

Gleichstellungsbericht 2022

Executive Summary

Inhalt

1. Gleichstellung in Zahlen – Überblick.....	3
2. Wissenschaftliches Personal.....	7
3. Allgemeines Personal	10
4. Leitungspositionen	13
5. Laufbahnstellen	15
6. Berufungen.....	17
7. Gender Pay Gap	19
8. Forschungsförderungen.....	20
9. Teilzeitquoten.....	22
10. Studierende	24
11. Personalkategorien – Erläuterungen	26

1. Gleichstellung in Zahlen – Überblick

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

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

Ziel ist, die Daten zum Themenbereich Gleichstellung verstärkt zu visualisieren und interaktiv darzustellen, sodass User*innen die Auswertungen an ihre eigenen Interessen anpassen können. 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 weiter entwickelt.

[Link zu Daten 2022 - 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, in der Executive Summary werden die Daten ohne Interaktionsmöglichkeiten dargestellt.

ABBILDUNG 1: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE AN DER WU IM ÜBERBLICK 2022

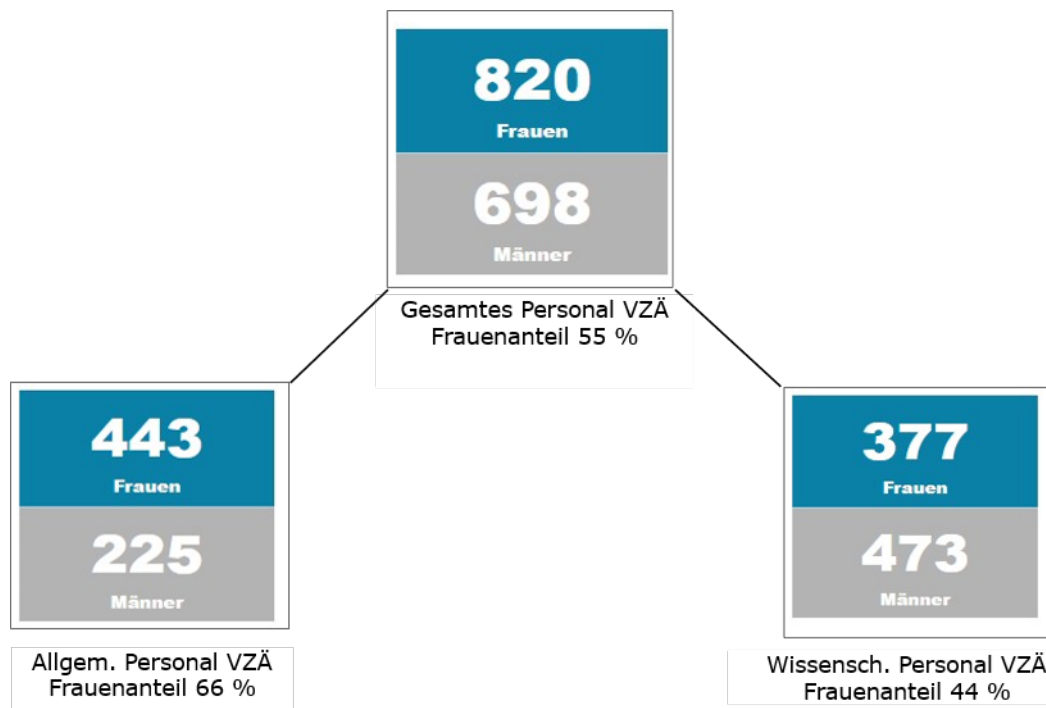


TABELLE 1: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE AN DER WU IM ÜBERBLICK 2022 (VZÄ)

Personalgruppe	Frauen	Männer	Frauenanteil
Gesamtes Personal	820	698	55 %
Wissenschaftliches Personal	377	473	44 %
Allgemeines Personal	443	225	66 %

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 2022 ist keine Person als "divers" in den Personalrohdaten erfasst.

Bei den Studierenden wurden Personen als divers erfasst, allerdings erfolgt aus Datenschutzgründen in allen Bereichen entsprechend den Empfehlungen in den „Richtlinien für die Statistikproduktion bei Statistik Austria“, erläutert im WBV-Arbeitsbehelf, Version 16.0, und bis zu einer allfälligen Adaption eine binäre Darstellung der Daten.

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	31,18 %	68,82 %
Assoz. Professor*innen und Dozent*innen	45,78 %	54,22 %
Assistenzprofessor*innen	40,64 %	59,36 %
Assistent*innen postdoc	46,56 %	53,44 %
Assistent*innen praedoc	48,77 %	51,23 %
Studentische Mitarbeiter*innen	49,73 %	50,27 %

Abschluss	Frauenanteil	Männeranteil
Bachelorabschlüsse	46,5 %	53,5 %
Masterabschlüsse	51,7 %	48,3 %
PhD-/Doktoratsabschlüsse	41,8 %	58,2 %

Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2022 und WU-Vizekanzlerat für Lehre und Studierende,
Akademisches Controlling, Stand 31.05.2023

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 2022 zwar weiter auf 31,18 % (Professor*innen). Dennoch schließt sich die „Schere“ zwischen den Geschlechtern auf den höheren Hierarchieebenen nur langsam.

Wichtige Entwicklungen im Jahr 2022:

- 2022 erreichte der Frauenanteil auf der Ebene der **Professuren** mit 31,18 % einen weiteren neuen Höchststand. Es wurden insgesamt 3 Personen gem. § 98 UG mit Dienstantritt im Jahr 2022 berufen, darunter befanden sich 2 Frauen und 1 Mann. Der Frauenanteil unter den Neuberufenen beträgt somit 67 %.
- Auch auf der Karrierestufe der **Assoziierten Professor*innen und Dozent*innen** wurde 2022 mit 45,8 % ein neuer Höchststand beim Frauenanteil erreicht (2021:39,7 %).
- In die entgegengesetzte Richtung entwickelte sich hingegen der Frauenanteil auf der Karrierestufe der **Assistenzprofessor*innen** (KV). Hier fiel der Frauenanteil von 54 % im Vorjahr auf 41 %.
- In den vergangenen Jahren lag der Frauenanteil bei den **Laufbahnstellen**¹ stets über bzw. bei 50 %. Im Jahr 2022 sind 51 % der Laufbahnstellen an Frauen vergeben. Spezielle Fördermaßnahmen haben zu dieser Entwicklung geführt, u.a. wurden seit 2007 insgesamt 14 Habilitationsstellen ausschließlich für Frauen ausgeschrieben.
- Die rückläufigen Entwicklungen der Frauenanteile in den letzten Jahren auf den Ebenen der **Univ.assistent*innen Prae Docs und Post Docs** setzten sich zumindest bei den Post docs nicht fort. Hier stieg der Frauenanteil von 44 % auf 46 %. Bei den Prae Docs blieb der Frauenanteil mit 49 % stabil.
- 2022 verzeichnete der Frauenanteil unter den Antragsteller*innen für **Forschungsförderungsprogramme** einen deutlichen Anstieg, von 36 % auf 45 %. Bemerkenswert ist, dass der Anteil des Fördervolumens, der an Frauen ging, auch im Jahr 2022 weiter gestiegen ist: Mit 52 % entfiel wie schon im Vorjahr ein wesentlich größerer Anteil des Fördervolumens an Frauen, als es dem Frauenanteil unter den Antragsteller*innen mit 45 % entspricht.
- Unterschiedliche Entwicklungen des Frauenanteils gab es auf der **2. und 3. Führungsebene des allgemeinen Personals**: Auf der Ebene der Dienstleistungseinrichtungen (2. Führungsebene) stieg der Frauenanteil unter den Führungskräften auf 44,96 %, während auf der Ebene der Verwaltungsabteilungen (3. Führungsebene) ein weiterer Rückgang des Frauenanteils auf 43,65 % zu verzeichnen ist. Die Lücke zum Frauenanteil beim administrativen Personal gesamt mit 66 % ist nach wie vor beträchtlich.
- Bei den **Studierenden** verringerte sich 2022 der Frauenanteil auf Bachelorebene geringfügig auf 46 %. Einen leichten Rückgang verzeichnete auch der Frauenanteil unter den Masterstudierenden (48 %), etwas erhöht hat sich hingegen der Frauenanteil unter den PhD-/Doktoratsstudierenden (44 %). Bei den **Studienabschlüssen** setzte sich die positive Entwicklung des Vorjahres auf Bachelor-, Master- und PhD-/Doktorats-ebene nur teilweise fort: Bei den Bachelorabschlüssen verringerte sich der Frauenanteil und lag 2022 bei knapp 47 %, bei den Masterabschlüssen erhöhte sich der Frauenanteil auf rund 52 % und bei den PhD-/Doktoratsabschlüssen sank der Frauenanteil wieder auf das Niveau vor 2021 auf rund 42 %.

