFÖRDERUNGSPROGRAMMEN



Datenquelle: WU-Forschungsservice, Stand 2025

TABELLE 17: FRAUENANTEILE IN DEN FORSCHUNGSFÖRDERUNGSPROGRAMMEN

Jahr	Antragsteller*innen gesamt	davon Frauen	Frauen- anteil Anträge	Förder- volumen in EUR	davon in EUR an Frauen	Frauenanteil Förder- volumen
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 %
2024	226	98	43,36 %	832 Tsd.	424 Tsd.	51,03 %
2025	217	89	41,01 %	1157 Tsd.	509 Tsd.	44,01 %

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
- Dr. Maria Schaumayer-Habilitationsstipendium
- OeNB Internationalisierungspreis
- WU Projects
- Anbahnungsfinanzierung
- Forschungsverträge
- Forschungsverträge Post Doc
- Impact Grant Research
- Matching Grant
- International Research Fellow
- WU Revision Funds
- Xperiment Grant
- 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 Doktors, 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 15: TEILZEITQUOTEN IM ALLGEMEINEN UND WISSENSCHAFTLICHEN PERSONAL (IN KÖPFEN)

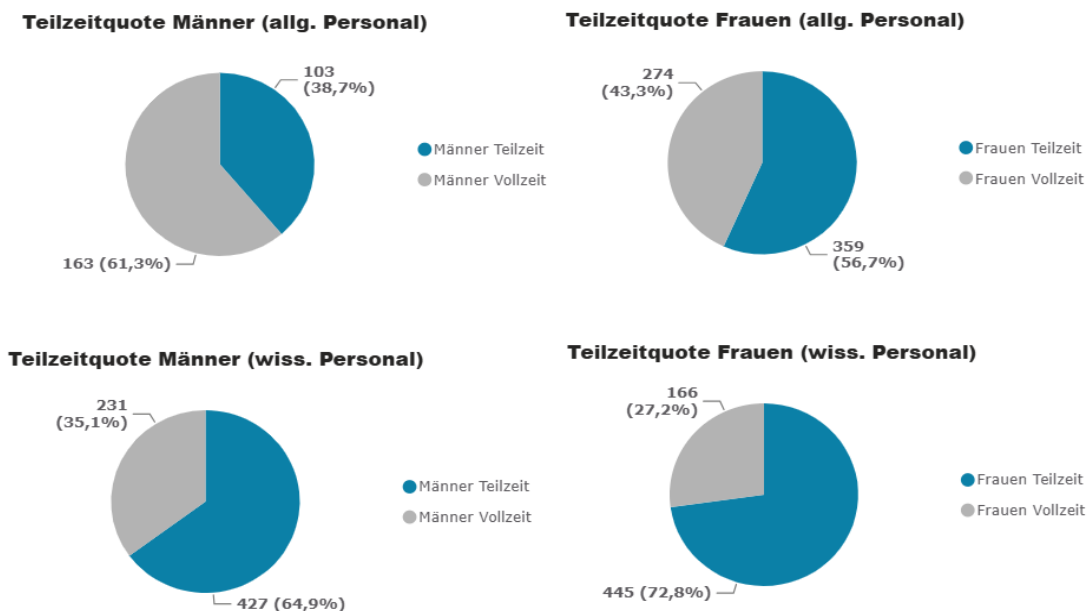


TABELLE 18: TEILZEITQUOTEN IM ALLGEMEINEN UND WISSENSCHAFTLICHEN PERSONAL (IN KÖPFEN)

Personalgruppe	Vollzeitquote Männer	Teilzeitquote Männer	Vollzeitquote Frauen	Teilzeitquote Frauen
Allgemeines Personal	61,3 %	38,7 %	43,3 %	56,7 %
Wissenschaftliches Personal	35,1 %	64,9 %	27,2 %	72,8 %

Datenquelle: WU-Forschungsservice, Stand 2025

In den Tortendiagrammen (Vergleich Frauen und Männer in Teilzeit/Vollzeit) wird ersichtlich, dass im wissenschaftlichen Bereich 64,9 % der Männer in Teilzeit (427 Köpfe) und 35,1 % der Männer in Vollzeit (231 Köpfe) arbeiten. Ohne die Kategorien Prae Docs und studentische Mitarbeiter*innen, die an der WU grundsätzlich in Teilzeit beschäftigt sind, liegt die Teilzeitquote der Männer im wissenschaftlichen Bereich bei 19,31 % (50 Köpfe).

