

Frauenbericht 2005
gemäß Frauenförderungsplan der WU

Berichtszeitraum 1. Juli 2004 bis 30. Juni 2005

Erstellt von: Brigitte Parnigoni

Wien, im Jänner 2006

I. Bericht

Inhalt

Vorwort	2
1 Einleitung	2
2 Personalstand	6
2.1 Gesamtpersonalstand	6
2.2 Wissenschaftliche Organisationseinheiten	7
2.3 Serviceeinrichtungen.....	9
3 Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen und Karriereverläufe	10
3.1 Einstellungen und Beendigungen	10
3.2 Freistellungen und Karenzierungen	10
3.3 Habilitationen und Professuren.....	11
4 Forschungsmittel und Förderpreise	13
5 WU-interne Aus- und Weiterbildungsangebote	14
6 Vergabe von Reisekostenzuschüssen	15
7 Ausgangslage und Studienverlauf der an der WU Studierenden.....	16
8 Lehrveranstaltungsangebot	18
9 Zusammenfassung.....	19
10 Abkürzungsverzeichnis.....	24

Vorwort

Dem vorliegenden Frauenbericht kommt insofern besondere Bedeutung zu, als zum ersten Mal seit der Ausgliederung und dem vollständigen in Kraft Treten des Universitätsgesetzes 2002 (BGBl. I Nr. 120/2002) eine Erhebung der im Frauenförderungsplan der WU (FFP WU) geforderten Daten erfolgte.

Auf Grund umfassender rechtlicher und technischer Änderungen im Personalwesen, die weit reichende Auswirkungen auf das verfügbar Machen und die Darstellung von Statistiken hatten, wurde an Stelle des Frauenberichts 2004 zu Beginn des Jahres 2005 ein Kurzbericht zum Personalstand veröffentlicht. Weitere statistische Erfordernisse konnten zu diesem Zeitpunkt nicht abgedeckt werden.

Die nun vorliegenden Ergebnisse wurden nur durch die Zusammenarbeit diverser Serviceeinrichtungen des Hauses möglich gemacht. Für die ausgezeichnete Zusammenarbeit mit all diesen Kolleginnen und Kollegen, insbesondere auch im Zentrum für Informatikdienste (ZID), bedanke ich mich an dieser Stelle ganz herzlich. Sie sind mir immer wieder auch für Rückfragen zur Verfügung gestanden und haben so wesentlich zur Entstehung des Frauenberichts 2005 beigetragen.

Brigitte Parnigoni

im Jänner 2006

1 Einleitung

Im Zuge der Ausgliederung der Universitäten zu Beginn des Jahres 2004 wurde auch ein neuer Frauenförderungsplan als Teil der Satzung der WU beschlossen. § 13 des zweiten Abschnittes des FFP WU bezieht sich auf die Berichtspflichten des Rektors an den Senat und lautet:

(1) Die Frauenquoten sind jährlich zu erheben und in Abständen von jeweils einem Jahr zu aktualisieren. Der Berichtszeitraum ist 1. Juli bis 30. Juni, Stichtag für den Bericht ist jeweils der 30. Juni eines Kalenderjahres. Der Ist-Zustand wird erhoben, dokumentiert und veröffentlicht, wobei insbesondere auf den Frauenanteil unter den Beschäftigten und Studierenden sowie auf die Karriere- und Studienverläufe Bedacht zu nehmen ist.

(2) Wissenschaftliches Universitätspersonal:

Der Frauenanteil ist für die Universität insgesamt und für alle Organisationseinheiten gesondert zu erheben und auszuweisen. In der Personengruppe des wissenschaftlichen Personals ist der Frauenanteil getrennt nach befristet und unbefristet Beschäftigten wie folgt zu ermitteln:

- für das beim Ende des Implementierungszeitraums des Universitätsgesetzes 2002 vorhandene und übergeleitete Bundespersonal aufgeschlüsselt in alle zu diesem Zeitpunkt vorhandenen Beschäftigtenkategorien,
- für das ab dem 01.01.2004 aufgenommene Personal im Arbeitsverhältnis zur Universität aufgeschlüsselt nach Beschäftigtenkategorien
- Der Anteil der Habilitierten ist nach Beschäftigtenkategorien auszuweisen.

(3) Allgemeines Universitätspersonal:

In der Personengruppe der allgemeinen Universitätsbediensteten ist der Frauenanteil getrennt nach befristet und unbefristet Beschäftigten

- für das beim Ende des Implementierungszeitraums des Universitätsgesetzes 2002 vorhandene und übergeleitete Bundespersonal aufgeschlüsselt in alle zu diesem Zeitpunkt vorhandenen Personalkategorien/Bedienstetengruppen,
- für das ab dem 01.01.2004 aufgenommene Personal im Arbeitsverhältnis zur Universität aufgeschlüsselt nach Beschäftigtenkategorien für die Organisationseinheiten zu ermitteln.

(4) Der Frauenanteil der dadurch nicht erfassten Beschäftigten (z. B. Werkvertragsnehmerinnen bzw. Werkvertragsnehmer, freie Dienstnehmerinnen bzw. freie Dienstnehmer) ist nach der Gesamtzahl der verbleibenden Beschäftigten dieser Personengruppe an der Wirtschaftsuniversität Wien zu ermitteln, getrennt nach wissenschaftlichem und allgemeinem Universitätspersonal.

(5) Studierende – Absolventinnen und Absolventen:

Der Frauenanteil an den Studierenden der Universität der einzelnen Studienrichtungen ist nach folgenden Kategorien zu ermitteln:

- Studienanfängerinnen und Studienanfänger
- Abschlüsse (Erstabschlüsse, Zweitabschlüsse)

Nach Maßgabe der Verfügbarkeit sind die folgenden Daten getrennt für Männer und Frauen und für die einzelnen Studienabschnitte auszuweisen:

- Studienerfolg: durchschnittliche Semesteranzahl, Notendurchschnitt,
- Absolventinnen und Absolventen der Speziellen Betriebswirtschaftslehren
- Reifeprüfung nach Schultyp (AHS, BHS, sonstige)
- Studienberechtigungsprüfung
- Absolventinnen und Absolventen der postgradualen und der Universitätslehrgänge

Die jeweiligen Anteile sind in absoluten Zahlen und Prozentsätzen zu erfassen.

(6) Lehrende:

Der Frauenanteil der an der Wirtschaftsuniversität Wien Lehrenden ist insbesondere für jede Studienrichtung und Organisationseinheit nach den jeweils bestehenden Kategorien der Lehre getrennt zu erheben. Weiters ist das Ausmaß der von Frauen gehaltenen Stunden in jeder Kategorie festzustellen. Das Ausmaß der im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung abgehaltenen Lehre ist ebenfalls zu erfassen.

(7) Sonstige Bereiche:

Ebenso zu erheben ist die Frauenquote

- a) bei Maßnahmen, die auf die Gestaltung des vertraglichen, dienstrechtlichen, arbeitsrechtlichen oder sonstigen besonderen Rechtsverhältnisses von (angehenden) Universitätsangehörigen zur Universität abzielen, jeweils getrennt für die Absätze 2 - 6;
- b) bei der Vergabe von Forschungsmitteln, der Vergabe von sonstigen Mitteln (außerordentliche Dotation) und bei der Zuweisung von Mitteln für die forschungsbezogene Weiterbildung;
- c) bei der Vergabe von Reisekostenzuschüssen;
- d) bei der Vergabe von Mitteln für die nicht forschungsbezogene Weiterbildung;

- e) bei der Teilnahme an Veranstaltungen zur Aus- und Weiterbildung.

Wird in den oben angeführten Fällen auf Grund eines Antrags, Ansuchens etc. entschieden, sind die geschlechtsspezifischen Genehmigungs- und Abweisungsquoten auszuweisen.

(8) Verantwortlich für die Erhebung der Frauenquote ist das laut Geschäftsordnung für Personalangelegenheiten zuständige Mitglied des Rektorats. Sie bzw. er sorgt für eine kontinuierliche und lückenlose Erhebung der erforderlichen Daten in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen.

(9) Die Ergebnisse der Erhebung der Frauenquoten sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vom Rektorat unverzüglich nachweislich zu übermitteln. Die aktuellen Statistiken sind in geeigneter Form zu veröffentlichen.

(10) Der Bericht bzw. die darin ausgewiesenen Frauenquoten dienen als Grundlage bei Personalangelegenheiten. Bei Nichtberücksichtigung der in diesem Frauenförderungsplan vorgesehenen Frauenförderungsmaßnahmen in einem dieser Fälle ist eine schriftliche Begründung der für die Entscheidung zuständigen Stelle beizulegen.

Neben dem jeweiligen Frauenförderungsplan, den jede Universität für sich zu erstellen hatte, gilt für Universitäten nach wie vor das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG - BGBl. Nr. 100/1993 idgF.) und somit die Forderung nach einer 40-prozentigen Frauenquote und – sofern diese nicht erreicht ist - der vorrangigen Aufnahme von Frauen, wenn nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Grundsätzlich ist zu sagen, dass seit der Ausgliederung sowohl aus Bundes- als auch aus Drittmitteln bezahlte Beschäftigte als Dienstnehmer/innen der WU gelten. Die seinerzeit teilrechtsfähigen Einrichtungen – Institute, Abteilungen etc. – dürfen entsprechend den Vorgaben des UG 2002 nicht mehr als Dienstgeber/innen fungieren. Daher sind, sofern eine Trennung nach Herkunft der Mittel für die Darstellung nicht sinnvoll erschien, die beiden Angestelltengruppen zusammen gefasst. In den einzelnen Abschnitten des Berichts wird jeweils darauf verwiesen, welche Kategorien ausgewertet wurden.

Kernstück des Frauenberichts ist der Personalstand, da er die Basis für die Überprüfung der (Nicht-) Erreichung der vorgeschriebenen Frauenquote von 40 Prozent darstellt. Er findet sich in Kapitel 1 im Berichtsteil, im Tabellenteil von Tabelle 1 bis 21.

Damit im Zusammenhang stehen Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen sowie Karriereverläufe, beschrieben in Kapitel 3 bzw. mit Hilfe der Tabellen 22 und 23. Weiters gibt das Kapitel Auskunft über in Anspruch genommene Freistellungen und Karenzierungen, Zahlen dazu finden sich in Tabelle 24. Daran anknüpfend werden einige Aspekte von Karrieren beleuchtet.

Über Fördergelder, die in Form von Preisen zur Unterstützung von Forschungsvorhaben zur Verfügung gestellt wurden, berichtet Kapitel 5, präzisiert durch Tabelle 25.

Das WU-interne Aus- und Weiterbildungsangebot wird in Kapitel 5 geschildert, die relevanten Tabellen sind Tabelle 26 bis 28.

Für die Teilnahme an Kongressen, Konferenzen etc. wurden wie immer Reisekostenzuschüsse gewährt; eine Erläuterung zu Tabelle 29 findet sich in Kapitel 6.

Erstmals wurden entsprechend den Forderungen des FFP WU auch umfangreiche Angaben zu Studierenden und Studienverläufen in den Frauenbericht aufgenommen, enthalten in Kapitel 7 bzw. den Tabellen 30 bis 34.

Die Verteilung von Lehrveranstaltungen auf die einzelnen Kategorien des wissenschaftlichen Personals bzw. auf die einzelnen Fachbereiche wird in Kapitel 8, untermauert durch die Tabellen 35 bis 47, beschrieben.

Ergänzt wird der Frauenbericht durch die Zusammenfassung in Kapitel 9 die eine Zusammenschau der Fakten im Berichtszeitraum aus Sicht der Gleichstellung versucht.

2 Personalstand

Die Vergleichbarkeit der Personaldaten mit Berichten aus der Zeit vor der Ausgliederung - und damit das sichtbar Machen von Erfolgen in Bezug auf verbesserte Frauenquoten v.a. im wissenschaftlichen Bereich - erweist sich insofern als schwierig, als jene Personalkategorien, die seither zusätzlich eingeführt wurden, zum Teil keine Entsprechung im BDG bzw. VBG haben. Der Kurzbericht zum Personalstand, der Anfang 2005 erschien, ermöglicht zumindest einen teilweisen Vergleich, soweit die seit 1.7.2005 aktuelle Departmentstruktur der WU nicht gravierend von der davor geltenden Fachbereichsstruktur abweicht.

Mit Rücksicht auf diese neue Organisationsstruktur v.a. im Bereich der akademischen Einrichtungen, die auch Auswirkungen auf die Zugehörigkeit der Dienstnehmer/innen hat, wurde der Stichtag für die Darstellung des Personalstandes ausnahmsweise entgegen dem im FFP WU genannten (jeweils 30.6. des Jahres) auf den 1.7.2005 verlegt, um die Personaldaten der aktuellen Struktur entsprechend abzubilden. Damit wird auch eine Vergleichbarkeit der Zahlen in den Folgejahren – vorbehaltlich weiterer Strukturänderungen – gewährleistet sein.

Mit Einführung der neuen Organisationsstruktur wurde die Personalverantwortung über das jeweilige Department weitgehend den Departmentvorständ/inn/en übertragen. Aus diesem Grund wurde entschieden, den Personalstand auf dieser Ebene abzubilden. Für die Serviceeinrichtungen wurde der Personalstand auf der Ebene der dem Rektor bzw. den einzelnen Vizerektor/inn/en zugeordneten Organisationseinheiten aggregiert. Ausgewiesen sind Vollzeitäquivalente (VZÄ), ruhende Dienstverhältnisse¹ sind in der Zählung nicht berücksichtigt.

2.1 Gesamtpersonalstand

Der Gesamtpersonalstand der WU (Tabelle 21) ist gegenüber dem Jahresanfang von 2005 annähernd gleich geblieben, wobei es zu einer leichten Verschiebung vom allgemeinen Personal hin zum wissenschaftlichen Personal kam. Insgesamt kam es zu einer kleinen Abnahme des Frauenanteils; dabei liegt die Frauenquote der Wissenschaftler/innen etwas unter 40 Prozent (36,38 Prozent), in den Serviceeinrichtungen weit darüber (69,73 Prozent).

Je nach Beschäftigtenkategorie sind Mitarbeiterinnen unterschiedlich stark vertreten – gering ist nach wie vor der Anteil an Professorinnen, wobei etwa gegenüber 2003 ein Ansteigen um knapp drei Prozentpunkte zu verzeichnen ist (10,60 gegenüber 7,79 Prozent). Von insgesamt 75,5 Vollzeitäquivalenten der Professuren sind mittlerweile 8,00 durch Frauen abgedeckt.

Bei einer insgesamt ansteigenden Zahl von Dozent/inn/en ist der Frauenanteil mit 15,20 Prozent nahezu gleich geblieben. Nicht zuletzt aus Gründen, die sich aus dem geltenden Dienstrecht ergeben, nimmt die Zahl (VZÄ) der Universitätsassistent/inn/en im Beamtenstatus kontinuierlich ab: Zu einem kleinen Teil sind sie unter den Dozent/inn/en wieder zu finden, der weitaus größere Teil scheidet durch eine Beendigung des Dienstverhältnisses – durch Ablauf der Befristung, Pensionierung oder Austritt – aus. Da hier also keine neuen Dienstverhältnisse mehr begründet werden können, kann auch der Frauenanteil praktisch nicht mehr beeinflusst werden. Im Berichtszeitraum wurden alle Anträge auf Überleitung in ein definitives Dienstverhältnis bewilligt.

¹ Als ruhend gelten Dienstverhältnisse im Fall von Karenzierungen bzw. Freistellungen unter Entfall der Bezüge.

Ebenfalls bereits auslaufend ist die Kategorie der Vertragsassistent/inn/en, die vor der Ausgliederung in einem vertraglichen Dienstverhältnis zum Bund standen, danach als Angestellte der Universität gelten. Diese Vertragsart betrifft nur mehr eine insgesamt sehr kleine Anzahl von Mitarbeiter/inne/n.

Seit 1.1.2004 gelangen folgende Anstellungskategorien im Mittelbau zur Besetzung: Einerseits wurde die Position des Universitätsassistenten/der Universitätsassistentin, dessen/deren Vertrag analog zu § 49 I VBG gestaltet ist, für bereits promovierte Wissenschaftler/innen geschaffen. Andererseits gibt es für Wissenschaftler/innen mit Diplomabschluss die Kategorie des wissenschaftlichen Mitarbeiters/der wissenschaftlichen Mitarbeiterin in Analogie zu den früheren Wissenschaftlichen Mitarbeiter/inne/n in Ausbildung. Bei diesen beiden Anstellungskategorien beträgt der Frauenanteil jeweils mehr als 40 Prozent, nämlich 44,83 bzw. 53,39 Prozent. Bisher wurden beide Vertragsarten jeweils für vier Jahre abgeschlossen.

Gemeinsam mit den Lehrer/inne/n handelt es sich bei den bereits genannten Kategorien des wissenschaftlichen Bereichs um Personal, das zum weitaus größten Teil aus Bundesmitteln bezahlt wird. Lediglich in Einzelfällen werden Teile des Gehalts aus Drittmitteln bestritten. Da diese Aufteilung durch systemunterstützte Abfragen nicht abzubilden ist, werden diese wenigen davon betroffenen Mitarbeiter/innen mit ihrem gesamten Beschäftigungsausmaß dem aus Bundesmitteln bezahlten Personal zugezählt.

