

# Gleichstellungsbericht 2020

## Executive Summary

## Inhalt

1.	Gleichstellung in Zahlen.....	2
2.	Wissenschaftliches Personal.....	5
3.	Allgemeines Personal .....	6
4.	Leitungspositionen .....	7
5.	Laufbahnstellen .....	9
6.	Berufungen .....	10
7.	Gender Pay Gap .....	12
8.	Forschungsförderungen .....	13
9.	Studierende .....	14
10.	Erläuterungen zu den Personalkategorien .....	15

# 1. Gleichstellung in Zahlen

## Wie hoch ist der Frauenanteil auf der Ebene der Professuren an der WU? Wie viele Männer absolvieren ein WU-Studium?

Diese und weitere Zahlen 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. 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.

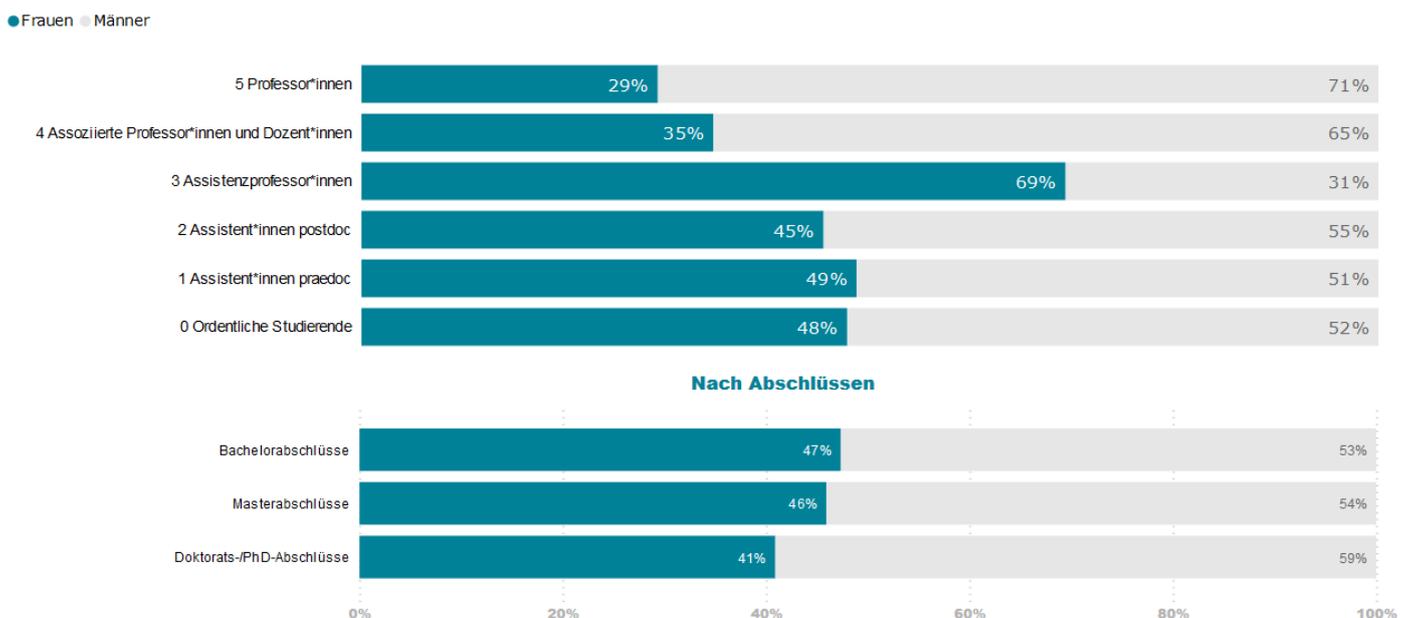
[Link zu Daten 2020 - interaktiv](#)

[Link zu Daten Entwicklung 2015 – 2020 - 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.

### GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE AN DER WU IM JAHR 2020 (GRAFIK) STUDIENABSCHLÜSSE, STUDIERENDE UND WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN



Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2020 und WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 23.3.2021

**GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE AN DER WU IM JAHR 2020 (TABELLE)**  
STUDIENABSCHLÜSSE, STUDIERENDE UND WISSENSCHAFTLICHE KARRIERESTUFEN

Kategorie	Frauenanteil	Männeranteil
Professor*innen	29%	71%
Assoz. Professor*innen u. Dozent*innen	35%	65%
Assistenzprofessor*innen	69%	31%
Assistent*innen postdoc	45%	55%
Assistent*innen praedoc	49%	51%
Ordentliche Studierende	48%	52%
Bachelorabschlüsse	47%	53%
Masterabschlüsse	46%	54%
Doktorats-/PhD-Abschlüsse	41%	59%

Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2020 und WU-Vizekanzlerat für Lehre und Studierende,  
Akademisches Controlling, Stand 23.3.2021

Unter den **ordentlichen Studierenden** lag der Frauenanteil 2020 bei rund 48%.

Starke Rückgänge sind bei den Frauenanteilen bei den **Studienabschlüssen** zu verzeichnen: Bei den Bachelorabschlüssen sank der Frauenanteil auf 47%, bei den Masterabschlüssen auf 46% und bei den PhD-Abschlüssen auf 41%.

Auf Ebene der **Praedocs** finden sich mit knapp 49% relativ ausgeglichene Geschlechterverhältnisse. Auf der Ebene der **Postdocs** hingegen verringert sich der Frauenanteil beträchtlich und sank auf 45,4%.

In einer einzigen der angegebenen Personalkategorien, nämlich bei den **Assistenzprofessor\*innen**, finden sich mit 69% mehr Frauen als Männer.