Werden im wissenschaftlichen Bereich die Karrierestufen ohne die Kategorien studentische Mitarbeiter*innen und Prae Docs berücksichtigt, nähert sich die Teilzeitquote der Männer mit 19,31 % an jene der Frauen mit 23,5 % an.

Interessant ist auch, dass im allgemeinen Bereich nicht nur bei den Frauen die Teilzeitquote mit 56,7 % sehr hoch ist, sondern auch bei den Männern. Da liegt die Teilzeitquote bei 38,72 %.

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

Auffällig ist der Rückgang der Frauenanteile unter den Bachelorstudierenden in den letzten Jahren. Auch 2025 ist der Frauenanteil unter den Bachelorstudierenden geringfügig gesunken und lag bei 44 %. Unter den Masterstudierenden sank der Frauenanteil ein wenig auf 48 %. Unter den PhD-Studierenden stieg er geringfügig auf 45 %.

Auffällig sind auch die Schwankungen der Frauenanteile bei den PhD-/Doktoratsabschlüssen. Nach einem Höchstwert von 57 % im Vorjahr ist der Frauenanteil bei den PhD-/Doktoratsabschlüssen im Jahr 2025 auf 37 % gesunken.

ABBILDUNG 16: FRAUENANTEILE IM STUDIUM UND BEI STUDIENABSCHLÜSSEN

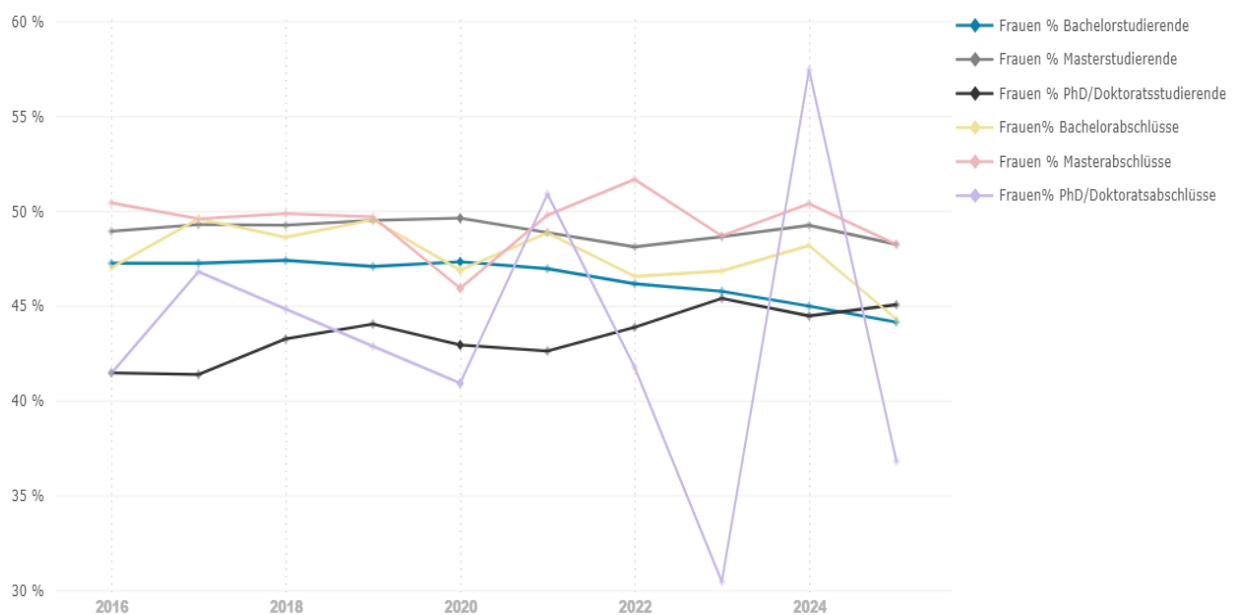


TABELLE 19: FRAUENANTEILE IM STUDIUM UND BEI STUDIENABSCHLÜSSEN

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 %
2024	45,0 %	49,2 %	44,5 %	48,2 %	50,4 %	57,4 %
2025	44,1 %	48,2 %	45,1 %	44,3 %	48,2 %	36,8 %

Datenquelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand: 29.6.2026

Die Jahresangabe bezieht sich bei den Studierenden jeweils auf das Wintersemester und bei den Abschlüssen auf das Studienjahr. Beispiel: Jahr 2025 enthält die Daten der Studierenden im WS 2025 und die Daten zu den Abschlüssen im Studienjahr 2024/2025.

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 Administra-

tion 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.

- 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 2026