Das aus Bundesmitteln bezahlte allgemeine Universitätspersonal besteht wie auch in den vergangenen Jahren zu mehr als zwei Dritteln aus Frauen. Auffällig ist, dass der Frauenanteil der seit 1.1.2004 Angestellten jedoch stark abgenommen hat – er beträgt 64,26 Prozent, beim vor der Ausgliederung eingestellten Personal sind es 74,57 Prozent. Erfreulicherweise gegenläufig ist die Situation bei Angestellten mit den höher dotierten Sonderverträgen entsprechend § 36 VBG, die im Informatikbereich zum Einsatz kommen: Hier sind bereits 33,33 Prozent Frauen beschäftigt, gegenüber 20,33 Prozent vor der Ausgliederung. Auch individuelle Verträge, die im Regelfall auf eine über dem Schema liegende Bezahlung hinweisen, haben zu 41,86 Prozent Frauen erhalten. Somit verweisen alle neuen Zahlen auf ein zunehmend ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern, das weniger in Abhängigkeit zur Höhe der Bezahlung zu sehen ist.

Projektmitarbeiter/innen werden zum Großteil aus Drittmitteln bezahlt. Hier beträgt der Frauenanteil durchwegs mehr als 40 Prozent, wobei auch hier die Frauenquote im nichtwissenschaftlichen Bereich höher als im wissenschaftlichen ist.

Das ausschließlich in der Lehre eingesetzte Personal unterscheidet sich nach der Vertragsart in freie Dienstnehmer/innen und Angestellte. Anstellungsverträge als Lektor/innen betreffen zu 40,63 Prozent Frauen, freie Dienstverträge hingegen nur zu 28,60 Prozent.

Je nach fachlicher Ausrichtung der Departments stellt sich die Situation für Frauen jedoch nach wie vor unterschiedlich dar. Anzumerken ist an dieser Stelle aber auch, dass je nach der Anzahl der betroffenen Personen die Aussagekraft von Prozentzahlen unterschiedlich zu beurteilen ist. Gegenüberstellungen (mit dem WU-Durchschnitt) werden daher hauptsächlich beim Kernpersonal vorgenommen. Doch auch hier muss darauf hingewiesen werden, dass auf Grund der großen Vielfalt an Personalkategorien die Anzahl der Beschäftigten je Kategorie auf Departmentebene meist klein ist und sich somit bereits durch den Weggang oder die Aufnahme einer einzelnen Person die Prozentzahlen stark verändern können.

2.2 Wissenschaftliche Organisationseinheiten

Das Department Marketing (Tabelle 1) wurde gegenüber dem Fachbereich Marketing um das Institut für Tourismus und Freizeitwirtschaft verkleinert, das jetzt dem Department Welthandel zugezählt wird. Dementsprechend hat die Beschäftigtenzahl insgesamt abgenommen: 47,50 VZÄ in der alten Organisationsstruktur stehen nun 38 VZÄ gegenüber. Mit einem Frauenanteil von 40,35 Prozent im wissenschaftlichen Bereich und von insgesamt 55,26 Prozent liegt dieses Department über dem WU-Durchschnitt (36,38 Prozent). Ge-

ring ist allerdings der Frauenanteil bei den höher qualifizierten Kategorien im wissenschaftlichen Bereich: Nur eine von sechs Professuren hat eine Frau inne, es gibt keine Dozentin, neue Assistent/inn/enstellen mit Doktorat sind ebenfalls ausschließlich mit Männern besetzt.

Im Department Finanzwirtschaft und Rechnungswesen (Tabelle 2) beträgt die Frauenquote im wissenschaftlichen Bereich insgesamt 37,21 Prozent und liegt somit etwa im WU-Durchschnitt, wobei auch hier tendenziell eine Abnahme der Frauen mit Höchstqualifikationen zu verzeichnen ist. Entsprechend dem weit verbreiteten Bild bei Institutssekretariaten beträgt die Frauenquote des allgemeinen Personals hingegen 94,44 Prozent.

Das Department Management (Tabelle 3) liegt mit einem Frauenanteil von 46,72 Prozent unter den Wissenschaftler/innen immerhin Etliches über dem WU-Durchschnitt. Auch in diesem Department fällt der Frauenanteil mit steigender Qualifikation, und zwar von 75 Prozent bei den neuen wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auf 16,67 Prozent bei den Professuren.

Das Department Unternehmensführung und Innovation (Tabelle 4) wurde gegenüber dem Fachbereich Unternehmensführung und Strategie stark verändert, insbesondere gehören ihm die Institute für BWL des Außenhandels sowie für Transportwirtschaft und Logistik nicht mehr an. Dementsprechend ist der Personalstand von 65,50 auf 38 VZÄ verkleinert. Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich liegt mit 32,26 Prozent unter dem WU-Durchschnitt, die Sekretariate sind jedoch zu 100 Prozent mit Frauen besetzt. Auffallend ist, dass im Wissenschaftsbereich immerhin nochmals 10 VZÄ aus Drittmitteln finanziert werden, was auf rege Kontakte zu externen Geldgebern bzw. auf überdurchschnittliche Projektstätigkeit schließen lässt.

Neu geschaffen wurde das Department Welthandel (Tabelle 5), in dem Institute mit einem gemeinsamen Inhaltsaspekt geeint wurden, die früher anderen Fachbereichen angehört haben, wie etwa die Institute für Fremdenverkehr, für Transportwirtschaft und Logistik oder für BWL des Außenhandels. Mit insgesamt 41 VZÄ im Kernpersonalbereich entspricht das Department einer durchschnittlichen Größe, wobei die Frauenanteile allerdings unterdurchschnittlich sind (23,08 Prozent im wissenschaftlichen Bereich).

Die Zuordnung von akademischen Einrichtungen zum Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement (Tabelle 6) entspricht der zum Fachbereich Informationsverarbeitung, Informationswirtschaft und Prozessmanagement. Hier fällt nach wie vor die starke Männerdominanz auf, die in der fachlichen Ausrichtung begründet ist.

Das Department Volkswirtschaft (Tabelle 7) besteht nun aus neun Instituten und zwei weiteren akademischen Einheiten, die keinem der Institute zugeordnet wurden. Vom Umfang her entspricht das Department weitgehend dem seinerzeitigen Fachbereich Volkswirtschaft. Die Frauenquoten der Professor/inn/en (zwei von zehn) und Dozent/inn/en (drei von 14) liegen hier zwar über dem WU-Schnitt, allerdings liegt der Frauenanteil des gesamten wissenschaftlichen Personals mit 24,47 Prozent deutlich darunter.

Der rechtswissenschaftliche Fachbereich wurde in zwei Departments unterteilt, wodurch diese nun zu den eher kleineren Departments zählen. Das Department für Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht (Tabelle 8) umfasst das Institut für Österreichisches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht und das Institut für Bürgerliches Recht. Hier sind unter den Habilitierten keine Frauen zu finden; in allen anderen Kategorien des wissenschaftlichen Bereichs sind allerdings durchwegs hohe Frauenquoten verzeichnet, wodurch der Frauenanteil der Wissenschaftler/innen bei 45,76 Prozent liegt. Auch beim Drittmittel- und Lehrpersonal arbeiten zur Hälfte bzw. zu einem Drittel Frauen. Im Department Öffentliches Recht und Steuerrecht (Tabelle 9) stellt sich die Situation ähnlich dar. Insgesamt entspricht das Bild damit etwa dem des seinerzeitigen Fachbereichs Rechtswissenschaft.

Zum Department Sozialwissenschaften (Tabelle 10) gehören die gleichen Disziplinen wie zum früheren Fachbereich. Lediglich die interne Struktur wurde durch eine Neugliederung auf Institutsebene verändert. Nach wie vor zeichnet sich dieser wissenschaftliche Bereich durch besondere Heterogenität aus, da hier einerseits geistes- und sozialwissenschaftliche, andererseits formalwissenschaftliche Fächer vertreten sind. Mit 24,94 Prozent liegt der Frauenanteil der wissenschaftlich Beschäftigten insgesamt doch deutlich unter dem WU-Durchschnitt.

Das Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation (Tabelle 11) ist mit 58,54 VZÄ das in Bezug auf Beschäftigte größte Department mit durchgängig überdurchschnittlichen Frauenanteilen. Immerhin zwei von sechs Professuren sind mit Frauen besetzt, insgesamt hat das wissenschaftliche Personal einen Frauenanteil von 61,24 Prozent. Mit knapp 70 Prozent ist die Frauenquote bei den Lehrer/inne/n besonders hoch. Auch die Lehrbeauftragten sind zu zwei Drittel Frauen. Insgesamt sind die Veränderungen gegenüber den Vorjahren gering.

Im Department Statistik und Mathematik (Tabelle 12) wurde auf eine weitere Untergliederung verzichtet; vom Umfang her entspricht es dem alten Fachbereich. Insofern hat sich die Beschäftigtensituation wenig verändert. Mit 15,38 Prozent ist der Frauenanteil der Wissenschaftler/innen bei einem insgesamt kleinen Personalstamm (13 VZÄ) weit unter dem WU-Durchschnitt.

Da die Frauenanteile in Instituts- bzw. Departmentsekretariaten durchwegs zwischen 90 und 100 Prozent betragen, wurde auf die jeweils separate Nennung verzichtet.

Wachsende Bedeutung erlangen die großteils außerhalb des Globalbudgets finanzieren Forschungsinstitute (Tabelle 13). Sie unterliegen der Leitung eines Professors/einer Professorin der WU, dessen/deren fachliche Ausrichtung dem Forschungsbereich des Instituts entspricht. Sie sollen allerdings, teils befristet, teils unbefristet, weitgehend aus Drittmitteln finanziert werden. Mit diesen Neugründungen soll die Aufrechterhaltung bzw. Schaffung von Forschungsbereichen gesichert werden, die allein durch Bundesmittel nicht möglich wären, aber im Entwicklungsplan der WU als bedeutsam festgelegt wurden. Derzeit wurde bereits die Schaffung von neun Forschungsinstituten beschlossen (Stand Jänner 2006). Der wissenschaftliche Personalstand, unterstützt durch 3 VZÄ in den Sekretariaten sowie einige Lehrbeauftragte, ist mit insgesamt 11,88 VZÄ derzeit klein, soll aber mittelfristig mit der weiteren Etablierung der Forschungsinstitute anwachsen.

2.3 Serviceeinrichtungen

In den Serviceeinrichtungen (Tabellen 14 bis 18), die dem Rektor bzw. den Vizerektoren und der Vizerektorin fachlich zugeordnet sind, arbeitet zum überwiegenden Teil allgemeines Universitätspersonal. Ausnahmen bilden einige wenige Wissenschaftler/innen zur Unterstützung des Vizerektors für Lehre sowie der Vizerektorin für Forschung, Internationales und External Relations sowie die Lehrbeauftragten, die hauptsächlich in den dem Vizerektor für Infrastruktur und neue Geschäftsfelder unterstellten Lehrgängen eingesetzt sind. Die Frauenanteile des Gesamtpersonalstandes liegen generell über der geforderten Sollquote von 40 Prozent. Ausgenommen davon ist lediglich der Bereich des Vizerektors für Infrastruktur und neue Geschäftsfelder, zu dem auch das Zentrum für Informatikdienste zählt, in dem der Frauenanteil immer noch traditionell niedrig ist.

Außerhalb dieser Struktur der Serviceeinrichtungen sind noch das Büro des Senats (Tabelle 19) und die Interessensvertretungen (Tabelle 20) zu erwähnen. Hier arbeiten ausschließlich Frauen (insgesamt 3,6 VZÄ).

3 Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen und Karriereverläufe

3.1 Einstellungen und Beendigungen

Eine der Voraussetzungen für die mögliche Veränderung des Frauenanteils des Personals bieten Einstellungen im Verhältnis zu Beendigungen von Dienstverhältnissen. Einstellungen betreffen tatsächlich neue WU-Mitarbeiter/innen bzw. Wiedereinstellungen von Personen, die bereits – mit einer Unterbrechung - an der WU tätig waren. Personen, die nahtlos auf Grund der Bewerbung auf eine andere ausgeschriebene Stelle oder durch eine interne Versetzung wechseln, konnten aus abfragetechnischen Gründen nicht mit erfasst werden. Beendigungen können etwa durch Zeitablauf, Pensionierung, Kündigung oder einvernehmliche Lösung erfolgen. In den Zählungen ist sowohl das aus Bundes- als auch das aus Drittmitteln finanzierte Personal enthalten. Allerdings wird bei den angegebenen Zahlen nicht zwischen befristeten und unbefristeten Verträgen bzw. Ersatz- und Kernpersonal unterschieden.

Betrachtet man die Einstellungen und Beendigungen im wissenschaftlichen Bereich (Tabelle 22) zeigt sich über alle Fachbereiche gesamt ein ausgewogenes Verhältnis: 44,55 Prozent der 110 Eingestellten sind Frauen, 44,36 Prozent der 133 Beendigungen betreffen Frauen. In den einzelnen Fachbereichen ist dieses Verhältnis weit weniger homogen, allerdings auf Grund der teilweise geringen betroffenen Personenzahl auch weit weniger aussagekräftig. Tendenziell korreliert der Frauenanteil bei Einstellungen mit dem Frauenanteil der Departments, d.h. Departments mit höherer Frauenquote ist es anscheinend eher möglich, unter den zur Verfügung stehenden Bewerbungen tatsächlich Frauen mit den entscheidenden Qualifikationen auszuwählen. Eine fachspezifisch geringere Verfügbarkeit scheint also weiterhin einer der Hauptfaktoren für träge Veränderungsprozesse zu sein.

Beim allgemeinen Universitätspersonal (Tabelle 23) entspricht die Frauenquote der 73 Neueinstellungen mit 69,86 Prozent der des Frauenanteils im WU-Durchschnitt. Dem gegenüber stehen 93 beendigte Dienstverhältnisse, die zu 74,19 Prozent Frauen betreffen.

3.2 Freistellungen und Karenzierungen

Für die Besetzung zeitweise vakanter Stellen sind u.a. Freistellungen bzw. Karenzierungen (Tabelle 24) maßgeblich. Freistellungen stehen ausschließlich dem wissenschaftlichen Personal zu Forschungs- und Lehrzwecken offen. Karenzierungen können aus verschiedensten privaten Gründen (darunter kann auch die Betreuung von Kindern fallen), also gegebenenfalls von allen Universitätsmitarbeiter/innen, beantragt werden.

Stellen, die durch längerfristige Freistellungen (d.h. über ein Monat) mit Bezügen unbesetzt sind, werden aus finanziellen Gründen in der Regel nicht ersatzmäßig besetzt. Allerdings ist es möglich, durch längerfristige Freistellungen ohne Bezüge vakant gewordene Stellen mit Ersatzkräften zu besetzen. Dabei muss allerdings weitestgehend auf Kostenneutralität geachtet werden, sodass die Ersatzkraft mitunter nicht über den gesamten Freistellungszeitraum beschäftigt werden kann, da die WU auch für die Freistellungszeit diverse Abgaben zu entrichten hat.

Wie sich an Hand der Zahlen zeigt, sind Mittelbaustellen in allen Qualifikationsstufen durch frei gestellte Mitarbeiter/innen vorübergehend zu besetzen, was für die neu Eingestellten immerhin die Möglichkeit zu einem Einstieg in eine längere WU-Laufbahn bietet, falls sich daran anschließend eine weitere Anstellungsmöglichkeit bietet. Da es derzeit wie erwähnt für Einstellungen im wissenschaftlichen Bereich einer-

seits ausschließlich befristete Vertragsvarianten gibt, andererseits die Möglichkeit einer wieder befristeten Vertragsverlängerung nach UG 2002 nur für Ersatzkräfte (sowie Mitarbeiter/innen in Forschungsprojekten und Lehrbeauftragte) erlaubt ist, ist ein Einstieg als Ersatzkraft immerhin eine Möglichkeit, mehrmals befristete Verträge hintereinander zu erhalten².

Kurzfristige Freistellungen (bis zu einem Monat) mit Bezügen werden in der Regel für kurze auswärtige Forschungsaufenthalte, Konferenzteilnahmen bzw. –besuche etc. in Anspruch genommen. Wie sich zeigt bleiben derartige Aufenthalte mit einer durchschnittlichen Dauer von rund drei Tagen tatsächlich weit unter der Höchstgrenze von einem Monat³. Dabei sind auch die Unterschiede zwischen Männern und Frauen bzw. zwischen den einzelnen Beschäftigtenkategorien nicht auffällig groß: Tendenziell nützt der männliche Dozent mit 3,66 Tagen je Freistellung diese Möglichkeit am intensivsten.

Da Freistellungen zu Forschungs- und Lehrzwecken häufig im Zusammenhang mit der Weiterqualifizierung bzw. der Etablierung in der Scientific Community zu sehen sind, stellen sie immerhin eine wichtige Maßnahme zur wissenschaftlichen Karriere dar. Die im FFP WU geforderte Angabe des Verhältnisses von beantragten zu bewilligten Freistellungen kann leider nicht gemacht werden, da Freistellungsanträge in einer ersten Stufe vom unmittelbaren Vorgesetzten befürwortet werden müssen. Im Ablehnungsfall erreichen sie also weitere Genehmigungsschritte bzw. die Personalabteilung nicht.

Karenzierungen aus privaten Gründen (§ 75 BDG bzw. § 29 b VBG) können auf Antrag sowohl für Beamte/Beamtinnen als auch für Angestellte bewilligt werden. Diese Möglichkeit wird in Anspruch genommen, wenn ein/e Mitarbeiter/in vorübergehend seine Tätigkeit an der WU unterbrechen möchte, sei es etwa aus Gründen einer anderen beruflichen Beschäftigung, zu Bildungszwecken oder Ähnlichem. Dazu kann auch die Tätigkeit als Rektor/in oder Vizerektor/in oder als Gastprofessor/in an anderen Universitäten zählen.

Auf eine Karenzierung nach Mutterschutz- bzw. Väternkarenzgesetz besteht ein Rechtsanspruch. Sie sind daher nicht erfasst, da in diesen Fällen die Entscheidung zur Gewährung nicht bei der Dienstgeberin liegt.