Das Phänomen der „**leaky pipeline**“, das Absinken der Frauenanteile mit zunehmender Qualifikationsstufe auf der wissenschaftlich-akademischen Karriereleiter, zeigt sich an der WU auf den Ebenen der Assoziierten Professor\*innen und Dozent\*innen sowie der Professor\*innen. Auf diesen Ebenen erreichten die Frauenanteile im Jahr 2020 mit 35% (Assoziierten Professor\*innen und Dozent\*innen) bzw. 29% (Professor\*innen) zwar neue Höchststände. Dennoch schließt sich die „Schere“ zwischen den Geschlechtern auf den höheren Hierarchieebenen nur langsam.

*Anmerkung: Die bisherigen Erhebungen beziehen sich auf binäre Geschlechterkategorien (weiblich / männlich). Gemäß Universitäts- und Hochschulstatistik und Bildungsdokumentationsverordnung werden seit 1. Jänner 2020 die Kategorien weiblich, männlich und divers erhoben. Für das Berichtsjahr 2020 scheint keine Person als "divers" in den Rohdaten auf.*

## Wichtige Entwicklungen im Jahr 2020:

- Auf der Ebene der **Professor\*innen** erreicht der Frauenanteil mit 29,15% einen neuen Höchststand. Der Professorinnenanteil liegt damit deutlich über dem Vorjahreswert von 23,53%. Unter den neuberufenen Professor\*innen betrug der Frauenanteil 53,85%. Insgesamt wurden 13 Personen nach § 98 UG mit Dienstantritt im Jahr 2020 berufen, darunter befanden sich 7 Frauen und 6 Männer. Aufgrund der geringen Größe der absoluten Zahlen ( $n[\text{Professorinnen}] = 29,41$ ) und der zu Grunde liegenden Grundgesamtheit dieser Personalkategorie ( $n[\text{Professor*innen}] = 100,89$ ) 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.
- Auch auf der Ebene der **Assoziierten Professor\*innen und Dozent\*innen** konnte der Frauenanteil im Jahr 2020 weiter gesteigert werden und beträgt nun 34,60%.
- In den vergangenen Jahren lag der Frauenanteil bei den **Laufbahnstellen**<sup>1</sup> stets über bzw. bei 50%. Im Jahr 2020 sind 50% der Laufbahnstellen an Frauen vergeben.
- Eine deutliche Verringerung des Frauenanteils ist hingegen auf der Ebene der **Univertitätsassistent\*innen Postdoc** zu beobachten. Hier setzte sich die Abwärtsbewegung des Vorjahres fort und der Frauenanteil sank weiter auf 45,4% (von 48,5% im Vorjahr).
- Bei den **Forschungsförderungsprogrammen** ist der Frauenanteil auf allen Stufen der Förderungsverfahren gesunken: auf der Ebene der Antragsteller\*innen ist der Frauenanteil von 44% im Vorjahr auf 41% gesunken; einen noch größeren Rückgang gab es beim Anteil des Fördervolumens, der an Frauen ging - dieser liegt mit 30% deutlich unter ihrem Anteil bei den Antragsteller\*innen und auch deutlich unter den Zahlen der Vorjahre. COVID-bedingte Ausfälle von Konferenzen und Reisen führten im Berichtsjahr u.a. dazu, dass weniger Förderungen für diese Bereiche vergeben wurden. Die WU wird diese Entwicklungen genau analysieren.
- Im Bereich des **allgemeinen Personals** hat sich der Frauenanteil in den letzten Jahren leicht verringert und liegt im Berichtsjahr bei rund 67%. Auf den Führungsebenen hat sich der Frauenanteil nach einem deutlichen Rückgang im Vorjahr auf dem Vorjahresniveau stabilisiert. Auf der 2. Führungsebene (Leitungspositionen der Dienstleistungseinrichtungen der WU) liegt er 2020 bei 40,37%. Auf der 3. Führungsebene (Leitungspositionen der Abteilungen innerhalb der Dienstleistungseinrichtungen der WU) liegt der Frauenanteil bei 48%.
- Starke Rückgänge sind im Berichtsjahr bei den Frauenanteilen bei den **Studienabschlüssen** zu verzeichnen: Bei den Bachelorabschlüssen sank der Frauenanteil von 49,7% im Vorjahr auf 47,3% im Jahr 2020, bei den Masterabschlüssen von 49,6% auf 45,9%. Bei den PhD-Abschlüssen setzte sich der Abwärtstrend der letzten Jahre fort, hier sank der Frauenanteil auf 40,9%.

---

<sup>1</sup> 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.

