

Frauenbericht 2002
gemäß Frauenförderungsplan der WU

Berichtszeitraum: 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2002

Verfasserin: Brigitte Parnigoni
Referat für Personalentwicklung und Frauenförderung

Wien, Dezember 2002

Inhalt

Vorwort	5
1 Einleitung	7
2 Frauenförderung und Gleichstellungspolitik an der WU	10
3 Bedienstete an der WU	13
3.1 Wissenschaftliches Personal und allgemeine Universitätsbedienstete.....	13
3.2 Personalstand der Institute	14
3.2.1 Beschäftigungssituation im Wissenschaftsbereich.....	14
3.2.2 Fachbereich Betriebswirtschaft.....	20
3.2.3 Fachbereich Volkswirtschaft	39
3.2.4 Fachbereich Rechtswissenschaft	45
3.2.5 Fachbereich Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften	49
3.2.6 Ohne Fachbereichszuordnung.....	60
3.3 Personalstand der Dienstleistungseinrichtungen.....	62
4 Bewerbungen, Einstellungen, Lösungen von Dienstverhältnissen und Karrieren	68
4.1 Bewerbungen, Aufnahmen, Weiterbestellungen und Lösungen im wissenschaftlichen Bereich.....	68
4.2 Bewerbungen, Einstellungen und Lösungen im allgemeinen Universitätsdienst	71
4.3 Funktionen.....	72
4.3.1 Leitungsfunktionen.....	72
4.3.2 Gremienfunktionen	73
4.4 Berufungen und Habilitationen.....	74
4.4.1 Berufungsverfahren	74
4.4.2 Habilitationen.....	75
5 Freistellungen wissenschaftlicher Bediensteter	78
6 Lehrveranstaltungsangebot	80
6.1 Zuteilung von Lehrveranstaltungen.....	80
6.2 Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung.....	89
7 Vergabe von Forschungsmitteln und Förderpreisen	91
8 Universitätsinterne Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen	94
8.1 Internes Training.....	94
8.2 Sonstige Weiterbildungsveranstaltungen.....	95

9	Vergabe von Reisekostenzuschüssen	98
10	Zusammenfassung.....	99
11	Tabellenverzeichnis	102
12	Abbildungsverzeichnis	105
13	Literaturverzeichnis	106

Vorwort

Entsprechend dem Frauenförderungsplan (FFP) der WU bzw. des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK) (BGBl. II Nr. 94/2001) ist der Rektor verpflichtet, jährlich über den Umsetzungsstand von Frauenförderungsmaßnahmen an das Universitätskollegium (UK) zu berichten. Die Erstellung des Berichtes obliegt entsprechend dem FFP WU der Frauenkoordinatorin der WU, ein Aufgabenbereich, der zur Zeit im Referat für Personalentwicklung und Frauenförderung liegt.

Die Daten des Frauenberichtes 2002 beziehen sich grundsätzlich auf den Berichtszeitraum 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2002. Der entsprechende Stichtag ist der 1. Juli 2001. Einige Ausnahmen betreffen Daten, die lediglich per Kalenderjahr verfügbar sind. Dies ist an der jeweiligen Stelle im Bericht vermerkt.

Ziel der Frauenförderungspläne ist die Umsetzung von Maßnahmen, die der Erreichung der im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GBG - BGBl. Nr. 100/1993 i. d. g. F.) vorgeschriebenen Frauenquote von 40 Prozent im Allgemeinen und der Förderung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich im Besonderen dienen.

Die Berichtspflicht umfasst folgende Daten:

- ◆ Beschäftigte aller Organisationseinheiten nach Verwendungs- und Entlohnungsgruppen (Institute bzw. Abteilungen, Fachbereiche, Dienstleistungseinrichtungen),
- ◆ Funktionen (Vorsitzende diverser Kollegialorgane, Leiter/innen bzw. Vorstände und Vorständinnen der Organisationseinheiten etc.),
- ◆ Lehrbeauftragte (nach Dienstverhältnissen) bzw. Lehraufträge nach Organisationseinheiten, Remuneration, Studienjahr sowie frauenspezifische Lehrveranstaltungen,
- ◆ Bestellung von Gastprofessor/inn/en sowie Studienassistent/inn/en,
- ◆ Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen sowie wissenschaftlichen Veranstaltungen,
- ◆ Freistellungen gemäß § 160 BDG, getrennt nach kurz- und längerfristigen Freistellungen,
- ◆ Teilnahme an Forschungsprojekten bzw. Vergabe von Forschungsmitteln,
- ◆ Zusammensetzung von Kommissionen,
- ◆ Neuaufnahmen und Austritte,
- ◆ Bewerbungen,
- ◆ Vertragsverlängerungen und
- ◆ Vergabe von Reisekostenzuschüssen.

Bei allen Abfragen ist die Frauenquote auszuweisen.

Bezüglich der Beschäftigtensituation und der Erreichung der verpflichtenden Frauenquote von mindestens 40 Prozent in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie Funktionen ist eine Zielvorgabe für die nächsten zwei Jahre anzugeben:

- ◆ Erhöhung des Frauenanteils auf fünf Prozent, wenn die Frauenquote in einer Verwendungs-/Entlohnungsgruppe oder Funktion im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde oder Dienststelle gemäß § 1 (3) FFP BMBWK bei null Prozent liegt,
- ◆ Erhöhung des Anteils um 100 Prozent, wenn der Frauenanteil unter zehn Prozent liegt,
- ◆ Erhöhung des Anteils um 20 Prozent, wenn der Frauenanteil über zehn Prozent liegt.

Für die Erstellung der Abfragen, die heuer erstmals größtenteils mit Hilfe des WU-Personalinformationssystems auf Basis von SAP R3 HR gemacht wurden, gilt mein Dank dem Zentrum für Informatikdienste (ZID) - bei Fragen zu diesem neu eingeführten Programm und der Gestaltung der Berichte standen mir die Kolleg/inn/en mit viel Zeit und Geduld zur Seite.

Weiters bedanke ich mich bei all den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedlichster Einrichtungen der WU, die mir bei der Sammlung, bei der Analyse und der Darstellung der Daten geholfen haben, insbesondere bei den Kolleginnen und Kollegen der Personalabteilung.

Nicht zuletzt gilt mein Dank auch einem persönlichen Helfer aus dem ZID, der mich in die Feinheiten tabellarischer Auswertungen in MS Excel eingeweiht hat, sowie meinen Lektorinnen, deren Aufmerksamkeit (hoffentlich!) keine Unachtsamkeit entging.

Brigitte Parnigoni

Wien, im Dezember 2002

1 Einleitung

Die im vorjährigen Bericht angekündigte Umstellung auf das neue Personalinformationssystem SAP R3 HR wurde mit April 2002 wirksam. Dies bedeutet, dass Daten, die aus dem Altsystem übernommen und hier weitergeführt wurden, bereits aus SAP abgefragt werden konnten. Andere, deren Erfassung neu hinzugekommen ist, spiegeln jedoch noch nicht den gesamten Berichtszeitraum wider, was eine automatische Auswertung unmöglich machte. Insofern konnten noch nicht alle Vorteile des neuen Systems genutzt werden und etliche Erfassungen mussten auch heuer „händisch“ zusammen gestellt werden.

Eine weitere Problematik stellt die Vergleichbarkeit zu den Berichten der Vorjahre dar. Durch das In Kraft-Treten-des novellierten Dienstrechts (BGBl. I Nr. 87/2001) mit Oktober 2001 wurde eine Reihe von neuen Dienstverhältnissen eingeführt, die nun parallel zu den alten bestehen. Daher sind etwa Zahlen zu Universitäts- oder Vertragsassistent/inn/en nicht mehr direkt mit den Vorjahren vergleichbar, da neue Verträge für Assistent/inn/en bzw. Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen in Ausbildung abgeschlossen wurden, Vertragsarten, die es früher nicht gab.

Mit dem schrittweisen Einführen der Vollrechtsfähigkeit der Universitäten werden auch in den nächsten beiden Jahren Veränderungen im Dienstrecht wirksam werden, sodass eine Vielzahl von verschiedenen Arbeitsverhältnissen bestehen wird, die die Vergleichbarkeit weiter erschweren werden.

Auch der direkte Vergleich von Zahlen zu Reisekosten oder gewährten Forschungsförderungen der vergangenen Jahre ist durch die Euroumstellung mit Beginn 2002 nicht mehr gegeben.

Daher wird im heurigen Bericht dem Vergleich von Organisationseinheiten untereinander bzw. zur gesamten WU größeres Augenmerk gewidmet als dem Vergleich mit den Vorjahren - wieweit lassen sich Erfolge oder auch Defizite aus Sicht der Frauenförderung im Vergleich zum WU-Durchschnitt oder zum Fachbereich verzeichnen?

Die Gliederung der Institute, Abteilungen und Dienstleistungseinrichtungen entspricht dem Stand der Aufbauorganisation vom 1. Juli 2002.

Die Berichte werden auch heuer an alle Organisationseinheiten verschickt werden, um den für die Umsetzung von Frauenförderungsmaßnahmen Verantwortlichen eine Einschätzung der Situation im Vergleich zu den Vorjahren bzw. zum WU-Durchschnitt zu ermöglichen.

Im Folgenden eine Aufzählung häufig verwendeter Abkürzungen:

Prof. - Professor/inn/en
Univ.Prof. – Universitätsprofessor/inn/en
Vertr.Prof. - Vertragsprofessor/inn/en
Univ.Do. – Universitätsdozent/inn/en
Vertr.Do. – Vertragsdozent/inn/en
Univ.Ass. – Universitätsassistent/inn/en
Vertr.Ass. – Vertragsassistent/inn/en
Ass. neu - Assistent/inn/en nach § 49I ff. VBG
Wiss. Mitarb. - Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen in Ausbildung
Priv.Angest. - Privatangestellte in wissenschaftlicher Verwendung
Honorarprof. – Honorarprofessor/inn/en
Gastprof. – Gastprofessor/inn/en
Stud.Ass. – Studienassistent/inn/en
Projekt-MA - Projektmitarbeiter/innen
VB – Vertragsbedienstete
Wiss. VB - Wissenschaftliche Vertragsbedienstete
Wiss. Beamte – Wissenschaftliche Beamte

Im Einzelnen werden folgende Themen behandelt:

In **Kapitel 2** wird eine Überblick der Aktivitäten zur Frauenförderung an der WU gegeben. Diese gehen über die gesetzlich geregelten Maßnahmen hinaus und betreffen eine Reihe von Überlegungen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern an der WU voran treiben und die Leistungen von Frauen sichtbar machen sollen.

Kapitel 3 enthält die Daten zur Beschäftigungssituation an der WU und stellt damit das Kernstück des Berichtes dar, auf das die anderen Kapitel Bezug nehmen. Gezählt werden alle Dienstverhältnisse, die zum Stichtag aktiv sind, und zwar sowohl die öffentlich-rechtlichen als auch die privatrechtlichen.

Die Laufbahnen von WU-Mitarbeiter/inne/n werden, soweit sich dies an ihren Funktionen, Funktionsänderungen und Qualifizierungsschritten aufzeigen lässt, in **Kapitel 4** dargestellt. Diese Darstellung beginnt mit der Vergabe von ausgeschriebenen Stellen sowohl des wissenschaftlichen Bereiches als auch der Allgemeinen Bediensteten, wobei die Bewerbungssituation mit berücksichtigt wird; sie enthält Zahlen zu Überleitungen und Überstellungen, zu Lösungen von Dienstverhältnissen, aber auch zur Besetzung von Leitungs- und Gremienfunktionen.

Habilitationen stellen einen wichtigen Schritt in der wissenschaftlichen Laufbahn dar und betreffen Assistent/inn/en nach dem alten Dienstrecht auch in dienstrechtlicher Hinsicht.

Schließlich stellt die Besetzung einer Professur die höchste Stufe einer wissenschaftlichen universitären Karriere dar; daher wird der Verlauf der Berufungsverfahren an der WU ebenfalls beleuchtet.

Im **fünften Kapitel** wird über kurz- und längerfristige Freistellungen für Wissenschaftler/innen nach §§ 160 f. BDG berichtet, die zumindest teilweise im Berichtszeitraum liegen.

Kapitel sechs beschreibt die Abhaltung von bzw. die Betrauung mit Lehrveranstaltungen. Dabei werden einerseits die Funktionen der Abhaltenden, andererseits die Remunerationart berücksichtigt.

Gesondert erwähnt sind die Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung, die in Bedarf und Umfang erfasst sind.

In **Kapitel 7** wird die Vergabe von Förder- und Forschungsmitteln zusammen gefasst, soweit darüber WU-intern entschieden wird.

Die Veranstaltungen zur WU-internen Weiterbildung im vergangenen Studienjahr enthält das **achte Kapitel**. Es sind dies sowohl Veranstaltungen, die im Rahmen der Traineeprogramme abgehalten werden, als auch darüber hinaus angebotene.

Kapitel 9 enthält die Zahlen zu Reisekostenzuschüssen, die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen/n gewährt wurden.

Die Zusammenfassung in **Kapitel 10** stellt einen Überblick über die im Bericht erfassten Maßnahmen im Rahmen der Frauenförderung und der Gleichstellungspolitik an der WU dar. Hier wird ein Resümee über Erfolge und Defizite gezogen.

2 Frauenförderung und Gleichstellungspolitik an der WU

Der jährliche Frauenbericht deckt einerseits die gesetzlich vorgeschriebene Berichtspflicht des Rektors an das UK ab; andererseits stellt er auch einen Tätigkeitsbericht der WU-Frauengremien, insbesondere des Referates für Personalentwicklung und Frauenförderung, und eine Bestandsaufnahme der über die gesetzlich verpflichtenden Frauenförderungsmaßnahmen hinaus gehenden Aktivitäten zur de facto Gleichstellung von Frauen und Männern an der WU dar. Darüber hinaus werden auch Initiativen im Bereich der Frauenforschung und der Lehre beschrieben.

Die **Überarbeitung des FFP WU** konnte abgeschlossen werden, wurde von der UK-Kommission für Gleichbehandlung (UK-GB) ins UK eingebracht und ist dort zu beschließen.

Die Änderungsvorschläge betreffen neben einer formalen Änderung auch einige inhaltliche Aspekte. Auf Grund der 2001 in Kraft getretenen Novellierung des FFP BMBWK, des B-GBG und des Dienstrechtes wurden die entsprechenden Anpassungen vorgenommen. Ein wesentlicher Punkt ist etwa die Entwicklung von Anreiz- und Sanktionssystemen im Rahmen der Budgeterstellung und -zuweisung zur Durchsetzung der Frauenförderung und Gleichstellung.

Weitere Veränderungen resultieren einerseits aus den Erfahrungen mit dem FFP WU seit seinem In-Kraft-Treten, andererseits aus veränderten Rahmenbedingungen und betreffen z.B. die Einführung eines verpflichtenden Gender Mainstreaming, die verpflichtende Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung in den Studienplänen oder die Erweiterung der Frauengremien an der WU.

Es ist bereits gelungen, die Forderung nach einem **Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen** unabhängig von einer Koordinationsstelle für Frauenförderung und -forschung umzusetzen. Eine entsprechende Stelle wurde geschaffen und beginnt ihre Tätigkeit im Laufe des Wintersemesters 2002/2003. Somit können die auf der Basis von gesetzlichen Regelungen definierten beratenden und kontrollierenden Aufgaben innerhalb der Frauenarbeit unabhängig und weisungsfrei von der Universitätsleitung wahrgenommen werden.

Es besteht nun eine klare Aufgabentrennung zum **Referat für Personalentwicklung und Frauenförderung**. Das Referat ist zur Unterstützung der Universitätsleitung (insbesondere auch der UK-GB) in Frauenfragen sowie zur Umsetzung, Evaluierung und Weiterentwicklung von Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen - als Teilbereich der Personalentwicklung - vorgesehen. Weiters unterstützt es die Arbeitsgemeinschaft (AG) Frauen in Forschung und Lehre an der WU Wien in inhaltlicher und organisatorischer Hinsicht. Die im FFP WU vorgesehene Aufwertung auf eine Akademiker/innenstelle konnte erreicht werden.

Es ist gelungen, die Bemühungen um Frauenförderung und -forschung an der WU auch in externen Medien präsent zu machen. In **dieStandard.at** werden die Frauenringvorlesungen der AG Frauen in Forschung und Lehre sowie weitere Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung angekündigt, wurde über neue Professorinnen an der WU berichtet und der Frauenbericht 2001 vorgestellt. Auf der Wissenschaftsseite ist ein dauernder Link zur Homepage des Referates für Personalentwicklung und Frauenförderung eingerichtet.

Die **Beratung gegen Mobbing und sexuelle Belästigung** für WU-Mitarbeiter/innen besteht nun seit rund einem Jahr. Die Akzeptanz der neu gegründeten Beratungsform - die Kontaktaufnahme erfolgt direkt mit einer Beraterin oder einem Berater - an der WU ist mit einem lachenden und einem weinenden Auge zu sehen. Erfreulich ist, dass Kolleg/inn/en, die sich in einer für sie belastenden Situation in ihrem beruflichen Umfeld fühlten, tatsächlich das bestehende Angebot nützten. Bedauerlich ist jedoch, dass es offensichtlich häufiger als erhofft vorkommt, dass WU-Mitarbeiter/innen Probleme, die sie belasteten, Gefühle der inneren Emigration bis hin zu bereits aufgetretenen psychosomatischen Symptomen den Bedingungen der Zusammenarbeit in ihrem direkten Umfeld zuschrieben.

Eine kurze quantitative Zusammenfassung der im vergangenen Jahr durchgeführten Beratungen ergibt folgendes Bild: Insgesamt nahmen 14 Personen das Angebot in Anspruch. Sechs konsultierten den Berater, acht die Beraterin. Es waren dies insgesamt zwölf Frauen (85,71 Prozent) und zwei Männer. Einerseits scheint dadurch die Annahme bestätigt, dass Frauen öfter als Männer von Mobbing betroffen sind, andererseits spiegelt sich darin möglicherweise auch der Umstand wider, dass Frauen im Allgemeinen eher bereit sind, zu Beratungen zu gehen. Aus dem wissenschaftlichen Bereich kamen drei Personen; neun Allgemeine Bedienstete suchten Beratung. Neun Personen nahmen die Beratung je einmal in Anspruch, vier zwei Mal und eine Person sechs Mal.

Wünschenswert wäre, dass Betroffene bereits bei dem Verdacht auf Mobbing oder beginnenden Interaktionsschwierigkeiten im beruflichen Umfeld Kontakt zur Beratung aufnehmen, um nicht nur (wie bisher) Extremsituationen abfangen zu können, wenn die Probleme bereits derart massiv sind, dass auf Grund der Belastungssituation etwa bereits Gedanken an Kündigung im Raum stehen.

Die Besetzung einer dreijährigen **Professur für „Gender and Diversity in Organizations“** (vorerst als zweijährige Gastprofessur, beginnend mit Oktober 2002) konnte abgeschlossen werden. Die Einrichtung besteht als Arbeitsbereich innerhalb des Instituts für Management und Wirtschaftspädagogik. Es wurde ihr eine Universitätsassistentinnenstelle, eine Sekretariatsstelle sowie eine Jugendlichenstelle zugeteilt. Eine aus Drittmitteln finanzierte Projektassistentin ist ebenfalls hier beschäftigt¹.

Diese Professur ist als erster Umsetzungsschritt eines „Interdisziplinären Instituts für Frauen und Wirtschaft - Gender Studies“ zu sehen.

Das Angebot der **Lehrveranstaltungen zu Frauen- und Geschlechterforschung** findet große Akzeptanz unter den Studierenden. Je acht Semesterwochenstunden - zwei pro Fachbereich - werden aus einem Sonderkontingent finanziert; darüber hinaus gibt es häufig weitere Lehrveranstaltungsangebote aus dem Bereich Frauen- und Geschlechterforschung, vor allem auch die traditionsreichen Frauenringvorlesungen.

Es zeigt sich ein stark steigendes Interesse der Hörer/innen an Lehrveranstaltungen zu Frauen- und Geschlechterforschung. Während es im WS 2000/2001 50 Prüfungsabschlüsse gab, waren es im Sommersemester 2002 bereits 164. Insgesamt wurden in diesen vier Semestern von 385 Studierenden Prüfungen zur Genderforschung abgelegt, 23,38 Prozent davon waren Männer.

¹ In den Zahlen zu den Dienstverhältnissen werden sich die Zahlen erst im nächsten Bericht niederschlagen, da der Arbeitsbereich erst mit Oktober 2002 besetzt wurde.

Im Sommersemester 2002 gab es erstmals ein **kommentiertes Vorlesungsverzeichnis** zu den frauenspezifischen Lehrveranstaltungen, das nun jedes Semester aktualisiert über Internet (<http://www.wu-wien.ac.at/personal/frauenfoerderung/KOVO.htm>) verbreitet wird. Seit dem Wintersemester 2002/2003 liegt es auch in gedruckter Form vor und wird unter anderem mit Unterstützung der ÖH WU an Studierende verteilt.

In die **neuen Studienpläne** wurde als erster Schritt zur Umsetzung der verpflichtenden Integration von Frauen- und Geschlechterforschung (siehe § 2 (1) sowie § 3 (8) Universitäts-Studiengesetz - UniStG, BGBl I Nr. 48/1997 i. d. g. F.) jeweils ein entsprechendes Wahlfach verankert. Die Realisation des Kompetenzfeldes „Frauen und Wirtschaft“ musste verschoben werden, da eines der Anforderungskriterien - die Betreuung durch eine bestellte Professorin der Betriebswirtschaft - erst mit dem Arbeitsbeginn der Gastprofessorin für „Gender and Diversity in Organizations“ erfüllt werden konnte. Durch eine Studienplanänderung kann es frühestens mit dem Wintersemester 2003/2004 angeboten werden.

Immerhin bleiben trotz dieser Fortschritte weitere **Herausforderungen** für die Frauenarbeit an der WU bestehen:

Dazu zählt selbstverständlich nach wie vor die Schaffung eines auf Dauer eingerichteten „Interdisziplinären Institutes für Frauen und Wirtschaft - Gender Studies“. Die diesbezüglichen Entwicklungen der letzten Zeit lassen dieses Ziel sehr wahrscheinlich erscheinen - im nächstjährigen Bericht wird darüber zu berichten sein.

Die Einführung des Universitätsgesetzes 2002 (UG '02 - BGBl I Nr. 120/2002) verlangt eine Reihe von Umstellungsmaßnahmen auf dem Weg zu einer autonomen Universität. Um diese vorzubereiten und gleichzeitig über den gesetzlich geforderten Minimalrahmen hinausgehend die Strukturen der WU zu optimieren, wurde das WU-ALFA-Projekt ins Leben gerufen. Diese Strukturveränderungen - in Organisation, Personal und Aufgaben der WU - für die de facto Gleichstellung von Frauen und Männern zu nutzen, ist eine wichtige Zielsetzung. Gerade hier lassen sich etwa das geforderte Gender Mainstreaming, die Schaffung von Anreiz- und Sanktionssystemen und entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen optimal integrieren. Aufbauend auf den entwickelten Anreiz- und Sanktionssystemen ist mittel- und langfristig eine geschlechtergerechte Budgeterstellung dahingehend anzustreben, dass im Rahmen der Budgetplanung die grundsätzliche Wirkung aller eingesetzten Mittel auf Frauen bzw. Männer bereits vor der Vergabe berücksichtigt wird.

Weiters ist unter anderem in § 19 (2) Z 7 UG '02 die Regelung einer „... Einrichtung einer Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung ...“ innerhalb der Satzung gefordert. Somit wird auch der gesetzliche Rahmen geschaffen, eine Einrichtung zu Gleichstellungs- und Frauenförderungsagenden zusätzlich zu einem Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen fix zu installieren bzw. weiter zu führen.

Die Erlassung eines Frauenförderungsplans ist ebenfalls in der Satzung zu regeln. Den universitätseigenen Frauenförderungsplänen kommt in Zukunft insofern umso größere Bedeutung zu, als der Frauenförderungsplan des Ressorts Bildung und Wissenschaft für autonome Universitäten ab 1.1.2004 keine Gültigkeit mehr hat.

3 Bedienstete an der WU

3.1 Wissenschaftliches Personal und allgemeine Universitätsbedienstete

Die Darstellung der Beschäftigungssituation an der WU basiert auf einer Zählung der Dienstverhältnisse. Es handelt sich also *nicht* um eine Kopfzählung, da mitunter eine Person zwei Teilzeitdienstverhältnisse hat. Abweichend von den Berichten der Vorjahre sind heuer nur die aktiven Dienstverhältnisse gezählt, Freistellungen und Karenzierungen ohne Bezüge scheinen in den Zahlen nicht auf.

Die Zahl der tatsächlichen Stellen an der WU ergibt sich einerseits aus den Dienstverhältnissen zum Bund, andererseits aus zusätzlichen Stellen, die vor allem an Instituten aus Drittmitteln bzw. Kuratoriumsgeldern finanziert werden. Diese Mitarbeiter/innen sind als Privatangestellte heuer in den Tabellen mit erfasst; auf Grund eines Ersuchens des Rektors, auch diesen Personalstand vollzählig an die Personalabteilung zu melden, wurden die Daten in das Personalinformationssystem eingegeben. Es ergibt sich daher - vor allem im wissenschaftlichen Bereich, wo die Anzahl der privat finanzierten Mitarbeiter/innen größer ist - jetzt ein vollständigeres Bild der Beschäftigungssituation als früher.

Beschäftigungsausmaße, die geringer als 100 Prozent sind (Teilzeit), werden als halbe Arbeitsverhältnisse gezählt und in Vollzeitäquivalenten ausgedrückt. Bei dieser gewichteten Zählung findet die Tatsache, dass Frauen öfter als Männer Teilzeitdienstverhältnisse haben, in der Frauenquote Ausdruck.

Eine Ausnahme in der Zählung stellen die Lektor/inn/en, Gast- sowie Honorarprofessor/inn/en dar. Da es sich hierbei um einzelne, oft auch sehr kurzfristige Lehraufträge handelt, ist eine stichtagsbezogene Zählung nicht sinnvoll - hier ist die Anzahl der erteilten Aufträge für das Studienjahr 2001/2002 abgebildet.

3.2 Personalstand der Institute

3.2.1 Beschäftigungssituation im Wissenschaftsbereich

Tabelle 1 umfasst die Beschäftigtenverhältnisse aller Institute, getrennt nach wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und Sekretariaten.

Die Gruppe der Professor/innen enthält alle Professor/innenstellen - sowohl die nach „altem“ als auch nach „neuem“ Dienstrecht (öffentlich-rechtliche und privatrechtliche), unbefristete und befristete. Die Zahl der Professorinnen ist im letzten Jahr von drei auf fünf gestiegen, eine Betriebswirtin und eine Volkswirtin sind hinzugekommen, womit es in diesen beiden Fachbereichen erstmals je eine Professorin gibt.

Die Frauenquote unter den Dozent/innen ist weiter gesunken.² Hingegen ist der Frauenanteil der Universitätsassistent/innen exklusive Dozent/innen leicht gestiegen. Seit Inkraft-Treten des novellierten Dienstrechtes wurden zehn neue Assistent/innenstellen besetzt - die Frauenquote beträgt hier zehn Prozent; somit liegt sie weit unter der verpflichtenden Quote von 40 Prozent. Ebenfalls neu ist das Dienstverhältnis als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in in Ausbildung. Die Frauenquote unter diesen dreizehn neu eingestellten Mitarbeiter/innen liegt nur knapp unter 40 Prozent.

Vertragsassistent/innen, Lehrer/innen und privat Beschäftigte sind mit mehr als 40 Prozent durch Frauen repräsentiert.

In der Gruppe der wissenschaftlichen Beamten und der wissenschaftlichen Vertragsbediensteten sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert.

Die im neuen Dienstrecht geschaffene Kategorie des/der Staff Scientist, des einzigen möglichen neuen unbefristeten Mittelbaudienstverhältnisses, kommt an der WU bisher nicht vor.

Betrachtet man den wissenschaftlichen Aufgabenbereich der Institute gesamt, fällt auf, dass die in Vollzeitäquivalenten gewichtete Frauenquote von 32,16 Prozent um drei Prozentpunkte unter der summierten Dienstverhältnisse liegt - ein Beweis für die Vermutung, dass Frauen häufiger als Männer Teilzeitarbeitsverhältnisse haben. Insgesamt hat sich im Vergleich zu den Vorjahren wenig verändert (siehe Tabelle 2).

Vergleicht man den Prozentsatz der Lehraufträge an Lektor/innen, fällt auf, dass er unter dem der Frauen im Mittelbau liegt. Hingegen liegen Lehraufträge an Gastprofessorinnen mit 26,09 Prozent weit über der WU-Professorinnenquote.

An den Institutssekretariaten haben Frauen einen extrem hohen Beschäftigtenanteil (es handelt sich zum überwiegenden Teil um klassische Sekretariatsstellen) - er liegt wie in den Vorjahren im Durchschnitt über 90 Prozent und ist somit noch wesentlich höher als die durchschnittliche Frauenquote der weiteren Dienstleistungseinrichtungen der WU von rund 64 Prozent (vergleiche Tabelle 40). An diesen ist freilich das Spektrum der abgedeckten Aufgabenbereiche wesentlich breiter - denkt man etwa an die Tätigkeiten diverser Fachreferent/innen und/oder Techniker/innen.

