

# WU Gleichstellungsbericht 2015

A stylized, light purple leaf pattern is visible on the left side of the lower half of the cover, mirroring the design in the top half.

**WU**

WIRTSCHAFTS  
UNIVERSITÄT  
WIEN VIENNA  
UNIVERSITY OF  
ECONOMICS  
AND BUSINESS

WU

# **Gleichstellungsbericht 2015**

Verfasst von Mag.<sup>a</sup> Sonja Lydtin, MAS  
Stabstelle Gender & Diversity Policy

Erhebungszeitraum 01.01.2015 – 31.12.2015



---

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Vorwort der Rektorin .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Zusammenfassende Einleitung.....</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Entwicklung der wichtigsten Kennzahlen.....</b>	<b>5</b>
3.1	Beschäftigte an der WU.....	5
3.1.1	Wissenschaftliches Personal.....	6
3.1.2	Allgemeines Personal.....	10
3.1.3	Leistungspositionen .....	12
3.1.4	Einstufungen nach dem Kollektivvertrag im allgemeinen Bereich .....	15
3.1.5	Beschäftigungsausmaß und Anstellungsverhältnisse .....	16
3.1.6	Elternkarenzen .....	18
3.2	Die wissenschaftliche Laufbahn .....	19
3.2.1	Studierende .....	19
3.2.2	Abgeschlossene Qualifizierungsvereinbarungen 2010 – 2015 .....	20
3.2.3	Habilitationen 2006 – 2015.....	21
3.2.4	Berufungen .....	23
3.2.5	Gastprofessuren.....	26
3.2.6	Glasdecken-Index .....	27
3.3	Kennzahlen zur Mittelvergabe im wissenschaftlichen Bereich .....	28
3.3.1	Vergabe von Forschungsfördermitteln .....	28
3.3.2	Leistungsprämien Forschung.....	29
3.3.3	Reisekostenzuschüsse.....	29
3.3.4	Gender Pay Gap.....	30
<b>4</b>	<b>Zentrale Handlungsfelder mit dem Ziel der Förderung von Gleichstellung .....</b>	<b>31</b>
4.1	Neuberufungen von Professor/inn/en .....	31
4.1.1	Umsetzung des Konzepts zur „Verbesserung der Verfahrensqualität bei Berufungen“ und Weiterentwicklung.....	32
4.1.2	Recherche und Direktansprache von geeigneten Kandidatinnen.....	33
4.1.3	Dual Career Services .....	33
4.2	Förderung der Karrieren exzellenter Wissenschaftlerinnen .....	34
4.2.1	Habilitandinnenstellen.....	34
4.2.2	Karriereprogramm „Reflexion – Kompetenzen – Erfolgsstrategien – Perspektiven“ .....	34
4.2.3	Dr.-Maria-Schaumayer-Habilitationsstipendium .....	35
4.2.4	Dr.-Maria-Schaumayer-Internationalisierungs- und Wiedereinstiegsprogramm .....	35
4.3	Verankerung von Gleichstellung in Steuerungs-instrumenten der WU.....	35
4.4	Vorbeugung und Verhinderung von Diskriminierung und Belästigung .....	36
4.5	Sensibilisierung, Bewusstseinsbildung und Wissenstransfer .....	37
4.6	Fortgeführte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung .....	39
4.7	Ausblick auf neue Handlungsfelder.....	40
<b>5</b>	<b>Stabstelle Gender &amp; Diversity Policy .....</b>	<b>42</b>
<b>6</b>	<b>Gender in Forschung und Lehre.....</b>	<b>43</b>
<b>7</b>	<b>Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) .....</b>	<b>45</b>
<b>8</b>	<b>Glossar .....</b>	<b>48</b>
<b>9</b>	<b>Quellenangaben .....</b>	<b>52</b>
<b>10</b>	<b>Anhang.....</b>	<b>54</b>

---

# 1 Vorwort der Rektorin



Die regelmäßige Erhebung geschlechterdifferenzierter Daten in ausgewählten Bereichen der WU und deren Veröffentlichung in Form der jährlich publizierten Gleichstellungsberichte sind ein wichtiger Bestandteil der Gleichstellungsarbeit der WU. Im vorliegenden Bericht finden Sie wie schon in den bisherigen Gleichstellungsberichten den Status quo der Geschlechterverhältnisse an der WU und deren Entwicklungen im Zeitverlauf.

Verändert haben wir an einigen Stellen die Art der Darstellung der Daten. Denn werden die Werte der Frauen – wie bisher üblich - als Teilmenge der Gesamtzahl präsentiert, wird einerseits die Vorstellung vom „Mann als Norm“ und der „Frau als Abweichung“ vermittelt, andererseits bleiben Männer dadurch unsichtbar und Besonderheiten möglicherweise unerkant. Deshalb richten wir im vorliegenden Gleichstellungsbericht den Fokus abwechselnd auf Männer- und Frauenquoten. In Zukunft wollen wir nicht nur in Gleichstellungsberichten sondern auch in anderen Abbildungen geschlechterdifferenzierter Daten die Werte für Frauen und Männer gleichwertig nebeneinander zeigen.

Der Gleichstellungsbericht dient als Grundlage für die stetige Weiterentwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen an der WU. Auch in dieser Ausgabe werden die zentralen Handlungsfelder zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit beschrieben. Erweitert wurde u.a. das im Gleichstellungsbericht 2014 eingeführte Glossar, in dem wesentliche Begriffe aus dem Bereich Gleichstellung erklärt werden.

Im Berichtsjahr 2015 wurde mir und meinem Team die Verantwortung für unsere Universität übergeben. Ich freue mich, an der WU eine aktive Gleichstellungspolitik weiterzuverfolgen und dabei neue Akzente zu setzen. Gleichstellungsmaßnahmen sind Teil eines umfassenden Diversitätsmanagements, das wir an der WU realisieren möchten. Neben der Förderung der Geschlechtergerechtigkeit sind uns die Verbesserung der sozialen Chancengleichheit und der Barrierefreiheit sowie der Ausbau diskriminierungsfreier und familienfreundlicher Arbeitsstrukturen am Campus besonders wichtige Anliegen. Diese Aspekte werden auch in einem Gleichstellungsplan Berücksichtigung finden, der nach der UG-Novelle 2015 zusätzlich zum Frauenförderungsplan als Teil der Satzung zu erlassen ist und an dessen Umsetzung an der WU gerade gearbeitet wird.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre und freue mich auf anregende Diskussionen.

Ihre Edeltraud Hanappi-Egger

## 2 Zusammenfassende Einleitung

Während im Studienjahr 2014/2015 wie bereits im Studienjahr davor mehr Männer (52,93%) als Frauen (47,07%) an der WU studierten, zeigte sich bei den Bachelorabschlüssen im Studienjahr 2014/2015 ein weitgehend ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Bei den Masterabschlüssen waren Männer mit 54,84% hingegen deutlich überrepräsentiert, im Gegensatz zum vorhergehenden Studienjahr, als ihr Anteil noch bei 47,67% lag. Einen starken Anstieg verzeichnete der Frauenanteil bei den Doktorats-/ PhD-Abschlüssen. Während der Frauenanteil im Studienjahr 2013/2014 noch 44,26% ausmachte, lag er im Studienjahr 2014/2015 bei 52,17%.

Bei den Drittmittelfinanzierten stieg der Frauenanteil in den letzten Jahren: von 51,53% im Jahr 2013 auf 54,40% im Jahr 2015.

Auf den Ebenen der Assistent/inn/en postdoc, der Dozent/inn/en sowie der Professor/inn/en wurden ebenfalls geringfügige Zuwächse der Frauenanteile verzeichnet: Lag der Frauenanteil unter den Professor/inn/en im Jahr 2014 bei 21,88%, so machte er im Jahr 2015 22,45% aus (vgl. Abbildung 1).

**Überblick über die Geschlechterverhältnisse an der WU**

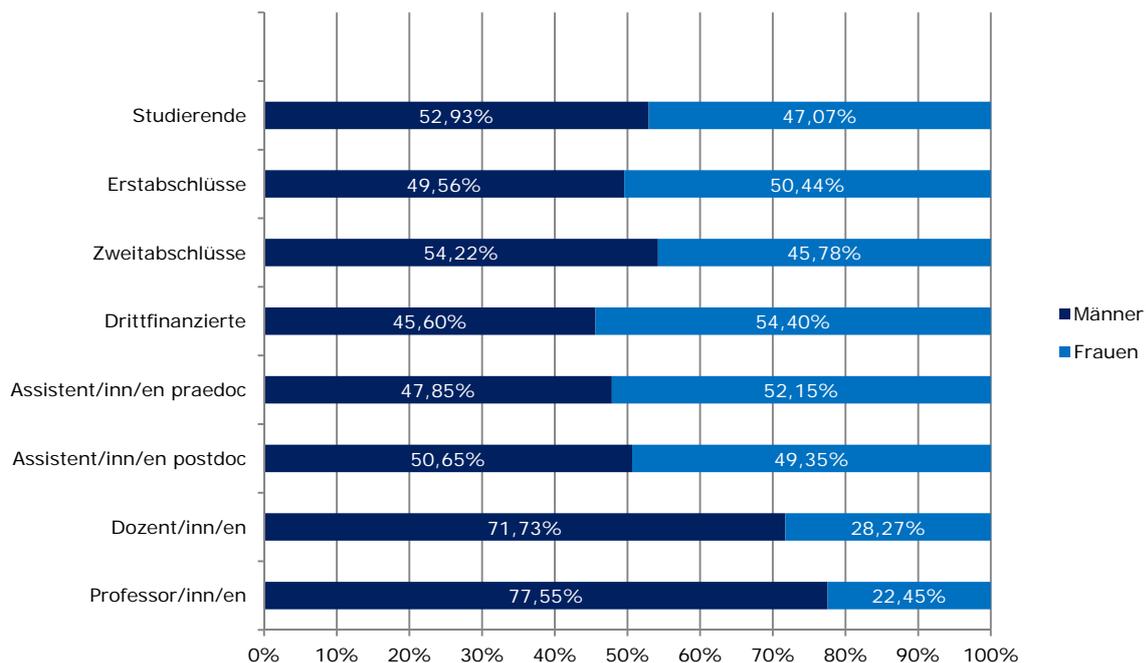


ABBILDUNG 1: ANTEILE VON FRAUEN UND MÄNNERN IN STUDIUM UND WISSENSCHAFT AN DER WU 2015 IN % (AUF BASIS VON VOLLZEITÄQUIVALENTEN)<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015 und WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 21.3.2016. Die in den letzten Jahren angewandte Darstellung, die „Erstabschlüsse“ (Diplom- und Bachelorabschlüsse) und „Zweitabschlüsse“ (Master, Doktorat / PhD) enthielt, wurde nach dem Auslaufen der Diplomabschlüsse in eine genauere Aufschlüsselung in Bachelor-, Master- und Doktorats-/PhD-Abschlüsse geändert.

Im Berichtsjahr 2015 erfolgte ein Wechsel im Rektorat. Mit Edeltraud Hanappi-Egger steht seit 1. Oktober 2015 erstmals in der 117-jährigen Geschichte der Universität eine Frau an der Spitze der WU. Hanappi-Egger hatte seit 2002 an der WU eine Professur für Gender und Diversität in Organisationen inne und leitete seit 2004 das gleichnamige Institut. Ihr wissenschaftliches Know-how und ihre Expertise haben der Gleichstellungsarbeit an der WU bereits wichtige Impulse gegeben und werden das auch weiterhin tun. Weitere Initiativen im Bereich des Diversitätsmanagements werden vom Vizerektorat für Personal und dem Vizerektorat für Lehre und Studierende gesetzt.

Wird die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse an der WU in ausgewählten Bereichen und auf ausgewählten Hierarchieebenen in den letzten Jahren betrachtet, waren – abgesehen vom Wechsel an der Spitze – insbesondere folgende Aspekte auffallend:

- Die Überrepräsentation der Männer in der Gruppe des wissenschaftlichen Personals zeigt sich vor allem auf der Führungsebene: Männer machten ca. 53% des wissenschaftlichen Personals aus und hatten rund 75% der wissenschaftlichen Führungspositionen inne. In den letzten Jahren ist ein leichter Abwärtstrend erkennbar: 2009 waren Männer noch mit rund 86% unter den wissenschaftlichen Führungskräften vertreten.
- Unter den Neuberufungen sank der Männeranteil zwar von 83,33% im Jahr 2014 auf 66,67% im Jahr 2015, die weiterhin hohen Männeranteile unter den Neuberufungen bewirken allerdings, dass sich die Geschlechterverhältnisse auf der Ebene der Professuren nur sehr langsam angleichen. 2015 lässt sich in allen Phasen des Berufungsverfahrens eine deutliche Verringerung der Männeranteile feststellen. Ein Mix an unterschiedlichen Maßnahmen hat zu dieser Entwicklung beigetragen, u.a. das 2014 initiierte Projekt zur „Verbesserung der Verfahrensqualität bei Berufungen und Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren“. Dieses sieht u.a. die nachweisliche Recherche und Ansprache von drei potenziellen berufungsfähigen Kandidatinnen, die die Berufungskommission zu den Berufungsvorträgen einladen möchte, vor.
- Auf der Ebene der Postdocs waren Männer- und Frauenanteile in den letzten Jahren deutlichen Schwankungen unterworfen. Nachdem der Männeranteil unter den Postdocs zwischen 2011 und 2013 von 45,58% auf 57,05% gestiegen war, ist er im Jahr 2015 wieder auf 50,65% gesunken. Etwas erhöht hat sich hingegen der Männeranteil auf der Ebene der Praedocs: Hier waren Männer im Berichtsjahr mit 47,85% vertreten, im Vergleich zu 45,51% im Vorjahr.
- Männer machten mit 31,99% nicht einmal ein Drittel des allgemeinen Personals aus, auf Leitungsebene waren sie mit 52,08% nach wie vor überrepräsentiert. Während der Männeranteil bei den Führungskräften auf der 3. Führungsebene weiter gesunken ist, ist er auf der 2. Führungsebene zuletzt konstant geblieben.
- Auch die Verteilung von Frauen und Männern auf die unterschiedlichen Verwendungsgruppen, die der Kollektivvertrag seit 2009 für die Mitarbeiter/innen des allgemeinen Personals vorsieht, lässt Rückschlüsse auf den Stand der Gleichstellung zu. So zeigt sich, dass in den höchsten Verwendungsgruppen IV-V lediglich 16% aller Mitarbeiterinnen zu finden sind, während knapp 48% aller Männer in die höchsten Verwendungsgruppen IV-V eingestuft wurden.
- Neben der vertikalen Segregation, der Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Hierarchieebenen, spielt an der WU auch die horizontale Segregation, das Faktum, dass Frauen und Männer in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und Bereichen beschäftigt sind, eine große Rolle. Diese zeigt sich an der WU u.a. darin, dass sich in traditionell von Männern geprägten Bereichen wie Finance, Accounting and Statistics und Informationsverarbeitung überdurchschnittlich viele Wissenschaftler finden, während Bereiche wie Marketing, Management oder Fremdsprachen eine überdurchschnittliche Frauenquote aufweisen.

Ziel des vorliegenden Berichts ist es, die Kategorie Geschlecht in den verschiedenen Bereichen der Universität sichtbar zu machen und bestehende Geschlechterverhältnisse zu beleuchten. Mit diesem Sichtbarmachen ist zunächst eine Analyse entlang der Differenzierung von Frauen und Männern, eine Einteilung z.B. in Professorinnen und Professoren, in unbefristet und befristet angestellte Frauen und Männer, verbunden. An dieser Stelle soll auch auf die Problematik einer solchen Verwendung der Kategorie Geschlecht im Sinne einer Klassifizierung verwiesen werden. Denn sie birgt das Risiko, Differenzierungen festzuschreiben und geschlechtsspezifische Einordnungen und Zuschreibungen zu reproduzieren (vgl. Hanappi-Egger 2004: 33).

In den jährlich erscheinenden Gleichstellungsberichten kann auf solche Klassifizierungen nicht verzichtet werden. Davon ausgehend soll in einem nächsten Schritt deshalb auch mehr erreicht werden: Das Sichtbarmachen von Frauen und Männern soll als Ausgangspunkt dienen, Ungleichheitslagen im Geschlechterverhältnis erkennbar und dadurch veränderbar zu machen. Weitere Gleichstellungsarbeit setzt u.a. daran an, stereotypisierende Auffassungen von dem, was Frauen und Männer „sind“, „können“ und „wollen“ zu hinterfragen und zu kritisieren; Ziel ist, das System geschlechtstypisierender Zuschreibungen zu destabilisieren (vgl. Knapp 2008: 75).

Geschlecht wird dabei zunehmend nicht als einziger Faktor gesehen, der Ungleichheitslagen und soziale Chancen bestimmt. Im Sinne des Konzepts der Intersektionalität gewinnt die Verschränkung mit anderen Identitätsfaktoren wie Alter, sexuelle Orientierung, Ethnizität, physische Gegebenheiten, soziale Schicht, etc. verstärkt an Bedeutung. Umfassende Gleichstellungsarbeit zielt daher ebenso darauf ab, soziale Ausschließungsmechanismen, die entlang der unterschiedlichen Identitätsfaktoren verlaufen oder sich aus Lebensumständen ergeben, aufzubrechen und bestehende Machtstrukturen zu verändern. Indem im Sinne eines antikategorialen Zugangs Lebenskontexte und gemeinsame Bedürfnislagen vermehrt in den Blick genommen werden, sollen Individualisierung und Entsolidarisierung entgegengewirkt und Solidarität und Koalitionsbildung gefördert werden.

## 3 Entwicklung der wichtigsten Kennzahlen

### 3.1 Beschäftigte an der WU

Auch im Berichtsjahr 2015 waren an der WU weniger Männer als Frauen beschäftigt. Der Anteil der männlichen Beschäftigten lag mit Stichtag 31.12.2015 bei 44,96% und hat sich damit im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum kaum verändert (Stand 31.12.2014: 44,91%). Männer finden sich überwiegend im Bereich des wissenschaftlichen Personals – in diesem Bereich beträgt der Männeranteil beinahe unverändert im Vergleich zum Vorjahr 56,86% (2014: 56,57%). Auch bei den Mitarbeiter/inne/n des allgemeinen Personals hat sich der Anteil männlicher Beschäftigter von 31,73% im Jahr 2014 auf nun 31,38% nur minimal verändert (vgl. auch Tabelle 22 im Anhang; alle Zahlen basieren auf VZÄ).

### 3.1.1 Wissenschaftliches Personal

Die Entwicklung der Frauenanteile über die verschiedenen Karrierestufen zeigt auf der Ebene der Professuren in den vergangenen Jahren einen langsamen aber stetigen Aufwärtstrend (siehe Abbildung 2). Mit 22,45% lag der Frauenanteil bei den Professor/inn/en (n = 89,1) etwas über dem Wert des Vorjahrs (78,12%, n = 86,85).

Auf der Ebene der Habil tenured<sup>2</sup> setzte sich nach einem vorübergehenden Stillstand im Vorjahr die Entwicklung der vorangegangenen Jahre fort: der Frauenanteil verzeichnete auf dieser Karrierestufe einen leichten Zuwachs von 26,76% auf 28,27%.

Auffallend sind in dieser Grafik die Schwankungen auf der Ebene der Postdocs: nachdem der Frauenanteil im Jahr 2013 mit 42,95% einen Tiefstand erreicht hatte, erhöhte er sich danach wieder und lag im Jahr 2015 bei 49,35%. Auf der Ebene der Praedocs ist in den letzten zwei Jahren hingegen wieder ein leichter Anstieg der Männeranteile zu beobachten.

**Anteil Wissenschaftlerinnen auf den verschiedenen Karrierestufen an der WU**

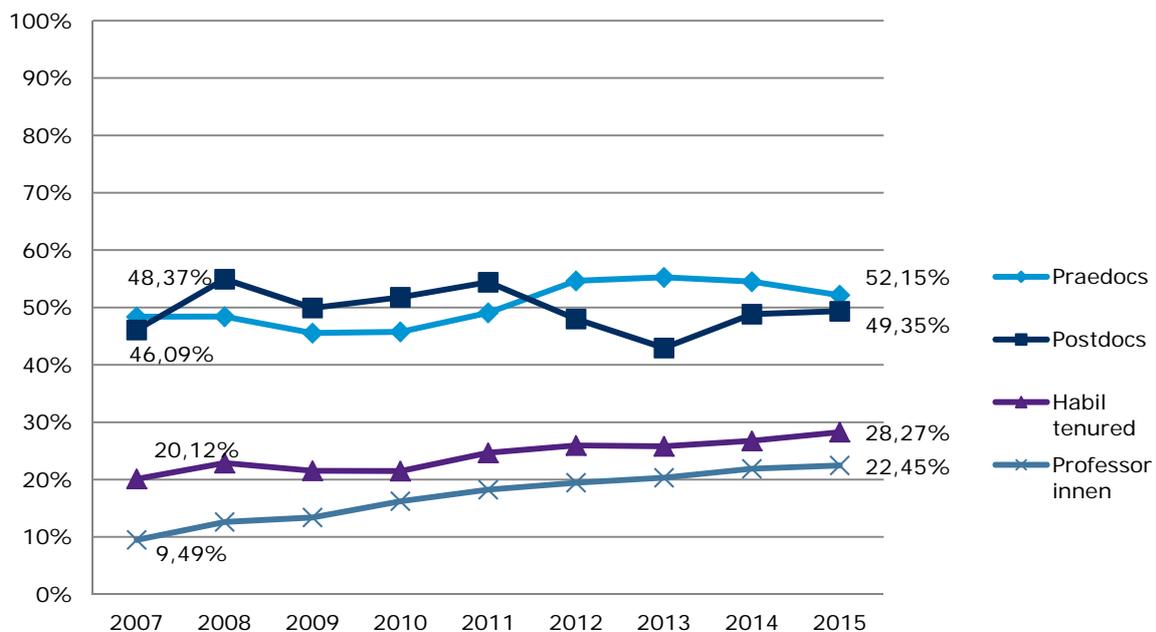


ABBILDUNG 2: ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS ÜBER DIE VERSCHIEDENEN WISSENSCHAFTLICHEN KARRIERESTUFEN AN DER WU SEIT 2007 IN %<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Die Personalkategorie „Habil tenured“ wurde im Gleichstellungsbericht 2009 erstmals verwendet und umfasst die Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en, die Assoziierten Professor/inn/en und die habilitierten Assistent/inn/en postdoc.

<sup>3</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015, Vollzeitäquivalente;  $n_{\text{Professor/inn/en 2015}} = 89,1$ ;  $n_{\text{Habil tenured 2015}} = 69,43$ ;  $n_{\text{Postdocs 2015}} = 104,74$ ;  $n_{\text{Praedocs 2015}} = 169$

In den elf Departments der WU beträgt der Männeranteil im wissenschaftlichen Personal im Durchschnitt 56%, ein minimaler Rückgang im Vergleich zum Vorjahr (56,78%). Dabei zeigt sich, dass die Anteile der Wissenschaftler über die verschiedenen Departments hinweg stark variieren. In traditionell von Männern geprägten Bereichen wie Finance, Accounting and Statistics und Informationsverarbeitung finden sich überdurchschnittlich viele Wissenschaftler, während Bereiche wie Marketing, Management oder Fremdsprachen eine überdurchschnittliche Wissenschaftlerinnenquote aufweisen (vgl. Abbildung 3 und Tabellen 1-11 im Anhang).

**Anteil Wissenschaftler in den WU-Departments (DP)**

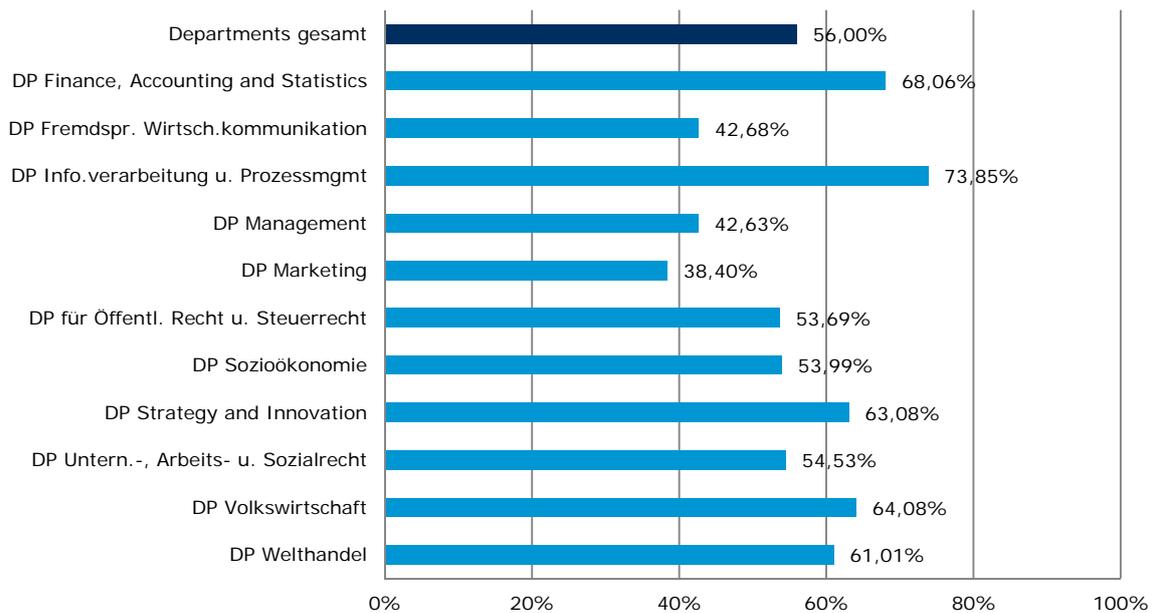


ABBILDUNG 3: MÄNNERANTEILE UNTER DEN WISSENSCHAFTLER/INNE/N IN DEN ELF DEPARTMENTS DER WU IN %<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015, auf Basis von Vollzeitäquivalenten; die Anzahl der Mitarbeiter/innen je Department entnehmen Sie bitte den Tabellen 1 bis 11 im Anhang des Berichts.

Auf den einzelnen Karrierestufen zeigen sich bei den Männeranteilen unter dem wissenschaftlichen Personal über die Departments hinweg Unterschiede, aber auch Übereinstimmungen (vgl. Abbildung 4). Auf der Ebene der Habil tenured reicht die Variationsbreite von 0 bis 100%, auf der Ebene der Professuren schwanken die Männeranteile in den Departments zwischen 50% und 100%. Die Überrepräsentation von Professoren ist in allen Departments ersichtlich, auch in jenen traditionell von Frauen geprägten, wie z.B. im Department für Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation: Hier beträgt der Männeranteil auf der Ebene der Praedocs 10%, auf Ebene der Professuren liegt der Männeranteil hingegen bei 50%.

**Anteil Wissenschaftler in den WU-DP  
je Karrierestufe**

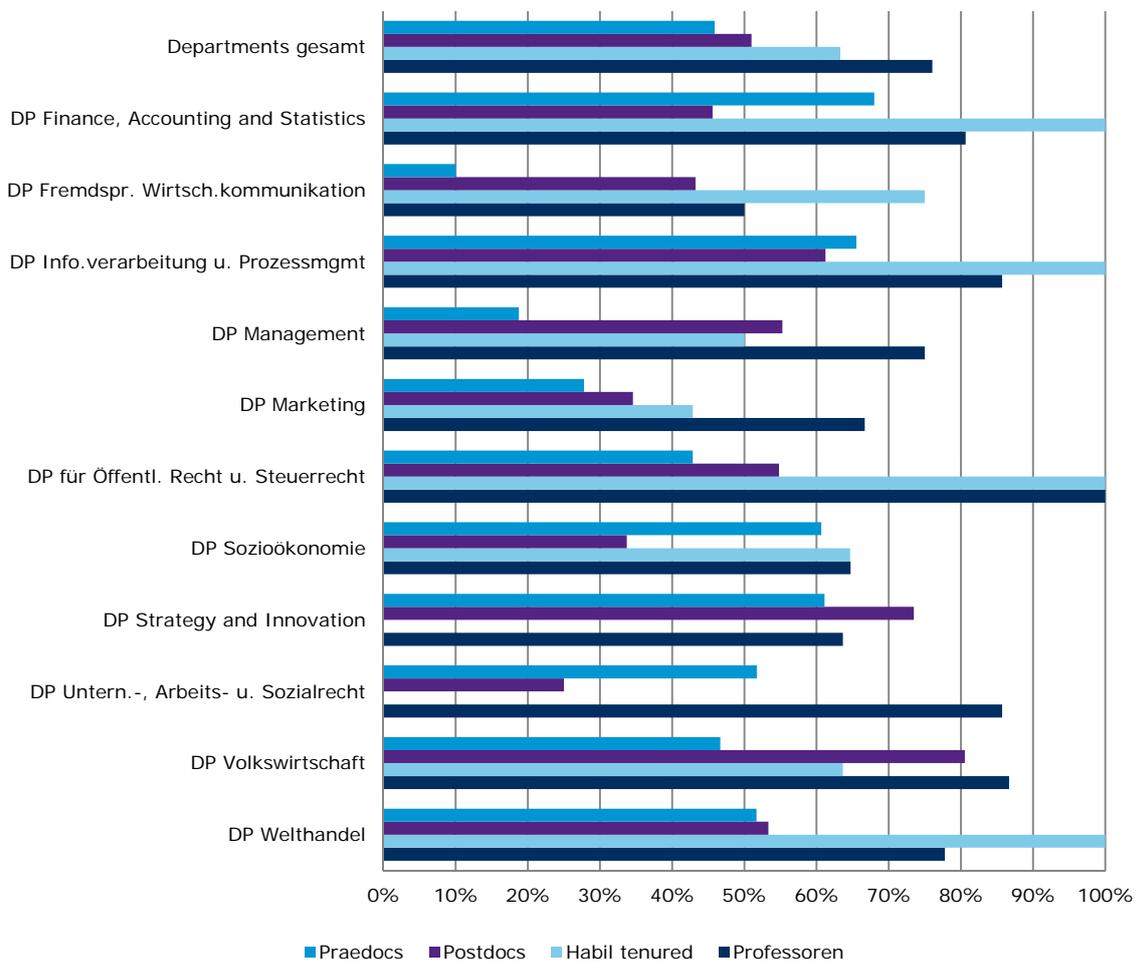


ABBILDUNG 4: MÄNNERANTEILE AUF DEN VERSCHIEDENEN KARRIERESTUFEN IN DEN ELF DEPARTMENTS DER WU IN %<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015, auf Basis von Vollzeitäquivalenten; die Anzahl der Mitarbeiter/innen je Department entnehmen Sie bitte den Tabellen 1 bis 11 im Anhang des Berichts.

Am deutlichsten wird die Schieflage der Geschlechterverhältnisse auf der höchsten Ebene der wissenschaftlichen Karrierestufe. Denn trotz umfassender Bemühungen der Universitäten, unter Professor/inn/en für ausgeglichene Geschlechterverhältnisse zu sorgen, erhöhen sich die Frauenanteile nur sehr langsam. Männer hatten im Jahr 2015 an österreichischen Universitäten im Durchschnitt 77,33% der Professuren inne, im Jahr 2014 waren es 77,44%. Im österreichweiten Vergleich befindet sich die WU mit einem Männeranteil von 77,55% auf der Ebene der Professuren im Durchschnitt. (vgl. Abbildung 5).

Insgesamt wird bei der vergleichenden Betrachtung der österreichischen Universitäten bereits auf den ersten Blick deutlich, dass die Männeranteile bei den Professor/inn/en über die verschiedenen Universitäten hinweg stark variieren und in hohem Maße klassische Fächertraditionen widerspiegeln: Während vor allem die technischen Universitäten einen Männeranteil von bis zu 95,27% (Montanuniversität Leoben) bei den Professuren aufweisen, liegt der Professorenanteil an der Akademie der bildenden Künste Wien bei 44,44%.

Aufgrund der geringen Größe der absoluten Zahlen und der zu Grunde liegenden Grundgesamtheit dieser Personalkategorie sind kurzfristige Schwankungen dieser Prozentzahlen allerdings vorsichtig zu interpretieren, da bereits der Weggang einer einzigen Professorin und die Nachbesetzung mit einem Mann ausreichen, um zu deutlichen Änderungen in dieser Relation zu führen.