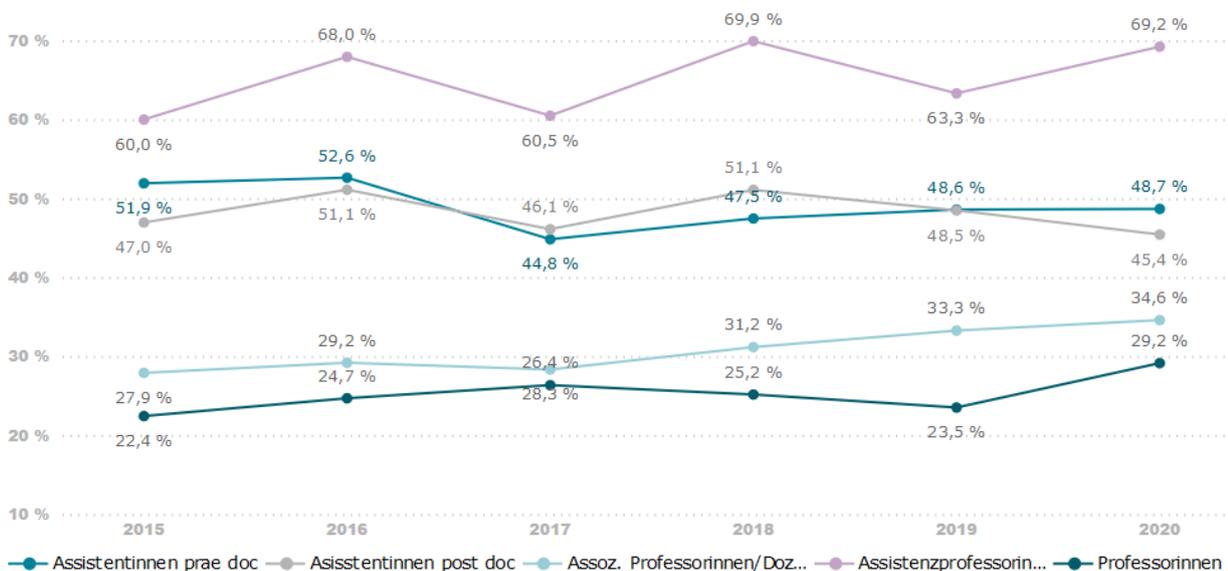
## 2. Wissenschaftliches Personal

Auf Ebene der **Praedocs** finden sich mit knapp 49% relativ ausgeglichene Geschlechterverhältnisse. Auf der Ebene der **Postdocs** hingegen verringert sich der Frauenanteil beträchtlich und sank auf 45,4%.

Auf der Ebene der Assoziierten **Professor\*innen und Dozent\*innen** erreicht der Frauenanteil mit 34,60% einen neuen Höchststand.

Auch auf der Ebene der **Professuren** vergrößerte sich der Frauenanteil deutlich von 23,5% im Vorjahr auf 29,2%<sup>2</sup>.

WISSENSCHAFTLERINNEN AUF DEN VERSCHIEDENEN KARRIERESTUFEN (GRAFIK)



WISSENSCHAFTLERINNEN AUF DEN VERSCHIEDENEN KARRIERESTUFEN (TABELLE)

Jahr	Frauen prae doc %	Frauen post doc %	Assistenzprof.	Frauen Assoz. Prof. od. Doz. %	Frauen Professuren %
2015	51,9%	47,0%	60,0%	27,9%	22,4%
2016	52,6%	51,1%	68,0%	29,2%	24,7%
2017	44,8%	46,1%	60,5%	28,3%	26,4%
2018	47,5%	51,1%	69,9%	31,2%	25,2%
2019	48,6%	48,5%	63,3%	33,3%	23,5%
2020	48,7%	45,4%	69,2%	34,6%	29,2%

Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2020; Vollzeitäquivalente; n[Professor\*innen]=100,89; n[Assoz. Prof. und Doz.]=70,23; n[Assistenzprof.]=13; n[Ass. Postdoc]=102,45; n[Ass. Praedoc]=227

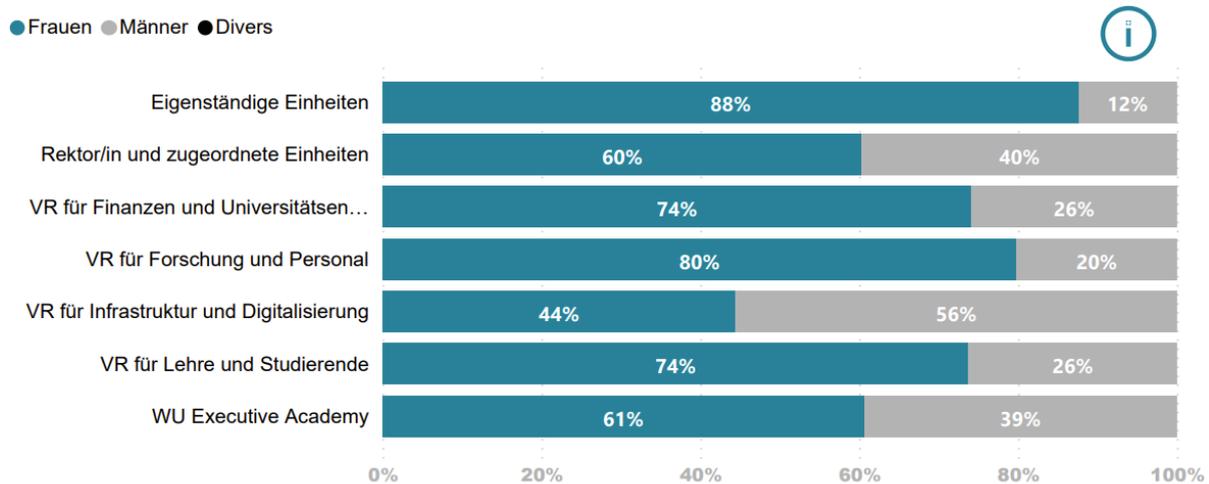
<sup>2</sup> Aufgrund der geringen Größe der absoluten Zahlen (n[Professorinnen]=29,41) und der zu Grunde liegenden Grundgesamtheit dieser Personalkategorie sind kurzfristige Schwankungen dieser Prozentzahlen vorsichtig zu interpretieren, da der Weggang oder die Karenzierung einer einzigen Person ausreichen, um zu Änderungen in dieser Relation zu führen.

### 3. Allgemeines Personal

**Frauen machen mit 67,63% ca. zwei Drittel des allgemeinen Personals aus.** In den Dienstleistungseinrichtungen (DLE) liegt der Frauenanteil insgesamt bei 60,57. Der geringste Frauenanteil findet sich mit 44% im Vizerektorat für Infrastruktur und Digitalisierung, das auch die Dienstleistungseinrichtungen IT-Services und Campusmanagement umfasst. Im Vizerektorat für Lehre und Studierende hingegen liegt der Frauenanteil bei rund 74%, im Vizerektorat für Forschung und Personal bei 80%.