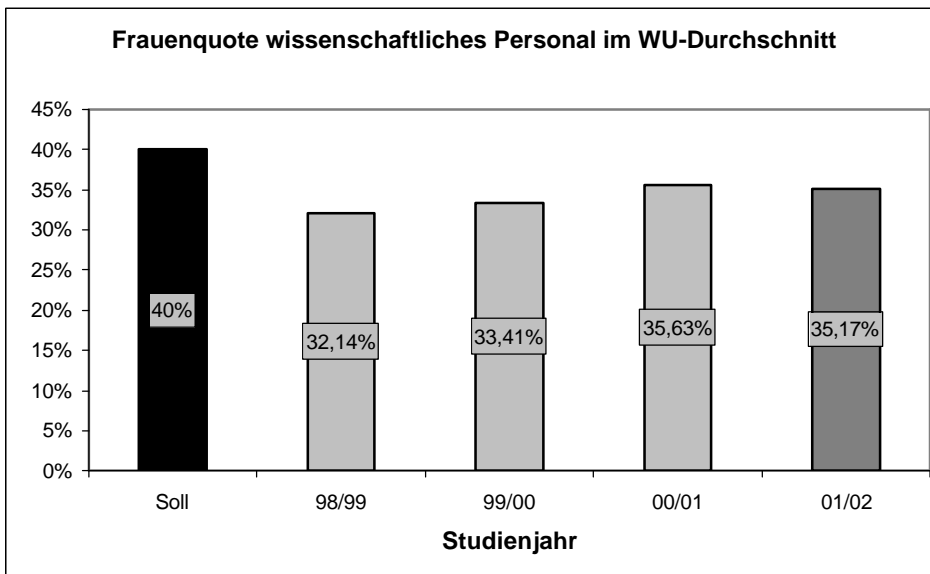
² Zu dieser Problematik vergleiche Abschnitt 4.4.2.

Tabelle 1 - Wissenschaftliche Einrichtungen gesamt, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote
Prof.	66	5	71	7,04%
Univ.Doz. 100%	46	8	54	14,81%
Univ.Doz. Teilzeit	1	0	1	0,00%
Vertr.Doz. Teilzeit	1	0	1	0,00%
Ass. neu 100%	9	1	10	10,00%
Ass. neu Teilzeit	1	0	1	0,00%
Univ.Ass.	71	41	112	36,61%
Vertr.Ass. 100%	2	4	6	66,67%
Vertr.Ass. Teilzeit	20	33	53	62,26%
Wiss. Mitarb. 100%	8	5	13	38,46%
Bundeslehrer/innen 100%	4	5	9	55,56%
Bundeslehrer/innen Teilz.	0	1	1	100,00%
Vertragslehrer/innen 100%	5	10	15	66,67%
Vertragslehrer/innen Teilz.	3	8	11	72,73%
Wiss. Beamte	3	1	4	25,00%
Wiss. VB	3	1	4	25,00%
Priv.Angest. 100%	6	6	12	50,00%
Priv.Angest. Teilzeit	8	8	16	50,00%
Projekt-MA priv. 100%	14	6	20	30,00%
Projekt-MA priv. Teilzeit	9	7	16	43,75%
Stud.Ass. priv. Teilzeit	2	3	5	60,00%
Zwischensumme	282	153	435	35,17%
Vollzeitäquivalente	259,5	123	382,5	32,16%
B/B bzw. A2	0	6	6	100,00%
B/C bzw. A3	0	2	2	100,00%
VBI/b bzw. v2 100%	1	24	25	96,00%
VBI/b bzw. v2 Teilzeit	3	14	17	82,35%
VBI/c bzw. v3 100%	1	30	31	96,77%
VBI/c bzw. v3 Teilzeit	1	27	28	96,43%
VBI/d bzw. v4 100%	0	13	13	100,00%
VBI/d bzw. v4 Teilzeit	0	2	2	100,00%
VB priv. 100%	1	2	3	66,67%
VB priv. Teilzeit	1	4	5	80,00%
Privat 100%	3	0	3	0,00%
Privat Teilzeit	1	2	3	66,67%
Zwischensumme	12	126	138	91,30%
Vollzeitäquivalente	9	101,5	110,5	91,86%
gesamt	294	279	573	48,69%
Vollzeitäqu. gesamt	268,5	224,5	493	45,54%
Lektor/inn/en	238	103	341	30,21%
Honorarprof.	1	0	1	0,00%
Gastprof.	17	6	23	26,09%
gesamt	256	109	365	29,86%

Quelle: WU Personalabteilung

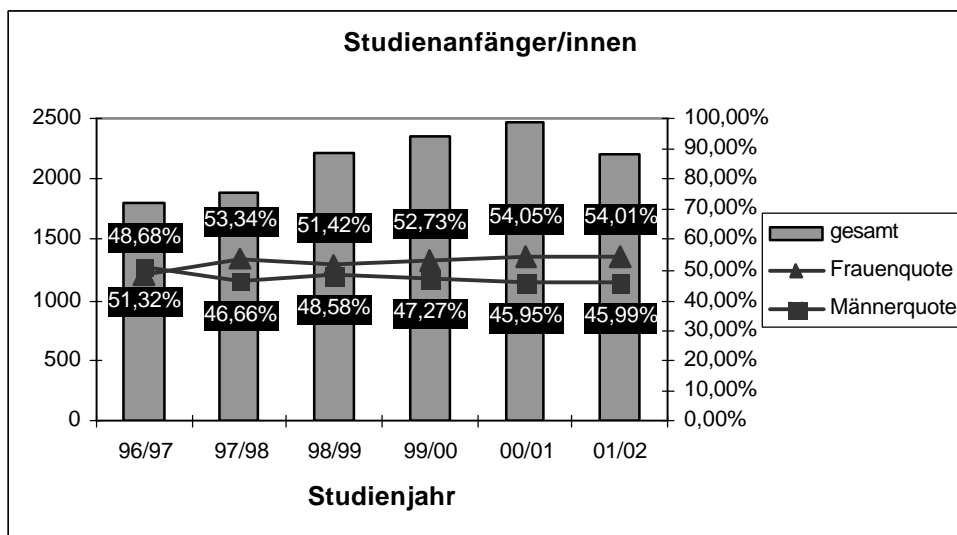
Abbildung 1 - Frauenquote des wissenschaftlichen Personals im WU-Durchschnitt, Studienjahre 1998/1999 bis 2001/2002



Quelle: WU Personalabteilung

Innerhalb der letzten vier Jahre ist der Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals an der WU zuerst langsam angestiegen, im letzten Jahr allerdings wieder gesunken (Abbildung 1). Mit 35,17 Prozent liegt er nach wie vor unter der nach BGG geforderten Quote von 40 Prozent.

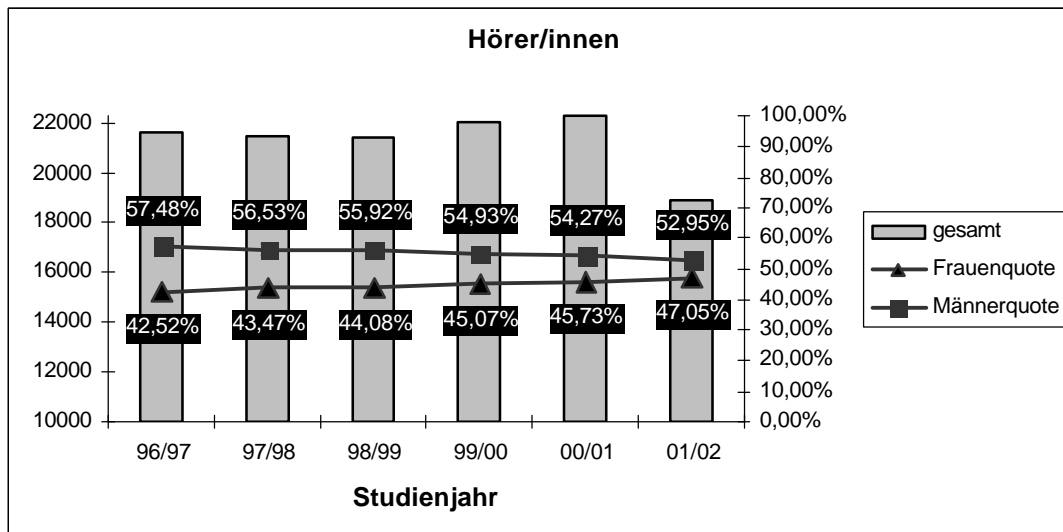
Abbildung 2 - Studienanfänger/innen an der WU, Studienjahre 1996/1997 bis 2001/2002



Quelle: WU Infosammlung 2002

Demgegenüber steht nach wie vor eine Mehrheit an Studienanfängerinnen. Seit dem Studienjahr 1997/1998 inskribieren bereits mehr Hörerinnen als Hörer (siehe Abbildung 2).

Abbildung 3 - Aktive ordentliche Hörer/innen an der WU, Studienjahre 1996/1997 bis 2001/2002



Quelle: WU Infosammlung 2002

Im Verlauf des Studiums nimmt der Frauenanteil zwar ab, er ist aber auch hier in den letzten Jahren bei insgesamt im Jahr 2001/2002 sinkenden Studierendenzahlen steigend (siehe Abbildung 3).

Tabelle 2 - Frauenquote des wissenschaftlichen Personals nach Beschäftigungsgruppen, Studienjahre 1998/1999 bis 2001/2002

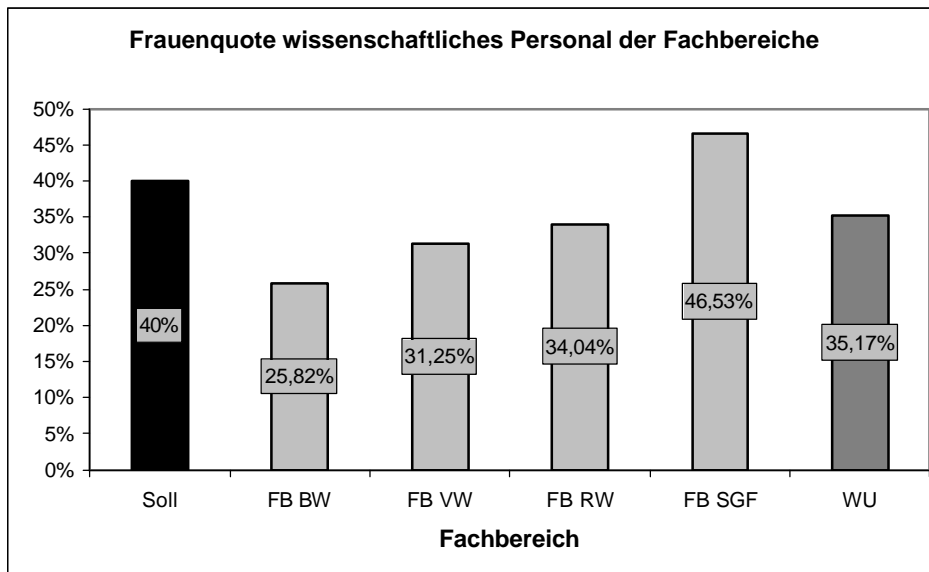
Beschäftigtengruppe	Frauenquote 99	Frauenquote 00	Frauenquote 01	Frauenquote 02
Prof.	2,74%	2,74%	4,17%	7,04%
Mittelbau	34,26%	36,46%	38,83%	36,65%
Sonstige	64,10%	61,22%	65,91%	59,09%
Private	38,30%	nicht erhoben	nicht erhoben	43,48%
Gesamt	32,14%	33,41%	35,63%	35,17%

Quelle: WU Frauenberichte

Tabelle 2 stellt einen Zeitvergleich der letzten vier Jahre, aggregiert nach Beschäftigungsgruppen, dar. Erfasst sind Professor/inn/en sowie der Mittelbau mit den Beschäftigtenverhältnissen Universitätsassistent/inn/en, Vertragsassistent/inn/en, Assistent/inn/en neu und Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen in Ausbildung; zur Gruppe der Sonstigen wurden Bundes- und Vertragslehrer/innen, wissenschaftliche Beamte und wissenschaftliche Vertragsbedienstete zusammengefasst; Private umfasst private Projektmitarbeiter/innen, Privatangestellte mit Dienstverhältnissen in Analogie zu Vertragsassistent/inn/en-dienstverhältnissen und private Studienassistent/inn/en. Hier zeigt sich deutlich die Abnahme von Frauen hinauf zu den höheren und höchsten Hierarchieebenen.

Ein Vergleich zum österreichweiten Durchschnitt lässt sich mit Hilfe der Daten der Statistik Austria herstellen³: Im Studienjahr 2000/2001 lag der Frauenanteil bei Universitätsprofessor/inn/en bei sieben Prozent, der gesamte Frauenanteil im Wissenschaftsbereich der Universitäten bei 30,7 Prozent.

Abbildung 4 - Frauenquote des wissenschaftlichen Personals der einzelnen Fachbereiche, Stand 1. Juli 2002



Quelle: WU Personalabteilung

Auffällig sind die stark unterschiedlichen Frauenquoten der vier Fachbereiche (Abbildung 4). Dem WU-Durchschnitt am nächsten liegt der Fachbereich Rechtswissenschaft. Bereits über der gesetzlich geforderten Mindestquote von 40 Prozent liegt der Fachbereich Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften. Am niedrigsten ist der Frauenanteil nach wie vor im Fachbereich Betriebswirtschaft, der (gemessen an Dienstverhältnissen) der größte und die Kerndisziplin der WU ist.

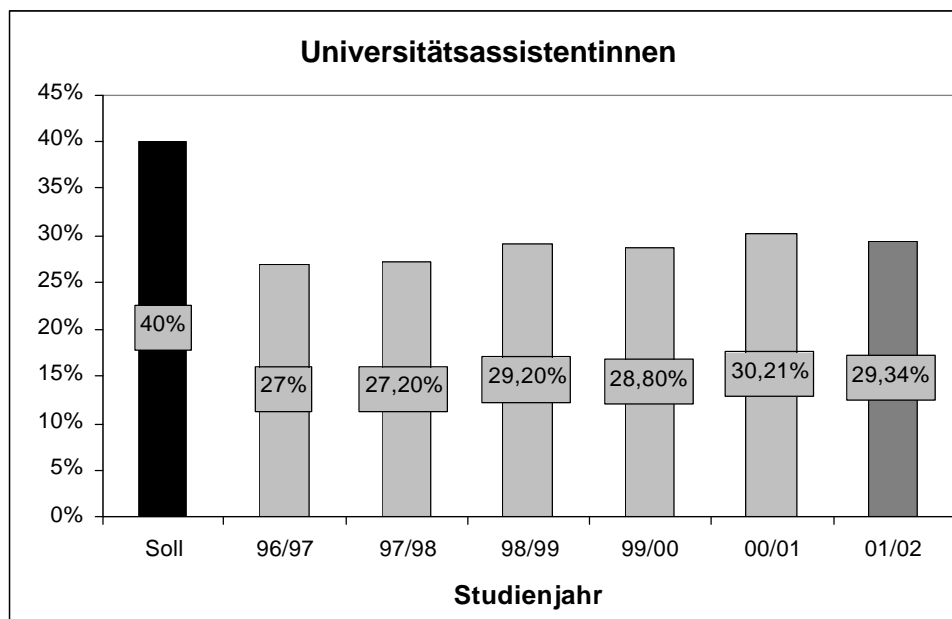
Erfolge der Frauenförderung zeigen sich an der Situation der Professuren an der WU. In den letzten beiden Jahren ist ein deutliches Ansteigen der Frauenquote zu verzeichnen. Mit einem Ansteigen von 2,74 Prozent im Bericht 2000 auf 7,04 Prozent im Bericht 2002 ist erstmals die geforderte Verdopplung der Quote innerhalb von zwei Jahren erreicht.

Weniger eindeutig schlagen sich Erfolge im Mittelbau nieder, Steigerungen um jeweils 20 Prozent im Verlauf von zwei Jahren - entsprechend den Vorgaben des B-GBG - sind nicht feststellbar.

Beim sonstigen wissenschaftlichen Personal sowie bei den privat finanzierten Wissenschaftler/inne/n sind die geforderten Quoten von 40 Prozent bereits erreicht.

³ Bundesanstalt Statistik Austria: Geschlechtsspezifische Disparitäten, Wien 2002, Tabelle 34.

Abbildung 5 - Frauenquote der Universitätsassistent/inn/en, Studienjahre 1996/97 bis 2001/2002



Quelle: WU Frauenberichte

Die oben stehende Abbildung 5 zeigt die Situation der Universitätsassistent/inn/en inklusive den Dozent/inn/en. Nach einem langsamen Ansteigen der Frauenquote im Verlauf der letzten Jahre ist sie heuer wieder leicht rückläufig. Einerseits spiegelt sich hier der Verlauf der Habilitationen (vergleiche Abschnitt 4.2.2) wider; andererseits wurden mit dem neuen Dienstrecht Neuabschlüsse von definitiven Dienstverhältnissen für Assistent/inn/en - sieht man von Übergangsregelungen ab - abgeschafft, wodurch die Zahl der Universitätsassistent/inn/en langfristig gesehen durch Zeitablauf und Lösungen von Dienstverhältnissen bedingt insgesamt abnehmen wird.

An der folgenden Darstellung der Abteilungen, Institute und Fachbereiche lässt sich erkennen, dass die Beschäftigungssituation im Einzelnen sehr unterschiedlich ist (Tabellen 3 bis 39). Vor allem ist aber zu beachten, dass teilweise bedingt durch einen insgesamt kleinen Personenkreis an einer Organisationseinheit Prozentzahlen durch das Hinzu- kommen bzw. Wegfallen eines einzigen Dienstverhältnisses stark beeinflusst werden.

Diskrepanzen zu den Vorjahren können sich neben personellen Wechseln auch aus der veränderten Zählung der Dienstverhältnisse ergeben, da heuer wie erwähnt nur mehr die aktiv Beschäftigten enthalten sind, nicht aber Karenzierte bzw. Freigestellte und Ersatzkräfte, die Privatangestellten aber miteingerechnet sind.

Die Tabellen zu den einzelnen Instituten bzw. Abteilungen enthalten einen Vergleich zur Situation des Fachbereiches. Die Zahl gibt die Differenz der Prozentpunkte nach oben bzw. unten wieder. Negative Abweichungen sind fett dargestellt. So wird versucht, der sehr inhomogenen Situation der verschiedenen Fachbereiche in den Vergleichen Rechnung zu tragen. Die zusammenfassenden Daten der Fachbereiche (Tabellen 18, 21, 26, 36 und 39) werden in gleicher Weise mit dem WU-Durchschnitt verglichen.

3.2.2 Fachbereich Betriebswirtschaft

Tabellen 3a-d - Institut für Absatzwirtschaft, Stand 1. Juli 2002

a. Abteilung Handel und Marketing

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	2,94%	-2,94
Ass. neu 100%	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Univ.Ass.	1	2	3	66,67%	32,00%	34,67
Projekt-MA priv. Teilzeit	0	1	1	100,00%	36,36%	63,64
Zwischensumme	3	3	6	50,00%	25,82%	24,18
Vollzeitäquivalente	3	2,5	5,5	45,45%	23,13%	22,33
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%	92,86%	7,14
VBI/c bzw. v3 Teilzeit	0	1	1	100,00%	92,31%	7,69
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	3	3	100,00%	93,10%	6,90
Vollzeitäquivalente	0	2,5	2,5	100,00%	94,68%	5,32
gesamt	3	6	9	66,67%	42,08%	24,58
Vollzeitäqu. insges.	3	5	8	62,50%	39,37%	23,13
Lektor/innen	5	3	8	37,50%	21,47%	16,03
gesamt	5	3	8	37,50%	21,97%	15,53

b. Abteilung Internationales Marketing und Management

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	2,94%	-2,94
Univ.Ass.	0	1	1	100,00%	32,00%	68,00
Vertr.Ass. 100%	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Vertr.Ass. Teilzeit	0	2	2	100,00%	50,00%	50,00
Wiss. Mitarb. 100%	0	1	1	100,00%	33,33%	66,67
Projekt-MA priv. 100%	1	0	1	0,00%	28,57%	-28,57
Zwischensumme	3	4	7	57,14%	25,82%	31,32
Vollzeitäquivalente	3	3	6	50,00%	23,13%	26,88
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	2	2	100,00%	93,10%	6,90
Vollzeitäquivalente	0	2	2	100,00%	94,68%	5,32
gesamt	3	6	9	66,67%	42,08%	24,58
Vollzeitäqu. insges.	3	5	8	62,50%	39,37%	23,13
Lektor/innen	10	3	13	23,08%	21,47%	1,60
Gastprof.	1	0	1	0,00%	30,00%	-30,00
gesamt	11	3	14	21,43%	21,97%	-0,54

c. Abteilung Marketing

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	2	0	2	0,00%	2,94%	-2,94
Ass. neu 100%	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Univ.Ass.	3	2	5	40,00%	32,00%	8,00
Projekt-MA priv. Teilzeit	1	0	1	0,00%	36,36%	-36,36
Zwischensumme	7	2	9	22,22%	25,82%	-3,60
Vollzeitäquivalente	6,5	2	8,5	23,53%	23,13%	0,40
VBI/c bzw. v3 100%	0	2	2	100,00%	92,86%	7,14
VBI/d bzw. v4 100%	0	2	2	100,00%	100,00%	0,00
VB priv. Teilzeit	0	1	1	100,00%	66,67%	33,33
Zwischensumme	0	5	5	100,00%	93,10%	6,90
Vollzeitäquivalente	0	4,5	4,5	100,00%	94,68%	5,32
gesamt	7	7	14	50,00%	42,08%	7,92
Vollzeitäqu. insges.	6,5	6,5	13	50,00%	39,37%	10,63

d. Abteilung Werbewissenschaft und Marktforschung

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	2,94%	-2,94
Univ.Doz. 100%	2	0	2	0,00%	10,00%	-10,00
Univ.Ass.	2	0	2	0,00%	32,00%	-32,00
Zwischensumme	5	0	5	0,00%	25,82%	-25,82
Vollzeitäquivalente	5	0	5	0,00%	23,13%	-23,13
B/B bzw. A2	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VB priv. 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	2	2	100,00%	93,10%	6,90
Vollzeitäquivalente	0	2	2	100,00%	94,68%	5,32
gesamt	5	2	7	28,57%	42,08%	-13,51
Vollzeitäqu. insges.	5	2	7	28,57%	39,37%	-10,80
Lektor/innen	1	2	3	66,67%	21,47%	45,19
gesamt	1	2	3	66,67%	21,97%	44,70

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 4 - Institut für BWL des Außenhandels, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	2	0	2	0,00%	2,94%	-2,94
Univ.Ass.	1	0	1	0,00%	32,00%	-32,00
Vertr.Ass. Teilzeit	0	1	1	100,00%	50,00%	50,00
Wiss. Mitarb. 100%	1	0	1	0,00%	33,33%	-33,33
Zwischensumme	4	1	5	20,00%	25,82%	-5,82
Vollzeitäquivalente	4	0,5	4,5	11,11%	23,13%	-12,01
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VBI/c bzw. v3 Teilzeit	0	1	1	100,00%	92,31%	7,69
Zwischensumme	0	2	2	100,00%	93,10%	6,90
Vollzeitäquivalente	0	1,5	1,5	100,00%	94,68%	5,32
gesamt	4	3	7	42,86%	42,08%	0,77
Vollzeitäqu. insges.	4	2	6	33,33%	39,37%	-6,04
Lektor/innen	3	0	3	0,00%	21,47%	-21,47
gesamt	3	0	3	0,00%	21,97%	-21,97

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 5 - Institut für BWL der Industrie, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	2,94%	-2,94
Univ.Ass.	2	0	2	0,00%	32,00%	-32,00
Zwischensumme	3	0	3	0,00%	25,82%	-25,82
Vollzeitäquivalente	3	0	3	0,00%	23,13%	-23,13
VBl/c bzw. v3 Teilzeit	0	1	1	100,00%	92,31%	7,69
Zwischensumme	0	2	2	100,00%	93,10%	6,90
Vollzeitäquivalente	0	1,5	1,5	100,00%	94,68%	5,32
gesamt	3	2	5	40,00%	42,08%	-2,08
Vollzeitäqu. insges.	3	1,5	4,5	33,33%	39,37%	-6,04
Lektor/innen	2	0	2	0,00%	21,47%	-21,47
gesamt	2	0	2	0,00%	21,97%	-21,97

Quelle: WU Personalabteilung

Tabellen 6a-b - Institut für BWL der Klein- und Mittelbetriebe, Stand 1. Juli 2002

a. Abteilung BWL der Klein- und Mittelbetriebe

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	2,94%	-2,94
Univ.Doiz. 100%	2	0	2	0,00%	10,00%	-10,00
Ass. neu 100%	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Univ.Ass.	1	0	1	0,00%	32,00%	-32,00
Zwischensumme	5	0	5	0,00%	25,82%	-25,82
Vollzeitäquivalente	5	0	5	0,00%	23,13%	-23,13
VBI/c bzw. v3 Teilzeit	0	2	2	100,00%	92,31%	7,69
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	3	3	100,00%	93,10%	6,90
Vollzeitäquivalente	0	2	2	100,00%	94,68%	5,32
gesamt	5	3	8	37,50%	42,08%	-4,58
Vollzeitäqu. insges.	5	2	7	28,57%	39,37%	-10,80
Lektor/innen	0	1	1	100,00%	21,47%	78,53
Gastprof.	1	0	1	0,00%	30,00%	-30,00
gesamt	1	1	2	50,00%	21,97%	28,03

b. Abteilung Entrepreneurship und Gründungsforschung

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	2,94%	-2,94
Priv.Angest. 100%	2	0	2	0,00%	33,33%	-33,33
Zwischensumme	3	0	3	0,00%	25,82%	-25,82
Vollzeitäquivalente	3	0	3	0,00%	23,13%	-23,13
VB priv. Teilzeit	0	1	1	100,00%	66,67%	33,33
Zwischensumme	0	1	1	100,00%	93,10%	6,90
Vollzeitäquivalente	0	0,5	0,5	100,00%	94,68%	5,32
gesamt	3	1	4	25,00%	42,08%	-17,08
Vollzeitäqu. insges.	3	0,5	3,5	14,29%	39,37%	-25,09
Lektor/innen	3	1	4	25,00%	21,47%	3,53
gesamt	3	1	4	25,00%	21,97%	3,03

Quelle: WU Personalabteilung

Tabellen 7a-b - Institut für Finanzierung und Finanzmärkte, Stand 1. Juli 2002

a. Abteilung Betriebliche Finanzierung

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	2,94%	-2,94
Univ.Ass.	2	0	2	0,00%	32,00%	-32,00
Zwischensumme	3	0	3	0,00%	25,82%	-25,82
Vollzeitäquivalente	3	0	3	0,00%	23,13%	-23,13
VBl/c bzw. v3 Teilzeit	0	1	1	100,00%	92,31%	7,69
VBl/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	2	2	100,00%	93,10%	6,90
Vollzeitäquivalente	0	1,5	1,5	100,00%	94,68%	5,32
gesamt	3	2	5	40,00%	42,08%	-2,08
Vollzeitäqu. insges.	3	1,5	4,5	33,33%	39,37%	-6,04
Lektor/innen	1	0	1	0,00%	21,47%	-21,47
gesamt	1	0	1	0,00%	21,97%	-21,97

b. Abteilung Investmentbanking und Kapitalmarktkommunikation

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	2,94%	-2,94
Univ.Ass.	3	0	3	0,00%	32,00%	-32,00
Wiss. Mitarb. 100%	1	0	1	0,00%	33,33%	-33,33
Projekt-MA priv. 100%	0	1	1	100,00%	28,57%	71,43
Zwischensumme	5	1	6	16,67%	25,82%	-9,16
Vollzeitäquivalente	5	1	6	16,67%	23,13%	-6,46
VBl/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%	92,86%	7,14
Zwischensumme	0	1	1	100,00%	93,10%	6,90
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%	94,68%	5,32
gesamt	5	2	7	28,57%	42,08%	-13,51
Vollzeitäqu. insges.	5	2	7	28,57%	39,37%	-10,80
Lektor/innen	6	0	6	0,00%	21,47%	-21,47
gesamt	6	0	6	0,00%	21,97%	-21,97

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 8 - Forschungsinstitut für BWL der Genossenschaften, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	2,94%	-2,94
Univ.Ass.	1	0	1	0,00%	32,00%	-32,00
Vertr.Ass. Teilzeit	1	0	1	0,00%	50,00%	-50,00
Priv.Angest. 100%	1	0	1	0,00%	33,33%	-33,33
Projekt-MA priv. Teilzeit	1	0	1	0,00%	36,36%	-36,36
Zwischensumme	5	0	5	0,00%	25,82%	-25,82
Vollzeitäquivalente	4	0	4	0,00%	23,13%	-23,13
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	1	1	100,00%	93,10%	6,90
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%	94,68%	5,32
gesamt	5	1	6	16,67%	42,08%	-25,42
Vollzeitäqu. insges.	4	1	5	20,00%	39,37%	-19,37
Lektor/innen	4	1	5	20,00%	21,47%	-1,47
gesamt	4	1	5	20,00%	21,97%	-1,97