### Anteil Professoren an österreichischen Universitäten

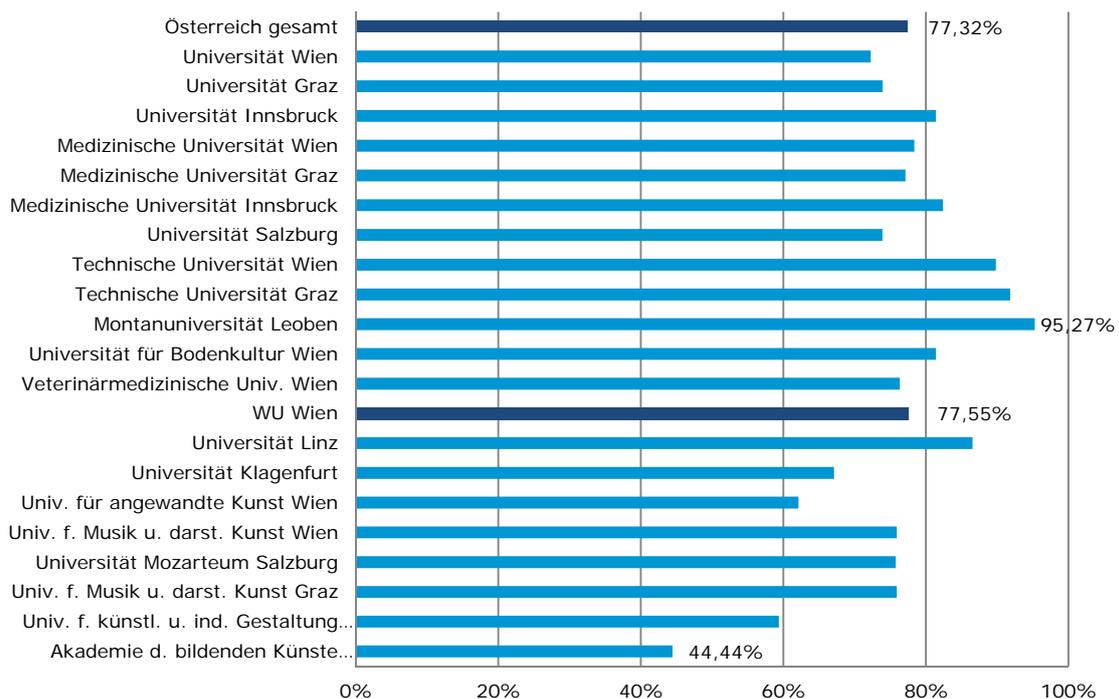


ABBILDUNG 5: MÄNNERANTEILE BEI DEN PROFESSOR/INN/EN AN ÖSTERREICHISCHEN UNIVERSITÄTEN IN %<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Daten-Quelle: uni.data des bmfwf, Stand 31.12.2015; Anmerkung: Die zu den WU-intern erhobenen Daten feststellbaren Abweichungen liegen an unterschiedlichen Berechnungsregeln, unterschiedlich abgegrenzten Personalkategorien sowie unterschiedlich definierten Stichtagen. WU-Daten: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

### 3.1.2 Allgemeines Personal

Männer machen mit 31,38% knapp ein Drittel des allgemeinen Personals aus. In den Serviceeinrichtungen liegt der Männeranteil bei 31,03%, in den Departments beträgt er nur 8,58%. Auch im allgemeinen Bereich erfolgt die Verteilung der Geschlechter entlang vermeintlich „geschlechtstypischer“ Bereiche: die meisten Männer finden sich in den Serviceeinrichtungen des Vizerektorats Forschung, das seit dem Rektoratswechsel unter anderem die IT-Services umfasst (vgl. Abbildungen 6 und 7).

Durch den Rektoratswechsel wurden Rektorat und Vizerektorate neu strukturiert und es kam zu geänderten Zuordnungen von Serviceeinrichtungen: die IT-Services wurden aus dem Vizerektorat für Finanzen dem Vizerektorat für Forschung zugeordnet, Marketing & Kommunikation wurden aus dem Vizerektorat für Forschung dem Verantwortungsbereich der Rektorin zugewiesen und die Rechtsabteilung aus dem Verantwortungsbereich des Rektors in jenen des Vizerektors für Personal integriert.

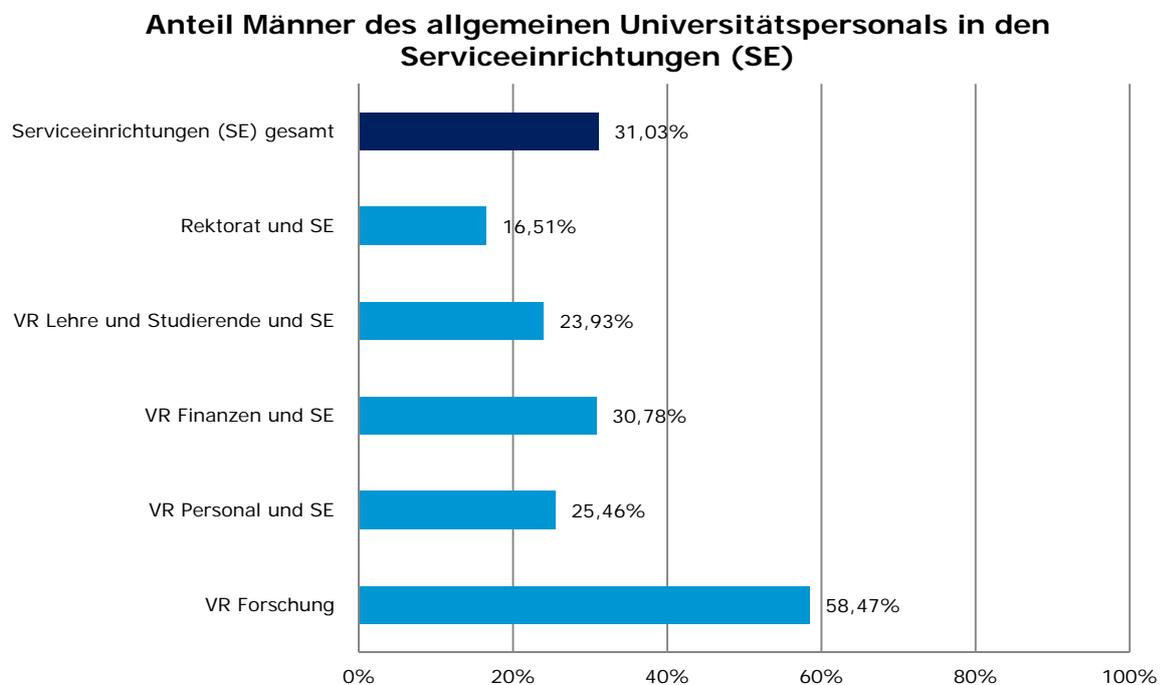


ABBILDUNG 6: ANTEIL MÄNNER DES ALLGEMEINEN UNIVERSITÄTSPERSONALS IN DEN SERVICEEINRICHTUNGEN IN %<sup>7</sup> (AUF BASIS VON VZÄ)

<sup>7</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015; die Anzahl der Mitarbeiter/innen je Serviceeinrichtung entnehmen Sie bitte den Tabellen 15 bis 19 im Anhang des Berichts.

**Anteil Männer des allgemeinen Universitätspersonals in den WU-Departments (DP)**

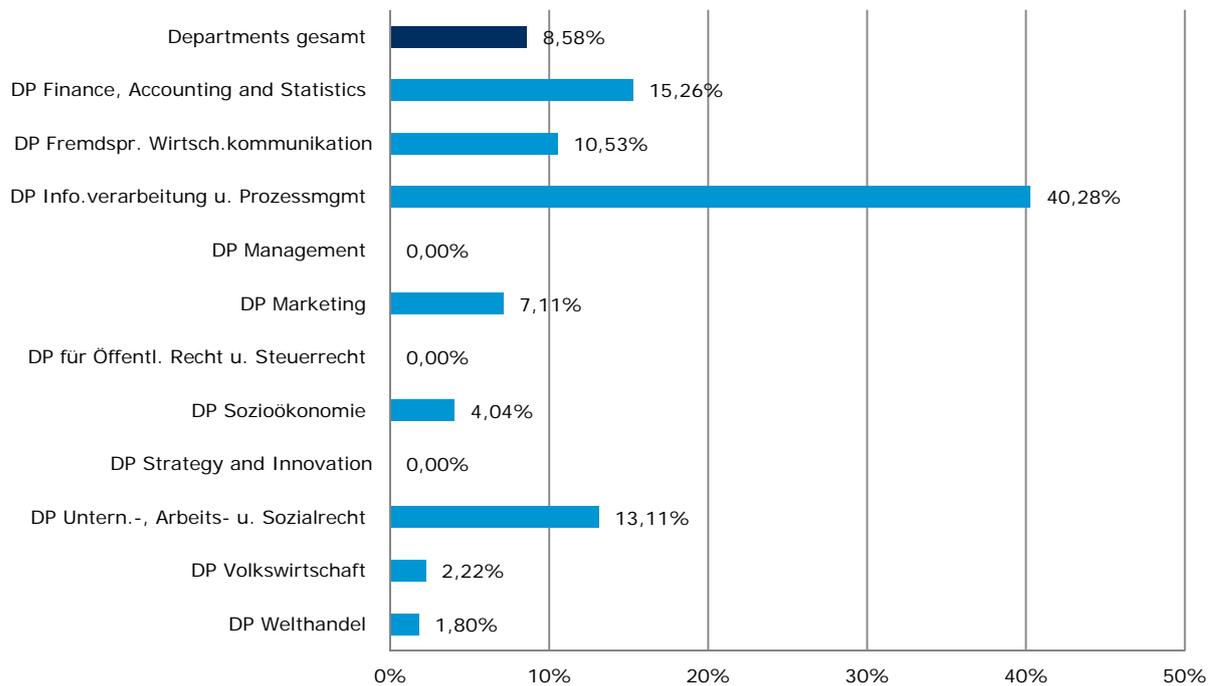


ABBILDUNG 7: ANTEIL MÄNNER DES ALLGEMEINEN UNIVERSITÄTSPERSONALS IN DEN WU-DEPARTMENTS IN % (AUF BASIS VON VZÄ)<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015; die Anzahl der Mitarbeiter/innen je Department entnehmen Sie bitte den Tabellen 1 bis 11 im Anhang des Berichts.

### 3.1.3 Leitungspositionen

Männer machen insgesamt rund 48,67% des gesamten – allgemeinen und wissenschaftlichen - WU-Personals aus. Auf Leitungsebene sind sie mit 66,01% aber nach wie vor überrepräsentiert (vgl. Abbildung 8). Dabei ist der Frauenanteil in den letzten Jahren geringfügig aber kontinuierlich gestiegen. So lag der Anteil von Frauen in Leitungspositionen im Jahr 2011 bei 29,5% und im Jahr 2014 bei 31,54%.

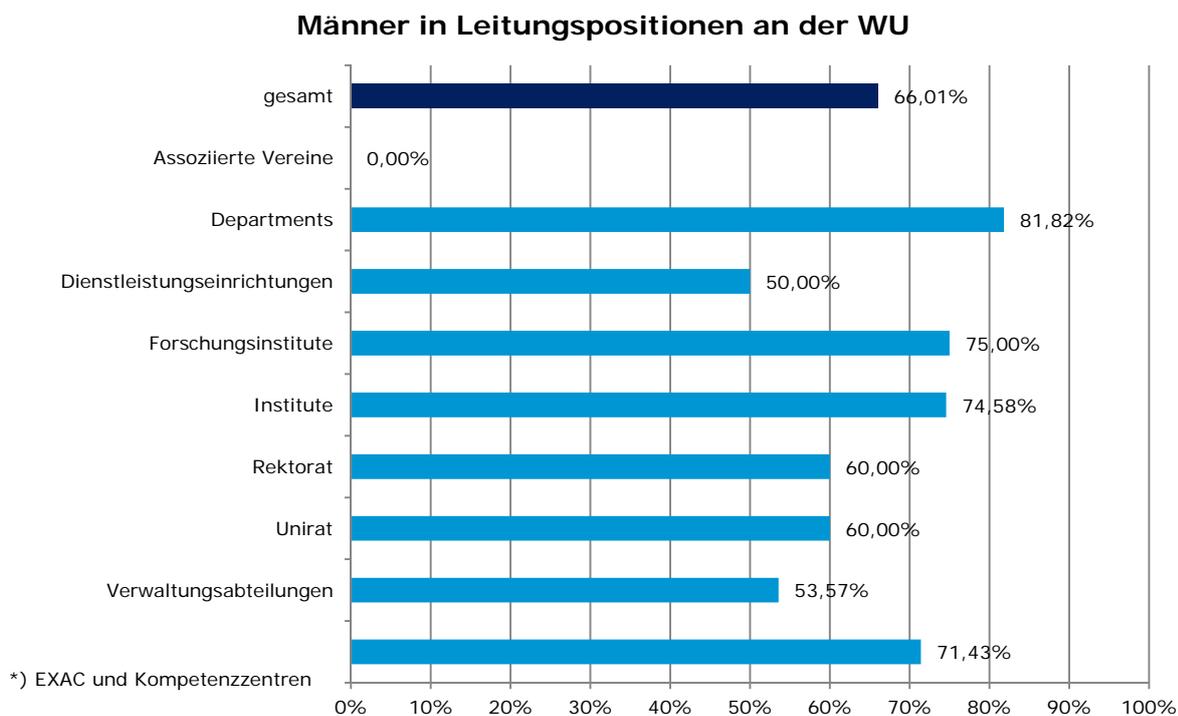


ABBILDUNG 8: MÄNNERANTEILE IN LEITUNGSPOSITIONEN AN DER WU IN % (AUF BASIS VON KOPFZAHLEN)<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

Auch in der Gruppe der wissenschaftlichen Führungskräfte ist in den letzten Jahren ein langsamer aber kontinuierlicher Anstieg der Frauenanteile zu verzeichnen. Im Vergleich zu ihren Anteilen am gesamten wissenschaftlichen Personal sind männliche Führungskräfte auch hier aber nach wie vor überrepräsentiert (vgl. Abbildung 9).

Die Gruppe der wissenschaftlichen Führungskräfte umfasst Leitungspositionen in den Departments, Forschungsinstituten und Instituten. Der Männeranteil in dieser Gruppe entspricht in etwa jenem unter den Professor/inn/en. 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 Übernahme von Leitungspositionen wird allerdings gerade im Wissenschaftsbereich durchaus ambivalent bewertet, weil mit den zusätzlichen Management- und Verwaltungstätigkeiten (zeitliche) Einbußen in der für Wissenschaftler/innen wichtigen Forschungsarbeit verbunden sind.

Die Frauenanteile im wissenschaftlichen bzw. allgemeinen Bereich werden in den beiden nachfolgenden Grafiken auf Basis von Kopfzahlen dargestellt. Dadurch können sich Divergenzen zu zuvor genannten, auf Basis von Vollzeitäquivalenten errechneten Zahlen ergeben.

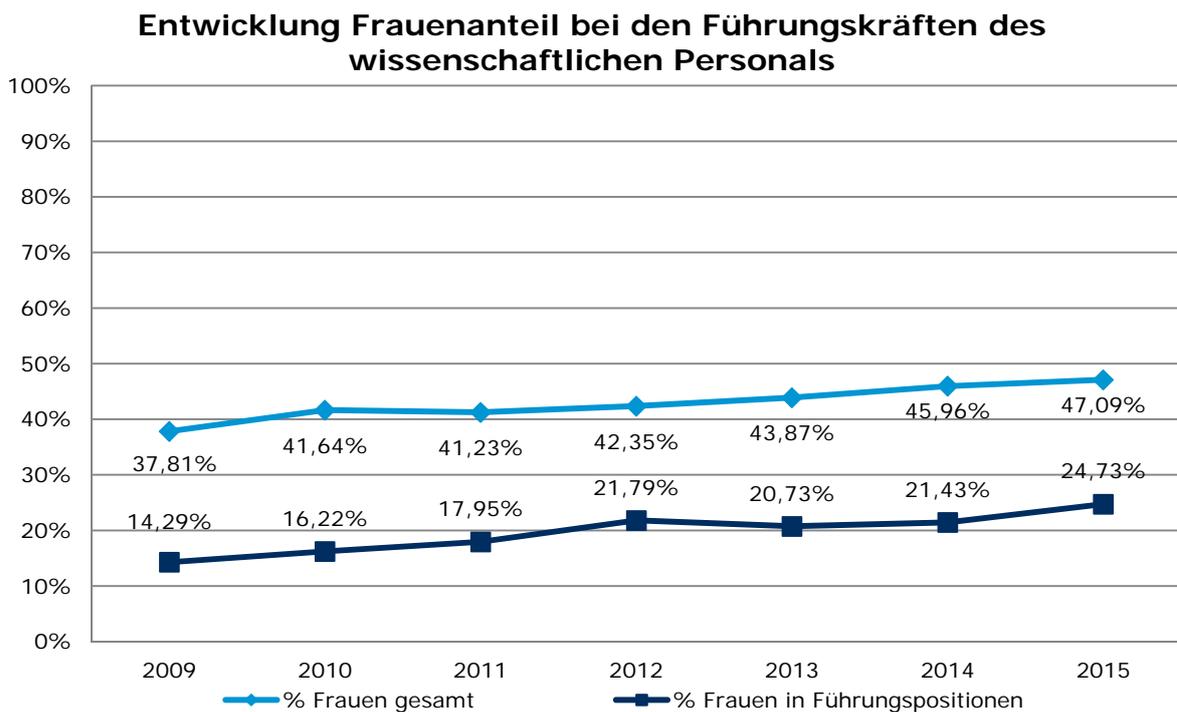


ABBILDUNG 9: ENTWICKLUNG FRAUENANTEIL BEI DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN DES WISSENSCHAFTLICHEN PERSONALS DER WU VON 2009 BIS 2015 IN %<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015;  $n_{[\text{Wissenschaftler/innen gesamt Kopfzahlen}]} = 756$ ;  $n_{[\text{wissenschaftliche Führungskräfte Kopfzahl}]} = 93$  (exklusive ExAc und Kompetenzzentren)

Im Bereich des allgemeinen Personals liegt der Frauenanteil im Jahr 2015 bei 68,01%, auf Leitungsebene sind Frauen mit insgesamt 47,92% nach wie vor unterrepräsentiert. Positiv zu vermerken ist, dass der Frauenanteil bei den Führungskräften auf der 3. Führungsebene<sup>11</sup> weiter gestiegen ist (vgl. Abbildung 10).

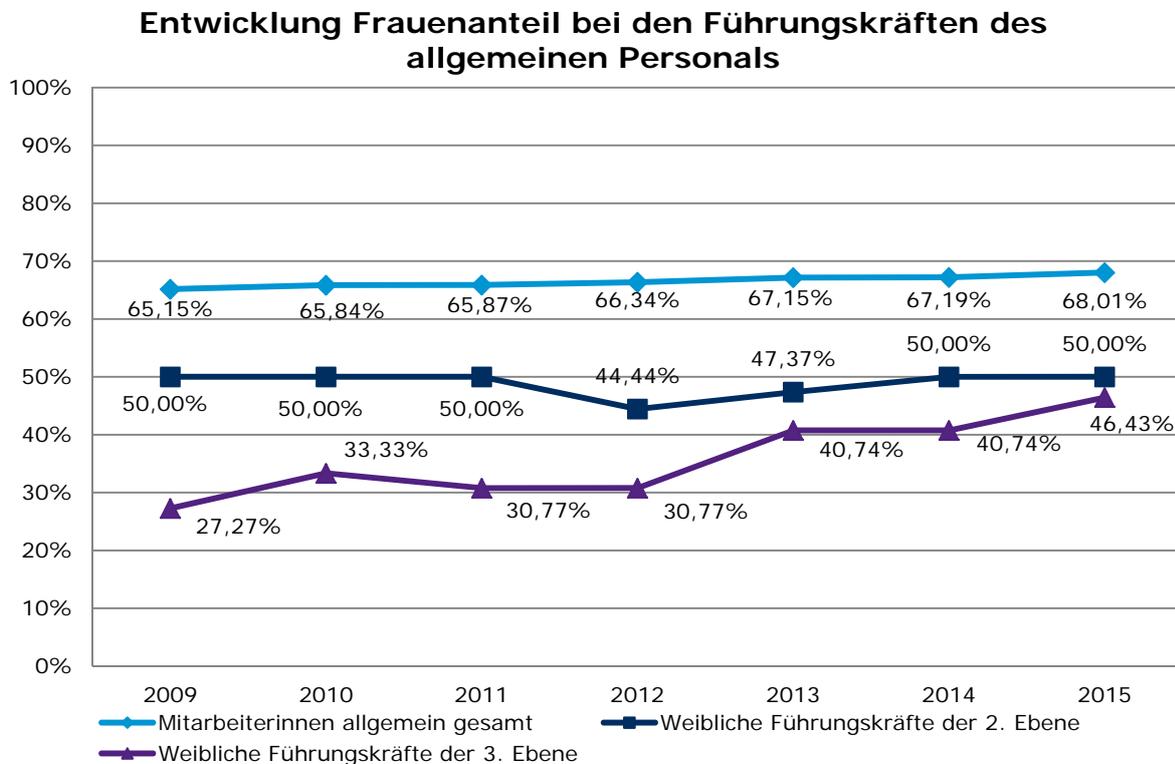


ABBILDUNG 10: ENTWICKLUNG FRAUENANTEIL BEI DEN MITARBEITER/INNE/N SOWIE DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN DER 2. UND 3. EBENE DES ALLGEMEINEN PERSONALS SEIT 2009 IN %<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Die 2. Führungsebene umfasst die Leitungspositionen der Dienstleistungseinrichtungen der WU, die 3. Führungsebene jene der Verwaltungsabteilungen der WU.

<sup>12</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015;  $n_{[\text{allgemeine Mitarbeiter/Innen Kopfzahl}]} = 644$ ;  $n_{[\text{allgemeine Führungskräfte}]} = 48$

### 3.1.4 Einstufungen nach dem Kollektivvertrag im allgemeinen Bereich

Im allgemeinen Bereich sind nicht nur die Geschlechterverhältnisse unter den Führungskräften Indikatoren für den Stand der Gleichstellung. Auch die Verteilung der Frauen und Männer auf die unterschiedlichen Verwendungsgruppen, die der Kollektivvertrag seit 2009 für die Mitarbeiter/innen des allgemeinen Personals vorsieht, kann als Beleg für Geschlechterasymmetrien betrachtet werden.

So zeigt sich, dass 2015 knapp 84% der Mitarbeiterinnen in den Verwendungsgruppen I-III eingestuft sind, in den höchsten Verwendungsgruppen IV-V sind hingegen lediglich 16% der Mitarbeiterinnen zu finden. Die Entwicklung der letzten Jahre verdeutlicht zudem, dass der Anteil der Frauen in den Verwendungsgruppen IV-V relativ konstant geblieben ist. Anders stellt sich die Situation bei den Mitarbeitern dar: Knapp 48% der Männer sind in den höchsten Verwendungsgruppen IV-V eingestuft (vgl. Abbildung 11).

**Entwicklung Frauen und Männer in den Verwendungsgruppen I – V des allgemeinen Personals**



ABBILDUNG 11: ENTWICKLUNG FRAUEN- UND MÄNNERANTEILE IN DEN VERWENDUNGSGRUPPEN I-V SEIT 2009 (ANGABEN IN VZÄ)<sup>13</sup>

<sup>13</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015; Einstufungen siehe auch Tabelle 23 im Anhang

### 3.1.5 Beschäftigungsausmaß und Anstellungsverhältnisse

Wissenschaftler/innen werden häufig als Menschen angesehen, die sich ungeteilt und ganzheitlich der Wissenschaft verschreiben (vgl. Beaufays 2004 oder Hey 2005). Vermehrte Diskurse zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die auf dem WU-Personalentwicklungsplan<sup>14</sup> beruhende Praxis, Praedocs in der Regel mit einem Beschäftigungsausmaß von 75% anzustellen, erfordern allerdings eine intensivere Auseinandersetzung mit diesem Thema.

An der WU sind 59,25% der Männer und 75,84% der Frauen, die im wissenschaftlichen Bereich tätig sind, in Teilzeit beschäftigt. Die meisten Teilzeitbeschäftigten des wissenschaftlichen Bereichs finden sich in der oben angesprochenen Gruppe der Praedocs.

In der Gruppe des allgemeinen Personals arbeiten 17,96% der Männer und 41,10% der Frauen in Teilzeit (vgl. Abbildung 12).

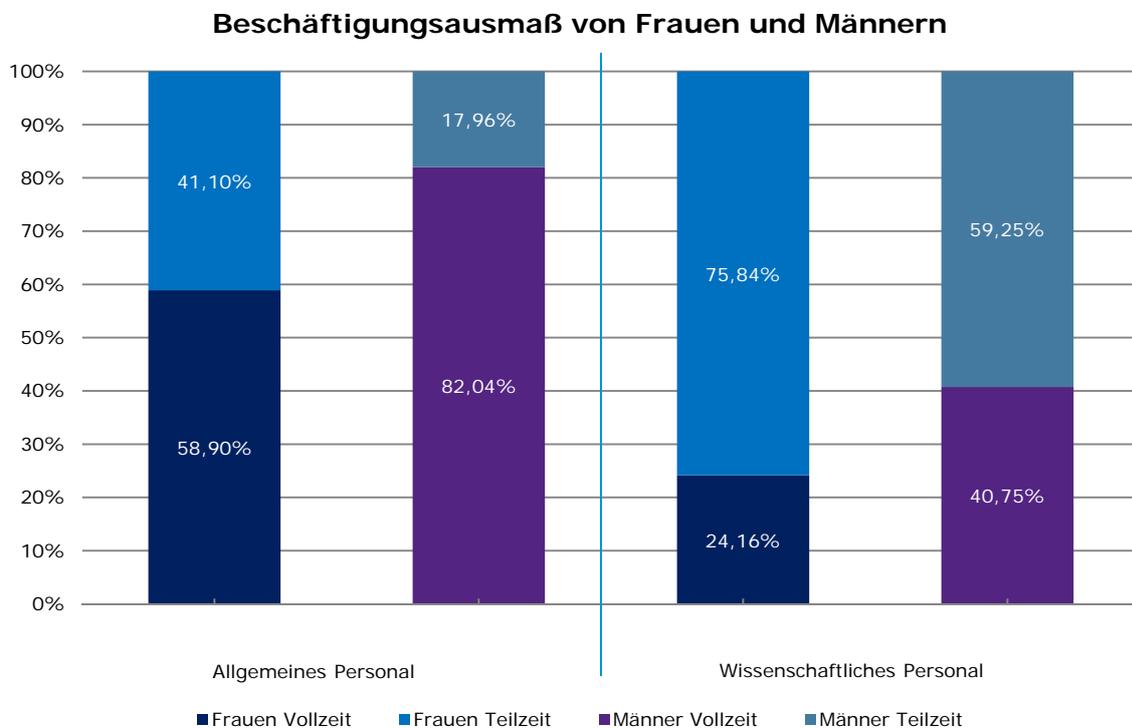


ABBILDUNG 12: BESCHÄFTIGUNGSMASS VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DER WU (AUF BASIS VON KOPFZAHLEN)<sup>15</sup>

<sup>14</sup> Siehe WU-Personalentwicklungsplan, Seite 7.

<sup>15</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015, die Kategorien wissenschaftliches und allgemeines Personal enthalten das aus dem Globalbudget finanzierte Personal, exklusive das aus Drittmitteln finanzierte sowie vorwiegend in der Lehre eingesetzte Personal;  $n_{\text{[allgemeine Mitarbeiter/innen gesamt Kopfzahl]}} = 644$ ;  $n_{\text{[Wissenschaftler/innen gesamt Kopfzahlen]}} = 756$

Bei befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen zeigen sich im allgemeinen Bereich relativ ausgeglichene Geschlechterverhältnisse: 76,15% der Frauen und 74,87% der Männer sind in unbefristeten Vertragsverhältnissen angestellt.

Im Bereich des wissenschaftlichen Personals verfügen 26,24% der Frauen und 37,12% der Männer über unbefristete Verträge (vgl. Abbildung 13).

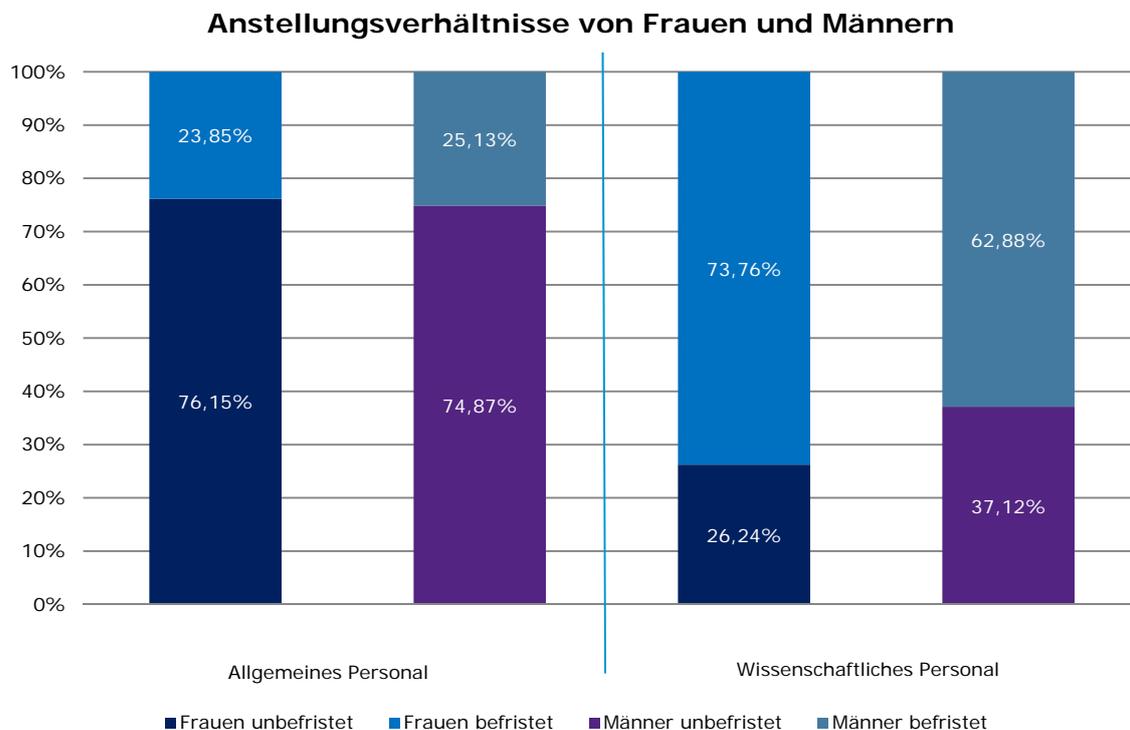


ABBILDUNG 13: BEFRISTETE UND UNBEFRISTETE ANSTELLUNGEN VON MÄNNERN UND FRAUEN AN DER WU<sup>16</sup>

<sup>16</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015; Köpfe, ohne Mehrfachverwendungen, ohne studentische Mitarbeiter/innen, ohne Lektor/inn/en, inkl. Drittmittelbedienstete;  $n_{[allgemeine\ Mitarbeiter/innen\ gesamt\ Kopfzahl]} = 665$ ;  $n_{[Wissenschaftler/innen\ gesamt\ Kopfzahlen]} = 766$

### 3.1.6 Elternkarenzen

In Abbildung 14 wird die Entwicklung der Elternkarenzen der Jahre 2008 – 2015 dargestellt, aufgegliedert nach Frauen und Männern sowie nach wissenschaftlichem und allgemeinem Personal. In der abgebildeten Zeitspanne nahmen etwas mehr Männer im wissenschaftlichen als im allgemeinen Bereich Väterkarenz in Anspruch. Die Anzahl der Väterkarenzen bewegten sich dabei auf niedrigem Niveau und variierten zwischen insgesamt 2 im Jahr 2009 und 11 im Jahr 2014. Bei den Frauen hingegen wurden mehr Karenzen nach dem Mutterschutzgesetz im allgemeinen als im wissenschaftlichen Bereich beansprucht. Der sich insgesamt zeigende Aufwärtstrend muss allerdings im Kontext mit den generell wachsenden Mitarbeiter/innen-Zahlen der letzten Jahre betrachtet werden.