Zu den „eigenständigen Einheiten“ zählen das Büro des Senats, des Betriebsrats sowie der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

**GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE BEIM ADMINISTRATIVEN PERSONAL IN DIENSTLEISTUNGSEINRICHTUNGEN (DLE)<sup>3</sup> (GRAFIK)**



**GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE BEIM ADMINISTRATIVEN PERSONAL IN DIENSTLEISTUNGSEINRICHTUNGEN (DLE) (TABELLE)**

Organisationseinheit	Frauen VZÄ	Männer VZÄ	VZÄ gesamt	Frauen %
Eigenständige Einheiten	7,08	1,00	8,08	87,62%
Rektor*in u. zugeordn. Einheiten	24,35	16,00	40,35	60,35%
VR für Finanzen u. Univ.entw.	34,80	12,13	46,93	74,16%
VR für Foschung und Personal	43,83	11,10	54,93	79,79%
VR für Infrastruktur u. Digitalis.	83,05	103,79	186,84	44,45%
VR für Lehre und Studierende	61,83	21,98	83,80	73,78%
WU Executive Academy	37,14	24,11	61,25	60,64%
<b>Gesamt</b>	<b>292,06</b>	<b>190,10</b>	<b>482,17</b>	<b>60,57%</b>

Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2020.

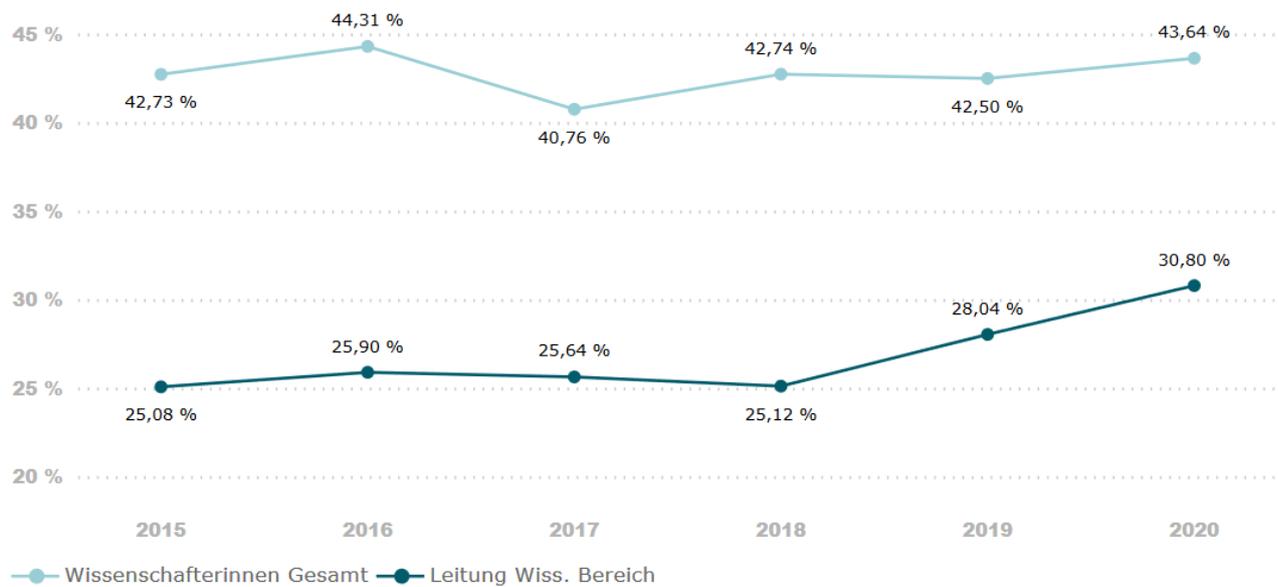
<sup>3</sup> Welche Abteilungen welchen Ressorts (in der Zuständigkeit der Rektorin / der Vizerektor\*innen) zugeordnet sind, ist dem [Organisationsplan](#) zu entnehmen.

## 4. Leitungspositionen

Frauen machen rund 54% des gesamten – allgemeinen und wissenschaftlichen - WU-Personals aus. Auf Leitungsebene sind sie nach wie vor unterrepräsentiert.

In der Gruppe der **wissenschaftlichen Führungskräfte** ist der Frauenanteil in den letzten Jahren langsam gestiegen, 2020 liegt er bei 30,80%.

**FRAUENANTEILE IM WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH UND IN DEN LEITUNGSPOSITIONEN (GRAFIK)**



**FRAUENANTEILE IM WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH UND IN DEN LEITUNGSPOSITIONEN (TABELLE)**

Jahr	Frauen % Wissenschaftler*innen	Frauen % Leitungspositionen
2015	42,73%	25,08%
2016	44,31%	25,90%
2017	40,76%	25,64%
2018	42,74%	25,12%
2019	42,50%	28,04%
2020	43,64%	30,80%

Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2020;  
 n[Wissenschaftler\*innen gesamt, VZÄ] = 591,82; n[wissenschaftliche Führungskräfte, VZÄ] = 101,05  
 (inklusive Executive Academy und Kompetenzzentren)