Quelle: WU Personalabteilung

Tabellen 9a-c - Institut für Informationsverarbeitung und Informationswirtschaft, Stand 1. Juli 2002

a. Abteilung Informationswirtschaft

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	2	0	2	0,00%	2,94%	-2,94
Univ.Doiz. Teilzeit	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Ass. neu 100%	2	0	2	0,00%	0,00%	0,00
Univ.Ass.	4	0	4	0,00%	32,00%	-32,00
Zwischensumme	9	0	9	0,00%	25,82%	-25,82
Vollzeitäquivalente	8,5	0	8,5	0,00%	23,13%	-23,13
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VBI/b bzw. v2 Teilzeit	1	1	2	50,00%	80,00%	-30,00
VBI/c bzw. v3 100%	1	1	2	50,00%	92,86%	-42,86
Zwischensumme	2	3	5	60,00%	93,10%	-33,10
Vollzeitäquivalente	1,5	2,5	4	62,50%	94,68%	-32,18
gesamt	11	3	14	21,43%	42,08%	-20,65
Vollzeitäqu. insges.	10	2,5	12,5	20,00%	39,37%	-19,37
Lektor/innen	4	0	4	0,00%	21,47%	-21,47
gesamt	4	0	4	0,00%	21,97%	-21,97

b. Abteilung Produktionsmanagement

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	2	0	2	0,00%	2,94%	-2,94
Univ.Doz. 100%	2	0	2	0,00%	10,00%	-10,00
Univ.Ass.	2	0	2	0,00%	32,00%	-32,00
Wiss. Mitarb. 100%	1	0	1	0,00%	33,33%	-33,33
Wiss. VB	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Projekt-MA priv. 100%	1	0	1	0,00%	28,57%	-28,57
Projekt-MA priv. Teilzeit	1	0	1	0,00%	36,36%	-36,36
Zwischensumme	10	0	10	0,00%	25,82%	-25,82
Vollzeitäquivalente	9,5	0	9,5	0,00%	23,13%	-23,13
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VBI/c bzw. v3 Teilzeit	0	1	1	100,00%	92,31%	7,69
VB priv. Teilzeit	1	0	1	0,00%	66,67%	-66,67
Zwischensumme	1	2	3	66,67%	93,10%	-26,44
Vollzeitäquivalente	0,5	1,5	2	75,00%	94,68%	-19,68
gesamt	11	2	13	15,38%	42,08%	-26,70
Vollzeitäqu. insges.	10	1,5	11,5	13,04%	39,37%	-26,33
Lektor/innen	3	0	3	0,00%	21,47%	-21,47
gesamt	3	0	3	0,00%	21,97%	-21,97

c. Abteilung Wirtschaftsinformatik

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	2	0	2	0,00%	2,94%	-2,94
Univ.Doz. 100%	2	1	3	33,33%	10,00%	23,33
Ass. neu 100%	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Univ.Ass.	2	1	3	33,33%	32,00%	1,33
Vertr.Ass. 100%	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Wiss. Mitarb. 100%	2	0	2	0,00%	33,33%	-33,33
Wiss. VB	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Priv.Angest. 100%	1	0	1	0,00%	33,33%	-33,33
Projekt-MA priv. 100%	2	0	2	0,00%	28,57%	-28,57
Projekt-MA priv. Teilzeit	1	1	2	50,00%	36,36%	13,64
Zwischensumme	15	3	18	16,67%	25,82%	-9,16
Vollzeitäquivalente	14,5	2,5	17	14,71%	23,13%	-8,42
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%	92,86%	7,14
VBI/c bzw. v3 Teilzeit	0	2	2	100,00%	92,31%	7,69
Zwischensumme	0	3	3	100,00%	93,10%	6,90
Vollzeitäquivalente	0	2	2	100,00%	94,68%	5,32
gesamt	15	6	21	28,57%	42,08%	-13,51
Vollzeitäqu. insges.	14,5	4,5	19	23,68%	39,37%	-15,69
Lektor/innen	19	0	19	0,00%	21,47%	-21,47
Gastprof.	0	1	1	100,00%	30,00%	70,00
gesamt	19	1	20	5,00%	21,97%	-16,97

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 10 - Institut für Kreditwirtschaft, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	2,94%	-2,94
Vertr.Ass. Teilzeit	2	1	3	33,33%	50,00%	-16,67
Zwischensumme	3	1	4	25,00%	25,82%	-0,82
Vollzeitäquivalente	2	0,5	2,5	20,00%	23,13%	-3,13
VBl/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%	92,86%	7,14
Zwischensumme	0	1	1	100,00%	93,10%	6,90
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%	94,68%	5,32
gesamt	3	2	5	40,00%	42,08%	-2,08
Vollzeitäqu. insges.	2	1,5	3,5	42,86%	39,37%	3,49
Lektor/innen	7	2	9	22,22%	21,47%	0,75
gesamt	7	2	9	22,22%	21,97%	0,26

Quelle: WU Personalabteilung

Tabellen 11a-d - Institut für Management und Wirtschaftspädagogik, Stand 1. Juli 2002

a. Abteilung Change Management and Management Development

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	2,94%	-2,94
Univ.Ass.	1	1	2	50,00%	32,00%	18,00
Vertr.Ass. Teilzeit	0	1	1	100,00%	50,00%	50,00
Projekt-MA priv. Teilzeit	0	2	2	100,00%	36,36%	63,64
Zwischensumme	2	4	6	66,67%	25,82%	40,84
Vollzeitäquivalente	2	2,5	4,5	55,56%	23,13%	32,43
VBl/b bzw. v2 Teilzeit	0	2	2	100,00%	80,00%	20,00
Zwischensumme	0	2	2	100,00%	93,10%	6,90
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%	94,68%	5,32
gesamt	2	6	8	75,00%	42,08%	32,92
Vollzeitäqu. insges.	2	3,5	5,5	63,64%	39,37%	24,26
Lektor/innen	5	1	6	16,67%	21,47%	-4,81
gesamt	5	1	6	16,67%	21,97%	-5,30

b. Abteilung Personalmanagement

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	2,94%	-2,94
Univ.Do. 100%	1	0	1	0,00%	10,00%	-10,00
Univ.Ass.	1	1	2	50,00%	32,00%	18,00
Wiss. Mitarb. 100%	0	1	1	100,00%	33,33%	66,67
Zwischensumme	3	2	5	40,00%	25,82%	14,18
Vollzeitäquivalente	3	2	5	40,00%	23,13%	16,88
VBl/c bzw. v3 100%	0	2	2	100,00%	92,86%	7,14
Zwischensumme	0	2	2	100,00%	93,10%	6,90
Vollzeitäquivalente	0	2	2	100,00%	94,68%	5,32
gesamt	3	4	7	57,14%	42,08%	15,06
Vollzeitäqu. insges.	3	4	7	57,14%	39,37%	17,77
Lektor/innen	8	2	10	20,00%	21,47%	-1,47
Gastprof.	0	1	1	100,00%	30,00%	70,00
gesamt	8	3	11	27,27%	21,97%	5,31

c. Interdisziplinäre Abteilung Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	2,94%	-2,94
Univ.Doz. 100%	1	0	1	0,00%	10,00%	-10,00
Univ.Ass.	1	0	1	0,00%	32,00%	-32,00
Vertr.Ass. Teilzeit	1	3	4	75,00%	50,00%	25,00
Zwischensumme	4	3	7	42,86%	25,82%	17,03
Vollzeitäquivalente	3,5	1,5	5	30,00%	23,13%	6,88
B/B bzw. A2	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VBI/c bzw. v3 Teilzeit	0	1	1	100,00%	92,31%	7,69
Privat Teilzeit	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	3	3	100,00%	93,10%	6,90
Vollzeitäquivalente	0	2	2	100,00%	94,68%	5,32
gesamt	4	6	10	60,00%	42,08%	17,92
Vollzeitäqu. insges.	3,5	3,5	7	50,00%	39,37%	10,63
Lektor/innen	5	2	7	28,57%	21,47%	7,10
Gastprof.	1	1	2	50,00%	30,00%	20,00
gesamt	6	3	9	33,33%	21,97%	11,37

d. Abteilung Wirtschaftspädagogik

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	2,94%	-2,94
Univ.Doz. 100%	1	0	1	0,00%	10,00%	-10,00
Univ.Ass.	2	1	3	33,33%	32,00%	1,33
Bundeslehrer/innen 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Bundeslehrer/innen Teilz.	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Vertragslehrer/innen Teilz.	1	1	2	50,00%	50,00%	0,00
Projekt-MA priv. 100%	1	1	2	50,00%	28,57%	21,43
Projekt-MA priv. Teilzeit	2	0	2	0,00%	36,36%	-36,36
Zwischensumme	8	5	13	38,46%	25,82%	12,64
Vollzeitäquivalente	6,5	4	10,5	38,10%	23,13%	14,97
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%	92,86%	7,14
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	3	3	100,00%	93,10%	6,90
Vollzeitäquivalente	0	3	3	100,00%	94,68%	5,32
gesamt	8	8	16	50,00%	42,08%	7,92
Vollzeitäqu. insges.	6,5	7	13,5	51,85%	39,37%	12,48
Lektor/innen	11	11	22	50,00%	21,47%	28,53
gesamt	11	11	22	50,00%	21,97%	28,03

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 12 - Institut für Organisation und Materialwirtschaft, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	2,94%	-2,94
Univ.Ass.	1	2	3	66,67%	32,00%	34,67
Projekt-MA priv. Teilzeit	1	0	1	0,00%	36,36%	-36,36
Zwischensumme	3	2	5	40,00%	25,82%	14,18
Vollzeitäquivalente	2,5	2	4,5	44,44%	23,13%	21,32
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	1	1	100,00%	93,10%	6,90
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%	94,68%	5,32
gesamt	3	3	6	50,00%	42,08%	7,92
Vollzeitäqu. insges.	2,5	3	5,5	54,55%	39,37%	15,17
Lektor/innen	2	0	2	0,00%	21,47%	-21,47
Gastprof.	1	0	1	0,00%	30,00%	-30,00
gesamt	3	0	3	0,00%	21,97%	-21,97

Quelle: WU Personalabteilung

Tabellen 13a-b - Institut für Revisions-, Treuhand- und Rechnungswesen, Stand 1. Juli 2002

a. Abteilung Betriebswirtschaftliche Steuerlehre

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	0	1	1	100,00%	2,94%	97,06
Univ.Doz. 100%	2	0	2	0,00%	10,00%	-10,00
Univ.Ass.	0	1	1	100,00%	32,00%	68,00
Zwischensumme	2	2	4	50,00%	25,82%	24,18
Vollzeitäquivalente	2	2	4	50,00%	23,13%	26,88
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	1	1	100,00%	93,10%	6,90
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%	94,68%	5,32
gesamt	2	3	5	60,00%	42,08%	17,92
Vollzeitäqu. insges.	2	3	5	60,00%	39,37%	20,63
Lektor/innen	2	2	4	50,00%	21,47%	28,53
gesamt	2	2	4	50,00%	21,97%	28,03

b. Abteilung Unternehmensrechnung und Revision

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	2	0	2	0,00%	2,94%	-2,94
Univ.Doz. 100%	1	0	1	0,00%	10,00%	-10,00
Ass. neu 100%	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Vertr.Ass. Teilzeit	2	1	3	33,33%	50,00%	-16,67
Zwischensumme	6	1	7	14,29%	25,82%	-11,54
Vollzeitäquivalente	5	0,5	5,5	9,09%	23,13%	-14,03
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%	92,86%	7,14
VBI/c bzw. v3 Teilzeit	1	0	1	0,00%	92,31%	-92,31
Zwischensumme	1	1	2	50,00%	93,10%	-43,10
Vollzeitäquivalente	0,5	1	1,5	66,67%	94,68%	-28,01
gesamt	7	2	9	22,22%	42,08%	-19,86
Vollzeitäqu. insges.	5,5	1,5	7	21,43%	39,37%	-17,94
Lektor/innen	9	3	12	25,00%	21,47%	3,53
gesamt	9	3	12	25,00%	21,97%	3,03

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 14 - Institut für Tourismus und Freizeitwirtschaft, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	2,94%	-2,94
Univ.Do. 100%	2	0	2	0,00%	10,00%	-10,00
Vertr.Ass. Teilzeit	2	1	3	33,33%	50,00%	-16,67
Wiss. Mitarb. 100%	0	1	1	100,00%	33,33%	66,67
Priv.Angest. 100%	0	1	1	100,00%	33,33%	66,67
Zwischensumme	5	3	8	37,50%	25,82%	11,68
Vollzeitäquivalente	4	2,5	6,5	38,46%	23,13%	15,34
VBl/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VBl/c bzw. v3 Teilzeit	0	1	1	100,00%	92,31%	7,69
Zwischensumme	0	2	2	100,00%	93,10%	6,90
Vollzeitäquivalente	0	1,5	1,5	100,00%	94,68%	5,32
gesamt	5	5	10	50,00%	42,08%	7,92
Vollzeitäqu. insges.	4	4	8	50,00%	39,37%	10,63
Lektor/innen	1	0	1	0,00%	21,47%	-21,47
Gastprof.	1	0	1	0,00%	30,00%	-30,00
gesamt	2	0	2	0,00%	21,97%	-21,97

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 15 - Institut für Transportwirtschaft und Logistik, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	2,94%	-2,94
Univ.Ass.	0	1	1	100,00%	32,00%	68,00
Vertr.Ass. Teilzeit	4	0	4	0,00%	50,00%	-50,00
Priv.Angest. Teilzeit	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Zwischensumme	6	1	7	14,29%	25,82%	-11,54
Vollzeitäquivalente	3,5	1	4,5	22,22%	23,13%	-0,90
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%	92,86%	7,14
Zwischensumme	0	1	1	100,00%	93,10%	6,90
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%	94,68%	5,32
gesamt	6	2	8	25,00%	42,08%	-17,08
Vollzeitäqu. insges.	3,5	2	5,5	36,36%	39,37%	-3,01
Lektor/innen	11	0	11	0,00%	21,47%	-21,47
Gastprof.	1	0	1	0,00%	30,00%	-30,00
gesamt	12	0	12	0,00%	21,97%	-21,97

Quelle: WU Personalabteilung

Tabellen 16a-c - Institut für Unternehmensführung, Stand 1. Juli 2002

a. Abteilung ABWL und Unternehmenssteuerung

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	2,94%	-2,94
Univ.Ass.	0	1	1	100,00%	32,00%	68,00
Vertr.Ass. Teilzeit	1	2	3	66,67%	50,00%	16,67
Zwischensumme	2	3	5	60,00%	25,82%	34,18
Vollzeitäquivalente	1,5	2	3,5	57,14%	23,13%	34,02
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	1	1	100,00%	93,10%	6,90
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%	94,68%	5,32
gesamt	2	4	6	66,67%	42,08%	24,58
Vollzeitäqu. insges.	1,5	3	4,5	66,67%	39,37%	27,29
Lektor/innen	2	0	2	0,00%	21,47%	-21,47
gesamt	2	0	2	0,00%	21,97%	-21,97

b. Abteilung Operations Research (Quantitative Unternehmensführung)

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	2,94%	-2,94
Univ.Do. 100%	1	1	2	50,00%	10,00%	40,00
Univ.Ass.	1	1	2	50,00%	32,00%	18,00
Zwischensumme	3	2	5	40,00%	25,82%	14,18
Vollzeitäquivalente	3	2	5	40,00%	23,13%	16,88
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	1	1	100,00%	93,10%	6,90
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%	94,68%	5,32
gesamt	3	3	6	50,00%	42,08%	7,92
Vollzeitäqu. insges.	3	3	6	50,00%	39,37%	10,63
Lektor/innen	1	0	1	0,00%	21,47%	-21,47
gesamt	1	0	1	0,00%	21,97%	-21,97

c. Abteilung Unternehmensführung, Controlling und Beratung

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	2,94%	-2,94
Univ.Ass.	2	0	2	0,00%	32,00%	-32,00
Vertr.Ass. Teilzeit	0	1	1	100,00%	50,00%	50,00
Wiss. Mitarb. 100%	1	0	1	0,00%	33,33%	-33,33
Priv.Angest. 100%	0	1	1	100,00%	33,33%	66,67
Zwischensumme	4	2	6	33,33%	25,82%	7,51
Vollzeitäquivalente	4	1,5	5,5	27,27%	23,13%	4,15
VBI/b bzw. v2 Teilzeit	0	1	1	100,00%	80,00%	20,00
VBI/c bzw. v3 Teilzeit	0	1	1	100,00%	92,31%	7,69
Zwischensumme	0	2	2	100,00%	93,10%	6,90
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%	94,68%	5,32
gesamt	4	4	8	50,00%	42,08%	7,92
Vollzeitäqu. insges.	4	2,5	6,5	38,46%	39,37%	-0,91
Lektor/innen	3	1	4	25,00%	21,47%	3,53
gesamt	3	1	4	25,00%	21,97%	3,03

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 17 - Institut für Versicherungswirtschaft, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	2,94%	-2,94
Univ.Doz. 100%	1	0	1	0,00%	10,00%	-10,00
Univ.Ass.	1	1	2	50,00%	32,00%	18,00
Vertr.Ass. Teilzeit	1	1	2	50,00%	50,00%	0,00
Zwischensumme	4	2	6	33,33%	25,82%	7,51
Vollzeitäquivalente	3,5	1,5	5	30,00%	23,13%	6,88
B/C bzw. A3	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	1	1	100,00%	93,10%	6,90
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%	94,68%	5,32
gesamt	4	3	7	42,86%	42,08%	0,77
Vollzeitäqu. insges.	3,5	2,5	6	41,67%	39,37%	2,29
Gastprof.	1	0	1	0,00%	30,00%	-30,00
gesamt	1	0	1	0,00%	21,97%	-21,97

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 18 - Fachbereich Betriebswirtschaft gesamt, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquot	Frauen- quote WU	Abwei- chung
Prof.	33	1	34	2,94%	7,04%	-4,10
Univ.Doz. 100%	18	2	20	10,00%	14,81%	-4,81
Univ.Doz. Teilzeit	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Ass. neu 100%	7	0	7	0,00%	10,00%	-10,00
Univ.Ass.	34	16	50	32,00%	36,61%	-4,61
Vertr. Ass. 100%	2	0	2	0,00%	66,67%	-66,67
Vertr. Ass. Teilzeit	14	14	28	50,00%	62,26%	-12,26
Wiss. Mitarb. 100%	6	3	9	33,33%	38,46%	-5,13
Bundeslehrer/innen 100%	0	1	1	100,00%	55,56%	44,44
Bundeslehrer/innen Teilz.	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Vertragslehrer/innen Teilz.	1	1	2	50,00%	72,73%	-22,73
Wiss. VB	2	0	2	0,00%	25,00%	-25,00
Priv.Angest. 100%	4	2	6	33,33%	50,00%	-16,67
Priv.Angest. Teilzeit	1	0	1	0,00%	50,00%	-50,00
Projekt-MA priv. 100%	5	2	7	28,57%	30,00%	-1,43
Projekt-MA priv. Teilzeit	7	4	11	36,36%	43,75%	-7,39
Zwischensumme	135	47	182	25,82%	35,17%	-9,35
Vollzeitäquivalente	123	37	160	23,13%	32,16%	-9,03
B/B bzw. A2	0	2	2	100,00%	100,00%	0,00
B/C bzw. A3	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VBI/b bzw. v2 100%	0	11	11	100,00%	96,00%	4,00
VBI/b bzw. v2 Teilzeit	1	4	5	80,00%	82,35%	-2,35
VBI/c bzw. v3 100%	1	13	14	92,86%	96,77%	-3,92
VBI/c bzw. v3 Teilzeit	1	12	13	92,31%	96,43%	-4,12
VBI/d bzw. v4 100%	0	7	7	100,00%	100,00%	0,00
VB priv. 100%	0	1	1	100,00%	66,67%	33,33
VB priv. Teilzeit	1	2	3	66,67%	80,00%	-13,33
Privat Teilzeit	0	1	1	100,00%	66,67%	33,33
Zwischensumme	4	54	58	93,10%	91,30%	1,80
Vollzeitäquivalente	2,5	44,5	47	94,68%	91,86%	2,83
gesamt	139	101	240	42,08%	48,69%	-6,61
Vollzeitäqu. gesamt	125,5	81,5	207	39,37%	45,54%	-6,17
Lektor/inn/en	128	35	163	21,47%	30,21%	-8,73
Gastprof.	7	3	10	30,00%	26,09%	3,91
gesamt	135	38	173	21,97%	29,86%	-7,90

Quelle: WU Personalabteilung

Der Fachbereich Betriebswirtschaft besteht aus insgesamt 28 Instituten bzw. Abteilungen. Diese zeichnen sich durch sehr unterschiedliche Frauenquoten im **wissenschaftlichen Bereich** aus. Im Berichtszeitraum gibt es acht Institute bzw. Abteilungen - um vier mehr als im vorigen Berichtszeitraum -, die eine Frauenquote von null Prozent aufweisen. Es sind dies die Abteilung Werbewissenschaft und Marktforschung des Instituts für Absatzwirtschaft, das Institut für Betriebswirtschaftslehre der Industrie, das Institut für Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe mit seinen zwei Abteilungen, die Abteilung Betriebliche Finanzierung des Instituts für Finanzierung und Finanzmärkte, das Forschungsinstitut für Betriebswirtschaftslehre der Genossenschaften sowie die Abteilungen Informationswirtschaft und Produktionsmanagement des Instituts für Informationsverarbeitung und Informationswirtschaft.

Andererseits ist an neun Instituten bzw. Abteilungen - und somit an gleich vielen wie im Vorjahr - die durchschnittliche Sollfrauenquote von 40 Prozent erreicht, nämlich an den Abteilungen Handel und Marketing und Internationales Marketing und Management des Instituts für Absatzwirtschaft, an den Abteilungen Change Management and Management Development, Personalmanagement und der Interdisziplinären Abteilung Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management des Instituts für Management und Wirtschaftspädagogik, dem Institut für Organisation und Materialwirtschaft, der Abteilung Betriebswirtschaftliche Steuerlehre des Instituts für Revisions-, Treuhand- und Rechnungswesen sowie den Abteilungen ABWL und Unternehmenssteuerung und Operations Research des Instituts für Unternehmensführung.

Somit liegen einige Organisationseinheiten beträchtlich über dem Fachbereichsdurchschnitt von 25,82 Prozent, andere jedoch wesentlich darunter.

Betrachtet man den Fachbereich Betriebswirtschaft insgesamt, so ist im Vergleich zum Vorjahr der wissenschaftliche Bereich zwar gewachsen - die Zahl der Dienstverhältnisse ist um knapp zehn Prozent angestiegen -, die Frauenquote ist aber um zirka zwei Prozent gegenüber dem Vorjahr gefallen und liegt nun 9,35 Prozent *unter* dem WU-Durchschnitt. Mit Ausnahme der Lehrer/innendienstverhältnisse (es sind dies nur vier) erweisen sich die Frauenquoten aller Verwendungsgruppen niedriger als der WU-Durchschnitt.

An den **Sekretariaten** des Fachbereiches Betriebswirtschaft hingegen stellt sich die Situation im Wesentlichen entsprechend dem WU-Durchschnitt dar, nämlich mit einem sehr starken Frauenüberhang.

Gut ein Fünftel der Lehraufträge für **Lektor/inn/en und Gastprofessor/inn/en** geht an Frauen. Während Lektorinnen hier geringer vertreten sind als im WU-Durchschnitt, sind Gastprofessorinnen mit 30 Prozent überdurchschnittlich repräsentiert.

3.2.3 Fachbereich Volkswirtschaft

Tabelle 19 - Institut für Finanzwissenschaft, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	14,29%	-14,29
Univ.Ass.	2	2	4	50,00%	35,29%	14,71
Zwischensumme	3	2	5	40,00%	31,25%	8,75
Vollzeitäquivalente	3	2	5	40,00%	31,11%	8,89
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VBI/c bzw. v3 Teilzeit	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	2	2	100,00%	91,30%	8,70
Vollzeitäquivalente	0	1,5	1,5	100,00%	89,19%	10,81
gesamt	3	4	7	57,14%	50,70%	6,44
Vollzeitäqu. gesamt	3	3,5	6,5	53,85%	48,03%	5,81
Lektor/inn/en	9	0	9	0,00%	16,67%	-16,67
Honorarprof.	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
gesamt	10	0	10	0,00%	18,18%	-18,18

Quelle: WU Personalabteilung

Tabellen 20a-i - Institut für Volkswirtschaftstheorie und Volkswirtschaftspolitik, Stand 1. Juli 2002

a. Abteilung Öffentliche Wirtschaft, Geld- und Finanzpolitik (VWL 1)

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Univ.Do. 100%	2	1	3	33,33%	25,00%	8,33
Univ.Ass.	1	0	1	0,00%	35,29%	-35,29
Zwischensumme	3	1	4	25,00%	31,25%	-6,25
Vollzeitäquivalente	3	1	4	25,00%	31,11%	-6,11
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	2	2	100,00%	91,30%	8,70
Vollzeitäquivalente	0	2	2	100,00%	89,19%	10,81
gesamt	3	3	6	50,00%	50,70%	-0,70
Vollzeitäqu. gesamt	3	3	6	50,00%	48,03%	1,97
Lektor/inn/en	2	0	2	0,00%	16,67%	-16,67
Gastprof.	1	0	1	0,00%	50,00%	-50,00
gesamt	3	0	3	0,00%	18,18%	-18,18

b. Abteilung Politische Ökonomie, Internationale Wirtschaft und Entwicklung (VWL 2)

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	14,29%	-14,29
Univ.Doz. 100%	1	0	1	0,00%	25,00%	-25,00
Univ.Ass.	1	2	3	66,67%	35,29%	31,37
Priv.Angest. 100%	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Zwischensumme	4	2	6	33,33%	31,25%	2,08
Vollzeitäquivalente	4	2	6	33,33%	31,11%	2,22
B/C bzw. A3	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	3	3	100,00%	91,30%	8,70
Vollzeitäquivalente	0	3	3	100,00%	89,19%	10,81
gesamt	4	5	9	55,56%	50,70%	4,85
Vollzeitäqu. gesamt	4	5	9	55,56%	48,03%	7,52
Lektor/inn/en	5	1	6	16,67%	16,67%	0,00
gesamt	5	1	6	16,67%	18,18%	-1,52

c. Abteilung Prozessorientierte Ökonomie (VWL 3)

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	14,29%	-14,29
Univ.Doz. 100%	1	1	2	50,00%	25,00%	25,00
Univ.Ass.	1	1	2	50,00%	35,29%	14,71
Projekt-MA priv. 100%	1	1	2	50,00%	50,00%	0,00
Zwischensumme	4	3	7	42,86%	31,25%	11,61
Vollzeitäquivalente	4	3	7	42,86%	31,11%	11,75
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VBI/b bzw. v2 Teilzeit	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	3	3	100,00%	91,30%	8,70
Vollzeitäquivalente	0	2,5	2,5	100,00%	89,19%	10,81
gesamt	4	6	10	60,00%	50,70%	9,30
Vollzeitäqu. gesamt	4	5,5	9,5	57,89%	48,03%	9,86
Lektor/inn/en	3	1	4	25,00%	16,67%	8,33
gesamt	3	1	4	25,00%	18,18%	6,82

d. Abteilung Volkswirtschaftspolitik und Industrieökonomik (VWL 4)

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Univ.Doz. 100%	0	1	1	100,00%	25,00%	75,00%
Univ.Ass.	2	0	2	0,00%	35,29%	-35,29%
Zwischensumme	2	1	3	33,33%	31,25%	2,08%
Vollzeitäquivalente	2	1	3	33,33%	31,11%	2,22%
VBI/b bzw. v2 Teilzeit	0	2	2	100,00%	100,00%	0,00%
Zwischensumme	0	2	2	100,00%	91,30%	8,70%
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%	89,19%	10,81%
gesamt	2	3	5	60,00%	50,70%	9,30%
Vollzeitäqu. gesamt	2	2	4	50,00%	48,03%	1,97%
Lektor/inn/en	2	0	2	0,00%	16,67%	-16,67%
gesamt	2	0	2	0,00%	18,18%	-18,18%

e. Abteilung Analytische VWL (VWL 5)

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	14,29%	-14,29
Univ.Doz. 100%	1	0	1	0,00%	25,00%	-25,00
Univ.Ass.	2	0	2	0,00%	35,29%	-35,29
Zwischensumme	4	0	4	0,00%	31,25%	-31,25
Vollzeitäquivalente	4	0	4	0,00%	31,11%	-31,11
VBI/b bzw. v2 Teilzeit	0	2	2	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	2	2	100,00%	91,30%	8,70
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%	89,19%	10,81
gesamt	4	2	6	33,33%	50,70%	-17,37
Vollzeitäqu. gesamt	4	1	5	20,00%	48,03%	-28,03
Lektor/inn/en	1	0	1	0,00%	16,67%	-16,67
Gastprof.	0	1	1	100,00%	50,00%	50,00
gesamt	1	1	2	50,00%	18,18%	31,82

f. Abteilung Quantitative VWL (VWL 6)

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	14,29%	-14,29
Univ.Doz. 100%	2	0	2	0,00%	25,00%	-25,00
Univ.Ass.	1	0	1	0,00%	35,29%	-35,29
Projekt-MA priv. 100%	1	1	2	50,00%	50,00%	0,00
Zwischensumme	5	1	6	16,67%	31,25%	-14,58
Vollzeitäquivalente	5	1	6	16,67%	31,11%	-14,44
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Privat 100%	2	0	2	0,00%	0,00%	0,00
Zwischensumme	2	1	3	33,33%	91,30%	-57,97
Vollzeitäquivalente	2	1	3	33,33%	89,19%	-55,86
gesamt	7	2	9	22,22%	50,70%	-28,48
Vollzeitäqu. gesamt	7	2	9	22,22%	48,03%	-25,81
Lektor/inn/en	1	1	2	50,00%	16,67%	33,33
gesamt	1	1	2	50,00%	18,18%	31,82

g. Abteilung Außenwirtschaft und Entwicklungsplanung (VWL 7)