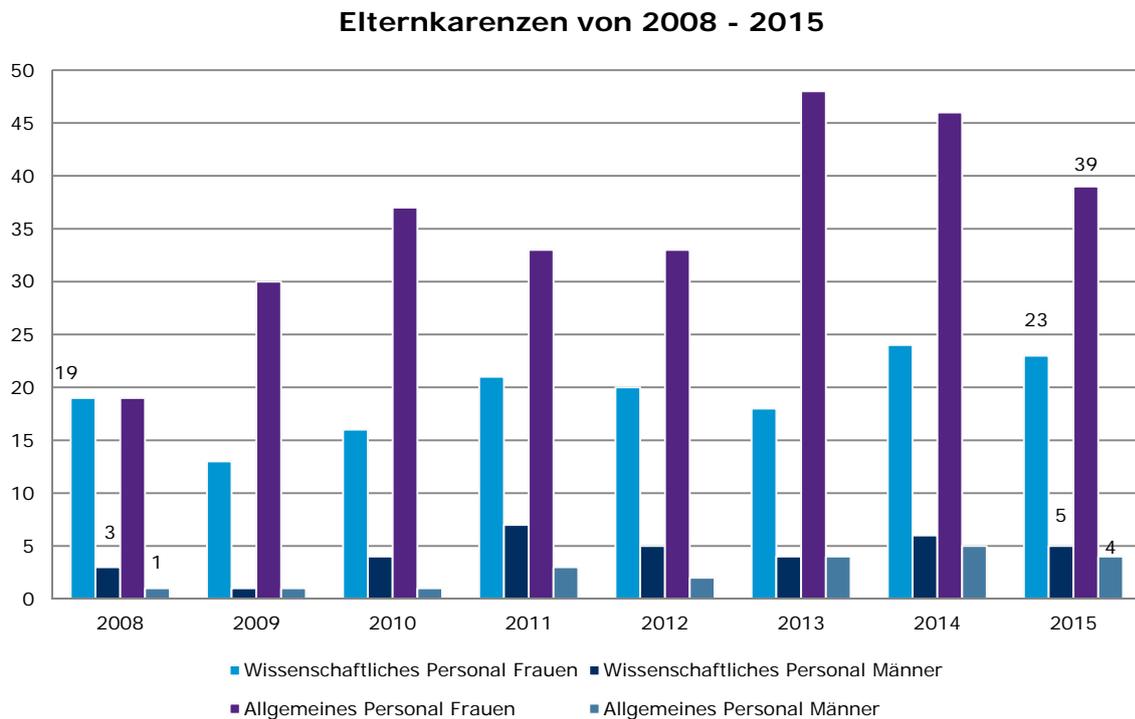


ABBILDUNG 14: ANZAHL DER ELTERNKARENZEN VON 2008 BIS 2015 PRO JAHR<sup>17</sup>

<sup>17</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

## 3.2 Die wissenschaftliche Laufbahn

### 3.2.1 Studierende

Die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse im Studium und bei den Studienabschlüssen an der WU zeigt folgendes Bild: Der Frauenanteil unter den ordentlichen Studierenden verringerte sich in den letzten Jahren geringfügig und liegt nun bei 47,07%. Bei den Bachelorabschlüssen erreichte der Frauenanteil nach einem Rückgang im Jahr 2014 mit 49,39% wieder das Niveau der vorangegangenen Jahre. Bei den Zweitabschlüssen (Master, Doktorat, PhD) hingegen ist nach einer deutlichen Erhöhung im Vorjahr wieder eine Verringerung der Frauenanteile erkennbar: Entfielen 2014 51,61% aller Zweitabschlüsse auf Frauen, so waren es 2015 nur mehr 45,78% (vgl. Abbildung 15).

Details zu Studierenden und Studien sowie zu Studienabschlüssen finden sich in den Tabellen 31 – 37 im Anhang.

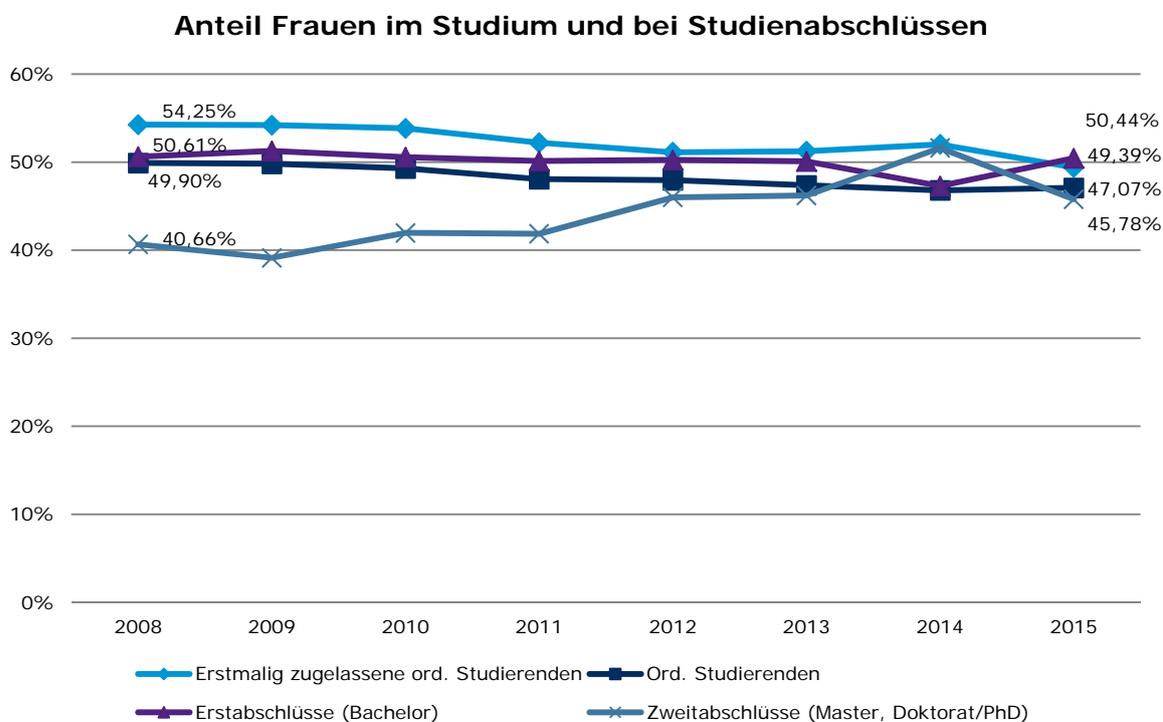


ABBILDUNG 15: FRAUENANTEILE IN STUDIUM UND BEI STUDIENABSCHLÜSSEN AN DER WU VON 2008 BIS 2015 IN %<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Daten-Quelle: WU-Vizekanzleramt für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling; Frauen-, bzw. Gleichstellungsberichte der Jahre 2007-2012

### 3.2.2 Abgeschlossene Qualifizierungsvereinbarungen 2010 – 2015

Ab 2010 wurden – nach Inkrafttreten des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten – an der WU insgesamt 21 Qualifizierungsvereinbarungen abgeschlossen, d.h. unterzeichnet, davon entfielen 8 auf Frauen. Das entspricht einem Anteil von 38%. Aufgrund des kurzen Zeitraums und der geringen Anzahl an Qualifizierungsvereinbarungen lässt sich allerdings noch kein Trend erkennen – es gilt, die Entwicklung in den nächsten Jahren zu beobachten.

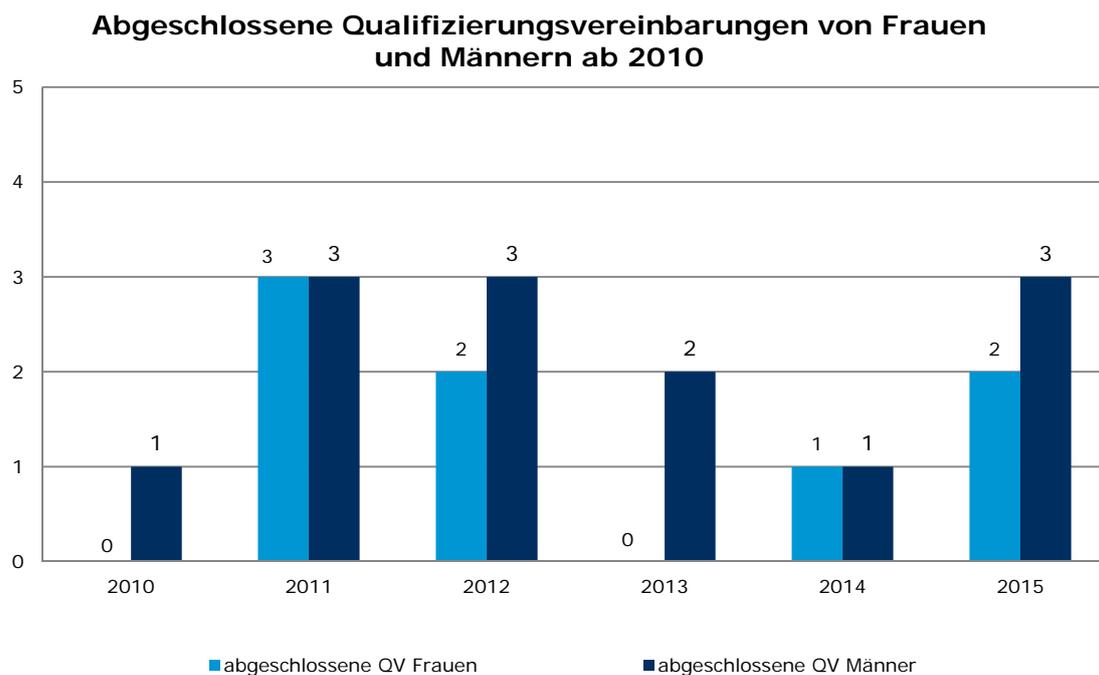


ABBILDUNG 16: ABGESCHLOSSENE QUALIFIZIERUNGSVEREINBARUNGEN VON FRAUEN UND MÄNNERN AB 2010 IN ABSOLUTEN ZAHLEN<sup>19</sup>

<sup>19</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

### 3.2.3 Habilitationen 2006 – 2015

In den Jahren 2006 bis 2015<sup>20</sup> haben sich an der WU insgesamt 88 Personen habilitiert, darunter befanden sich 59 Männer (vgl. Abbildung 17). Dies entspricht einem Männeranteil von 67%. Während in den letzten Jahren ein Rückgang bei den Habilitationen der Männer festgestellt werden konnte, ist bei der Anzahl der Habilitationen der Frauen eine leichte Aufwärtsentwicklung erkennbar.

Eine Auflistung der Habilitationen nach den meist gewählten Fachbereichen findet sich in Abbildung 18.



ABBILDUNG 17: HABILITATIONEN VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DER WU VON 2006 BIS 2015<sup>21</sup>

<sup>20</sup> Die Daten wurden in den auf der Website der WU verfügbaren Mitteilungsblättern recherchiert. Die Mitteilungsblätter sind online ab dem Jahr 2006 vollständig verfügbar.

<sup>21</sup> Lt. Mitteilungsblättern 2006 – 2015, eigene Recherche

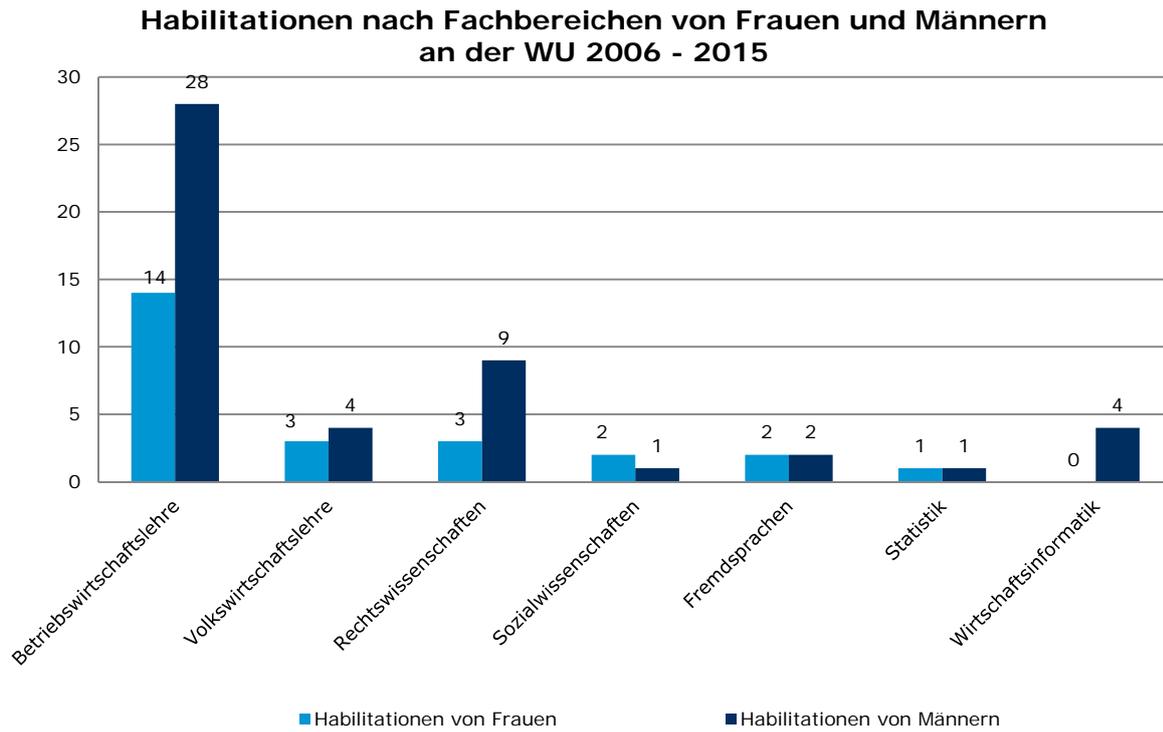


ABBILDUNG 18: HABILITATIONEN NACH FACHBEREICHEN VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DER WU VON 2006 BIS 2015<sup>22</sup>

<sup>22</sup> Lt. Mitteilungsblättern 2006 – 2015, eigene Recherche

### 3.2.4 Berufungen

Im Jahr 2015 wurden insgesamt 6 Personen nach § 98 UG berufen, darunter befanden sich zwei Frauen und vier Männer (siehe Abbildung 19). Damit erhöhte sich der Frauenanteil unter den Neuberufungen von 16,67% im Jahr 2014 auf 33,33%. Eine Folge der allerdings weiterhin hohen Männeranteile unter den Neuberufungen ist, dass sich die Geschlechterverhältnisse auf der Ebene der Professuren nur langsam angleichen. Ein Bündel aus unterschiedlichen Aktivitäten und bewusstseinsbildenden Maßnahmen soll diese Entwicklung beschleunigen (siehe Kapitel 4.1).

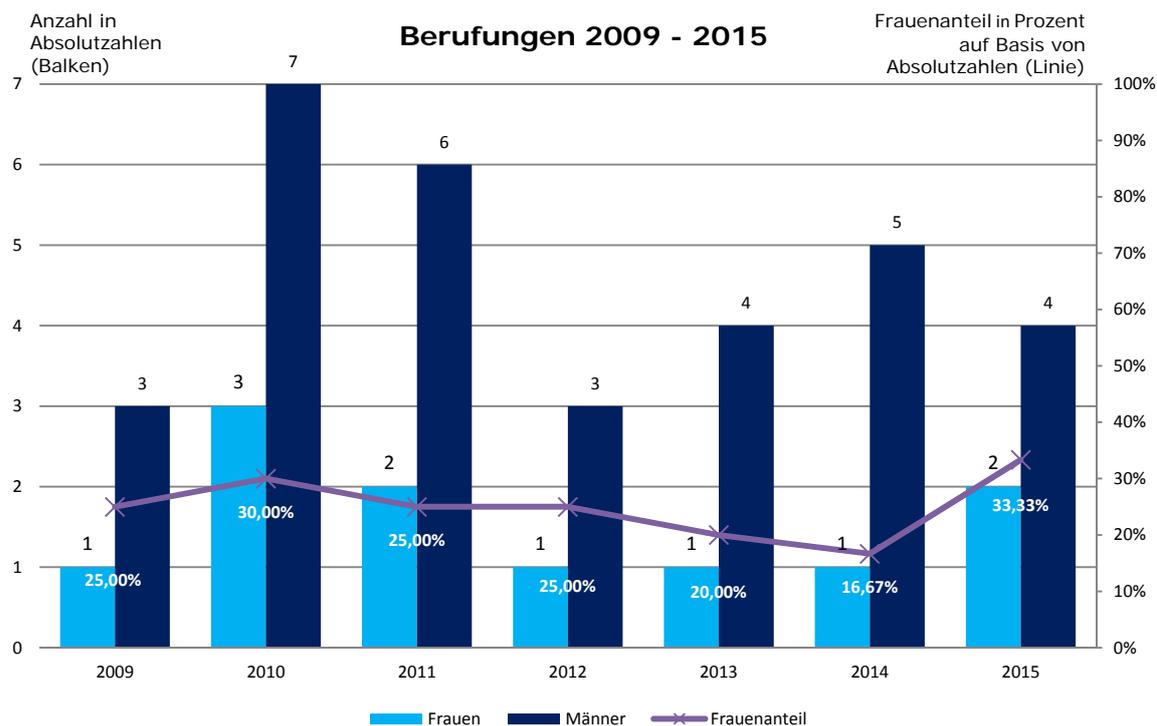


ABBILDUNG 19: BERUFUNGEN VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DER WU VON 2009 BIS 2015<sup>23</sup>

<sup>23</sup> Daten-Quelle: WU-Stabstelle für Berufungsangelegenheiten, Stand 31.12.2015

Abbildung 20 zeigt die Frauenanteile in den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens nach § 98 UG der Jahre 2009 bis 2015. Erfreulicherweise konnten im Jahr 2015 die Frauenanteile in allen Phasen des Berufungsverfahrens wesentlich erhöht werden. Ein Mix an unterschiedlichen Maßnahmen hat zu dieser Entwicklung beigetragen. Eine davon ist das 2014 initiierte Projekt zur „Verbesserung der Verfahrensqualität bei Berufungen und Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren“. Dieses sieht u.a. die nachweisliche Recherche und Ansprache von drei potenziellen berufungsfähigen Kandidatinnen, die die Berufungskommission zu den Berufungsvorträgen einladen möchte, vor.

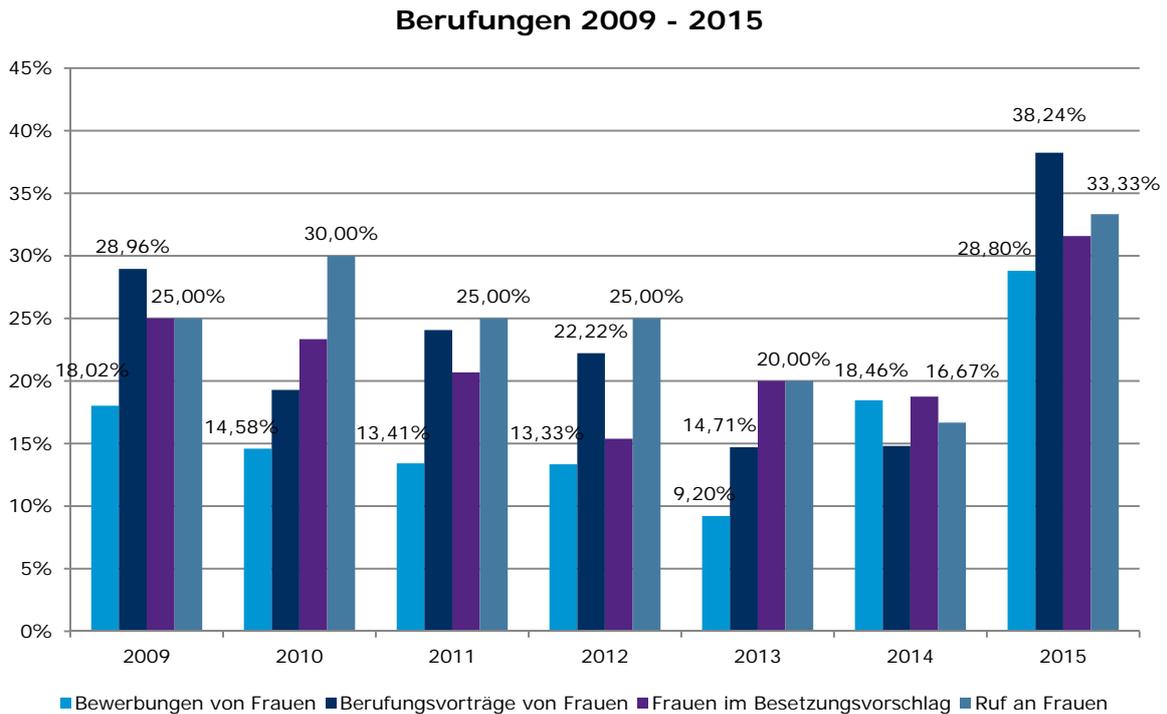


ABBILDUNG 20: FRAUENANTEILE AUF DEN VERSCHIEDENEN STUFEN DES BERUFUNGSVERFAHRENS VON 2009 BIS 2015 IN %<sup>24</sup>

<sup>24</sup> Daten-Quelle: WU-Stabstelle für Berufungsangelegenheiten, Stand 31.12.2015;  
 2009: Ausschreibung von zwei Professuren aus dem Bereich Unternehmensführung und Innovation, jeweils eine aus Welthandel und Informationsverarbeitung und Prozessmanagement;  
 2010: Ausschreibung von drei Professuren aus dem Bereich Volkswirtschaftslehre, zwei aus Unternehmensführung und Innovation, je eine aus dem Bereich Finanzwirtschaft, Welthandel, Sozioökonomik, Sozialwissenschaften und Rechtswissenschaften;  
 2011: Ausschreibung von jeweils zwei Professuren aus dem Bereich Informationsverarbeitung und Prozessmanagement sowie Finance, Accounting and Statistics, jeweils eine aus dem Bereich Welthandel, Management, Statistik und Informatik und Marketing;  
 2012: Ausschreibung von jeweils zwei Professuren aus dem Bereich Marketing und Rechtswissenschaften;  
 2013: Ausschreibung von jeweils einer Professur aus dem Bereich Zivilrecht, Public Economics, Intern. Business, Data and Knowledge Engineering, Accounting.  
 2014: Ausschreibung von jeweils zwei Professuren aus dem Bereich Öffentl. Recht, jeweils eine aus dem Bereich Strategy & Innovation, Marketing, Volkswirtschaftslehre und Management

In Abbildung 21 werden die Berufungsverfahren des Jahres 2015 noch einmal genauer aufgeschlüsselt. Die meisten Bewerbungen von Frauen entfielen auf die ausgeschriebenen Professuren im Bereich Social Sustainability und Slawische Sprachwissenschaft. Im Bereich Slawische Sprachwissenschaft lag der Frauenanteil bei den Bewerbungen bei 92% und einer Frau wurde schließlich auch der Ruf erteilt. Der zweite Ruf erging an eine Frau, die im Bereich Öffentliches Recht, Umweltrecht, Public and Urban Governance die einzige Bewerberin war.

Berufungsverfahren, die 2015 abgeschlossen wurden	Bewerbungen insgesamt	davon Bewerbungen von Frauen	Berufungsvorträge insgesamt	davon Berufungsvorträge von Frauen	Personen in Besetzungsvorschlag	davon Frauen in Besetzungsvorschlag	Ruf an Frauen
Quantitative Social Research	28	3	7	1	4	0	0
Social Sustainability	61	16	7	4	3	2	0
Rechnungswesen und Prüfung	16	1	4	0	2	0	0
Slawische Sprachwissenschaft	26	24	5	4	3	2	1
Economic and Social History	44	8	8	3	4	1	0
Öffentl. Recht, Umweltrecht, Public and Urban Governance	9	1	3	1	3	1	1

ABBILDUNG 21: FRAUEN IN DEN VERSCHIEDENEN STUFEN DER BERUFUNGSVERFAHREN, DIE AN DER WU IM JAHR 2015 ZU EINEM DIENSTANTRITT FÜHRTE IN KÖPFEN<sup>25</sup>

<sup>25</sup> Daten-Quelle: WU-Stabstelle für Berufsangelegenheiten, Stand 31.12.2015

### 3.2.5 Gastprofessuren

Als Gastprofessor/inn/en werden jene externen Lehrenden bezeichnet, denen der Ehrentitel „Gastprofessor/in“ verliehen wurde; sie sind nicht identisch mit der Gruppe der „externen Lehrenden“. Der Frauenanteil unter den eingeladenen Gastprofessor/inn/en betrug im Jahr 2015 19,51%. Das bedeutet zwar eine Verdopplung im Vergleich zum Vorjahr, die auffallende Überrepräsentation der Gastprofessoren konnte dennoch nur geringfügig verringert werden. Allerdings zeigen bewusstseinsbildende Maßnahmen wie Hinweise auf Frauenanteile in den jeweiligen Departments und laufende Gespräche über und Hinweise auf das Ziel, ausgeglichene Geschlechterverhältnisse in dieser Personalkategorie zu erreichen, seit einiger Zeit erste Erfolge. Gerade in dieser Gruppe könnte der Frauenanteil kurzfristig erhöht werden, womit sich die Präsenz von weiblichen Vorbildern und Austauschpartnerinnen für die Nachwuchswissenschaftlerinnen der WU stärken ließe.

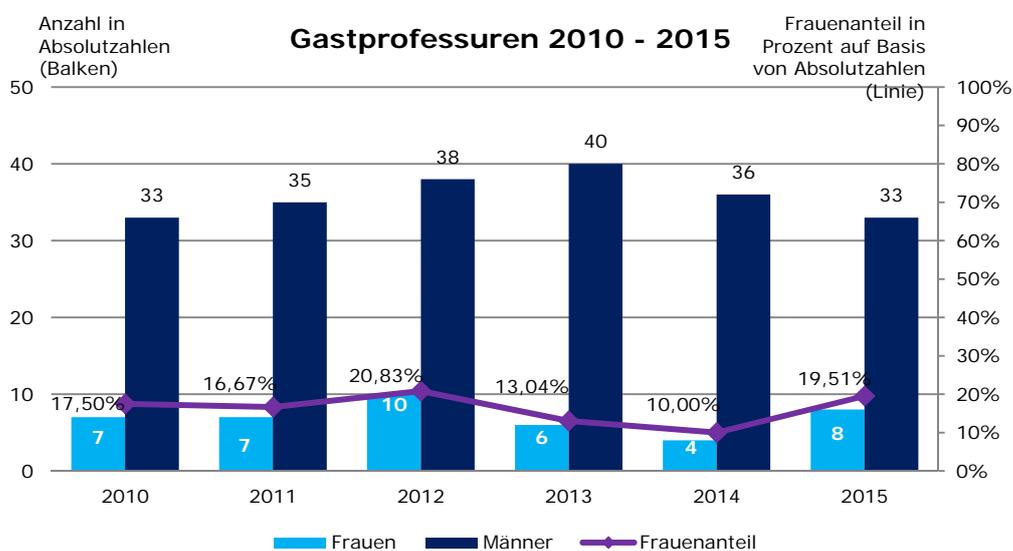


ABBILDUNG 22: ANZAHL DER GASTPROFESSOR/INN/EN AN DER WU VON 2010 BIS 2015<sup>26</sup>

<sup>26</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung

### 3.2.6 Glasdecken-Index

Der Glasdecken-Index (Glass Ceiling Index / GCI) ist ein Indikator, der die relativen Chancen von Frauen in die höchsten Positionen aufzusteigen, sichtbar macht. Er misst damit das Phänomen der „Gläsernen Decke“. Der Frauenanteil auf der Ebene der Professuren wird dabei in Relation zum Frauenanteil im gesamten wissenschaftlichen Stammpersonal gesetzt. Ein Wert von 1 signalisiert ausgeglichene Geschlechterverhältnisse, liegt der Wert unter 1, so ist eine Gläserne Decke und eine Unterrepräsentation von Frauen vorhanden. Bei einem Wert über 1 haben Frauen bessere Aufstiegschancen als Männer und sind auf Ebene der Professuren anteilmäßig stärker vertreten als im gesamten wissenschaftlichen Personal.

Nachstehende Grafik zeigt von ausgewählten Universitäten der Wissenschaften<sup>27</sup> die Frauenanteile im wissenschaftlichen Personal sowie auf der Ebene der Professuren und den jeweiligen Glasdecken-Index. Ein Vergleich mit den anderen Universitäten zeigt, dass an der WU der Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal relativ hoch, der Frauenanteil unter den Professor/inn/en dagegen relativ niedrig ist. Das erklärt einen im Vergleich mit anderen Universitäten relativ niedrigen Glasdecken-Index.

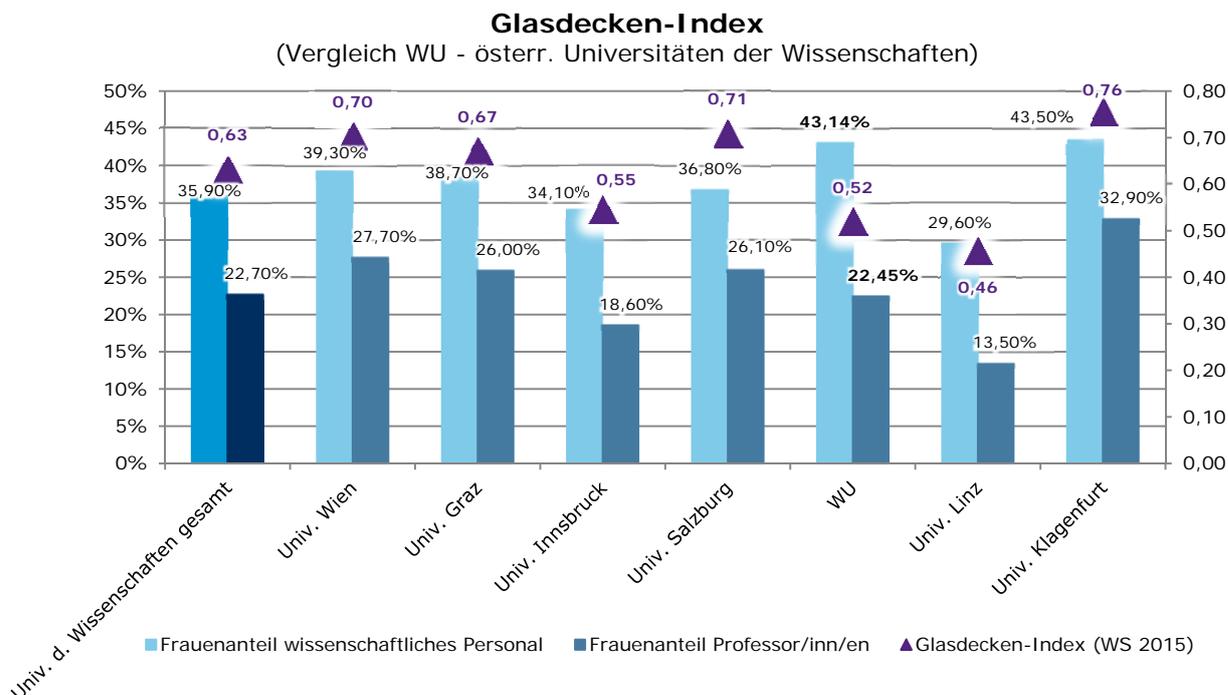


ABBILDUNG 23: GLASDECKEN-INDEX 2015 AN AUSGEWÄHLTEN UNIVERSITÄTEN DER WISSENSCHAFTEN<sup>28</sup>

<sup>27</sup> Folgende Universitäten werden in Österreich laut Unidata zu den Universitäten der Wissenschaften gezählt, in Abgrenzung zu den Universitäten der Künste: Universität Wien, Universität Graz, Universität Innsbruck, MedUni Wien, MedUni Graz, MedUni Innsbruck, Universität Salzburg, TU Wien, TU Graz, Montanuniversität Leoben, Boku, Vetmed, WU, Universität Linz, Universität Klagenfurt, Donau-Universität Krems. Für diese Abbildung wurden die Daten der Donau-Universität Krems nicht berücksichtigt.

<sup>28</sup> Daten-Quelle: uni.data des bmwfw, Stammpersonal an Universitäten in VZÄ, Stand 2015 und WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

### 3.3 Kennzahlen zur Mittelvergabe im wissenschaftlichen Bereich

Einen wichtigen Hinweis auf den Status quo der Gleichstellung in einer Organisation vermitteln Kennzahlen bzgl. der Verteilung von finanziellen Mitteln. In den nachfolgenden Kapiteln werden die Vergabe von Fördermitteln und Kostenersätzen sowie der Gender Pay Gap (durchschnittlicher Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern) an der WU näher beleuchtet.

#### 3.3.1 Vergabe von Forschungsfördermitteln

In Abbildung 24 wird 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/inne/n. Der Frauenanteil bei den Antragsteller/inne/n ist im Vergleich zum Vorjahr geringfügig gesunken und lag bei 40%, vom vergebenen Fördervolumen erhielten Frauen durchschnittlich 50%. Bei der Vergabe erhielten sie 2015 durchschnittlich mehr als es ihrem Anteil bei den Antragsteller/inne/n entsprach.