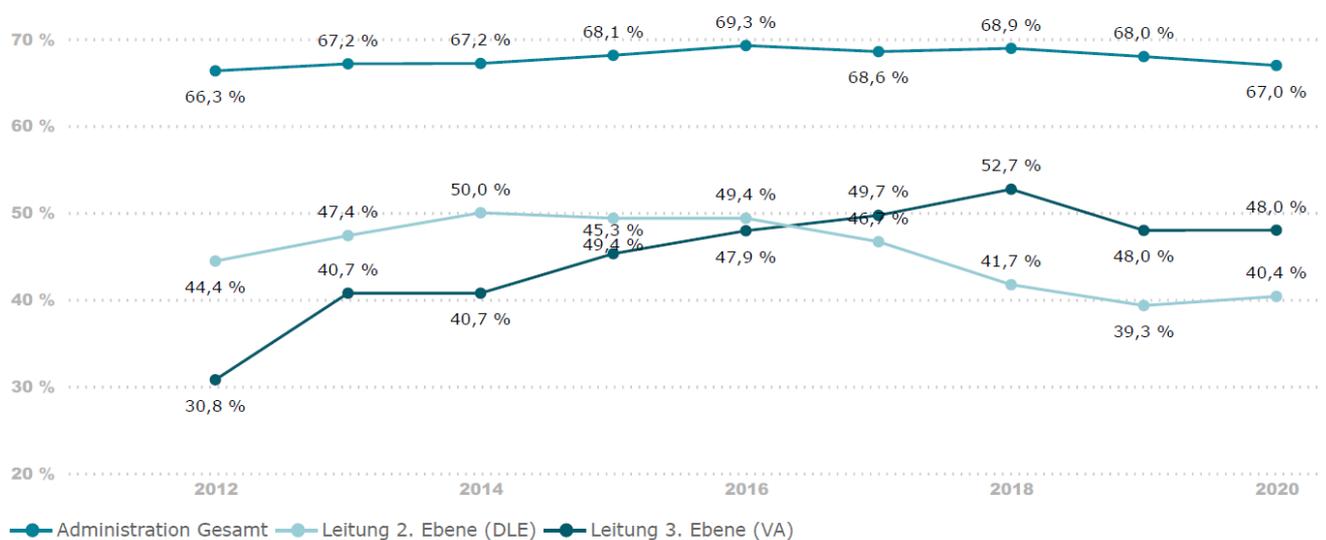
Die Gruppe der wissenschaftlichen Führungskräfte umfasst Leitungspositionen in den Departments, Forschungsinstituten, Instituten, Kompetenzzentren sowie in der Executive Academy. Der Frauenanteil in dieser Gruppe entspricht in etwa jenem unter den Professor\*innen. Eine Veränderung der Geschlechterverhältnisse unter den wissenschaftlichen Führungskräften kann somit nicht nur durch die Neuberufung von Professorinnen oder Abgänge von Professoren, sondern auch durch die Übertragung von (Forschungs)Institutsleitungen an Frauen erzielt werden.

Die Frauenanteile im wissenschaftlichen Bereich werden auf Basis von Vollzeitäquivalenzen dargestellt. Dadurch können sich Divergenzen zu zuvor genannten, auf Basis von Kopffzahlen errechneten Zahlen ergeben.

**Der Frauenanteil** im Bereich des **allgemeinen Personals** hat sich in den letzten Jahren leicht verringert und liegt im Berichtsjahr bei rund 67%. Auf den Führungsebenen hat sich der Frauenanteil nach einem Rückgang im Vorjahr stabilisiert.

Auf der 2. Führungsebene (Leitungspositionen der Dienstleistungseinrichtungen der WU) liegt er 2020 bei 40,37%. Auf der 3. Führungsebene (Leitungspositionen der Abteilungen innerhalb der Dienstleistungseinrichtungen der WU) liegt der Frauenanteil bei 48%.

**FRAUENANTEILE IN DEN LEITUNGSPPOSITIONEN IN DER ADMINISTRATION (GRAFIK)**



**FRAUENANTEILE IN DEN LEITUNGSPPOSITIONEN IN DER ADMINISTRATION (TABELLE)**

Jahr	Frauen % Administration ges.	Frauen % Leitung 2. Ebene	Frauen % Leitung 3. Ebene
2012	66,3%	44,4%	30,8%
2014	67,2%	50,0%	40,7%
2016	69,3%	49,4%	47,9%
2018	68,9%	41,7%	52,7%
2020	68,0%	40,4%	48,0%

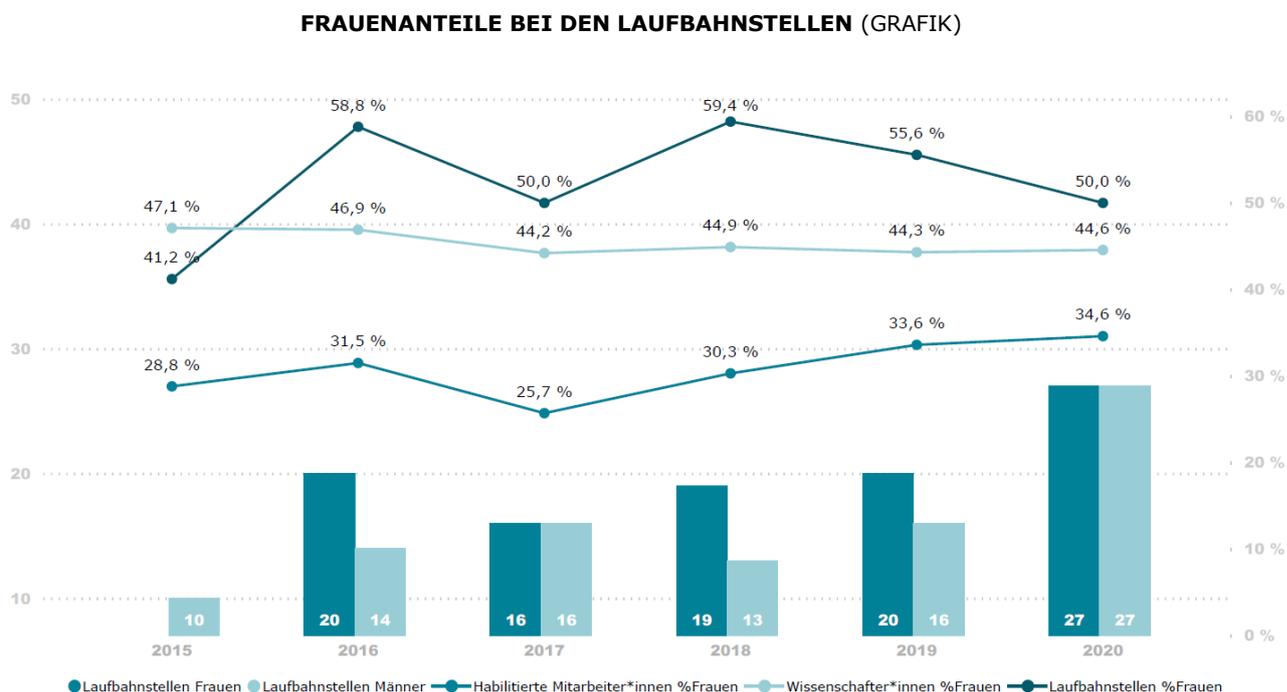
Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2020; n[allg. Mitarbeiter\*innen VZÄ; 2020] = 557,27; n[allg. Führungskräfte VZÄ; 2020] = 53,7