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Vertr.Doz. Teilzeit	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Ass. neu Teilzeit	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Zwischensumme	2	0	2	0,00%	31,25%	-31,25
Vollzeitäquivalente	1	0	1	0,00%	31,11%	-31,11
VBI/c bzw. v3 Teilzeit	0	2	2	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	2	2	100,00%	91,30%	8,70
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%	89,19%	10,81
gesamt	2	2	4	50,00%	50,70%	-0,70
Vollzeitäqu. gesamt	1	1	2	50,00%	48,03%	1,97

h. Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik (VWL 8)

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	0	1	1	100,00%	14,29%	85,71
Univ.Doz. 100%	1	0	1	0,00%	25,00%	-25,00
Univ.Ass.	1	1	2	50,00%	35,29%	14,71
Vertr. Ass. Teilzeit	1	1	2	50,00%	50,00%	0,00
Priv.Angest. Teilzeit	1	1	2	50,00%	50,00%	0,00
Zwischensumme	4	4	8	50,00%	31,25%	18,75
Vollzeitäquivalente	3	3	6	50,00%	31,11%	18,89
VBl/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VBl/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VB priv. Teilzeit	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	3	3	100,00%	91,30%	8,70
Vollzeitäquivalente	0	2,5	2,5	100,00%	89,19%	10,81
gesamt	4	7	11	63,64%	50,70%	12,93
Vollzeitäqu. gesamt	3	5,5	8,5	64,71%	48,03%	16,67
Lektor/inn/en	2	2	4	50,00%	16,67%	33,33
gesamt	2	2	4	50,00%	18,18%	31,82

i. Abteilung Arbeitsmarkttheorie und -politik (VWL 9)

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	14,29%	-14,29
Univ.Doz. 100%	1	0	1	0,00%	25,00%	-25,00
Vertr. Ass. 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	2	1	3	33,33%	31,25%	2,08
Vollzeitäquivalente	2	1	3	33,33%	31,11%	2,22
VBl/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	1	1	100,00%	91,30%	8,70
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%	89,19%	10,81
gesamt	2	2	4	50,00%	50,70%	-0,70
Vollzeitäqu. gesamt	2	2	4	50,00%	48,03%	1,97

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 21 - Fachbereich Volkswirtschaft gesamt, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote	Frauen- quote WU	Abwei- chung
Prof.	6	1	7	14,29%	7,04%	7,24
Univ.Doz. 100%	9	3	12	25,00%	14,81%	10,19
Vertr.Doz. Teilzeit	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Ass. neu Teilzeit	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Univ.Ass.	11	6	17	35,29%	36,61%	-1,31
Vertr. Ass. 100%	0	1	1	100,00%	66,67%	33,33
Vertr. Ass. Teilzeit	1	1	2	50,00%	62,26%	-12,26
Priv.Angest. 100%	1	0	1	0,00%	50,00%	-50,00
Priv.Angest. Teilzeit	1	1	2	50,00%	50,00%	0,00
Projekt-MA priv. 100%	2	2	4	50,00%	30,00%	20,00
Zwischensumme	33	15	48	31,25%	35,17%	-3,92
Vollzeitäquivalente	31	14	45	31,11%	32,16%	-1,05
B/C bzw. A3	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VBI/b bzw. v2 100%	0	5	5	100,00%	96,00%	4,00
VBI/b bzw. v2 Teilzeit	0	5	5	100,00%	82,35%	17,65
VBI/c bzw. v3 100%	0	3	3	100,00%	96,77%	3,23
VBI/c bzw. v3 Teilzeit	0	3	3	100,00%	96,43%	3,57
VBI/d bzw. v4 100%	0	3	3	100,00%	100,00%	0,00
VB priv. Teilzeit	0	1	1	100,00%	80,00%	20,00
Privat 100%	2	0	2	0,00%	0,00%	0,00
Zwischensumme	2	21	23	91,30%	91,30%	0,00
Vollzeitäquivalente	2	16,5	18,5	89,19%	91,86%	-2,67
gesamt	35	36	71	50,70%	48,69%	2,01
Vollzeitäqu. gesamt	33	30,5	63,5	48,03%	45,54%	2,49
Lektor/inn/en	25	5	30	16,67%	30,21%	-13,54
Honorarprof.	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Gastprof.	1	1	2	50,00%	26,09%	23,91
gesamt	27	6	33	18,18%	29,86%	-11,68

Quelle: WU Personalabteilung

Der Fachbereich Volkswirtschaft besteht aus insgesamt zehn Instituten bzw. Abteilungen. Zwei Organisationseinheiten weisen dabei eine Frauenquote von null Prozent im **wissenschaftlichen Bereich** auf. Es sind dies die Abteilungen Analytische Volkswirtschaftslehre (VWL 5) und Außenwirtschaft und Entwicklungsplanung (VWL 7) des Instituts für Volkswirtschaftstheorie und Volkswirtschaftspolitik. Dazu muss erwähnt werden, dass an der Abteilung VWL 7 die zur Zeit vakante Professur mit einer Frau nachbesetzt wird, die im Oktober 2002 ihren Dienst antritt. Insgesamt sind im Fachbereich Volkswirtschaft zur Zeit drei Professor/inn/enstellen unbesetzt - eine davon wird ersatzmäßig von einem Gastprofessor betreut. Auch über die Vergabe der dritten dieser Stellen ist bereits entschieden - ein Professor erhält sie ebenfalls mit Beginn Oktober 2002.

Drei Institute bzw. Abteilungen haben die Sollquote von 40 Prozent bereits erreicht, es sind dies das Institut für Finanzwissenschaft sowie die Abteilungen Prozessorientierte Ökonomie und Wirtschafts- und Sozialpolitik des Instituts für Volkswirtschaftstheorie und Volkswirtschaftspolitik.

Der Wissenschaftlerinnenanteil des gesamten Fachbereichs ist zwar gegenüber dem Vorjahr um rund zwei Prozent gestiegen, liegt jedoch mit 31,25 Prozent noch immer unter dem WU-Durchschnitt von 35,17 Prozent. Allerdings fällt auf, dass der Frauenanteil sowohl bei den Professor/inn/en als auch bei den Dozent/inn/en deutlich über dem WU-Durchschnitt liegt - 14,29 (eine von sieben besetzten Professuren) gegenüber 7,04 bzw. 25 gegenüber 14,81 Prozent. Die Dienstverhältnisse für Universitätsassistent/inn/en entsprechen etwa dem WU-Durchschnitt.

Die Bundesdienstverhältnisse der **Sekretariate** betreffen zu 100 Prozent Frauen.

Lehraufträge gehen zu 16,67 Prozent an Lektorinnen, eine von zwei Gastprofessor/inn/en ist eine Frau.

3.2.4 Fachbereich Rechtswissenschaft

Tabelle 22 - Institut für Arbeits- und Sozialrecht, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Univ.Ass.	0	3	3	100,00%	42,86%	57,14
Zwischensumme	1	3	4	75,00%	34,04%	40,96
Vollzeitäquivalente	1	3	4	75,00%	31,25%	43,75
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	1	1	100,00%	92,31%	7,69
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%	94,44%	5,56
gesamt	1	4	5	80,00%	46,67%	33,33
Vollzeitäqu. gesamt	1	4	5	80,00%	42,86%	37,14
Lektor/inn/en	3	1	4	25,00%	34,38%	-9,38
gesamt	3	1	4	25,00%	30,56%	-5,56

Quelle: WU Personalabteilung

Tabellen 23a-b - Institut für Bürgerliches Recht, Handels- und Wertpapierrecht, Stand
1. Juli 2002

a. Abteilung Bürgerliches Recht, Handels- und Wertpapierrecht

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Univ.Ass.	2	1	3	33,33%	42,86%	-9,52
Vertr.Ass. Teilzeit	2	0	2	0,00%	62,50%	-62,50
Projekt-MA priv. 100%	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Zwischensumme	6	1	7	14,29%	34,04%	-19,76
Vollzeitäquivalente	5	1	6	16,67%	31,25%	-14,58
VBI/b bzw. v2 Teilzeit	0	2	2	100,00%	75,00%	25,00
Zwischensumme	0	2	2	100,00%	92,31%	7,69
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%	94,44%	5,56
gesamt	6	3	9	33,33%	46,67%	-13,33
Vollzeitäqu. gesamt	5	2	7	28,57%	42,86%	-14,29
Lektor/inn/en	2	1	3	33,33%	34,38%	-1,04
gesamt	2	1	3	33,33%	30,56%	2,78

b. Abteilung Unternehmensrecht

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Univ.Do. 100%	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Ass. neu 100%	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Univ.Ass.	1	0	1	0,00%	42,86%	-42,86
Vertr.Ass. 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Vertr.Ass. Teilzeit	1	3	4	75,00%	62,50%	12,50
Projekt-MA priv. 100%	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Zwischensumme	6	4	10	40,00%	34,04%	5,96
Vollzeitäquivalente	5,5	2,5	8	31,25%	31,25%	0,00
VBI/b bzw. v2 Teilzeit	1	1	2	50,00%	75,00%	-25,00
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	1	2	3	66,67%	92,31%	-25,64
Vollzeitäquivalente	0,5	1,5	2	75,00%	94,44%	-19,44
gesamt	7	6	13	46,15%	46,67%	-0,51
Vollzeitäqu. gesamt	6	4	10	40,00%	42,86%	-2,86
Lektor/inn/en	5	9	14	64,29%	34,38%	29,91
gesamt	5	9	14	64,29%	30,56%	33,73

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 24 - Institut für österreichisches und Internationales Steuerrecht, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	2	0	2	0,00%	0,00%	0,00
Univ.Ass.	3	0	3	0,00%	42,86%	-42,86
Vertr.Ass. Teilzeit	0	2	2	100,00%	62,50%	37,50
Priv.Angest. Teilzeit	2	0	2	0,00%	0,00%	0,00
Stud. Ass. priv. Teilzeit	0	2	2	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	7	4	11	36,36%	34,04%	2,32
Vollzeitäquivalente	6	2	8	25,00%	31,25%	-6,25
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VBI/c bzw. v3 Teilzeit	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VBI/d bzw. v4 Teilzeit	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VB priv. Teilzeit	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	4	4	100,00%	92,31%	7,69
Vollzeitäquivalente	0	2,5	2,5	100,00%	94,44%	5,56
gesamt	7	8	15	53,33%	46,67%	6,67
Vollzeitäqu. gesamt	6	4,5	10,5	42,86%	42,86%	0,00
Lektor/inn/en	8	0	8	0,00%	34,38%	-34,38
Gastprof.	4	0	4	0,00%	0,00%	0,00
gesamt	12	0	12	0,00%	30,56%	-30,56

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 25 - Institut für Verfassungs- und Verwaltungsrecht, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	4	0	4	0,00%	0,00%	0,00
Univ.Ass.	2	2	4	50,00%	42,86%	7,14
Vertr.Ass. 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Wiss. Mitarb. 100%	1	1	2	50,00%	50,00%	0,00
Priv.Angest. Teilzeit	2	0	2	0,00%	0,00%	0,00
Projekt-MA priv. 100%	2	0	2	0,00%	0,00%	0,00
Zwischensumme	11	4	15	26,67%	34,04%	-7,38
Vollzeitäquivalente	10	4	14	28,57%	31,25%	-2,68
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VBI/c bzw. v3 Teilzeit	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	3	3	100,00%	92,31%	7,69
Vollzeitäquivalente	0	2,5	2,5	100,00%	94,44%	5,56
gesamt	11	7	18	38,89%	46,67%	-7,78
Vollzeitäqu. gesamt	10	6,5	16,5	39,39%	42,86%	-3,46
Lektor/inn/en	3	0	3	0,00%	34,38%	-34,38
gesamt	3	0	3	0,00%	30,56%	-30,56

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 26 - Fachbereich Rechtswissenschaft gesamt, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote	Frauen- quote WU	Abwei- chung
Prof.	9	0	9	0,00%	7,04%	-7,04
Univ.Doz. 100%	1	0	1	0,00%	14,81%	-14,81
Ass. neu 100%	1	0	1	0,00%	10,00%	-10,00
Univ.Ass.	8	6	14	42,86%	36,61%	6,25
Vertr. Ass. 100%	0	2	2	100,00%	66,67%	33,33
Vertr. Ass. Teilzeit	3	5	8	62,50%	62,26%	0,24
Wiss. Mitarb. 100%	1	1	2	50,00%	38,46%	11,54
Priv.Angest. Teilzeit	4	0	4	0,00%	50,00%	-50,00
Projekt-MA priv. 100%	4	0	4	0,00%	30,00%	-30,00
Stud. Ass. priv. Teilzeit	0	2	2	100,00%	60,00%	40,00
Zwischensumme	31	16	47	34,04%	35,17%	-1,13
Vollzeitäquivalente	27,5	12,5	40	31,25%	32,16%	-0,91
VBI/b bzw. v2 100%	0	2	2	100,00%	96,00%	4,00
VBI/b bzw. v2 Teilzeit	1	3	4	75,00%	82,35%	-7,35
VBI/c bzw. v3 100%	0	3	3	100,00%	96,77%	3,23
VBI/c bzw. v3 Teilzeit	0	2	2	100,00%	96,43%	3,57
VBI/d bzw. v4 Teilzeit	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VB priv. Teilzeit	0	1	1	100,00%	80,00%	20,00
Zwischensumme	1	12	13	92,31%	91,30%	1,00
Vollzeitäquivalente	0,5	8,5	9	94,44%	91,86%	2,59
gesamt	32	28	60	46,67%	48,69%	-2,02
Vollzeitäqu. gesamt	28	21	49	42,86%	45,54%	-2,68
Lektor/inn/en	21	11	32	34,38%	30,21%	4,17
Gastprof.	4	0	4	0,00%	26,09%	-26,09
gesamt	25	11	36	30,56%	29,86%	0,69

Quelle: WU Personalabteilung

Der Fachbereich Rechtswissenschaft besteht aus fünf Instituten bzw. Abteilungen. An allen sind im **wissenschaftlichen Bereich** auch Frauen beschäftigt. Am Institut für Arbeits- und Sozialrecht sowie an der Abteilung Unternehmensrecht des Instituts für Bürgerliches Recht, Handels- und Wertpapierrecht ist die 40-Prozent-Quote bereits erreicht.

Auffällig ist allerdings, dass im gesamten Fachbereich keine Professorinnen und Dozentinnen, aber auch keine neuen Assistentinnen vertreten sind. Somit ist dies der einzige Fachbereich, an dem keine Frau mit Venia Docendi beschäftigt ist. Die Universitätsassistentinnendienstverhältnisse exklusive den Habilitierten liegt mit 42,86 Prozent deutlich über dem WU-Durchschnitt. Insgesamt entspricht ein Frauenanteil von 34,04 Prozent knapp dem WU-Durchschnitt. Im Vorjahr lag der Frauenanteil allerdings um zirka fünf Prozent höher und somit bereits knapp unter 40 Prozent. Ausschlaggebend dafür ist - im Unterschied zu anderen Fachbereichen - das Fehlen privater Assistent/inn/endienstverhältnisse (die wie erwähnt heuer grundsätzlich mit erfasst wurden); alle anderen Dienstverhältnisse sind weitgehend unverändert.

Die **Sekretariate** sind auch hier weiblich dominiert - zwölf von dreizehn Dienstverhältnissen haben Frauen inne.

Zusätzliche Lehraufträge werden zu 30,56 Prozent an Frauen vergeben (was etwa dem WU-Durchschnitt entspricht); es sind dies ausschließlich **Lektorinnen**.

3.2.5 Fachbereich Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften

Tabelle 27 - Institut für Allgemeine Pädagogik, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	16,67%	-16,67
Univ.Ass.	1	3	4	75,00%	43,33%	31,67
Zwischensumme	2	3	5	60,00%	46,53%	13,47
Vollzeitäquivalente	2	3	5	60,00%	42,91%	17,09
B/B bzw. A2	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VBI/c bzw. v3 Teilzeit	0	2	2	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	3	3	100,00%	89,47%	10,53
Vollzeitäquivalente	0	2	2	100,00%	90,16%	9,84
gesamt	2	6	8	75,00%	55,49%	19,51
Vollzeitäqu. gesamt	2	5	7	71,43%	52,06%	19,37
Lektor/inn/en	3	1	4	25,00%	44,90%	-19,90
Gastprof.	2	0	2	0,00%	16,67%	-16,67
gesamt	5	1	6	16,67%	43,27%	-26,60

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 28 - Institut für Allgemeine Soziologie und Wirtschaftssoziologie, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	1	2	50,00%	16,67%	33,33
Univ.Do. 100%	1	1	2	50,00%	10,00%	40,00
Univ.Ass.	3	2	5	40,00%	43,33%	-3,33
Vertr.Ass. 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Vertragslehrer/innen 100%	1	0	1	0,00%	66,67%	-66,67
Zwischensumme	6	5	11	45,45%	46,53%	-1,07
Vollzeitäquivalente	6	5	11	45,45%	42,91%	2,54
VBI/c bzw. v3 100%	0	3	3	100,00%	100,00%	0,00
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	4	4	100,00%	89,47%	10,53
Vollzeitäquivalente	0	4	4	100,00%	90,16%	9,84
gesamt	6	9	15	60,00%	55,49%	4,51
Vollzeitäqu. gesamt	6	9	15	60,00%	52,06%	7,94
Lektor/inn/en	8	1	9	11,11%	44,90%	-33,79
Gastprof.	1	0	1	0,00%	16,67%	-16,67
gesamt	9	1	10	10,00%	43,27%	-33,27

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 29 - Institut für Englische Sprache / Wirtschaftssprache, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	2	1	3	33,33%	16,67%	16,67
Univ.Ass.	3	4	7	57,14%	43,33%	13,81
Vertr.Ass. Teilzeit	0	1	1	100,00%	90,00%	10,00
Bundeslehrer/innen 100%	2	0	2	0,00%	50,00%	-50,00
Vertragslehrer/innen 100%	2	4	6	66,67%	66,67%	0,00
Vertragslehrer/innen Teilz.	0	2	2	100,00%	77,78%	22,22
Wiss. VB	0	1	1	100,00%	50,00%	50,00
Projekt-MA priv. 100%	1	1	2	50,00%	40,00%	10,00
Projekt-MA priv. Teilzeit	0	2	2	100,00%	60,00%	40,00
Zwischensumme	10	16	26	61,54%	46,53%	15,01
Vollzeitäquivalente	10	13,5	23,5	57,45%	42,91%	14,53
B/B bzw. A2	0	2	2	100,00%	100,00%	0,00
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VBI/c bzw. v3 Teilzeit	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VBI/d bzw. v4 Teilzeit	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	6	6	100,00%	89,47%	10,53
Vollzeitäquivalente	0	5	5	100,00%	90,16%	9,84
gesamt	10	22	32	68,75%	55,49%	13,26
Vollzeitäqu. gesamt	10	18,5	28,5	64,91%	52,06%	12,85
Lektor/inn/en	8	10	18	55,56%	44,90%	10,66
gesamt	8	10	18	55,56%	43,27%	12,29

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 30 - Institut für Romanische Sprachen, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	2	0	2	0,00%	16,67%	-16,67
Univ.Ass.	2	2	4	50,00%	43,33%	6,67
Vertr.Ass. Teilzeit	0	2	2	100,00%	90,00%	10,00
Wiss. Mitarb. 100%	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Bundeslehrer/innen 100%	1	4	5	80,00%	50,00%	30,00
Vertragslehrer/innen 100%	2	4	6	66,67%	66,67%	0,00
Vertragslehrer/innen Teilz.	1	5	6	83,33%	77,78%	5,56
Wiss. Beamte	1	0	1	0,00%	25,00%	-25,00
Zwischensumme	10	17	27	62,96%	46,53%	16,44
Vollzeitäquivalente	9,5	13,5	23	58,70%	42,91%	15,78
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%	83,33%	16,67
VBI/b bzw. v2 Teilzeit	1	2	3	66,67%	66,67%	0,00
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	1	4	5	80,00%	89,47%	-9,47
Vollzeitäquivalente	0,5	3	3,5	85,71%	90,16%	-4,45
gesamt	11	21	32	65,63%	55,49%	10,13
Vollzeitäqu. gesamt	10	16,5	26,5	62,26%	52,06%	10,20
Lektor/inn/en	0	11	11	100,00%	44,90%	55,10
gesamt	0	11	11	100,00%	43,27%	56,73

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 31 - Institut für Slawische Sprachen, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	0	1	1	100,00%	16,67%	83,33
Univ.Do. 100%	0	1	1	100,00%	10,00%	90,00
Univ.Ass.	2	0	2	0,00%	43,33%	-43,33
Bundeslehrer/innen 100%	1	0	1	0,00%	50,00%	-50,00
Vertragslehrer/innen 100%	0	1	1	100,00%	66,67%	33,33
Wiss. Beamte	0	1	1	100,00%	25,00%	75,00
Priv.Angest. Teilzeit	0	1	1	100,00%	71,43%	28,57
Projekt-MA priv. Teilzeit	0	1	1	100,00%	60,00%	40,00
Zwischensumme	3	6	9	66,67%	46,53%	20,14
Vollzeitäquivalente	3	5	8	62,50%	42,91%	19,59
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%	83,33%	16,67
VBI/c bzw. v3 Teilzeit	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	2	2	100,00%	89,47%	10,53
Vollzeitäquivalente	0	1,5	1,5	100,00%	90,16%	9,84
gesamt	3	8	11	72,73%	55,49%	17,23
Vollzeitäqu. gesamt	3	6,5	9,5	68,42%	52,06%	16,36
Lektor/inn/en	9	10	19	52,63%	44,90%	7,73
Gastprof.	0	1	1	100,00%	16,67%	83,33
gesamt	9	11	20	55,00%	43,27%	11,73

Quelle: WU Personalabteilung

Tabellen 32a-d - Institut für Statistik, Stand 1. Juli 2002

a. Abteilung Angewandte Statistik und Datenverarbeitung

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	16,67%	-16,67
Univ.Doz. 100%	2	0	2	0,00%	10,00%	-10,00
Univ.Ass.	1	0	1	0,00%	43,33%	-43,33
Zwischensumme	4	0	4	0,00%	46,53%	-46,53
Vollzeitäquivalente	4	0	4	0,00%	42,91%	-42,91
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%	83,33%	16,67
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Privat 100%	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Zwischensumme	1	2	3	66,67%	89,47%	-22,81
Vollzeitäquivalente	1	2	3	66,67%	90,16%	-23,50
gesamt	5	2	7	28,57%	55,49%	-26,92
Vollzeitäqu. gesamt	5	2	7	28,57%	52,06%	-23,49
Lektor/inn/en	1	1	2	50,00%	44,90%	5,10
gesamt	1	1	2	50,00%	43,27%	6,73

b. Abteilung Experimentelle Mathematik und Statistik

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	16,67%	-16,67
Univ.Doz. 100%	1	0	1	0,00%	10,00%	-10,00
Priv.Angest. 100%	0	1	1	100,00%	80,00%	20,00
Zwischensumme	2	1	3	33,33%	46,53%	-13,19
Vollzeitäquivalente	2	1	3	33,33%	42,91%	-9,58
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Privat Teilzeit	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Zwischensumme	1	1	2	50,00%	89,47%	-39,47
Vollzeitäquivalente	0,5	1	1,5	66,67%	90,16%	-23,50
gesamt	3	2	5	40,00%	55,49%	-15,49
Vollzeitäqu. gesamt	2,5	2	4,5	44,44%	52,06%	-7,62
Lektor/inn/en	1	1	2	50,00%	44,90%	5,10
gesamt	1	1	2	50,00%	43,27%	6,73

c. Abteilung Mathematische Methoden der Statistik

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Univ.Do. 100%	3	0	3	0,00%	10,00%	-10,00
Ass. neu 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Vertragslehrer/innen 100%	0	1	1	100,00%	66,67%	33,33
Projekt-MA priv. 100%	2	0	2	0,00%	40,00%	-40,00
Zwischensumme	5	2	7	28,57%	46,53%	-17,96
Vollzeitäquivalente	5	2	7	28,57%	42,91%	-14,34
VBI/c bzw. v3 Teilzeit	0	2	2	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	2	2	100,00%	89,47%	10,53
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%	90,16%	9,84
gesamt	5	4	9	44,44%	55,49%	-11,05
Vollzeitäqu. gesamt	5	3	8	37,50%	52,06%	-14,56
Gastprof.	1	0	1	0,00%	16,67%	-16,67
gesamt	1	0	1	0,00%	43,27%	-43,27

d. Abteilung Wirtschaftsstatistik

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	16,67%	-16,67
Univ.Do. 100%	1	0	1	0,00%	10,00%	-10,00
Zwischensumme	2	0	2	0,00%	46,53%	-46,53
Vollzeitäquivalente	2	0	2	0,00%	42,91%	-42,91
VBI/c bzw. v3 Teilzeit	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	1	1	100,00%	89,47%	10,53
Vollzeitäquivalente	0	0,5	0,5	100,00%	90,16%	9,84
gesamt	2	1	3	33,33%	55,49%	-22,16
Vollzeitäqu. gesamt	2	0,5	2,5	20,00%	52,06%	-32,06
Lektor/inn/en	1	2	3	66,67%	44,90%	21,77
gesamt	1	2	3	66,67%	43,27%	23,40

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 33 - Institut für Technologie und Warenwirtschaftslehre, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	16,67%	-16,67
Univ.Ass.	2	0	2	0,00%	43,33%	-43,33
Vertr.Ass. Teilzeit	0	2	2	100,00%	90,00%	10,00
Wiss. VB	1	0	1	0,00%	50,00%	-50,00
Priv.Angest. 100%	1	0	1	0,00%	80,00%	-80,00
Priv.Angest. Teilzeit	0	1	1	100,00%	71,43%	28,57
Zwischensumme	5	3	8	37,50%	46,53%	-9,03
Vollzeitäquivalente	5	1,5	6,5	23,08%	42,91%	-19,84
B/B bzw. A2	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	2	2	100,00%	89,47%	10,53
Vollzeitäquivalente	0	2	2	100,00%	90,16%	9,84
gesamt	5	5	10	50,00%	55,49%	-5,49
Vollzeitäqu. gesamt	5	3,5	8,5	41,18%	52,06%	-10,89
Lektor/inn/en	9	3	12	25,00%	44,90%	-19,90
gesamt	9	3	12	25,00%	43,27%	-18,27

Quelle: WU Personalabteilung

Tabellen 34a-d - Institut für Wirtschaftsgeographie, Regionalentwicklung und Umweltwirtschaft, Stand 1. Juli 2002

a. Abteilung Angewandte Regional- und Wirtschaftsgeographie

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Univ.Doiz. 100%	2	0	2	0,00%	10,00%	-10,00%
Univ.Ass.	1	0	1	0,00%	43,33%	-43,33%
Zwischensumme	3	0	3	0,00%	46,53%	-46,53%
Vollzeitäquivalente	3	0	3	0,00%	42,91%	-42,91%
VBI/c bzw. v3 Teilzeit	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00%
Zwischensumme	0	1	1	100,00%	89,47%	10,53%
Vollzeitäquivalente	0	0,5	0,5	100,00%	90,16%	9,84%
gesamt	3	1	4	25,00%	55,49%	-30,49%
Vollzeitäqu. gesamt	3	0,5	3,5	14,29%	52,06%	-37,78%
Lektor/inn/en	2	0	2	0,00%	44,90%	-44,90%
gesamt	2	0	2	0,00%	43,27%	-43,27%

b. Abteilung Stadt- und Regionalentwicklung

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	16,67%	-16,67
Univ.Doz. 100%	4	0	4	0,00%	10,00%	-10,00
Wiss. Beamte	1	0	1	0,00%	25,00%	-25,00
Priv.Angest. 100%	0	1	1	100,00%	80,00%	20,00
Zwischensumme	6	1	7	14,29%	46,53%	-32,24
Vollzeitäquivalente	6	1	7	14,29%	42,91%	-28,63
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%	83,33%	16,67
Zwischensumme	0	1	1	100,00%	89,47%	10,53
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%	90,16%	9,84
gesamt	6	2	8	25,00%	55,49%	-30,49
Vollzeitäqu. gesamt	6	2	8	25,00%	52,06%	-27,06
Lektor/inn/en	1	0	1	0,00%	44,90%	-44,90
gesamt	1	0	1	0,00%	43,27%	-43,27

c. Abteilung Wirtschaftsgeographie und Geoinformatik

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	16,67%	-16,67
Univ.Ass.	1	1	2	50,00%	43,33%	6,67
Vertr.Ass. Teilzeit	1	1	2	50,00%	90,00%	-40,00
Zwischensumme	3	2	5	40,00%	46,53%	-6,53
Vollzeitäquivalente	2,5	1,5	4	37,50%	42,91%	-5,41
VBI/b bzw. v2 100%	1	0	1	0,00%	83,33%	-83,33
Zwischensumme	1	0	1	0,00%	89,47%	-89,47
Vollzeitäquivalente	1	0	1	0,00%	90,16%	-90,16
gesamt	4	2	6	33,33%	55,49%	-22,16
Vollzeitäqu. gesamt	3,5	1,5	5	30,00%	52,06%	-22,06
Lektor/inn/en	3	0	3	0,00%	44,90%	-44,90
gesamt	3	0	3	0,00%	43,27%	-43,27

d. Abteilung Wirtschaft und Umwelt

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	1	0	1	0,00%	16,67%	-16,67%
Vertr.Ass. Teilzeit	0	1	1	100,00%	90,00%	10,00%
Wiss. Beamte	1	0	1	0,00%	25,00%	-25,00%
Priv.Angest. 100%	0	1	1	100,00%	80,00%	20,00%
Priv.Angest. Teilzeit	2	3	5	60,00%	71,43%	-11,43%
Projekt-MA priv. Teilzeit	1	0	1	0,00%	60,00%	-60,00%
Stud.Ass. Teilzeit	2	1	3	33,33%	33,33%	0,00%
Zwischensumme	7	6	13	46,15%	46,53%	-0,37%
Vollzeitäquivalente	4,5	3,5	8	43,75%	42,91%	0,84%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00%
Zwischensumme	0	1	1	100,00%	89,47%	10,53%
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%	90,16%	9,84%
gesamt	7	7	14	50,00%	55,49%	-5,49%
Vollzeitäqu. gesamt	4,5	4,5	9	50,00%	52,06%	-2,06%
Lektor/inn/en	4	2	6	33,33%	44,90%	-11,56%
Gastprof.	1	0	1	0,00%	16,67%	-16,67%
gesamt	5	2	7	28,57%	43,27%	-14,70%