JAHR	ANTRAGSTELLER/INNEN	DAVON FRAUEN	FRAUENANTEIL	FÖRDERVOLUMEN IN €	DAVON AN FRAUEN	FRAUENANTEIL
2007	126	40	32%	402.381,05	91.919,75	23%
2008	97	32	33%	280.901,82	189.989,82	68%
2009	127	58	46%	548.863,06	265.287,70	48%
2010	148	50	34%	435.210,95	185.328,15	43%
2011	131	47	36%	484.904,02	240.054,18	50%
2012	127	48	38%	745.667,20	335.348,74	45%
2013	127	49	39%	698.224,74	274.941,64	39%
2014	160	66	41%	459.758,77	175.335,51	38%
2015	183	74	40%	437.646,64	220.344,00	50%

ABBILDUNG 24: FRAUENANTEILE BEI DER VERGABE VON FORSCHUNGSFÖRDERMITTELN UND FÖRDERPREISEN VON 2007 BIS 2015<sup>29</sup>

Details über die einzelnen Vergabeverfahren des Jahres 2015 finden sich im Anhang in Tabelle 26. Ein genauerer Blick auf die Vergabeverfahren zeigt aber auch die große Schwankungsbreite bei den Frauenanteilen unter den Anträgen und den Frauenanteilen beim vergebenen Fördervolumen: so lag in den vergangenen Jahren im Rahmen der Festo-Fellow-Förderung (Drittmitel) der durchschnittliche Frauenanteil bei der Antragstellung bei 25%, der an Frauen vergebene Anteil des Fördervolumens belief sich dagegen nur auf 7%. In Köpfen ausgedrückt: Zwischen 2007 und 2015 wurde die Festo-Fellow-Förderung insgesamt 14 Männern und einer Frau verliehen.

<sup>29</sup> Daten-Quelle: WU-Forschungsservice, ohne Talenta- und Stephan-Koren-Preis, ebenfalls ausgenommen sind die einmalig vergebenen Schaumayer-Stipendien zur Internationalisierungsförderung und für Wiedereinsteigerinnen.

### 3.3.2 Leistungsprämien Forschung

Bereits seit Oktober 2006 remuneriert die WU exzellente Forschung in Form von Leistungsprämien. So werden wissenschaftliche Artikel, die in einer im WU-Journal-Rating bewerteten Zeitschrift erscheinen, mit Leistungsprämien in Höhe von insgesamt € 1.000 (A Journal Artikel) bzw. € 3.000 (A+ Journal Artikel) an den Autor/die Autorin bzw. die Autor/inn/en ausgezeichnet. Das WU-Journal-Rating umfasst 383 qualitativ hochwertige wirtschaftswissenschaftliche Zeitschriften. Hiervon werden 34 Zeitschriften nochmals durch die Kennzeichnung als A+ Journal besonders hervorgehoben.

2015 haben 120 Wissenschaftler/innen in A und A+ Journals publiziert, darunter befanden sich 91 Männer (75,83%) und 29 Frauen (24,17%) (Quelle: WU-Forschungsservice<sup>30</sup>).

### 3.3.3 Reisekostenzuschüsse

Hinsichtlich der in den letzten Jahren gewährten Reisekostenzuschüsse (vgl. Tabelle 30 im Anhang bzw. Gleichstellungsberichte der Vorjahre) fallen die großen Schwankungen in den von Frauen beantragten Anteilen auf. Im Jahr 2012 entfielen in der Kategorie der Dozent/inn/en rd. 76% der Reisekostenzuschüsse auf Frauen, im Jahr 2013 beantragte keine einzige Frau aus dieser Kategorie einen Reisekostenzuschuss, im Jahr 2014 gingen 9,4% der beantragten Zuschüsse an Frauen, im Vorjahr waren es 17,4%. In der Kategorie der Postdocs lag der Frauenanteil bei den Zuschüssen im Jahr 2012 bei rd. 54%, im Jahr 2014 machte er rd. 28% aus, 2015 rd. 40,2%. Etwas konstanter verlief die Entwicklung in der Kategorie der Professor/inn/en: Während die Professorinnen in den letzten Jahren relativ betrachtet mit 29,6% (2012) und 29,2% (2013) etwas höhere Anteile der insgesamt gewährten Reisekostenzuschüsse beantragt haben als es ihrem Anteil von etwa 20% in dieser Personalkategorie entsprach, gingen 2015 21,2% der gewährten Reisekostenzuschüsse an Professorinnen (bei einem Frauenanteil von 22,45% in dieser Personalkategorie).

---

<sup>30</sup> Nur Leistungsprämien für Journalartikel, Projektprämierungen nicht enthalten.

### 3.3.4 Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap stellt den prozentuellen Unterschied von Frauen- und Männerlöhnen an der WU, gemessen an den Männerlöhnen, dar. Die für die zahlenmäßig wesentlichen WU Personal-kategorien erhobenen Daten zeigen u.a., dass Professorinnen (nach § 98 UG) durchschnittlich 90,8%, Dozentinnen 94,1% und Assistenzprofessorinnen (KV) 95,7% des Gehalts ihrer Kollegen verdienen. Über alle erfassten Gruppen hinweg liegt der WU-Gesamtwert im Berichtszeitraum bei 92,04% (vgl. Wissensbilanz 2014). Zu beachten ist, dass in dieser Darstellung u.a. Alters- und Erfahrungskomponenten nicht berücksichtigt werden.

PERSONALKATEGORIE	KOPFZAHLEN SUMME VZÄ			GENDER PAY GAP FRAUENLÖHNE ENTSPRECHEN % DER MÄNNERLÖHNE
	FRAUEN	MÄNNER	GESAMT	
Universitätsprofessor/in (\$98 UG)	19	72	91	84,3%
Universitätsprofessor/in (\$99 Abs. 1 UG)	2	5	7	n.a.
Universitätsprofessor/in (\$99 Abs. 3 UG)	0	1	1	n.a.
Universitätsdozent/in	19	50	69	90,5%
Assoziierte/r Professor/in (KV)	1	6	7	n.a.
Assistenzprofessor/in (KV)	8	8	16	112,3%
<b>Insgesamt</b>	<b>49</b>	<b>142</b>	<b>191</b>	<b>83,0%</b>

ABBILDUNG 25: GENDER PAY GAP AN DER WU <sup>31</sup>

<sup>31</sup> Daten-Quelle: Wissensbilanz 2015, Erhebungszeitraum 1.1.2015 – 31.12.2015

## 4 Zentrale Handlungsfelder mit dem Ziel der Förderung von Gleichstellung

### 4.1 Neuberufungen von Professor/inn/en

Mit einem Männeranteil von 77,55% in der Professor/inn/enschaft ist die WU vom Ziel der Gleichstellung in dieser für eine Universität zentralen Personalkategorie deutlich entfernt. Eines der Kernziele der WU im Bereich der Gleichstellung war daher auch im Berichtsjahr 2015, ausgeglichene Geschlechterverhältnisse auf der Ebene der Professuren zu realisieren, u.a. um hierdurch an führenden Stellen mehr weibliche Role Models zu haben, die ambitionierte Jungwissenschaftlerinnen, aber auch interessierte Studentinnen ermutigen, sich für einen Karriereweg in der Wissenschaft zu entscheiden.

Die Verantwortung für die Unterrepräsentation von Frauen in der Wissenschaft wurde lange Zeit den Frauen selbst zugeschrieben und mit ihren individuellen Entscheidungen, Interessen und Leistungen begründet. Untersuchungen zeigen jedoch, dass strukturelle Faktoren, u.a. die gängigen Beurteilungsverfahren die Chancengleichheit<sup>32</sup> von Frauen und Männern in der Wissenschaft erschweren. So hat Merton schon vor rund fünfzig Jahren festgestellt, dass die Anerkennung und Zuschreibung von Leistung nicht losgelöst vom Geschlecht der Wissenschaftler/innen erfolgt. Eines seiner berühmtesten Konzepte, der „Matthäus-Effekt“, bezeichnet die Tatsache, dass Beurteiler/innen dazu neigen, die Ergebnisse bekannterer Wissenschaftler/innen höher zu bewerten, während die Ergebnisse von unbekannteren Wissenschaftler/innen weniger beachtet werden. Merton hat damit die Beobachtung beschrieben, dass die von Wissenschaftlerinnen geleistete Arbeit oft Wissenschaftlern zugeschrieben wird (vgl. Hey 2005, Merton 1968).

Auch Valian hat in ihren Experimenten einen „male bonus“, eine Privilegierung von Männern, nachgewiesen. Diese zeigt sich darin, dass Männer durchwegs überschätzt und Frauen unterschätzt werden – und zwar von beiden Geschlechtern (vgl. Valian 1999).

Gängige Bewertungsmechanismen, die zur Überprüfung der wissenschaftlichen Qualität angewandt werden und daher auch in Berufungsverfahren eine zentrale Rolle spielen, gelten allerdings nach wie vor als wertneutral und objektiv. Dabei wird übersehen, dass auch bei scheinbar objektiven und quantitativen Messmethoden, wie dem Zählen von Publikationen oder Impactpunkten, Verzerrungseffekte wirksam werden können. Etablierte und große Themenfelder mit langen Publikationstraditionen sind privilegiert, wissenschaftliche Leistungen in innovativen und interdisziplinären Bereichen sind dagegen nicht entsprechend abbildbar (vgl. Hey 2005). Zudem werden Leistungen, die sich nicht in Publikationen messen lassen, bei der Leistungsfeststellung bisher kaum berücksichtigt.

Quantifizierbare Bewertungsmethoden ermöglichen aber auch einen Spielraum bei der Interpretation der Forschungsleistung, der eine Benachteiligung der Bewerberinnen zur Folge haben kann: So können bei Bewerberinnen mit einem umfangreichen Publikationsrecord die Themen, die sie beforschen, oder die Publikationsorgane, in denen sie veröffentlichen, marginalisiert werden (vgl. Färber/ Riedler 2011).

---

<sup>32</sup> Siehe auch Glossar Kapitel 8

Die quantitative männliche Dominanz im Wissenschaftssystem führt darüber hinaus u.a. dazu, dass Frauen die Erfolgswahrscheinlichkeit Karriere zu machen geringer einschätzen und ihre Karrierebestrebungen reduzieren (vgl. Hey 2005).

Angesichts dieser Befunde erscheint ein Mix an unterschiedlichen Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung gegenüber solchen teilweise unbewusst wirksamen Mechanismen sowie standardisierte Verfahren bei Berufungsvorträgen und Begutachtungen zielführend, um der ungleichen Chancenverteilung von Frauen und Männern in Berufungsverfahren entgegenzuwirken. Im Folgenden werden Möglichkeiten zur Optimierung der Berufungsverfahren sowie an der WU bereits umgesetzte Aktivitäten näher ausgeführt.

#### **4.1.1 Umsetzung des Konzepts zur „Verbesserung der Verfahrensqualität bei Berufungen“ und Weiterentwicklung**

Schon 2013 erstellte eine Arbeitsgruppe der WU ein „Berufsbild von Professor/inn/en“, das als Grundlage für ein Aufgabenprofil von Professor/inn/en dienen sollte. Es definiert die Bereiche Forschung, Lehre und Third Mission (hier: Universitätsentwicklung und – management; Forschungstransfer und Beiträge zur Scientific Community und Gesellschaft) als leistungsrelevant und legt Kriterien zu deren Überprüfbarkeit fest. Darauf aufbauend wurde eine Leitlinie für Gehaltsverhandlungen entwickelt, die alle zuvor genannten Bereiche als wesentlich einschätzt. Seither müssen Professor/inn/en zeigen, dass sie in allen Bereichen Mindest- bzw. in zwei Bereichen außerordentliche Leistungen erbracht haben.

Mit der Festlegung eines Aufgabenprofils von Professor/inn/en wurde die Basis für die Definition konkreter Auswahlkriterien in Berufungsverfahren geschaffen. Praxisberichte verdeutlichen nämlich, dass eine hohe Verfahrensqualität (dazu zählen u.a. die Definition objektiver und „messbarer“ Auswahlkriterien im Vorfeld, die über das gesamte Auswahlverfahren Gültigkeit behalten sowie eine formale und inhaltliche Kontrolle des Verfahrensablaufs) bei den Berufungsverfahren – sowie vor allem auch Transparenz hinsichtlich der Auswahlkriterien und der einzelnen Verfahrensschritte – hilfreich im Sinne einer gendergerechten Personalauswahl sind (vgl. Lehmkuhl 2008, S. 5ff., Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK 2007, S.10; Koreuber 2007, S. 15).

Nach der Erstellung des Berufsbilds von Professor/inn/en und der Leitlinie für Gehaltsverhandlungen wurde 2014 ein Konzept zur „Verbesserung der Verfahrensqualität bei Berufungen und Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren“ entwickelt. Es wurde im Berichtszeitraum in der Praxis umgesetzt und umfasst u.a. folgende Aktivitäten:

- Die aktive Bewerberinnensuche wird durch die nachweisliche Recherche und Ansprache von drei potenziellen berufungsfähigen Kandidatinnen, die die Berufungskommission zu den Berufungsvorträgen einladen möchte, intensiviert. Die Recherche ist Voraussetzung für die Freigabe des Ausschreibungstextes durch das Rektorat.
- Im Ausschreibungstext ist „Kompetenz im Bereich des Gender Mainstreaming“ als einer der Punkte des Anforderungsprofils zu nennen.
- Informationen über das Audit „hochschuleundfamilie“ sowie Dual Career Services werden ebenfalls in den Ausschreibungstext integriert, um ein Signal zu setzen und einen möglichst breiten Pool an Bewerber/inne/n anzusprechen.
- Die schriftlichen Informationen für Berufungskommissionen und Gutachter/innen, die eine genaue Beschreibung der einzelnen Prozessschritte beinhalten, wurden überarbeitet und mit Hinweisen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit versehen. U.a. wird darauf eingegangen, dass Unterbrechungen der Karriere aufgrund von Betreuungsaufgaben die Bewerber/innen nicht benachteiligen dürfen, dass sich in Beurteilungsprozessen Faktoren wie die soziale Herkunft oder das Geschlecht der Bewerber/innen, deren Ähnlichkeit oder Unähnlichkeit zur bewertenden Person und der Sozialisations- und Kulturhintergrund der beurteilenden Person auf das Urteilsverhalten auswirken.

Es wird sich zeigen, inwiefern die beschriebenen Maßnahmen zu ausgeglicheneren Geschlechterverhältnissen auf der Ebene der Professuren beitragen. Erfreulich ist, dass sich im Berichtsjahr 2015 die Frauenanteile in allen Phasen des Berufungsverfahrens bereits deutlich erhöht haben.

Die WU ist sich der hohen Bedeutung der Verfahrensqualität in Berufungsverfahren bewusst. Nicht zuletzt deshalb waren im Berichtsjahr Christoph Badelt (bis September) und Edeltraud Hanappi-Egger (ab Oktober) in alle Berufungsverfahren von Beginn an involviert. Sie waren bei allen Berufungsvorträgen anwesend, um die Realisierung der strategischen Ziele der WU, zu denen im Zusammenhang mit Berufungen auch die Gewinnung hochqualifizierter Frauen für WU-Professuren zählt, zu sichern.

#### **4.1.2 Recherche und Direktansprache von geeigneten Kandidatinnen**

Im Sinne des Konzepts zur Verbesserung der Verfahrensqualität bei Berufungen wird im Zuge von Berufungsverfahren verstärkt aktiv nach geeigneten Kandidatinnen gesucht. Um die Berufungskommissionen bei der Suche nach berufungsfähigen Kandidatinnen zu unterstützen, recherchiert die für die Agenden rund um das Thema Berufungsverfahren zuständige Stabstelle für Berufungsangelegenheiten (Senior Faculty Recruitment) bei Bedarf bereits im Vorfeld der Ausschreibungen nach geeigneten Kandidatinnen. Zusätzlich werden den Berufungskommissionen Informationen über Datenbanken und Netzwerke von Expertinnen zur Verfügung gestellt.

#### **4.1.3 Dual Career Services**

Vor allem bei der Neuberufung von Professor/inn/en stellte sich zuletzt immer wieder die Frage nach Karrieremöglichkeiten für die Partner/innen der zu berufenden Professor/inn/en in Wien. Dabei können Dual Career Services im Sinne einer Gleichstellungsmaßnahme verstanden werden, da Studien zeigen, dass insbesondere Frauen in Top-Positionen deutlich häufiger als ihre männlichen Kollegen einen Partner oder eine Partnerin wählen, der oder die selbst mindestens ebenso hoch qualifiziert und karriereorientiert ist wie sie selbst und insofern die Dual Career Problematik vor allem bei der Gewinnung von Frauen für Top-Positionen eine wichtige Rolle spielt. Insofern können Dual Career Serviceangebote bei der Gewinnung von internationalen Professorinnen und natürlich auch Professoren die Attraktivität der WU als Arbeitgeberin und damit die Erfolgsquote bei den Berufungen möglicherweise weiter steigern.

Die WU bietet in diesem Bereich bereits Unterstützungsmöglichkeiten an: Erste Anlaufstelle für Dual Career Fragen ist die Stabstelle für Berufungsangelegenheiten, da diese Thematik häufig bereits in den Berufungsverhandlungen aufkommt. Die Stabstelle ist Mitglied im Dual Career Netzwerk einiger österreichischer Universitäten, welche gemeinsam ein Dual Career Service für hochqualifizierte Wissenschaftler/innen etabliert haben. Dabei steht die Vernetzung zwischen den einzelnen Universitäten im Vordergrund. Die Internetplattform <http://www.dualcareer.ac.at> bietet Informationen rund um Leben und Arbeit in Wien, Niederösterreich und Oberösterreich, wobei die Dienstleistungen stufenweise ausgebaut werden. Ergänzt wird das Projekt durch eine Kooperation zwischen der WU und dem WWFT (Wiener Wissenschafts-, Forschungs- und Technologiefonds), der ebenfalls einen Dual Career Service Support im wissenschaftlichen Bereich anbietet.

Zentraler Eckpfeiler des Serviceangebots ist die Unterstützung des jeweiligen Partners/der jeweiligen Partnerin bei der Stellensuche in Wien – zum Beispiel durch die Vermittlung von Kontakten zu geeigneten Ansprechpartner/innen bzw. potentiell geeigneten Arbeitgeber/innen. Dabei kann die WU an vorhandene exzellente Kontakte anknüpfen und in bestimmten Fällen vielleicht auch die Kompetenzen des Career Centers des Zentrums für Berufsplanung nutzen,

um erfolgreich zu sein. Nachzudenken wäre auch über mögliche Angebote zur Weiterqualifizierung des Partners/der Partnerin in einer Überbrückungsphase.

Darüber hinaus gehören zu den üblichen Unterstützungsangeboten einer Dual Career Service-stelle Informationen und Services für die Planung, Vorbereitung und Durchführung des Aufenthalts in Wien sowie für die Integration vor Ort. Die WU bietet in diesem Feld spezifische Unterstützung für internationale Neuberufene und Gäste durch die 2012 geschaffene Servicestelle „Welcome Services“ an. Zu den Leistungen zählen:

- Ankunft in Wien: Meldewesen; Sozialversicherungen; die Unterstützung bei der Wohnungssuche durch Kontakte z.B. zu Immobilienmakler/inne/n, Übergangswohnungen; etc.
- Ankunft an der WU: Organisation von Ausweisen, Campusführung, Kontakte zu den relevanten Ansprechpartner/inne/n, etc.
- Soziale Integration: Sprachkurse; kulturelle Angebote; Sportmöglichkeiten etc.

## **4.2 Förderung der Karrieren exzellenter Wissenschaftlerinnen**

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung beschränken sich an der WU nicht auf die obersten Hierarchieebenen. Es ist von großer Bedeutung, Frauen bereits auf den darunter liegenden Qualifikationsstufen für eine wissenschaftliche Karriere zu begeistern und zu gewinnen, um ihren Anteil an den geeigneten Bewerber/inne/n um eine Professur mittel- bis langfristig dauerhaft zu steigern.

Mit der Schaffung der Habilitandinnenstellen und dem Angebot des Karriereprogramms für Wissenschaftlerinnen hat die WU wichtige Maßnahmen in diesem Zusammenhang gesetzt.

### **4.2.1 Habilitandinnenstellen**

Als Reaktion auf die Beobachtung, dass gerade in der Habilitationsphase besonders viele Frauen verloren gehen, hat die WU erstmals 2007 für Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase, die sich durch herausragende wissenschaftliche Arbeiten auszeichnen, so genannte Habilitandinnenstellen geschaffen. 2010 wurden erneut vier derartige Stellen ausgeschrieben und auch 2013 wurden für die Leistungsvereinbarungsperiode 2013 – 2015 zusätzliche Mittel ausverhandelt und nach Abschluss eines internationalen Begutachtungsverfahrens 5 weitere Frauenhabilitationsstellen vergeben. Während des bis zu sechsjährigen Vertragszeitraumes sind die Wissenschaftlerinnen zugunsten der Arbeit an ihren Forschungsvorhaben von nahezu allen Verwaltungstätigkeiten entbunden und haben eine reduzierte Lehrverpflichtung. Die zuletzt 2013 vergebenen Frauenhabilitationsstellen werden im Falle einer erfolgreichen Habilitation erstmals entfristet.

Ziel des Angebots ist, den Frauenanteil in der Senior Faculty, der gerade auf dieser Stufe der wissenschaftlichen Karriere an allen Universitäten einbricht, langfristig zu erhöhen.

### **4.2.2 Karriereprogramm „Reflexion – Kompetenzen – Erfolgsstrategien – Perspektiven“**

Bereits seit 2006 bietet die WU mit ihrem Karriereprogramm „Reflexion – Kompetenzen – Erfolgsstrategien – Perspektiven“ ein mehrere Module umfassendes Weiterbildungsprogramm an, das sich exklusiv an Wissenschaftlerinnen richtet. Im Zentrum des Programms stehen karriere-relevante Themen und Kompetenzen. So werden in den ersten beiden Workshops individuelle

Karriereziele erarbeitet; darauf aufbauend werden wirksame Strategien entwickelt, die bei der Erreichung dieser Karriereziele wichtig und hilfreich sind. In den darauf folgenden beiden Modulen arbeiten die Teilnehmerinnen an weiteren erfolgsrelevanten Kompetenzbereichen wie Verhandlungs-, Durchsetzungs- und Selbstpräsentationskompetenzen. 2011 wurde das Programm auf Anregung der vorangegangenen Teilnehmerinnengruppe um ein weiteres Modul ergänzt, bei dem die Frage im Mittelpunkt steht, wie sich Forschungsförderung karrierestrategisch nutzen lässt. Ziel dieses Workshops ist es, den Teilnehmerinnen (unter Berücksichtigung ihres individuellen Lebenslaufs) Wege aufzuzeigen, wie sie ihre wissenschaftliche Karriere auch nach Ablauf ihres – in aller Regel befristeten – Vertrags an der WU weiter verfolgen können und welche Fördermittel vermutlich am besten geeignet sind, um ihre Projekte und ihre Karriere zu finanzieren. Durch die intensive Zusammenarbeit in der Kleingruppe bauen die Nachwuchswissenschaftlerinnen im Laufe des Programms ein tragfähiges Netzwerk untereinander auf und nutzen im Rahmen von „ExpertDinners“ die Chance, von den Erfahrungsberichten erfolgreicher Rollenvorbilder zu profitieren. Begleitet wird das Programm darüber hinaus durch die Möglichkeit, ein persönliches Coaching in Anspruch zu nehmen. 2015 ist dieses Programm erneut sehr erfolgreich mit neuen Teilnehmerinnen gestartet.

#### **4.2.3 Dr.-Maria-Schaumayer-Habilitationsstipendium**

Ergänzend gibt es bereits seit vielen Jahren das Dr.-Maria-Schaumayer-Habilitationsstipendium als spezifische Nachwuchsförderungsmaßnahme für Habilitandinnen der WU. Ziel des Stipendiums ist, den Wissenschaftlerinnen die kontinuierliche Arbeit an ihrem fortgeschrittenen Habilitationsprojekt zu ermöglichen, indem sie von den allgemeinen Lehr- und Verwaltungstätigkeiten entlastet werden. 2015 erhielt Dr.<sup>in</sup> Karoline Spies (Institut für Österreichisches und Internationales Steuerrecht) das Habilitationsstipendium.

#### **4.2.4 Dr.-Maria-Schaumayer-Internationalisierungs- und Wiedereinstiegsprogramm**

Die WU hat im Berichtsjahr einmalig zwei Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen vergeben. Beide Programme werden aus den Mitteln des Nachlasses von Dr. Maria Schaumayer finanziert, die der WU mit der Zweckwidmung zur Verfügung gestellt wurden, „wissenschaftliche Arbeiten von Frauen zu fördern“.

Das Dr.-Maria-Schaumayer-Internationalisierungsprogramm für Doktorandinnen umfasste die Förderung von längeren Forschungsaufenthalten im Ausland und richtete sich an exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen, die bei der Einbindung in internationale akademische Netzwerke und auf ihrem Weg in die Wissenschaft unterstützt werden sollen. Dieses Stipendium ermöglichte 2015 vier qualifizierten Wissenschaftlerinnen einen längeren Forschungsaufenthalt im Ausland. Das Dr.-Maria-Schaumayer-Stipendium für Wiedereinsteigerinnen wurde an drei Wissenschaftlerinnen, die ihre wissenschaftliche Laufbahn aufgrund von Pflege- und / oder Betreuungsaufgaben im Familienumfeld unterbrechen mussten, vergeben. Das Stipendium soll die Wissenschaftlerinnen beim Verfassen oder Fertigstellen von Publikationen und / oder beim Verfassen von Forschungsanträgen und damit beim dauerhaften Wiedereinstieg in die wissenschaftliche Laufbahn unterstützen.

### **4.3 Verankerung von Gleichstellung in Steuerungsinstrumenten der WU**

Die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Frauenförderung zählen zu den gesetzlich festgelegten leitenden Grundsätzen und Aufgaben einer Universität und sind in universitären

Strukturen fest verankert. So müssen an allen Universitäten Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen und Stellen zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung eingerichtet, Frauenförderungspläne und Gleichstellungsberichte erstellt werden. Konsequenterweise finden sich daher auch in den Leistungsvereinbarungen und Entwicklungsplänen der Universitäten Gleichstellungsziele und –maßnahmen.

An der WU wurde mit der Schaffung der Stabstelle Gender & Diversity Policy (siehe Kapitel 5) ein weiterer Schritt zur verstärkten strukturellen Verankerung von Gleichstellung gesetzt.

### **Überarbeitung des Frauenförderungsplans**

Nach einer umfassenden Evaluierung des im Jahr 2004 im Rahmen der Satzung erstmals in Kraft getretenen Frauenförderungsplans der WU durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) und das Rektorat wurde der Frauenförderungsplan im Berichtsjahr 2014 überarbeitet und im Jänner 2015 vom Senat beschlossen.

Das Bekenntnis der WU zu den Anliegen der Frauenförderung und zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen sieht im aktuellen Frauenförderungsplan u.a. die regelmäßige Abhaltung von Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming durch das Rektorat, die Berücksichtigung der Qualifikation „Kompetenz im Bereich Gender Mainstreaming“, die Sicherstellung eines Angebots an geschlechterbewusster Lehre in den Bachelor-, Master- und Doktoratsstudien uvm. vor.

### **Entwicklung eines Gleichstellungsplans**

2015 wurde im Universitätsgesetz verankert, dass von Universitäten zusätzlich zum Frauenförderungsplan auch ein Gleichstellungsplan zu erstellen und in die Satzung aufzunehmen ist. Im Gleichstellungsplan sind die Themen Vereinbarkeit sowie Antidiskriminierung zu regeln, darüber hinaus können jedoch auch weitere einschlägige Angelegenheiten in den Gleichstellungsplan aufgenommen werden, wie z. B. das Thema Diversität etc.

An der Entwicklung des Gleichstellungsplans wird an der WU gearbeitet.

### **Verankerung von Gleichstellung als Querschnittmaterie**

Um Gleichstellung als Querschnittmaterie zu verankern, wurden Gleichstellungsaspekte bzw. Hinweise, wie Führungskräfte im eigenen Arbeitsumfeld Geschlechtergerechtigkeit fördern können, in das Führungskräftehandbuch, in den Leitfaden für Mitarbeiter/innen-Gespräche sowie in die Einführungsveranstaltungen der Rektorin und des Vizerektors für Personal im Rahmen des Traineeprogramms integriert.

Darüber hinaus sollen die Ergebnisse des unter 4.1.1 erwähnten und geplanten Reflexionsprozesses zur Entwicklung eines breiteren Bewertungskonzepts für universitäre Leistungen strukturell, das heißt in verschiedenen Leitprinzipien, Niederschlag finden und in Personalrekrutierung sowie –beurteilung und –förderung einfließen.

## **4.4 Vorbeugung und Verhinderung von Diskriminierung und Belästigung**

Die WU möchte an der Universität eine Kultur der Weltoffenheit, Wertschätzung und Fairness verankern. Ziel ist, ein offenes, unbeschwertes, diskriminierungs- und belästigungsfreies Studien- und Arbeitsklima sicherzustellen.

### **„Nein zu Belästigung“**

Mit der [Broschüre „Nein zu Belästigung“](#) setzt die WU einen Beitrag zur Sensibilisierung und will alle WU-Angehörigen ermutigen, gegen jede Form der Belästigung, insbesondere gegen sexuelle einzutreten. Entwickelt wurde die Broschüre auf Initiative des Vizerektors für Personal im Sommer 2015 in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG), der Stabstelle Gender & Diversity Policy, den Betriebsrätinnen für das wissenschaftliche und allgemeine Personal sowie Julia Eichinger (juristischer Teil).

Die Broschüre veranschaulicht, wo Belästigung beginnt, an wen sich Betroffene wenden können und wie Kolleg/inn/en, Vorgesetzte oder Lehrpersonen handeln sollen und Betroffene unterstützen können. Sie enthält nicht nur Definitionen und rechtliche Bestimmungen zu sexueller Belästigung, sondern auch den wichtigen Abschnitt „Beratung und Hilfe innerhalb der WU“. Eine englische Version wurde im Jänner 2016 online veröffentlicht.

Darüber hinaus hat der AKG im Berichtsjahr in Kooperation mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft und dem Betriebsrat für wissenschaftliches Personal zwei Workshops zu den Themen sexuelle Belästigung und Mobbing initiiert und organisiert. Zwei weitere Workshops, darunter einer in englischer Sprache, wurden für 2016 angesetzt.

Diese Maßnahmen wurden auch als Folge eines Belästigungsfalls an der WU realisiert, der 2015 von der Disziplinarkommission des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft entschieden wurde. Die WU hat ihre Erkenntnisse aus dem für derartige Fälle nicht mehr zeitgemäßen Disziplinarverfahren an die zuständigen Ministerien weitergeleitet und verstärkte Medienarbeit betrieben. Die Politik wurde aufgefordert zu handeln und dringend notwendige Änderungen im Disziplinarrecht des Bundes vorzunehmen. Diese werden nun zumindest zum Teil in einer BDG-Novelle 2016 umgesetzt.

### **Infocard „Weltoffen. Wertschätzend. Fair“**

Eine Studie an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel verdeutlichte, dass das fehlende Wissen über Kontaktpersonen und darüber, wie und wo eine Meldung vorzunehmen sei, einer der häufigsten Gründe für die Nichtmeldung von Diskriminierungsfällen ist (vgl. Klein / Rebitzer 2012)

Mit der Infocard „Weltoffen.Wertschätzend.Fair“ soll die Botschaft, dass die WU faire und diskriminierungsfreie Arbeits- und Studienbedingungen etablieren möchte und Ansprechpartner/innen bei Diskriminierungen nennt, in kompakter Form an der WU verbreitet werden. Diese Infocard wird über die Personalabteilung, Studienabteilung, AKG, Betriebsräte und ÖH an Neuankömmlinge sowie an bereits an der WU Studierende und Mitarbeitende regelmäßig verteilt.

Um die Möglichkeit von anonymen Rückmeldungen von Studierenden an das Vizerektorat Lehre zu intensivieren, wurde die bereits bestehende „Feedbackbox“ reaktiviert und beworben.