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.

ABBILDUNG 2: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IM WISSENSCHAFTLICHEN PERSONAL AB 2015

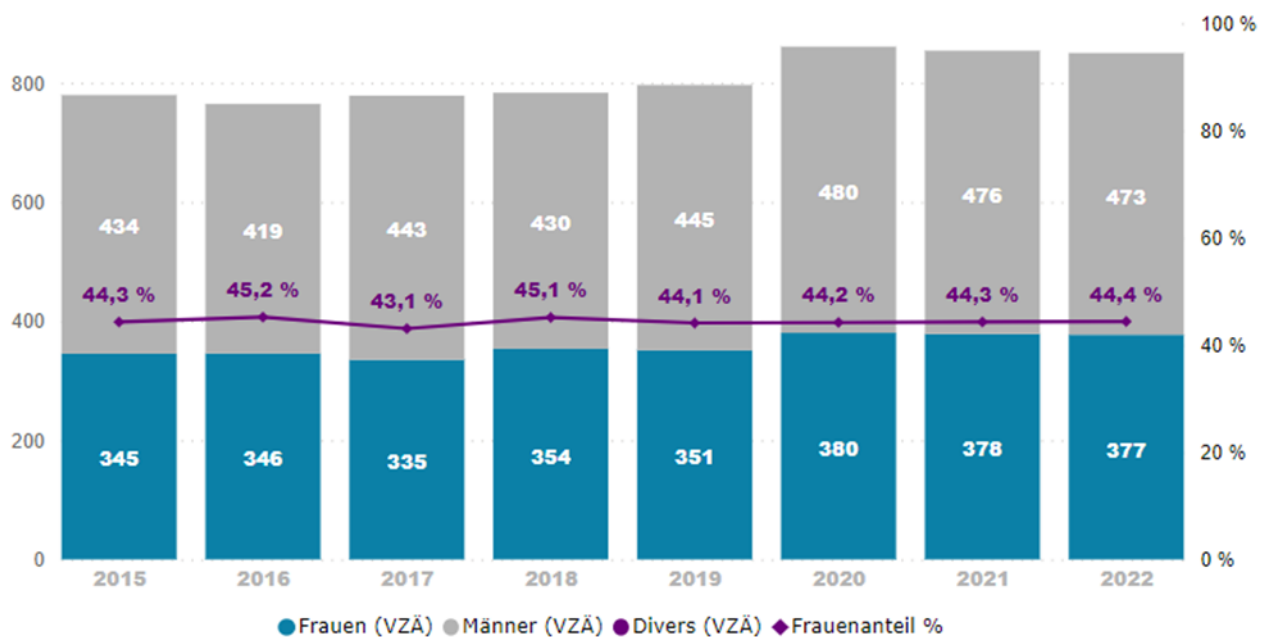


TABELLE 3: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IM WISSENSCHAFTLICHEN PERSONAL AB 2015

Jahr	Frauen (VZÄ)	Männer (VZÄ)	Divers (VZÄ)	Gesamt (VZÄ)	Frauenanteil
2015	345,33	434,32	0	779,66	44,29 %
2016	345,59	419,00	0	764,59	45,20 %
2017	335,17	443,38	0	778,55	43,05 %
2018	353,58	429,88	0	783,46	45,13 %
2019	351,09	445,30	0	796,39	44,09 %
2020	380,45	480,45	0	860,90	44,19 %
2021	378,34	475,66	0	854,00	44,30 %
2022	377,28	472,89	0	850,70	44,40 %

ABBILDUNG 3: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IN DEN DEPARTMENTS IM WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH

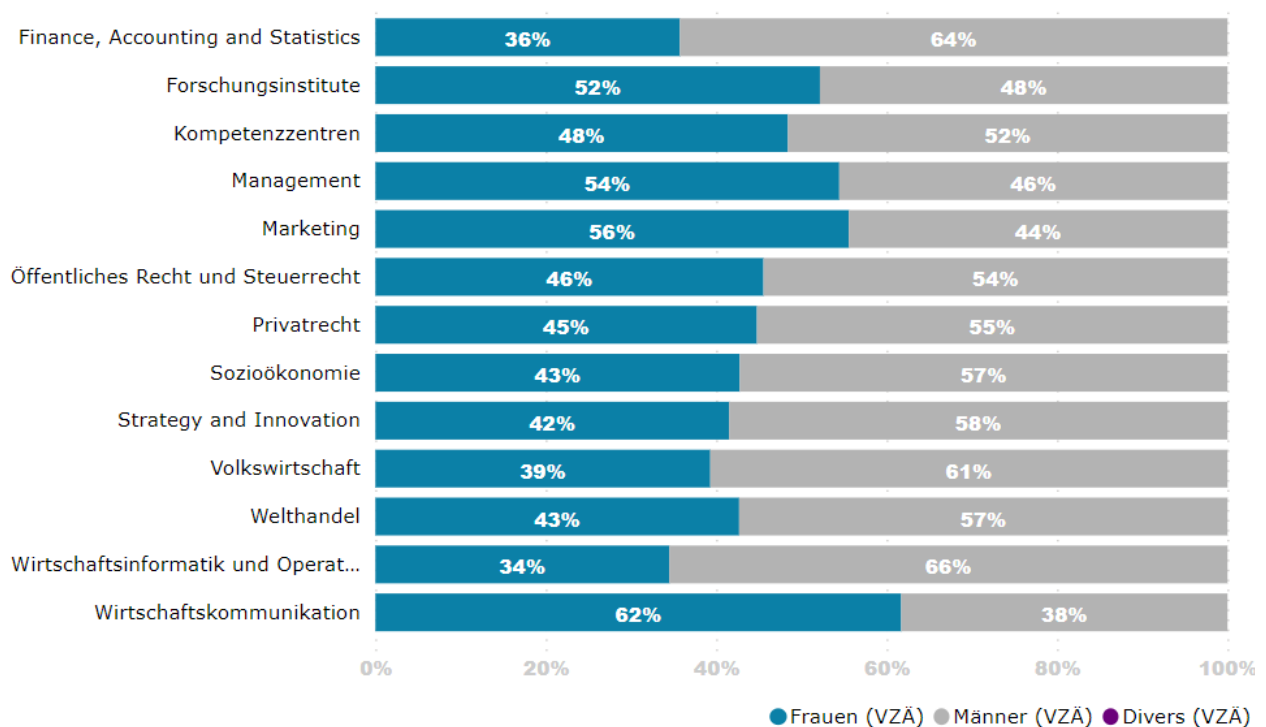


TABELLE 4: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IN DEN DEPARTMENTS IM WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH

Department	Frauen (VZÄ)	Männer (VZÄ)	Divers (VZÄ)	Frauenanteil
Finance, Accounting and Statistics	41,75	75,09	0	35,73 %
Forschungsinstitute	14,88	13,64	0	52,17 %
Kompetenzzentren	11,74	12,51	0	48,42 %
Management	39,98	33,46	0	54,44 %
Marketing	24,98	19,98	0	55,56 %
Öffentliches Recht und Steuerrecht	43,98	52,58	0	45,55 %
Privatrecht	25,35	31,26	0	44,78 %
Sozioökonomie	43,14	57,75	0	42,76 %
Strategy and Innovation	22,85	32,19	0	41,52 %
Volkswirtschaft	28,33	43,74	0	39,31 %
Welthandel	24,78	33,26	0	42,69 %
Wirtschaftsinformatik und Op. Mgt.	24,01	45,60	0	34,49 %
Wirtschaftskommunikation	25,30	15,70	0	61,71 %

Als positive Entwicklung der letzten Jahre ist die Erhöhung des Frauenanteils unter den Professor*innen hervorzuheben. 2022 lag der Professorinnenanteil nach einer weiteren kleinen Steigerung bei knapp über 31 %.

Bemerkenswert ist auch die Entwicklung des Frauenanteils auf der Ebene der Assoz.Prof. oder Doz. Hier erreichte der Frauenanteil mit 46 % einen neuen Höchststand. In die entgegengesetzte Richtung entwickelte sich hingegen der Frauenanteil auf der Karrierestufe der Assistenzprofessor*innen (KV). Hier fiel der Frauenanteil deutlich von 54 % im Vorjahr auf 41 %.

Die Abwärtsbewegung des Frauenanteils in der Stellenkategorie der Universitätsassistent*innen Post Doc setzte sich 2022 hingegen nicht fort. Nach einem Absinken des Frauenanteils auf 45 % im Vorjahr, stieg der Frauenanteil 2022 auf 51 % in dieser Stellenkategorie. Auf der Ebene der Universitätsassistent*innen Prae Doc stabilisierte sich der Frauenanteil bei 49 %.

ABBILDUNG 4: WISSENSCHAFTLERINNEN AUF DEN VERSCHIEDENEN KARRIERESTUFEN

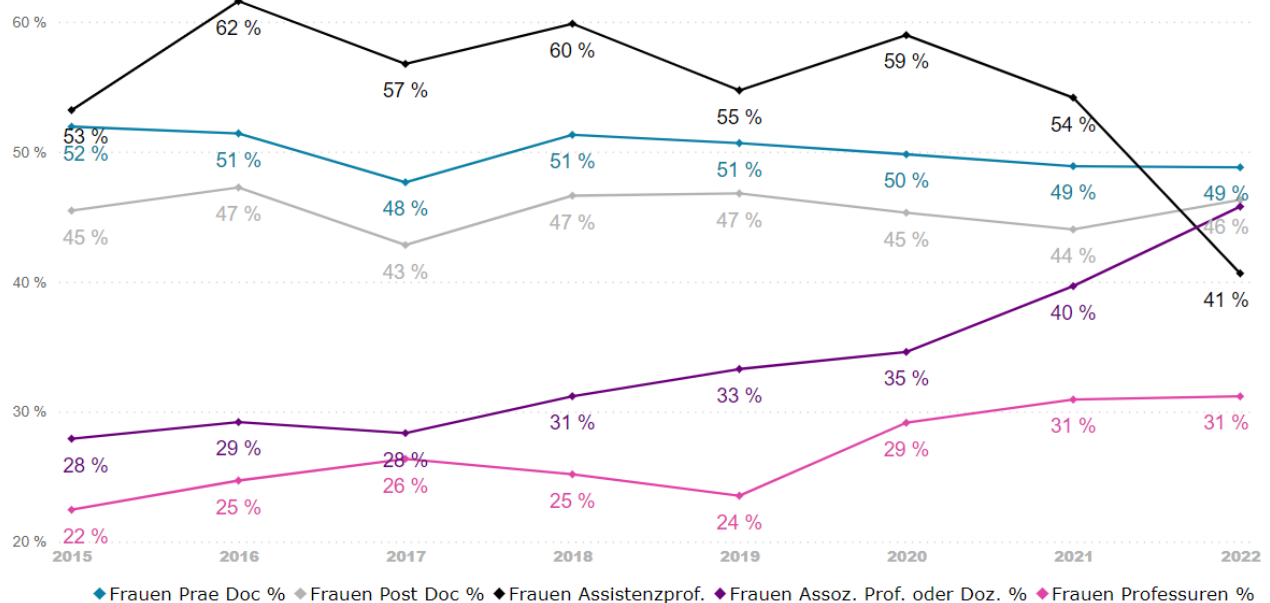


TABELLE 5: WISSENSCHAFTLERINNEN AUF DEN VERSCHIEDENEN KARRIERESTUFEN

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 %

Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2022

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. Im Jahr 2022 ist der Frauenanteil auf 66,3 % gesunken.

