

Frauenbericht 2006
gemäß Frauenförderungsplan der WU

Berichtszeitraum 1. Juli 2005 bis 30. Juni 2006

Teil 1

Erstellt von: Brigitte Parnigoni

Wien, im Jänner 2007

Inhalt Teil 1

1	Einleitung	2
2	Personalstruktur	5
2.1	Gesamtpersonalstand.....	5
2.2	Wissenschaftliche Organisationseinheiten.....	6
2.3	Serviceeinrichtungen	9
3	Laufbahnmöglichkeiten, Fluktuation und Karriereverläufe	10
3.1	Fluktuation	10
3.2	Freistellungen und Karenzierungen.....	10
3.3	Präsenz von Frauen	12
3.4	Habilitationen und Professuren	13
3.5	Universitäre Selbstverwaltung und Leitungsfunktionen.....	15
4	Forschung und Forschungsförderung unter dem Genderaspekt	17
4.1	Forschungsmittel und Förderpreise.....	17
4.2	Reisekostenzuschüsse	17
4.3	Gender Studies.....	18
4.4	Erfolge für WU-Frauen.....	18
5	Personalentwicklungsmaßnahmen	20
5.1	Allgemeine Maßnahmen.....	20
5.2	Interne Weiterbildungsangebote.....	20
5.3	Zielgruppenorientierte PE-Maßnahmen	21
6	Studien- und Lehrveranstaltungsangebote und Studienverläufe	22
6.1	Studienbeginn.....	22
6.2	Studienverlauf und Repräsentanz von Frauen.....	23
6.3	Lehrveranstaltungsangebot	25
7	Zusammenfassung	27
8	Abbildungsverzeichnis	30
9	Literatur und zitierte Gesetze	31

Vorwort

Der nun vorliegende Frauenbericht 2006 dokumentiert in Fortsetzung des Berichts des Jahres 2005 die Entwicklung des Personalstands und der Personalmaßnahmen seit der Ausgliederung.

Die Profilierung der WU als unternehmerische Wirtschaftsuniversität fordert stärker als früher eine Integration der Maßnahmen der unterschiedlichen universitären Bereiche wie Lehre, Forschung, Personal etc. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, versucht dieser Bericht neben der Interpretation der Personalzahlen vor dem Hintergrund der geforderten Gleichstellung einige weitere Aspekte über die Entwicklung der WU zu beschreiben.

Auch heuer bedanke ich mich an dieser Stelle bei den diversen Kolleginnen und Kollegen der Serviceeinrichtungen der WU sowie im Arbeitsbereich „Gender and Diversity in Organizations“ herzlichst, die mich bei der Erstellung des Berichts unterstützt und damit wesentlich zur Entstehung beigetragen haben.

Brigitte Parnigoni

im Jänner 2007

1 Einleitung

Die gesetzliche Grundlage des Frauenberichts 2006 bildet einerseits der Frauenförderungsplan der WU (FFP WU - Anhang 4 der Satzung der WU, Beschluss des Senats vom 10.12.2003, geändert durch Beschlüsse vom 22.12.2004, 21.1.2005, 8.6.2005, 22.3.2006 und 24. 5.2006). Andererseits gilt neben dem universitätsspezifischen Frauenförderungsplan nach wie vor das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG - BGBl. Nr. 100/1993 idgF.), in dem die Forderung nach einer 40-prozentigen Frauenquote und – sofern diese nicht erreicht ist – nach der vorrangigen Aufnahme von Frauen verankert ist.

Die Berichtspflicht laut § 13 FFP WU 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 1.1.2004 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 1.1.2004 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.

Die Departmentstruktur der WU, die mit 1.7.2005 in Kraft trat, gilt bereits für den gesamten Berichtszeitraum. Daher sind – anders als im Vorjahr – alle Auswertungen auf Basis der neuen Organisationsstruktur durchgeführt worden. Sofern es in der Zugehörigkeit von Organisationseinheiten zu den alten Fachbereichen und der zu den jetzt relevanten Departments Abweichungen gibt, ist somit eine direkte Vergleichbarkeit nicht gegeben.