## **4.5 Sensibilisierung, Bewusstseinsbildung und Wissenstransfer**

Ein weiteres wichtiges Handlungsfeld nimmt die verstärkte Information, Sensibilisierung und Netzwerkarbeit ein. Hochschulintern geht es darum, die Initiativen zur Förderung von Frauen auf ihrem Karriereweg und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer sowie gleichstellungsrelevante Themen bekannt zu machen. Hochschulextern ist wichtig, die Instrumente der Gleichstellungsarbeit im Austausch mit anderen Akteurinnen und Akteu-

ren in diesem Handlungsfeld zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Darüber hinaus präsentiert die WU immer wieder Ergebnisse ihrer Forschungstätigkeit zu den Themen Geschlechtergerechtigkeit, Ungleichheit und Chancengleichheit in verschiedenen Formen einer breiteren Öffentlichkeit und spricht dabei unterschiedliche Zielgruppen an. Die WU möchte damit ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen und eine Vorbildfunktion in wichtigen gesellschaftspolitischen Fragen übernehmen.

### **„Fair und inklusiv in Sprache und Bild“ – ein Kommunikationsleitfaden für die WU**

Auf Initiative des Rektorats wurde in Zusammenarbeit zwischen der Stabstelle Gender Policy (heute: Gender & Diversity Policy), dem AKG und Christoph Hofbauer der [Leitfaden „Fair und inklusiv in Sprache und Bild“](#) entwickelt. Als PDF wurde der Leitfaden im Juni 2015 an alle Mitarbeiter/innen der WU verschickt. Neben praxisorientierten Anregungen und Beispielen aus dem universitären Alltag, wie gerechte Sprach- und Bildgestaltung umgesetzt werden kann, enthält der Leitfaden auch Argumente, Gründe und Hinweise auf wissenschaftliche Studien, und verdeutlicht, warum eine faire und inklusive Sprache wichtig und sinnvoll ist.

Ziel ist, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende noch besser dabei zu unterstützen, alle Menschen in ihrer Vielfalt gleichermaßen und gleichwertig in Wort und Bild sichtbar zu machen, Lebensrealitäten und Erfahrungen unterschiedlicher Personengruppen in ihre Kommunikation einzubeziehen und dabei stereotype Rollenbilder zu überwinden.

Der Leitfaden wurde sehr positiv aufgenommen, nicht nur von den Mitarbeiter/innen der WU, sondern auch von anderen Universitäten, denen er zur Verfügung gestellt wurde. Insbesondere wurden seine Praxistauglichkeit und die Anschaulichkeit der Beispiele gelobt.

### **Verstärkte interne Öffentlichkeitsarbeit**

WU-intern wurden im Berichtsjahr wichtige Gleichstellungsthemen bzw. Daten aus dem Gleichstellungsbericht 2014 unterschiedlichen Gremien präsentiert und diskutiert, u.a. im Rahmen einer Abteilungsleiter/innen-Sitzung. Darüber hinaus wurden WU-Medien (WU Alumni News, wu-memo, WU-Blog, Newsletter des Betriebsrats) verstärkt genutzt, um über gleichstellungsrelevante Themen zu informieren.

### **wu-memo-Spezialausgabe anlässlich des Frauentags mit Hall of Femmes**

Anlässlich des internationalen Frauentags 2015 wurde Anfang März eine wu-memo-Spezialausgabe von und mit Frauen an der WU und mit Bezug zur WU veröffentlicht.

Neben aktuellen Forschungsprojekten und Netzwerken mit Frauenthemen wurden darin (inter)nationale und WU-relevante Meilensteine der Gleichstellung behandelt. Darüber hinaus wurde die Interviewreihe [„Hall of Femmes“](#) gestartet. Darin werden Frauen an der WU und mit Bezug zur WU porträtiert, ihre Karriereverläufe, ihre Motivations- und Erfolgsfaktoren sowie ihre persönlichen Karriereempfehlungen vorgestellt. Das Projekt soll einerseits die Sichtbarkeit von Frauen an der WU erhöhen, andererseits junge Frauen stärken, indem es Vorbilder schafft. 2015 wurden insgesamt 15 Frauen interviewt und im WU-Blog sowie auf der WU-Website vorgestellt.

### **FIT – mehr Frauen in der Technik**

Seit 15 Jahren informiert das Projekt FIT Schülerinnen höherer Schulen (AHS und BHS) über Studien- und Berufsmöglichkeiten in technischen, techniknahen und naturwissenschaftlichen Bereichen. Die WU hat sich nun erstmals unter der Leitung des Vizerektorats für Lehre und Studierende neben einigen anderen Universitäten und Fachhochschulen an diesem Programm beteiligt: Wirtschaftsinformatik-Studentinnen gingen als FIT-Botschafterinnen an Schulen, berichteten dort von ihren eigenen Erfahrungen und klärten über Studieninhalte auf.

Welche Berufsfelder stehen Absolventinnen und Absolventen nach dem Studium der Wirtschaftsinformatik offen? Was wird an der WU in Wirtschaftsinformatik unterrichtet? Und warum entscheiden sich viel mehr Männer als Frauen für ein solches Studium? Diese Fragen und noch viele mehr werden im Rahmen des Projekts FIT – mehr Frauen in der Technik – beantwortet.

### **Wissenstransfer**

Exemplarisch für eine Reihe von Veranstaltungen, die Gerechtigkeit und Chancengleichheit thematisierten, wird die Veranstaltung „(Un)gleiche Bildungschancen“ genannt. Ziel dieser Veranstaltung, die im Rahmen des europäischen Jean Monnet Chairs „Gendered Inequalities and Classism in Europe“ von Prof. Edeltraud Hanappi-Egger (Institut für Gender und Diversität in Organisationen) in Kooperation mit Prof. Wilfried Altzinger (Institut für Makroökonomie) organisiert wurde, war es, nach Wegen zu mehr Chancenfairness zu suchen. In Vorträgen und einer Podiumsdiskussion wurden Ungleichheit und die ihr zugrunde liegenden Prozesse kritisch beleuchtet und Möglichkeiten der Förderung von Chancengleichheit aufgezeigt.

## **4.6 Fortgeführte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung**

### **Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

#### **Audit „hochschuleundfamilie“**

Die WU hat einen Zertifizierungsprozess im Rahmen des Audit-Programmes „hochschuleundfamilie“ gestartet und wurde im November 2013 zertifiziert. Dafür wurden Handlungsfelder identifiziert und Maßnahmen entwickelt, die den Bedürfnissen der WU und ihren Angehörigen entsprechen. Als Beispiele können die Etablierung des Dual Career Service, die Ausarbeitung und der Beschluss einer Richtlinie zur Lehrveranstaltungs- und Prüfungsteilnahme von Studierenden mit Betreuungspflichten und die Ausweitung des betriebsärztlichen Angebots genannt werden. Darüber hinaus wird die aktive Vaterschaft an der WU unterstützt und gefördert. Durch ein eigenes Informationsangebot für (werdende) Väter sollen Männer bestärkt werden, Verantwortung und Aufgaben der Kinderbetreuung zu übernehmen.

Der dreijährige Zyklus des Audits geht 2016 zu Ende, und bereits 2015 hat die WU die Reauditierung in Angriff genommen, um weiterhin Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium umzusetzen. Unter anderem sind die Durchführung von Bedarfserhebungen zur Ermittlung der (Kinder-) Betreuungspflichten und der Ausbau der Unterstützungsangebote für sozialkompetente und familienbewusste Führung vorgesehen.

#### **Baby-Notebook**

Weiterhin bekommen Wissenschaftler/innen für die Zeit ihrer Abwesenheit aufgrund eines Elternkarenzurlaubes ein Notebook zur Verfügung gestellt, um Kontakt zur Scientific Community halten und die Programme ihres WU-Arbeitsplatzes auch von zu Hause aus nutzen zu können.

#### **Coaching für Postdocs nach der Elternkarenz**

Postdocs, die aus einer Elternkarenz in den Forschungsalltag zurückkehren, haben die Möglichkeit, sich in der Phase der Planung der Rückkehr sowie in der Rückkehrphase selbst Unterstützung im Rahmen eines Coachings zu holen. Themen eines solchen Coachings können zum Beispiel individuell geeignete Strategien für das persönliche Zeitmanagement und die Work-Life-Balance, die Neupositionierung im eigenen Team und vieles mehr sein. Die WU hat damit bewusst die Zielgruppe ihrer bisher v.a. auf Führungskräfte ausgerichteten Coachings erweitert, um weniger Wissenschaftler/innen in bzw. nach der Phase der Elternschaft für eine wissenschaftliche Karriere zu verlieren.

### **Kindergarten**

Die WU pflegt bereits seit einigen Jahren eine Kooperation mit KiWi Wien, die es ermöglicht, Studierenden und Mitarbeiter/innen auf dem Campus der WU – und damit in großer Nähe zu ihrem Arbeitsplatz – Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder anzubieten. Während die WU die Fläche zur Verfügung stellt, übernimmt der Kindergarten die Betriebskosten. Derzeit werden Mitarbeiter/innen und Studierende bei der Platzvergabe bevorzugt behandelt. Hier könnte die WU durch Angebote über den WU-Kindergarten hinaus – das heißt Kinderbetreuungsmöglichkeiten bei Veranstaltungen, Seminaren, etc. – an Attraktivität als familienfreundliche Arbeitgeberin wesentlich hinzugewinnen.

## **4.7 Ausblick auf neue Handlungsfelder**

### **Erhöhung der Gleichstellungskompetenz aller WU-Angehörigen**

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming – auf Gleichstellung ausgerichteteres Denken und Handeln in der täglichen Arbeit einer Organisation – erfordert, dass alle Programme und Maßnahmen einer Organisation hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern untersucht und Maßnahmen zur Gleichstellung ergriffen werden. Gleichstellung wird somit als Querschnittsaufgabe für die gesamte Organisation verstanden und richtet sich nicht an Einzelne, sondern an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Organisation (vgl. GenderKompetenzZentrum 2010a). Voraussetzung für ein organisationsweites gleichstellungsorientiertes Handeln sind daher Akteurinnen und Akteure, die über Gleichstellungskompetenz verfügen.

Informations- und Weiterbildungsangebote zur Erhöhung der Gleichstellungskompetenz aller Universitätsangehörigen dienen daher langfristig dem Ziel der Chancengleichheit an der WU. Insbesondere Personen mit Personalverantwortung sowie jene, die für Rekrutierung, Lehre oder öffentlichkeitswirksame Aufgaben wie für die Gestaltung von Medien (Internet, Plakate, Broschüren, Publikationen, Videos, etc.) verantwortlich sind und dadurch bewusstseinsbildend wirken, benötigen Sensibilität und Wissen darüber, wie strukturelle Barrieren für Frauen in der Arbeitswelt und Wissenschaft entstehen, wie Ungleichverhältnisse reproduziert werden, mit welchen Instrumenten gleichstellungsorientiertes Handeln im eigenen Arbeitsbereich umgesetzt werden kann.

### **Diversitätsmanagement**

Geschlecht wird zunehmend nicht als einziger Faktor gesehen, der Ungleichheitslagen und soziale Chancen bestimmt. Im Sinne des Konzepts der Intersektionalität gewinnt die Verschränkung mit anderen Identitätsfaktoren wie Alter, sexuelle Orientierung, Ethnizität, physische Gegebenheiten, soziale Schicht, etc. verstärkt an Bedeutung. Umfassende Gleichstellungsarbeit zielt daher ebenso darauf ab, soziale Ausschließungsmechanismen, die entlang der unterschiedlichen Identitätsfaktoren verlaufen oder sich aus Lebensumständen ergeben, aufzubrechen und bestehende Machtstrukturen zu verändern. Indem im Sinne eines antikategorialen Zugangs Lebenskontexte und gemeinsame Bedürfnislagen vermehrt in den Blick genommen werden, sollen Individualisierung und Entsolidarisierung entgegengewirkt und Solidarität und Koalitionsbildung gefördert werden.

Ein Konzept, das die Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Studierenden als Ressource wahrnehmen und fördern möchte, ist der ganzheitliche Ansatz des Diversitätsmanagements<sup>33</sup>. Durch Diversitätsmanagement sollen Bedingungen geschaffen werden, die Fairness und Chancengleichheit sowie eine Vielfalt an Perspektiven und Wissen fördern und in der sich alle Personen inkludiert und auf allen Ebenen und in allen Bereichen gleichermaßen vertreten fühlen.

Mit dem Wechsel des Rektorats wurde Diversitätsmanagement als Teil des Arbeitsprogramms definiert und der Rektorin sowie dem Vizerektor für Personal überantwortet. Im Berichtsjahr wurden insbesondere Aktivitäten zur Förderung begabter und sozial benachteiligter Studierender und zur Inklusion von Menschen mit Behinderung entwickelt.

---

<sup>33</sup> Siehe auch Glossar Kapitel 8

## 5 Stabstelle Gender & Diversity Policy

Mit dem Rektoratswechsel wurde die Stabstelle Gender Policy im Büro des Rektorats in die Stabstelle Gender & Diversity Policy umgewandelt. Zu den Aufgaben der Stabstelle zählt weiterhin die Koordination der Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung gemäß Universitätsgesetz 2002. Neben der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellungsprozessen und Geschlechtergerechtigkeit umfasst das Aufgabenspektrum der Stabstelle seit Oktober 2015 auch die Konzeption von Aktivitäten zur Förderung von Diversität und Inklusion. Die Verfassung des Gleichstellungsberichts stellt nach wie vor einen Aufgabenschwerpunkt der Stabstelle dar. Die konkreten Aktivitäten der Stabstelle im Berichtsjahr 2015 wurden in den vorangegangenen Kapiteln beschrieben.

Ziel ist eine nachhaltige Sensibilisierung der WU-Angehörigen für die Themen Gleichstellung, Chancengleichheit und Diversität und die Förderung einer Organisationskultur, in der alle Menschen gleichberechtigt an Ressourcen, Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten sowie Netzwerken teilnehmen können.

## 6 Gender in Forschung und Lehre

Die Gender- und Diversitätsforschung untersucht wie Geschlechterverhältnisse und andere Diversitätsaspekte – z.B. ethnische Zugehörigkeit, Klasse, Religion, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung usw. – zu Hierarchisierungen und Ausschlüssen in Gesellschaft und Wissenschaft führen. An der WU wird am Institut „Gender und Diversität in Organisationen“ seit 2002 zu diesen Themen geforscht und gelehrt. Auch an anderen Instituten und Forschungsinstituten setzen sich Wissenschaftler/innen schon seit langem mit Ungleichheitsverhältnissen auseinander (z.B. Institutionelle und Heterodoxe Ökonomie, Soziologie und Empirische Sozialforschung, Bildungswissenschaft, Kompetenzzentrum für Nachhaltigkeit). Das 2015 gegründete Forschungsinstitut „Economics of Inequality“ untersucht beispielsweise ökonomische, ökologische und soziale Verteilung und Ungleichheit und gilt an der WU als zentrale Plattform für Ungleichheitsfragen. Selbstverständlich fließt das Wissen aus der Forschung auch in die Lehre ein und wird so den Studierenden zugänglich gemacht.

### Institut für Gender und Diversität in Organisationen

Bereits 2002 wurde an der WU eine Professur zu Gender- und Diversitätsforschung eingerichtet. Die Schaffung des Instituts „Gender und Diversität in Organisationen“ war damals ein Novum und ist als beispielgebend im europäischen Raum anzusehen. Die WU reihte sich damit in die Reihe der renommiertesten Universitäten ein, die in steigendem Ausmaß Gender- und Diversitätsforschung etablieren. In den vergangenen Jahren konnte durch das Institut und ihre Forscher/innen die Gender- und Diversitätsforschung an der WU etabliert und international positioniert werden. Von 2002 bis 2015 leitete Frau Univ.Prof.<sup>in</sup> Edeltraud Hanappi-Egger als Lehrstuhlinhaberin das Institut Gender und Diversity in Organisationen. Im Jahr 2015 übernahm Frau Univ.Prof.<sup>in</sup> Edeltraud Hanappi-Egger als erste Frau das Rektorat der WU und ist bis 2019 als Rektorin der WU bestellt. Derzeit ist die Professur für Gender und Diversity in Organisationen mit Frau Univ.Prof.<sup>in</sup> Regine Bendl besetzt, welche das Institut derzeit befristet bis 2019 leitet.

Auch im genderspezifischen Lehrveranstaltungsangebot der WU fällt dem Institut „Gender und Diversität in Organisationen“ eine maßgebliche Rolle zu. Das Angebot umfasst die SBWL „Diversitätsmanagement“ im Bakkalaureat sowie Lehrveranstaltungen zu Geschlechter- und Diversitätsforschung im Bachelor (WISO), Master Management und PHD Programm. Ein begleitender Effekt dieses Lehrveranstaltungsangebots ist die Tatsache, dass zusätzliche weibliche Lehrbeauftragte an die WU geholt und NachwuchswissenschaftlerInnen im Bereich Diversitätsforschung qualifiziert werden. Die Reflexion aktueller sozialer Entwicklungen vor dem eigenen Selbstverständnis mit Bezug auf die unterschiedlichen Diversitätsdimensionen (z.B. Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, psychische und physische Fähigkeiten, Ethnie, Migrationshintergrund, unterschiedliche religiöse und politische Weltanschauungen) ermöglicht den Studierenden ihre Methoden-, Handlungs- und Reflexionskompetenz in Bezug auf zukünftige managerielle Orientierungen und Leadership zu üben und auszubauen.

Die strategische und inhaltliche Orientierung der Professur „Gender and Diversity in Organizations“ liegt im Bereich Betriebswirtschaftslehre, wenngleich die Bearbeitung der genannten Problemfelder aufgrund ihrer Verfasstheit wissenschaftstheoretisch wie methodisch selbstverständlich interdisziplinär (Ökonomie, Recht, Soziologie, Technik) erfolgen muss. Umgekehrt stellt die Gender- und Diversitätsforschung gerade für die BWL eine wichtige Grundlage für die weitere Entwicklung des Fachbereiches dar.

Eingebettet in Beschaffungs- und Absatzmärkte können klassifikatorisch drei wichtige Entwicklungen identifiziert werden, die Gender- und Diversitätsforschung unumgänglich machen: So verändern (1) die internationale Migration (2), die Internationalisierung sozio-ökonomischer Prozesse und (3) die zunehmende Bedeutung der Informations- und Kommunikationstechnologien betriebswirtschaftliche Handlungsbereiche. Aus zukunftsorientierter Sicht muss diesen Veränderungen durch entsprechende Forschungs- und Ausbildungsaktivitäten Rechnung getragen werden. Daher wird in Zukunft eine zentrale Qualifikationsfrage sein, inwieweit (Nachwuchs-) Führungskräfte befähigt sind, mit Anforderungen wie z.B. Managing Diversity, Chancengleichheit oder Inklusion umzugehen. Aber auch in anderen Institutionen nimmt die Nachfrage an entsprechendem Know-how zu: im Öffentlichen Dienst (Frauenförderung, Gleichstellung, Gender Mainstreaming, Integrationsmaßnahmen), in der Wirtschaftsberatung (Weiterbildung, Gender-Awareness-Trainings, Diversity-Assessment, Prozessberatung, z.B. bei der Einführung von Equality-Projekten und Gender Mainstreaming) und im Non-Profit Bereich (Management von Beratungsstellen, z.B. Gleichbehandlung, Diskriminierung, etc.).

Um diesen Anforderungen entsprechend begegnen zu können, bedarf es der kritischen Erweiterung und Reflexion etablierter Theorien und Modelle organisationalen Handelns sowie der Erarbeitung neuer und innovativer Konzepte zur Diversitätsdemokratisierung.

Die Forschung am Institut ist betriebswirtschaftlich verankert und wird gemäß einer inter-, trans- und crossdisziplinären Ausrichtung durch relevante Theorien und Methoden aus der Soziologie, Politikwissenschaft, Rechtswissenschaft kritisch angereichert.

## **Schwerpunkte**

Strukturelle Ausschließungsformen: Angesichts persistenter subtiler Exklusions- und Marginalisierungsmechanismen müssen sich neuere Forschungsarbeiten zu Diversität in Organisationen insbesondere der Frage widmen, über welche strukturellen Rahmenbedingungen Systemlogiken und Stereotypisierungen (re-)produziert werden. Deshalb werden Konzepte der Intersektionalität, aber auch organisationskulturelle und mikropolitische Ansätze in Organisationsstudien angewandt und weiterentwickelt.

Gender- und Diversitätspolitik unter wirtschaftlicher Perspektive: In Verbindung mit gesellschaftlichen Transformationen auf politischer, sozialer und ökonomischer Ebene werden Fragen der Umsetzung von Gender- und Diversitätskonzepten anhand unterschiedlicher Einflussgrößen, wie etwa Kultur oder Region, untersucht. Dies ist insbesondere in Zusammenhang mit Internationalisierung und Globalisierung eine zunehmend relevante Forschungsfrage.

Gender und Diversität an der Schnittstelle von Wirtschaft und Alltagskultur: Die demographische Entwicklung der Gesellschaft und damit verbundene Veränderungen des Arbeitsmarktes sowie Migrationsphänomene münden in der Notwendigkeit, Alltagsverständnisse von Sozialkategorien und deren Zuschreibungen kritisch zu reflektieren. Insbesondere nicht mehr hinterfragtes und scheinbar allgemein gültiges Wissen (insbesondere hinsichtlich ökonomischer Theorien und gesellschaftlicher Normen) gilt es hinsichtlich der Funktion der Systemerhaltung zu analysieren.

Gender und Diversität an der Schnittstelle von Wirtschaft und Informationstechnologie: Die Interdependenzen zwischen technologischen Entwicklungsprozessen und organisationalen Anwendungskontexten eröffnen vielschichtige Fragestellungen. Als wichtiger Aspekt stellt sich die Auswirkung professioneller Sozialisation auf Produktentwicklungsprozesse und Produktqualität in Zusammenhang mit Aspekten von Arbeits- und Organisationskultur dar.

## **7 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)**

### **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)**

Ein weiterer wichtiger Akteur im Themenbereich Gleichstellung, Antidiskriminierung und Frauenförderung ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG). Der AKG der WU wurde im Jahr 1991 eingerichtet und hat die Aufgabe, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen (§ 42 Universitätsgesetz 2002 – UG).

Der AKG der WU besteht aus elf Mitgliedern und bis zu elf Ersatzmitgliedern, die von den im Senat vertretenen Gruppen von Universitätsangehörigen für eine Dauer von drei Jahren entsendet werden. Die Mitglieder des AKG sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden. Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden.

Der AKG der WU verfügt über ein Büro, das als zentrale Anlaufstelle für alle Zuständigkeitsbereiche des AKG fungiert. Ihm sind zwei einschlägig qualifizierte Mitarbeiterinnen (voll- bzw. halbbeschäftigt) zugeordnet.

Zu den zentralen Aufgaben des AKG gehört die laufende Einbindung in Personalangelegenheiten, insbesondere durch Beratung und Kontrolle von Universitätsorganen, vor allem bei der Personalsuche (Anforderungsprofile für Stellenausschreibungen) und der Personalauswahl (Bewerbungsgespräche, Qualifikationsbeurteilungen), mit dem Ziel, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung vorzubeugen. Die Grundlage für die Prüfung von Personalangelegenheiten bilden die im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) festgehaltenen Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis. Der AKG wirkt in allen Personalangelegenheiten mit, welche die Begründung, eine wesentliche Veränderung oder die Beendigung eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses betreffen.

Eine weitere wichtige Aufgabe des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen liegt in der Entwicklung von Vorschlägen für den in der Satzung der WU verankerten Frauenförderungsplan und in der Überprüfung der Erarbeitung und Umsetzung von Frauenförderungsmaßnahmen durch die Universitätsorgane. Der AKG hat den Frauenförderungsplan der WU in Abstimmung mit dem Rektorat, Vertreter/innen der Kurien sowie den Betriebsräten für das wissenschaftliche und das allgemeine Universitätspersonal überarbeitet. Dabei wurde unter anderem auch die seit Jänner 2015 gesetzlich vorgegebene 50 %-Frauenquote für Kollegialorgane in die Satzung aufgenommen. Der aktualisierte Frauenförderungsplan wurde am 28. Jänner 2015 vom Senat der WU beschlossen.

Außerdem berät und unterstützt der AKG Angehörige und Gremien der WU im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen sexistischen Verhaltens und/oder sexueller bzw. geschlechtsbezogener Belästigung und Mobbing.

Der AKG hat 2015 gemeinsam mit dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal und der Stabstelle Gender and Diversity Policy des Rektorats die Broschüre „NEIN zu Belästigung!“ erarbeitet. Die Broschüre informiert über die gesetzlich geschützten Diskriminierungsstatbestände sowie über die rechtliche Situation und gesetzliche Grundlagen, gibt Ratschläge, wie sich Betroffene wehren können und nennt die an der WU eingerichteten Stellen, die im Fall von Belästigung Unterstützung bieten. Zusätzlich wurde eine Informationskarte zum Thema „diskriminierungsfreie Studien- und Arbeitsbedingungen an der WU“ veröffentlicht.

In Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal und der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurden 2015 zwei Workshops zum Thema sexuelle Belästigung und Mobbing an der WU abgehalten.

Der AKG nimmt weiters u. a. an Berufungskommissionen, Habilitationskommissionen und an der Kommission zur Bewertung der Stellen des allgemeinen Universitätspersonals teil und ist regelmäßig als Gast bei den Sitzungen des Senats und des Universitätsrats anwesend. Eine wichtige Aufgabe im Hinblick auf Antidiskriminierung und Frauenförderung kommt dem AKG in diesem Zusammenhang bei der Mitwirkung an Berufungsverfahren zur Besetzung von Professor/inn/enstellen zu. Der AKG nimmt dabei mit bis zu zwei Vertreter/inne/n an den Sitzungen der Berufungskommissionen teil.

Die kooperative Zusammenarbeit gerade auch mit dem Senat und seinen Kollegialorganen ist sehr wichtig, denn nur ein gemeinsames Bemühen um die Erreichung der nunmehr 50 %-Frauenquote in allen Gremien der WU kann Erfolg haben. Dass dieses Bestreben angesichts der leider noch immer geringen Frauenquote unter den Professor/inn/en nicht einfach sein kann, ist dem AKG bewusst.

Der AKG wird auch in Zukunft intensiv darauf hinwirken, dass qualifizierte Frauen als Professorinnen an die WU berufen werden und dass Frauen in Führungsfunktionen innerhalb der universitären Selbstverwaltung eingebunden werden. Hat der AKG Grund zur Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts oder auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darstellt, ist er berechtigt, die Schiedskommission der Universität anzurufen. Bejaht die Schiedskommission das Vorliegen einer Diskriminierung, hat das betreffende Universitätsorgan eine neue Personalentscheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung der Schiedskommission zu treffen.

Der AKG ist grundsätzlich darum bemüht, präventiv zu wirken und Problemfälle im Vorfeld abzuwenden. Es wurde auch im Jahr 2015 versucht, Lösungen einvernehmlich herbeizuführen und Kompromisse zu finden. Diese Strategie führte in der Mehrzahl der Fälle zum gewünschten Erfolg, sodass es 2015 nicht erforderlich war, Beschwerden wegen des Verdachts von Diskriminierung bei der Schiedskommission der WU einzubringen.

Für die Weiterbildung und Vernetzung der AKG-Mitglieder und Ersatzmitglieder veranstaltet der AKG laufend thematisch aktuelle Workshops. Darüber hinaus nehmen Mitglieder des AKG auch regelmäßig an externen Weiterbildungsveranstaltungen teil (z. B. Seminare zu den Themen Universitätsrecht, Arbeitsrecht, Berufungsverfahren, Dual Career, Diversity, (sexuelle) Belästigung, Mobbing). Im März 2015 hat traditionell der externe Weiterbildungs- und Vernetzungsworkshop für die Haupt- und Ersatzmitglieder des AKG stattgefunden. Zur Optimierung der Schnittstellen zwischen dem AKG und der Personalabteilung der WU bei der Abwicklung von Personalverfahren wurde eine durch den AKG bereits im Jahr 2013 initiierte Workshop-Reihe mit Vertreterinnen und Vertretern der beiden Einrichtungen auch 2015 erfolgreich fortgesetzt.

Die WU hat in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und einem WU-Studierenden einen Kommunikationsleitfaden für WU-Angehörige herausgegeben. Die Angehörigen der Universität sollen unter dem Motto „Fair und inklusiv“ durch den Leitfaden noch besser dabei unterstützt werden, in Texten, Berichten oder wissenschaftlichen Arbeiten diskri-

minierungsfrei zu kommunizieren. Zentrales Thema ist die Geschlechtergerechtigkeit in Sprache und Bild, aber auch andere Aspekte der Überwindung diskriminierender Kommunikation werden in diesem Leitfaden behandelt. Er ist unter [www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/about/publications/aktuelle\\_Broschüren/fair\\_und\\_inklusiv.pdf](http://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/about/publications/aktuelle_Broschüren/fair_und_inklusiv.pdf) abrufbar.

Der stellvertretende Vorsitzende des AKG hat 2014 die Bachelorarbeit des WU-Studierenden Christoph Hofbauer mit dem Titel „Gendergerechte Sprache und die diesbezügliche Awareness der Manager~innen von morgen“ betreut. Diese Arbeit wurde im Jahr 2015 mit einem TALENTA-Preis für eine der besten Bachelorarbeiten des Jahres 2014 ausgezeichnet. Aufbauend auf dieser Arbeit zur Situation bei den WU-Studierenden hat Christoph Hofbauer 2015 im Auftrag des AKG auch eine Studie zur Einstellung der WU-Mitarbeiter/innen zu geschlechtergerechter Sprache durchgeführt, die am 21. Mai 2015 präsentiert wurde. Die Ergebnisse beider Studien sind in den Kommunikationsleitfaden der WU eingeflossen.

Gemeinsam mit den Betriebsräten für das wissenschaftliche und das allgemeine Universitätspersonal hat der AKG im Juli und Oktober 2015 Informations- und Vernetzungstreffen für die WU-Angehörigen veranstaltet.

Die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an den österreichischen Universitäten bilden ein Netzwerk, die ARGE GLUNA, in der sie durch ihre Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden vertreten sind. Die ARGE GLUNA tritt für eine Realisierung der Geschlechterdemokratie in der Gesellschaft und in ihrem unmittelbaren Wirkungsbereich, den Universitäten, ein. Sie ist als Sprachrohr für frauenpolitische Anliegen im Allgemeinen und für die Anliegen der Universitätsangehörigen im Besonderen konzipiert, sorgt für den Informations- und Erfahrungsaustausch an den österreichischen Universitäten und fördert Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen unter den Arbeitskreismitgliedern. Im November 2015 fungierte der AKG als Gastgeber für eine Sitzung der ARGE GLUNA an der WU Wien.

## 8 Glossar

### Chancengleichheit

Chancengleichheit bedeutet, dass alle Männer und Frauen dieselbe Freiheiten und Möglichkeiten besitzen, selbstbestimmt und nach eigenen Vorstellungen zu handeln und sich selbst zu verwirklichen.

„Formale Chancengleichheit zielt darauf ab, allen Personen die gleichen Ausgangsbedingungen zu ermöglichen. Es geht um den Abbau von rechtlichen Zugangshindernissen und um die Sicherstellung von fairen (Verfahrens-)Regeln für alle. Für den Bereich der Universität bedeutet dies z.B., dass Chancengleichheit in einem formalen Verständnis erreicht ist, wenn für alle Bewerber und Bewerberinnen auf einen Studienplatz die gleichen Voraussetzungen gelten, wie beispielsweise die Hochschulreife. [...] Formale Chancengleichheit adressiert aber nicht die Gründe, warum bestimmte Personen gar nicht erst in Auswahlverfahren gelangen. Frühzeitige Diskriminierungen können dazu führen, dass z.B. Kinder aus bildungsfernen Schichten gar nicht erst auf ein Gymnasium gelangen und so auch nicht die Voraussetzungen erfüllen für die Aufnahme an einer Universität.“

Substantielle Chancengleichheit hingegen fordert für alle gesellschaftlichen Gruppen eine Gleichverteilung der Erfolgchancen. Substantielle Chancengleichheit ist erreicht, wenn beispielsweise verschiedene Frauen und Männer, z.B. aus unterschiedlichen ethnischen Gruppen oder unterschiedlichen Alters, eine vergleichbare Erfolgsrate aufweisen. In dieser substantiellen Lesart kann sich Chancengleichheitspolitik nicht darauf beschränken, Zugangsbarrieren zu beseitigen und für alle gleiche Startbedingungen zu schaffen. Sie muss darüber hinaus neue Möglichkeiten für Benachteiligte eröffnen, um tatsächliche Gleichstellung zu erreichen. Daher gelten hier unterstützende Maßnahmen, wie beispielsweise Quotenregelungen für spezifische Gruppen als adäquate Mittel, um Benachteiligungen bestimmter Gruppen aktiv entgegen zu wirken.“ (GenderKompetenzZentrum 2010b).