ABBILDUNG 5: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE BEIM ADMINISTRATIVEN PERSONAL GESAMT

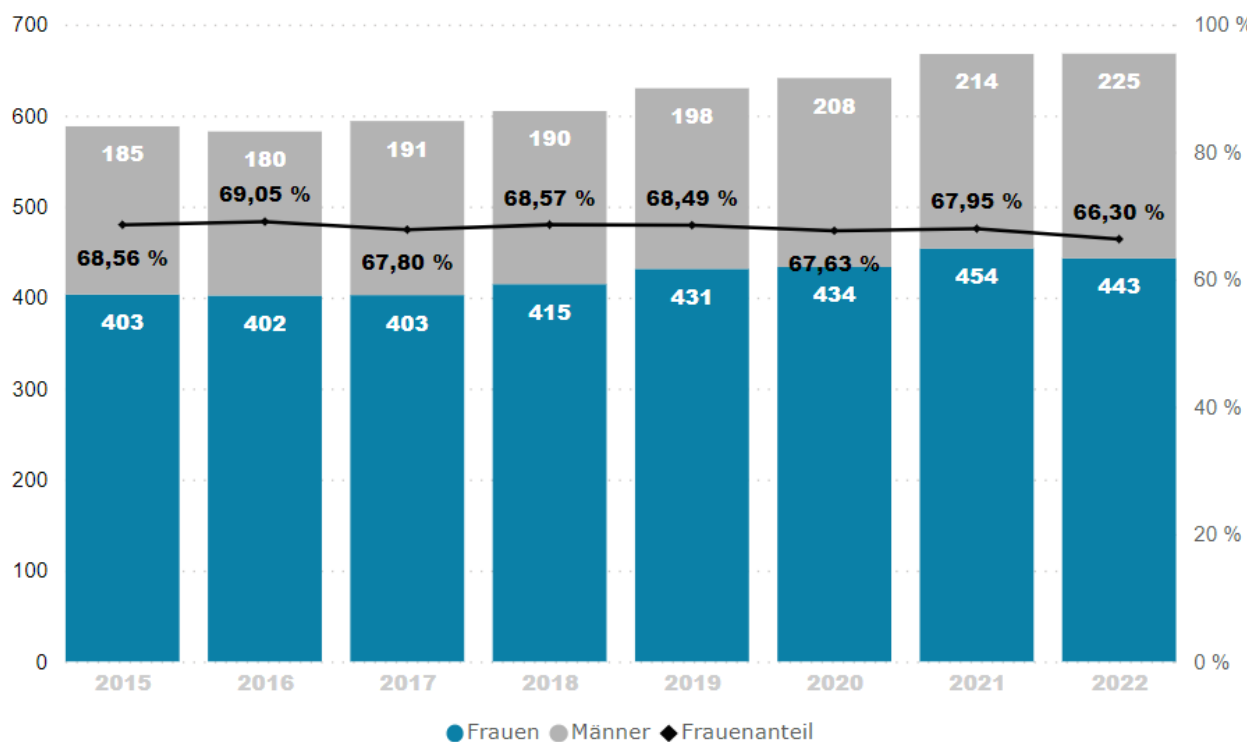


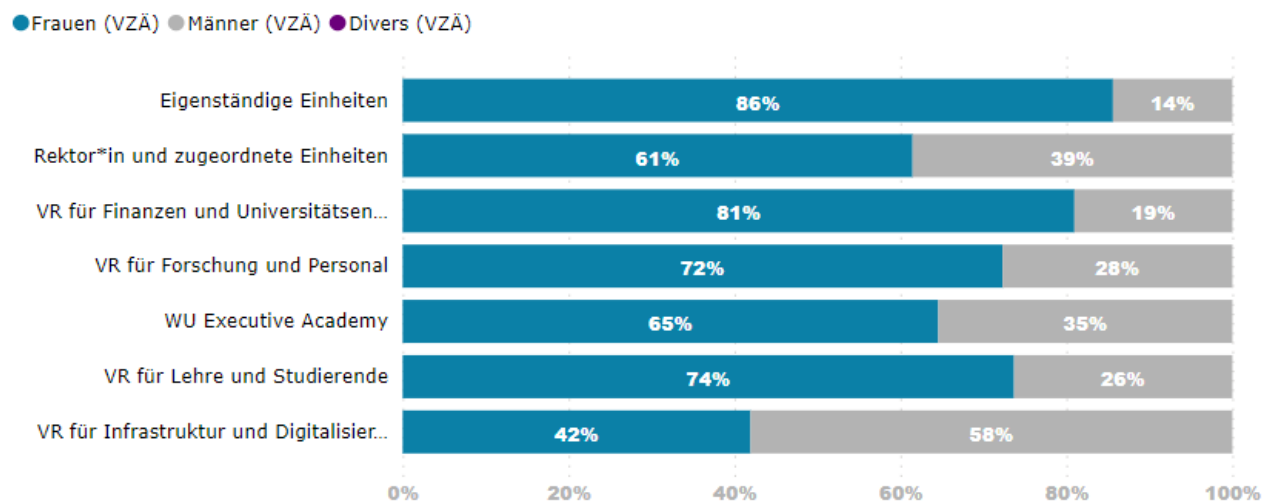
TABELLE 6: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE BEIM ADMINISTRATIVEN PERSONAL GESAMT

Jahr	Frauen (VZÄ)	Männer (VZÄ)	Divers (VZÄ)	Frauenanteil
2015	403,20	184,91	0	68,56 %
2016	402,18	180,26	0	69,05 %
2017	402,65	191,25	0	67,80 %
2018	414,73	190,13	0	68,57 %
2019	431,44	198,48	0	68,49 %
2020	433,56	207,52	0	67,63 %
2021	453,61	213,98	0	67,95 %
2022	442,88	225,08	0	66,30 %

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

In den Dienstleistungseinrichtungen DLE liegt der Frauenanteil insgesamt bei 59 %. Der geringste Frauenanteil findet sich im Vizerektorat für Infrastruktur und Digitalisierung mit 42 %. Dieses Vizerektorat umfasst die Bereiche IT Services, Campusmanagement und Universitätsbibliothek. Im Vizerektorat für Finanzen und Universitätsentwicklung mit den Bereichen Finanzen- und Risikomanagement, Controlling & Finanzwirtschaft, Corporate Relations & Alumni Services sowie der WU ZBP Career Center GmbH liegt der Frauenanteil bei 81 %.

ABBILDUNG 6: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IN DIENSTLEISTUNGSEINRICHTUNGEN (DLE)²



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

TABELLE 7: GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IN DIENSTLEISTUNGSEINRICHTUNGEN (DLE)

Dienstleistungseinrichtung	Frauen (VZÄ)	Männer (VZÄ)	Divers (VZÄ)	Frauenanteil
VR für Infrastruktur und Digitalisierung	83,28	116,26	0	41,73 %
VR für Lehre und Studierende	69,20	26,25	0	72,50 %
VR für Forschung und Personal	39,49	15,16	0	72,26 %
WU Executive Academy	41,83	22,95	0	64,57 %
VR für Finanzen und Universitätsentwicklung	33,13	7,79	0	80,97 %
Rektor*in und zugeordnete Einheiten	22,80	15,50	0	59,53 %
Eigenständige Einheiten	5,95	1,00	0	85,61 %

4. Leitungspositionen

Nachdem sich der Frauenanteil in den Leitungspositionen von Departments und Instituten in den letzten Jahren langsam erhöht und 2021 29 % erreicht hatte, sank er im Jahr 2022 auf rund 25 %. Grund dafür war, dass keine Frau die Leitung eines Departments innehatte. Die Lücke zum Frauenanteil unter den Wissenschaftler*innen gesamt (44 %) ist nach wie vor beträchtlich.