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 35 - Institut für Wirtschafts- und Sozialgeschichte, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	2	0	2	0,00%	16,67%	-16,67
Univ.Doz. 100%	4	0	4	0,00%	10,00%	-10,00
Univ.Ass.	1	1	2	50,00%	43,33%	6,67
Vertr.Ass. Teilzeit	0	2	2	100,00%	90,00%	10,00
Vertragslehrer/innen Teilz.	1	0	1	0,00%	77,78%	-77,78
Priv.Angest. 100%	0	1	1	100,00%	80,00%	20,00
Projekt-MA priv. 100%	0	1	1	100,00%	40,00%	60,00
Projekt-MA priv. Teilzeit	1	0	1	0,00%	60,00%	-60,00
Zwischensumme	9	5	14	35,71%	46,53%	-10,81
Vollzeitäquivalente	8	4	12	33,33%	42,91%	-9,58
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%	83,33%	16,67
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VBI/c bzw. v3 Teilzeit	0	2	2	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	4	4	100,00%	89,47%	10,53
Vollzeitäquivalente	0	3	3	100,00%	90,16%	9,84
gesamt	9	9	18	50,00%	55,49%	-5,49
Vollzeitäqu. gesamt	8	7	15	46,67%	52,06%	-5,40
Lektor/inn/en	4	2	6	33,33%	44,90%	-11,56
gesamt	4	2	6	33,33%	43,27%	-9,94

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 36 - Fachbereich Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften gesamt, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote	Frauen- quote WU	Abwei- chung
Prof.	15	3	18	16,67%	7,04%	9,62
Univ.Doz. 100%	18	2	20	10,00%	14,81%	-4,81
Ass. neu 100%	0	1	1	100,00%	10,00%	90,00
Univ.Ass.	17	13	30	43,33%	36,61%	6,73
Vertr. Ass. 100%	0	1	1	100,00%	66,67%	33,33
Vertr. Ass. Teilzeit	1	9	10	90,00%	62,26%	27,74
Wiss. Mitarb. 100%	1	0	1	0,00%	38,46%	-38,46
Bundeslehrer/innen 100%	4	4	8	50,00%	55,56%	-5,56
Vertragslehrer/innen 100%	5	10	15	66,67%	66,67%	0,00
Vertragslehrer/innen Teilz.	2	7	9	77,78%	72,73%	5,05
Wiss. Beamte	3	1	4	25,00%	25,00%	0,00
Wiss. VB	1	1	2	50,00%	25,00%	25,00
Priv.Angest. 100%	1	4	5	80,00%	50,00%	30,00
Priv.Angest. Teilzeit	2	5	7	71,43%	50,00%	21,43
Projekt-MA priv. 100%	3	2	5	40,00%	30,00%	10,00
Projekt-MA priv. Teilzeit	2	3	5	60,00%	43,75%	16,25
Stud. Ass. priv. Teilzeit	2	1	3	33,33%	60,00%	-26,67
Zwischensumme	77	67	144	46,53%	35,17%	11,36
Vollzeitäquivalente	72,5	54,5	127	42,91%	32,16%	10,76
B/B bzw. A2	0	4	4	100,00%	100,00%	0,00
VBI/b bzw. v2 100%	1	5	6	83,33%	96,00%	-12,67
VBI/b bzw. v2 Teilzeit	1	2	3	66,67%	82,35%	-15,69
VBI/c bzw. v3 100%	0	9	9	100,00%	96,77%	3,23
VBI/c bzw. v3 Teilzeit	0	10	10	100,00%	96,43%	3,57
VBI/d bzw. v4 100%	0	3	3	100,00%	100,00%	0,00
VBI/d bzw. v4 Teilzeit	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Privat 100%	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Privat Teilzeit	1	0	1	0,00%	66,67%	-66,67
Zwischensumme	4	34	38	89,47%	91,30%	-1,83
Vollzeitäquivalente	3	27,5	30,5	90,16%	91,86%	-1,69
gesamt	81	101	182	55,49%	48,69%	6,80
Vollzeitäqu. gesamt	75,5	82	157,5	52,06%	45,54%	6,53
Lektor/inn/en	54	44	98	44,90%	30,21%	14,69
Gastprof.	5	1	6	16,67%	26,09%	-9,42
gesamt	59	45	104	43,27%	29,86%	13,41

Quelle: WU Personalabteilung

Der Fachbereich Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften ist durch in ihrer fachlichen Ausrichtung extrem inhomogene Institute bzw. Abteilungen gekennzeichnet. Grundsätzlich lässt sich sagen, dass die Frauenanteile des **wissenschaftlichen Personals** in den Sozial- und Geisteswissenschaften wesentlich höher sind als in den Formalwissenschaften.

Von den vierzehn Organisationseinheiten weisen drei Abteilungen eine Quote von null Prozent auf, die alle diesen Disziplinen zuzuordnen sind. Es sind dies die Abteilungen Angewandte Statistik und Datenverarbeitung und Wirtschaftsstatistik des Instituts für Statistik sowie die Abteilung Angewandte Regional- und Wirtschaftsgeographie des Instituts für Wirtschaftsgeographie, Regionalentwicklung und Umweltwirtschaft.

Auch die anderen extremen negativen Abweichungen der Frauenquote gegenüber dem Fachbereichsdurchschnitt betreffen formalwissenschaftliche Einheiten.

Insgesamt haben sieben Institute bzw. Abteilungen die 40-Prozent-Quote erreicht und zum Teil sogar beträchtlich überschritten. Es sind dies die drei Sprachinstitute, das Institut für Allgemeine Pädagogik und das Institut für Allgemeine Soziologie und Wirtschaftssoziologie, aber auch die Abteilungen Wirtschaft und Umwelt und Wirtschaftsgeographie und Geoinformatik des Instituts für Wirtschaftsgeographie, Regionalentwicklung und Umweltwirtschaft.

Insgesamt weist dieser Fachbereich mit 46,53 Prozent die höchste Frauenquote der WU auf und liegt somit auch beträchtlich über dem WU-Durchschnitt von 35,17 Prozent. Ausschlaggebend dafür ist sicher der hohe Anteil an geistes- und sozialwissenschaftlichen Disziplinen. Gegenüber dem Vorjahr ist ein Gleichstand zu verzeichnen. Der Professorinnenanteil von 16,67 Prozent (drei von achtzehn Dienstverhältnissen) ist ebenfalls überdurchschnittlich und WU-intern der höchste. Die Zahlen der Assistentinnendienstverhältnisse liegen ebenfalls über dem Durchschnitt, allerdings ist der Anteil der Dozentinnen geringer. Der Frauenanteil unter den Lehrer/innen/n ist traditionell hoch, in diesem Fachbereich ist auch die größte Zahl an Lehrer/innendienstverhältnissen der WU zu finden - sie kommen vor allem an den Sprachinstituten zum Einsatz.

Die **Sekretariate** sind auch hier überwiegend weiblich besetzt.

Von den zahlreichen zusätzlichen **Lehraufträgen** dieses Fachbereiches gehen über 40 Prozent an Frauen.

3.2.6 Ohne Fachbereichszuordnung

Tabelle 37 - Forschungsinstitut für Europafragen, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
Prof.	3	0	3	0,00%	0,00%	0,00
Univ.Doz. 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Ass. neu 100%	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Univ.Ass.	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Vertr.Ass. Teilzeit	1	4	5	80,00%	80,00%	0,00
Wiss. Mitarb. 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Priv.Angest. Teilzeit	0	2	2	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	6	8	14	57,14%	57,14%	0,00
Vollzeitäquivalente	5,5	5	10,5	47,62%	47,62%	0,00
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VBI/c bzw. v3 100%	0	2	2	100,00%	100,00%	0,00
Privat Teilzeit	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	0	4	4	100,00%	83,33%	16,67
Vollzeitäquivalente	0	3,5	3,5	100,00%	81,82%	18,18
gesamt	6	12	18	66,67%	65,00%	1,67
Vollzeitäqu. gesamt	5,5	8,5	14	60,71%	59,38%	1,34
Gastprof.	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
gesamt	0	1	1	100,00%	47,37%	52,63

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 38 - Zentrum für Auslandsstudien / Lehrveranstaltungen, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	Frauen- quote FB	Abwei- chung
VB priv. 100%	1	1	2	50,00%	50,00%	0,00
Zwischensumme	1	1	2	50,00%	83,33%	-33,33
Vollzeitäquivalente	1	1	2	50,00%	81,82%	-31,82
gesamt	1	1	2	50,00%	65,00%	-15,00
Vollzeitäqu. gesamt	1	1	2	50,00%	59,38%	-9,38
Lektor/inn/en	10	8	18	44,44%	44,44%	0,00
gesamt	10	8	18	44,44%	47,37%	-2,92

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 39 - Institute ohne Fachbereichszuordnung gesamt, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquot	Frauen- quote WU	Abwei- chung
Prof.	3	0	3	0,00%	7,04%	-7,04
Univ.Doz. 100%	0	1	1	100,00%	14,81%	85,19
Ass. neu 100%	1	0	1	0,00%	10,00%	-10,00
Univ.Ass.	1	0	1	0,00%	36,61%	-36,61
Vertr. Ass. Teilzeit	1	4	5	80,00%	62,26%	17,74
Wiss. Mitarb. 100%	0	1	1	100,00%	38,46%	61,54
Priv.Angest. Teilzeit	0	2	2	100,00%	50,00%	50,00
Zwischensumme	6	8	14	57,14%	35,17%	21,97
Vollzeitäquivalente	5,5	5	10,5	47,62%	32,16%	15,46
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%	96,00%	4,00
VBI/c bzw. v3 100%	0	2	2	100,00%	96,77%	3,23
VB priv. 100%	1	1	2	50,00%	66,67%	-16,67
Privat Teilzeit	0	1	1	100,00%	66,67%	33,33
Zwischensumme	1	5	6	83,33%	91,30%	-7,97
Vollzeitäquivalente	1	4,5	5,5	81,82%	91,86%	-10,04
gesamt	7	13	20	65,00%	48,69%	16,31
Vollzeitäqu. gesamt	6,5	9,5	16	59,38%	45,54%	13,84
Lektor/inn/en	10	8	18	44,44%	30,21%	14,24
Gastprof.	0	1	1	100,00%	26,09%	73,91
gesamt	10	9	19	47,37%	29,86%	17,51

Quelle: WU Personalabteilung

Eine Sonderform stellen die beiden Organisationseinheiten dar, die keinem der Fachbereiche zugeordnet werden. Es sind dies das interdisziplinär ausgerichtete Forschungsinstitut für Europafragen und das Zentrum für Auslandsstudien (ZAS), soweit es mit der Abhaltung von Lehre befasst ist.

Der kleine Personenkreis bzw. die geringe Anzahl von Dienstverhältnissen am Forschungsinstitut für Europafragen zeichnet sich durch einen hohen Frauenanteil aus. Dieser ergibt sich durch die hier beschäftigten Assistentinnen, die Professuren haben Männer inne.

Im ZAS kommen neben zwei Vertragsbediensteten ausschließlich Lektor/inn/en zum Einsatz. Auch hier beträgt die Frauenquote über 40 Prozent.

3.3 Personalstand der Dienstleistungseinrichtungen

Die Dienstleistungseinrichtungen umfassen den großen Bereich des Services und der Verwaltung. Auch hier sind heuer private Arbeitsverhältnisse mitgezählt, allerdings machen diese nur einen kleinen Teil der insgesamt großen Zahl an Dienstverhältnissen aus.

Tabelle 40 - Dienstleistungseinrichtungen gesamt, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Wiss. Beamte	1	0	1	0,00%
Wiss. VB 100%	0	1	1	100,00%
B/A bzw. A1 100%	2	4	6	66,67%
B/A bzw. A1 Teilzeit	0	1	1	100,00%
B/B bzw. A2 100%	5	10	15	66,67%
B/C bzw. A3 100%	5	4	9	44,44%
B/C bzw. A3 Teilz.	0	1	1	100,00%
B/D bzw. A4 100%	4	0	4	0,00%
v1 (SV)	1	0	1	0,00%
VBI/a bzw. v1 100%	8	13	21	61,90%
VBI/a bzw. v1 Teilz.	5	5	10	50,00%
VBI/b bzw. v2 100%	7	34	41	82,93%
VBI/b bzw. v2 Teilz.	0	8	8	100,00%
VBI/c bzw. v3 100%	8	32	40	80,00%
VBI/c bzw. v3 Teilz.	0	10	10	100,00%
VBI/d bzw. v4 100%	3	13	16	81,25%
VBI/d bzw. v4 Teilz.	0	3	3	100,00%
VB (SV ADV) 100%	18	6	24	25,00%
VB (SV ADV) Teilz.	2	0	2	0,00%
VB h2 100%	2	0	2	0,00%
VB h3 100%	1	0	1	0,00%
VB h4 100%	0	1	1	100,00%
VB h5 Teilz.	0	1	1	100,00%
VB priv. 100%	2	1	3	33,33%
VB priv. Teilz.	2	3	5	60,00%
Privat Teilz.	10	0	10	0,00%
Zwischensumme	86	151	237	63,71%
Vollzeitäquivalente	76,5	135	211,5	63,83%

Quelle: WU Personalabteilung

Die Organisationseinheiten zeichnen sich grundsätzlich durch hohe Frauenquoten aus (Tabellen 41 bis 50). Allerdings muss betont werden, dass es sich teilweise um sehr kleine Abteilungen handelt, sodass der Abschluss bzw. die Lösung eines einzigen Dienstverhältnisses große prozentuelle Bedeutung haben kann. Ein Frauenanteil unter 40 Prozent findet sich nur im Sprachlabor (mit nur vier Mitarbeiter/innen insgesamt) sowie im Zentrum für Informatikdienste (ZID). Alle anderen Abteilungen entsprechen dem durchschnittlichen Frauenanteil im Dienstleistungsbereich der WU (Tabelle 40) von 63,71 Prozent oder liegen - zum Teil beträchtlich - darüber.

Vor allem bei Sonderverträgen handelt es sich um Dienstverhältnisse, die eine repräsentative Personenanzahl betreffen und eine besonders niedrige Frauenquote aufweisen.

Ein auffällig hoher Frauenanteil - auch hier ist bewusst weniger Augenmerk auf Dienstverhältnisse gerichtet, die nur einen sehr kleinen Personenkreis betreffen - findet sich vor allem bei vertraglichen Dienstverhältnissen für nicht höchstqualifizierte Mitarbeiter/innen.

Tabelle 41 - Rektorat, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquot	Frauen- quote DLE	Abwei- chung
B/B bzw. A2 100%	0	2	2	100,00%	66,67%	33,33
v1 (SV)	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
VBI/a bzw. v1 100%	3	2	5	40,00%	61,90%	-21,90
VBI/a bzw. v1 Teilz.	3	1	4	25,00%	50,00%	-25,00
VBI/b bzw. v2 100%	0	5	5	100,00%	82,93%	17,07
VBI/c bzw. v3 100%	1	1	2	50,00%	80,00%	-30,00
Zwischensumme	8	11	19	57,89%	63,71%	-5,82
Vollzeitäquivalente	6,5	10,5	17	61,76%	63,83%	-2,07

Quelle: WU Personalabteilung

Das Rektorat umfasst den Rektor, das Büro des Rektoratskollegiums sowie die vier Vize-rektorate exklusive den Vizerektor/inn/en soweit sie WU-Wissenschaftler/innen sind, da diese ihre Funktion nebenberuflich ausüben. Gemessen an der gesamten Personenzahl dieser Organisationseinheit ist hier der Anteil an Akademiker/innendienstverhältnissen relativ hoch. Entsprechend niedriger im Vergleich zu anderen Dienstleistungseinrichtungen, aber auch zum WU-Durchschnitt ist hier die Frauenquote.

Tabelle 42 - Büro der Kollegialorgane, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquot	Frauen- quote DLE	Abwei- chung
VBI/a bzw. v1 100%	0	1	1	100,00%	61,90%	38,10
VBI/b bzw. v2 100%	0	4	4	100,00%	82,93%	17,07
VBI/b bzw. v2 Teilz.	0	2	2	100,00%	100,00%	0,00
VBI/c bzw. v3 100%	1	2	3	66,67%	80,00%	-13,33
Zwischensumme	1	9	10	90,00%	63,71%	26,29
Vollzeitäquivalente	1	8	9	88,89%	63,83%	25,06

Quelle: WU Personalabteilung

Zum Büro der Kollegialorgane zählen das Sekretariat der Kollegialorgane, die Serviceeinrichtung der Studienkommissionen, das Büro der Assistent/inn/enkurie und die Serviceeinrichtung der Fachbereiche. Hier liegt der Frauenanteil wesentlich über dem WU-Durchschnitt.

Tabelle 43 - Büro des Studiendekans, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquot	Frauen- quote DLE	Abwei- chung
B/A bzw. A1 100%	0	1	1	100,00%	66,67%	33,33
VBI/a bzw. v1 100%	0	1	1	100,00%	61,90%	38,10
VBI/a bzw. v1 Teilz.	0	2	2	100,00%	50,00%	50,00
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%	82,93%	17,07
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,00%	81,25%	18,75
Zwischensumme	0	6	6	100,00%	63,71%	36,29
Vollzeitäquivalente	0	5	5	100,00%	63,83%	36,17

Quelle: WU Personalabteilung

Im Büro des Studiendekans arbeiten nach wie vor ausschließlich Frauen. Die Funktionen des Studiendekan und der Vizestudiendekane werden nebenberuflich von Wissenschaftlern ausgeübt.

Tabelle 44 - Zentrale Verwaltung, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquot	Frauen- quote DLE	Abwei- chung
B/A bzw. A1 100%	1	0	1	0,00%	66,67%	-66,67
B/B bzw. A2 100%	2	1	3	33,33%	66,67%	-33,33
B/C bzw. A3 100%	1	1	2	50,00%	44,44%	5,56
B/C bzw. A3 Teilz.	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VBI/a bzw. v1 100%	2	3	5	60,00%	61,90%	-1,90
VBI/a bzw. v1 Teilz.	1	1	2	50,00%	50,00%	0,00
VBI/b bzw. v2 100%	6	14	20	70,00%	82,93%	-12,93
VBI/b bzw. v2 Teilz.	0	3	3	100,00%	100,00%	0,00
VBI/c bzw. v3 100%	3	25	28	89,29%	80,00%	9,29
VBI/c bzw. v3 Teilz.	0	10	10	100,00%	100,00%	0,00
VBI/d bzw. v4 100%	2	9	11	81,82%	81,25%	0,57
VBI/d bzw. v4 Teilz.	0	2	2	100,00%	100,00%	0,00
VB h2 100%	2	0	2	0,00%	0,00%	0,00
VB h3 100%	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
VB h4 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
Zwischensumme	21	71	92	77,17%	63,71%	13,46
Vollzeitäquivalente	20,5	62,5	83	75,30%	63,83%	11,47

Quelle: WU Personalabteilung

Die Zentrale Verwaltung umfasst die Universitätsdirektion, die Rechtsabteilung, die Personalabteilung, die Studien- und Prüfungsabteilung, die Quästur, die Wirtschaftsabteilung und die Objektbetriebsstelle. Auch hier ist der Frauenanteil nach wie vor hoch. Geringere Quoten, zum Teil auch unter dem WU-Durchschnitt, finden sich nur in den bestbezahlten Entlohnungsgruppen.

Tabelle 45 - Universitätsbibliothek, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquot	Frauen- quote DLE	Abwei- chung
B/A bzw. A1 100%	1	3	4	75,00%	66,67%	8,33
B/A bzw. A1 Teilzeit	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
B/B bzw. A2 100%	3	7	10	70,00%	66,67%	3,33
B/C bzw. A3 100%	3	3	6	50,00%	44,44%	5,56
B/D bzw. A4 100%	4	0	4	0,00%	0,00%	0,00
VBI/a bzw. v1 100%	1	1	2	50,00%	61,90%	-11,90
VBI/a bzw. v1 Teilz.	1	0	1	0,00%	50,00%	-50,00
VBI/b bzw. v2 100%	1	8	9	88,89%	82,93%	5,96
VBI/c bzw. v3 100%	1	3	4	75,00%	80,00%	-5,00
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,00%	81,25%	18,75
VB h5 Teilz.	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VB priv. Teilz.	2	0	2	0,00%	60,00%	-60,00
Zwischensumme	17	28	45	62,22%	63,71%	-1,49
Vollzeitäquivalente	15,5	27	42,5	63,53%	63,83%	-0,30

Quelle: WU Personalabteilung

Die Frauenquote der Dienstverhältnisse in der Universitätsbibliothek liegt nahe dem WU-Durchschnitt. Auffällig hoch ist hier der Anteil von Frauen in definitiven Dienstverhältnissen. Insgesamt haben mehr als die Hälfte der Mitarbeiter/innen Beamtendienstverhältnisse.

Tabelle 46 - Zentrum für Informatikdienste (ZID), Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquot	Frauen- quote DLE	Abwei- chung
VBI/d bzw. v4 100%	1	2	3	66,67%	81,25%	-14,58
VB (SV ADV) 100%	18	6	24	25,00%	25,00%	0,00
VB (SV ADV) Teilz.	2	0	2	0,00%	0,00%	0,00
Privat Teilz.	9	0	9	0,00%	0,00%	0,00
Zwischensumme	30	8	38	21,05%	63,71%	-42,66
Vollzeitäquivalente	24,5	8	32,5	24,62%	63,83%	-39,21

Quelle: WU Personalabteilung

Im ZID kommen zu einem guten Teil Sonder- und Privatverträge - die im Dienstleistungsbereich fast ausschließlich hier zu finden sind - für gut bezahlte Spezialist/inn/en aus dem technischen Bereich zum Einsatz. Wie sich zeigt, sind hier die Frauen nach wie vor rar - daher liegt hier die Frauenquote weit unter dem WU-Durchschnitt für Dienstleistungseinrichtungen.

Tabelle 47 - Sprachlabor, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquot	Frauen- quote DLE	Abwei- chung
Wiss. VB 100%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
B/C bzw. A3 100%	1	0	1	0,00%	44,44%	-44,44
VBI/c bzw. v3 100%	2	0	2	0,00%	80,00%	-80,00
Zwischensumme	3	1	4	25,00%	63,71%	-38,71
Vollzeitäquivalente	3	1	4	25,00%	63,83%	-38,83

Quelle: WU Personalabteilung

Auf Grund der besonders kleinen Personenzahl des Sprachlabors scheint ein Vergleich mit anderen Einrichtungen nicht sinnvoll. Ähnliches gilt für das ZAS, das Außeninstitut und das Weiterbildungszentrum.

Tabelle 48 - Zentrum für Auslandsstudien (ZAS), Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquot	Frauen- quote DLE	Abwei- chung
Wiss. Beamte	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
VBI/a bzw. v1 100%	1	3	4	75,00%	61,90%	13,10
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%	82,93%	17,07
VBI/d bzw. v4 Teilz.	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VB priv. 100%	1	0	1	0,00%	33,33%	-33,33
Zwischensumme	2	5	7	71,43%	63,71%	7,72
Vollzeitäquivalente	2	4,5	6,5	69,23%	63,83%	5,40

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 49 - Außeninstitut, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquot	Frauen- quote DLE	Abwei- chung
VBI/a bzw. v1 100%	1	1	2	50,00%	61,90%	-11,90
VBI/a bzw. v1 Teilz.	0	1	1	100,00%	50,00%	50,00
VBI/b bzw. v2 Teilz.	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%	80,00%	20,00
VB priv. 100%	0	1	1	100,00%	33,33%	66,67
VB priv. Teilz.	0	1	1	100,00%	60,00%	40,00
Privat Teilz.	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00
Zwischensumme	2	6	8	75,00%	63,71%	11,29
Vollzeitäquivalente	1,5	4,5	6	75,00%	63,83%	11,17

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 50 - Weiterbildungszentrum, Stand 1. Juli 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquot	Frauen- quote DLE	Abwei- chung
VBl/a bzw. v1 100%	0	1	1	100,00%	61,90%	38,10
VBl/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%	82,93%	17,07
VBl/b bzw. v2 Teilz.	0	2	2	100,00%	100,00%	0,00
VB priv. 100%	1	0	1	0,00%	33,33%	-33,33
VB priv. Teilz.	0	2	2	100,00%	60,00%	40,00
Zwischensumme	1	6	7	85,71%	63,71%	22,00
Vollzeitäquivalente	1	4	5	80,00%	63,83%	16,17

Quelle: WU Personalabteilung

4 Bewerbungen, Einstellungen, Lösungen von Dienstverhältnissen und Karrieren

4.1 Bewerbungen, Aufnahmen, Weiterbestellungen und Lösungen im wissenschaftlichen Bereich

Um eine Hebung des Frauenanteiles beim wissenschaftlichen Personal zu erreichen, bedarf es nicht nur einer entsprechenden Personalplanung und Vergabe der neuen Dienstverhältnisse, sondern auch die Fluktuation spielt hierbei eine wichtige Rolle. Der folgende Abschnitt stellt die Aufnahmen, Weiterbestellungen aber auch Lösungen von Dienstverhältnissen innerhalb des Berichtszeitraumes dar.

Aufnahmen umfassen alle jene Dienstverhältnisse, die auf Grund einer Ausschreibung einer Assistent/inn/enstelle - es sind dies Vertrags- und Universitätsassistent/inn/enstellen nach altem Dienstrecht (vor dem 1. Oktober 2001) sowie neue Assistent/inn/enstellen - oder einer Stelle für eine/n wissenschaftlichen Mitarbeiter/in in Ausbildung besetzt werden. Es kann sich dabei um die Neueinstellung eines Wissenschafters/einer Wissenschaftlerin, aber auch um einen organisatorischen Wechsel handeln. Die Zählung enthält also auch all jene Mitarbeiter/innen, die sich auf Grund eines Zeitablaufes ihres Vertrages auf eine ausgeschriebene Stelle wieder beworben haben. Es wird nicht nach Voll- oder Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen unterschieden und handelt sich im Berichtszeitraum ausschließlich um befristete Stellen.

In der Zahl der Bewerbungen sind sowohl externe als auch interne Bewerber/innen enthalten.

Unter Weiterbestellungen fallen sowohl Verlängerungen von Dienstverhältnissen als auch Überleitungen von provisorischen in definitive Dienstverhältnisse oder Überstellungen vom alten ins neue Dienstrecht.

Alle Anträge auf Weiterbestellung, die nach der Genehmigung des/der Dienstvorgesetzten in der Personalabteilung einlangten, wurden auch vom Rektor bzw. vom BMBWK bewilligt.

Tabelle 51 - Aufnahmen und Bewerbungen sowie Lösungen von Dienstverhältnissen beim wissenschaftlichen Personal, 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2002

Fachbereich Betriebswirtschaft				
	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Aufnahmen	22	9	31	29,03%
Bewerbungen	61	49	110	44,55%
Weiterbestellungen	11	5	16	31,25%
Lösungen	24	9	33	27,27%
Fachbereich Volkswirtschaft				
Aufnahmen	1	1	2	50,00%
Bewerbungen	8	5	13	38,46%
Weiterbestellungen	0	0	0	
Lösungen	0	0	0	
Fachbereich Rechtswissenschaft				
Aufnahmen	3	3	6	50,00%
Bewerbungen	19	17	36	47,22%
Weiterbestellungen	2	2	4	50,00%
Lösungen	2	1	3	33,33%
Fachbereich Sozial-, Geistes-, Formalwissenschaften				
Aufnahmen	2	3	5	60,00%
Bewerbungen	18	28	46	60,87%
Weiterbestellungen	1	4	5	80,00%
Lösungen	2	4	6	66,67%
ohne Fachbereichszuordnung				
Aufnahmen	1	1	2	50,00%
Bewerbungen	4	5	9	55,56%
Weiterbestellungen	0	1	1	100,00%
Lösungen	1	0	1	0,00%
gesamt				
Aufnahmen	29	17	46	36,96%
Bewerbungen	110	104	214	48,60%
Weiterbestellungen	14	12	26	46,15%
Lösungen	29	14	43	32,56%

Quelle: WU Personalabteilung

Im Fachbereich Betriebswirtschaft, der WU-intern die niedrigste Frauenquote im Mittelbau aufweist, liegen die Neuaufnahmen - entgegen der Bewerbungssituation - bei etwa 29 Prozent. Größenordnungsmäßig entspricht dies der Frauenquote bei Lösungen, was bedeutet, dass ein Anwachsen des Frauenanteils bei Assistent/inn/en mittelfristig nicht zu erwarten ist. Durchschnittlich gingen je Aufnahme 3,5 Bewerbungen ein - der WU-Durchschnitt liegt bei 4,7 Bewerber/inne/n je ausgeschriebener Stelle.