Allerdings gewährt die WU Karenzierungen nach § 175 BDG bzw. § 29b VBG auch für Eltern, die nach dem vollendeten zweiten Lebensjahr bis zum Schuleintritt bzw. der Vollendung des siebenten Lebensjahres des Kindes, also in aller Regel nach Mutterschafts- bzw. Väternkarenz, daheim bleiben wollen („Anschlusskarenz“).

Es kann vermutet werden, dass bei Frauen – entsprechend einer noch immer weit verbreiteten Rollenaufteilung - die Karenzierung öfter als bei Männern in der familiären Situation begründet ist. Darüber hinaus kann man aber davon ausgehen, dass v.a. beim wissenschaftlichen Personal Karenzierungen zum Teil zur Weiterqualifizierung (etwa durch Gastprofessuren an anderen Universitäten im In- und Ausland) genützt werden und diese Möglichkeit sehr wohl auch von Frauen in Anspruch genommen wird. Beim allgemeinen Personal liegt die Häufigkeit von Karenzierungen bei Frauen weit über der bei Männern, was den Schluss nahe legt, dass hier noch öfter die Betreuung von Kindern Grund für diese Entscheidung ist.

3.3 *Habilitationen und Professuren*

Einer der wichtigsten Qualifizierungsschritte in einer wissenschaftlichen Laufbahn ist nach wie vor die Habilitation. Zwar hat die Erlangung der *Venia Docendi* nur mehr für Mitarbeiter/innen im „alten“ Dienstrecht eine dienstrechtliche Konsequenz im Form der Definitivstellung, aber auch für befristete Assistent/inn/en nach § 49 I VBG kann sie das Sprungbrett für die Bewerbung auf eine Professur bedeuten.

² Zu beachten sind hierbei lediglich Grenzen für die Gesamtbestellungsdauer.

³ Zu beachten sind hier allerdings auch die WU-internen Freistellungsregelungen, die die Abwesenheiten von der WU v.a. während des Studienbetriebs limitieren.

Im Berichtszeitraum wurden sieben Anträge auf Habilitation eingebracht, die Antragsteller waren ausschließlich Männer. Ein Antrag kam aus dem Department Sozialwissenschaften, einer aus dem Department Marketing, einer aus dem Department Volkswirtschaft und vier aus dem Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement.

Der einzige positive Verfahrensabschluss betrifft einen Mitarbeiter aus dem Department Volkswirtschaft; sein Antrag wurde bei einer Verfahrensdauer von 14 Monaten allerdings bereits vor dem Berichtszeitraum eingebracht.

Selbst bei positivem Abschluss aller laufenden Verfahren ist also derzeit mit keinem Ansteigen des Frauenanteils unter den Dozent/inn/en bzw. den sonstigen habilitierten Mitarbeiter/inne/n zu rechnen.

Im Berichtszeitraum wurden zwei Professuren neu besetzt, eine durch die Schaffung einer neuen, befristeten Stelle, eine weitere durch die Besetzung der wegen der Emeritierung des Vorgängers frei gewordenen Stelle. Beide Einstellungen erfolgten nach Abschluss eines Berufungsverfahrens. Auf die befristete Professur bewarben sich 27 Kandidat/inn/en, davon sechs (22,22 Prozent) Frauen. Es wurde ein WU-Dozent berufen. Von den 19 Bewerbungen auf die unbefristete Stelle kamen zwei (10,52 Prozent) von Frauen. Auch hier erging der Ruf an einen Mann.

Damit konnte durch diese Neubesetzungen keine Steigerung des Frauenanteils in der höchsten Qualifizierungsebene erreicht werden.

4 Forschungsmittel und Förderpreise

Die im Kalenderjahr 2005 vergebenen Mittel zur Forschungsförderung (Tabelle 25) stammen teilweise von externen Quellen aus der Wirtschaft bzw. privaten Fördergeber/inne/n, teilweise sind es WU- bzw. Kuratoriumsgelder. Es handelt sich dabei allerdings jeweils um Mittel, über deren Verteilung (maßgeblich) WU-intern entschieden wird.

Zu unterscheiden sind Förderungen, bei denen an alle Antragsteller/innen Mittel vergeben werden von jenen, bei denen eine Auswahl unter den eingelangten Anträgen getroffen wird bzw. (darüber hinaus) nicht die volle beantragte Summe ausgeschüttet wird.

Betrachtet man den Vergabemodus unter einem geschlechtsspezifischen Blickwinkel in Bezug auf gestellte bzw. bewilligte Anträge und die vergebene Höhe der Mittel über alle Förderungen gesamt, lässt sich ein leichter Anstieg feststellen: 28 Prozent der Anträge kamen von Frauen, 30,95 Prozent der Anträge von Frauen wurden bewilligt; die an sie vergebene Summe macht 32,21 Prozent der Gesamtsumme aus. Damit stellen zwar weniger Frauen Anträge als es ihrer Repräsentanz entspricht (36,38 Prozent der Wissenschaftler/innen sind Frauen), in Bezug auf die gewährten Förderungen verringert sich allerdings die Differenz, d.h. Frauen werden in der Vergabe überproportional berücksichtigt.

Im Einzelnen ist das Bild wesentlich differenzierter, mitunter aber kaum aussagekräftig, da je Maßnahme nur sehr wenige Wissenschaftler/innen in Frage kommen. Dies gilt in gesteigertem Maß für die Preise, die nur einmal vergeben wurden, unabhängig von der Zahl der eingelangten Anträge (z.B. Stefan Koren-Preis).

Fördermittel, die zur Entlastung von Habilitand/inn/en vergeben werden können (Druckkostenzuschuss für WU-Habilitand/inn/en, Habilitand/inn/enförderung der WU) wurden 2005 nicht beansprucht.

Besondere Erwähnung verdient das Dr. Maria Schaumayer-Habilitationsstipendium, das alljährlich durch eine Jury, die aus Mitgliedern der Oesterreichischen Nationalbank und der WU besteht, ausschließlich an Frauen während der Arbeit an ihrem Habilitationsprojekt vergeben wird.

Insgesamt wurden im Jahr 2005 immerhin 373.095 Euro für die Forschungsförderung allein WU-intern vergeben – ein Anstieg gegenüber den Vorjahren, der die Bedeutung und Notwendigkeit von zusätzlichen Mitteln für die Forschung unterstreicht.

5 WU-interne Aus- und Weiterbildungsangebote

Beim Weiterbildungsangebot der WU, das (auch) Mitarbeiter/inne/n des Hauses zur Verfügung steht, ist zwischen dem für länger als zwei Jahre Beschäftigte verpflichtende Traineeprogramm und den sonstigen Qualifizierungsangeboten zu differenzieren.

Das Traineeprogramm für wissenschaftliches Personal (Tabelle 27) wurde im Berichtszeitraum von drei Gruppen besucht. In den beiden Startgruppen September 2004 waren mehr als 60 Prozent Frauen, während der Frauenanteil im Februar 2005 nur knapp 30 Prozent ausmachte. Diese große Differenz lässt sich nicht wirklich aus der Einstellungspolitik des Hauses erklären; hier scheint es sich viel mehr um eine situativ bedingte Schwankung zu handeln, zumal nicht alle neu eingestellten Mitarbeiter/innen tatsächlich zum erstmöglichen Termin das Traineeprogramm besuchen, d.h. der Aufnahmezeitraum nicht in jedem Fall mit dem Zeitpunkt des Beginns des Traineeprogramms zusammen fällt.

Ähnlich scheint es sich mit den Teilnehmer/inne/n des Traineeprogramms für das allgemeine Personal (Tabelle 28) zu verhalten. Im Berichtszeitraum lag die Frauenquote bei Einstellungen bei knapp 70 Prozent, die beiden während dieser Zeit beginnenden Traineeprogramme wurden zu 82,61 bzw. 88,24 Prozent von Frauen besucht. Auch hier ist also kein direkter Zusammenhang ableitbar.

Darüber hinaus muss erwähnt werden, dass Neueinstellungen unabhängig von der Bestelldauer erfasst sind, während wie erwähnt das Traineeprogramm erst ab einer Vertragsdauer von zwei Jahren, und dies nur von aus Bundesmitteln bezahlten Mitarbeiter/inne/n, besucht werden muss.

Weitere Ausbildungsangebote decken eine breite Themenpalette ab. Diese Seminare sind sowohl für interne als auch externe Teilnehmer/innen offen. Die in Tabelle 26 enthaltenen Zahlen betreffen allerdings ausschließlich WU-Mitarbeiter/innen. Große Nachfrage besteht - geht man nach dem Angebot - offensichtlich nach dem Erlernen der so genannten „Soft Skills“ bzw. nicht direkt aufgabenspezifischen Qualifikationen wie z.B. NLP (neurolinguistisches Programmieren), Moderation oder Rhetorik. Auch die Verbesserung der Englischkenntnisse ist nach wie vor ein weit verbreitetes Ziel (insgesamt 44 Teilnehmer/innen). Der Weiterbildungswille bzw. die Bereitschaft, in die Weiterqualifizierung abseits des unmittelbaren Tätigkeitsfeldes Zeit zu investieren, ist offensichtlich nach wie vor bei Frauen höher als bei Männern: Fast generell hohe Frauenquoten unter den Seminarteilnehmer/inne/n lassen darauf schließen.

Insgesamt wurden die Seminare der Executive Academy von 277 Mitarbeiter/innen besucht, zu 54,87 Prozent von Frauen. Auf Grund der Seminarthemen kann davon ausgegangen werden, dass die Angebote häufiger von wissenschaftlichem als von allgemeinem Universitätspersonal in Anspruch genommen wurden.

6 Vergabe von Reisekostenzuschüssen

Reisekostenzuschüsse werden Wissenschaftler/innen für ihre Reisetätigkeit im Zusammenhang mit wissenschaftlichen und Weiterbildungsveranstaltungen gewährt. Anders als in früheren Jahren haben in begründeten Ausnahmefällen auch Drittmittelangestellte Reisekostenzuschüsse erhalten (Tabelle 29).

Das Gesamtbudget zur Unterstützung der Reisetätigkeit von Wissenschaftler/innen hat sich gegenüber dem Jahr 2003 von 252.647,23 auf 346.066,46 Euro gesteigert. Der davon an Frauen vergebene Anteil erhöhte sich von 31,66 auf 35,11 Prozent. Das entspricht etwa der Repräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Bereich (36,38 Prozent – allerdings hier exklusive Drittmittelpersonal).

Den größten Anteil erhielten Assistent/innen (139.787,53 Euro), 36,60 Prozent davon gingen an Frauen. Professorinnen erhielten 17,55 Prozent der für diese Kategorie vergebenen Summe, zum Vergleich dazu liegt die Frauenquote bei den Professor/innen bei 10,60 Prozent. Dozentinnen erhielten 13,07 Prozent der Reisekostenzuschüsse für diese Gruppe; ihre Repräsentanz in dieser Kategorie beträgt 15,20 Prozent. Relativ unbedeutend scheint das Ausmaß, in dem wissenschaftliche Beamte und Lehrer/innen Forschungsreisen tätigen.

Hingegen zeigt sich anhand der Zahlen, die - abweichend von einer generellen Richtlinie, nach der Drittmittelangestellte grundsätzlich vom Erhalt eines Reisekostenzuschusses ausgenommen sind - Projektmitarbeiter/innen bzw. drittmittelfinanzierte Wissenschaftler/innen betreffen, die wachsende Bedeutung dieser Gruppe für die WU-Forschungstätigkeit. Immerhin 37.607,46 Euro wurden an sie ausbezahlt, zu 21,03 Prozent an Frauen, d.h. wesentlich öfter nahmen Männer dieser Kategorie die Möglichkeit zu Forschungsreisen in Anspruch. (Der Frauenanteil des wissenschaftlichen Drittmittelpersonals beträgt 45,91 Prozent.)

7 Ausgangslage und Studienverlauf der an der WU Studierenden

Erstmals enthält der Frauenbericht auch Daten zu Studierenden – entsprechend § 13 (5) FFP WU werden die geforderten Angaben soweit verfügbar vom Studienbeginn bis zum –abschluss erfasst. Einige der Erfordernisse können jedoch mit den Daten des Vizerektorats für Lehre nicht abgedeckt werden.

Auf Grund der Einführung der neuen Studienpläne mit Wintersemester 2002/2003 sowie der großen Anzahl von Anerkennungen der Umsteiger/innen ist eine aussagekräftige Angabe der durchschnittlichen Studierendauer vorerst noch nicht (sinnvoll) möglich.

Ebenso konnte der Notendurchschnitt nach Geschlecht und Studienabschnitt nicht zur Verfügung gestellt werden.

Allerdings kann eine Ergänzung aus der im Sommersemester 2004, im Wintersemester 2004/2005 sowie im Sommersemester 2005 durchgeführten Absolvent/inn/enbefragung gemacht werden: Entsprechend den von den Studierenden gemachten Angaben beträgt die durchschnittliche Studiendauer 12,43 Semester; bei Frauen beträgt sie 12,45, bei Männern 12,40 Semester.

Beginnend beim Einstieg in ein Studium an der WU (Tabelle 30) zeigt sich, dass die Matura an einer AHS mit 716 Abschlüssen für das Studienjahr 2004/2005 am häufigsten die Basis dafür darstellt. Je nach fachlicher Ausrichtung des Gymnasiums ist der Anteil der Absolventinnen unterschiedlich hoch: Während etwa ein wirtschaftskundliches Realgymnasium zu 73,53 Prozent von Frauen, die ein WU-Studium beginnen, abgeschlossen wurde, beträgt der Anteil in neusprachlichen oder Oberstufengymnasien etwas über 52 Prozent, an naturwissenschaftlichen Realgymnasien nur mehr 22,22 Prozent..

396 Studierende kamen von einer Handelsakademie, 54,29 Prozent davon waren Frauen.

Auch die Reifeprüfung an einer berufsbildenden höheren Schule stellt häufig die Ausgangsvoraussetzung für ein Studium dar. Auch hier zeigt sich eine geschlechtsspezifische Differenz je nach Ausrichtung: Die höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe wurde zu 88,89 Prozent der an der WU studierenden Frauen abgeschlossen, technische und land- und forstwirtschaftliche Lehranstalten zu 18,87 bzw. 12,50 Prozent.

Diverse weitere Schultypen bieten ebenfalls mit ihren Abschlüssen die Möglichkeit zu einem WU-Studium. Relativ häufig (136 Absolvent/inn/en insgesamt) wurde eine ausländische Reifeprüfung abgelegt. Auch Möglichkeiten zur Erfüllung der Einstiegsvoraussetzungen im zweiten Bildungsweg werden genutzt, etwa im Wege einer Externisten- oder einer Berufsreifeprüfung.

Im Berichtszeitraum gab es an der WU (Tabelle 31) insgesamt 19 245 ordentliche Studierende, 49,32 Prozent davon waren Frauen. Bei den 993 Studienanfänger/inne/n betrug der Frauenanteil 52,47 Prozent, bei Erstabschlüssen 48,85 Prozent, bei Doktoratsabschlüssen 31,03 Prozent. Lehrgänge wurden zu 42,16 Prozent von Frauen absolviert.

In den Tabellen 32 und 33 sind die Abschlüsse des ersten Studienabschnitts bzw. eines WU-Studiums, differenziert nach Studienrichtungen, erfasst. Die Studienrichtung Handelswissenschaften wurde durch die Studienrichtung Internationale Betriebswirtschaft der neuen Studienordnung abgelöst – dies zeigt sich auch in der Häufigkeit der Abschlüsse des ersten Studienabschnitts bzw. des gesamten Studiums dieser beiden Richtungen. Zu den neuen Studienrichtungen - Wirtschaftswissenschaften mit den Spezialisierungen Management Science, Sozioökonomik bzw. Wirtschaft und Recht - gibt es noch keine (aussagekräftigen) Zahlen zu Studienabschlüssen. Auffallend ist der hohe Frauenanteil im Bakkalaureatsstudium Wirtschaftsinformatik (45,45 Prozent nach dem ersten Studienabschnitt, 50 Prozent bei Abschluss des Studiums), der im Gegen-

satz zu den derzeitigen Mitarbeiter/innenzahlen des Departments Informationsverarbeitung und Prozessmanagement steht.

Es zeigt sich zwar, dass die einzelnen Studienrichtungen sehr unterschiedlich von Frauen bzw. Männern belegt werden – der höchste Frauenanteil mit 70,93 (erster Studienabschnitt) bzw. 80,19 (Abschluss Studium) Prozent zeigt sich bei Wirtschaftspädagogik, der niedrigste mit 31,88 bzw. 27,08 Prozent bei Volkswirtschaft. Allerdings lässt sich keine generelle Aussage über die Häufigkeit eines Studienabbruchs in Bezug zum Geschlecht treffen.

Weiteren Aufschluss zum Interesse an bestimmten Fachrichtungen bzw. zu einem geschlechtstypischen Interesse gibt ein Blick auf den Abschluss der Speziellen Betriebswirtschaftslehren (Tabelle 34). Grundsätzlich gleiche Spezielle Betriebswirtschaftslehren, die sich nur durch die Zuordnung zur alten bzw. neuen Studienplanversion unterscheiden, sind gekennzeichnet. Großes männliches Interesse besteht etwa in den Bereichen Finanzierung, Industrie oder Informatik; besonderes Interesse von Frauen zeigt sich etwa in Personalmanagement, verhaltenswissenschaftlich orientiertem Management oder Tourismus.

Abschließend sei nochmals erwähnt, dass die oben angeführte Absolvent/inn/enbefragung umfangreichen zusätzlichen Einblick in die Ausgangssituation, die Einflussfaktoren und Entscheidungen während des Studiums bis zum Studienabschluss von WU-Studierenden gibt. Sie findet sich im Intranet der WU unter <http://www.wu-wien.ac.at/service/mitarbeiter/wulex/befragung>.