ABBILDUNG 7: FRAUENANTEILE IN DEN LEITUNGSPPOSITIONEN IM WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH

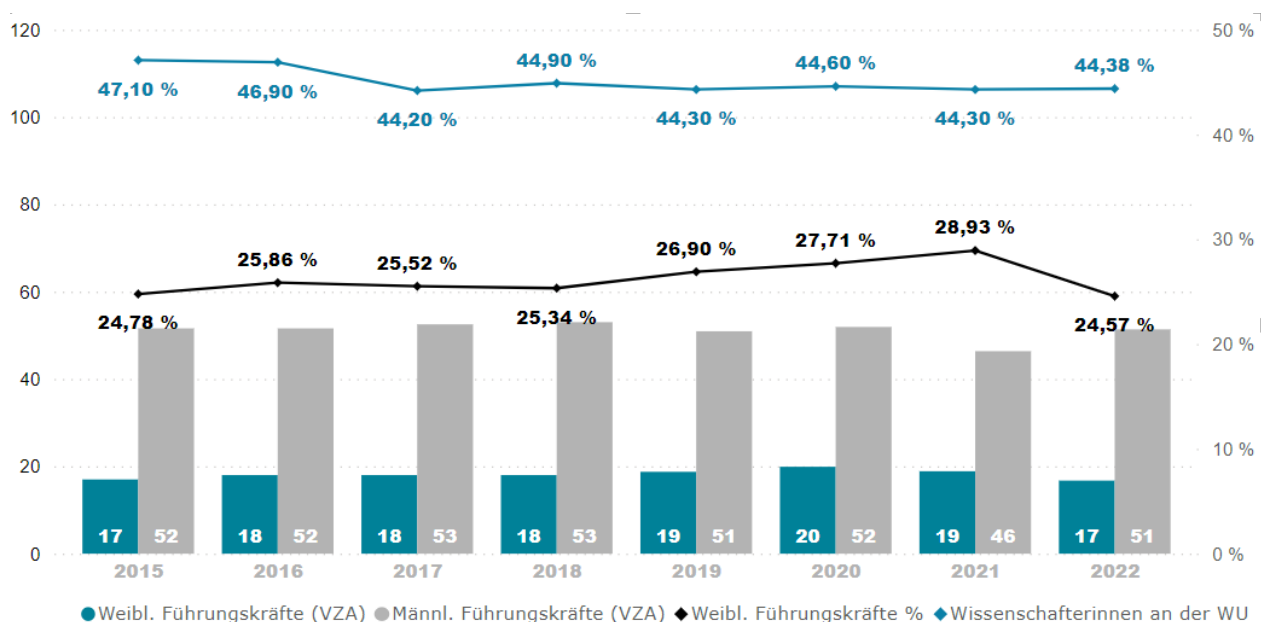


TABELLE 8: FRAUENANTEILE IN DEN LEITUNGSPPOSITIONEN IM WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH

Jahr	Frauen FK (VZÄ)	Männer FK (VZÄ)	Divers FK (VZÄ)	Frauenanteil Leitungspositionen	Frauenanteil Wissenschaftler*innen
2015	17,00	51,60	0	24,78 %	44,29 %
2016	18,00	51,60	0	25,86 %	45,20 %
2017	18,00	52,53	0	25,52 %	43,05 %
2018	18,00	53,03	0	25,34 %	45,13 %
2019	18,75	50,94	0	26,90 %	44,09 %
2020	19,91	51,93	0	27,71 %	44,19 %
2021	18,88	46,38	0	28,93 %	44,30 %
2022	16,74	51,38	0	24,57 %	44,38 %

Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2022

Der Frauenanteil im Bereich des allgemeinen Personals lag in den letzten Jahren relativ konstant bei ca. 68 %. 2022 ist er auf 66,30 % gesunken. Unterschiedliche Entwicklungen der Frauenanteile gab es auf der 2. und 3. Führungsebene: Auf der Ebene der Dienstleistungseinrichtungen (DLE; 2. Führungsebene) stieg der Frauenanteil unter den Führungskräften auf 44,96 %, während auf der Ebene der Verwaltungsabteilungen (VA; 3. Führungsebene) ein weiterer Rückgang des Frauenanteils auf 43,65 % zu verzeichnen ist.

ABBILDUNG 8: FRAUENANTEILE IN DEN LEITUNGSPPOSITIONEN IN DER ADMINISTRATION

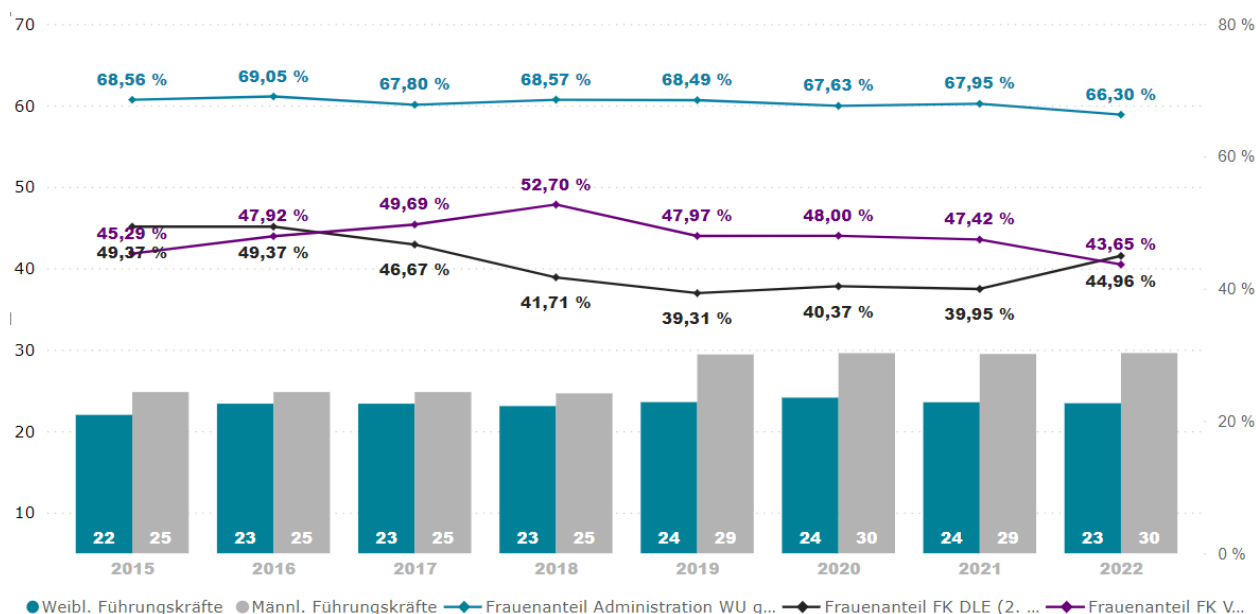


TABELLE 9: FRAUENANTEILE IN DEN LEITUNGSPPOSITIONEN IN DER ADMINISTRATION

Jahr	Frauen FK Gesamt (VZÄ)	Männer FK Gesamt (VZÄ)	Divers FK Gesamt (VZÄ)	Frauenanteil FK DLE (2. Ebene)	Frauenanteil FK VA (3. Ebene)	Frauenanteil Administration Gesamt
2015	22,00	24,80	0	49,37 %	45,29 %	68,56 %
2016	23,38	24,80	0	49,37 %	47,92 %	69,05 %
2017	23,38	24,80	0	46,67 %	49,69 %	67,80 %
2018	23,08	24,64	0	41,71 %	52,70 %	68,57 %
2019	23,57	29,43	0	39,31 %	47,97 %	68,49 %
2020	24,11	29,59	0	40,37 %	48,00 %	67,63 %
2021	23,55	29,48	0	39,95 %	47,42 %	67,95 %
2022	23,43	29,60	0	44,96 %	43,65 %	66,30 %

Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2022

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).