Bei den Weiterbestellungen handelt es sich um eine Definitivstellung eines Vertragsassistenten auf Grund seiner Habilitierung sowie um Überleitungen ins neue Assistent/inn/enschema bzw. Verlängerungen von Vertragsassistent/inn/endienstverhältnissen, also weitere befristete Verträge.

Im Fachbereich Volkswirtschaft liegt die Frauenquote der Aufnahmen mit 50 Prozent über der der Bewerbungen und somit deutlich über dem WU-Durchschnitt. Je ausgeschriebener Stelle langten 6,5 Bewerbungen ein. Allerdings sind die Zahlen bei insgesamt zwei Aufnahmen nur bedingt aussagekräftig. Insgesamt weist der Fachbereich eine sehr geringe Fluktuation auf - es gab keine Lösungen von Dienstverhältnissen und keine Weiterbestellungen, was mit dem hohen Anteil an bereits bestehenden definitiven Dienstverhältnissen korreliert.

Der Fachbereich Rechtswissenschaft nahm auf die ausgeschriebenen Stellen zur Hälfte Frauen auf, was der Bewerbungssituation etwa entspricht. Auch Weiterbestellungen betreffen zur Hälfte Frauen, Lösungen nur zu einem Drittel. Diese Zahlen sprechen für ein Ansteigen der Frauenquote im Fachbereich. Mit sechs Bewerbungen je Ausschreibung ist die Auswahl-situation besser als im WU-Durchschnitt.

Der Fachbereich Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften unterscheidet sich grundlegend von den anderen Fachbereichen. Die Frauenanteile der Bewerber/innen und der Neuaufnahmen liegen weit über dem WU-Durchschnitt, aber auch die Zahl der eingelangten Bewerbungen je Stelle liegt mit 9,2 deutlich darüber. Auch Weiterbestellungen - es sind dies Verlängerungen bzw. Überstellungen von Assistent/inn/enstellen - betreffen zu einem großen Teil Frauen. Lösungen wurden fast ausschließlich auf Grund des Zeitablaufs des Dienstverhältnisses vorgenommen. Hier entspricht der Prozentsatz etwa dem Frauenanteil bei Vertragsassistent/inn/en des Fachbereiches.

Die Institute ohne Fachbereichszuordnung weisen zwar große Abweichungen gegenüber dem WU-Durchschnitt auf, die Zahlen sind aber auf Grund der geringen betroffenen Personenzahl wenig aussagekräftig.

WU-gesamt liegt der Frauenanteil bei Aufnahmen mit knapp 37 Prozent deutlich unter dem der Bewerbungen (48,60 Prozent). Somit liegt die Frauenquote der neu Aufgenommenen etwa bei der des wissenschaftlichen Personals im WU-Durchschnitt (vergleiche Tabelle 1). Es zeigt sich also, dass auch durch ein mehr an befristeten Dienstverhältnissen - bei den ausgeschriebenen Stellen handelt es sich fast ausschließlich um befristete Stellen, sei es als Ersatzkräfte, Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen in Ausbildung oder Assistent/inn/enstellen nach neuem Schema - der Frauenanteil vermutlich mittelfristig nicht wesentlich angehoben werden wird.

Den Aufnahmen stehen zirka gleich viele Lösungen gegenüber - die Fluktuation betrifft also etwa in gleichem Maße Frauen und Männer. Weiterbestellungen betreffen insgesamt überproportional häufig Frauen.

4.2 Bewerbungen, Einstellungen und Lösungen im allgemeinen Universitätsdienst

Wie in Abschnitt 3.3 ersichtlich arbeiten im Allgemeinen Universitätsdienst überwiegend Frauen. Insofern haben Frauenförderungsmaßnahmen, die ein Erreichen der 40-Prozent-Quote zum Ziel haben, keine generelle Gültigkeit. Es gibt allerdings einzelne Verwendungsgruppen, in denen Nachholbedarf besteht. Grundsätzlich kann gesagt werden, dass der Frauenanteil in den besser bezahlten Funktionen geringer ist und nicht der durchschnittlichen Frauenquote unter den Allgemeinen Bediensteten entspricht (vergleiche Tabelle 40).

Tabelle 52 - Aufnahmen und Bewerbungen sowie Lösungen von Dienstverhältnissen im Allgemeinen Universitätsdienst, 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2002

	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Aufnahmen	12	41	53	77,36%
Bewerbungen	210	527	737	71,51%
Lösungen	10	44	54	81,48%

Quelle: Personalabteilung

Im Berichtszeitraum wurden 53 Stellen nach einem Ausschreibungsverfahren neu besetzt. Dem gegenüber stehen 54 Lösungen von Dienstverhältnissen - es können dies Kündigungen, Versetzungen bzw. Dienstzuteilungen, Pensionierungen, einvernehmliche Lösungen oder Zeitabläufe von Dienstverhältnissen sein.

Pro Ausschreibung langten im Durchschnitt 13,9 Bewerbungen ein. Der Frauenanteil unter den Bewerber/inne/n entspricht etwa dem unter den Allgemeinen Universitätsbediensteten, Sekretariatspersonal und weitere Dienstleistungseinrichtungen zusammen genommen (vergleiche Tabellen 1 und 40).

Besonderes Augenmerk aus Sicht der Frauenförderung verdienen Stellen im höheren Verwendungsbereich. Von acht ausgeschriebenen Akademiker/innenstellen im Dienstleistungsbereich wurde die Hälfte an Männer vergeben. Dies liegt unter dem derzeitigen Frauenanteil bei Dienstverhältnissen, die akademische Qualifikationen voraussetzen (vergleiche Tabelle 40). Pro Ausschreibung langten durchschnittlich 20 Bewerbungen ein. 69 Bewerbern stehen 91 Bewerberinnen gegenüber - das entspricht einer Frauenquote von 56,88 Prozent.

Entgegen dem Trend bei Akademiker/innenstellen ist die Frauenquote bei Aufnahmen insgesamt höher als die bei Bewerbungen.

4.3 Funktionen

4.3.1 Leitungsfunktionen

Die Maßnahmen zur Frauenförderung im universitären Bereich zielen nicht nur darauf ab, den Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich, sondern ganz allgemein in allen Funktionsgruppen, die eine Quote unter 40 Prozent aufweisen, vor allem aber in Leitungsfunktionen, anzuheben.

Tabelle 53 - Leitungsfunktionen an der WU, Stand 1. Juli 2002

Funktion	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Rektor/in	1	0	1	0,00%
Vizekanzler/inn/en	3	1	4	25,00%
Vorsitz UK	1	0	1	0,00%
Studiendekan/in	1	0	1	0,00%
Vizestudiendekan/innen	3	0	3	0,00%
Vorsitz Studienkommissionen	4	0	4	0,00%
Institutsvorstände/-vorständinnen	31	2	33	6,06%
Leiter/innen				
Dienstleistungseinrichtungen	14	10	24	41,67%
Insgesamt	58	13	71	18,31%

Quelle: Eigene Berechnungen nach Daten der WU Personalabteilung

Tabelle 53 zeigt, dass die Frauenquote bei leitenden Funktionen relativ niedrig ist. Von 33 Instituten werden zwei von einer Professorin geleitet - die Quote ist unter dem Professor/inn/enanteil der WU. Besonders auffällig ist der Frauenanteil bei Leitungsfunktionen im Dienstleistungsbereich (erhoben wurde die erste und zweite Führungsebene); er liegt zwar über der Sollquote von 40 Prozent, aber weit unter dem der Frauen im Dienstleistungssektor. Zwei der Leitungsstellen sind zur Zeit unbesetzt.

Alle weiteren Leitungsfunktionen haben Männer des Professor/inn/enstandes bzw. des Mittelbaus inne - einzige Ausnahme ist eine Vizerektorin.

Das bedeutet, dass Leitungsfunktionen seltener als es ihrer Repräsentanz im jeweiligen Beschäftigungsbereich entspricht - maßgeblich sind Professor/inn/en und Akademiker/inn/en im Dienstleistungsbereich betroffen - mit Frauen besetzt sind.

4.3.2 Gremienfunktionen

Laut Frauenförderungsplan des BMBWK ist auf ein zwischen Frauen und Männern zahlenmäßig ausgewogenes Verhältnis der Mitglieder in diversen Kommissionen und Gremien zu achten (§ 11 FFP BMBWK). Insbesondere ist auch darauf Bedacht zu nehmen, dass Frauen als Vorsitzende bestellt werden.

Tabelle 54 - Gremien der WU - Stand 1. Juli 2002

Gremium	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote	Vorsitz
Universitätskollegium	27	7	34	20,59%	Mann
UK-Kommission Personalentwicklung	6	4	10	40,00%	Mann
UK-Kommission Budget und Stellenplan	11	2	13	15,38%	Mann
UK-Kommission Infrastruktur	11	2	13	15,38%	Mann
UK-Kommission Lehrgangsangelegenheiten	3	3	6	50,00%	Mann
UK-Kommission Gleichbehandlung	1	6	7	85,71%	Mann
UK-Kommission internat. Angelegenheiten	7	5	12	41,67%	Mann
Studienkommission BW	6	3	9	33,33%	Mann
Studienkommission VW	9	0	9	0,00%	Mann
Studienkommission HW	9	0	9	0,00%	Mann
Studienkommission Wipäd	6	3	9	33,33%	Mann
Studienkommission Doktoratsstudium	10	2	12	16,67%	Mann
Fachbereichskommission BW	40	8	48	16,67%	Mann
Fachbereichskommission VW	12	4	16	25,00%	Mann
Fachbereichskommission RW	15	5	20	25,00%	Mann
Fachbereichskommission SGF	28	11	39	28,21%	Mann
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	2	8	10	80,00%	Frau
gesamt	203	73	276	26,45%	

Quelle: Eigene Recherche

Angeführt sind in Tabelle 54 alle Gremien, die zur universitären Organisation, Administration, Beratung und Kontrolle eingerichtet sind. Es zeigt sich, dass den Vorsitz nach wie vor ausschließlich Männer inne haben. Einzige Ausnahme ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, dessen Vorsitzende laut Satzung verpflichtend einer Frau zusteht. Auch die Beteiligung von Frauen insgesamt ist teilweise sehr niedrig, was darauf zurück zu führen ist, dass der Professor/inn/enanteil innerhalb der Gremien hoch ist, wo besonders wenig Frauen vertreten sind. Höher ist zum Teil die Frauenquote der Repräsentant/inn/en aus Mittelbau und Studierenden. Deutlich unterscheidet sich auch hier der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen von den anderen Kommissionen und Gremien mit einem Frauenanteil von 80 Prozent.

Insgesamt sind Frauen in Gremien zu 26,45 Prozent vertreten. Rechnet man den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen aus dem WU-Durchschnitt heraus, beträgt der Frauenanteil unter einem Viertel.

Nach wie vor sind Frauen also in Entscheidungs- und beratenden Gremien unterrepräsentiert. Die Wurzeln dafür sind sicher vielschichtig: Einerseits mag noch immer ein struktureller Ausschlussmechanismus nachwirken, andererseits sehen sich Frauen selbst nach wie vor seltener in einer Führungs-, Leitungs- oder Entscheidungsrolle und leisten statt dessen die Zuarbeit für ihre Kollegen aus der zweiten Reihe. Vor allem aber spiegelt sich darin die niedrige Frauenquote im wissenschaftlichen Bereich wider - die wenigen Frauen sehen sich außer Stande, sich auf allen Ebenen und in allen Bereichen paritätisch zu engagieren.

4.4 Berufungen und Habilitationen

4.4.1 Berufungsverfahren

Der Hebung des Frauenanteiles unter den Professor/inn/en muss Priorität eingeräumt werden, da hier die Frauenquote mit 7,04 Prozent noch immer als besonders niedrig einzustufen ist.

Die folgende Tabelle (Tabelle 55) bezieht sich auf die im Zeitraum Juli 2001 bis Juni 2002 wenigstens bis zum Dreivorschlag abgeschlossenen Berufungsverfahren. Sie enthält die im Berichtszeitraum gelaufenen Verfahren, und zwar die Anzahl der eingelangten Bewerbungen, gegebenenfalls inklusive der amtswegigen Nachforschungen, sowie die Daten zu den von den Kommissionen beschlossenen Dreivorschlägen. Besetzungen, die im Berichtszeitraum zu laufen begannen, sind ebenfalls enthalten. Weiters enthalten sind die Daten zu zwei langfristigen Gastprofessuren, die durch eine Findungskommission besetzt wurden. Die Verfahren wurden analog zu Berufungsverfahren abgewickelt.

Nicht unterschieden wurde, ob es sich bei der Professur um ein öffentlich-rechtliches oder ein privatrechtliches Dienstverhältnis handelt sowie, ob die Professur befristet oder unbefristet ausgeschrieben wurde.

Tabelle 55 - Berufungsverfahren, 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2002

	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Professuren - Inhaber/innen alt	6	0	6	0,00%
Neue Stellen			5	
Bewerbungen	175	37	212	17,45%
Dreivorschlag	28	9	37	24,32%
Besetzungen	4	2	6	33,33%

Quelle: Eigene Berechnungen nach Daten der WU Personalabteilung

Durch den Neuzugang von zwei Professorinnen konnte die Frauenquote auf 7,04 Prozent angehoben werden (siehe Tabelle 1), womit an der WU immerhin der Durchschnitt aller österreichischen Universitäten erreicht werden konnte⁴.

Durch die Novellierung des neuen Dienstrechtes sind für die Zukunft häufiger als früher befristete Professuren vorgesehen. Dies erhöht die Fluktuation und somit die Möglichkeit, Stellen, die früher Männer inne hatten, mit Frauen zu besetzen. Insofern ist der Trend zu Professuren auf Zeit aus Frauensicht als grundsätzlich eher positiv zu beurteilen, auch wenn damit befristete Dienstverhältnisse verbunden sind.

⁴ Vergleiche dazu BMBWK: Statisches Taschenbuch 2001, S. 38/39.

Von den elf zur Entscheidung anstehenden Besetzungen sind außer den angeführten vier weitere bereits getroffen, der Dienstbeginn der Professor/inn/en fällt allerdings in den nächsten Berichtszeitraum. Es werden dies zwei Männer und zwei Frauen sein. Über eine der ausgeschriebenen Professuren - sie wird mit zwei halben Stellen besetzt werden - ist noch nicht entschieden.

4.4.2 Habilitationen

Zwar ist die Habilitation als Voraussetzung für den Erhalt einer Professor/inn/enstelle nach dem neuen Dienstrecht nicht gesetzlich vorgesehen, dennoch ist sie als wichtiger Qualifizierungsschritt in der Scientific Community von großer Bedeutung. Im Übrigen ist es der Entscheidung einer Berufungskommission vorbehalten, eine Habilitation als gewünschtes Qualifikationskriterium zu verlangen.

Es muss auch gesagt werden, dass für neue Assistent/inn/en die Verleihung der Venia Docendi keinerlei dienstrechtliche Konsequenzen - etwa in Form einer Definitivstellung - hat. Dennoch ist es von Interesse, die Abschlüsse von Habilitationen auch aus Frauensicht zu beleuchten, sei es als Bestätigung einer fortgeschrittenen wissenschaftlichen Qualifizierung, sei es als Ausdruck der Möglichkeit, sich einem wissenschaftlichen Forschungsprojekt mit der entsprechenden Intensität zu widmen.

Tabelle 56 enthält die eingereichten und abgeschlossenen Habilitationen innerhalb des Berichtszeitraumes, aufgeschlüsselt nach Fachbereichen sowie an der WU insgesamt.

Tabelle 56 - Habilitationen 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2002

Habilitationen FB BW				
	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Anträge	3	0	3	0,00%
Verleihung Venia docendi	2	0	2	0,00%
Habilitationen FB VW				
Anträge	2	1	3	33,33%
Verleihung Venia docendi	4	0	4	0,00%
Habilitationen FB RW				
Anträge	2	1	3	33,33%
Verleihung Venia docendi	1	0	1	0,00%
Habilitationen FB SGF				
Anträge	1	0	1	0,00%
Verleihung Venia docendi	0	0	0	
Habilitationen gesamt				
Anträge	8	2	10	20,00%
Verleihung Venia docendi	7	0	7	0,00%

Quelle: Eigene Berechnungen nach Daten der WU Personalabteilung

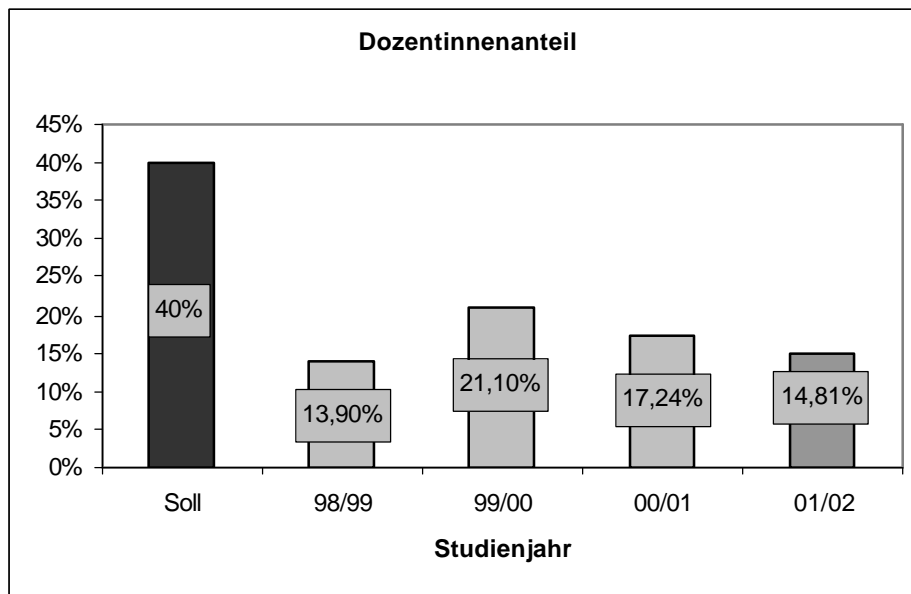
Es zeigt sich, dass von Juli 2001 bis Juni 2002 keiner Frau die Venia Docendi verliehen wurde. Von den im Berichtszeitraum beantragten Habilitationsverfahren wurden zwei auch abgeschlossen, fünf weitere Verleihungen der Venia Docendi resultieren aus Anträgen aus dem vergangenen Berichtszeitraum. Von den 16 insgesamt gelaufenen Verfahren wurde eines mit einem negativen Bescheid beendet. Elf der Habilitant/inn/en stammen von der WU, fünf Anträge kamen von externen Wissenschaftlern.

Der geringe Anteil von Habilitantinnen (vergleiche Abbildung 6) ist als eine der Wurzeln für den sinkenden Frauenanteil unter den Dozent/inn/en zu sehen. Der Universitätsassistentinnenanteil inklusive Habilitierten beträgt immerhin knapp 30 Prozent (vergleiche Abbildung 5) - der Karrieresprung zum Dozenten ist also in weit höherem Ausmaß Männern möglich; hier beträgt die Frauenquote an der WU nur mehr 14,81 Prozent. Entscheidend dafür mögen einerseits (immer noch) strukturelle Barrieren sein - Phänomene wie die Doppelbelastung Beruf - Familie, die Frauen nach wie vor stärker betrifft als Männer, oder das Fehlen von in der Scientific Community erfolgreichen weiblichen Vorbildern sind nur einige davon⁵. Andererseits lässt sich vermuten, dass Frauen weniger intensiv eine wissenschaftliche Karriere verfolgen. In persönlichen Gesprächen, die zwar keineswegs Anspruch auf Repräsentanz haben, aber immerhin einige Eindrücke widerspiegeln⁶, äußern sich Frauen öfter als Männer skeptisch gegenüber den Karriereaussichten, die ihnen eine erlangte Venia Docendi eröffnen würde. Auch eine kritischere persönliche Selbsteinschätzung bildet mitunter ein Hemmnis, einen Habilitationsantrag zu stellen.

⁵ Dazu vergleiche auch den Artikel von Christiane Nüsslein-Volhard: Mehr Frauen an die Forschungsfront, in: Die Zeit, Wissen 22/2002.

⁶ In meiner Eigenschaft als Referentin innerhalb der Personalabteilung führe ich u.a. Beratungsgespräche mit Habilitant/inn/en.

Abbildung 6 - Dozentinnenanteil, Studienjahre 1998/1999 bis 2001/2002



Quelle: WU Frauenberichte

5 Freistellungen wissenschaftlicher Bediensteter

Freistellungen nach §§160 f. BDG werden Wissenschaftler/innen mit öffentlich rechtlichen Dienstverhältnissen für Aufgaben in Forschung und Lehre gewährt, die es erforderlich machen, sie von ihren Dienstpflichten an der Universität zu entbinden. Als kurzfristige Freistellungen gelten die bis zu einem Monat, darüber hinaus gelten sie als längerfristige Freistellungen.

Kurzfristige Freistellungen - meist handelt es sich dabei um einen oder wenige Tage zur Teilnahme an Tagungen oder Konferenzen - erfolgen unter Beibehalt der Bezüge und können durch den Rektor/die Rektorin bewilligt werden.

Längerfristige Freistellungen sind Abwesenheiten von einem Monat bis zu mehreren Jahren (mit Ausnahme von Sonderurlauben, Karenz oder Präsenzdienst) und werden häufig zu Forschungsaufenthalten oder Forschungsfreisemestern, aber auch bei der Gewährung von Stipendien genützt. Ab einem halben Jahr brauchen sie zusätzlich die Bewilligung des Ministeriums. Hier wird die Weiterbezahlung der Bezüge im Allgemeinen nur gewährt, wenn der/die Betroffene davor eine akademische Funktion inne hatte.

Für vertragliche Dienstverhältnisse und Ausbildungsverhältnisse gelten Regelungen in Analogie zu den §§ 160 f. BDG - nämlich die §§ 49d f. VBG und § 6d des Abgeltungsgesetzes.

WU-intern gilt die Grundsatzregelung, dass kurzfristige Freistellungen während eines Semesters maximal eine Woche am Stück beanspruchen und insgesamt zwei Wochen nicht übersteigen sollen. Während eines Jahres sollen sie insgesamt nicht länger als 30 Tage betragen.

Die Aufstellung der Freistellungen (Tabelle 57) für das wissenschaftliche Personal erfolgt unterteilt nach kurz- und längerfristigen Freistellungen sowie nach den Beschäftigungsgruppen. Die Zählung erfolgt bei den kurzfristigen nach Tagen, bei längerfristigen wird die Anzahl der gewährten Freistellungen gezählt.

In der Zählung sind alle Freistellungen enthalten, die zumindest teilweise in den Berichtszeitraum fallen.

Tabelle 57 - Freistellungen nach §§ 160 f. BDG bzw. §§ 49d f. VBG und § 6d Abgeltungsgesetz, 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2002

Kurzfristige Freistellungen in Tagen					
	männlich	weiblich	gesamt	Tage je Mann	Tage je Frau
Prof.	727	37	764	11,0	7,4
Ass.neu	5	5	10	0,5	5,0
Univ.Ass.	804	442	1246	6,8	9,0
Vertr.Ass.	49	165	214	2,1	4,5
Wiss. Mitarb.	1	0	1	0,1	0,0
gesamt	1586	649	2235		
Längerfristige Freistellungen - Anzahl					
	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote	Frauenquote WU
Prof.	7	0	7	0,00%	7,04%
Univ.Ass.	15	10	25	40,00%	29,34%
Vertr.Ass.	1	0	1	0,00%	61,67%
gesamt	22	10	32	31,25%	28,86%

Quelle: WU Personalabteilung

Die Tabelle der kurzfristigen Freistellungen zeigt die konsumierte Gesamttaganzahl je Verwendungsgruppe sowie die durchschnittliche Dauer bezogen auf die Anzahl der Dienstverhältnisse von Frauen bzw. Männern der entsprechenden Beschäftigtengruppe. Während Professorinnen im Durchschnitt kürzere Freistellungen in Anspruch nahmen als ihre Kollegen, nützen Assistentinnen durchschnittlich eine größere Anzahl von Tagen für Forschungs- und Lehraufenthalte - unter anderem auch hier ein Indiz für die größere Weiterbildungsbereitschaft von Frauen.

Einen Einzelfall stellt einstweilen die Freistellung eines Wissenschaftlichen Mitarbeiters in Ausbildung dar.

Längerfristige Freistellungen wurden von Professoren, einem Vertragsassistenten sowie Universitätsassistenten und -assistentinnen in Anspruch genommen, von letzteren häufiger als es ihrer Repräsentanz entspricht.

Gegenüber dem Vorjahr hat die Anzahl der Tage von kurzfristigen, aber auch die Zahl der längerfristigen Freistellungen zugenommen.

6 Lehrveranstaltungsangebot

6.1 Zuteilung von Lehrveranstaltungen

Die Erfassung der Lehrveranstaltungen beinhaltet einerseits eine Gliederung nach der Funktion der Abhaltenden, andererseits nach Remunerationsart bzw. -typ. Die Lehrveranstaltungen sind nach Fachbereichen bzw. Instituten ohne Fachbereichszugehörigkeit zusammen gefasst (Tabellen 58 bis 62). Darüber hinaus steht dem Studiendekan ein Budgetanteil zur Verfügung, den er für weitere nötige Lehrveranstaltungen einsetzen kann (Tabelle 63).

Selbständige Lehraufträge werden im Rahmen der Dienstpflicht sowie als remunerierte und nicht remunerierte Lehraufträge von Assistent/inn/en und Lektor/inn/en übernommen. Darüber hinaus bekommen Habilitierte (Professor/inn/en und Universitätsdozent/inn/en) ihre Lehrveranstaltungen durch Kolleggeld abgegolten. Bei Lektor/inn/en, die Kolleggeld beziehen, handelt es sich um Habilitierte anderer Universitäten. Unselbständige Lehrtätigkeit von Assistent/inn/en wird unter dem Titel Kolleggeldmitwirkung entlohnt. Gastprofessor/inn/en werden aus einem eigenen Budgetanteil bezahlt. Bundes- und Vertragslehrer/innen bilden eine eigene Kategorie, da sie ausschließlich zu Lehrzwecken beschäftigt sind.

Lehrveranstaltungen, die ohne Entgelt abgehalten werden, sind ebenfalls explizit angeführt. Sie sind vor allem unter dem Blickwinkel knapper Ressourcen auch im Lehrveranstaltungsbereich von Interesse.

Erläuterungen zu den Tabellen: LA – Lehrauftrag

Rem. – Remunerationsstyp

remun. - remuneriert

LA Wo.std. – Lehrauftrag Wochenstunden

Weitere Abkürzungen siehe in der Einleitung

Tabelle 58 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp - Fachbereich Betriebswirtschaft, Studienjahr 2001/2002

LA-Art	Rem.	Funktion	männlich	weiblich	LA Wo.Std.ges.	Frauenquote
Kolleggeld		Prof.	519,69	6,00	525,69	1,14%
		Univ.Doz.	297,15	21,00	318,15	6,60%
		Lektor/inn/en	4,00	0,00	4,00	0,00%
gesamt			820,84	27,00	847,84	3,18%
Dienstpflcht	A	Ass. neu	32,01	0,00	851,84	0,00%
	A+B	Univ.Ass.	277,11	119,25	396,36	30,09%
	A+B	Vertr.Ass.	120,40	110,56	230,96	47,87%
	A	Lektor/inn/en	2,00	0,00	2,00	0,00%
gesamt			431,52	229,81	661,33	34,75%
Kolleggeldmitw.		Univ.Ass.	2,00	0,00	2,00	0,00%
		Vertr.Ass.	2,00	5,00	7,00	71,43%
gesamt			4,00	5,00	9,00	55,56%
Gastprof.Budget		Gastprof.	38,00	18,00	56,00	32,14%
gesamt			38,00	18,00	56,00	32,14%
remun. LA	A	Univ.Ass.	17,00	10,00	27,00	37,04%
	A	Vertr.Ass.	5,00	1,00	6,00	16,67%
	A+B+C	Lektor/inn/en	674,59	189,16	863,75	21,90%
gesamt			696,59	200,16	896,75	22,32%
nicht remun. LA		Lektor/inn/en	92,66	14,66	107,32	13,66%
gesamt			92,66	14,66	107,32	13,66%
kein Entgelt		Prof.	1,16	0,00	1,16	0,00%
		Univ.Doz.	2,82	0,00	2,82	0,00%
		Gastprof.	3,00	0,00	3,00	0,00%
		Lektor/inn/en	39,32	5,66	44,98	12,58%
	gesamt			46,30	5,66	51,96
		Bundeslehr.	14,00	40,00	54,00	74,07%
		Vertragslehr.	10,00	10,00	20,00	50,00%
gesamt			24,00	50,00	74,00	67,57%
FB gesamt			2153,91	550,29	2704,20	20,35%

Quelle: WU Direktion

Der größte Teil der Lehrveranstaltungen des Fachbereiches Betriebswirtschaft wird durch Kolleggeld und als remunerierte Lehraufträge abgegolten. Der Frauenanteil ist allerdings bei Lehrveranstaltungen, die durch Kolleggeld abgegolten werden, wesentlich geringer als bei remunerierten. In beiden Fällen liegt er unter dem WU-Durchschnitt von 8,62 bzw. 34,26 Prozent (vergleiche Tabelle 64). Dies geht parallel zu den vergleichsweise niedrigen Frauenquoten bei Habilitierten und Mittelbauangehörigen dieses Fachbereiches (vergleiche Tabelle 18).