8 Lehrveranstaltungsangebot

Die in § 13 (6) FFP WU geforderten Daten zu den an der WU Lehrenden sind auf der Fachbereichsebene des Studienjahrs 2004/2005 wiedergegeben. Sie lassen sich jedoch nicht - wie im FFP WU gefordert - bezogen auf Studienrichtungen differenzieren, da diverse Lehrveranstaltungen für unterschiedliche Studienrichtungen belegt werden können.

Die Kategorien der Lehre ergeben sich aus den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen: Die von Professor/inn/en und Dozent/inn/en geleistete Lehre wird durch Kolleggeld abgegolten. Assistent/inn/en und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen halten Lehrveranstaltungen im Rahmen der Dienstpflicht ab, die ihrem Beschäftigungsverhältnis entspricht; eventuell darüber hinaus gehende Stunden werden durch eine erweiterte Lehrzulage bezahlt. Gastprofessor/inn/en und Lektor/inn/en erhalten Verträge als externe Lehrbeauftragte. Die Dienstverträge der Vertrags- bzw. Bundeslehrer/innen sind eigens zur Unterstützung des Lehrangebotes gestaltet. Weitere in Bezug auf den Lehrumfang in der Größenordnung weniger bedeutende Kategorien (wissenschaftliche Beamte/Beamtinnen, Projektmitarbeiter/inne/n etc.) sind unter dem Begriff Sonstige zusammen gefasst.

Im Vergleich zu vorangegangenen Jahren ist das Lehrveranstaltungsangebot gewachsen: Wurden im Studienjahr 2002/2003 insgesamt 6871,64 Semesterwochenstunden an der WU angeboten, sind es im Berichtszeitraum bereits 7098,81 (Tabelle 35). Der Anteil der von Frauen abgehaltenen Lehre ist mit 32,62 Prozent (gegenüber 32,69 Prozent im Jahr 2002/2003) nahezu gleich geblieben. Größenordnungsmäßig entspricht der Frauenanteil der an der WU Lehrenden auch ihrer Repräsentanz in den einzelnen Beschäftigungskategorien, wie ebenfalls aus Tabelle 35 ersichtlich ist.

Auf Fachbereichsebene lässt sich der Vergleich des Anteils der von Frauen abgehaltenen Lehre mit dem Frauenanteil der jeweiligen Beschäftigungskategorie des Departments insofern nicht treffen, als die Zugehörigkeit einzelner Institute bzw. Abteilungen zu den alten Fachbereichen nicht der zu den neuen Departments entspricht.

Allgemein lässt sich jedoch feststellen (Tabellen 36 bis 45), dass sich die Behauptung, Frauen trügen die Hauptlast der Lehre, keineswegs belegen lässt. Lediglich im Fachbereich Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation (Tabelle 44), in dem Bundes- und Vertragslehrer/innen den Hauptanteil der Lehre übernehmen, sind die Frauenquoten bezogen auf die Abhaltung der Lehre um einiges höher als der Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals (66,76 Prozent gegenüber 61,24 Prozent).

Gesondert ausgewiesen ist das Lehrveranstaltungsangebot zu Frauen und Geschlechterforschung (Tabelle 47). Es bezieht sich auf die an der Abteilung Gender and Diversity in Organizations abgehaltene Lehre. Weitere von anderen Fachbereichen angebotene genderspezifische Lehrveranstaltungen können leider nicht mit einbezogen werden, da sie nicht zentral unter diesem Titel erfasst werden. Einen kleinen Teil der hier angebotenen Lehre (zwei von insgesamt 35 Semesterwochenstunden) übernahm ein wissenschaftlicher Mitarbeiter; alle weiteren Lehrveranstaltungen wurden von Frauen der Abteilung übernommen.

9 Zusammenfassung

Grundlage für den Frauenbericht ist die im FFP WU formulierte Berichtspflicht. Für den Berichtszeitraum 1. Juli 2004 bis 30. Juni 2005 wurde erstmals der im Zuge der Ausgliederung der Universitäten beschlossene neue FFP WU heran gezogen. Wie im UG 2002 vorgesehen wurde der Vorschlag dazu vom AKG verfasst und in Absprache mit dem Rektorat am 10.12.2003 vom Senat der WU beschlossen.

Zentrale Forderung des FFP ist ein in allen Arbeitsbereichen ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern. Die Kompetenzen von Frauen sollen in wissenschaftlichen, beruflichen und sozialen Zusammenhängen verstärkt Berücksichtigung finden. Zur Erreichung dieser Ziele sollen Frauenförderungsmaßnahmen beitragen und gemeinsam mit der tatsächlichen Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Personalpolitik, Forschung und Lehre sowie der Ressourcenverteilung ihren Niederschlag finden. Da Studentinnen u.a. als potentielle zukünftige Wissenschaftlerinnen zu sehen sind, bezieht der neue FFP Studierendenzahlen in die Berichtspflicht ein.

Der Darstellung der Beschäftigungssituation an der WU widmet sich wie immer ein großer Teil des Frauenberichts. Ganz generell lässt sich sagen, dass die sehr unterschiedliche Personalstruktur von wissenschaftlichem und allgemeinem Personal weiterhin besteht. Während in den höheren und höchsten Kategorien der Wissenschaftler/innen die niedrigen Frauenquoten kaum ansteigen, haben Dienstleistungseinrichtungen ganz generell einen gleich bleibend hohen Frauenanteil.

Der Personalstand ist nach Personalkategorien gegliedert, und zwar einerseits nach Beamten/Beamtinnen bzw. Angestellten, andererseits nach bereits vor der Ausgliederung Beschäftigten bzw. ab dem 1.1.2004 Angestellten. Die Zahlen entsprechen den Vollzeitäquivalenten der an der jeweiligen Organisationsebene Tätigen auf Departmentebene bzw. auf der Ebene der dem Rektor und den Vizerektor/inn/en zugeordneten Serviceeinrichtungen. Ruhende Dienstverhältnisse sind in den Zahlen nicht enthalten. Auf Basis der Auswertungen werden auch interessante Details wie etwa die Verteilung auf befristete bzw. unbefristete Stellen bei Assistent/inn/en oder die unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen des allgemeinen Personals sichtbar. Die Zahlen dieser Erhebungen dienen auch als Vergleichsgrundlage für die Auswertungen weiterer Kapitel.

Vor allem im wissenschaftlichen Bereich zeichnet sich die Beschäftigungssituation durch die große Komplexität des geltenden Dienstrechts aus. Für Beamte/Beamtinnen - vertreten im Professor/inn/en-, Dozent/inn/en- und Universitätsassistent/inn/enstatus – gilt das BDG. Auf Basis des VBG sind einerseits die Verträge von Vertragsassistent/inn/en gestaltet, andererseits die der Assistent/inn/en nach Säule 2 des 2001 novellierten Dienstrechts und, in Analogie dazu, die der seit 1.1.2004 eingestellten Assistent/inn/en. Bis zum zu Stande Kommen bzw. in Kraft Treten eines Kollektivvertrages für Universitäten behält diese Rechtsgrundlage für Neueinstellungen grundsätzlich Gültigkeit. Für die Kategorie der nicht promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen übernahm die WU eine Vertragsart, die in Anlehnung an die Verträge der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen in Ausbildung (nach dem Abgeltegesetz für Universitäten – BGBl. Nr. 463/1974 idgF) gestaltet wurde.

Darüber hinaus gibt es nach wie vor Lehrer/innenverträge, Studienassistent/inn/en für ein Semester bzw. ein Jahr sowie wissenschaftliche Beamte/Beamtinnen und Angestellte. Projektmitarbeiter/innen werden zum überwiegenden Teil aus Drittmitteln bezahlt und erhalten Verträge, die an den Erfordernissen des jeweiligen Projekts ausgerichtet sind und als rechtliche Basis ebenfalls das VBG in der zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltenden Fassung haben.

Diesen Stellen, die aus Forschungs- bzw. Sponsor/inn/engeldern finanziert werden, kommt wachsende Bedeutung zu. Dies gilt in besonderem Maß für Forschungsinstitute, die ihre Finanzierung selbst tragen

müssen. Aber auch für den Forschungsbetrieb der WU insgesamt ist das Akquirieren von zusätzlichen Mitteln in Zeiten wachsender Ressourcenknappheit essenziell. Zwar werden aus Drittmitteln überwiegend Forschungsmitarbeiter/innen bezahlt, aber auch systemerhaltende Stellen wie etwa Sekretariate werden so (teilweise) finanziert.

Als Drittmittelbedienstete können – entsprechend den programmseitigen Möglichkeiten – nur jene Mitarbeiter/innen ausgewiesen werden, die ausschließlich aus Drittmitteln bezahlt werden. Die einerseits aus Bundes-, andererseits aus Drittmitteln bezahlten Beschäftigten scheinen mit ihrem gesamten Beschäftigungsausmaß als aus Bundesmitteln finanziert auf.

Auf Grund dieser vielfältigen Vertragsarten lässt sich ein Vergleich der Beschäftigungssituation mit früheren Jahren, gerade was den Frauenanteil betrifft, nicht herstellen. Lediglich ein Blick auf die Zahlen der nach 1.1.2004 Angestellten erlaubt - vorbehaltlich der Kategorien mit noch sehr wenigen Vertreter/innen - eine vorsichtige Aussage zur Einstellungspolitik und zeigt, dass hier durchwegs Frauenquoten über den geforderten 40 Prozent erreicht werden (Tabelle 21).

Schwierig ist die Interpretation der Zahlen von Dozent/innen und „alten“ Assistent/innen, da hier keine Zuwächse mehr möglich sind, allerdings ein natürlicher Abgang etwa durch Berufungen bzw. Habilitationen gegeben ist. Somit sind schwankende Quoten u.a. durch Qualifikation und Karriere bedingt und keineswegs als aus Sicht der Nachwuchsförderung (von Frauen) nachteilige Bedingungen zu interpretieren.

Bezogen auf einzelne Organisationseinheiten bedeuten diese Dauerstellen aber auch, dass die geforderte Anhebung der Frauenquote da nur sehr langsam erfolgen kann, wo der Anteil der durch Befristungen vakant werdenden Stellen gering und somit Neubesetzungen (mit Frauen) selten sind.

Eine weitere generelle Aussage kann zu den Beschäftigtenzahlen des gesamten wissenschaftlichen Personals insofern getroffen werden, als sich große Unterschiede zwischen den Departments je nach ihrer fachlichen Ausrichtung zeigen. Während etwa das Department Management (Tabelle 3 – 46,72 Prozent Frauenanteil), die beiden rechtswissenschaftlichen Departments (Tabelle 8 und 9 – 45,76 und 43,68 Prozent), das Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation (Tabelle 11 – 61,24 Prozent) und die Forschungsinstitute (Tabelle 13 – 77,78 Prozent) deutlich über der WU-durchschnittlichen Frauenquote von 36,38 Prozent liegen, sind das Department Welthandel (Tabelle 5 – 23,08 Prozent Frauenanteil), Informationsverarbeitung und Prozessmanagement (Tabelle 6 – 10,61 Prozent), Volkswirtschaft (Tabelle 7 – 24,47 Prozent), Sozialwissenschaften (Tabelle 10 – 24,94 Prozent) sowie Statistik und Mathematik (Tabelle 12 – 15,38 Prozent) mit Frauenanteilen zwischen zehn und 25 Prozent noch immer weit unter dem WU-Durchschnitt. Weniger unterschiedlich zum Durchschnitt sind die Departments Unternehmensführung und Innovation (Tabelle 4 - 32,25 Prozent Frauenanteil), Finanzwissenschaft und Rechnungswesen (Tabelle 2 - 37,21 Prozent) und Marketing (Tabelle 1 – 40,35 Prozent).

Eine Möglichkeit zur Veränderung des Zahlenverhältnisses von Männern zu Frauen bietet die Besetzung frei gewordener bzw. neuer Stellen im Verhältnis zu beendeten Dienstverhältnissen. Tabelle 22 zeigt, dass bei Betrachtung dieser Relation über die gesamte WU Ausgewogenheit besteht: 44,55 Prozent der Einstellungen gegenüber 44,36 Prozent der Beendigungen des wissenschaftlichen Personals betreffen Frauen. In den Zahlen enthalten sind allerdings auch Ersatzkräfte, die die Beschäftigungssituation nur für eine begrenzte Zeit verändern.

Ein kurzer Blick auf die Zahlen zur Beschäftigungssituation in den Serviceeinrichtungen bzw. Institutssekretariaten der WU zeigt einen Frauenanteil von knapp 70 Prozent (Tabelle 21). Die Prozentsätze von Einstellungen bzw. Beendigungen von Dienstverhältnissen von Frauen weichen größenordnungsmäßig nicht davon ab.

Die WU-Politik zur Gewährung von Freistellungen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen des Hauses zu Forschungs- und Lehrzwecken ist einerseits durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen des BDG, VBG und des Abgeltegesetzes für Universitäten, andererseits durch die hausinternen Richtlinien bestimmt. Diese Richtlinien sollen v.a. die Freistellungstage während des Studienbetriebs limitieren. Die in Tabelle 24 enthaltenen Zahlen weisen die Anzahl der Freistellungen über einem Monat bzw. die Freistellungstage kurzfristiger Freistellungen unter einem Monat aus. Falls Freistellungsanträge bereits auf Instituts- bzw. Departmentebene nicht befürwortet werden, erreichen sie die Personalabteilung nicht, daher kann über die Genehmigungsquote keine Aussage getroffen werden. Überschreitet in begründeten Ausnahmefällen der Antrag die in den WU-Richtlinien vorgesehene Beschränkung von zwei Wochen pro Semester bzw. von einer Woche am Stück innerhalb der Vorlesungszeit, sind von Seiten des Rektors keine Ablehnungen bekannt. Die durchschnittliche Dauer einer Kurzfreistellung beträgt knapp drei Tage. Die 42 längerfristigen Freistellungen fallen zumindest teilweise in den Berichtszeitraum; 17 wurden mit Bezügen, 25 unter Entfall der Bezüge gewährt.

Leitet man aus der Teilnahme an Konferenzen bzw. Forschungs- und Lehraufenthalten an anderen Institutionen die Möglichkeit und Bereitschaft zur Mobilität und die Präsenz in der Scientific Community ab, zeigt sich, dass Frauen diese mindestens im gleichen Ausmaß wie Männer – gemessen an der jeweiligen Repräsentanz in einer bestimmten Beschäftigtenkategorie – nutzen (können). Dies ist allerdings mit der Einschränkung zu sehen, dass es sich teilweise um eine sehr geringe Anzahl von Anträgen handelt. Unberücksichtigt bleibt auch eine möglicherweise grundlegend andere persönliche Realität einzelner.

Karenzierungen betreffen anders als Freistellungen sowohl das allgemeine als auch das wissenschaftliche Personal. Sie werden einerseits im Zusammenhang mit Kinderbetreuungsverpflichtungen, andererseits aus davon unabhängigen privaten Gründen in Anspruch genommen. Insgesamt fallen in den Berichtszeitraum 54 Karenzierungen. Der Anteil von Frauen daran beträgt 55,56 Prozent und liegt damit knapp über der Frauenquote von wissenschaftlichen und allgemein Beschäftigten gemeinsam von 51,15 Prozent.

Die Verleihung der Venia Docendi ist Ausdruck der formalen Bestätigung der Forschungsleistungen und gilt in vielen Fällen noch immer als Voraussetzung für die Berufung auf eine Professor/inn/enstelle. Im relevanten Zeitraum konnte sich keine Frau habilitieren. Auch die beiden zur Besetzung anstehenden Professuren wurden mit Männern besetzt, eine davon mit einem WU-Dozenten.

Um die an der WU geübte Praxis in Bezug auf Frauenförderung auch bei der Vergabe von Forschungsmitteln (Tabelle 25) zu beleuchten, können nur jene Forschungs- bzw. Fördermittel heran gezogen werden, über deren Vergabe tatsächlich (zumindest teilweise) an der WU entschieden wird. Die Mittel stammen zum Teil von der WU, zum Teil von externen Geldgeber/inne/n. Bezogen auf einzelne Programme lässt sich nur schwer eine Aussage im Hinblick auf Genderaspekte treffen, da die Zahl der Anträge je Förderlinie gering ist. Über alle Förderungen hinweg betrachtet stellen zwar weniger Frauen Anträge als es ihrer Repräsentanz entspricht (36,38 Prozent der Wissenschaftler/innen sind Frauen), in Bezug auf die gewährten Förderungen verringert sich allerdings die Differenz, d.h. Frauen werden in der Vergabe überproportional berücksichtigt.

Auch die Vergabe von Reisekostenzuschüssen (Tabelle 29) ist überwiegend im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Forscher/in zu sehen, da Anträge im Zusammenhang mit Aufhalten bei Konferenzen oder Tagungen gestellt werden. Entsprechend der Bedeutung, die auch drittmittelfinanzierte Mitarbeiter/innen für die Forschungstätigkeit haben, werden in Ausnahmefällen entgegen einer generellen Richtlinie auch an sie Zuschüsse ausbezahlt. 35,11 Prozent der Mittel wurden an Frauen vergeben. Insgesamt zeigt sich auch hier eine der Repräsentanz von Frauen entsprechende Vergabepaxis.

Die zweite Kernaufgabe einer Universität neben der Forschung betrifft die Lehre. Insofern verdient auch die Abhaltung von Lehrveranstaltungen Erwähnung in der Zusammenfassung der WU-Aktivitäten unter Gen-

dergesichtspunkten. Wie in Tabelle 35 ersichtlich entspricht die Verteilung der Lehrbelastung größenordnungsmäßig dem Frauenanteil der jeweiligen Beschäftigungskategorie. Wenig aussagekräftig ist leider die Aufstellung der Lehrveranstaltungen mit genderspezifischem Schwerpunkt, da derzeit keine zentrale Sammlung von Lehrveranstaltungen unter diesem Aspekt erfolgt.