### Diskriminierung

„Alle direkten und indirekten Praktiken des ungerechtfertigten Ausschlusses bzw. der Benachteiligung von Personen auf Basis von Sozialkategorien<sup>34</sup>.“ (Bendl, Hanappi-Egger & Hofmann 2012, 353).

### Diversität

Generell wird unter Diversität „Vielfalt“ oder „Verschiedenartigkeit“ verstanden, also der Umstand, „dass sich Menschen hinsichtlich ihrer Sozialkategorien wie Genusgruppenzugehörigkeit, Alter, sexuelle Orientierung, Ethnizität, Qualifikationen, Religion/Weltanschauung, spezielle physische Bedürfnisse, aber auch in Arbeitsstil, Arbeitserfahrungen und dergleichen unterscheiden können“ (Hanappi-Egger 2012, 178).

Siehe auch „Diversitätsdimensionen“ und „Sozialkategorien“.

---

<sup>34</sup> Siehe Glossar

### **Diversitätsdimensionen**

Die Diversitätsdimensionen Alter, Behinderung, Ethnizität, Gender, Religion und sexuelle Orientierung (in alphabetischer Reihenfolge) werden auch als die „Big 6“ bezeichnet und sind rechtlich in der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie und deren nationalen Umsetzungen festgelegt. Die einzelnen Kategorien sind nicht in allen Kontexten als (gleich) relevant, gleich bedeutend oder auch gleich in ihrer Wirkungsweise hinsichtlich der Produktion bzw. Reproduktion von Differenzen bis hin zu Ungleichheiten in Organisationen zu sehen. Beispielsweise werden die Kategorien Geschlecht, Ethnizität / Hautfarbe und Sexualität auch Strukturkategorien genannt, da ihnen strukturelle Relevanz für die Entstehung und Aufrechterhaltung sozialer Ungleichheit zugeschrieben wird (vgl. Bendl, Eberherr & Mensi-Klarbach 2012, 79f.).

Siehe auch „Sozialkategorien“.

### **Diversitätsmanagement**

„Diversitätsmanagement, ein [...] aus dem US-amerikanischen Raum stammendes Managementkonzept, zielt darauf ab, die personelle Vielfalt für den Unternehmenserfolg produktiv zu nutzen. Das stark auf Inklusion von Personen mit unterschiedlichsten Hintergründen abzielende Managementkonzept erfordert eine zwar freiwillige, aber starke Verpflichtungserklärung einer Organisation, die über einen klassischen Antidiskriminierungsanspruch hinausgeht, da Diversitätsmanagement in der Regel eine völlig neue Orientierung für ein Unternehmen bedeutet. Bisherige Dominanz- und Normgruppen und damit verbundene Wertesysteme müssen in Frage gestellt und indirekte Ausschließungsmechanismen identifiziert werden.“ (Hanappi-Egger 2012, 180).

Ziel eines „inkluisiven“ Diversitätsmanagements ist, Organisationen so zu gestalten, dass Unterschiede anerkannt und Handeln in binären Logiken wie Frau / Mann, alt / jung etc. aufgebrochen werden. Das erfordert eine Bereitschaft, sich mit personalen und organisationalen Bewertungsmustern und –logiken aktiv auseinanderzusetzen, um Exklusionsprozesse entlang sozialer Kategorien in Organisationen abzubauen (vgl. Eberherr 2012, 73)

### **Gender**

In der englischen Sprache wird zwischen „gender“, dem sozialen Geschlecht, und „sex“, dem biologischen Geschlecht, unterschieden. Der Begriff „Gender“ beschreibt die gesellschaftliche, soziale und kulturell geprägte Dimension von Geschlecht im Unterschied zu einem biologisch identifizierbaren Geschlecht („sex“). Mit „Gender“ sind die gesellschaftlichen Geschlechterrollen gemeint, die Vorstellungen und Erwartungen, wie Frauen und Männer sind bzw. sein sollen, welche Fähigkeiten und Interessen sie haben (sollen) und welche Aufgaben sie erfüllen (sollen) (vgl. Bergmann; Pimminger 2004). „Gender“ ist ein Konzept, das die Differenzierung von Personen aufgrund sozial konstruierter Geschlechterrollen beschreibt, die im Kontext soziokulturell geprägter Strukturen und in sozialen Interaktionen laufend vermittelt werden. „Gender“ verweist somit darauf, dass Gesellschaft und Kultur die Fähigkeiten, Selbstkonzepte und Lebensweisen der Geschlechter entscheidend prägen und dass diese aber auch gestaltbar und veränderbar sind (vgl. Fachhochschule Nordwestschweiz 2010: 16, Pädagogische Hochschule Salzburg 2014, 19).

### **Gender Bias**

Gender Bias bezeichnet einen „Geschlechtsbezogenen Verzerrungseffekt“, der eine Wahrnehmung oder Darstellung der Wirklichkeit beeinflussen kann. Es handelt sich dabei um systematische Verzerrungseffekte aufgrund von Formulierungen oder gedanklichen Annahmen, die Wissen und Wahrnehmung beeinträchtigen und auch Forschungsergebnisse nachteilig beeinflussen können, wobei ein Gender Bias sowohl bewusst eingesetzt als auch unbeabsichtigt entstehen kann. Prinzipiell sind drei Formen des Gender Bias möglich: Geschlechtsblindheit (d.h. Ignorie-

ren der Variable Geschlecht und Gender sowie Andro- bzw. Gynozentrismus), Annehmen einer Ungleichheit der Geschlechter, wo (möglicherweise) gar keine besteht, und doppelte Bewertungsmaßstäbe auf Basis von Geschlechterstereotype (vgl. Abdul-Hussain 2014).

### **Gender Budgeting**

Gender Budgeting bedeutet die Analyse und Gestaltung von Budgets aus einer Gleichstellungsperspektive und ist ein Instrument zur aktiven Änderung der bestehenden geschlechterhierarchischen Verhältnisse. „Frauen und Männer finden unterschiedliche wirtschaftliche und gesellschaftliche Positionen vor, sie sind von Maßnahmen des Staates jeweils unterschiedlich betroffen und haben unterschiedliche Bedürfnisse dem Staat, der Gesellschaft gegenüber. Um diesen Umständen gerecht zu werden bedarf es auch einer genderspezifischen Budgetpolitik.“ (Bergmann; Gubitzer; Klatzer; Klawatsch-Treitl; Neumayr 2004, 7).

„Grundlegendes Ziel ist es, öffentliche Gelder im Sinne einer Förderung von Gleichstellung einzusetzen. Hierbei geht es nicht um die Erstellung separater Budgets für Frauen, sondern um die Erweiterung traditioneller Budgetgestaltung um die Geschlechterperspektive.“ (Mader 2010, 44).

Gender Budgeting ist somit eine zentrale Strategie des Gender Mainstreaming und verfolgt das Ziel, den gesetzlichen Auftrag der Gleichstellung zu erfüllen. In Österreich ist Gender Budgeting seit 2009 in der Bundesverfassung verankert. Seit 2013 besteht die Verpflichtung in allen öffentlichen Budgets Gender Budgeting als einen wesentlichen Aspekt der Wirkungsorientierung umzusetzen.

### **Gender Mainstreaming**

Gender Mainstreaming ist eine langfristige Strategie zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Gender Mainstreaming beruht auf der Erkenntnis, dass Frauen und Männer aufgrund ihrer sozialen und kulturellen Geschlechterrollen (gender) in der Gesellschaft unterschiedliche Lebensbedingungen und Chancen vorfinden, unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse entwickeln und von gesellschaftlichen Prozessen und deren Auswirkungen unterschiedlich betroffen sind. Das Konzept Gender Mainstreaming richtet sich daher gleichermaßen an Frauen und Männer (vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur 2004). Um das Ziel der Gleichstellung zu erreichen, wird die Überwindung von unterschiedlichen Geschlechterrollen und die Veränderung von gesellschaftlichen Strukturen und Rahmenbedingungen angestrebt (vgl. Bergmann; Pimminger 2004, 22).

Gender Mainstreaming ist die Integration einer geschlechtersensiblen Sichtweise in alle (politischen) Entscheidungsprozesse, um so Geschlechter- und Gleichstellungspolitik als „Querschnittsaufgabe“ in allen Politikbereiche in den „Mainstream“ einzubeziehen (vgl. Bendl 2004, 52f).

### **Gleichstellung**

„Laut Europäischer Kommission bezeichnet Gleichstellung eine „Situation, in der alle Menschen ihre persönlichen Fähigkeiten frei entwickeln und freie Entscheidungen treffen können, ohne durch strikte geschlechtsspezifische Rollen eingeschränkt zu werden.“ Weiters werden „die unterschiedlichen Verhaltensweisen, die unterschiedlichen Ziele und die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern in gleicher Weise berücksichtigt, anerkannt und gefördert.“ Diese Definition bildet im Wesentlichen auch den Kern der Vorstellung von Gender- bzw. Geschlechtergerechtigkeit, da sie die Gleichwertigkeit der unterschiedlichen Bedürfnisse in den Mittelpunkt rückt.“ (Bergmann; Gubitzer; Klatzer; Klawatsch-Treitl; Neumayr 2004, 11)

### **Heteronormativität**

„Heteronormativität beschreibt die gesellschaftliche Verhaltensnorm, die auf der klaren Abgrenzung zweier biologischer Geschlechter (Frau / Mann) und dem gegengeschlechtlichen Begehren (Heterosexualität) aufbaut. Diese Verhaltensnorm gibt die sozial erwünschte Form emotional-sexueller Beziehungen vor, die sich auch auf mehreren Ebenen institutionell (Rechtssystem, soziale Rituale) manifestiert. Personen, die entweder die Geschlechtergrenzen unterlaufen (z.B. intersexuelle, transsexuelle, transgender Personen) oder sich sexuell nicht auf eine gegengeschlechtliche Person beziehen (z.B. homo- oder bisexuelle Personen), werden unter den heteronormativen Bedingungen potenziell abgewertet und sozial ausgegrenzt bzw. sanktioniert.“ (Bendl, Hanappi-Egger & Hofmann 2012, 355).

### **Sozialkategorien**

„Gesellschaftliche Ordnungsstrukturen, die Menschen in unterschiedliche Gruppen einteilen und somit auch Vorstellungen über die Existenz homogener Gruppen produzieren“ (Bendl, Hanappi-Egger & Hofmann 2012, 358).

## 9 Quellenangaben

- Abdul-Hussain, S. (2014): Genderbias: Wahrnehmungsverzerrungen in Bezug auf Gender. Abgerufen von [http://erwachsenenbildung.at/themen/gender\\_mainstreaming/grundlagen/genderbias.php](http://erwachsenenbildung.at/themen/gender_mainstreaming/grundlagen/genderbias.php) (20.05.2015)
- Beaufäys, S. (2004): Wissenschaftler und ihre alltägliche Praxis: Ein Einblick in die Geschlechterordnung des wissenschaftlichen Feldes. *Qualitative Social Research Journal*, 5 (2), Art. 10. Abgerufen von <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/613> (20.5.2015)
- Bendl, R. (2004): Gendermanagement und Gender- und Diversitätsmanagement – ein Vergleich der verschiedenen Ansätze. In Bendl, R., Hanappi-Egger, E. & Hoffmann, R. (Hrsg.), *Interdisziplinäres Gender- und Diversitätsmanagement. Einführung in Theorie und Praxis*. Wien. 43-72.
- Bendl, R., Hanappi-Egger, E. & Hofmann, R. (Hrsg.) (2012): *Diversität und Diversitätsmanagement*. Wien.
- Bendl, R., Eberherr, H. & Mensi-Klarbach, H. (2012): Vertiefende Betrachtungen zu ausgewählten Diversitätsdimensionen. In: Bendl, R., Hanappi-Egger, E. & Hofmann, R. (Hrsg.): *Diversität und Diversitätsmanagement*. Wien. 79 – 135.
- Bergmann, N., Gubitzer, L., Klatzer, E., Klawatsch-Treitl, E. & Neumayr, M. (2004): *Gender Budgeting. Handbuch zur Umsetzung geschlechtergerechter Budgetgestaltung*. Wien.
- Bergmann, N. & Pimminger, I. (2004): *Praxishandbuch Gender Mainstreaming*. Wien.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2004): *Wie kommt Gender in die Forschung?* Wien. Abgerufen von [http://www.uibk.ac.at/gleichbehandlung/gender\\_mainstreaming/gmforschung.pdf](http://www.uibk.ac.at/gleichbehandlung/gender_mainstreaming/gmforschung.pdf) (20.5.2015)
- Eberherr, H. (2012): Intersektionalität und Stereotypisierung: Grundlegende Theorien und Konzepte in der Organisationsforschung. In: Bendl, R., Hanappi-Egger, E. & Hofmann, R. (Hrsg.): *Diversität und Diversitätsmanagement*. Wien. 61 - 78.
- Fachhochschule Nordwestschweiz (2010): *Gelebte Gender-Kompetenz. Checklisten für Hochschulen und Dozierende*.
- Färber, C. & Riedler, U. (2011): *Black Box Berufung. Strategien auf dem Weg zur Professur*. Frankfurt am Main/ New York.
- Genderkompetenzzentrum (2010a): *Gender Mainstreaming*. Hrsg. vom Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterforschung der Humboldt-Universität zu Berlin. Abgerufen von <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gendermainstreaming.html> (20.5.2015)

- Genderkompetenzzentrum (2010b): Chancengleichheit. Hrsg. vom Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterforschung der Humboldt-Universität zu Berlin. Abgerufen von <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gendermainstreaming/Strategie/Gleichstellungspolitik/chancengleichheit/index.html/> (20.5.2015).
- Hanappi-Egger, E. (2004): Einführung in die Organisationstheorien unter Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten. In: Bendl, R., Hanappi-Egger, E. & Hoffmann, R. (Hrsg.), Interdisziplinäres Gender- und Diversitätsmanagement. Einführung in Theorie und Praxis. Wien. 21 – 42.
- Hanappi-Egger, E. (2012): Diversitätsmanagement und CSR. In: Schneider, A. & Schmidpeter, R. (Hrsg.). Corporate Social Responsibility – Theoretische Grundlagen und Praktische Anwendung einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wien. 177 – 189.
- Hey, B. (2005): Forschungsstand zum Thema Gender Aspekte in Auswahlverfahren für Professuren. Graz: Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung. Universität Graz. Abgerufen von [http://www.uni-graz.at/kffwww/pdf\\_dateien/STUDIE.PDF](http://www.uni-graz.at/kffwww/pdf_dateien/STUDIE.PDF), (20.5.2015)
- Klein, U. & Rebitzer, F. (2012): Vielfalt und Diskriminierungserfahrungen. Ergebnisse einer Befragung der Studierenden an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel. Abgerufen von <https://www.gendiv.uni-kiel.de/de/forschung/downloads/2012-cau-studierendenbefragung.pdf>, (4.6.2106)
- Knapp, G.-A. (2008): Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die gleichstellungspolitische Praxis. In: Krell, G. (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik. Wiesbaden. 71 – 82.
- Koreuber, M. (2007): Frauenförderung und Gender Mainstreaming – Profilelemente einer exzellenten Universität. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin 2008. Abgerufen von [http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/publikationen/bericht/bericht\\_6.pdf](http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/publikationen/bericht/bericht_6.pdf) (20.5.2015)
- Mader, K. (2010): Gender Budgeting. Geschlechtergerechte Gestaltung von Wirtschaftspolitik. In: Informationen zur Politischen Bildung (33). 44 – 49.
- Merton, R.K. (1968): The Matthew Effect in Science. In: Science, Vol. 159, No. 3810. 56 – 63.
- Pädagogische Hochschule Salzburg, Koordinationsstelle Gender Studies (2014): Gender Kompetenz in der PädagogInnenbildung NEU. Vorschläge zur Verankerung Kompetenzmodelle & theoretische Grundlagen.
- Wirtschaftsuniversität Wien. Wissensbilanz 2014.

# 10 Anhang

## Gesetzliche Rahmenbedingungen

Den generellen gesetzlichen Rahmen zum Thema Gleichstellung und Frauenförderung bildet das Universitätsgesetz 2002 (BGBl I Nr. 120/2002 idgF), das in seinem 3. Abschnitt die Gleichstellung von Frauen und Männern regelt (Frauenfördergebot, Verpflichtung zur Einrichtung eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und einer Schiedskommission sowie Anwendung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes [BGBl I Nr. 62/2004 idgF]).

An der WU regelt der Frauenförderungsplan (Anhang 4 der Satzung der WU vom 25.3.2015 idgF) die Gleichstellungspolitik, die Verpflichtung zu Gender Mainstreaming sowie die Entwicklung von Frauenfördermaßnahmen. Konkret und handlungsleitend werden diese normativen Regelungen durch die Formulierung konkreter Ziele und Umsetzungsschritte im Personalentwicklungsplan, im Organisationsplan sowie auch in Bezug auf die interne Weiterbildung.

## Daten

Darstellung aller lt. Frauenförderungsplan erforderlichen Daten in Tabellenform mit kurzer erläuternder Vorbemerkung.

## Personalstand

Mit Stichtag 31.12.2015 wurde der Personalstand aller Organisationseinheiten, zusammengefasst auf Ebene der Departments, Forschungsinstitute und Kompetenzzentren bzw. jener der Rektorin und den einzelnen Vizerektor/inn/en zugeordneten Organisationseinheiten, erhoben.

Die Zählung erfolgt in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) oder in Kopfzahlen; ruhende Dienstverhältnisse (DV) sind in den Summen nicht berücksichtigt.

Personen, deren Tätigkeit sich auf unterschiedliche Organisationseinheiten bzw. Anstellungskategorien verteilt, werden mit dem jeweils entsprechenden Beschäftigungsausmaß in der relevanten Kategorie ausgewiesen.

Personalkategorien mit einem Wert von 0 werden aufgrund besserer Übersichtlichkeit nicht ausgewiesen.

**Tabelle 1**  
**Department Finance, Accounting and Statistics**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	15,50	12,50	3,00	19,35%
davon Beamte/Beamtinnen	7,50	5,50	2,00	26,67%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	9,50	9,50	0,00	0,00%
Assoziierte Professor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	17,00	7,75	9,25	54,41%
davon im tenure track	6,00	1,00	5,00	83,33%
davon habilitiert	0,00	0,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	18,00	12,00	6,00	33,33%
PhD-Kollegiat/inn/en (Säule 1)	0,75	0,75	0,00	0,00%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	2,95	1,25	1,70	57,63%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	6,05	3,40	2,65	43,80%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>70,75</b>	<b>48,15</b>	<b>22,60</b>	<b>31,94%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,30	0,15	0,15	50,00%
Lektor/inn/en	8,60	7,10	1,50	17,44%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,15	0,15	0,00	0,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	8,45	6,95	1,50	17,75%
Senior Lecturer	6,31	1,31	5,00	79,21%
davon Postdoc	5,31	1,31	4,00	75,29%
davon Praedoc	1,00	0,00	1,00	100,00%
Bundes- und Vertragslehrer/innen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon habilitiert	1,00	0,00	1,00	100,00%
E-Developer/innen	0,80	0,80	0,00	0,00%
E-Assistent/inn/en	1,63	0,63	1,00	61,54%
E-Tutor/inn/en	0,00	0,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>18,64</b>	<b>9,99</b>	<b>8,65</b>	<b>46,41%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	4,35	0,50	3,85	88,51%
davon in akademischen Einheiten	0,50	0,50	0,00	0,00%
davon in Serviceeinrichtungen	3,85	0,00	3,85	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach KV	13,68	2,25	11,43	83,55%
davon in akademischen Einheiten	8,75	1,75	7,00	80,00%
davon in Serviceeinrichtungen	4,93	0,50	4,43	89,85%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	3,05	1,50	1,55	50,82%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	9,63	0,75	8,88	92,21%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>18,03</b>	<b>2,75</b>	<b>15,28</b>	<b>84,74%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>107,41</b>	<b>60,89</b>	<b>46,53</b>	<b>43,31%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	10,25	6,75	3,50	34,15%
davon in Projekten	10,25	6,75	3,50	34,15%
davon Postdoc	0,50	0,00	0,50	100,00%
Allgemeines Personal	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon in Projekten	1,00	1,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>11,25</b>	<b>7,75</b>	<b>3,50</b>	<b>31,11%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

**Tabelle 2**  
**Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	6,00	3,00	3,00	50,00%
davon Beamte/Beamtinnen	4,00	3,00	1,00	25,00%
davon § 99 UG 2002	2,00	0,00	2,00	100,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	4,00	3,00	1,00	25,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	9,25	4,00	5,25	56,76%
davon im tenure track	4,25	2,00	2,25	52,94%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	5,00	0,50	4,50	90,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	0,75	0,45	0,30	40,00%
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	3,00	1,00	2,00	66,67%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>28,00</b>	<b>11,95</b>	<b>16,05</b>	<b>57,32%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	12,00	2,10	9,90	82,50%
davon echte Dienstnehmer/innen	2,70	0,30	2,40	88,89%
davon freie Dienstnehmer/innen	9,30	1,80	7,50	80,65%
Senior Lecturer	13,60	3,00	10,60	77,94%
davon Postdoc	4,60	1,00	3,60	78,26%
davon Praedoc	9,00	2,00	7,00	77,78%
Bundes- und Vertragslehrer/innen	13,69	5,69	8,00	58,43%
E-Developer/innen	0,75	0,00	0,75	100,00%
E-Tutor/inn/en	0,20	0,00	0,20	100,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>40,24</b>	<b>10,79</b>	<b>29,45</b>	<b>73,18%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon maturawertig	2,00	0,00	2,00	100,00%
Angestellte nach VBG	2,25	0,50	1,75	77,78%
davon in Serviceeinrichtungen	2,25	0,50	1,75	77,78%
davon maturawertig	1,50	0,50	1,00	66,67%
Angestellte nach KV	5,25	0,50	4,75	90,48%
davon in akademischen Einheiten	1,75	0,00	1,75	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	3,50	0,50	3,00	85,71%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	0,00	0,00	0,00	0,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,75	0,00	1,75	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	3,50	0,50	3,00	85,71%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>9,50</b>	<b>1,00</b>	<b>8,50</b>	<b>89,47%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>77,74</b>	<b>23,74</b>	<b>54,00</b>	<b>69,46%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

**Tabelle 3**  
**Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	7,00	6,00	1,00	14,29%
davon Beamte/Beamtinnen	3,00	3,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	6,00	6,00	0,00	0,00%
Assoziierte Professor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	12,90	7,90	5,00	38,76%
davon im tenure track	2,90	0,90	2,00	68,97%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	10,88	7,13	3,75	34,48%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	0,75	0,25	0,50	66,67%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	3,45	2,20	1,25	36,23%
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	2,00	2,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>43,98</b>	<b>32,48</b>	<b>11,50</b>	<b>26,15%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	7,15	5,75	1,40	19,58%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,60	0,60	0,00	0,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	6,55	5,15	1,40	21,37%
Senior Lecturer	2,00	2,00	0,00	0,00%
davon Postdoc	2,00	2,00	0,00	0,00%
E-Assistent/inn/en	0,38	0,38	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>9,53</b>	<b>8,13</b>	<b>1,40</b>	<b>14,70%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	4,33	1,00	3,33	76,88%
davon in akademischen Einheiten	2,50	0,00	2,50	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	1,83	1,00	0,83	45,21%
davon maturawertig	0,45	0,00	0,45	100,00%
Angestellte nach KV	13,68	6,25	7,43	54,30%
davon in akademischen Einheiten	9,25	6,25	3,00	32,43%
davon in Serviceeinrichtungen	4,43	0,00	4,43	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	7,00	5,00	2,00	28,57%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,25	0,50	0,75	60,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	5,43	0,75	4,68	86,18%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>18,00</b>	<b>7,25</b>	<b>10,75</b>	<b>59,72%</b>
<b>gesamt Personal Bundesmittel</b>	<b>71,50</b>	<b>47,85</b>	<b>23,65</b>	<b>33,08%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	11,88	10,13	1,75	14,74%
davon in Projekten	11,88	10,13	1,75	14,74%
davon Postdoc	3,30	1,80	1,50	45,45%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>11,88</b>	<b>10,13</b>	<b>1,75</b>	<b>14,74%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

**Tabelle 4**  
**Department Management**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	8,00	6,00	2,00	25,00%
davon Beamte/Beamtinnen	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon § 99 UG 2002	2,00	1,00	1,00	50,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	8,00	4,00	4,00	50,00%
Assoziierte Professor/inn/en	0,50	0,00	0,50	100,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	10,00	5,75	4,25	42,50%
davon im tenure track	3,50	1,50	2,00	57,14%
davon habilitiert	0,50	0,50	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	12,00	2,25	9,75	81,25%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	2,00	0,50	1,50	75,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	3,95	0,45	3,50	88,61%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>44,45</b>	<b>18,95</b>	<b>25,50</b>	<b>57,37%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,15	0,15	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	12,25	6,20	6,05	49,39%
davon echte Dienstnehmer/innen	1,05	0,00	1,05	100,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	11,20	6,20	5,00	44,64%
Senior Lecturer	8,25	3,50	4,75	57,58%
davon Postdoc	6,25	3,50	2,75	44,00%
davon Praedoc	2,00	0,00	2,00	100,00%
Bundes- und Vertragslehrer/innen	1,49	0,99	0,50	33,47%
E-Developer/inn/en	2,00	0,00	2,00	100,00%
E-Assistent/inn/en	0,63	0,25	0,38	60,00%
E-Tutor/inn/en	0,35	0,20	0,15	42,86%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>25,12</b>	<b>11,29</b>	<b>13,83</b>	<b>55,04%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	7,50	0,00	7,50	100,00%
davon in akademischen Einheiten	7,50	0,00	7,50	100,00%
davon akademikerwertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	3,00	0,00	3,00	100,00%
Angestellte nach KV	7,00	0,00	7,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	7,00	0,00	7,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	0,00	0,00	0,00	0,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	3,50	0,00	3,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	3,50	0,00	3,50	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>14,50</b>	<b>0,00</b>	<b>14,50</b>	<b>100,00%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>84,07</b>	<b>30,24</b>	<b>53,83</b>	<b>64,02%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	5,99	2,88	3,11	51,98%
davon in Projekten	5,99	2,88	3,11	51,98%
davon Postdoc	1,83	1,68	0,15	8,22%
davon Senior Scientists	0,80	0,00	0,80	100,00%
Allgemeines Personal	0,23	0,00	0,23	100,00%
davon in Projekten	0,23	0,00	0,23	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>6,21</b>	<b>2,88</b>	<b>3,34</b>	<b>53,72%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

**Tabelle 5**  
**Department Marketing**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	6,00	4,00	2,00	33,33%
davon Beamte/Beamtinnen	2,00	2,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	3,00	1,00	2,00	66,67%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	8,60	2,80	5,80	67,44%
davon im tenure track	2,60	0,80	1,80	69,23%
davon habilitiert	0,50	0,00	0,50	100,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	13,50	3,75	9,75	72,22%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	1,25	0,75	0,50	40,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	3,20	1,35	1,85	57,81%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>35,55</b>	<b>13,65</b>	<b>21,90</b>	<b>61,60%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,15	0,00	0,15	100,00%
Lektor/inn/en	2,80	1,25	1,55	55,36%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,30	0,15	0,15	50,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	2,50	1,10	1,40	56,00%
Senior Lecturer	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon Postdoc	1,00	0,00	1,00	100,00%
E-Assistent/inn/en	0,75	0,00	0,75	100,00%
E-Tutor/inn/en	0,00	0,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegendes in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>4,70</b>	<b>1,25</b>	<b>3,45</b>	<b>73,40%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	0,00	0,00	0,00	0,00%
davon in akademischen Einheiten	0,00	0,00	0,00	0,00%
davon maturawertig	0,00	0,00	0,00	0,00%
Angestellte nach KV	10,55	0,75	9,80	92,89%
davon in akademischen Einheiten	10,55	0,75	9,80	92,89%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,75	0,00	1,75	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	8,80	0,75	8,05	91,48%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>10,55</b>	<b>0,75</b>	<b>9,80</b>	<b>92,89%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>50,80</b>	<b>15,65</b>	<b>35,15</b>	<b>69,19%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	0,96	0,96	0,00	0,00%
davon in Projekten	0,96	0,96	0,00	0,00%
davon Postdoc	0,00	0,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>0,96</b>	<b>0,96</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

**Tabelle 6**  
**Department Öffentliches Recht und Steuerrecht**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	9,10	9,10	0,00	0,00%
davon Beamte/Beamtinnen	3,10	3,10	0,00	0,00%
davon § 99 UG 2002	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assoziierte Professor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	9,13	5,00	4,13	45,21%
davon im tenure track	5,00	2,00	3,00	60,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	30,00	12,75	17,25	57,50%
PhD-Kollegiat/inn/en (Säule 1)	1,50	0,75	0,75	50,00%
Wiss. Mitarbeiter/Innen (Säule 0)	2,08	0,00	2,08	100,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	3,45	1,60	1,85	53,62%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>56,25</b>	<b>30,20</b>	<b>26,05</b>	<b>46,31%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,35	0,35	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	3,50	2,40	1,10	31,43%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,00	0,00	0,00	0,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	3,50	2,40	1,10	31,43%
Senior Lecturer	0,50	0,50	0,00	0,00%
davon Postdoc	0,50	0,50	0,00	0,00%
E-Developer/innen	0,63	0,25	0,38	60,00%
E-Assistent/inn/en	1,63	0,00	1,63	100,00%
E-Tutor/inn/en	0,00	0,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>6,60</b>	<b>3,50</b>	<b>3,10</b>	<b>46,97%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	1,50	0,00	1,50	100,00%
davon in akademischen Einheiten	1,50	0,00	1,50	100,00%
davon maturawertig	0,00	0,00	0,00	0,00%
Angestellte nach KV	11,50	0,00	11,50	100,00%
davon in akademischen Einheiten	11,50	0,00	11,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	0,75	0,00	0,75	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	3,00	0,00	3,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	7,75	0,00	7,75	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>13,00</b>	<b>0,00</b>	<b>13,00</b>	<b>100,00%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>75,85</b>	<b>33,70</b>	<b>42,15</b>	<b>55,57%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	18,96	9,86	9,10	47,99%
davon in Projekten	18,96	9,86	9,10	47,99%
davon Postdoc	1,65	1,00	0,65	39,39%
Allgemeines Personal	8,63	2,00	6,63	76,81%
davon in Projekten	7,13	1,00	6,13	85,96%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>27,59</b>	<b>11,86</b>	<b>15,73</b>	<b>57,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

**Tabelle 7**  
**Department Sozioökonomie**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	8,50	5,50	3,00	35,29%
davon Beamte/Beamtinnen	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon § 99 UG 2002	0,00	0,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	13,93	8,30	5,63	40,39%
Assoziierte Professor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	13,90	5,35	8,55	61,50%
davon im tenure track	6,00	2,00	4,00	66,67%
davon habilitiert	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	7,63	4,63	3,00	39,34%
Wiss. Mitarbeiter/inn/en	0,50	0,00	0,50	100,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	3,50	1,65	1,85	52,86%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>48,95</b>	<b>26,43</b>	<b>22,53</b>	<b>46,01%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	8,20	5,80	2,40	29,27%
davon echte Dienstnehmer/innen	1,20	0,60	0,60	50,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	7,00	5,20	1,80	25,71%
Senior Lecturer	2,00	1,00	1,00	50,00%
davon Postdoc	2,00	1,00	1,00	50,00%
E-Developer/innen	0,50	0,50	0,00	0,00%
E-Assistent/inn/en	0,50	0,00	0,50	100,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>11,20</b>	<b>7,30</b>	<b>3,90</b>	<b>34,82%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach VBG	5,58	0,00	5,58	100,00%
davon in akademischen Einheiten	5,58	0,00	5,58	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach KV	5,80	0,50	5,30	91,38%
davon in akademischen Einheiten	5,80	0,50	5,30	91,38%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	2,50	0,50	2,00	80,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	3,30	0,00	3,30	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>12,38</b>	<b>0,50</b>	<b>11,88</b>	<b>95,96%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>72,53</b>	<b>34,23</b>	<b>38,30</b>	<b>52,81%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	27,45	13,31	14,14	51,51%
davon in Projekten	27,45	13,31	14,14	51,51%
davon Postdoc	3,12	1,82	1,30	41,63%
davon Senior Scientists	2,10	2,10	0,00	0,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>27,45</b>	<b>13,31</b>	<b>14,14</b>	<b>51,51</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