Der von Frauen übernommene Anteil an im Rahmen der Dienstpflicht entlohten Lehrveranstaltungen entspricht etwa der Repräsentanz von Assistent/inn/en im Fachbereich, liegt aber ebenfalls unter dem WU-Durchschnitt (34,75 gegenüber 40,04 Prozent).

Die weiteren Kategorien umfassen jeweils nur einen kleinen Anteil der gesamten Wochenstunden. Der größte Frauenanteil findet sich bei Lehrveranstaltungen, die von Lehrer/inne/n abgehalten werden. Dies entspricht auch ihrer Repräsentanz.

Der Frauenanteil der insgesamt im Fachbereich an Frauen vergebenen Lehrveranstaltungsstunden liegt mit 20,35 Prozent weit unter dem WU-Durchschnitt von 33,40 Prozent (vergleiche Tabelle 64).

Tabelle 59 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp - Fachbereich Volkswirtschaft, Studienjahr 2001/2002

LA-Art	Rem.	Funktion	männlich	weiblich	LA Wo.Std.ges.	Frauenquote
Kolleggeld		Prof.	112,5	0,00	112,50	0,00%
		Univ.Doz.	121,00	46,00	167,00	27,54%
		Univ.Ass.	2,00	0,00	2,00	0,00%
		Lektor/inn/en	4,66	0,00	4,66	0,00%
	gesamt		240,16	46,00	286,16	16,07%
Dienstpflicht	A	Univ.Ass.	100,32	33,00	133,32	24,75%
	A	Vertr.Ass.	8,99	5,00	13,99	35,74%
	A	Lektor/inn/en	4,00	0,00	4,00	0,00%
	gesamt		113,31	38,00	151,31	25,11%
Kolleggeldmitw.		Univ.Ass.	0,00	12,00	12,00	100,00%
		Vertr.Ass.	0,00	1,00	1,00	100,00%
	gesamt		0,00	13,00	13,00	100,00%
Gastprof.Budget		Gastprof.	21,00	6,00	27,00	22,22%
	gesamt		21,00	6,00	27,00	22,22%
remun. LA	A	Vertr.Ass.	4,66	5,00	9,66	51,76%
	A	Lektor/inn/en	144,00	70,00	214,00	32,71%
	gesamt		148,66	75,00	223,66	33,53%
nicht remun. LA		Honorarprof.	0,50	0,00	0,50	0,00%
		Lektor/inn/en	26,51	2,00	28,51	7,02%
	gesamt		27,01	2,00	29,01	6,89%
kein Entgelt		Prof.	3,00	0,00	3,00	0,00%
		Univ.Doz.	5,00	0,00	5,00	0,00%
		Lektor/inn/en	6,82	2,00	8,82	22,68%
		Unbekannt	1,00	0,00	1,00	0,00%
	gesamt		15,82	2,00	17,82	11,22%
FB gesamt			565,96	182,00	747,96	24,33%

Quelle: WU Direktion

Auch im Fachbereich Volkswirtschaft fällt der Großteil der Lehrveranstaltungen in die Kategorien Abgeltung mit Kolleggeld, remunerierte Lehraufträge und solche im Rahmen der Dienstpflicht. Die Frauenanteile entsprechen jeweils etwa der Repräsentanz von Frauen unter den Habilitierten bzw. dem wissenschaftlichen Personal des Fachbereiches (vergleiche Tabelle 21).

Im Vergleich zum WU-Durchschnitt von 8,62 Prozent ist der Frauenanteil bei durch Kolleggeld abgegoltenen Lehrveranstaltungen mit 16,07 Prozent wesentlich höher, der im Rahmen der Dienstpflicht jedoch geringer (25,11 gegenüber 40,04 Prozent), etwa gleich hoch bei remunerierten Lehraufträgen (rund 34 Prozent).

Insgesamt ist der Anteil der in der Lehre eingesetzten Frauen - gemessen an Lehrveranstaltungsstunden - mit 24,33 Prozent unter dem WU-Durchschnitt von 33,40 Prozent (vergleiche Tabelle 64).

Tabelle 60 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp - Fachbereich Rechtswissenschaft, Studienjahr 2001/2002

LA-Art	Rem.	Funktion	männlich	weiblich	LA Wo.Std.ges.	Frauenquote
Kolleggeld		Prof.	138,66	0,00	138,66	0,00%
		Lektor/inn/en	1,33	1,00	2,33	42,92%
gesamt			139,99	1,00	140,99	0,71%
Dienstpflicht	A	Ass. neu	2,00	0,00	2,00	0,00%
	A	Univ.Ass.	48,00	27,40	75,40	36,34%
	A	Vertr.Ass.	12,00	16,00	28,00	57,14%
	A	Lektor/inn/en	0,00	2,00	2,00	100,00%
gesamt			62,00	45,40	107,40	42,27%
Kolleggeldmitw.		Univ.Ass.	0,00	2,00	2,00	100,00%
		Vertr.Ass.	6,00	0,00	6,00	0,00%
gesamt			6,00	2,00	8,00	25,00%
Gastprof.Budget		Gastprof.	24,00	3,00	27,00	11,11%
gesamt			24,00	3,00	27,00	11,11%
remun. LA	A	Univ.Ass.	10,00	4,00	14,00	28,57%
	A	Lektor/inn/en	117,33	44,25	161,58	27,39%
gesamt			127,33	48,25	175,58	27,48%
nicht remun. LA		Lektor/inn/en	8,00	0,00	8,00	0,00%
gesamt			8,00	0,00	8,00	0,00%
kein Entgelt		Prof.	4,00	0,00	4,00	0,00%
		Lektor/inn/en	6,00	1,00	7,00	14,29%
gesamt			10,00	1,00	11,00	9,09%
FB gesamt			377,32	100,65	477,97	21,06%

Quelle: WU Direktion

Entsprechend einer Frauenquote von Null unter den Habilitierten des Fachbereiches Rechtswissenschaft ist auch der Frauenanteil der Kolleggeldabteilung extrem niedrig und somit weit unterdurchschnittlich: an der WU gesamt werden 8,62 Prozent der Lehrveranstaltungen durch Kolleggeld abgegolten, in diesem Fachbereich zu 0,71 Prozent. Der Anteil an Lehrveranstaltungen, die im Rahmen der Dienstpflicht von Frauen abgehalten werden, entspricht mit 42,27 Prozent einerseits der durchschnittlichen Repräsentanz von Mittelbaufrauen des Fachbereiches (vergleiche Tabelle 26), andererseits dem WU-Durchschnitt (40,04 Prozent) an Lehrveranstaltungsstunden dieser Kategorie (vergleiche Tabelle 64).

Remunerierte Lehrveranstaltungen werden zum überwiegenden Teil von Lektorinnen und Lektoren abgehalten. Der Anteil der von Lektorinnen abgehaltenen Stunden entspricht dabei etwa dem WU-Durchschnitt (vergleiche Tabelle 1).

Insgesamt liegt der Anteil der von Frauen abgehaltenen Lehrveranstaltungen mit 21,06 Prozent unter dem WU Durchschnitt von 33,40 Prozent, aber auch unter der Frauenquote im wissenschaftlichen Bereich des Fachbereiches (34,04 Prozent) (vergleiche Tabellen 64 und 26).

Tabelle 61 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp - Fachbereich Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften, Studienjahr 2001/2002

LA-Art	Rem.	Funktion	männlich	weiblich	LA Wo.Std.ges.	Frauenquote
Kolleggeld		Prof.	225,97	48,00	273,97	17,52%
		Univ.Doz.	228,52	38,50	267,02	14,42%
		Lektor/inn/en	7,00	0,00	7,00	0,00%
gesamt			461,49	86,50	547,99	15,78%
Dienstpflicht	A+B	Univ.Ass.	132,25	118,00	250,25	47,15%
	A+B	Vertr.Ass.	0,00	64,00	64,00	100,00%
	A+B	Lektor/inn/en	10,00	2,00	12,00	16,67%
gesamt			142,25	184,00	326,25	56,40%
Kolleggeldmitw.		Univ.Ass.	3,00	0,00	3,00	0,00%
		Vertr.Ass.	0,00	2,00	2,00	100,00%
gesamt			3,00	2,00	5,00	40,00%
Gastprof.Budget		Gastprof.	50,00	8,00	58,00	13,79%
gesamt			50,00	8,00	58,00	13,79%
remun. LA	A+B	Vertr.Ass.	6,00	1,00	7,00	14,29%
	A+B+C	Lektor/inn/en	313,66	308,66	622,32	49,60%
gesamt			319,66	309,66	629,32	49,21%
nicht remun. LA		Vertr.Ass.	0,00	0,50	0,50	100,00%
		Lektor/inn/en	50,00	131,00	181,00	72,38%
gesamt			50,00	131,50	181,50	72,45%
kein Entgelt		Prof.	0,66	0,00	0,66	0,00%
		Univ.Doz.	2,00	0,00	2,00	0,00%
		Lektor/inn/en	13,00	21,66	34,66	62,49%
gesamt			15,66	21,66	37,32	58,04%
		Bundeslehr.	86,00	94,00	180,00	52,22%
		Vertragslehr.	113,00	429,25	542,25	79,16%
		Lektor/inn/en	50,00	94,00	144,00	65,28%
gesamt			249,00	617,25	866,25	71,26%
FB gesamt			1291,06	1360,57	2651,63	51,31%

Quelle: WU Direktion

Der Frauenanteil an durch Kolleggeld entlohnten Lehrveranstaltungsstunden entspricht mit 15,78 Prozent zirka dem Habilitiertenanteil des Fachbereiches Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften. Auch die im Rahmen der Dienstpflicht sowie als remunerierte Stunden bezahlten Lehraufträge sind mit 56,40 Prozent entsprechend den Frauenquoten dieses Fachbereiches überdurchschnittlich hoch (vergleiche Tabelle 36). Allerdings werden remunerierte Lehraufträge fast ausschließlich von Lektorinnen und Lektoren abgehalten. Der hohe Anteil der von Lektorinnen übernommenen Stunden entspricht ihrer Repräsentanz in diesem Fachbereich (vergleiche Tabelle 36).

Relativ groß ist hier das Stundenausmaß der von Lehrer/inne/n übernommenen Lehrveranstaltungen (71,26 Prozent) - die Frauenquote entspricht etwa der Repräsentanz von Frauen innerhalb dieser Beschäftigungsgruppe.

Der Gesamtanteil der von Frauen abgedeckten Lehrveranstaltungsstunden beträgt über die Hälfte und liegt somit weit über dem WU-Durchschnitt von 33,40 Prozent (vergleiche Tabelle 64).

Tabelle 62 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp - Institute ohne Fachbereichszuordnung, Studienjahr 2001/2002

LA-Art	Rem.	Funktion	männlich	weiblich	LA Wo.Std.ges.	Frauenquote
Kolleggeld		Prof.	33,94	0,00	33,94	0,00%
		Univ.Doiz.	3,00	0,50	3,50	14,29%
		Lektor/inn/en	2,00	0,00	2,00	0,00%
gesamt			38,94	0,50	39,44	1,27%
Dienstpflicht	A+B	Univ.Ass.	4,00	0,00	4,00	0,00%
	A+B	Vertr.Ass.	0,50	6,00	6,50	92,31%
gesamt			4,50	6,00	10,50	57,14%
Kolleggeldmitw.		Vertr.Ass.	1,50	0,50	2,00	25,00%
gesamt			1,50	0,50	2,00	25,00%
Gastprof.Budget		Gastprof.	0,00	2,00	2,00	100,00%
gesamt			0,00	2,00	2,00	100,00%
remun. LA	A+B+C	Lektor/inn/en	38,50	60,50	99,00	61,11%
gesamt			38,50	60,50	99,00	61,11%
nicht remun. LA		Lektor/inn/en	2,00	0,00	2,00	0,00%
gesamt			2,00	0,00	2,00	0,00%
kein Entgelt		Prof.	3,50	0,00	3,50	0,00%
		Lektor/inn/en	35,00	2,50	37,50	6,67%
gesamt			38,50	2,50	41,00	6,10%
Institute gesamt			123,94	72,00	195,94	36,75%

Quelle: WU Direktion

Der größte Anteil der Lehre wird an den Instituten ohne Fachbereichszuordnung in remunerierten Lehraufträgen gehalten, allerdings ausschließlich durch Lektor/inn/en mit einem Frauenanteil von über 60 Prozent. Extrem niedrig ist hingegen die Frauenquote des an Habilitierte bezahlten Kolleggeldes (1,27 Prozent); es betrifft dies eine einzige Dozentin dieses Bereiches (vergleiche Tabelle 39).

Relativ groß im Vergleich zum Gesamtstundenausmaß ist der Anteil an unbezahlt abgehaltenen Stunden, allerdings ist auch hier die Zahl der Frauen gering.

Entsprechend dem insgesamt hohen Wissenschaftlerinnenanteils dieser Institute ist der Frauenanteil der im Rahmen der Dienstpflicht abgeholten Lehrveranstaltungsstunden hoch.

Zum WU-Durchschnitt der von Frauen abgehaltenen Lehrveranstaltungsstunden weichen diese Institute nur wenig ab (vergleiche Tabelle 64).

Tabelle 63 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp - Direktvergabe durch den Studiendekan, Studienjahr 2001/2002

LA-Art	Rem.	Funktion	männlich	weiblich	LA Wo.Std.ges.	Frauenquote
Kolleggeld		Prof.	1,00	0,00	1,00	0,00%
		Univ.Doz.	2,00	0,00	2,00	0,00%
		Lektor/inn/en	2,00	0,00	2,00	0,00%
gesamt			5,00	0,00	5,00	0,00%

Quelle: WU Direktion

Die vom Studiendekan zur Abdeckung von Angebotsdefiziten direkt vergebenen fünf Lehrveranstaltungsstunden wurden alle an habilitierte Männer und Lektoren vergeben.

Insgesamt leisten die Frauen an der WU ein Drittel der Lehre (vergleiche Tabelle 64). Dies entspricht auch ihrer Repräsentanz im wissenschaftlichen Bereich (vergleiche Tabelle 1).

Es zeigt sich, dass der Anteil der von Frauen übernommenen Lehrveranstaltungsstunden in den einzelnen Abgeltungsarten etwa den Frauenquoten der einzelnen Beschäftigungsgruppen entspricht (vergleiche Tabelle 2). Einer WU-Professorinnenquote von 7,04 Prozent steht eine Kolleggeldquote für Frauen von 8,62 Prozent gegenüber. Dienstpflichtstunden und remunerierte Lehraufträge werden in der Größenordnung der im Mittelbau vertretenen Frauen (36,65 Prozent) durch Assistentinnen und Lektorinnen übernommen. Lektorinnen und Lektoren decken hiervon mehr als die Hälfte des Angebotes ab.

Tabelle 64 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp - WU gesamt, Studienjahr 2001/2002

LA-Art	Rem.	Funktion	männlich	weiblich	LA Wo.Std.ges.	Frauenquote
Kolleggeld		Prof.	1031,76	54,00	1085,76	4,97%
		Univ.Doz.	651,67	106,00	757,67	13,99%
		Univ.Ass.	2,00	0,00	2,00	0,00%
		Lektor/inn/en	20,99	1,00	21,99	4,55%
	gesamt		1706,42	161,00	1867,42	8,62%
Dienstpflicht	A	Ass. neu	34,01	0,00	34,01	0,00%
	A+B	Univ.Ass.	561,68	297,65	859,33	34,64%
	A+B	Vertr.Ass.	141,89	201,56	343,45	58,69%
	A+B	Lektor/inn/en	16,00	4,00	20,00	20,00%
	gesamt		753,58	503,21	1256,79	40,04%
Kolleggeldmitw.		Univ.Ass.	5,00	14,00	19,00	73,68%
		Vertr.Ass.	9,50	8,50	18,00	47,22%
	gesamt		14,50	22,50	37,00	60,81%
Gastprof.Budget		Gastprof.	133,00	37,00	170,00	21,76%
	gesamt		133,00	37,00	170,00	21,76%
remun. LA	A	Univ.Ass.	27,00	14,00	41,00	34,15%
	A+B	Vertr.Ass.	15,66	7,00	22,66	30,89%
	A+B+C	Lektor/inn/en	1288,08	672,57	1960,65	34,30%
	gesamt		1330,74	693,57	2024,31	34,26%
nicht remun. LA		Vertr.Ass.	0,00	0,50	0,50	100,00%
		Honorarprof.	0,50	0,00	0,50	0,00%
		Lektor/inn/en	179,17	147,66	326,83	45,18%
	gesamt		179,67	148,16	327,83	45,19%
kein Entgelt		Prof.	12,32	0,00	12,32	0,00%
		Univ.Doz.	9,82	0,00	9,82	0,00%
		Gastprof.	3,00	0,00	3,00	0,00%
		Lektor/inn/en	100,14	32,82	132,96	24,68%
		Unbekannt	1,00	0,00	1,00	0,00%
	gesamt		126,28	32,82	159,10	20,63%
		Bundeslehr.	100,00	134,00	234,00	57,26%
		Vertragslehr.	123,00	439,25	562,25	78,12%
		Lektor/inn/en	50,00	94,00	144,00	65,28%
	gesamt		273,00	667,25	940,25	70,97%
WU gesamt		4517,19	2265,51	6782,70	33,40%	

Quelle: WU Direktion

6.2 Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung

Explizit zu erwähnen sind die Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung. Ein Sonderkontingent von acht Semesterwochenstunden wird aus einem dafür eingerichteten Finanzierungstopf abgegolten. Diese vier Lehrveranstaltungen je Semester (Tabelle 65) - je eine aus jedem Fachbereich - werden ausschließlich an Frauen vergeben. Sie werden einerseits von Lektorinnen, andererseits von Assistentinnen, die den Lehrauftrag als Dienstpflicht abgegolten bekommen, abgehalten.

Tabelle 65 - Frauenspezifische Lehrveranstaltungen, Studienjahr 2001/2002

LA-Art	Rem.-Typ	Funktion	LA Wo.std.	Frauenquote
Dienstpflicht	A	Univ.Ass.	4	100,00%
remun. LA	A	Lektorin	11	100,00%
kein Entgelt		Lektorin	1	100,00%
gesamt			16	100,00%

Quelle: WU Direktion

Darüber hinaus gibt es weitere Lehrveranstaltungen zu diesem Themenkomplex, die im Rahmen der Lehrveranstaltungsbudgets der einzelnen Fachbereiche bezahlt werden. Über das steigende Interesse an frauenspezifischen Lehrveranstaltungen gibt die unten stehende Tabelle Auskunft.

Tabelle 66 - Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung, Studienjahre 2000/2001 und 2001/2002

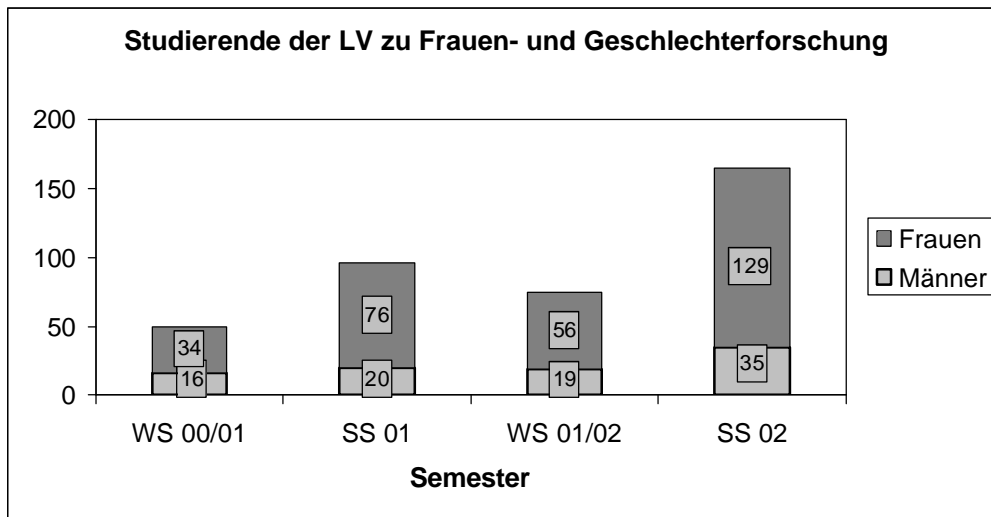
	Anzahl LV	Abschlüsse männl.	Abschlüsse weibl.	gesamt	Hörerinnenquote
WS 00/01	5	16	34	50	68,00%
SS 2001	5	20	76	96	79,17%
WS 2001/2002	5	19	56	75	74,67%
SS 2002	6	35	129	164	78,66%
gesamt	21	90	295	385	76,62%

Quelle: WU ZID

Das Angebot dieser vier Semester ist mit fünf bzw. sechs Lehrveranstaltungen etwa vergleichbar (Tabelle 66). Es zeigt sich aber, dass das Interesse der Studierenden an diesen Seminaren stark gestiegen ist. Während im Wintersemester insgesamt 50 Student/inn/en Prüfungen ablegten, waren es im Sommersemester bereits 164. Der Anteil der Männer, die diese Lehrveranstaltungen abgeschlossen haben, stieg zirka im gleichen Ausmaß wie der der Frauen (Abbildung 7).

Nicht enthalten in dieser Aufstellung sind die Frauenringvorlesungen, die von der Arbeitsgemeinschaft Frauen in Forschung und Lehre an der WU Wien jährlich bzw. semesterweise abgehalten werden und bereits eine lange Tradition haben. Hier besteht keine Anmeldepflicht, es werden - außer in Ausnahmefällen - auch keine Prüfungen darüber abgelegt.

Abbildung 7 - Studierende der Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung, Studienjahre 2000/2001 und 2001/2002



Quelle: WU ZID

7 Vergabe von Forschungsmitteln und Förderpreisen

Je nach Vergabemodus werden in diesem Kapitel jene Forschungs- und Fördermittel erfasst, die im Jahr 2002 bzw. im Studienjahr 2001/2002 vergeben wurden. Es handelt sich dabei um Gelder, über deren Verteilung (maßgeblich) WU-intern entschieden wird. Sie stammen teilweise von externen Quellen aus der Wirtschaft bzw. privaten Fördergebern, teilweise sind es WU- bzw. Kuratoriumsgelder.

Die Anzahl der bewilligten Anträge entspricht größtenteils dem der Anträge. Bei Abweichungen ist dies bei den Tabellen verzeichnet.

Tabelle 67 - Förderungen aus externen Mitteln, Kalenderjahr 2002, mit Ausnahme OeNB-WU Förderungspreis 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2002

Förderung		gesamt genehmigt	davon Frauen	Frauenanteil
WU-Forschungsprogramm	Anträge	14	0	0,00%
	Assistent/inn/eneinheiten	43	18,84	43,81%
	Anstellungen	25	14	56,00%
OeNB-WU-Förderungspreis	Anträge	5	2	40,00%
	Fördervolumen	29.113,49	17.016,49	58,45%
Stephan Koren-Preis	Anträge	12	5	41,67%
	Hauptpreis	1	0	0,00%
	Fördervolumen	2.180,00	0,00	0,00%

Quelle: WU Forschungsservice und WU Vizerektorat für Budget

Die im Rahmen des WU-Forschungsprogramms eingelangten Anträge für das Jahr 2002 stammen ausschließlich von Männern. Von den vergebenen Assistent/inn/eneinheiten wurden 18,84 Prozent Frauen zugewiesen. Davon wurden 14 Assistent/inn/en angestellt (56 Prozent).

Für den WU-Förderungspreis der Oesterreichischen Nationalbank kam die Mehrzahl der Anträge von Männern, den Frauen wurden allerdings höhere Mittel zuerkannt.

Der Stephan Koren-Preis wurde einem Mann zugesprochen.

Tabelle 68 - Förderungen aus WU-internen Mitteln, Habilitant/inn/enförderungen der WU und Forschungsstipendien Kalenderjahr 2002, Weiterbildungsfonds der WU und Fremdsprachendienstleistungen 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2002

Förderung	Antragsteller/-innen	Frauen	Frauenanteil	bew. Anträge	Frauen	Frauenanteil	Förder-volumen	davon an Frauen	Frauenanteil
Forschungsstipendien	12	10	83,33%	11	9	81,82%	14.040,00	10.530,00	75,00%
Fremdsprachen	59	17	28,81%	55	17	30,91%	27.293,00	4.614,88	16,91%
Weiterbildung	4	1	25,00%	4	1	25,00%	3.441,60	1.090,00	31,67%
Druckkostenzuschuss f. Habil.	2	0	0,00%	2	0	0,00%	3.643,43	0,00	0,00%
Habilitanden-Entlastung	4	1	25,00%	3	0	0,00%	48.000,00	0,00	0,00%

Quelle: WU Forschungsservice und WU Vizerektorat für Budget

Grundsätzlich ist zu sagen, dass nach Maßgabe der vorhandenen Mittel möglichst viele Anträge, die den Formalkriterien genügen, bewilligt werden. Im tatsächlich ausbezahlten Fördervolumen schlägt sich aber nicht nur die finanzielle Verfügbarkeit nieder, sondern auch die Antragshöhe. Im Fall der Fremdsprachendienstleistungen etwa stellten Frauen wesentlich niedrigere Anträge als ihre Kollegen; sie wurden aber zu 100 Prozent bewilligt.

Entsprechend einem Bericht der Eurostat (Berichtsjahr 2000) haben Männer und Frauen nahezu die gleiche Erfolgsquote bei der Bewilligung von Forschungsmitteln, allerdings stellen Frauen seltener entsprechende Anträge⁷. Demzufolge liegt der Anteil der von Frauen gestellten Anträge bei lediglich 14 Prozent, erfolgreich beschieden wurden 37 Prozent der Anträge von Frauen gegenüber 34 Prozent der Anträge von Männern. Bei der Höhe der bewilligten Mittel waren Frauen relativ erfolgreicher als Männer.

Letztlich bestätigen sich die Ergebnisse des Eurostat-Berichts auch in den WU-internen Zahlen. Während Anträge von Frauen relativ selten sind, haben andererseits die eingereichten Arbeiten gute Erfolgsaussichten auf Förderungen. Auch die Höhe der zugesprochenen Mittel entspricht den beantragten Summen bzw. der Relation der an Männer vergebenen Fördermitteln.

Zusätzlich zu den erwähnten WU-intern vergebenen Forschungs- und Förderungsmitteln gibt es bereits seit 1993 das **Dr. Maria Schaumayer-Habilitationsstipendium**, das speziell Frauen gewidmet ist. Es wird jährlich von einem Komitee, das aus Vertreter/innen der Oesterreichischen Nationalbank und der WU zusammengesetzt ist, auf Vorschlag der UK-Kommission für Gleichbehandlung vergeben, um Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlerinnen der WU durch die Entlastung von den allgemeinen Lehr- und Verwaltungstätigkeiten eine kontinuierliche Arbeit an ihrer Habilitation zu ermöglichen. Das Stipendium kann sowohl für Arbeiten, die am Beginn einer Habilitation anfallen, als auch für die Fertigstellung einer Habilitation verwendet werden.

⁷ Statistik kurz gefasst - Thema 9 - 7/2001, url: http://www.eu-datashop.de/service/DE/infos/sta_kurz/thema9/stat_k_9.htm

Für das Dr. Maria Schaumayer-Habilitationsstipendium für das Jahr 2002 gingen zwei Anträge ein. Die Fördersumme von € 36.336,40 wurde zu gleichen Teilen auf die beiden Bewerberinnen aufgeteilt.

8 Universitätsinterne Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen

Im Laufe des Studienjahres 2001/2002 hat sich das Weiterbildungszentrum nach außen geöffnet und Veranstaltungen können nun auch von externen Teilnehmer/inne/n besucht werden. Eine Ausnahme bilden selbstverständlich die internen Traineeprogramme.

Mit der Veterinärmedizinischen Universität Wien besteht eine Kooperation - etliche der Veranstaltungen werden von den beiden Universitäten gemeinsam abgehalten.

Völlig neu ist ein Kursangebot für WU-Führungskräfte, und zwar getrennt für den wissenschaftlichen Bereich und Leiter/innen der Dienstleistungseinrichtungen. Hier werden einerseits Coachingangebote gemacht, andererseits Schulungen etwa in Mitarbeiter/innenführung, Projektmanagement, zu rechtlichen Aspekten oder Selbst- und Zeitmanagement angeboten.

Laufende Veränderungen des Veranstaltungsangebotes ergeben sich auch aus der Nachfrage bzw. aus der Evaluierung der abgehaltenen Kurse.

8.1 Internes Training

Das interne Traineeprogramm der WU verfolgt die Zielsetzung, neue Mitarbeiter/innen mit der WU vertraut zu machen, indem es Basiswissen über Organisation und Arbeitsbereiche sowie unterstützende Arbeitstechniken vermittelt. Es dient teilweise auch als Ersatz für die Grundausbildung im Bundesdienst. Einen besonders positiven Nebeneffekt dieser Schulung stellt das Kennenlernen von - ebenfalls an der WU neuen - Kolleg/inn/en aus verschiedensten Bereichen dar.