Die Frauenanteile werden auf Basis von VZÄ dargestellt. Aufgrund der Umstellung der Darstellungsweise von Kopffzahlen auf VZÄ ergeben sich Divergenzen zu den Zahlen vorangegangener Berichte.

## 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 2020 sind 50% der Laufbahnstellen an Frauen vergeben.**



**FRAUENANTEILE BEI DEN LAUFBAHNSTELLEN (TABELLE)**

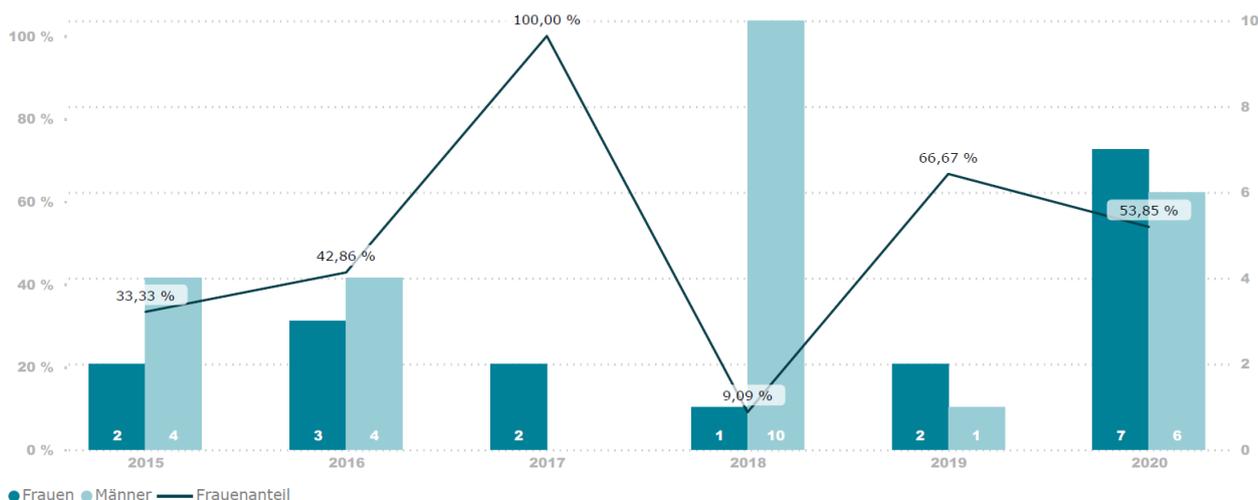
Jahr	Laufbahnstellen Frauen absolut	Laufbahnstellen Männer absolut	Wissenschaftl. %Frauen	Habil. MA %Frauen	Laufbahnstellen %Frauen
2015	7	10	47,1%	28,8%	47,1%
2016	20	14	46,9%	31,5%	58,8%
2017	16	16	44,2%	25,7%	50,0%
2018	19	13	44,9%	30,3%	59,4%
2019	20	16	44,3%	33,6%	55,6%
2020	27	27	44,6%	34,6%	50,0%

Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2020

## 6. Berufungen

Es wurden insgesamt 13 Personen nach § 98 UG mit Dienstantritt im Jahr 2020 berufen, darunter befanden sich 7 Frauen und 6 Männer. **Der Frauenanteil unter den Neuberufenen betrug 53,85%.**

**FRAUEN UNTER NEU BERUFENEN PROFESSOR\*INNEN NACH § 98 UG (GRAFIK)**



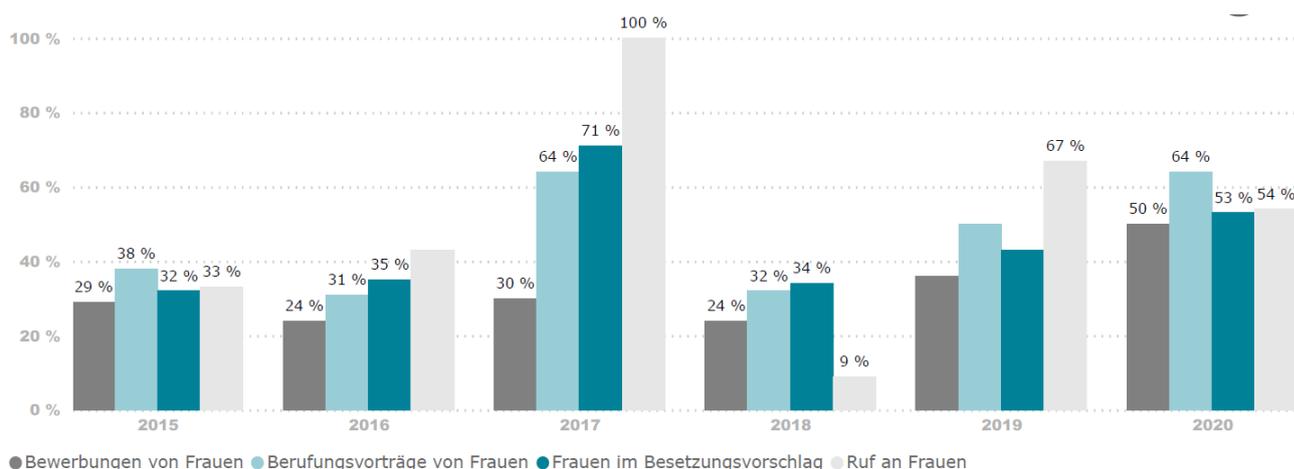
**FRAUEN UNTER NEU BERUFENEN PROFESSOR\*INNEN NACH § 98 UG (TABELLE)**

Jahr (Dienst-antritt)	Neu berufene Frauen absolut	Neu berufene Männer absolut	%Frauen unter Neuberufenen
2015	2	4	33,3%
2016	3	4	42,86%
2017	2	0	100,00%
2018	1	10	9,09%
2019	2	1	66,67%
2020	7	6	53,85%