**Tabelle 8**  
**Department Strategy and Innovation**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	5,50	3,50	2,00	36,36%
davon Beamte/Beamtinnen	1,00	1,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00%
Assoziierte Professor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	6,13	4,50	1,63	26,53%
davon im tenure track	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	13,50	8,25	5,25	38,89%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	1,25	0,65	0,60	48,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>28,38</b>	<b>17,90</b>	<b>10,48</b>	<b>36,92%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,40	0,35	0,05	12,50%
Lektor/inn/en	1,50	0,95	0,55	36,67%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,05	0,00	0,05	100,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	1,45	0,95	0,50	34,48%
Senior Lecturer	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon Postdoc	1,00	1,00	0,00	0,00%
E-Assistent/inn/en	0,50	0,00	0,50	100,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>3,40</b>	<b>2,30</b>	<b>1,10</b>	<b>32,35%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	2,50	0,00	2,50	100,00%
davon in akademischen Einheiten	2,50	0,00	2,50	100,00%
Angestellte nach KV	5,25	0,00	5,25	100,00%
davon in akademischen Einheiten	5,25	0,00	5,25	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	2,25	0,00	2,25	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	3,00	0,00	3,00	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>7,75</b>	<b>0,00</b>	<b>7,75</b>	<b>100,00%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>39,53</b>	<b>20,20</b>	<b>19,33</b>	<b>48,89%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	4,30	2,25	2,05	47,67%
davon in Projekten	4,30	2,25	2,05	47,67%
davon Postdoc	1,30	0,00	1,30	100,00%
Allgemeines Personal	0,38	0,00	0,38	100,00%
davon in Projekten	0,25	0,00	0,25	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>4,68</b>	<b>2,25</b>	<b>2,43</b>	<b>51,87%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Drittmittel	5,00	2,00	3,00	60,00%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>5,00</b>	<b>2,00</b>	<b>3,00</b>	<b>60,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

**Tabelle 9**  
**Department Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	7,00	6,00	1,00	14,29%
davon Beamte/Beamtinnen	3,00	2,00	1,00	33,33%
davon § 99 UG 2002	1,00	1,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	4,00	1,00	3,00	75,00%
davon im tenure track	3,00	1,00	2,00	66,67%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	21,75	11,25	10,50	48,28%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	2,00	1,00	1,00	50,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	2,30	1,50	0,80	34,78%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>38,05</b>	<b>20,75</b>	<b>17,30</b>	<b>45,47%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en				
Lektor/inn/en	0,15	0,15	0,00	0,00%
davon echte Dienstnehmer/innen	4,75	2,90	1,85	38,95%
davon freie Dienstnehmer/innen	0,30	0,00	0,30	100,00%
E-Developer/innen	4,45	2,90	1,55	34,83%
E-Assistent/inn/en	0,75	0,75	0,00	0,00%
E-Tutor/inn/en	1,38	0,88	0,50	36,36%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>0,20</b>	<b>0,00</b>	<b>0,20</b>	<b>100,00%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	0,63	0,00	0,63	100,00%
davon in akademischen Einheiten	0,63	0,00	0,63	100,00%
Angestellte nach KV	7,00	1,00	6,00	85,71%
davon in akademischen Einheiten	7,00	1,00	6,00	85,71%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,50	1,00	0,50	33,33%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	5,50	0,00	5,50	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>7,63</b>	<b>1,00</b>	<b>6,63</b>	<b>86,89%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>52,90</b>	<b>26,43</b>	<b>26,48</b>	<b>50,05%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	4,30	3,40	0,90	20,93%
davon in Projekten	4,00	3,25	0,75	18,75%
davon Postdoc	1,00	1,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>4,30</b>	<b>3,40</b>	<b>0,90</b>	<b>20,93%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

**Tabelle 10**  
**Department Volkswirtschaft**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	7,50	6,50	1,00	13,33%
davon Beamte/Beamtinnen	2,00	1,00	1,00	50,00%
davon § 99 UG 2002	1,50	1,50	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	11,00	7,00	4,00	36,36%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	5,59	4,50	1,09	19,46%
davon im tenure track	3,00	2,00	1,00	33,33%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	11,25	5,25	6,00	53,33%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	0,34	0,15	0,19	55,56%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	4,48	2,33	2,15	47,98%
<b>Gesamt wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>40,16</b>	<b>25,73</b>	<b>14,43</b>	<b>35,92%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	1,10	1,10	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	11,00	9,10	1,90	17,27%
davon echte Dienstnehmer/innen	1,25	0,75	0,50	40,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	9,75	8,35	1,40	14,36%
Senior Lecturer	0,75	0,00	0,75	100,00%
davon Postdoc	0,75	0,00	0,75	100,00%
E-Assistent/inn/en	0,50	0,00	0,50	100,00%
E-Tutor/inn/en	0,15	0,00	0,15	100,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>13,50</b>	<b>10,20</b>	<b>3,30</b>	<b>24,44%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach VBG	4,75	0,00	4,75	100,00%
davon in akademischen Einheiten	4,75	0,00	4,75	100,00%
davon maturawertig	3,50	0,00	3,50	100,00%
Angestellte nach KV	5,50	0,25	5,25	95,45%
davon in akademischen Einheiten	5,50	0,25	5,25	95,45%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	2,25	0,00	2,25	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	3,25	0,25	3,00	92,31%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>11,25</b>	<b>0,25</b>	<b>11,00</b>	<b>97,78%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>64,91</b>	<b>36,18</b>	<b>28,73</b>	<b>44,26%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	9,35	6,10	3,25	34,76%
davon in Projekten	9,35	6,10	3,25	34,76%
davon Postdoc	5,60	4,60	1,00	17,86%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>9,35</b>	<b>6,10</b>	<b>3,25</b>	<b>34,76%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Drittmittel	0,15	0,15	0,00	0,00%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>0,15</b>	<b>0,15</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

**Tabelle 11**  
**Department Welthandel**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	9,00	7,00	2,00	22,22%
davon Beamte/Beamtinnen	2,00	2,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	3,00	3,00	0,00	0,00%
Assoziierte Professor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	3,75	2,00	1,75	46,67%
davon im tenure track	2,00	2,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	22,50	11,63	10,88	48,33%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	0,80	0,38	0,43	53,13%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	3,81	1,76	2,05	53,77%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>43,86</b>	<b>26,76</b>	<b>17,10</b>	<b>38,99%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,25	0,25	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	4,55	3,50	1,05	23,08%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,15	0,15	0,00	0,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	4,40	3,35	1,05	23,86%
Senior Lecturer	3,00	3,00	0,00	0,00%
davon Postdoc	3,00	3,00	0,00	0,00%
E-Assistent/inn/en	0,25	0,25	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>8,05</b>	<b>7,00</b>	<b>1,05</b>	<b>13,04%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach VBG	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	2,00	0,00	2,00	100,00%
Angestellte nach KV	10,86	0,25	10,61	97,70%
davon in akademischen Einheiten	10,86	0,25	10,61	97,70%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	3,00	0,00	3,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	7,86	0,25	7,61	96,82%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>13,86</b>	<b>0,25</b>	<b>13,61</b>	<b>98,20%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>65,77</b>	<b>34,01</b>	<b>31,76</b>	<b>48,29%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	2,30	2,10	0,20	8,70%
davon in Projekten	2,30	2,10	0,20	8,70%
Allgemeines Personal	0,40	0,00	0,40	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>2,70</b>	<b>2,10</b>	<b>0,60</b>	<b>22,22%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

**Tabelle 12**  
**Forschungsinstitute**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	1,50	0,00	1,50	100,00%
davon im tenure track	1,50	0,00	1,50	100,00%
Wiss. Hilfskräfte	0,20	0,20	0,00	0,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>1,70</b>	<b>0,20</b>	<b>1,50</b>	<b>88,24%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,30	0,15	0,15	50,00%
Lektor/inn/en	0,05	0,05	0,00	0,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	0,05	0,05	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>0,35</b>	<b>0,20</b>	<b>0,15</b>	<b>42,86%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach KV	0,50	0,00	0,50	100,00%
davon in akademischen Einheiten	0,50	0,00	0,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	0,50	0,00	0,50	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>0,50</b>	<b>0,00</b>	<b>0,50</b>	<b>100,00%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>2,55</b>	<b>0,40</b>	<b>2,15</b>	<b>84,31%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	27,14	11,85	15,29	56,33%
davon in Projekten	17,55	7,85	9,70	55,27%
davon Postdoc	3,65	2,70	0,95	26,03%
davon Senior Scientists	2,05	0,05	2,00	97,56%
Allgemeines Personal	1,88	0,00	1,88	100,00%
davon in Projekten	0,63	0,00	0,63	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>29,01</b>	<b>11,85</b>	<b>17,16</b>	<b>59,16%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Drittmittel	1,15	1,15	0,00	0,00%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>1,15</b>	<b>1,15</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

**Tabelle 13**  
**Kompetenzzentren**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	5,50	4,50	1,00	18,18%
davon im tenure track	4,50	4,50	0,00	0,00%
davon habilitiert	0,50	0,50	0,00	0,00%
Assistent/inn/en prae doc (Säule 1)	0,75	0,00	0,75	100,00%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	0,20	0,20	0,00	0,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>6,45</b>	<b>4,70</b>	<b>1,75</b>	<b>27,13%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach KV	1,89	0,50	1,39	73,54%
davon in akademischen Einheiten	1,89	0,50	1,39	73,54%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,89	0,50	1,39	73,54%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>1,89</b>	<b>0,50</b>	<b>1,39</b>	<b>73,54%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>8,34</b>	<b>5,20</b>	<b>3,14</b>	<b>37,65%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	10,83	3,80	7,03	64,90%
davon in Projekten	6,68	1,43	5,25	78,65%
davon Postdoc	2,38	1,00	1,38	57,89%
davon Senior Scientists	3,75	1,00	2,75	73,33%
Allgemeines Personal	3,25	0,00	3,25	100,00%
davon in Projekten	0,75	0,00	0,75	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>14,08</b>	<b>3,80</b>	<b>10,28</b>	<b>73,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

**Tabelle 14**  
**Rektorat und zugeordnete Serviceeinrichtungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	0,50	0,00	0,50	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	0,50	0,00	0,50	100,00%
davon maturawertig	0,50	0,00	0,50	100,00%
Angestellte nach KV	31,30	5,25	26,05	83,23%
davon in Serviceeinrichtungen	31,30	5,25	26,05	83,23%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	15,80	1,75	14,05	88,92%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	14,50	3,50	11,00	75,86%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	1,00	0,00	1,00	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>31,80</b>	<b>5,25</b>	<b>26,55</b>	<b>83,49%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>31,80</b>	<b>5,25</b>	<b>26,55</b>	<b>83,49%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Allgemeines Personal	1,00	1,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittel	7,00	2,00	5,00	71,43%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>7,00</b>	<b>2,00</b>	<b>5,00</b>	<b>71,43%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

**Tabelle 15**  
**Vizerektorat für Finanzen sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	4,88	1,00	3,88	79,49
davon in Serviceeinrichtungen	4,88	1,00	3,88	79,49
davon akademikerwertig	1,00	1,00	0,00	0,00
davon maturawertig	0,88	0,00	0,88	100,00
Angestellte nach VBG	14,23	2,85	11,38	79,96
davon in Serviceeinrichtungen	14,23	2,85	11,38	79,96
davon maturawertig	5,98	0,85	5,13	85,77
Angestellte nach KV	39,58	14,52	25,06	63,32
davon in Serviceeinrichtungen	39,58	14,52	25,06	63,32
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	8,80	5,80	3,00	34,09
davon in KV-Verwendungsgruppe III	24,06	6,00	18,06	75,06
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	6,72	2,72	4,00	59,54
Lehrlinge	1,00	0,00	1,00	100,00
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>59,68</b>	<b>18,37</b>	<b>41,31</b>	<b>69,22</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>59,68</b>	<b>18,37</b>	<b>41,31</b>	<b>69,22</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Allgemeines Personal	0,50	0,00	0,50	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>0,50</b>	<b>0,00</b>	<b>0,50</b>	<b>100,00%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittel	1,00	1,00	0,00	0,00%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

**Tabelle 16**  
**Vizerektorat für Forschung sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	17,53	7,50	10,03	57,20%
davon in Serviceeinrichtungen	17,53	7,50	10,03	57,20%
davon akademikerwertig	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon maturawertig	10,28	3,00	7,28	70,80%
Angestellte nach VBG	40,50	21,40	19,10	47,16%
davon in Serviceeinrichtungen	40,50	21,40	19,10	47,16%
davon akademikerwertig	12,60	10,00	2,60	20,63%
davon maturawertig	23,40	10,40	13,00	55,56%
Angestellte nach KV	86,63	54,60	32,03	36,97%
davon in Serviceeinrichtungen	86,63	54,60	32,03	36,97%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	36,13	30,63	5,50	15,22%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	18,88	6,63	12,25	64,90%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	31,63	17,35	14,28	45,14%
Tutor/inn/en	15,58	10,76	4,81	30,90%
Lehrlinge	1,00	0,00	1,00	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>161,23</b>	<b>94,26</b>	<b>66,96</b>	<b>41,53%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>161,23</b>	<b>94,26</b>	<b>66,96</b>	<b>41,53%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Allgemeines Personal	0,50	0,00	0,50	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>0,50</b>	<b>0,00</b>	<b>0,50</b>	<b>100,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

**Tabelle 17**  
**Vizerektor für Personal sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	2,78	0,00	2,78	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	2,78	0,00	2,78	100,00%
davon akademikerwertig	1,75	0,00	1,75	100,00%
davon maturawertig	1,03	0,00	1,03	100,00%
Angestellte nach KV	26,66	7,75	18,91	70,93%
davon in Serviceeinrichtungen	26,66	7,75	18,91	70,93%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	6,00	3,00	3,00	50,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	15,49	4,75	10,74	69,33%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	5,18	0,00	5,18	100,00%
Lehrlinge	1,00	0,00	1,00	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>30,44</b>	<b>7,75</b>	<b>22,69</b>	<b>74,54%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>30,44</b>	<b>7,75</b>	<b>22,69</b>	<b>74,54%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

**Tabelle 18**  
**Vizerektorat für Lehre und Studierende sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	2,83	1,03	1,80	63,60%
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	1,00	0,00	1,00	100,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>3,83</b>	<b>1,03</b>	<b>2,80</b>	<b>73,11%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	5,28	2,90	2,38	45,02%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,30	0,30	0,00	0,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	4,98	2,60	2,38	47,74%
E-Developer/innen	0,20	0,20	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>5,48</b>	<b>3,10</b>	<b>2,38</b>	<b>43,38%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	10,48	3,50	6,98	66,59%
davon in Serviceeinrichtungen	10,48	3,50	6,98	66,59%
davon akademikerwertig	1,85	1,00	0,85	45,95%
davon maturawertig	5,13	2,00	3,13	60,98%
Angestellte nach KV	66,05	15,00	51,05	77,29%
davon in Serviceeinrichtungen	66,05	15,00	51,05	77,29%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	14,50	6,00	8,50	58,62%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	47,93	6,50	41,43	86,44%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	3,63	2,50	1,13	31,03%
Tutor/inn/en	0,79	0,00	0,79	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>77,31</b>	<b>18,50</b>	<b>58,81</b>	<b>76,07%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>86,62</b>	<b>22,63</b>	<b>63,99</b>	<b>73,87%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	0,77	0,57	0,20	25,97%
davon in Projekten	0,77	0,57	0,20	25,97%
Allgemeines Personal	3,13	0,75	2,38	76,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>3,90</b>	<b>1,32</b>	<b>2,58</b>	<b>66,11%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

**Tabelle 19**  
**Büro des Senats**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach KV	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,00	0,00	1,00	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>2,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2,00</b>	<b>100,00%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>2,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2,00</b>	<b>100,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

**Tabelle 20**  
**Interessenvertretungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	0,50	0,50	0,00	0,00%
davon in Serviceeinrichtungen	0,50	0,50	0,00	0,00%
Angestellte nach VBG	0,50	0,00	0,50	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	0,50	0,00	0,50	100,00%
davon maturawertig	0,50	0,00	0,50	100,00%
Angestellte nach KV	2,38	0,00	2,38	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	2,38	0,00	2,38	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV-V	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	0,50	0,00	0,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	0,88	0,00	0,88	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>3,38</b>	<b>0,50</b>	<b>2,88</b>	<b>85,19%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>3,38</b>	<b>0,50</b>	<b>2,88</b>	<b>85,19%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

**Tabelle 21**  
**WU Executive Academy**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	0,05	0,05	0,00	0,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	0,05	0,05	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>0,05</b>	<b>0,05</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>100,00%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>1,05</b>	<b>0,05</b>	<b>1,00</b>	<b>95,24%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Allgemeines Personal	45,63	12,73	32,90	72,11%
Lehrgangsektor/inn/en	0,95	0,65	0,30	31,58%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>46,58</b>	<b>13,38</b>	<b>33,20</b>	<b>71,28%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

**Tabelle 22**  
**WU Gesamt**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	89,10	69,10	20,00	22,45%
davon Beamte/Beamtinnen	29,60	24,60	5,00	16,89%
davon § 99 UG 2002	7,50	4,50	3,00	40,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	60,43	41,80	18,63	30,82%
Assoziierte Professor/inn/en	6,50	6,00	0,50	7,69%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	107,24	55,05	52,19	48,66%
davon im tenure track	45,25	20,70	24,55	54,25%
davon habilitiert	2,50	2,00	0,50	20,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	166,75	79,38	87,38	52,40%
PhD-Kollegiat/inn/en (Säule 1)	2,25	1,50	0,75	33,33%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	12,86	4,48	8,39	65,21%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	39,37	18,57	20,80	52,83%
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	6,00	3,00	3,00	50,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>490,50</b>	<b>278,88</b>	<b>211,63</b>	<b>43,14%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	3,15	2,65	0,50	15,87%
Lektor/inn/en	81,83	50,05	31,78	38,83%
davon echte Dienstnehmer/innen	8,05	3,00	5,05	62,73%
davon freie Dienstnehmer/innen	73,78	47,05	26,73	36,23%
Senior Lecturer	38,41	15,31	23,10	60,14%
davon Postdoc	26,41	13,31	13,10	49,60%
davon Praedoc	12,00	2,00	10,00	83,33%
Bundes- und Vertragslehrer/innen	16,19	6,69	9,50	58,69%
davon habilitiert	1,00	0,00	1,00	100,00%
E-Developer/innen	5,63	2,50	3,13	55,56%
E-Assistent/inn/en	8,13	2,38	5,75	70,77%
E-Tutor/inn/en	0,90	0,20	0,70	77,78%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>154,22</b>	<b>79,77</b>	<b>74,45</b>	<b>48,27%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	28,90	9,00	19,90	68,86%
davon in akademischen Einheiten	3,00	0,00	3,00	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	25,90	9,00	16,90	65,25%
davon akademikerwertig	3,00	1,00	2,00	66,67%
davon maturawertig	16,15	3,00	13,15	81,42%
Angestellte nach VBG	105,50	29,90	75,60	71,66%
davon in akademischen Einheiten	27,45	0,50	26,95	98,18%
davon in Serviceeinrichtungen	78,05	29,40	48,65	62,33%
davon akademikerwertig	17,20	11,00	6,20	36,05%
davon maturawertig	48,13	13,90	34,23	71,12%
Angestellte nach KV	353,04	109,37	243,68	69,02%
davon in akademischen Einheiten	86,10	11,25	74,85	86,93%
davon in Serviceeinrichtungen	266,94	98,12	168,83	63,24%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	91,98	52,18	39,80	43,27%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	150,04	31,38	118,67	79,09%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	111,03	25,82	85,21	76,75%
Tutor/inn/en	16,36	10,76	5,60	34,22%
Lehrlinge	3,00	0,00	3,00	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>506,81</b>	<b>159,03</b>	<b>347,78</b>	<b>68,62%</b>

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>1151,53</b>	<b>517,68</b>	<b>633,85</b>	<b>55,04</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	134,47	73,96	60,51	45,00%
davon in Projekten	120,43	67,43	53,00	44,01%
davon Postdoc	24,32	15,60	8,73	35,87%
davon Senior Scientists	8,70	3,15	5,55	63,79%
Allgemeines Personal	66,50	17,48	49,03	73,72%
davon in Projekten	9,98	2,00	7,98	79,95%
Lehrgangsektor/inn/en	0,95	0,65	0,30	31,585
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>201,92</b>	<b>92,08</b>	<b>109,84</b>	<b>54,40%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittel	8,00	3,00	5,00	62,50%
Drittmittel	6,30	3,30	3,00	47,62%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>14,30</b>	<b>6,30</b>	<b>8,00</b>	<b>55,94%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

## Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen

Die Einstellungszahlen (Tabelle 23 und 24) umfassen alle Mitarbeiter/innen, die im Berichtszeitraum neu an der WU angestellt wurden, wobei diese bereits früher, allerdings mit einer Unterbrechung, an der WU tätig gewesen sein können. Darunter fallen die Besetzungen von neuen und (interimistisch) frei gewordenen Stellen, das heißt auch Ersatzbesetzungen sind mitgezählt, nicht aber Verlängerungen von befristeten Dienstverhältnissen.

Die Beendigung eines Dienstverhältnisses kann aus zeitabhängigen Gründen wie Fristablauf oder Pensionierung, aus berufsbedingten Anlässen wie etwa Versetzung, aber auch auf Entscheidung der Arbeitgeberin oder der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers erfolgen; darunter fallen zum Beispiel Kündigungen, einvernehmliche Lösungen oder auch Entlassungen.

Die Zählungen umfassen Aufnahmen mit oder ohne Ausschreibung bzw. die Beendigungen von echten Dienstverhältnissen jener Mitarbeiter/innen, die aus dem Globalbudget oder aus Drittmitteln bezahlt werden.

Lehrbeauftragte und Tutor/inn/en sowie Kurzzeit-Angestellte (zum Beispiel für tageweise Veranstaltungen), die ebenfalls echte Dienstverträge erhalten, sind nicht berücksichtigt.

**Tabelle 23**  
**Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen**  
**des allgemeinen Personals 1.1.2015 – 31.12.2015**

MASSNAHME	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Einstellungen	130	39	91	70,00%
Beendigungen	143	44	99	69,23%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

**Tabelle 24**  
**Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen**  
**des wissenschaftlichen Personals 1.1.2015 – 31.12.2015**

MASSNAHME	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Einstellungen	161	81	80	49,69%
Beendigungen	218	119	99	45,41%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

## **Abwesenheiten bei aufrechten Dienstverhältnissen**

Diverse gesetzliche Regelungen bieten die Möglichkeit, bei aufrechtem Dienstverhältnis aus beruflichen oder privaten Gründen für einen begrenzten Zeitraum von der WU abwesend zu sein.

Bei Freistellungen zu Forschungs- und Lehrzwecken, die dem wissenschaftlichen Personal bewilligt werden können, ist nach der Dauer in kurz- bzw. langfristige zu unterscheiden. Als kurzfristig gelten Freistellungen bis zu einem Monat; dabei besteht weiterhin Entgeltanspruch. Langfristige Freistellungen können mit oder ohne Bezüge gewährt werden.

Karenzierungen aus privaten Gründen können auf Antrag für alle Angestellten und Beamte / Beamtinnen gewährt werden. Die Möglichkeit dazu wird etwa zu Bildungszwecken, zur Ausübung anderer beruflicher Tätigkeiten, aber auch im Anschluss an Mutterschafts- bzw. Väterkarenz in Anspruch genommen.

Tabelle 25 enthält die Anzahl von längerfristigen Freistellungen und Karenzierungen, die zumindest teilweise in den Berichtszeitraum fallen. Die kurzfristigen Freistellungen sind nach ihrer Dauer in Tagen wiedergegeben.

Karenzierungen auf Basis des Mutterschutz- bzw. des Väterkarenzgesetzes, auf die ein Rechtsanspruch besteht, sind in den Zahlen nicht berücksichtigt.

**Tabelle 25**  
**Freistellungen und Karenzierungen von Dienstverhältnissen**  
**des wissenschaftlichen Personals 1.1.2015 – 31.12.2015**

	GESAMT	MÄNNL.	WEIBL.	WEIBL.%		
<b>Längerfristige Freistellungen (mit Bezügen) – Anzahl</b>						
Professor/inn/en	11	7	4	36,36%		
Dozent/inn/en	7	5	2	28,57%		
Assistent/inn/en Postdoc	10	8	2	20,00%		
Assistent/inn/en Praedoc	11	3	8	72,73%		
Projektmitarbeiter/innen	3	1	2	66,67%		
<b>Gesamt</b>	<b>42</b>	<b>24</b>	<b>18</b>	<b>42,86%</b>		
<b>Längerfristige Freistellungen (ohne Bezüge) – Anzahl</b>						
Dozent/inn/en	2	2	0	0,00%		
Assistent/inn/en Postdoc	8	4	4	50,00%		
Assistent/inn/en Praedoc	4	1	3	75,00%		
Projektmitarbeiter/innen	1	0	1	100,00%		
<b>Gesamt</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>53,33%</b>		
<b>Kurzfristige Freistellungen (mit Bezügen) in Tagen</b>					<b>Tage je Mann</b>	<b>Tage je Frau</b>
Professor/inn/en	1469	1119	350	23,83%	3,09	3,04
Dozent/inn/en	598	352	246	41,14%	3,01	3,28
Assistent/inn/en Postdoc	1197	636	561	46,87%	3,09	3,12
Assistent/inn/en Praedoc	1680	761	919	54,70%	2,87	3,17
Projektmitarbeiter/innen	469	273	196	41,79%	2,87	2,93
Sonstige	149	70	79	53,02%	3,04	2,47
<b>Gesamt</b>	<b>5562</b>	<b>3211</b>	<b>2351</b>	<b>42,27%</b>	<b>3,01</b>	<b>3,10</b>
<b>Karenzierungen § 75 BDG, § 29 b VBG bzw. AngG – Anzahl</b>						
Dozent/inn/en	6	5	1	16,67		
Assistent/inn/en Postdoc	2	1	1	50,00		
Assistent/inn/en Praedoc	3	2	1	33,33		
Projektmitarbeiter/innen	5	4	1	20,00		
Allgemeines Personal	31	8	23	74,19		
Studentische Mitarbeiter/innen	6	3	3	50,00		
Sonstige	53	23	30	56,60		
<b>Gesamt</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>16,67</b>		

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

## Forschungsmittel und Förderpreise

Tabelle 26 gibt Aufschluss über jene Mittel zur Forschungsförderung, deren Vergabe (maßgeblich) WU-intern entschieden wird. Die Mittel selbst stammen nur teilweise von der WU; weitere Gelder erhält die WU von externen Fördergeber/inne/n wie dem BMWFV oder der Privatwirtschaft sowie dem Kuratorium zur Förderung der WU. Manche Förderungen begünstigen alle eingelangten Anträge; andere entscheiden in einem separaten Auswahlverfahren über die Empfänger/innen und die Höhe der Mittel für deren Antrag. Einen Sonderfall stellt der Senator-Wilhelm-Wiffling-Förderungspreis dar, mit dem eine Stiftung Wissenschaftler/innen ohne vorherige Ausschreibung für ihre Leistungen und ihr Engagement auszeichnet.

**Tabelle 26**  
**Vergabe von Forschungsfördermitteln**

FÖRDERUNG/ MITTELHERKUNFT	ANTRAG- STELLER/- INNEN	DAVON FRAUEN	FRAUEN- ANTEIL %	BEWILLIGTE ANTRÄGE	DAVON FRAUEN	FRAUEN- ANTEIL %	FÖRDER- VOLUMEN IN €	DAVON AN FRAUEN	FRAUEN- ANTEIL %
Forschungsstipendium der WU (BMWF)	5	2	40%	4	1	25%	10.000,00	2.716,00	27%
Kleinprojekte von WU-AssistentInnen (Drittmittel)	59	35	59%	35	24	69%	79.045,00	52.748,00	67%
Jubiläumsfonds der Stadt Wien für die WU Wien - Projekte (Drittmittel: Stadt Wien)	21	6	29%	10	5	50%	146.000,00	73.000,00	50%
WU Best Paper Award der Stadt Wien (Drittmittel: Stadt Wien)	37	5	14%	4	2	50%	21.000,00	14.000,00	67%
FESTO Fellow (Drittmittel)	4	1	25%	1	0	0%	12.000,00	0,00	0%
Erste Bank Preis für Zentraleuropaforschung (Drittmittel)	3	1	33%	1	0	0%	15.000,00	0,00	0%
Dr. Maria Schaumayer-Habilitationsstipendium (Drittmittel)	1	1	100%	1	1	100%	55.000,00	55.000,00	100%
Anbahnungsfinanzierung (Drittmittel)	4	1	25%	4	1	25%	18.770,64	500,00	3%
Forschungsverträge (Drittmittel)	3	0	0%	1	0	0%	45.000,00	0,00	0%
High Potential Contact Weeks	20	13	65%	10	6	60%	14.351,00	5.900,00	41%
WU Visiting Fellow	7	5	71%	4	3	75%	18.480,00	13.480,00	73%

Quelle: WU-Forschungsservice, Stand 31.12.2015

## WU-interne Aus- und Weiterbildungsangebote

Die Veranstaltungen der Traineeprogramme finden für alle neuen Mitarbeiter/innen der WU jedes Semester in zwei Blöcken statt. Die Traineeprogramme werden in ein Angebot für Wissenschaftler/innen (Tabelle 27) und für das allgemeine Personal (Tabelle 28) unterteilt.

Die Angebote der WU-internen Weiterbildung gliedern sich in unterschiedliche Schwerpunktbereiche und zwar für das wissenschaftliche bzw. das allgemeine Personal sowie für Führungskräfte des allgemeinen Personals, für Professor/inn/en sowie für Frauen. Tabelle 29 gibt einen Überblick über das weiterführende Weiterbildungsangebot mit wissenschaftlichem bzw. serviceorientiertem Schwerpunkt.