Als Zielgruppe der Lehrveranstaltungen sind Studierende erstmals in den Frauenbericht aufgenommen (Tabelle 30 bis 34). Beginnend mit der Auflistung der Schultypen, die die Erfüllung der Studienvoraussetzung abdecken, reicht die Erhebung bis zu den im Berichtszeitraum erfolgten Abschlüssen. Studienanfänger/innen sind zu 52,47 Prozent weiblich; im Laufe des Studiums verringert sich der Anteil von Frauen etwas: Von allen an der WU Studierenden beträgt er 49,32 Prozent. Das Diplomstudium schließen zu 48,85 Prozent Frauen ab, das Doktoratsstudium zu 31,03 Prozent. Bei postgradualen Lehrgangabschlüssen beträgt die Frauenquote 42,16 Prozent. Fachspezifische Unterschiede lassen sich sowohl beim nach Studienrichtungen erfassten Studienabschluss (Tabelle 33) als auch - innerhalb der betriebswirtschaftlichen Studienrichtungen - beim Abschluss der verschiedenen angebotenen speziellen Betriebswirtschaftslehren (Tabelle 34) erkennen.

Abschließend soll ein kurzer Blick auf den Stand der Frauenförderung und Gleichstellungspolitik der WU geworfen werden. Laut FFP WU im Verein mit dem Organisationsplan der WU wird die Umsetzung der in § 19 (2) Z 7 UG 2002 vorgesehenen Aufgaben der interdisziplinären Genderforschung und -lehre dem Arbeitsbereich Gender and Diversity in Organizations übertragen. Eine Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung – ebenfalls in § 19 (2) Z 7 UG 2002 genannt – ist derzeit an der WU nicht vorgesehen.

Die Arbeit des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen wird durch ein Büro, das mit einer Vollzeitmitarbeiterin besetzt ist, unterstützt. Die Rolle der beiden Kontaktfrauen gemäß § 36 (1) ff. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist derzeit zwei Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen übertragen.

Bei der jährlichen Sachmittel-Budgetzuteilung an die einzelnen Departments, die im Rahmen der Zielvereinbarungen verhandelt wird, wird als ein maßgeblicher Faktor die Besetzung von wissenschaftlichen Stellen mit Männern bzw. Frauen heran gezogen. Durch diese Gewichtung soll ein Anreizsystem zur Steigerung der Frauenquote geschaffen werden.

Der Arbeitsbereich Gender and Diversity in Organizations ist mit einer befristeten Professur, einer unbefristeten Dozent/inn/enstelle sowie zwei wissenschaftlichen Mitarbeiter/inne/n (Stand Juni 2005) ausgestattet. Die Widmung der Professur erfolgte im Zuge der Vergabe der durch das BMBWK finanzierten Vorziehprofessuren und muss nach Ablauf der Befristung von der WU übernommen werden.

Defizite lassen sich an der WU bei der Entwicklung von gleichstellungsorientierten Unterstützungsmaßnahmen wie etwa Kinderbetreuung, Nachwuchsförderung oder Weiterbildung orten. So sieht der FFP WU unter anderem etwa die

- Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und des studierenden Nachwuchses,
- Weiterbildung und Förderung der beruflichen Qualifizierung der Frauen,
- Schaffung von Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und Beruf bzw. Studium

vor.

Bisher gab es in diesen Bereichen allerdings keine spezifischen Maßnahmen bzw. Angebote. Derzeit wird allerdings gerade im Weiterbildungsbereich an geschlechtsspezifischen Angeboten gearbeitet, sodass im nächsten Frauenbericht darüber berichtet werden kann.

Die im FFP WU verankerten Berichtspflichten sichern weiterhin eine jährliche Evaluation der Maßnahmen zu Frauenförderung und Gleichstellung. Auch heuer soll der Bericht den für die Umsetzung Verantwortlichen dazu dienen, die Situation in ihrem jeweiligen Einflussbereich zusammen gefasst zu finden und sich gegebenenfalls nötige Schritte zu überlegen. Er soll aber darüber hinaus allen Interessierten die entsprechenden Information liefern. Daher wird der Frauenbericht 2005 wieder an alle Departmentvorstände/-vorständinnen, Institutsleiter/innen sowie Leiter/innen von Serviceeinrichtungen verschickt.

Darüber hinaus ist es möglich, weitere Exemplare in der Personalabteilung auf Bestellung zu beziehen bzw. auf der Homepage der WU unter <http://www.wu-wien.ac.at/service/mitarbeiter/personal> abzurufen.

10 Abkürzungsverzeichnis

def. DV – definitives Dienstverhältnis

prov. DV – provisorisches Dienstverhältnis

zeitl.beg.DV – zeitlich begrenztes Dienstverhältnis

DV unb.Zeit – Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit

qualif.Verl. – qualifizierte Verlängerung

zeitl.bef.DV – zeitlich befristetes Dienstverhältnis

wiss. – wissenschaftlich

Sondervertr. - Sondervertrag

Prof. – Professor/inn/en

Doz. – Dozent/inn/en

Ass. – Assistent/inn/en

wiss. MA – wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

StudAss. – Studienassistent/inn/en

Gastprof. – Gastprofessor/inn/en

allgem. Pers – allgemeines Personal

II. Tabellenteil

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 - Department Marketing, Stand 1.7.2005.....	27
Tabelle 2 - Department Finanzwirtschaft und Rechnungswesen, Stand 1.7.2005.....	28
Tabelle 3 - Department Management, Stand 1.7.2005	29
Tabelle 4 - Department Unternehmensführung und Innovation, Stand 1.7.2005.....	30
Tabelle 5 - Department Welthandel, Stand 1.7.2005.....	31
Tabelle 6 - Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement, Stand 1.7.2005.....	32
Tabelle 7 - Department Volkswirtschaft, Stand 1.7.2005	33
Tabelle 8 - Department Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht, Stand 1.7.2005	34
Tabelle 9 - Department Öffentliches Recht und Steuerrecht, Stand 1.7.2005.....	35
Tabelle 10 - Department Sozialwissenschaften, Stand 1.7.2005.....	36
Tabelle 11 - Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation, Stand 1.7.2005	37
Tabelle 12 - Department Statistik und Mathematik, Stand 1.7.2005	38
Tabelle 13 - Forschungsinstitute, Stand 1.7.2005.....	39
Tabelle 14 - Rektor und zugeordnete Serviceeinrichtungen, Stand 1.7.2005	40
Tabelle 15 - Vizerektor für Finanzen und zugeordnete Serviceeinrichtungen, Stand 1.7.2005	40
Tabelle 16 - Vizerektor für Infrastruktur und neue Geschäftsfelder, Stand 1.7.2005	41
Tabelle 17 - Vizerektor für Lehre und zugeordnete Serviceeinrichtungen, Stand 1.7.2005.....	42
Tabelle 18 - Vizerektorin für Forschung und External Relations und zugeordnete Serviceeinrichtungen, Stand 1.7.2005	43
Tabelle 19 - Büro des Senats, Stand 1.7.2005	44
Tabelle 20 - Interessensvertretungen, Stand 1.7.2005.....	44
Tabelle 21 - WU gesamt, Stand 1.7.2005	45
Tabelle 22 - Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen im wissenschaftlichen Bereich, 1.7.2004 – 30.6.2005	47
Tabelle 23 - Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen des allgemeinen Personals, 1.7.2004 – 30.6.2005	48
Tabelle 24 - Freistellungen und Karenzierungen, 1.7.2004 – 30.6.2005	48
Tabelle 25 - Vergabe von Forschungsfördermitteln, Kalenderjahr 2005	49
Tabelle 26 - Teilnehmer/innen an internen Weiterbildungsveranstaltungen, 1.7.2004 – 30.6.2005	50
Tabelle 27 - Teilnehmer/innen des wissenschaftlichen Traineeprogramms, 1.7.2004 – 30.6.2005	50
Tabelle 28 - Teilnehmer/innen des Traineeprogramms für das allgemeine Personal, 1.7.2004 – 30.6.2005	50

Tabelle 29 - Reisekostenzuschüsse, Studienjahr 2004/2005	51
Tabelle 30 - Reifeprüfung als Studienvoraussetzung nach Schultyp, Studienjahr 2004/2005	52
Tabelle 31 - Studierende, Studienjahr 2004/2005.....	52
Tabelle 32 - Abschlüsse des ersten Studienabschnitts nach Studienrichtung, Studienjahr 2004/2005	53
Tabelle 33 - Studienabschlüsse nach Studienrichtung, Studienjahr 2004/2005.....	53
Tabelle 34 - Absolvent/inn/en der Speziellen Betriebswirtschaftslehren, Studienjahr 2004/2005	54
Tabelle 35 - Lehrveranstaltungen nach Beschäftigtenkategorie – WU gesamt, Studienjahr 2004/2005	55
Tabelle 36 - Lehrveranstaltungen nach Beschäftigtenkategorie – Fachbereich Marketing, Studienjahr 2004/2005	55
Tabelle 37 - Lehrveranstaltungen nach Beschäftigtenkategorie – Fachbereich Finanzdienstleistungen und Rechnungswesen, Studienjahr 2004/2005	55
Tabelle 38 - Lehrveranstaltungen nach Beschäftigtenkategorie – Fachbereich Management und Wirtschaftspädagogik, Studienjahr 2004/2005	56
Tabelle 39 - Lehrveranstaltungen nach Beschäftigtenkategorie – Fachbereich Unternehmensführung und Strategie, Studienjahr 2004/2005	56
Tabelle 40 - Lehrveranstaltungen nach Beschäftigtenkategorie – Fachbereich Informationsverarbeitung, Informationswirtschaft und Prozessmanagement, Studienjahr 2004/2005	56
Tabelle 41 - Lehrveranstaltungen nach Beschäftigtenkategorie – Fachbereich Volkswirtschaft, Studienjahr 2004/2005	57
Tabelle 42 - Lehrveranstaltungen nach Beschäftigtenkategorie – Fachbereich Rechtswissenschaften, Studienjahr 2004/2005	57
Tabelle 43 - Lehrveranstaltungen nach Beschäftigtenkategorie – Fachbereich Sozialwissenschaften, Studienjahr 2004/2005	57
Tabelle 44 - Lehrveranstaltungen nach Beschäftigtenkategorie – Fachbereich Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation, Studienjahr 2004/2005	58
Tabelle 45 - Lehrveranstaltungen nach Beschäftigtenkategorie – Fachbereich Mathematik und Statistik, Studienjahr 2004/2005	58
Tabelle 46 - Lehrveranstaltungen nach Beschäftigtenkategorie – Zentrum für Auslandsstudien, Studienjahr 2004/2005	58
Tabelle 47 - Lehrveranstaltungen zu Frauen- und Geschlechterforschung, Studienjahr 2004/2005.....	59

Tabelle 1 – Department Marketing, Stand 1.7.2005

Personalkategorie	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel				
Professor/inn/en	6,00	5,00	1,00	16,67
davon Beamte/Beamtinnen	5,00	5,00	0,00	0,00
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	0,00	1,00	100,00
Universitätsdozent/inn/en BDG	3,00	3,00	0,00	0,00
Universitätsassistent/inn/en BDG	5,00	2,00	3,00	60,00
davon im def. DV	4,00	2,00	2,00	50,00
davon im prov. DV	1,00	0,00	1,00	100,00
Vertragsassistent/inn/en	0,50	0,00	0,50	100,00
davon im zeitl.bef.DV	0,50	0,00	0,50	100,00
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	4,00	4,00	0,00	0,00
davon angestellt bis 31.12.2003	4,00	4,00	0,00	0,00
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	4,00	2,00	2,00	50,00
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	5,00	1,00	4,00	80,00
Projektmitarbeiter/innen	1,00	0,00	1,00	100,00
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	28,50	17,00	11,50	40,35
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
Angestellte	8,50	0,00	8,50	100,00
davon angestellt bis 31.12.2003	5,00	0,00	5,00	100,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
davon angestellt ab 1.1.2004	3,50	0,00	3,50	100,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	9,50	0,00	9,50	100,00
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	38,00	17,00	21,00	55,26
Personal - ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	2,50	0,50	2,00	80,00
Gesamt Personal - Drittmittel	2,50	0,50	2,00	80,00
Freie Dienstnehmer/innen				
Drittmittel	2,00	0,00	2,00	100,00
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre				
Lektor/inn/en	20,00	16,00	4,00	20,00
davon freie Dienstnehmer	20,00	16,00	4,00	20,00
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	20,00	16,00	4,00	20,00

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 2 – Department Finanzwirtschaft und Rechnungswesen, Stand 1.7.2005

Personalkategorie	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel				
Professor/inn/en	7,50	6,50	1,00	13,33
davon Beamte/Beamtinnen	5,50	4,50	1,00	18,18
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	1,00	0,00	0,00
davon angestellt ab 1.1.2004	1,00	1,00	0,00	0,00
Universitätsdozent/inn/en BDG	6,50	6,00	0,50	7,69
Universitätsassistent/inn/en BDG	2,00	0,00	2,00	100,00
davon im def. DV	1,00	0,00	1,00	100,00
davon im prov. DV	1,00	0,00	1,00	100,00
Vertragsassistent/inn/en	0,50	0,50	0,00	0,00
davon im DV unb.Zeit	0,50	0,50	0,00	0,00
davon habilitiert	0,50	0,50	0,00	0,00
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	5,00	4,00	1,00	20,00
davon angestellt bis 31.12.2003	4,00	3,00	1,00	25,00
davon angestellt ab 1.1.2004	1,00	1,00	0,00	0,00
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	11,50	4,50	7,00	60,87
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	9,00	5,00	4,00	44,44
Studienassistent/inn/en	1,00	0,50	0,50	50,00
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	43,00	27,00	16,00	37,21
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00
Angestellte	8,00	0,50	7,50	93,75
davon angestellt bis 31.12.2003	4,50	0,50	4,00	88,89
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
davon angestellt ab 1.1.2004	3,50	0,00	3,50	100,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	9,00	0,50	8,50	94,44
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	52,00	27,50	24,50	47,12
Personal - ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	3,50	3,00	0,50	14,29
allgemeines Personal	1,00	0,00	1,00	100,00
davon unbefristet	1,00	0,00	1,00	100,00
Gesamt Personal - Drittmittel	4,50	3,00	1,50	33,33
Freie Dienstnehmer/innen				
Bundesmittel	1,00	1,00	0,00	0,00
Drittmittel	1,00	0,00	1,00	100,00
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre				
Lektor/inn/en	56,00	50,00	6,00	10,71
davon Angestellte	3,00	3,00	0,00	0,00
davon freie Dienstnehmer	53,00	47,00	6,00	11,32
Prüfer/innen	1,00	1,00	0,00	0,00
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	57,00	51,00	6,00	10,53

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 3 – Department Management, Stand 1.7.2005

Personalkategorie	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel				
Professor/inn/en	6,00	5,00	1,00	16,67
davon Beamte/Beamtinnen	3,00	3,00	0,00	0,00
davon angestellt ab 1.1.2004	3,00	2,00	1,00	33,33
Universitätsdozent/inn/en BDG	4,00	3,00	1,00	25,00
Universitätsassistent/inn/en BDG	3,00	3,00	0,00	0,00
davon im prov. DV	1,00	1,00	0,00	0,00
davon im zeitl.beg.DV	2,00	2,00	0,00	0,00
Vertragsassistent/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00
davon in qualif.Verl.	1,00	0,00	1,00	100,00
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	4,00	2,00	2,00	50,00
davon angestellt bis 31.12.2003	4,00	2,00	2,00	50,00
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	8,00	2,00	6,00	75,00
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	1,00	0,00	1,00	100,00
Bundes- und Vertragslehrer/innen	3,49	1,49	2,00	57,24
davon Beamte/Beamtinnen	1,50	0,50	1,00	66,67
davon angestellt bis 31.12.2003	1,99	0,99	1,00	50,15
Projektmitarbeiter/innen	1,40	0,50	0,90	64,29
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	31,89	16,99	14,90	46,72
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
Angestellte	7,50	0,00	7,50	100,00
davon angestellt bis 31.12.2003	7,00	0,00	7,00	100,00
davon maturawertig	1,50	0,00	1,50	100,00
davon angestellt ab 1.1.2004	0,50	0,00	0,50	100,00
davon maturawertig	0,50	0,00	0,50	100,00
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	8,50	0,00	8,50	100,00
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	40,39	16,99	23,40	57,93
Personal - ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	6,43	2,50	3,93	61,09
Gesamt Personal - Drittmittel	6,43	2,50	3,93	61,09
Freie Dienstnehmer/innen				
Bundesmittel	1,50	0,00	1,50	100,00
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre				
Lektor/inn/en	52,00	32,00	20,00	38,46
davon Angestellte	6,00	3,00	3,00	50,00
davon freie Dienstnehmer	46,00	29,00	17,00	36,96
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	52,00	32,00	20,00	38,46

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 4 – Department Unternehmensführung und Innovation, Stand 1.7.2005