In den vergangenen Jahren lag der Frauenanteil bei den Laufbahnstellen stets über bzw. bei 50 %. Im Jahr 2022 sind 51 % der Laufbahnstellen an Frauen vergeben. Diese Entwicklung wurde durch gezielte Fördermaßnahmen ermöglicht, u.a. wurden seit 2007 insgesamt 14 Habilitationsstellen ausschließlich für Frauen ausgeschrieben.

ABBILDUNG 9: FRAUENANTEILE BEI DEN LAUFBAHNSTELLEN

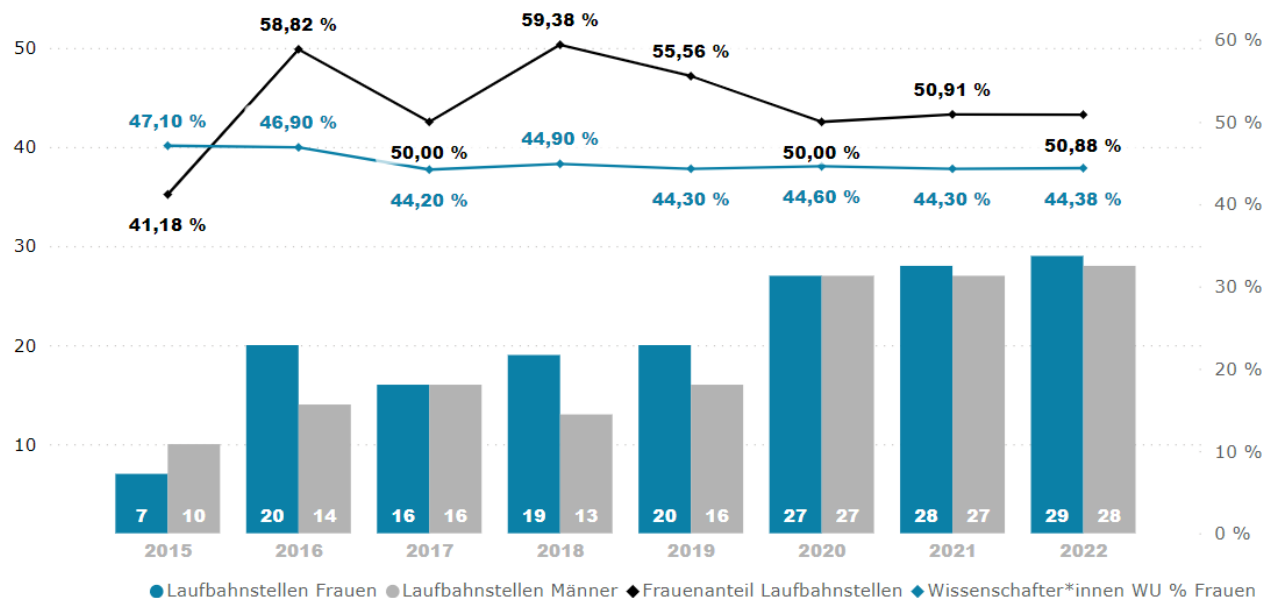


TABELLE 10: FRAUENANTEILE BEI DEN LAUFBAHNSTELLEN

Jahr	Laufbahn- stellen Frauen	Laufbahn- stellen Männer	Laufbahn- stellen Divers	Frauenanteil Wissenschaft- ler*innen	Frauenanteil Laufbahn- stellen
2015	7	10	0	44,29 %	47,18 %
2016	20	14	0	45,20 %	58,82 %
2017	16	16	0	43,05 %	50,00 %
2018	19	13	0	45,13 %	59,38 %
2019	20	16	0	44,09 %	55,56 %
2020	27	27	0	44,19 %	50,00 %
2021	28	27	0	44,30 %	50,91 %
2022	29	28	0	44,38 %	50,88 %

Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2022

6. Berufungen

Es wurden insgesamt 3 Personen gem. § 98 UG mit Dienstantritt im Jahr 2022 berufen, 2 Frauen und 1 Mann. Der Frauenanteil unter den Neuberufenen beträgt somit 67 %. Der Frauenanteil auf der Ebene der Bewerbungen beträgt 25 %, auf der Ebene der Hearings liegt er bei 29 % und in den Besetzungsvorschlägen bei 36 %.

ABBILDUNG 10: FRAUEN IN BERUFUNGSVERFAHREN NACH § 98 UG

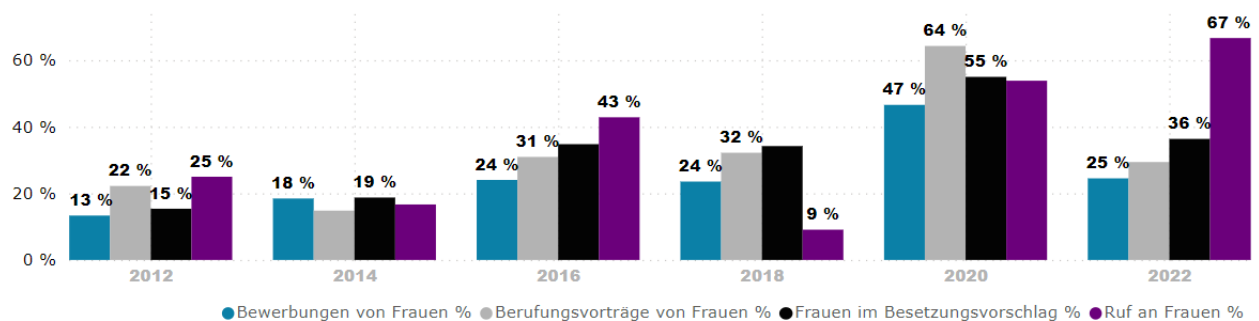


TABELLE 11: FRAUEN IN BERUFUNGSVERFAHREN NACH § 98 UG

Jahr	Frauenanteil Bewerbungen	Frauenanteil Berufungsvorträge	Frauenanteil Besetzungsvorschläge	Frauenanteil Rufe
2015	28,80 %	38,24 %	31,58 %	33,33 %
2016	24,04 %	30,95 %	34,78 %	42,86 %
2017	30,00 %	63,64 %	71,43 %	100,00 %
2018	23,55 %	32,20 %	34,21 %	9,09 %
2019	35,94 %	50,00 %	42,86 %	66,67 %
2020	46,58 %	64,29 %	55,00 %	53,85 %
2021	36,23 %	47,06 %	47,06 %	44,44 %
2022	24,51 %	29,41 %	36,36 %	66,67 %

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

Datenquelle: WU-Stabstelle für Berufsangelegenheiten, Stand 31.12.2022

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.

7. Gender Pay Gap

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

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

Die Verteilung der WU Faculty (Kopfzahlen) auf die einzelnen Kategorien 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).

Bei den Assoziierten Professor*innen und bei den Assistenzprofessor*innen verringerte sich der Gender Pay Gap um 9 und um rund 14 Prozentpunkte. Bei den §98- und kollektivvertraglichen Professor*innen erhöhte sich der Gender Pay Gap allerdings um etwa 3 Prozentpunkte auf rund 89 %. Bei den Universitätsdozent*innen besteht fast kein Gehaltsunterschied, in dieser Gruppe macht der Gender Pay Gap 99,71 % aus.