Datenquellen: WU-Stabstelle für Berufungsangelegenheiten, Stand 31.12.2020

Die Frauenanteile konnten auch 2020 auf den ersten 3 Stufen des Berufungsverfahrens nach § 98 UG (Bewerbungen, Berufungsvorträge, Besetzungsvorschlag) im Vergleich zu den Vorjahren gesteigert werden (eine Ausnahme stellte das Jahr 2017 dar). 7 von 13 Berufungsverfahren mit Dienstantritt im Jahr 2020 wurden mit Frauen besetzt, damit lag der Frauenanteil unter den Neuberufenen 2020 bei 53,76%, etwas unter dem Vorjahreswert von 66,67%. Zudem zeigt sich auch 2020 auf allen Stufen der Verfahren eine Überrepräsentanz von Frauen gegenüber ihrem Anteil unter den Bewerber\*innen.

## ENTWICKLUNG DER FRAUENANTEILE AUF DEN STUFEN DER BERUFUNGSVERFAHREN (GRAFIK)



## ENTWICKLUNG DER FRAUENANTEILE AUF DEN STUFEN DER BERUFUNGSVERFAHREN (TABELLE)

Jahr	Bewerbungen von Frauen %	Berufungsvorträge von Frauen %	Frauen im Besetzungsvorschlag %	Ruf an Frauen %
2015	29%	38%	32%	33%
2016	24%	31%	35%	43%
2017	30%	64%	71%	100%
2018	24%	32%	34%	9%
2019	36%	50%	43%	67%
2020	50%	64%	53%	54%

Datenquelle: WU-Stabstelle für Berufsangelegenheiten, Stand 31.12.2020

**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.

## 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 2020** (TABELLE)

Personalkategorie	Kopfzahlen in Summe			Gender Pay Gap Frauenlöhne entsprechend % d. Männerlöhne
	Frauen	Männer	Gesamt	
Universitätsprof.*in (§98 UG)	5	19	24	n.a.
Universitätsprof*in (§98 UG, KV)	27	55	82	90,02
Universitätsdozent*in	2	3	5	n.a.
Assoz. Prof*in (KV)	11	10	21	91,75
Assistenzprofessor*in (KV)	13	5	18	n.a.
Univ.ass.*in auf Laufbahnstellen (§13b Abs. 3 UG)	10	15	25	97,79
Kollektivvertragl. Prof.*in (§98, §99 Abs. 1 u. 3. UG)	29	57	86	90,67

Datenquelle: Wissensbilanz der WU 2020

Im Vergleich zu den Vorjahreswerten werden im Berichtsjahr in einzelnen Teilbereichen kleine Verbesserungen und in anderen kleinere Verschlechterungen sichtbar. Letztere sind insbesondere in der Gruppe der Universitätsprofessor\*innen aufgetreten und auf einen mit der großen Expansion der Gruppe zusammenhängenden statistischen Effekt zurückzuführen: der WU ist es in der Berichtsperiode gelungen, für die große Zahl zu besetzender Professuren vergleichsweise viele Frauen zu berufen, sodass der Anteil der Professorinnen unter den Neuberufenen wesentlich höher liegt als in der Gesamtkohorte. Da die Neuberufungen aber in allen Geschlechtern vielfach aus jungen High Potentials bestehen, deren Einstiegsgehälter signifikant niedriger liegen als der Gesamt-Median, nimmt der Gender Pay-Gap zwangsläufig leicht zu. Es ist damit zu rechnen, dass dieser statistische Effekt mit dem baldigen Ende der aktuellen Expansionsphase zum Erliegen kommt und sich die vielfältigen und erfolgreichen Bemühungen der WU, den Gender Pay Gap zu reduzieren und sehr langfristig zu eliminieren, in den Folgejahren auch in den Daten wieder auf gleiche Weise zeigen werden, wie dies vor der Expansion der Fall war. Dementsprechend wird die WU die zentralen Bausteine ihres erfolgreichen Weges beibehalten, u.a. die konsequente Anwendung des Konzepts "Performance relative to Opportunity", durch das das akademische Alter einer Person in den Mittelpunkt von Rekrutierungs- und Gehaltsentscheidungen rückt.

## 8. Forschungsförderungen

Der Frauenanteil unter den Antragsteller\*innen für **Forschungsförderungsprogramme** ist bis 2019 kontinuierlich gestiegen. Seit 2019 sinkt der Anteil der Antragstellerinnen jedoch wieder. COVID-bedingte Ausfälle von Konferenzen und Reisen führten im Berichtsjahr darüber hinaus u.a. dazu, dass auch weniger Förderungen für diese Bereiche vergeben wurden. Allerdings ist der Frauenanteil auf allen Stufen der Förderungsverfahren gesunken: auf der Ebene der Antragsteller\*innen ist der Frauenanteil von 44% im Vorjahr auf 41% gesunken; einen noch größeren Rückgang gab es beim Anteil des Fördervolumens, der an Frauen ging - dieser liegt mit 30% deutlich unter ihrem Anteil bei den Antragsteller\*innen und auch deutlich unter den Zahlen der Vorjahre.