### Tabelle 27

#### Teilnehmer/innen (TN) des wissenschaftlichen Traineeprogramms

1.1.2015 – 31.12.2015

STARTGRUPPEN	GESAMT TN-ZAHL	ANZAHL MÄNNLICHE TN	ANZAHL WEIBLICHE TN	ANTEIL WEIBL. TN IN %
Sommersemester 2015	30	17	13	43,33%
Wintersemester 2015/16	18	6	12	66,67%

Quelle: WU-Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2015

### Tabelle 28

#### Teilnehmer/innen (TN) des allgemeinen Traineeprogramms

1.1.2015 – 31.12.2015

STARTGRUPPEN	GESAMT TN-ZAHL	ANZAHL MÄNNLICHE TN	ANZAHL WEIBLICHE TN	ANTEIL WEIBL. TN IN %
Sommersemester 2015	33	9	24	72,73%
Wintersemester 2015/16	29	8	21	72,41%

Quelle: WU-Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2015

**Tabelle 29**  
**Teilnehmer/innen (TN) an internen Weiterbildungsveranstaltungen**

1.1.2015 – 31.12.2015

VERANSTALTUNGEN FÜR WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
<b>Wintersemester 2014/2015 (Veranstaltungen ab 01.01.2015)</b>					
Presenting Professionally in English	14	9	4	5	55,56%
Academic Legal English: Improving Speaking and Writing Skills	13	10	5	5	50,00%
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2014/2015 (ab 01.01.2015)</b>	<b>27</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>52,63%</b>
<b>Sommersemester 2015</b>					
Die Kunst sich selbst zu präsentieren	9	7	1	6	85,71%
Medientraining im wissenschaftlichen Kontext: Vor Kamera und Mikrophon öffentlichkeitswirksam auftreten	11	7	2	5	71,43%
Academic Writing	19	9	5	4	44,44%
Social Media meets Science	4	4	3	1	25,00%
Englische Grammatik: Strukturen, Stil, Stolpersteine	24	10	6	4	40,00%
Visible & Influential: Making the Most of Networking and International Conferences	9	8	3	5	62,50%
Almost There: Preparing for the PHD Thesis Defense	8	7	4	3	42,86%
Stimme und Sprechtechnik	18	11	2	9	81,82%
Advanced Econometrics: Selected Topics	9	3	2	1	33,33%
English in the Classroom	9	8	3	5	62,50%
Gewusst wie: Erstellung und Durchführung qualitativer Forschungsinterviews	8	5	2	3	60,00%
Raus aus der Vollständigkeitsfalle	5	2	1	1	50,00%
<b>Gesamtsumme Sommersemester 2015</b>	<b>133</b>	<b>81</b>	<b>34</b>	<b>47</b>	<b>58,02%</b>
<b>Wintersemester 2015/2016 (Veranstaltungen bis 31.12.2015)</b>					
English for Conferences	4	3	0	3	100,00%
Weichenstellung Promotion: Karriereplanung mit Start in der Wissenschaft	2	2	0	2	100,00%
Little Shop of Academic Horrors	9	6	3	3	50,00%
Lehre statt Leere: effiziente Methoden für Gehirngerechtes Lehren & Prüfen an Hochschulen	11	8	1	7	87,50%
Wissenschaft in komprimierter Form: Eyecatcher „Poster“ als nützliches Publikationsmedium	3	2	0	2	100,00%
Academic Writing	9	4	1	3	75,00%
Englische Grammatik: Strukturen, Stil, Stolpersteine	13	8	3	5	62,50%
Forschungsprojekte erfolgreich managen	6	3	2	1	33,33%
"Storytelling: Über die Kunst & Wirkung des Geschichtenerzählens im wissenschaftlichen Kontext"-	8	6	1	5	83,33%
Stata (Basic) - Zusatztermin Dezember	27	13	4	9	69,23%
Stata (Advanced) - Zusatztermin Dezember	18	12	4	8	66,67%
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2015/2016 (bis 31.12.2015)</b>	<b>110</b>	<b>67</b>	<b>19</b>	<b>48</b>	<b>71,64%</b>
<b>Gesamtsumme 01.01.2015 - 31.12.2015</b>	<b>270</b>	<b>167</b>	<b>62</b>	<b>105</b>	<b>62,87%</b>

VERANSTALTUNGEN FÜR ALLGEMEINES PERSONAL	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
<b>Wintersemester 2014/2015 (Veranstaltungen ab 01.01.2015)</b>					
Lieber fix als fertig!	25	10	0	10	100,00%
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2014/2015 (ab 01.01.2015)</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>100,00%</b>
<b>Sommersemester 2015</b>					
English Conversation Class	11	9	2	7	77,78%
English Advanced I	16	12	0	12	100,00%
Professional Business Talk	22	13	2	11	84,62%
Professional Business Talk_Zusatztermin	6	6	2	4	66,67%
Englisch für Einsteiger/innen 4	10	10	0	10	100,00%
English Intermediate 2	13	12	2	10	83,33%
Aktives Zeit und Aufgabenmanagement mit Outlook	24	11	2	9	81,82%
Kommunikationszentrum Sekretariat	9	8	0	8	100,00%
Lieber fix als fertig	20	10	1	9	90,00%
Beratungskompetenz gefragt: Erklären Sie noch oder beraten Sie schon	6	6	0	6	100,00%
Fostering Fruitful Connections	12	4	0	4	100,00%
Das Geheimnis meiner inneren Souveränität	22	11	1	10	90,91%
It's Just Like Being In England	18	9	3	6	66,67%
Methodenset für effektives und kreatives Projektmanagement	13	10	5	5	50,00%
<b>Gesamtsumme Sommersemester 2015</b>	<b>202</b>	<b>131</b>	<b>20</b>	<b>111</b>	<b>84,73%</b>
<b>Wintersemester 2015/2016 (Veranstaltungen bis 31.12.2015)</b>					
Einfach organisiert - So schaffen Sie dauerhaft Ordnung an Ihrem Arbeitsplatz	9	6	0	6	100,00%
My voice - key to my professional appearance	11	9	2	7	77,78%
Die Macht des Wortes	24	10	0	10	100,00%
Arbeitsrecht für KV-Mitarbeiter/innen	25	19	4	15	78,95%
Self-Leadership: Knowing Yourself and how to Enhance Your Efficacy	14	9	2	7	77,78%
English in university settings: Discussing topical issues in higher education	11	7	1	6	85,71%
Genug geärgert: Mit mehr Gelassenheit durch den beruflichen Alltag	23	13	2	11	84,62%
English in and around the Office	11	10	4	6	60,00%
Express Yourself in English	11	10	2	8	80,00%
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2015/2016 (bis 31.12.2015)</b>	<b>139</b>	<b>93</b>	<b>17</b>	<b>76</b>	<b>81,72%</b>
<b>Gesamtsumme 01.01.2015 - 31.12.2015</b>	<b>366</b>	<b>234</b>	<b>37</b>	<b>197</b>	<b>84,19%</b>

VERANSTALTUNGEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE DES ALLGEMEINEN PERSONALS UND PROFESSOR/INN/EN	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
<b>Wintersemester 2014/2015</b>					
Konfliktmoderation für Führungskräfte (WS2014/2015)	9	7	2	5	71,43%
In fünf Schritten zur lebendig-kraftvollen Vortragstimme (WS2014/2015)	6	3	2	1	33,33%
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2014/2015 (ab 01.01.2015)</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>60,00%</b>
<b>Sommersemester 2015</b>					
Schwerpunkt Mitarbeiter/innengespräch	6	5	1	4	80,00%
Arbeitsrecht für Führungskräfte (SS2015)	14	12	4	8	66,67%
"Nervenkitzel Führung" - emotionale Intelligenz in der Führung (SS2015)	7	6	2	4	66,67%
Überzeugend sprechen: Vortragsrhetorik und Macht der Stimme (Fortgeschrittene) (SS2015)	4	4	3	1	25,00%
<b>Gesamtsumme Sommersemester 2015</b>	<b>31</b>	<b>27</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>62,96%</b>
<b>Wintersemester 2015/2016 (Veranstaltungen bis 31.12.2015)</b>					
-					
<b>Gesamtsumme 01.01.2015 - 31.12.2015</b>	<b>46</b>	<b>37</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	<b>62,16%</b>

Quelle: WU-Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2015

## Reisekostenzuschüsse

Zielgruppe der Förderung ist das wissenschaftliche Personal, das heißt wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Assistent/inn/en und Professor/inn/en, die aus dem Globalbudget der WU finanziert sowie auf Stiftungsprofessuren beschäftigt sind, nicht aber drittmittelfinanzierte Projektmitarbeiter/innen und Vertragslehrer/innen.

Reisekostenzuschüsse werden für Teilnahmen an internationalen Konferenzen bzw. Treffen von Herausgeber/inne/n eines Journals laut aktuellem WU-Journal-Rating vergeben.

Beim Ausmaß der finanziellen Unterstützung einer Teilnahme wird zwischen dem Besuch mit eigenem Vortrag bzw. aktiver Organisationsarbeit auf der einen Seite und dem Besuch ohne Vortrag bzw. ohne Organisationsarbeit auf der anderen Seite unterschieden. Darüber hinaus werden Reisen von wissenschaftlichen Mitarbeiter/inn/en (in Ausbildung) gesondert gefördert. Unter den Titel Reisekosten fallen Fahrtkosten, Kosten für Unterkünfte sowie Teilnahmegebühren.

**Tabelle 30**  
**Reisekostenzuschüsse**

1.1.2015 – 31.12.2015

PERSONALKATEGORIE	MÄNNER	FRAUEN	GESAMT	% FRAUEN
Professor/inn/en	91.526,86	24.577,36	116.104,22	21,2%
Dozent/inn/en	9.615,44	2.025,57	11.641,01	17,4%
Assistent/inn/en	99.737,76	67.026,92	166.764,68	40,2%
Assistent/inn/en praedoc	130.276,88	158.685,02	288.961,90	54,9%
<b>Summe</b>	<b>331.156,94</b>	<b>252.314,87</b>	<b>583.471,81</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: WU-Personalverrechnung, Stand 31.12.2015

## Studierende und Studien

Der Berichtszeitraum für den Gleichstellungsbericht ist 1.1. bis 31.12., für die Lehre-Daten gilt allerdings die Betrachtung des Studienjahrs. Die Studierendendaten beziehen sich auf das Studienjahr 2014/2015.

**Tabelle 31**  
**Studienberechtigung der Erstabschließer/innen nach Schulformen**

SCHULFORMKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
AHS	760	390	370	48,68%
HAK	425	188	237	55,76%
Ausl. Studienberechtigung	300	149	151	50,33%
HLA-W	149	37	112	75,17%
HTL	123	99	24	19,51%
2. Bildungsweg	30	23	7	23,33%
HLA-Sonst	9	5	4	44,44%
Sonstige	4	1	3	75,00%
Postsek. Bildungseinrichtung	1	1	0	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>1.801</b>	<b>893</b>	<b>908</b>	<b>50,42%</b>

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 21.3.2016

Anmerkungen:

Die Erstabschließer/innen beziehen sich auf den Abschluss eines Bachelorstudiums (inkl. Individuelle Studien). Alle berücksichtigten Personen sind nur einmal gezählt, auch wenn jemand im betrachteten Studienjahr mehr als ein Studium abgeschlossen hat.

Unter die Schulformkategorie 'HLA-W' fällt die Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe, unter 'HLA-Sonst' beispielsweise die Höhere land- und forstwirtschaftliche Lehranstalt oder die Bundesanstalt für Kindergartenpädagogik.

**Tabelle 32**  
**Anzahl der rückgemeldeten Studierenden**

STUDIERENDENGRUPPE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
Anzahl der erstmalig zugelassenen ordentlichen Studierenden (SJ 2014/2015)	5.523	2.795	2.728	49,39%
Anzahl der ordentlichen Studierenden (WS 2015)	21.828	11.554	10.274	47,07%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 21.3.2016

Anmerkungen:

Die Studienbeginner/innen entsprechen der PO-Menge (Anzahl der Studierenden, die an der WU zum ersten Mal ein ordentliches Studium aufgenommen haben) und umfassen alle ordentlichen Studien (d.h. neben den Diplom-, Bachelor-, Master- und Doktorats-/PhD-Studien auch die Individuellen Diplom- bzw. Bachelorstudien sowie WU-Incomings). Nachdem eine Person nach dieser Definition nur ein einziges Mal Studienbeginner/in sein kann, sind bspw. WU-Bachelorabsolvent/inn/en, die ein WU-Masterstudium beginnen, für das Masterstudium keine Studienbeginner/innen mehr.

Die Anzahl der ordentlichen Studierenden berücksichtigt ebenfalls alle ordentlichen Studien.

**Tabelle 33**  
**Anzahl der Absolvent/inn/en**  
(Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2014/2015)

ART DES STUDIENABSCHLUSSES	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Bachelorabschlüsse	1.806	895	911	50,44%
Masterabschlüsse	713	391	322	45,16%
Doktorats-/PhD-Abschlüsse	69	33	36	52,17%
Lehrgangsabschlüsse	515	288	227	44,08%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 21.03.2016

Anmerkungen:

Gezählt sind die Studienabschlüsse, d.h. schließt eine Person im betrachteten Studienjahr mehrere Studien ab (bspw. sowohl ein Bachelorstudium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften als auch das Bachelorstudium Wirtschaftsrecht), ist diese Person entsprechend mehrfach gezählt.

Unter Lehrgangsabschlüsse fallen alle Abschlüsse, die im Rahmen von Universitätslehrgängen und MBA-Programmen der Executive Academy erworben wurden.

**Tabelle 34**  
**Anzahl der abgeschlossenen ordentlichen Studien**  
 (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2014/2015)

STUDIUM	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Bachelorstudium Wirtschaftsrecht	219	116	103	47,03%
Bachelorstudium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1.563	772	791	50,61%
Doktoratsstudium Sozial- und Wirtschaftswissenschaften	48	20	28	58,33%
Doktoratsstudium Wirtschaftsrecht	10	6	4	40,00%
Individuelles Bachelorstudium	24	7	17	70,83%
Masterstudium Finanzwirtschaft und Rechnungswesen	88	63	25	28,41%
Masterstudium Information Systems	6	6	0	0,00%
Masterstudium International Management/CEMS	64	29	35	54,69%
Masterstudium Management	57	28	29	50,88%
Masterstudium Marketing	38	13	25	65,79%
Masterstudium Quantitative Finance	18	11	7	38,89%
Masterstudium Socio-Ecological Economics and Policy	22	12	10	45,45%
Masterstudium Sozioökonomie	26	9	17	65,38%
Masterstudium Steuern und Rechnungslegung	44	23	21	47,73%
Masterstudium Strategy, Innovation and Management Control	54	33	21	38,89%
Masterstudium Supply Chain Management	39	26	13	33,33%
Masterstudium Volkswirtschaft	55	40	15	27,27%
Masterstudium Wirtschaftspädagogik	77	21	56	72,73%
Masterstudium Wirtschaftsrecht	125	77	48	38,40%
PhD-Studium Finance	1	1	0	0,00%
PhD-Studium International Business Taxation	6	3	3	50,00%
PhD-Studium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	4	3	1	25,00%
<b>Gesamt</b>	<b>2.588</b>	<b>1.319</b>	<b>1.269</b>	<b>49,03%</b>

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 21.3.2016

Anmerkungen:

Berücksichtigt sind alle ordentlichen Studien, die im betrachteten Studienjahr erfolgreich abgeschlossen wurden. Jene Studien, in denen es im Betrachtungszeitraum (noch) keine Absolvent/inn/en gegeben hat, sind nicht ausgewiesen.

Nachdem Studierende in einem Studienjahr mehr als ein Studium abschließen können, ist eine Mehrfachzählung von Studienabschließern/innen möglich.

**Tabelle 35**  
**Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren**  
**(SBWL) für Bachelorstudien (nach UG 2002)**  
 (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2014/2015)

SBWL-BEZEICHNUNG	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Accounting	409	227	182	44,50%
Finance	351	235	116	33,05%
Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe	188	105	83	44,15%
Business Information Systems	184	127	57	30,98%
Diversitätsmanagement	183	48	135	73,77%
Produktionsmanagement	174	107	67	38,51%
Transportwirtschaft und Logistik	171	106	65	38,01%
International Business	160	64	96	60,00%
Entrepreneurship und Innovation	159	105	54	33,96%
Verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management	138	46	92	66,67%
Werbung und Markenmanagement	124	42	82	66,13%
Change Management und Management Development	122	38	84	68,85%
Personalmanagement	120	35	85	70,83%
Betriebswirtschaftslehre des Außenhandels	119	66	53	44,54%
Unternehmensführung und Controlling	106	60	46	43,40%
Cross Functional Management	101	42	59	58,42%
Public (und Nonprofit) Management	91	37	54	59,34%
Wirtschaftstraining & Bildungsmanagement	91	29	62	68,13%
Marketing	89	30	59	66,29%
Handel und Marketing	83	33	50	60,24%
Informationswirtschaft	83	47	36	43,37%
Internationales Marketing Management	70	23	47	67,14%
Service Marketing	67	26	41	61,19%
Information Management and Control	45	38	7	15,56%
Wirtschaftsmathematik	24	19	5	20,83%
<b>Gesamt</b>	<b>3.452</b>	<b>1.735</b>	<b>1.717</b>	<b>49,74%</b>

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 21.3.2016

Anmerkungen:

Ausgewiesen sind jene SBWLs, die im Rahmen der Bachelorstudien Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bzw. Wirtschaftsrecht im Betrachtungszeitraum abgeschlossen wurden.

Nachdem Studierende mehr als eine SBWL benötigen können (abhängig vom Studium), ist eine Mehrfachzählung von Studierenden möglich.

Zur Gänze anerkannte SBWLs sind nicht berücksichtigt.

**Tabelle 36****Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorien – WU gesamt**  
(Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2014/2015)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weibl. %	gesamt	männlich	weiblich	weibl. %
Professor/inn/en	683	558	151	22,11%	1.168,87	929,79	239,08	20,45%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	482	361	131	27,18%	807,61	611,04	196,57	24,34%
Universitätsassistent/inn/en (post doc)	459	256	213	46,41%	746,35	405,04	341,31	45,73%
Wiss. Mitarbeiter/innen (prae doc)	593	292	324	54,64%	950,46	443,20	507,26	53,37%
L1-Lehrer/innen // Senior Lecturer	676	282	408	60,36%	1.241,77	489,35	752,42	60,59%
Drittmittelpersonal	151	106	53	35,10%	224,47	151,65	72,82	32,44%
Gastprofessor/inn/en	54	47	7	12,96%	84,47	74,17	10,30	12,19%
Lektor/inn/en (Externe und Interne)	1.202	772	469	39,02%	2.136,76	1.320,88	815,88	38,18%
Sonstiges Personal	41	21	22	53,66%	61,75	24,45	37,30	60,40%
<b>WU gesamt</b>	<b>3.600</b>	<b>2.343</b>	<b>1.639</b>	<b>45,53%</b>	<b>7.422,51</b>	<b>4.449,57</b>	<b>2.972,94</b>	<b>40,05%</b>

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 21.3.2016

## Anmerkungen:

- Eine Lehrveranstaltung kann mehrere LV-Leiter/innen umfassen. Werden die Lehrveranstaltungen wie hier nach verschiedenen Kriterien gegliedert, kann eine Lehrveranstaltung mehrfach gezählt werden. Aus diesem Grund kann die Summe aus ‚männlich‘ und ‚weiblich‘ von dem dargestellten Wert ‚gesamt‘ abweichen, denn bei ‚gesamt‘ ist jede Lehrveranstaltung nur ein einziges Mal gezählt. Dasselbe gilt für ‚WU gesamt‘, auch hier kann die Summe der einzelnen Mitarbeiter/innenkategorien ungleich dem ausgewiesenen Wert ‚WU gesamt‘ sein.
- Bei den abgehaltenen Lehranteilstunden gibt es keine Mehrfachzuordnungen, deshalb stimmen hierfür die einzelnen Summen überein.
- Zusammensetzung einzelner Mitarbeiter/innenkategorien (Auswahl):
  - Universitätsassistent/inn/en: umfasst die promovierten Wissenschaftler/innen und die Postdoc-Assistent/inn/en
  - Lektor/inn/en: umfasst neben den Externen Lektor/inn/en auch die lehrenden Allgemein Bediensteten sowie die Austauschlektor/inn/en

**Tabelle 37**  
**Lehrveranstaltungsangebot zu Gender Studies**  
 (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2014/2015)

Zu den Lehrveranstaltungen aus Gender Studies zählen alle im Rahmen des Bachelorstudiums für die SBWL "Diversitätsmanagement" angebotenen Lehrveranstaltungen. Darüber hinaus sind auch die Enrichment-Lehrveranstaltungen (Zusatzangebot) aus dem Bereich Gender Studies berücksichtigt.

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	2	0	2	100,00%	4,00	0	4,00	100,00%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	5	0	5	100,00%	11,00	0	11,00	100,00%
Universitätsassistent/inn/en (Postdoc)	6	3	3	50,00%	10,20	4,20	6,00	58,82%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Praedoc)	7	0	7	100,00%	12,20	0	12,20	100,00%
L1-Lehrer/innen // Senior Lecturer	0	0	0	0,00%	0,00	0	0	0,00%
Drittmittelpersonal	1	0	1	100,00%	2,00	0	2,00	100,00%
Gastprofessor/inn/en	0	0	0	0,00%	0,00	0	0	0,00%
Lektor/inn/en (Externe und Interne)	9	2	9	100,00%	16,60	1,80	14,80	89,16%
Sonstiges Personal	0	0	0	0,00%	0,00	0	0	0,00%
<b>WU gesamt</b>	<b>30</b>	<b>5</b>	<b>27</b>	<b>90,00%</b>	<b>56,00</b>	<b>6,00</b>	<b>50,00</b>	<b>89,29%</b>

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 20.03.2016

Anmerkungen:

- Eine Lehrveranstaltung kann mehrere LV-Leiter/innen umfassen. Werden die Lehrveranstaltungen nach verschiedenen Kriterien gegliedert und den einzelnen Ausprägungen zugeordnet, kann eine Lehrveranstaltung mehrfach gezählt werden. Aus diesem Grund kann die Summe aus ‚männlich‘ und ‚weiblich‘ von dem dargestellten Wert ‚gesamt‘ abweichen. Bei ‚gesamt‘ ist jede Lehrveranstaltung nur einmal gezählt. Dasselbe gilt für ‚WU gesamt‘, auch hier kann die Summe der einzelnen Mitarbeiter/innen/kategorien ungleich dem ausgewiesenen Wert ‚WU gesamt‘ sein.
- Abgehaltene Lehranteilstunden sind eindeutig zuordenbar, deshalb stimmen hierfür die einzelnen Summen überein.
- Zusammensetzung einzelner Mitarbeiter/innen/kategorien:
  - Universitätsassistent/inn/en: umfasst die promovierten Wissenschaftler/innen und die Postdoc-Assistent/inn/en

Im Konkreten sind folgende LV zu Gender und Diversität im Studienjahr 2014/15 berücksichtigt:

SEMESTER	LV-NR.	LV-TITEL
WS 2014	119	Einführung in das Diversitätsmanagement
WS 2014	120	Selected Topics in Gender Studies
WS 2014	121	Ausgewählte Diversitätsdimensionen und Intersektionalität
WS 2014	252	Diversität in Teams
WS 2014	324	Strategisches Diversitätsmanagement
WS 2014	648	Praxisprojekt
WS 2014	650	Praxisprojekt
WS 2014	657	Diversity Management in Practice
WS 2014	1457	Gender, Diversity and the Workplace
WS 2014	1489	Ausgewählte Diversitätsdimensionen und Intersektionalität
WS 2014	1490	Strategisches Diversitätsmanagement
WS 2014	1617	Diversität in Teams
WS 2014	2065	Ausgewählte Kapitel des Diversitätsmanagements
WS 2014	2067	Ausgewählte Kapitel des Diversitätsmanagement
SS 2015	4137	Selected Topics in Gender and Intersectional Studies
SS 2015	4138	Ausgewählte Diversitätsdimensionen und Intersektionalität
SS 2015	4195	Diversität in Teams
SS 2015	4339	Strategisches Diversitätsmanagement
SS 2015	4416	Einführung in das Diversitätsmanagement
SS 2015	4570	Diversity Management in Practice
SS 2015	4779	Research Seminar - Gender and Diversity Management
SS 2015	5128	Gender- und Diversitätsmanagement
SS 2015	5360	Ausgewählte Diversitätsdimensionen und Intersektionalität
SS 2015	5361	Strategisches Diversitätsmanagement
SS 2015	5362	Diversität in Teams
SS 2015	5372	Praxisprojekt
SS 2015	5809	Praxisprojekt

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 20.3.2016

## Executive Education

**Tabelle 38**  
**Anzahl der Studienbeginner/innen**  
 (Betrachtungszeitraum: Kalenderjahr 2015)

PROGRAMM	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	% WEIBLICH
Global Executive MBA	41	34	7	17,07%
Executive MBA Bukarest	21	13	8	38,10%
Executive MBA PGM	17	14	3	17,65%
Professional MBA	183	114	69	37,70%
Master of Legal Studies	23	15	8	34,78%
Diplom BetriebswirtIn	32	21	11	34,38%
Universitätslehrgänge	176	78	98	55,68%
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>493</b>	<b>289</b>	<b>204</b>	<b>41,38%</b>

Quelle: WU-Executive Academy, Stand 31.12.2015

### Anmerkungen:

Professional MBA beinhaltet folgende Spezialisierungen:

Controlling, Energy Management, Entrepreneurship & Innovation, Finance, Health Care Management, Marketing & Sales, Project Management, Industry Enhancement

DiplombetriebswirtIn beinhaltet folgende Spezialisierungen:

Tourismus & Eventmanagement, Werbung & Verkauf, Upgrade

Universitätslehrgang beinhaltet folgende Spezialisierungen:

Health Care Management, Logistik & Supply Chain Management, ULG Postgraduate Management, Tourismus & Eventmanagement, Werbung & Verkauf

**Tabelle 39**  
**Anzahl der Absolvent/inn/en**  
 (Betrachtungszeitraum: Kalenderjahr 2015)

PROGRAMM	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	% WEIBLICH
Global Executive MBA	38	32	6	15,79%
Executive MBA Bukarest	16	13	3	18,75%
Executive MBA PGM	21	17	4	19,05%
Professional MBA	119	75	44	36,97%
Master of Business Law (Corporate Law)	1	1	0	0,00%
Master of Legal Studies	10	4	6	60,00%
Diplom BetriebswirtIn	21	10	11	52,38%
Universitätslehrgänge	133	63	70	52,63%
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>359</b>	<b>215</b>	<b>144</b>	<b>40,11%</b>

Quelle: WU-Executive Academy, Stand 31.12.2015

Anmerkungen:

Professional MBA beinhaltet folgende Spezialisierungen:

Banking, Controlling, Energy Management, Entrepreneurship & Innovation, Finance, Finance & Controlling, Health Care Management, Marketing & Sales, Project Management, Project & Process Management Romania, Tourism Management

DiplombetriebswirtIn beinhaltet folgende Spezialisierungen:

Upgrade

Universitätslehrgang beinhaltet folgende Spezialisierungen:

Health Care Management, Postgraduate Management, Markt- & Meinungsforschung, Tourismus & Eventmanagement, Versicherungswirtschaft, Werbung & Verkauf

**Tabelle 40**  
**Anzahl der Vortragenden (Vortragendenleistung)**  
 (Betrachtungszeitraum: Kalenderjahr 2015)

PROGRAMM	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	% WEIBLICH
Global Executive MBA	15	11	4	26,67%
Executive MBA Bukarest	14	13	1	7,14%
Executive MBA PGM	36	34	2	5,56%
Professional MBA	220	181	39	17,73%
Master of Business Law (Corporate Law)	33	26	7	21,21%
Master of Legal Studies	40	30	10	25,00%
Diplom BetriebswirtIn	44	27	17	38,64%
Universitätslehrgänge	207	162	45	21,74%
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>609</b>	<b>484</b>	<b>125</b>	<b>20,53%</b>

Quelle: WU-Executive Academy, Stand 31.12.2015

Anmerkung:

Professional MBA beinhaltet folgende Spezialisierungen:

Controlling, Energy Management, Entrepreneurship & Innovation, Finance, Health Care Management, Marketing & Sales, PMBA Business Core, Project Management, Public Auditing, Sozialmanagement

Universitätslehrgang beinhaltet folgende Spezialisierungen:

Health Care Management, Postgraduate Management, Markt- & Meinungsforschung, Tourismus & Eventmanagement, Versicherungswirtschaft, Werbung & Verkauf

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Anteile von Frauen und Männern in Studium und Wissenschaft an der WU 2015 in % (auf Basis von Vollzeitäquivalenten) .....	2
Abbildung 2:	Entwicklung des Frauenanteils über die verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen an der WU seit 2007 in %.....	6
Abbildung 3:	Männeranteile unter den Wissenschaftler/inne/n in elf Departments der WU in %	7
Abbildung 4:	Männeranteile auf den verschiedenen Karrierestufen in den elf Departments der WU in %.....	8
Abbildung 5:	Männeranteile bei den Professor/inn/en an österreichischen Universitäten in %	9
Abbildung 6:	Anteil Männer des allgemeinen Universitätspersonals in den Serviceeinrichtungen in % (auf Basis von VZÄ) .....	10
Abbildung 7:	Anteil Männer des allgemeinen Universitätspersonals in den WU-Departments in % (auf Basis von VZÄ) .....	11
Abbildung 8:	Männeranteile in Leitungspositionen an der WU in % (auf Basis von Kopfzahlen)	12
Abbildung 9:	Entwicklung Frauenanteil bei den Führungskräften des wissenschaftlichen Personals der WU von 2009 bis 2015 in % .....	13
Abbildung 10:	Entwicklung Frauenanteil bei den Mitarbeiter/inne/n sowie den Führungskräften der 2. und 3. Ebene des allgemeinen Personals seit 2009 in % .....	14
Abbildung 11:	Entwicklung Frauen- und Männeranteile in den Verwendungsgruppen I-V seit 2009 (Angaben in VZÄ) .....	15
Abbildung 12:	Beschäftigungsausmass von Frauen und Männern an der WU (auf Basis von Kopfzahlen) .....	16
Abbildung 13:	Befristete und unbefristete Anstellungen von Männern und Frauen an der WU	17
Abbildung 14:	Anzahl der Elternkarenzen von 2008 bis 2015 pro Jahr.....	18
Abbildung 15:	Frauenanteile in Studium und bei Studienabschlüssen an der WU von 2008 bis 2015 in % .....	19
Abbildung 16:	Abgeschlossene Qualifizierungsvereinbarungen von Frauen und Männern ab 2010 in absoluten Zahlen.....	20
Abbildung 17:	Habilitationen von Frauen und Männern an der WU von 2006 bis 2015 .....	21
Abbildung 18:	Habilitationen nach Fachbereichen von Frauen und Männern an der WU von 2006 bis 2015.....	22
Abbildung 19:	Berufungen von Frauen und Männern an der WU von 2009 bis 2015 .....	23
Abbildung 20:	Frauenanteile auf den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens von 2009 bis 2015 in % .....	24
Abbildung 21:	Frauen in den verschiedenen Stufen der Berufungsverfahren, die an der WU im Jahr 2015 zu einem Dienstantritt führten in Köpfen .....	25
Abbildung 22:	Anzahl der Gastprofessor/inn/en an der WU von 2010 bis 2015 .....	26
Abbildung 23:	Glasdecken-Index 2015 an ausgewählten Universitäten der Wissenschaften ....	27
Abbildung 25:	Frauenanteile bei der Vergabe von Forschungsfördermitteln und Förderpreisen von 2007 bis 2015 .....	28
Abbildung 26:	Gender Pay Gap an der WU .....	30

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Department Finance, Accounting and Statistics .....	55
Tabelle 2	Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation .....	56
Tabelle 3	Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement .....	57
Tabelle 4	Department Management .....	58
Tabelle 5	Department Marketing .....	59
Tabelle 6	Department Öffentliches Recht und Steuerrecht .....	60
Tabelle 7	Department Sozioökonomie .....	61
Tabelle 8	Department Strategy and Innovation .....	62
Tabelle 9	Department Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht .....	63
Tabelle 10	Department Volkswirtschaft .....	64
Tabelle 11	Department Welthandel.....	65
Tabelle 12	Forschungsinstitute .....	66
Tabelle 13	Kompetenzzentren .....	67
Tabelle 14	Rektorat und zugeordnete Serviceeinrichtungen.....	67
Tabelle 15	Vizerektorat für Finanzen sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen .....	68
Tabelle 16	Vizerektorat für Forschung sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen .....	69
Tabelle 17	Vizerektor für Personal sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen .....	70
Tabelle 18	Vizerektorat für Lehre u. Studierende sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen .....	71
Tabelle 19	Büro des Senats .....	72
Tabelle 20	Interessenvertretungen .....	72
Tabelle 21	WU Executive Academy .....	73
Tabelle 22	WU Gesamt .....	74
Tabelle 23	Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen des allgemeinen Personals 1.1.2015 – 31.12.2015 .....	76
Tabelle 24	Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen des wissenschaftlichen Personals 1.1.2015 – 31.12.2015 .....	76
Tabelle 25	Freistellungen und Karenzierungen von Dienstverhältnissen des wissenschaftlichen Personals 1.1.2015 – 31.12.2015 .....	78
Tabelle 26	Vergabe von Forschungsfördermitteln.....	79
Tabelle 27	Teilnehmer/innen (TN) des wissenschaftlichen Traineeprogramms .....	80
Tabelle 28	Teilnehmer/innen (TN) des allgemeinen Traineeprogramms .....	80
Tabelle 29	Teilnehmer/innen (TN) an internen Weiterbildungsveranstaltungen.....	81
Tabelle 30	Reisekostenzuschüsse .....	84
Tabelle 31	Studienberechtigung der Erstabschließer/innen nach Schulformen .....	85
Tabelle 32	Anzahl der rückgemeldeten Studierenden .....	85
Tabelle 33	Anzahl der Absolvent/inn/en .....	86
Tabelle 34	Anzahl der abgeschlossenen ordentlichen Studien .....	87
Tabelle 35	Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren (SBWL) für Bachelorstudien (nach UG 2002) .....	88
Tabelle 36	Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorien – WU gesamt .....	89
Tabelle 37	Lehrveranstaltungsangebot zu Gender Studies.....	90
Tabelle 38	Executive Education: Anzahl der Studienbeginner/innen .....	92
Tabelle 39	Executive Education: Anzahl der Absolvent/inn/en.....	92
Tabelle 40	Executive Education: Anzahl der Vortragenden .....	93

## **Impressum**

Herausgeberin:  
WU (Wirtschaftsuniversität Wien)  
Welthandelsplatz 1  
1020 Wien

Redaktion:  
Stabstelle Gender & Diversity Policy

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



WU (Wirtschaftsuniversität Wien)  
Welthandelsplatz 1, 1020 Wien  
wu.ac.at

Anreise  
U-Bahn: U2 Station Messe-Prater oder Krieau  
Bus: 82A Station Südportalstraße