Die Traineeprogramme sind für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen bzw. Allgemeine Bedienstete spezifisch gestaltet. Die verschiedenen Inhalte, aber auch der Ablauf sind den sehr unterschiedlichen Aufgabenbereichen dieser zwei Beschäftigtengruppen angepasst.

Die zum Teil sehr unterschiedlichen Zahlen beginnender bzw. abschließender Teilnehmer/innen ergibt sich durch die bereits während der Traineeprogramme wieder ausgeschiedenen Mitarbeiter/innen.

Beim wissenschaftlichen Personal (Tabelle 69) fällt auf den ersten Blick auf, dass der Frauenanteil weit über dem durchschnittlichen Frauenanteil im Assistent/inn/enbereich liegt. Er entspricht mit 53,45 Prozent aber etwa der Frauenquote der Neuaufnahmen im vorigen Berichtszeitraum (56,79 Prozent). Assistent/inn/en bilden gemeinsam mit aus Drittmitteln oder Kuratoriumsgeldern finanzierten Forschungsassistent/inn/en die Zielgruppe des wissenschaftlichen Traineeprogramms. Für Mitarbeiter/innen, die kürzer als zwei Jahre aufgenommen werden, besteht keine Verpflichtung zur Teilnahme, sie kann jedoch mit dem/der Dienstvorgesetzten vereinbart werden. Neu Eingestellte, die bereits früher ein Dienstverhältnis an der Universität hatten, müssen die Kurse ebenfalls nicht besuchen.

Tabelle 69 - Traineeprogramme für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Start bzw. Ende 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2002

Gruppe	Gesamt-Teilnehmerzahl (Beginn)	Frauen	Frauenanteil	Gesamt-Teilnehmerzahl (Abschluss)	Frauen	Frauenanteil
Start September 2000	17	11	64,71%	16	10	62,50%
Start Februar 2001	10	6	60,00%	10	6	60,00%
Start September 2001	15	7	46,67%	11	3	27,27%
Start Februar 2002	16	7	43,75%	(noch nicht abgeschlossen)		
Insgesamt	58	31	53,45%	37	19	51,35%

Quelle: WU WBZ

Zielgruppe für die Traineeprogramme für Allgemeine Bedienstete sind einerseits die Mitarbeiter/innen der Institutssekretariate, andererseits Mitarbeiter/innen des breit gefächerten Dienstleistungsbereichs. Hier besteht für Mitarbeiter/innen, die befristete Dienstverhältnisse für weniger als eineinhalb Jahre abschließen, keine Verpflichtung zur Teilnahme, sie kann jedoch mit dem/der Dienstvorgesetzten vereinbart werden. Entsprechend der Repräsentanz von Frauen ist hier die Frauenquote der Kursteilnehmer/innen wesentlich höher als bei den Traineeprogrammen für den Wissenschaftsbereich.

Tabelle 70 - Traineeprogramme für Allgemeine Bedienstete, Start bzw. Ende 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2002

Gruppe	Gesamt-Teilnehmerzahl (Beginn)	weiblich	Frauenanteil	Gesamt-Teilnehmerzahl (Abschluss)	weiblich	Frauenanteil
Start Februar 2001	23	20	86,96%	19	17	89,47%
Start September 2001	18	15	83,33%	15	13	86,67%
Start Februar 2002	13	9	69,23%	10	7	70,00%
gesamt	54	44	81,48%	44	37	84,09%

Quelle: WU WBZ

8.2 Sonstige Weiterbildungsveranstaltungen

Vor allem im Bereich Arbeitsorganisation und -techniken hat sich das Veranstaltungsangebot vergrößert - hauptsächlich hier schlagen sich die bereits oben erwähnten Kurse zur Führungskräfte-schulung nieder.

Tabelle 71 - Weiterbildungsveranstaltungen, Studienjahr 2001/2002

Veranstaltung	männlich	weiblich	gesamt	Frauenanteil
Kommunikation				
Sicheres Verhandeln mit schwierigen Partnern	1	5	6	83,33%
Rhetorik & Kommunikationstechnik	4	6	10	60,00%
Sachgerecht Verhandeln-Erfolgreich abschließen	3	5	8	62,50%
Teamskills	0	1	1	100,00%
Führungsaufgabe Moderation	1	5	6	83,33%
Arbeitsorganisation und -techniken	0			
Aktive Chefassistentz	0	4	4	100,00%
Jugendliche an der WU	0	2	2	100,00%
Lebendige Seminargestaltung	6	18	24	75,00%
Workshop Pädagogik und Didaktik	2	4	6	66,67%
Kreative Potentiale nutzen	2	9	11	81,82%
Kundenorientiertes Auftreten	1	7	8	87,50%
Zeit und Selbstmanagement	4	7	11	63,64%
Personalauswahl	3	4	7	57,14%
Das Mitarbeitergespräch	1	1	2	50,00%
Kundenorientiertes Handeln	0	1	1	100,00%
Das Telefon als Serviceinstrument	0	4	4	100,00%
Präsentationstechnik für Trainer	2	6	8	75,00%
Herausforderung im Umgang mit Teilnehmern	2	8	10	80,00%
Supervision	2	9	11	81,82%
Internationale Kompetenz	0			
Kommunikation in Englisch Stufe I, II und III	10	51	61	83,61%
Englisch-Coaching	5	2	7	28,57%
Kommunikation in Französisch	2	10	12	83,33%
English in a Social Environment	5	2	7	28,57%
Presentations in English	2	2	4	50,00%
Englisch-Coaching	1	5	6	83,33%
Informationstechnologie	0			
MS Word Professional	4	11	15	73,33%
MS Excel Professional	7	20	27	74,07%
MS PowerPoint	4	9	13	69,23%
MS PowerPoint Professional	4	8	12	66,67%
MS Access Grundlagen	1	1	2	50,00%
MS Access Fortgeschrittene	1	1	2	50,00%
Netscape Composer	1	6	7	85,71%
HTML - Einführung	1	4	5	80,00%
Java Script	4	5	9	55,56%
MS Frontpage	7	29	36	80,56%
MS Frontpage Professional	0	8	8	100,00%
HTML Grundlagen	0	1	1	100,00%
HTML Aufbau	0	7	7	100,00%
Gesundheit und Sicherheit				
Erste Hilfe	1	5	6	83,33%
Erste Löschhilfe	14	15	29	51,72%
Back Power	1	10	11	90,91%
Body & Mind	0	10	10	100,00%
gesamt	109	328	437	75,06%

Quelle: WU WBZ

Gemessen an der Vielzahl an Veranstaltungen, die sich (auch) an Mitarbeiter/innen aus dem wissenschaftlichen Bereich wenden, ist der Frauenanteil der Teilnehmer/innen relativ hoch. Vor allem das Interesse zum Thema Gesundheit scheint frauenspezifisch zu sein. Ähnlich hohe Frauenquoten finden sich weiters bei Veranstaltungen zu Themen aus dem Sekretariatsbereich (Block Arbeitsorganisation und -techniken).

Zahlenmäßig betrachtet finden Veranstaltungen zum Sprach- und IT-Bereich (Englisch, MS Excel, MS Frontpage) sowie zur Seminargestaltung großen Zuspruch.

Insgesamt betrachtet erweist sich die Lernfreudigkeit von Frauen bzw. ihre Überzeugung und Bereitschaft, dazu zu lernen um den an sie gestellten Anforderungen zu genügen, mit 75,06 Prozent nach wie vor überdurchschnittlich hoch.

9 Vergabe von Reisekostenzuschüssen

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Höhe der Mittel, die insgesamt für Reisekostenzuschüsse zur Verfügung gestellt wurden, etwa gleich. Der Anteil davon, der Frauen zu Gute kam, ist mit 29,31 gegenüber 31,90 Prozent leicht gesunken (vergleiche Frauenbericht 2001).

Tabelle 72 - Reisekostenzuschüsse, 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2002

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote	Repräsentanz Frauen WU-Durchschnitt	Abweichung
Prof.	54.306,43	2.968,97	57.275,40	5,18%	7,04%	-1,86
Univ.Doz.	2.086,74	0,00	2.086,74	0,00%	14,81%	-14,81
Ass. neu	7.406,90	0,00	7.406,90	0,00%	10,00%	-10,00
Univ. Ass.	90.141,42	43.013,07	133.154,49	32,30%	36,61%	-4,31
Vertr. Ass.	19.322,41	25.318,54	44.640,96	56,72%	66,67%	-9,95
wiss.Mitarb.	0,00	64,00	64,00	100,00%		
Vertragslehrer/innen	0,00	733,11	733,11	100,00%		
Wiss. VB	0,00	480,30	480,30	100,00%		
Studienass.	555,09	225,18	780,27	28,86%		
Gastprof.	1.804,38	0,00	1.804,38	0,00%		
insgesamt	175.623,39	72.803,17	248.426,55	29,31%		

Quelle: Büro des Universitätsdirektors der WU

Grundsätzlich wird mit diesen Mitteln die Reisetätigkeit im Zusammenhang mit wissenschaftlichen und Weiterbildungsveranstaltungen gefördert. Sie stehen Personen mit einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund, nicht aber Privatangestellten zu.

Der größte Teil der Gelder ging an Professor/inn/en und Assistent/innen. Sowohl bei Professor/inn/en als auch bei Universitäts- und Vertragsassistent/inn/en liegt der Anteil der Zuschüsse, der Frauen gewährt wurde, unter deren Repräsentanz in diesen Beschäftigtengruppen (vergleiche Tabelle 1). Auffällig ist, dass keine Dozentinnen die Möglichkeit der finanziellen Unterstützung für ihre Reisetätigkeiten in Anspruch nahmen.

Gemessen an der Zahl der Personen dieser Gruppen - 71 Professor/inn/en stehen 182 Assistent/inn/en (Universitätsassistent/inn/en, Vertragsassistent/inn/en, Assistent/inn/en neu - exklusive Habilitierten) gegenüber - erhielten Assistent/innen höhere Unterstützung als Professor/inn/en, nämlich pro Kopf durchschnittlich € 1.017,60 gegenüber € 806,70.

Die restlichen Beschäftigtengruppen sind von der Größenordnung der zugesprochenen Mittel her gesehen weniger bedeutsam bzw. aussagekräftig.

10 Zusammenfassung

Abschließend sei nochmals ein Überblick über die Situation der Frauenförderung, die Erfolge und etwaige Defizite, an der WU gegeben. Zu unterscheiden ist zwischen gesetzlich vorgeschriebenen Frauenförderungsmaßnahmen und denen, die die WU darüber hinaus initiiert hat. Als besonders weitreichend sind solche einzustufen, die strukturelle Probleme der Ungleichstellung von Männern und Frauen ins Visier nehmen.

Nach dreijähriger Arbeit der Koordinationsstelle für Frauenförderung an der WU, dem Referat für Personalentwicklung und Frauenförderung, lässt sich generell sagen, dass durch das Erzielen einer größeren Öffentlichkeit für die Notwendigkeit der Frauenförderung einerseits und die entsprechenden Agenden dazu andererseits die Sensibilisierung für die Problematik der realen Gleichstellung gestiegen ist. In einzelnen Schritten konnte in Zusammenarbeit von Universitätsleitung und Frauengremien die Umsetzung von Ideen beschleunigt oder zumindest angeregt werden. Die vermehrte Wahrnehmung der Diskrepanz zwischen formaljuristischer und realer Gleichstellung konnte durch die hausinterne Informationspolitik, eine intensiviertere Medienpräsenz, aber auch viele persönliche Gespräche erreicht werden.

Als Aufwertung der Bedeutung von Frauenarbeit kann sicher die Höherbewertung der Stelle des Referates für Personalentwicklung und Frauenförderung gesehen werden, womit eine lange Forderung der WU-Frauen und des FFP WU erfüllt wurde.

Sichtbarer Ausdruck für die Sensibilisierung gegenüber der Geschlechterproblematik ist auch die Einrichtung der Beratungsstelle gegen Mobbing und sexuelle Belästigung, die bereits im Vorjahr initiiert wurde und nun auf ein Jahr der (leider) regen Tätigkeit zurück blickt. Nichts desto trotz zeigt sich daran die Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit einer derartigen Einrichtung.

Eine Stärkung der Arbeit gegen die Diskriminierung auf Grund des Geschlechts im Sinne einer Kontroll- und Beratungsfunktion konnte durch den Beschluss, ein Büro für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten, erreicht werden.

Strukturelle Verbesserungsschritte konnten auch durch den Abschluss der Überarbeitung des FFP WU - der Beschluss durch das UK steht noch aus - eingeleitet werden. Besonders erwähnt sei hier etwa ein verpflichtendes Gender Mainstreaming oder Anreiz- und Sanktionssysteme im Zuge der Budgetplanung zur konsequenten Umsetzung von Frauenförderungsmaßnahmen.

Zu den schönsten Erfolgen zählt sicherlich, dass die Einrichtung eines „Interdisziplinären Instituts für Frauen und Wirtschaft - Gender Studies“ durch die Einrichtung der Gastprofessur „Gender and Diversity in Organizations“ auf Schiene gebracht werden konnte.

Das bereits jetzt gestiegene Angebot und Interesse an Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung erlebt durch diese Abteilung eine weitere intensive Bereicherung.

Aber auch die Entwicklung des Kompetenzfeldes „Frauen und Wirtschaft“ sowie eines genderspezifischen Wahlfachs für die neuen Studienpläne dient der kontinuierlichen Integration von Frauenforschung an der WU.

Über die nach den Frauenförderungsplänen verpflichtenden Frauenförderungsmaßnahmen wird ein Überblick entsprechend den diesem Bericht zu Grunde liegenden Berichtspflichten gegeben.

Kernstück des Berichts ist die Darstellung der Beschäftigungssituation an der WU nach Verwendungs- und Entlohnungsgruppen. Auf diesen Statistiken bauen die Vergleichszahlen weiterer Kapitel auf.

Zu den großen Defiziten an der WU aus Sicht der Frauenförderung zählt die noch immer zu geringe Präsenz von Frauen im wissenschaftlichen Bereich, die durch ein sehr langsames Ansteigen bzw. teilweises Stagnieren, gepaart mit einzelnen Rückschritten, gekennzeichnet ist.

Die grundsätzliche Diskrepanz zwischen der Personalsituation des wissenschaftlichen Bereichs und im Allgemeinen Universitätsdienst bleibt bestehen. Aber auch die Unterschiede zwischen den verschiedenen Fachbereichen sind beträchtlich.

Gesamtuniversitär ist die Frauenquote unter Professor/inn/en gestiegen, die der Dozent/inn/en weiter gesunken. Somit wird einmal mehr deutlich, dass die Habilitierung von Frauen gefördert werden muss, wenn die explizite Höchstqualifizierung von Wissenschaftlerinnen als universitäres Ziel gelten soll. Der Frauenanteil der Universitätsassistent/inn/en exklusive Dozent/inn/en ist leicht gestiegen. Die seit Oktober 2001 neuen Dienstverhältnisse als Assistent/inn/en und Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen in Ausbildung werden bis jetzt nur durch einen insgesamt kleinen Personenkreis repräsentiert; Frauenquoten von zehn bzw. knapp 40 Prozent sind daher nur bedingt aussagekräftig. Vertragsassistent/inn/en, Lehrer/innen und privat Beschäftigte sind mit mehr als 40 Prozent durch Frauen vertreten. In der Gruppe der wissenschaftlichen Beamten und der wissenschaftlichen Vertragsbediensteten sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert.

Ein vergleichender Blick auf die Fachbereiche zeigt, dass die durchschnittlich geringe Präsenz von Frauen in betriebswirtschaftlich und mathematisch-formalwissenschaftlich ausgerichteten Fächern als Problem bestehen bleibt, während in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Disziplinen eine dazu grundlegend unterschiedliche Situation zu finden ist. Weniger extreme Abweichungen zum WU-Durchschnitt finden sich in den volkswirtschaftlichen sowie den rechtswissenschaftlichen Fächern.

Diese Diskrepanzen zeigen sich auch in der Bewerbungssituation zu den ausgeschriebenen Mittelbaustellen. Sehr unterschiedlich sind hier sowohl die Zahl der durchschnittlich je Stelle eingelangten Bewerbungen als auch die Frauenquote unter den Bewerber/inne/n. Die wenigsten Bewerbungen mit einer etwas niedrigeren Frauenquote unter den Bewerber/inne/n langen zu betriebswirtschaftlichen Stellen ein; die meisten mit einem hohen Frauenanteil für die Sozial- und Geisteswissenschaften. WU-gesamt ist die Frauenquote unter den Bewerbungen immer noch höher als die bei den Aufnahmen.

Wenig vergleichbar mit wissenschaftlichen Einrichtungen sind die Abteilungen für Service und Verwaltung. Hier weisen die niedrigsten Frauenquoten Dienstverhältnisse mit Sonderverträgen, die im Informatikbereich zum Einsatz kommen, auf. Relativ niedriger sind die Frauenanteile auch bei Stellen im Beamtenschema sowie bei Akademiker/innenstellen. Besonders hoch sind sie im Institutssekretariatsbereich. Wesentlich höher als im Wissenschaftsbereich ist hier auch die durchschnittlich einlangende Zahl der Bewerbungen je ausgeschriebener Stelle. Für diese Stellen werden auch - anders als im Wissenschaftsbereich - eher Frauen als Männer aufgenommen.

Sei es als Leiter/innen von Organisationseinheiten oder von universitären Entscheidungs- und Beratungsgremien haben überwiegend Männer Führungsaufgaben inne. Hier schlägt sich einerseits ein traditionelles Rollenverständnis von Frauen und Männern nieder, andererseits der Umstand, dass gerade im Professor/inn/enstand Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, diese Aufgaben aber oft von Professor/inn/en übernommen werden. Aber auch im Dienstleistungsbereich korreliert die Zahl der Leiterinnen nicht immer mit der Frauenquote der Beschäftigten der entsprechenden Gruppe.

Die im FFP WU enthaltene Forderung nach einem Mentoring-Programm für WU-Wissenschaftlerinnen konnte noch nicht realisiert werden. Hier besteht eine Umsetzungschance im Zuge eines entsprechenden Personalentwicklungskonzeptes des WU-ALFA-Projektes.

Soweit sich die Forschungstätigkeit von Frauen an Zahlen zu Forschungsförderungen und Reisekostenzuschüssen ablesen lässt, zeigt sich, dass Frauen ihren Platz erobern bzw. behaupten und dabei auch die gleiche Unterstützung erfahren wie Männer. Die Weiterbildungsbereitschaft von Frauen spricht ebenfalls dafür, dass Qualifizierung als Karrierevoraussetzung und -chance gesehen wird.

Da der Bericht die Zielsetzung verfolgt, die Bestandsaufnahme über Frauenförderung an der WU einerseits den für die Umsetzung Verantwortlichen zur Verfügung zu stellen, andererseits an alle Interessierten zu kommunizieren, wird er auch heuer an alle Instituts- und Abteilungsleiter/innen sowie Leiter/innen von Dienstleistungseinrichtungen verschickt werden. Darüber hinaus ist es möglich, weitere Exemplare auf Bestellung zu beziehen.

11 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 - Wissenschaftliche Einrichtungen gesamt, Stand 1. Juli 2002	15
Tabelle 2 - Frauenquote des wissenschaftlichen Personals nach Beschäftigungsgruppen, Studienjahre 1998/1999 bis 2001/2002.....	17
Tabellen 3a-d - Institut für Absatzwirtschaft, Stand 1. Juli 2002	20
Tabelle 4 - Institut für BWL des Außenhandels, Stand 1. Juli 2002.....	22
Tabelle 5 - Institut für BWL der Industrie, Stand 1. Juli 2002.....	23
Tabellen 6a-b - Institut für BWL der Klein- und Mittelbetriebe, Stand 1. Juli 2002.....	24
Tabellen 7a-b - Institut für Finanzierung und Finanzmärkte, Stand 1. Juli 2002.....	25
Tabelle 8 - Forschungsinstitut für BWL der Genossenschaften, Stand 1. Juli 2002	26
Tabellen 9a-c - Institut für Informationsverarbeitung und Informationswirtschaft, Stand 1. Juli 2002.....	26
Tabelle 10 - Institut für Kreditwirtschaft, Stand 1. Juli 2002	28
Tabellen 11a-d - Institut für Management und Wirtschaftspädagogik, Stand 1. Juli 2002 ...	29
Tabelle 12 - Institut für Organisation und Materialwirtschaft, Stand 1. Juli 2002.....	31
Tabellen 13a-b - Institut für Revisions-, Treuhand- und Rechnungswesen, Stand 1. Juli 2002	32
Tabelle 14 - Institut für Tourismus und Freizeitwirtschaft, Stand 1. Juli 2002.....	33
Tabelle 15 - Institut für Transportwirtschaft und Logistik, Stand 1. Juli 2002.....	34
Tabellen 16a-c - Institut für Unternehmensführung, Stand 1. Juli 2002.....	34
Tabelle 17 - Institut für Versicherungswirtschaft, Stand 1. Juli 2002.....	36
Tabelle 18 - Fachbereich Betriebswirtschaft gesamt, Stand 1. Juli 2002.....	37
Tabelle 19 - Institut für Finanzwissenschaft, Stand 1. Juli 2002	39
Tabellen 20a-i - Institut für Volkswirtschaftstheorie und Volkswirtschaftspolitik, Stand 1. Juli 2002.....	39
Tabelle 21 - Fachbereich Volkswirtschaft gesamt, Stand 1. Juli 2002.....	44
Tabelle 22 - Institut für Arbeits- und Sozialrecht, Stand 1. Juli 2002.....	45
Tabellen 23a-b - Institut für Bürgerliches Recht, Handels- und Wertpapierrecht, Stand 1. Juli 2002.....	46
Tabelle 24 - Institut für österreichisches und Internationales Steuerrecht, Stand 1. Juli 2002	47
Tabelle 25 - Institut für Verfassungs- und Verwaltungsrecht, Stand 1. Juli 2002.....	47
Tabelle 26 - Fachbereich Rechtswissenschaft gesamt, Stand 1. Juli 2002	48
Tabelle 27 - Institut für Allgemeine Pädagogik, Stand 1. Juli 2002.....	49
Tabelle 28 - Institut für Allgemeine Soziologie und Wirtschaftssoziologie, Stand 1. Juli 2002	49

Tabelle 29 - Institut für Englische Sprache / Wirtschaftssprache, Stand 1. Juli 2002	50
Tabelle 30 - Institut für Romanische Sprachen, Stand 1. Juli 2002	51
Tabelle 31 - Institut für Slawische Sprachen, Stand 1. Juli 2002	51
Tabellen 32a-d - Institut für Statistik, Stand 1. Juli 2002.....	52
Tabelle 33 - Institut für Technologie und Warenwirtschaftslehre, Stand 1. Juli 2002.....	54
Tabellen 34a-d - Institut für Wirtschaftsgeographie, Regionalentwicklung und Umweltwirtschaft, Stand 1. Juli 2002.....	54
Tabelle 35 - Institut für Wirtschafts- und Sozialgeschichte, Stand 1. Juli 2002.....	57
Tabelle 36 - Fachbereich Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften gesamt, Stand 1. Juli 2002.....	58
Tabelle 37 - Forschungsinstitut für Europafragen, Stand 1. Juli 2002	60
Tabelle 38 - Zentrum für Auslandsstudien / Lehrveranstaltungen, Stand 1. Juli 2002.....	60
Tabelle 39 - Institute ohne Fachbereichszuordnung gesamt, Stand 1. Juli 2002.....	61
Tabelle 40 - Dienstleistungseinrichtungen gesamt, Stand 1. Juli 2002.....	62
Tabelle 41 - Rektorat, Stand 1. Juli 2002	63
Tabelle 42 - Büro der Kollegialorgane, Stand 1. Juli 2002.....	63
Tabelle 43 - Büro des Studiendekans, Stand 1. Juli 2002	64
Tabelle 44 - Zentrale Verwaltung, Stand 1. Juli 2002.....	64
Tabelle 45 - Universitätsbibliothek, Stand 1. Juli 2002	65
Tabelle 46 - Zentrum für Informatikdienste (ZID), Stand 1. Juli 2002	65
Tabelle 47 - Sprachlabor, Stand 1. Juli 2002.....	66
Tabelle 48 - Zentrum für Auslandsstudien (ZAS), Stand 1. Juli 2002.....	66
Tabelle 49 - Außeninstitut, Stand 1. Juli 2002	66
Tabelle 50 - Weiterbildungszentrum, Stand 1. Juli 2002	67
Tabelle 51 - Aufnahmen und Bewerbungen sowie Lösungen von Dienstverhältnissen beim wissenschaftlichen Personal, 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2002	69
Tabelle 52 - Aufnahmen und Bewerbungen sowie Lösungen von Dienstverhältnissen im Allgemeinen Universitätsdienst, 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2002	71
Tabelle 53 - Leitungsfunktionen an der WU, Stand 1. Juli 2002.....	72
Tabelle 54 - Gremien der WU - Stand 1. Juli 2002.....	73
Tabelle 55 - Berufungsverfahren, 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2002	74
Tabelle 56 - Habilitationen 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2002.....	76
Tabelle 57 - Freistellungen nach §§ 160 f. BDG bzw. §§ 49d f. VBG und § 6d Abgeltungsgesetz, 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2002	79
Tabelle 58 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp - Fachbereich Betriebswirt- schaft, Studienjahr 2001/2002.....	81

Tabelle 59 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp - Fachbereich Volkswirtschaft, Studienjahr 2001/2002.....	83
Tabelle 60 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp - Fachbereich Rechtswissenschaft, Studienjahr 2001/2002.....	84
Tabelle 61 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp - Fachbereich Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften, Studienjahr 2001/2002.....	85
Tabelle 62 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp - Institute ohne Fachbereichszuordnung, Studienjahr 2001/2002.....	86
Tabelle 63 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp - Direktvergabe durch den Studiendekan, Studienjahr 2001/2002.....	87
Tabelle 64 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp - WU gesamt, Studienjahr 2001/2002.....	88
Tabelle 65 - Frauenspezifische Lehrveranstaltungen, Studienjahr 2001/2002	89
Tabelle 66 - Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung, Studienjahre 2000/2001 und 2001/2002.....	89
Tabelle 67 - Förderungen aus externen Mitteln, Kalenderjahr 2002, mit Ausnahme OeNB-WU Förderungspreis 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2002	91
Tabelle 68 - Förderungen aus WU-internen Mitteln, Habilitant/inn/enförderungen der WU und Forschungsstipendien Kalenderjahr 2002, Weiterbildungsfonds der WU und Fremdsprachendienstleistungen 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2002	92
Tabelle 69 - Traineeprogramme für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Start bzw. Ende 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2002.....	95
Tabelle 70 - Traineeprogramme für Allgemeine Bedienstete, Start bzw. Ende 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2002	95
Tabelle 71 - Weiterbildungsveranstaltungen, Studienjahr 2001/2002.....	96
Tabelle 72 - Reisekostenzuschüsse, 1. Juli 2001 bis 30. Juni 2002.....	98

12 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 - Frauenquote des wissenschaftlichen Personals im WU-Durchschnitt, Studienjahre 1998/1999 bis 2001/2002.....	16
Abbildung 2 - Studienanfänger/innen an der WU, Studienjahre 1996/1997 bis 2001/2002	16
Abbildung 3 - Aktive ordentliche Hörer/innen an der WU, Studienjahre 1996/1997 bis 2001/2002	17
Abbildung 4 - Frauenquote des wissenschaftlichen Personals der einzelnen Fachbereiche, Stand 1. Juli 2002.....	18
Abbildung 5 - Frauenquote der Universitätsassistent/inn/en, Studienjahre 1996/97 bis 2001/2002	19
Abbildung 6 - Dozentinnenanteil, Studienjahre 1998/1999 bis 2001/2002	77
Abbildung 7 - Studierende der Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung, Studienjahre 2000/2001 und 2001/2002.....	90

13 Literaturverzeichnis

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GBG - BGBl Nr. 100/1993 in der geltenden Fassung).

Frauenförderungsplan der BMBWK - Verordnung zum Bundesgleichbehandlungsgesetz (BGBl. II Nr. 94/2001).

Frauenförderungsplan der WU Wien.

Universitäts-Organisationsgesetz 1993 (UOG '93 - BGBl. Nr. 805/1993 i. d. g. F.).

Universitäts-Studiengesetz (BGBl. I Nr. 48/1997 i. d. g. F.).

Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979 - BGBl. Nr. 333 i. d. g. F.)

Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG - BGBl. Nr. 86 i. d. g. F.)

Bundesgesetz über die Abgeltung von wissenschaftlichen und künstlerischen Tätigkeiten an Universitäten und Universitäten der Künste (Abgeltungsgesetz - BGBl. Nr. 463/1974 i. d. g. F.)

Universitätsgesetz 2002 (BGBl. I Nr. 120/2002)

Bericht gemäß Frauenförderungsplan der WU, Wien, April 2000.

Frauenbericht 2000 gemäß Frauenförderungsplan der WU, Wien, Dezember 2000.

Frauenbericht 2001 gemäß Frauenförderungsplan der WU, Wien, November 2001.

WU Infosammlung 2002.

BMBWK: Statisches Taschenbuch 2001, Wien, Oktober 2001.

Bundesanstalt Statistik Austria: Geschlechtsspezifische Disparitäten, Wien 2002.

Die Zeit - Wissen 22/2002.