Die WU wird diese Entwicklung genau analysieren. Es lässt sich allerdings bereits jetzt feststellen, dass Frauen bei manchen größeren Grants unterproportional einreichen bzw. geringere Summen beantragten.

**FRAUENANTEILE IN DEN FORSCHUNGSFÖRDERUNGSPROGRAMMEN (TABELLE)**

Jahr	Antragsteller*innen gesamt	Davon Frauen	Frauenanteil Anträge	Fördervolumen in EUR	Davon in EUR an Frauen	Frauenanteil Förder- volumen
2015	183	74	40%	437.646,64	220.344,00	50%
2016	155	65	42%	522.026,80	254.954,50	49%
2017	164	72	44%	529.745,87	252.274,08	48%
2018	161	72	45%	605.341,88	231.082,90	38%
2019	169	75	44%	675.567,96	275.155,40	41%
2020	132	54	41%	601.433,29	179.197,60	30%

Datenquelle: WU-Forschungsservice, Stand 2020

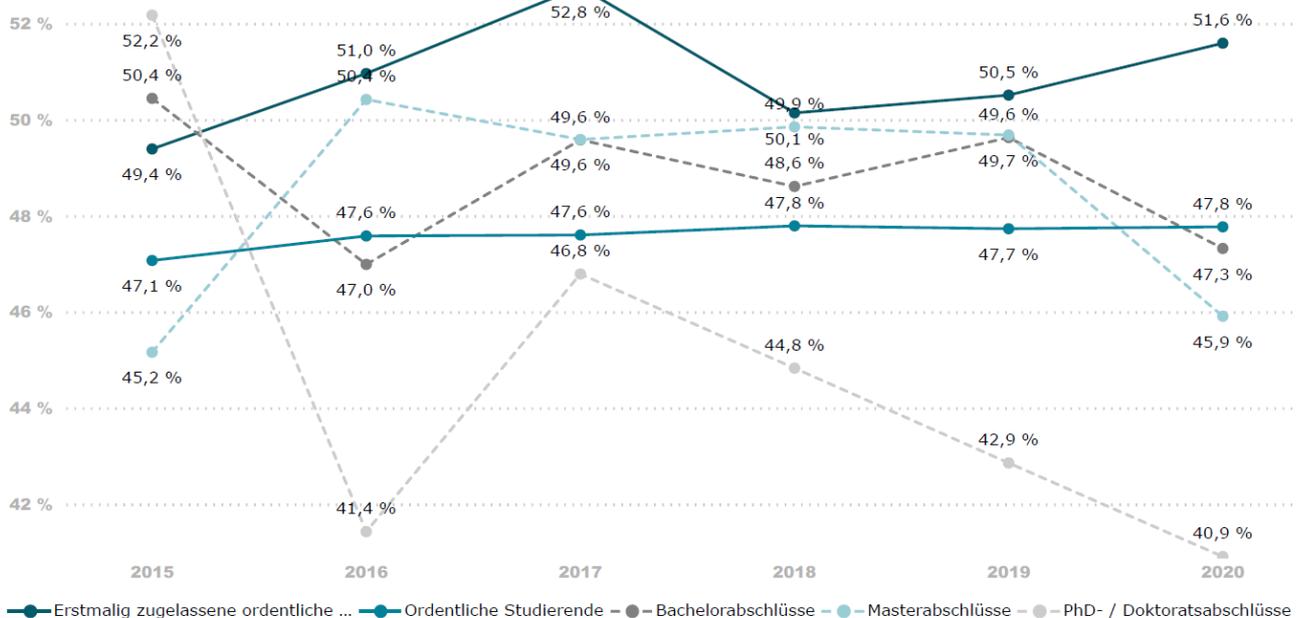
## 9. Studierende

Unter den ordentlichen Studierenden lag der Frauenanteil in den letzten Jahren relativ konstant unter dem Männeranteil bei rund 47%. 2020 erreicht der Frauenanteil unter den ordentlichen Studierenden 47,8%.

Unter den erstmalig zugelassenen ordentlichen Studierenden stieg der Frauenanteil auf 51,6%.

Starke Rückgänge sind hingegen bei den Frauenanteilen bei den Studienabschlüssen zu verzeichnen: Bei den Bachelorabschlüssen sank der Frauenanteil von 49,7% im Vorjahr auf 47,3% im Jahr 2020, bei den Masterabschlüssen von 49,6% auf 45,9%. Bei den PhD-Abschlüssen setzte sich der Abwärtstrend der letzten Jahre fort, hier sank der Frauenanteil auf 40,9%.

ANTEIL FRAUEN IM STUDIUM UND BEI STUDIENABSCHLÜSSEN (GRAFIK)



ANTEIL FRAUEN IM STUDIUM UND BEI STUDIENABSCHLÜSSEN (TABELLE)

Studierendengruppe	Gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Anzahl der erstmalig zugelassenen ordentlichen Studierenden (SJ 2019/2020)	4 365	2 113	2 252	<b>51,59%</b>
Anzahl der ordentlichen Studierenden (WS 2020)	19 628	10 252	9 376	<b>47,77%</b>

Art des Studienabschlusses	Gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Bachelorabschlüsse	2 204	1 158	1 033	<b>47,32%</b>
Masterabschlüsse	1 150	622	528	<b>45,91%</b>
Doktorats-/PhD-Abschlüsse	88	52	36	<b>40,91%</b>

Datenquelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand: 23.3.2021

# 10. Erläuterungen zu den Personal- kategorien

**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 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.



**Impressum:**

Datenquelle: WU Personalabteilung, SAP

Umsetzung: Stabsstelle Gender & Diversity, Büro des Rektorats

Redaktion: Büro des Rektorats, WU Wien, 1020

[www.wu.ac.at](http://www.wu.ac.at)

Stand: September 2021