Personalkategorie	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel				
Professor/inn/en	7,00	7,00	0,00	0,00
davon Beamte/Beamtinnen	5,00	5,00	0,00	0,00
davon angestellt bis 31.12.2003	2,00	2,00	0,00	0,00
Universitätsdozent/inn/en BDG	1,00	0,00	1,00	100,00
Universitätsassistent/inn/en BDG	2,00	2,00	0,00	0,00
davon im def. DV	1,00	1,00	0,00	0,00
davon im prov. DV	1,00	1,00	0,00	0,00
Vertragsassistent/inn/en	1,50	1,50	0,00	0,00
davon in qualif. Verl.	1,00	1,00	0,00	0,00
davon im zeitl.bef.DV	0,50	0,50	0,00	0,00
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	1,00	0,00	1,00	100,00
davon angestellt ab 1.1.2004	1,00	0,00	1,00	100,00
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	7,50	4,50	3,00	40,00
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	9,00	5,00	4,00	44,44
Bundes- und Vertragslehrer/innen	1,00	1,00	0,00	0,00
davon angestellt ab 1.1.2004	1,00	1,00	0,00	0,00
Studienassistent/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	31,00	21,00	10,00	32,26
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte	7,00	0,00	7,00	100,00
davon angestellt bis 31.12.2003	7,00	0,00	7,00	100,00
davon maturawertig	3,75	0,00	3,75	100,00
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	7,00	0,00	7,00	100,00
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	38,00	21,00	17,00	44,74
Personal - ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	10,00	7,75	2,25	22,50
davon unbefristet	3,00	3,00	0,00	0,00
allgemeines Personal	0,14	0,00	0,14	100,00
davon unbefristet	0,14	0,00	0,14	100,00
Gesamt Personal - Drittmittel	10,14	7,75	2,39	23,56
Freie Dienstnehmer/innen				
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre				
Lektor/inn/en	45,00	38,00	7,00	15,56
davon Angestellte	4,00	4,00	0,00	0,00
davon freie Dienstnehmer	41,00	34,00	7,00	17,07
Prüfer/innen	2,00	2,00	0,00	0,00
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	47,00	40,00	7,00	14,89

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 5 – Department Welthandel, Stand 1.7.2005

Personalkategorie	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel				
Professor/inn/en	7,00	7,00	0,00	0,00
davon Beamte/Beamtinnen	5,00	5,00	0,00	0,00
davon angestellt bis 31.12.2003	2,00	2,00	0,00	0,00
Universitätsdozent/inn/en BDG	5,00	5,00	0,00	0,00
Universitätsassistent/inn/en BDG	1,00	0,00	1,00	100,00
davon im def. DV	1,00	0,00	1,00	100,00
Vertragsassistent/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00
davon im zeitl.bef.DV	1,00	1,00	0,00	0,00
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	4,50	4,50	0,00	0,00
davon angestellt bis 31.12.2003	2,50	2,50	0,00	0,00
davon angestellt ab 1.1.2004	2,00	2,00	0,00	0,00
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	9,50	5,00	4,50	47,37
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	4,00	2,00	2,00	50,00
Projektmitarbeiter/innen	0,50	0,50	0,00	0,00
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	32,50	25,00	7,50	23,08
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte	8,50	0,00	8,50	100,00
davon angestellt bis 31.12.2003	6,00	0,00	6,00	100,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
davon angestellt ab 1.1.2004	2,50	0,00	2,50	100,00
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	8,50	0,00	8,50	100,00
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	41,00	25,00	16,00	39,02
Personal - ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	3,50	2,00	1,50	42,86
davon unbefristet	0,50	0,00	0,50	100,00
Gesamt Personal - Drittmittel	3,50	2,00	1,50	42,86
Freie Dienstnehmer/innen				
Drittmittel	1,00	0,00	1,00	100,00
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre				
Lektor/inn/en	26,00	21,00	5,00	19,23
davon Angestellte	1,00	1,00	0,00	0,00
davon freie Dienstnehmer	25,00	20,00	5,00	20,00
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	26,00	21,00	5,00	19,23

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 6 – Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement, Stand 1.7.2005

Personalkategorie	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel				
Professor/inn/en	6,00	6,00	0,00	0,00
davon Beamte/Beamtinnen	6,00	6,00	0,00	0,00
Universitätsdozent/inn/en BDG	6,00	6,00	0,00	0,00
Universitätsassistent/inn/en BDG	3,00	3,00	0,00	0,00
davon im def. DV	1,00	1,00	0,00	0,00
davon im prov. DV	1,00	1,00	0,00	0,00
davon im zeitl.beg.DV	1,00	1,00	0,00	0,00
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	9,00	8,00	1,00	11,11
davon angestellt bis 31.12.2003	8,00	7,00	1,00	12,50
davon angestellt ab 1.1.2004	1,00	1,00	0,00	0,00
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	5,00	4,00	1,00	20,00
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	7,00	5,00	2,00	28,57
Projektmitarbeiter/innen	0,50	0,50	0,00	0,00
Wissenschaftliche Beamte und Angestellte	1,20	1,20	0,00	0,00
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	37,70	33,70	4,00	10,61
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte	9,30	2,80	6,50	69,89
davon angestellt bis 31.12.2003	6,00	1,00	5,00	83,33
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
davon angestellt ab 1.1.2004	3,30	1,80	1,50	45,45
davon akademikerwertig	0,80	0,80	0,00	0,00
davon maturawertig	0,50	0,50	0,00	0,00
Projektmitarbeiter/innen	4,50	4,50	0,00	0,00
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	13,80	7,30	6,50	47,10
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	51,50	41,00	10,50	20,39
Personal - ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	3,75	2,75	1,00	26,67
Gesamt Personal - Drittmittel	3,75	2,75	1,00	26,67
Freie Dienstnehmer/innen				
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre				
Lektor/inn/en	29,00	25,00	4,00	13,79
davon Angestellte	1,00	1,00	0,00	0,00
davon freie Dienstnehmer	28,00	24,00	4,00	14,29
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	29,00	25,00	4,00	13,79

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 7 – Department Volkswirtschaft, Stand 1.7.2005

Personalkategorie	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel				
Professor/inn/en	10,00	8,00	2,00	20,00
davon Beamte/Beamtinnen	8,00	7,00	1,00	12,50
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	0,00	1,00	100,00
davon angestellt ab 1.1.2004	1,00	1,00	0,00	0,00
Universitätsdozent/inn/en BDG	14,00	11,00	3,00	21,43
Universitätsassistent/inn/en BDG	7,00	6,00	1,00	14,29
davon im def. DV	2,00	2,00	0,00	0,00
davon im prov. DV	4,00	4,00	0,00	0,00
davon im zeitl.beg.DV	1,00	0,00	1,00	100,00
Vertragsassistent/inn/en	1,00	0,50	0,50	50,00
davon im DV unb.Zeit	0,50	0,50	0,00	0,00
davon habilitiert	0,50	0,50	0,00	0,00
davon im zeitl.bef.DV	0,50	0,00	0,50	100,00
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	4,00	2,00	2,00	50,00
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	1,00	0,00	0,00
davon angestellt ab 1.1.2004	3,00	1,00	2,00	66,67
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	8,00	6,00	2,00	25,00
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	3,00	2,00	1,00	33,33
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	47,00	35,50	11,50	24,47
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00
Angestellte	12,50	1,00	11,50	92,00
davon angestellt bis 31.12.2003	12,00	1,00	11,00	91,67
davon maturawertig	6,00	0,00	6,00	100,00
davon angestellt ab 1.1.2004	0,50	0,00	0,50	100,00
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	13,50	1,00	12,50	92,59
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	60,50	36,50	24,00	39,67
Personal - ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	1,80	1,30	0,50	27,78
Gesamt Personal - Drittmittel	1,80	1,30	0,50	27,78
Freie Dienstnehmer/innen				
Bundesmittel	0,75	0,25	0,50	66,67
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre				
Lektor/inn/en	36,00	26,00	10,00	27,78
davon Angestellte	1,00	0,00	1,00	100,00
davon freie Dienstnehmer	35,00	26,00	9,00	25,71
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	36,00	26,00	10,00	27,78

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 8 – Department Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht, Stand 1.7.2005

Personalkategorie	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel				
Professor/inn/en	4,00	4,00	0,00	0,00
davon Beamte/Beamtinnen	3,00	3,00	0,00	0,00
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	1,00	0,00	0,00
Universitätsassistent/inn/en BDG	3,50	1,00	2,50	71,43
davon im def. DV	3,00	1,00	2,00	66,67
davon im zeitl.beg.DV	0,50	0,00	0,50	100,00
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	5,50	4,00	1,50	27,27
davon angestellt bis 31.12.2003	3,50	3,00	0,50	14,29
davon angestellt ab 1.1.2004	2,00	1,00	1,00	50,00
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	7,00	2,00	5,00	71,43
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	8,00	5,00	3,00	37,50
Projektmitarbeiter/innen	1,50	0,00	1,50	100,00
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	29,50	16,00	13,50	45,76
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte	5,50	0,00	5,50	100,00
davon angestellt bis 31.12.2003	3,50	0,00	3,50	100,00
davon maturawertig	1,50	0,00	1,50	100,00
davon angestellt ab 1.1.2004	2,00	0,00	2,00	100,00
davon maturawertig	2,00	0,00	2,00	100,00
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	5,50	0,00	5,50	100,00
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	35,00	16,00	19,00	54,29
Personal - ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	3,80	1,80	2,00	52,63
Gesamt Personal - Drittmittel	3,80	1,80	2,00	52,63
Freie Dienstnehmer/innen				
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre				
Lektor/inn/en	37,00	25,00	12,00	32,43
davon freie Dienstnehmer	37,00	25,00	12,00	32,43
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	37,00	25,00	12,00	32,43

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 9 – Department Öffentliches Recht und Steuerrecht, Stand 1.7.2005

Personalkategorie	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel				
Professor/inn/en	5,00	5,00	0,00	0,00
davon Beamte/Beamtinnen	4,00	4,00	0,00	0,00
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	1,00	0,00	0,00
Universitätsdozent/inn/en BDG	1,00	1,00	0,00	0,00
Universitätsassistent/inn/en BDG	1,00	1,00	0,00	0,00
davon im zeitl.beg.DV	1,00	1,00	0,00	0,00
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	2,50	1,00	1,50	60,00
davon angestellt bis 31.12.2003	1,50	1,00	0,50	33,33
davon angestellt ab 1.1.2004	1,00	0,00	1,00	100,00
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	12,00	4,00	8,00	66,67
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	3,00	1,00	2,00	66,67
Projektmitarbeiter/innen	1,83	1,83	0,00	0,00
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	26,33	14,83	11,50	43,68
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte	5,13	0,00	5,13	100,00
davon angestellt bis 31.12.2003	3,13	0,00	3,13	100,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
davon angestellt ab 1.1.2004	2,00	0,00	2,00	100,00
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	5,13	0,00	5,13	100,00
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	31,45	14,83	16,63	52,86
Personal - ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	3,00	2,00	1,00	33,33
davon unbefristet	1,00	0,50	0,50	50,00
Gesamt Personal - Drittmittel	3,00	2,00	1,00	33,33
Freie Dienstnehmer/innen				
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre				
Lektor/inn/en	25,00	22,00	3,00	12,00
davon freie Dienstnehmer	25,00	22,00	3,00	12,00
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	25,00	22,00	3,00	12,00

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 10 – Department Sozialwissenschaften, Stand 1.7.2005

Personalkategorie	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel				
Professor/inn/en	9,00	8,00	1,00	11,11
davon Beamte/Beamtinnen	9,00	8,00	1,00	11,11
Universitätsdozent/inn/en BDG	14,00	11,00	3,00	21,43
Universitätsassistent/inn/en BDG	11,00	7,00	4,00	36,36
davon im def. DV	9,00	6,00	3,00	33,33
davon im prov. DV	2,00	1,00	1,00	50,00
Vertragsassistent/inn/en	2,00	0,50	1,50	75,00
davon im DV unb. Zeit	0,50	0,00	0,50	100,00
davon in qualif. Verl.	1,00	0,00	1,00	100,00
davon im zeitl. bef. DV	0,50	0,50	0,00	0,00
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	3,00	2,00	1,00	33,33
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	0,00	1,00	100,00
davon angestellt ab 1.1.2004	2,00	2,00	0,00	0,00
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	3,50	2,50	1,00	28,57
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	1,00	1,00	0,00	0,00
Bundes- und Vertragslehrer/innen	0,62	0,62	0,00	0,00
davon habilitiert	0,62	0,62	0,00	0,00
davon angestellt bis 31.12.2003	0,62	0,62	0,00	0,00
Wissenschaftliche Beamte und Angestellte	2,00	2,00	0,00	0,00
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	46,12	34,62	11,50	24,94
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	2,00	0,00	2,00	100,00
davon maturawertig	2,00	0,00	2,00	100,00
Angestellte	11,50	1,00	10,50	91,30
davon angestellt bis 31.12.2003	10,50	1,00	9,50	90,48
davon maturawertig	3,00	1,00	2,00	66,67
davon angestellt ab 1.1.2004	1,00	0,00	1,00	100,00
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	13,50	1,00	12,50	92,59
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	59,62	35,62	24,00	40,26
Personal - ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	15,88	7,50	8,38	52,76
davon unbefristet	2,25	1,50	0,75	33,33
Gesamt Personal - Drittmittel	15,88	7,50	8,38	52,76
Freie Dienstnehmer/innen				
Bundesmittel	1,00	1,00	0,00	0,00
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre				
Lektor/inn/en	59,00	45,00	14,00	23,73
davon Angestellte	4,00	4,00	0,00	0,00
davon freie Dienstnehmer	55,00	41,00	14,00	25,45
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	59,00	45,00	14,00	23,73

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 11 – Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation, Stand 1.7.2005

Personalkategorie	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel				
Professor/inn/en	6,00	4,00	2,00	33,33
davon Beamte/Beamtinnen	6,00	4,00	2,00	33,33
Universitätsdozent/inn/en BDG	1,00	1,00	0,00	0,00
Universitätsassistent/inn/en BDG	7,00	4,00	3,00	42,86
davon im def. DV	5,00	4,00	1,00	20,00
davon im prov. DV	2,00	0,00	2,00	100,00
Vertragsassistent/inn/en	0,50	0,00	0,50	100,00
davon im DV unb.Zeit	0,50	0,00	0,50	100,00
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	6,50	2,00	4,50	69,23
davon angestellt bis 31.12.2003	5,50	2,00	3,50	63,64
davon angestellt ab 1.1.2004	1,00	0,00	1,00	100,00
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	4,00	1,00	3,00	75,00
Bundes- und Vertragslehrer/innen	28,54	8,69	19,85	69,54
davon Beamte/Beamtinnen	10,00	4,00	6,00	60,00
davon angestellt bis 31.12.2003	16,54	3,69	12,85	77,67
davon angestellt ab 1.1.2004	2,00	1,00	1,00	50,00
Projektmitarbeiter/innen	2,00	1,00	1,00	50,00
Wissenschaftliche Beamte und Angestellte	3,00	1,00	2,00	66,67
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	58,54	22,69	35,85	61,24
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	2,00	0,00	2,00	100,00
davon maturawertig	2,00	0,00	2,00	100,00
Angestellte	7,00	0,50	6,50	92,86
davon angestellt bis 31.12.2003	6,50	0,50	6,00	92,31
davon maturawertig	3,00	0,50	2,50	83,33
davon angestellt ab 1.1.2004	0,50	0,00	0,50	100,00
davon maturawertig	0,50	0,00	0,50	100,00
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	9,00	0,50	8,50	94,44
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	67,54	23,19	44,35	65,66
Personal - ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	1,75	0,50	1,25	71,43
Gesamt Personal - Drittmittel	1,75	0,50	1,25	71,43
Freie Dienstnehmer/innen				
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre				
Lektor/inn/en	42,00	13,00	29,00	69,05
davon Angestellte	10,00	2,00	8,00	80,00
davon freie Dienstnehmer	32,00	11,00	21,00	65,63
Austauschlektor/inn/en	3,00	2,00	1,00	33,33
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	45,00	15,00	30,00	66,67

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 12 – Department Statistik und Mathematik, Stand 1.7.2005

Personalkategorie	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel				
Professor/inn/en	3,00	3,00	0,00	0,00
davon Beamte/Beamtinnen	2,00	2,00	0,00	0,00
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	1,00	0,00	0,00
Universitätsdozent/inn/en BDG	6,00	6,00	0,00	0,00
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	3,00	2,00	1,00	33,33
davon angestellt bis 31.12.2003	3,00	2,00	1,00	33,33
Bundes- und Vertragslehrer/innen	1,00	0,00	1,00	100,00
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	0,00	1,00	100,00
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	13,00	11,00	2,00	15,38
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte	3,50	0,00	3,50	100,00
davon angestellt bis 31.12.2003	3,50	0,00	3,50	100,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	3,50	0,00	3,50	100,00
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	16,50	11,00	5,50	33,33
Personal - ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	2,00	1,00	1,00	50,00
Gesamt Personal - Drittmittel	2,00	1,00	1,00	50,00
Freie Dienstnehmer/innen				
Bundesmittel	1,00	1,00	0,00	0,00
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre				
Lektor/inn/en	12,00	7,00	5,00	41,67
davon freie Dienstnehmer	12,00	7,00	5,00	41,67
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	12,00	7,00	5,00	41,67

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 13 – Forschungsinstitute, Stand 1.7.2005

Personalkategorie	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel				
Universitätsdozent/inn/en BDG	1,00	0,00	1,00	100,00
Vertragsassistent/inn/en	1,50	0,00	1,50	100,00
davon in qualif. Verl.	1,00	0,00	1,00	100,00
davon im zeitl. bef. DV	0,50	0,00	0,50	100,00
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	3,50	1,00	2,50	71,43
davon angestellt bis 31.12.2003	3,00	1,00	2,00	66,67
davon angestellt ab 1.1.2004	0,50	0,00	0,50	100,00
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	2,00	1,00	1,00	50,00
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	1,00	0,00	1,00	100,00
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	9,00	2,00	7,00	77,78
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte	3,00	1,00	2,00	66,67
davon angestellt bis 31.12.2003	2,00	1,00	1,00	50,00
davon maturawertig	1,00	1,00	0,00	0,00
davon angestellt ab 1.1.2004	1,00	0,00	1,00	100,00
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	3,00	1,00	2,00	66,67
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	12,00	3,00	9,00	75,00
Personal - ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	2,88	0,00	2,88	100,00
davon unbefristet	2,38	0,00	2,38	100,00
Gesamt Personal - Drittmittel	2,88	0,00	2,88	100,00
Freie Dienstnehmer/innen				
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre				
Lektor/inn/en	5,00	4,00	1,00	20,00
davon freie Dienstnehmer	5,00	4,00	1,00	20,00
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	5,00	4,00	1,00	20,00