Der Frauenbericht 2006 gliedert sich in folgende zwei Teile: Im ersten Teil werden die Zahlen zum Personalstand und zu den Personalmaßnahmen erläutert. Darüber hinaus enthält Teil 1 Vergleiche zu anderen österreichischen Universitäten auf Basis des Universitätsberichts 2005¹. Er enthält aber auch den Versuch, die Personalsituation in den Zusammenhang mit weiteren maßgeblichen, über den eigentlichen Personalbereich hinaus gehenden Entwicklungen im Haus zu stellen und damit einen umfassenderen Eindruck über die WU zu bieten.

Zahlreiche Berichte und Evaluierungsergebnisse über die Leistungen der WU werden jährlich zusammen gestellt und teilweise auch veröffentlicht. Dazu zählen unter anderem der Jahresbericht der WU, die Imagebroschüre, die Wissensbilanz, aber auch Beiträge zur Selbstevaluierung wie der Self-Assessment-Report zur EQUIS-Akkreditierung oder zur Evaluierung der Frauenförderung und Gleichstellung an der WU. Relevante Informationen aus diesen Datensammlungen wurden in den Frauenbericht aufgenommen.

Kapitel 2 beschreibt die Entwicklung der Personalzahlen der WU sowohl gesamtuniversitär als auch auf Departmentebene.

In Kapitel 3 werden die Veränderungen und Veränderungsmöglichkeiten der Personalstruktur dargestellt.

Der Kernbereich Forschung und entsprechende Fördermöglichkeiten unter dem Genderaspekt werden in Kapitel 4 behandelt.

In Kapitel 5 steht die Personalentwicklung, ebenfalls mit besonderem Blick auf das Kriterium der Gleichstellung, im Fokus.

Die aktuellen Trends im Studien- und damit auch im Lehrveranstaltungsangebot der WU werden in Kapitel 6 beschrieben.

Kapitel 7 enthält die Zusammenfassung der Ergebnisse, die im Zuge der Erstellung des Frauenberichts 2006 erzielt wurden.

Im zweiten Teil des Frauenberichts 2006 sind die quantitativen Daten entsprechend der Berichtspflicht des FFP WU enthalten. Die Tabellen der Kapitel II bis VIII in Teil 2 dienen als Basis für die Aussagen in Teil 1 des Berichts und ermöglichen einen Vergleich mit dem Frauenbericht 2005.

¹ Stichtag 15.4.2005.

2 Personalstruktur

2.1 Gesamtpersonalstand

Der Gesamtpersonalstand der WU (siehe Tabelle 23) ist von 2005 auf 2006 weiter angestiegen, wobei auch eine Verschiebung vom allgemeinen zum wissenschaftlichen Personal feststellbar ist. Der aus Bundesmitteln bezahlte Gesamtpersonalstand beträgt mit Stichtag 30.6.2006 804,16 Vollzeitäquivalente (VZÄ) gegenüber 784,03 VZÄ zum 1.7.2005. Dazu kommen 595,50 in der Lehre bzw. zur Unterstützung der Studierendenbetreuung eingesetzte VZÄ sowie 110,98 aus Drittmitteln finanzierte VZÄ.²

Stark abnehmend im Jahresverlauf sind selbstverständlich jene Kategorien, die seit der Ausgliederung nicht mehr nachbesetzt werden, es sind dies etwa Vertragsassistent/inn/en nach VBG und Universitätsassistent/inn/en nach BDG. Ansteigend ist dementsprechend die Anzahl der Assistent/inn/en analog § 49 I VBG, die seit der Dienstrechtsnovelle 2001 und in weiterer Folge nach 1.1.2004 eingestellt werden. Auslaufend ist ebenfalls die Kategorie der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen in Ausbildung, die beginnend mit 2001 bis zur Ausgliederung ein Ausbildungsverhältnis zum Bund abgeschlossen haben, das in der Regel auf vier Jahre befristet ist.