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

TABELLE 13: GENDER PAY GAP 2015–2022

Jahr	Universitätsprofessor*in (§98 UG, KV)	Universitätsdozent*in	Assoziierte*r Professor*in (KV)	Assistenzprofessor*in (KV)	Universitätsassistent*in auf Laufbahnstellen (§13b Abs.3 UG)
2015	n.a.	90,50 %	n.a.	112,30 %	n.a.
2016	89,10 %	97,60 %	97,30 %	99,90 %	n.a.
2017	86,60 %	95,30 %	96,30 %	101,80 %	n.a.
2018	95,10 %	97,90 %	97,00 %	97,90 %	n.a.
2019	93,48 %	97,29 %	96,33 %	104,86 %	n.a.
2020	90,02 %	100,50 %	91,76 %	n.a.	97,79 %
2021	92,11 %	99,61 %	84,57 %	84,20 %	104,89 %
2022	88,71 %	99,71 %	93,55 %	98,02 %	n.a.

Datenquelle: Wissensbilanz der WU 2022

8. Forschungsförderungen

Nachdem der Frauenanteil unter den Antragsteller*innen für Forschungsförderungsprogramme in den Jahren 2020 und 2021 gesunken war, verzeichnete er im Jahr 2022 einen deutlichen Anstieg von 36 % auf 45 %. Auch insgesamt hat sich die Zahl der Antragsteller*innen im Vergleich zu den Vorjahren erhöht. Bemerkenswert ist, dass der Anteil des Fördervolumens, der an Frauen ging, auch im Jahr 2022 weiter gestiegen ist: Mit 52 % entfiel wie schon im Vorjahr ein wesentlich größerer Anteil des Fördervolumens an Frauen, als es dem Frauenanteil unter den Antragsteller*innen (45 %) 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

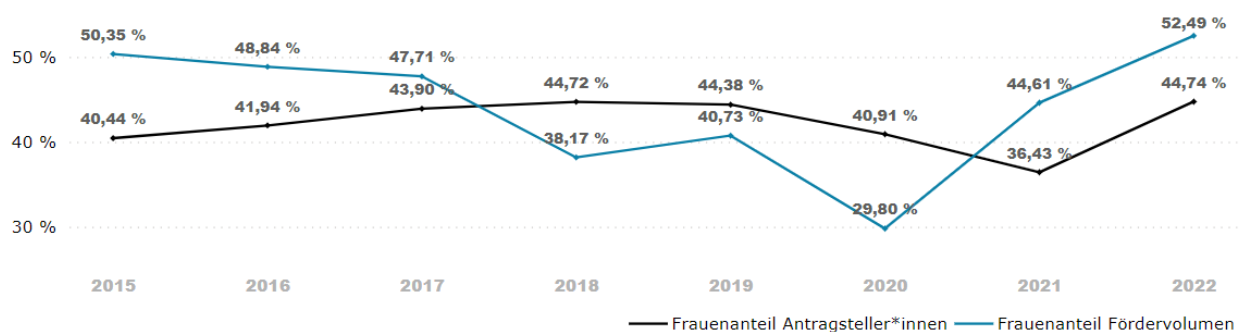


TABELLE 14: FRAUENANTEILE IN DEN FORSCHUNGSFÖRDERUNGSPROGRAMMEN

Jahr	Antragsteller*innen gesamt	davon Frauen	Frauen- anteil Anträge	Förder- volumen in EUR	davon in EUR an Frauen	Frauenanteil Förder- volumen
2015	183	74	40,44 %	437.646,64	220.344,00	50,35 %
2016	155	65	41,94 %	522.026,80	254.954,50	48,84 %
2017	164	72	43,90 %	529.745,87	252.274,08	47,71 %
2018	161	72	44,72 %	605.341,88	231.082,90	38,17 %
2019	169	75	44,38 %	675.567,96	275.155,40	40,73 %
2020	132	54	40,91 %	601.433,29	179.197,60	29,80 %
2021	140	51	36,43 %	643.791,00	287.184,00	44,61 %
2022	190	85	44,74 %	646.907,36	339.578,99	52,49 %

Datenquelle: WU-Forschungsservice, Stand 2022

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

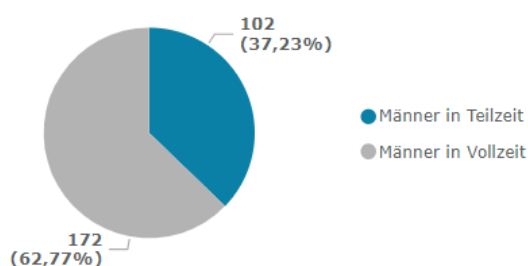
9. Teilzeitquoten

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 Prozent angestellt und damit prinzipiell in Teilzeit tätig.

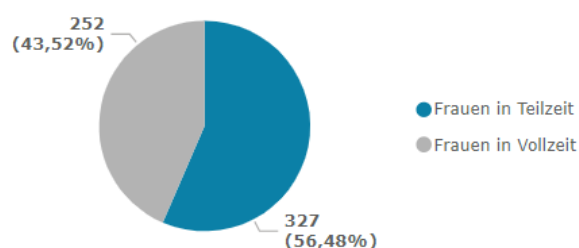
Als Teilzeit wird jedes Beschäftigungsausmaß kleiner als 40 Wochenstunden bewertet, unabhängig, ob es sich um Elternteilzeit oder eine andere Form eines verringerten Beschäftigungsausmaßes handelt.

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

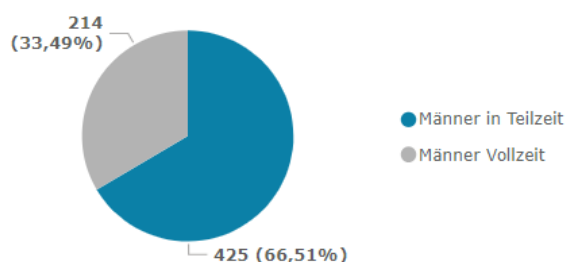
Teilzeitquote Männer (allg. Personal)



Teilzeitquote Frauen (allg. Personal)



Teilzeitquote Männer (wiss. Personal)



Teilzeitquote Frauen (wiss. Personal)

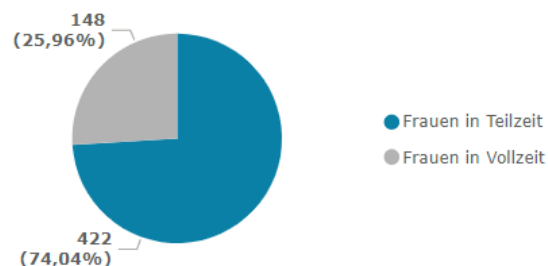


TABELLE 15: TEILZEITQUOTEN IM ALLGEMEINEN UND WISSENSCHAFTLICHEN PERSONAL (IN KÖPFEN)

Personalgruppe	Vollzeitquote Männer	Teilzeitquote Männer	Vollzeitquote Frauen	Teilzeitquote Frauen
Allgem. Personal	62,77 %	37,23 %	43,52 %	56,48 %
Wissensch. Personal	33,49 %	66,51 %	25,96 %	74,04 %

In dieser Darstellung wird ersichtlich, dass im allgemeinen Bereich 37,23 % der Männer (102 Köpfe) in Teilzeit arbeiten; bei den Frauen sind es 56,48 % (327 Köpfe). Im wissenschaftlichen Bereich arbeiten 66,51 % der Männer in Teilzeit (425 Köpfe) und 74,04 % der Frauen (422 Köpfe).