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 14 – Rektor und zugeordnete Serviceeinrichtungen, Stand 1.7.2005

Personalkategorie	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
Angestellte	25,63	8,00	17,63	68,78
davon angestellt bis 31.12.2003	17,13	5,00	12,13	70,80
davon akademikerwertig	6,38	2,00	4,38	68,63
davon maturawertig	8,75	2,00	6,75	77,14
davon mit individuellen Verträgen	1,00	1,00	0,00	0,00
davon angestellt ab 1.1.2004	8,50	3,00	5,50	64,71
davon akademikerwertig	1,50	0,00	1,50	100,00
davon maturawertig	5,00	3,00	2,00	40,00
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	26,63	8,00	18,63	69,95
Personal - ausschließlich Drittmittel				
allgemeines Personal	0,63	0,63	0,00	0,00
davon unbefristet	0,63	0,63	0,00	0,00
Gesamt Personal - Drittmittel	0,63	0,63	0,00	0,00

Quelle Personalabteilung der WU

Tabelle 15 – Vizerektor für Finanzen und zugeordnete Serviceeinrichtungen, Stand 1.7.2005

Personalkategorie	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	2,00	1,00	1,00	50,00
davon akademikerwertig	1,00	1,00	0,00	0,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
Angestellte	20,63	4,00	16,63	80,61
davon angestellt bis 31.12.2003	16,38	3,00	13,38	81,68
davon akademikerwertig	1,00	1,00	0,00	0,00
davon maturawertig	8,00	1,00	7,00	87,50
davon angestellt ab 1.1.2004	4,25	1,00	3,25	76,47
davon akademikerwertig	0,75	0,00	0,75	100,00
davon maturawertig	1,50	1,00	0,50	33,33
davon mit individuellen Verträgen	1,00	0,00	1,00	100,00
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	22,63	5,00	17,63	77,90

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 16 – Vizerektor für Infrastruktur und neue Geschäftsfelder, Stand 1.7.2005

Personalkategorie	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	4,50	1,00	3,50	77,78
davon akademikerwertig	1,00	1,00	0,00	0,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
Angestellte	70,96	44,96	26,00	36,64
davon angestellt bis 31.12.2003	51,71	30,21	21,50	41,58
davon akademikerwertig	1,00	0,00	1,00	100,00
davon maturawertig	5,00	2,00	3,00	60,00
davon mit individuellen Verträgen	0,66	0,66	0,00	0,00
davon Sondervertr. entspr. § 36 VBG	27,05	21,55	5,50	20,33
davon angestellt ab 1.1.2004	19,25	14,75	4,50	23,38
davon akademikerwertig	1,00	1,00	0,00	0,00
davon mit individuellen Verträgen	5,75	4,75	1,00	17,39
davon Sondervertr. entspr. § 36 VBG	9,00	6,00	3,00	33,33
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	75,46	45,96	29,50	39,09
Personal - ausschließlich Drittmittel				
allgemeines Personal	15,48	5,80	9,68	62,52
davon unbefristet	12,85	5,80	7,05	54,86
Gesamt Personal - Drittmittel	15,48	5,80	9,68	62,52
Freie Dienstnehmer/innen				
Drittmittel	5,00	2,00	3,00	60,00
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre				
Lehrgangsektor/inn/en (Drittmittel)	8,00	7,00	1,00	12,50
davon freie Dienstnehmer	8,00	7,00	1,00	12,50
Prüfer/innen	1,00	0,00	1,00	100,00
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	9,00	7,00	2,00	22,22

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 17 – Vizerektor für Lehre und zugeordnete Serviceeinrichtungen, Stand 1.7.2005

Personalkategorie	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel				
Studienassistent/inn/en	1,00	0,50	0,50	50,00
Wissenschaftliche Beamte und Angestellte	1,00	0,00	1,00	100,00
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	2,00	0,50	1,50	75,00
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	3,00	2,00	1,00	33,33
davon akademikerwertig	1,00	0,00	1,00	100,00
davon maturawertig	1,00	1,00	0,00	0,00
Angestellte	43,38	10,00	33,38	76,95
davon angestellt bis 31.12.2003	29,00	6,00	23,00	79,31
davon akademikerwertig	2,00	1,00	1,00	50,00
davon maturawertig	10,00	2,00	8,00	80,00
davon angestellt ab 1.1.2004	14,38	4,00	10,38	72,17
davon akademikerwertig	4,00	2,00	2,00	50,00
davon maturawertig	5,00	1,00	4,00	80,00
davon mit individuellen Verträgen	1,50	0,00	1,50	100,00
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	46,38	12,00	34,38	74,12
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	48,38	12,50	35,88	74,16
Personal - ausschließlich Drittmittel				
allgemeines Personal	0,88	0,88	0,00	0,00
Gesamt Personal - Drittmittel	0,88	0,88	0,00	0,00
Freie Dienstnehmer/innen				
Bundesmittel	1,00	1,00	0,00	0,00
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre				
Lektor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00
davon freie Dienstnehmer	1,00	1,00	0,00	0,00
Tutor/inn/en	119,50	81,00	38,50	32,22
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	120,50	82,00	38,50	31,95

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 18 – Vizerektorin für Forschung und External Relations und zugeordnete Serviceeinrichtungen, Stand 1.7.2005

Personalkategorie	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel				
Wissenschaftliche Beamte und Angestellte	1,00	1,00	0,00	0,00
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	1,00	1,00	0,00	0,00
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	21,13	11,00	10,13	47,93
davon akademikerwertig	3,63	1,00	2,63	72,41
davon maturawertig	9,50	3,00	6,50	68,42
Angestellte	41,73	10,88	30,85	73,94
davon angestellt bis 31.12.2003	26,73	5,88	20,85	78,02
davon akademikerwertig	11,63	3,88	7,75	66,67
davon maturawertig	9,00	1,00	8,00	88,89
davon angestellt ab 1.1.2004	15,00	5,00	10,00	66,67
davon akademikerwertig	4,00	2,00	2,00	50,00
davon maturawertig	4,50	1,00	3,50	77,78
davon mit individuellen Verträgen	2,50	1,50	1,00	40,00
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	62,85	21,88	40,98	65,19
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	63,85	22,88	40,98	64,17
Personal - ausschließlich Drittmittel				
allgemeines Personal	8,50	1,50	7,00	82,35
davon unbefristet	5,50	1,00	4,50	81,82
Gesamt Personal - Drittmittel	8,50	1,50	7,00	82,35
Freie Dienstnehmer/innen				
Bundesmittel	3,00	2,00	1,00	33,33
Drittmittel	6,50	4,50	2,00	30,77

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 19 – Büro des Senats, Stand 1.7.2005

Personalkategorie	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte	2,00	0,00	2,00	100,00
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	0,00	1,00	100,00
davon akademikerwertig	1,00	0,00	1,00	100,00
davon angestellt ab 1.1.2004	1,00	0,00	1,00	100,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	2,00	0,00	2,00	100,00

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 20 – Interessensvertretungen, Stand 1.7.2005

Personalkategorie	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel				
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	0,60	0,00	0,60	100,00
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	0,60	0,00	0,60	100,00
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte	1,00	0,00	1,00	100,00
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	0,00	1,00	100,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	1,00	0,00	1,00	100,00
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	1,60	0,00	1,60	100,00

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 21 – WU gesamt, Stand 1.7.2005

Personalkategorie	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel				
Professor/inn/en	75,50	67,50	8,00	10,60
davon Beamte/Beamtinnen	61,50	56,50	5,00	8,13
davon angestellt bis 31.12.2003	9,00	7,00	2,00	22,22
davon angestellt ab 1.1.2004	5,00	4,00	1,00	20,00
Universitätsdozent/inn/en BDG	62,50	53,00	9,50	15,20
Universitätsassistent/inn/en BDG	45,50	29,00	16,50	36,26
davon im def. DV	27,00	17,00	10,00	37,04
davon im prov. DV	13,00	8,00	5,00	38,46
davon im zeitl.beg.DV	5,50	4,00	1,50	27,27
Vertragsassistent/inn/en	9,50	4,00	5,50	57,89
davon im DV unb.Zeit	2,00	1,00	1,00	50,00
davon habilitiert	1,00	1,00	0,00	0,00
davon in qualif. Verl.	4,00	1,00	3,00	75,00
davon im zeitl.bef.DV	3,50	2,00	1,50	42,86
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	55,50	36,50	19,00	34,23
davon angestellt bis 31.12.2003	41,00	28,50	12,50	30,49
davon angestellt ab 1.1.2004	14,50	8,00	6,50	44,83
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	82,60	38,50	44,10	53,39
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	51,00	27,00	24,00	47,06
Bundes- und Vertragslehrer/innen	34,65	11,80	22,85	65,94
davon habilitiert	0,62	0,62	0,00	0,00
davon Beamte/Beamtinnen	11,50	4,50	7,00	60,87
davon angestellt bis 31.12.2003	20,15	5,30	14,85	73,69
davon angestellt ab 1.1.2004	3,00	2,00	1,00	33,33
Projektmitarbeiter/innen	8,73	4,33	4,40	50,43
Studienassistent/inn/en	3,00	1,00	2,00	66,67
Wissenschaftliche Beamte und Angestellte	8,20	5,20	3,00	36,59
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	436,67	277,83	158,85	36,38
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	39,63	15,00	24,63	62,15
davon akademikerwertig	6,63	3,00	3,63	54,72
davon maturawertig	19,50	4,00	15,50	79,49
Angestellte	303,24	85,64	217,60	71,76
davon angestellt bis 31.12.2003	220,56	56,09	164,48	74,57
davon akademikerwertig	23,00	7,88	15,13	65,76
davon maturawertig	68,50	11,50	57,00	83,21
davon mit individuellen Verträgen	1,66	1,66	0,00	0,00
davon Sondervertr. entspr. § 36 VBG	27,05	21,55	5,50	20,33
davon angestellt ab 1.1.2004	82,68	29,55	53,13	64,26
davon akademikerwertig	12,05	5,80	6,25	51,87
davon maturawertig	22,50	6,50	16,00	71,11
davon mit individuellen Verträgen	10,75	6,25	4,50	41,86
davon Sondervertr. entspr. § 36 VBG	9,00	6,00	3,00	33,33
Projektmitarbeiter/innen	4,50	4,50	0,00	0,00
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	347,36	105,14	242,23	69,73
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	784,03	382,96	401,07	51,15

Fortsetzung nächste Seite

Personal - ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	60,28	32,60	27,68	45,91
davon unbefristet	8,63	5,00	3,63	42,03
allgemeines Personal	26,61	8,80	17,81	66,93
davon unbefristet	20,11	7,43	12,69	63,08
Gesamt Personal - Drittmittel	86,89	41,40	45,49	52,35
Freie Dienstnehmer/innen				
Bundesmittel	9,25	6,25	3,00	32,43
Drittmittel	15,25	6,50	8,75	57,38
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre				
Lektor/inn/en	476,00	336,00	140,00	29,41
davon Angestellte	32,00	19,00	13,00	40,63
davon freie Dienstnehmer	444,00	317,00	127,00	28,60
Austauschlektor/inn/en	3,00	2,00	1,00	33,33
Lehrgangsektor/inn/en (Drittmittel)	8,00	7,00	1,00	12,50
davon freie Dienstnehmer	8,00	7,00	1,00	12,50
Tutor/inn/en	119,50	81,00	38,50	32,22
Prüfer/innen	43,00	40,00	3,00	6,98
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	649,50	466,00	183,50	28,25

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 22 – Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen im wissenschaftlichen Bereich, 1.7.2004 – 30.6.2005

Maßnahme	gesamt	männlich	weiblich	Frauenquote
FB Marketing				
Einstellungen	6	5	1	16,67%
Beendigungen	11	7	4	36,36%
FB Finanzdienstleistungen und Rechnungswesen				
Einstellungen	11	9	2	18,18%
Beendigungen	11	7	4	36,36%
FB Management				
Einstellungen	1	0	1	100,00%
Beendigungen	15	7	8	53,33%
FB Unternehmensführung und Strategie				
Einstellungen	14	7	7	50,00%
Beendigungen	14	9	5	35,71%
FB Informationsverarbeitung, Informationswirtschaft und Prozessmanagement				
Einstellungen	9	7	2	22,22%
Beendigungen	12	9	3	25,00%
FB Volkswirtschaft				
Einstellungen	16	12	4	25,00%
Beendigungen	14	11	3	21,43%
FB Rechtswissenschaften				
Einstellungen	27	10	17	62,96%
Beendigungen	28	13	15	53,57%
FB Sozialwissenschaften				
Einstellungen	16	9	7	43,75%
Beendigungen	23	10	13	56,52%
FB Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation				
Einstellungen	8	1	7	87,50%
Beendigungen	4	1	3	75,00%
FB Mathematik und Statistik				
Einstellungen	2	1	1	50,00%
Beendigungen	1	0	1	100,00%
Fachbereiche gesamt				
Einstellungen	110	61	49	44,55%
Beendigungen	133	74	59	44,36%

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 23 – Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen des allgemeinen Personals, 1.7.2004 – 30.6.2005

Maßnahme	gesamt	männlich	weiblich	Frauenquote
Einstellungen	73	22	51	69,86%
Beendigungen	93	24	69	74,19%

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 24 – Freistellungen und Karenzierungen, 1.7.2004 – 30.6.2005

Längerfristige Freistellungen (mit Bezügen) - Anzahl					
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	
Prof.	7	6	1	14,29%	
Doz.	2	2	0	0,00%	
Ass.	6	3	3	50,00%	
Wiss. MA	2	1	1	50,00%	
gesamt	17	12	5	29,41%	
Längerfristige Freistellungen (ohne Bezüge) - Anzahl					
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	
Prof.	1	1	0	0,00%	
Doz.	4	1	3	75,00%	
Ass.	15	7	8	53,33%	
Wiss. MA	5	3	2	40,00%	
gesamt	25	12	13	52,00%	
Kurzfristige Freistellungen (mit Bezügen) in Tagen					
	gesamt	männlich	weiblich	Tage je Mann	Tage je Frau
Prof.	346,75	293,75	53	3,09	3,53
Doz.	246	212	34	3,66	2,43
Ass.	456	259	197	3,01	3,03
Wiss. MA	206	97	109	3,23	2,79
gesamt	1254,75	861,75	393	3,2	2,95
Karenzierungen § 75 BDG bzw. § 29 b VBG					
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	
Prof.	5	5	0	0,00%	
Doz.	9	7	2	22,22%	
Ass.	12	8	4	33,33%	
Wiss. MA	1	0	1	100,00%	
Lehrer/innen	1	0	1	100,00%	
allgem. Pers.	26	4	22	84,62%	
gesamt	54	24	30	55,56%	

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 25 – Vergabe von Forschungsfördermitteln, Kalenderjahr 2005

Förderung/Mittelherkunft	Antragsteller/-innen	davon Frauen	Frauenanteil %	bewilligte Anträge	davon Frauen	Frauenanteil %	Fördervolumen in €	davon an Frauen	Frauenanteil %
Forschungsstipendium der WU (BMBWK)	8	2	25,00%	8	2	25,00%	11.616,00	2.904,00	25,00%
Kleinprojekte von WU-AssistentInnen (Drittmittel)	8	3	38,00%	7	3	43,00%	9.943,00	6.253,00	63,00%
Forschungsverträge (Jubiläumsstiftung, Drittmittel)	1	0	0,00%	1	0	0,00%	70.000,00	0,00	0,00%
Druckkostenzuschuss für WU-Habilitationen (Drittmittel)	0								
HabilitandInnenförderung der WU (Drittmittel)	0								
Kuratoriumsförderung zur Entlastung von WU-HabilitandInnen (Kuratorium)	5	3	60,00%	4	3	75,00%	56.000,00	40.000,00	71,00%
Jubiläumsfonds der Stadt Wien für die WU Wien	12	3	25,00%	6	0	0,00%	80.000,00	0,00	0,00%
Stephan Koren-Preis	14	5	36,00%	1	0	0,00%	2.200,00	0,00	0,00%
WU Best Paper Award der Stadt Wien	35	6	17,00%	6	2	33,00%	21.000,00	4.666,00	22,00%
Dr. Heinz Kienzl-Preis	0	0	0,00%	2	2	100,00%	30.000,00	30.000,00	100,00%
Senator Wilhelm Wilfling-Förderungspreis	10	3	30,00%	3	0	0,00%	6.000,00	0,00	0,00%
FESTO Fellow	6	1	16,00%	2	0	0,00%	30.000,00	0,00	0,00%
Erste Bank Preis für Zentraleuropaforschung	5	2	40,00%	1	0	0,00%	20.000,00	0,00	0,00%
Dr. Maria Schaumayer-Habilitationsstipendium	1	1	100,00%	1	1	100,00%	36.336,00	36.336,00	100,00%
gesamt	105	29	28%	42	13	30,95%	373.095,00	120.159,00	32,21%

Quelle: Forschungsservice der WU

Tabelle 26 – Teilnehmer/innen an internen Weiterbildungsveranstaltungen, 1.7.2004 – 30.6.2005