Bemerkenswert ist, dass im wissenschaftlichen Bereich die Teilzeitquoten der Männer und Frauen fast gleich groß sind, wenn alle Karrierestufen ohne die Kategorien studentische Mitarbeiter*innen und Prae Docs berücksichtigt werden. Bei den Männern und Frauen liegt dann die Teilzeitquote bei rund 24 %.

Interessant ist auch, dass im allgemeinen Bereich nicht nur bei den Frauen die Teilzeitquote mit 56,48 % sehr hoch ist, sondern auch bei den Männern. Da liegt die Teilzeitquote bei 37,23 %.

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 %. 2022 verringerte sich der Frauenanteil unter den Bachelor-Studierenden geringfügig auf 46 %. Einen leichten Rückgang verzeichnete auch der Frauenanteil unter den Masterstudierenden (48 %), etwas erhöht hat sich hingegen der Frauenanteil unter den PhD-/Doktoratsstudierenden (44 %). Bei den Studienabschlüssen setzte sich die positive Entwicklung des Vorjahres auf Bachelor-, Master- und PhD-/Doktoratsebene nur teilweise fort: Bei den Bachelorabschlüssen verringerte sich der Frauenanteil von 49 % auf rund 47 %. Bei den Masterabschlüssen erhöhte sich der Frauenanteil auf rund 52 % und bei den PhD-/Doktoratsabschlüssen sank der Frauenanteil wieder auf das Niveau vor 2021 auf rund 42 %.

ABBILDUNG 13: ANTEIL FRAUEN IM STUDIUM UND BEI DEN STUDIENABSCHLÜSSEN

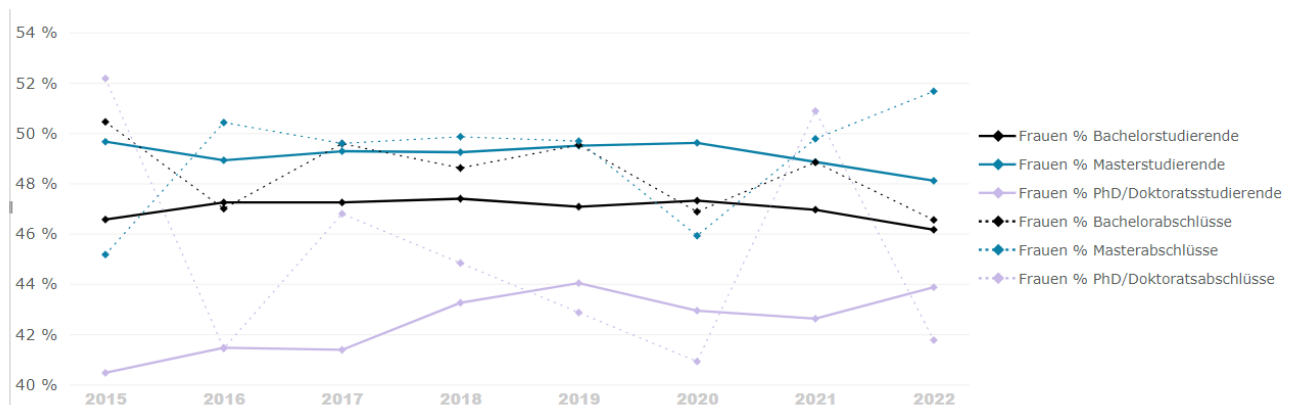


TABELLE 16: ANTEIL FRAUEN IM STUDIUM UND BEI DEN STUDIENABSCHLÜSSEN

Jahr	Frauen % Bachelorstudierende	Frauen % Masterstudierende	Frauen % PhD/Doktoratsstudierende	Frauen % Bachelorabschlüsse	Frauen % Masterabschlüsse	Frauen % PhD/Doktoratsabschlüsse
2015	46,56 %	49,66 %	40,46 %	50,44 %	45,16 %	52,17 %
2016	47,24 %	48,92 %	41,45 %	46,99 %	50,42 %	41,43 %
2017	47,24 %	49,28 %	41,37 %	49,58 %	49,59 %	46,79 %
2018	47,39 %	49,24 %	43,25 %	48,61 %	49,85 %	44,83 %
2019	47,07 %	49,50 %	44,03 %	49,53 %	49,68 %	42,86 %
2020	47,31 %	49,61 %	42,93 %	46,87 %	45,91 %	40,91 %
2021	46,95 %	48,85 %	42,61 %	48,83 %	49,77 %	50,88 %
2022	46,15 %	48,10 %	43,86 %	46,54 %	51,66 %	41,76 %

Datenquelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand: 31.05.2023

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 2022	4
Abbildung 3: Geschlechterverhältnisse im Wissenschaftlichen Personal ab 2015	7
Abbildung 4: Geschlechterverhältnisse in den Departments im wissenschaftlichen Bereich	8
Abbildung 5: Wissenschaftlerinnen auf den Verschiedenen Karrierestufen	9
Abbildung 6: Geschlechterverhältnisse beim administrativen Personal Gesamt	10
Abbildung 7: Geschlechterverhältnisse in Dienstleistungseinrichtungen (DLE)	11
Abbildung 8: Frauenanteile in den Leitungspositionen im wissenschaftlichen Bereich	13
Abbildung 9: Frauenanteile in den Leitungspositionen in der Administration	14
Abbildung 10: Frauenanteile bei den Laufbahnstellen	15
Abbildung 11: Frauen In berufsungsverfahren nach § 98 UG	17
Abbildung 12: Frauenanteile in Den Forschungsförderungsprogrammen	20
Abbildung 13: Teilzeitquoten im allgemeinen und wissenschaftlichen Personal (in Köpfen)	22
Abbildung 14: Anteil Frauen im Studium und bei den Studienabschlüssen	24

Tabellenverzeichnis

tabelle 1: Geschlechterverhältnisse an der WU im Überblick 2022 (vzä)	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 beim administrativen Personal Gesamt	10
Tabelle 7: Geschlechterverhältnisse in Dienstleistungseinrichtungen (DLE)	12
Tabelle 8: Frauenanteile in den Leitungspositionen im wissenschaftlichen Bereich	13
Tabelle 9: Frauenanteile in den Leitungspositionen in der Administration	14
Tabelle 10: Frauenanteile bei den Laufbahnstellen	16
Tabelle 11: Frauen In berufsungsverfahren nach § 98 UG	17
Tabelle 12: Frauen In berufsungsverfahren nach § 98 UG – Absolute Zahlen	18
Tabelle 13: Gender Pay Gap 2015–2022	19
Tabelle 14: Frauenanteile in Den Forschungsförderungsprogrammen	20
Tabelle 15: Teilzeitquoten im allgemeinen und wissenschaftlichen Personal (in Köpfen)	22
Tabelle 16: Anteil Frauen im Studium und bei den Studienabschlüssen	24

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 2023