Veranstaltung	gesamt	männlich	weiblich	weiblich%
English Advanced	25	8	17	68,00%
English Intermediate	19	5	14	73,68%
Verhandlungstechnik	13	5	8	61,54%
Moderation vor der Gruppe	6	1	5	83,33%
Einführung in die Möglichkeiten des Swift-Netzwerkes	6	3	3	50,00%
Konfliktmanagement für Führungskräfte	5	4	1	20,00%
Betriebswirtschaft für Nicht-Betriebswirte	7	3	4	57,14%
Rhetorik als Erfolgsfaktor	14	4	10	71,43%
Gesprächsmanagement für Führungskräfte	4	3	1	25,00%
Kundenorientierte Gesprächsführung	4	1	3	75,00%
NLP in Business	11	7	4	36,36%
Grundlagen des Projektmanagements	19	6	13	68,42%
Absatzmarkt Osteuropa	3	2	1	33,33%
Präsenz Ausstrahlung Charisma	6	4	2	33,33%
Emotionale Intelligenz für FK	5	2	3	60,00%
NLP Workshop mit John Grinder	116	59	57	49,14%
NLP in Management - Intensivlehrgang	14	8	6	42,86%
gesamt	277	125	152	54,87%

Quelle: Executive Academy, WU

Tabelle 27 – Teilnehmer/innen des wissenschaftlichen Traineeprogramms, 1.7.2004 – 30.6.2005

Startgruppe	gesamt	männlich	weiblich	weiblich%
Startgruppe 1, September 2004	18	7	11	61,11%
Startgruppe 2, September 2004	20	7	13	65,00%
Startgruppe Februar 2005	17	12	5	29,41%

Quelle: Executive Academy, WU

Tabelle 28 – Teilnehmer/innen des Traineeprogramms für das allgemeine Personal, 1.7.2004 – 30.6.2005

Startgruppe	gesamt	männlich	weiblich	weiblich%
Startgruppe September 2004	23	4	19	82,61%
Startgruppe Februar 2005	17	2	15	88,24%

Quelle: Executive Academy, WU

Tabelle 29 – Reisekostenzuschüsse, Studienjahr 2004/2005

Kategorie	gesamt in €	davon Männer	davon Frauen	Anteil für Frauen
Prof.	66.899,64	55.162,01	11.737,63	17,55%
Doz.	15.720,76	13.665,69	2.055,07	13,07%
Ass.	139.787,53	88.626,57	51.160,96	36,60%
Wiss. MA	73.199,88	28.413,70	44.786,18	61,18%
Wiss. Beamte	358,58	358,58	0,00	0,00%
Lehrer/innen	363,74	214,70	149,04	40,97%
StudAss	6.105,32	4.877,60	1.227,72	20,11%
Drittmittelangest., Projektmitarbeiter/innen	37.607,46	29.696,84	7.910,62	21,03%
Lektor/inn/en	6.023,55	3.536,43	2.487,12	41,29%
gesamt	346.066,46	224.552,12	121.514,34	35,11%

Quelle: Büro des Rektorats

Tabelle 30 – Reifeprüfung als Studienvoraussetzung nach Schultyp, Studienjahr 2004/2005

Schultyp	gesamt	männlich	weiblich	weiblich%
Aufbaugymnasium	1	1	0	0,00%
Aufbaurealgymnasium	3	3	0	0,00%
BA für Kindergartenpädagogik	5	0	5	100,00%
Berufsreifeprüfung	11	4	7	63,64%
Externistenreifeprüfung	10	9	1	10,00%
Gymnasium	282	143	139	49,29%
Gymnasium für Berufstätige	1	1	0	0,00%
Höh. Lehranst. für wirtschaftl. Berufe	72	8	64	88,89%
Höh. land- u. forstwirtschaftl. Lehranst.	8	7	1	12,50%
Höh. technisch und gewerbl. Lehranstalt	106	86	20	18,87%
Handelsakademie	396	181	215	54,29%
Humanistisches Gymnasium	11	10	1	9,09%
Mathematisches Realgymnasium	10	6	4	40,00%
Naturwissenschaftl. Realgymnasium	27	21	6	22,22%
Neusprachliches Gymnasium	74	35	39	52,70%
Oberstufenrealgymnasium	86	41	45	52,33%
Realgymnasium	183	106	77	42,08%
Realistisches Gymnasium	9	6	3	33,33%
Wirtschaftskundl. Realgymnasium	34	9	25	73,53%
ausländische Reifeprüfung	136	73	63	46,32%

Quelle: Prüfungsabteilung der WU

Tabelle 31 – Studierende, Studienjahr 2004/2005

Kategorie	gesamt	männlich	weiblich	weiblich%
ordentliche Studierende	19245	9753	9492	49,32%
Studienanfänger/innen	993	472	521	52,47%
Studienabschlüsse	1480	757	723	48,85%
Zweitabschlüsse (Doktorat)	58	40	18	31,03%
Abschlüsse Lehrgang	370	214	156	42,16%

Quelle: Prüfungsabteilung der WU

Tabelle 32 – Abschlüsse des ersten Studienabschnitts nach Studienrichtung, Studienjahr 2004/2005

Studienrichtung	gesamt	männlich	weiblich	weiblich%
Betriebswirtschaft	1490	829	661	44,36%
Handelwissenschaften	82	32	50	60,98%
Internationale Betriebswirtschaft	364	157	207	56,87%
Volkswirtschaft	69	47	22	31,88%
Wirtschaftsinformatik	11	6	5	45,45%
Wirtschaftspädagogik	86	25	61	70,93%
Wirtschaftswissenschaften - Management Science	29	18	11	37,93%
Wirtschaftswissenschaften - Sozioökonomik	38	14	24	63,16%
Wirtschaftswissenschaften - Wirtschaft und Recht	112	63	49	43,75%

Quelle: Prüfungsabteilung der WU

Tabelle 33 – Studienabschlüsse nach Studienrichtung, Studienjahr 2004/2005

Studienrichtung	gesamt	männlich	weiblich	weiblich%
Betriebswirtschaft	953	530	423	44,39%
Handelwissenschaften	282	131	151	53,55%
Internationale Betriebswirtschaft	83	35	48	57,83%
Volkswirtschaft	48	35	13	27,08%
Wirtschaftsinformatik	6	3	3	50,00%
Wirtschaftspädagogik	106	21	85	80,19%
Wirtschaftswissenschaften - Wirtschaft und Recht	2	2	0	0,00%

Quelle: Prüfungsabteilung der WU

Tabelle 34 – Absolvent/inn/en der Speziellen Betriebswirtschaftslehren, Studienjahr 2004/2005

SBWL	gesamt	männlich	weiblich	weiblich%
Bankbetriebslehre	83	43	40	48,19%
Betriebswirtschaftliche Steuerlehre	87	42	45	51,72%
BWL der Genossenschaften 2)	10	6	4	40,00%
BWL der Industrie	11	9	2	18,18%
BWL der Klein- und Mittelbetriebe 2)	55	27	28	50,91%
BWL der öffentl. Verwaltung und der öffentl. Wirtschaftsunternehmungen 1)	13	8	5	38,46%
BWL der öffentlichen Organisationen - Public Management	5	2	3	60,00%
BWL des Außenhandels 1)	69	24	45	65,22%
BWL des Außenhandels 2)	29	10	19	65,52%
Change Management und Management Development	1	0	1	100,00%
Corporate Finance	23	14	9	39,13%
Entrepreneurship	24	14	10	41,67%
Finanzierung	69	49	20	28,99%
Finanzierung - Internationale Finanzierung	5	3	2	40,00%
Genossenschaften 1)	4	1	3	75,00%
Gewerbe, Klein- und Mittelbetriebe 1)	40	20	20	50,00%
Handel und Marketing	48	20	28	58,33%
Industrie	12	8	4	33,33%
Informationswirtschaft	35	30	5	14,29%
Integrierte Unternehmensrechnung	9	3	6	66,67%
Internationales Marketing und Management	46	24	22	47,83%
Investmentbanking und Katalaktik	38	28	10	26,32%
Marketing	50	20	30	60,00%
Öffentl. Verwaltung und Wirtschaftsunternehmungen 2)	30	16	14	46,67%
Operations Research	17	11	6	35,29%
Organisation und Materialwirtschaft (Supply Management)	43	24	19	44,19%
Personalmanagement	80	20	60	75,00%
Personalmanagement - International Human Resource Management	1	0	1	100,00%
Produktionsmanagement	31	22	9	29,03%
Risikomanagement und Versicherungswirtschaft	1	0	1	100,00%
Tourismus	20	5	15	75,00%
Tourismusanalyse und Freizeitmarketing	29	15	14	48,28%
Transportwirtschaft	24	16	8	33,33%
Transportwirtschaft und Logistik	26	17	9	34,62%
Unternehmensführung	103	60	43	41,75%
Unternehmensrechnung und Revision	72	41	31	43,06%
Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management	85	23	62	72,94%
Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management - International Organizational Behaviour	9	3	6	66,67%
Versicherungsbetriebslehre	91	45	46	50,55%
Werbewissenschaft und Marktforschung	49	24	25	51,02%
Wirtschaftsinformatik	78	60	18	23,08%
1) alte Studienordnung				
2) neue Studienordnung				

Quelle: Prüfungsabteilung der WU

Tabelle 35 - Lehrveranstaltungen nach Beschäftigtenkategorie – WU gesamt, Studienjahr 2004/2005

	Semesterwochenstunden				Anteil WU
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	
Prof.	1207,71	1096,39	111,32	9,22%	10,60%
Doz.	860,47	744,20	116,27	13,51%	14,96%
Ass.	1080,76	670,69	410,07	37,94%	37,44%
Wiss. MA	571,53	297,77	273,76	47,90%	50,97%
Lehrer/innen	820,00	260,00	560,00	68,29%	65,94%
Sonstige	123,32	54,32	69,00	55,95%	-
Gastprof.	175,16	146,66	28,50	16,27%	14,29%
Lektor/inn/en	2259,86	1513,44	746,42	33,03%	29,60%
WU gesamt	7098,81	4783,47	2315,34	32,62%	

Quelle: Vizerektorat für Lehre

Tabelle 36 – Lehrveranstaltungen nach Beschäftigtenkategorie – Fachbereich Marketing, Studienjahr 2004/2005

	Semesterwochenstunden			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Prof.	95,30	95,30	0,00	0,00%
Doz.	72,00	58,00	14,00	19,44%
Ass.	116,20	60,30	55,90	48,11%
Wiss. MA	68,00	31,00	37,00	54,41%
Sonstige	2,00	0,00	2,00	100,00%
Gastprof.	35,00	14,50	20,50	58,57%
Lektor/inn/en	89,50	75,50	14,00	15,64%
FB gesamt	478,00	334,60	143,40	30,00%

Quelle: Vizerektorat für Lehre

Tabelle 37 - Lehrveranstaltungen nach Beschäftigtenkategorie – Fachbereich Finanzdienstleistungen und Rechnungswesen, Studienjahr 2004/2005

	Semesterwochenstunden			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Prof.	123,38	104,04	19,34	15,68%
Doz.	74,66	74,66	0,00	0,00%
Ass.	66,33	41,33	25,00	37,69%
Wiss. MA	90,00	40,00	50,00	55,56%
Sonstige	4,00	0,00	4,00	100,00%
Gastprof.	28,17	24,17	4,00	14,20%
Lektor/inn/en	219,02	202,02	17,00	7,76%
FB gesamt	605,56	486,22	119,34	19,71%

Quelle: Vizerektorat für Lehre

Tabelle 38 - Lehrveranstaltungen nach Beschäftigtenkategorie – Fachbereich Management und Wirtschaftspädagogik, Studienjahr 2004/2005

	Semesterwochenstunden			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Prof.	87,17	71,17	16,00	18,35%
Doz.	81,17	56,50	24,67	30,39%
Ass.	103,66	60,32	43,34	41,81%
Wiss. MA	50,17	14,00	36,17	72,09%
Lehrer/innen	84,00	36,00	48,00	57,14%
Sonstige	17,32	7,32	10,00	57,74%
Gastprof.	14,00	12,00	2,00	14,29%
Lektor/inn/en	279,49	154,33	125,16	44,78%
FB gesamt	716,98	411,64	305,34	42,59%

Quelle: Vizerektorat für Lehre

Tabelle 39 - Lehrveranstaltungen nach Beschäftigtenkategorie – Fachbereich Unternehmensführung und Strategie, Studienjahr 2004/2005

	Semesterwochenstunden			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Prof.	175,16	175,16	0,00	0,00%
Doz.	87,00	79,00	8,00	9,20%
Ass.	99,25	76,25	23,00	23,17%
Wiss. MA	137,25	83,50	53,75	39,16%
Lehrer/innen	10,00	10,00	0,00	0,00%
Gastprof.	52,99	52,99	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	279,35	236,35	43,00	15,39%
FB gesamt	841,00	713,25	127,75	15,19%

Quelle: Vizerektorat für Lehre

Tabelle 40 - Lehrveranstaltungen nach Beschäftigtenkategorie – Fachbereich Informationsverarbeitung, Informationswirtschaft und Prozessmanagement, Studienjahr 2004/2005

	Semesterwochenstunden			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Prof.	107,70	107,70	0,00	0,00%
Doz.	74,80	74,80	0,00	0,00%
Ass.	121,43	112,50	8,93	7,35%
Wiss. MA	68,27	62,27	6,00	8,79%
Sonstige	2,00	2,00	0,00	0,00%
Gastprof.	4,00	4,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	138,80	125,80	13,00	9,37%
FB gesamt	517,00	489,07	27,93	5,40%

Quelle: Vizerektorat für Lehre

Tabelle 41 - Lehrveranstaltungen nach Beschäftigtenkategorie – Fachbereich Volkswirtschaft, Studienjahr 2004/2005

	Semesterwochenstunden			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Prof.	160,66	124,49	36,17	22,51%
Doz.	189,67	153,67	36,00	18,98%
Ass.	117,00	85,00	32,00	27,35%
Wiss. MA	32,00	22,00	10,00	31,25%
Gastprof.	2,00	2,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	190,01	133,01	57,00	30,00%
FB gesamt	691,34	520,17	171,17	24,76%

Quelle: Vizerektorat für Lehre

Tabelle 42 - Lehrveranstaltungen nach Beschäftigtenkategorie – Fachbereich Rechtswissenschaften, Studienjahr 2004/2005

	Semesterwochenstunden			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Prof.	193,24	193,24	0,00	0,00%
Doz.	20,67	16,67	4,00	19,35%
Ass.	124,07	65,17	58,90	47,47%
Wiss. MA	79,84	28,00	51,84	64,93%
Sonstige	10,00	6,00	4,00	40,00%
Gastprof.	17,00	17,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	203,53	151,93	51,60	25,35%
WU gesamt	648,35	478,01	170,34	26,27%

Quelle: Vizerektorat für Lehre

Tabelle 43 - Lehrveranstaltungen nach Beschäftigtenkategorie – Fachbereich Sozialwissenschaften, Studienjahr 2004/2005

	Semesterwochenstunden			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Prof.	126,35	109,54	16,81	13,30%
Doz.	150,50	120,90	29,60	19,67%
Ass.	157,82	92,82	65,00	41,19%
Wiss. MA	20,00	13,00	7,00	35,00%
Lehrer/innen	10,00	10,00	0,00	0,00%
Sonstige	1,00	1,00	0,00	0,00%
Gastprof.	22,00	20,00	2,00	9,09%
Lektor/inn/en	256,66	207,00	49,66	19,35%
FB gesamt	744,33	574,26	170,07	22,85%

Quelle: Vizerektorat für Lehre

Tabelle 44 - Lehrveranstaltungen nach Beschäftigtenkategorie – Fachbereich Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation, Studienjahr 2004/2005

	Semesterwochenstunden			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Prof.	91,00	68,00	23,00	25,27%
Doz.	16,00	16,00	0,00	0,00%
Ass.	146,00	58,00	88,00	60,27%
Wiss. MA	26,00	4,00	22,00	84,62%
Lehrer/innen	700,00	204,00	496,00	70,86%
Sonstige	81,00	32,00	49,00	60,49%
Lektor/inn/en	345,00	85,00	260,00	75,36%
FB gesamt	1405,00	467,00	938,00	66,76%

Quelle: Vizerektorat für Lehre

Tabelle 45 - Lehrveranstaltungen nach Beschäftigtenkategorie – Fachbereich Mathematik und Statistik, Studienjahr 2004/2005

	Semesterwochenstunden			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Prof.	43,00	43,00	0,00	0,00%
Doz.	92,00	92,00	0,00	0,00%
Ass.	25,00	19,00	6,00	24,00%
Lehrer/innen	16,00	0,00	16,00	100,00%
Sonstige	6,00	6,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	58,00	33,00	25,00	43,10%
FB gesamt	240,00	193,00	47,00	19,58%

Quelle: Vizerektorat für Lehre

Tabelle 46 - Lehrveranstaltungen nach Beschäftigtenkategorie – Zentrum für Auslandsstudien, Studienjahr 2004/2005

	Semesterwochenstunden			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Prof.	4,75	4,75	0,00	0,00%
Doz.	2,00	2,00	0,00	0,00%
Ass.	4,00	0,00	4,00	100,00%
Lektor/inn/en	200,50	109,50	91,00	45,39%
FB gesamt	211,25	116,25	95,00	44,97%

Quelle: Vizerektorat für Lehre

Tabelle 47 – Lehrveranstaltungen zu Frauen- und Geschlechterforschung, Studienjahr 2004/2005

	Semesterwochenstunden			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Prof.	12,00	0,00	12,00	100,00%
Doz.	8,00	0,00	8,00	100,00%
Wiss. MA	4,00	2,00	2,00	50,00%
Lektor/inn/en	11,00	0,00	11,00	100,00%
gesamt	35,00	2,00	33,00	94,29%

Quelle: Abteilung für Gender and Diversity in Organizations