Die Frauenquote im wissenschaftlichen Bereich liegt insgesamt bei 36,89 Prozent, was gegenüber dem Vorjahr (36,38 Prozent) ein leichtes Ansteigen bedeutet. Das allgemeine Personal hat einen Frauenanteil von 70,13 Prozent, woraus sich ein durchschnittlicher Gesamtfrauenanteil von 51,09 Prozent ergibt.

Gemessen an Zahlen kommt dem Personal, das aus Drittmitteln finanziert wird, wachsende Bedeutung zu (110,98 VZÄ gegenüber 86,89 VZÄ im Vorjahr). Die Frauenquote der aus Drittmitteln bezahlten Mitarbeiter/innen, zum Großteil in Projekten eingesetzt, beträgt unter den Wissenschaftler/inne/n 45,68 Prozent, beim allgemeinen Personal 73,27 Prozent. Die wissenschaftlichen Forschungsmitarbeiter/innen erhalten zum überwiegenden Teil befristete Verträge, zumeist ist als Qualifizierung ein Diplomabschluss vorgesehen. Es zeigt sich, dass der Frauenanteil dementsprechend auch mit der Frauenquote der aus Bundesmitteln bezahlten Kategorie der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen (48,51 Prozent), die ebenfalls einen ersten Studienabschluss aufweisen und befristet angestellt werden, vergleichbar ist.

Im Karriereverlauf ist der Frauenanteil nach wie vor stark sinkend. In den Kategorien, die grundsätzlich das Doktorat als zweiten Studienabschluss erfordern - das sind diverse Assistent/inn/enkategorien - beträgt er durchschnittlich 40,04 Prozent, womit gerade eben die Sollquote von 40 Prozent erreicht wird.

Auf Ebene der Universitätsdozent/inn/en beträgt die Frauenquote 16,41 Prozent; das bedeutet ein leichtes Ansteigen gegenüber dem Vorjahr (15,20 Prozent). Eine gegenläufige Entwicklung lässt sich bei den Professor/inn/en verzeichnen: Hier beträgt der Frauenanteil 9,49 Prozent gegenüber 10,60 Prozent im Vorjahr.

Das aus Bundesmitteln bezahlte allgemeine Universitätspersonal (siehe Tabelle 23) besteht zu 70,13 Prozent aus Frauen. Dabei liegt der Frauenanteil der seit 1.1.2004 Angestellten mit 66,77 Prozent darunter, beim bereits vor der Ausgliederung eingestellten Personal, das noch immer an der WU beschäftigt ist, liegt die Frauenquote mit 73,88 Prozent über dem Durchschnitt. Gegenläufig ist der Trend

² Dabei handelt es sich um das ausschließlich aus Drittmitteln bezahlte Personal. In Einzelfällen, in denen Teile des Gehalts aus Bundes-, Teile aus Drittmitteln bestritten werden, werden die betreffenden Mitarbeiter/innen mit ihrem gesamten Beschäftigungsausmaß dem aus Bundesmitteln bezahlten Personal zugezählt, da diese Aufteilung durch systemunterstützte Abfragen nicht abzubilden ist.

bei Angestellten mit höher dotierten Sonderverträgen entsprechend § 36 VBG, die im Zentrum für Informatikdienste zum Einsatz kommen: Hier sind bereits 30 Prozent Frauen beschäftigt, gegenüber 19,57 Prozent bei vor der Ausgliederung Angestellten. Auch individuelle Verträge, die für Sonderfunktionen mit überdurchschnittlicher Bezahlung abgeschlossen werden, haben zu 43,24 Prozent Frauen erhalten. Diese Zahlen weisen insgesamt auf ein zunehmend ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern hin, das weniger in Abhängigkeit zur Höhe der Bezahlung zu sehen ist.

Das in der Lehre eingesetzte Personal erhält seit dem Studienjahr 2005/2006 ausschließlich echte Dienstverträge und steht somit ebenfalls in einem Anstellungsverhältnis zur WU (siehe Tabelle 23). Unter den Lektor/inn/en beträgt die Frauenquote 30 Prozent, als Gastprofessoren kommen stichtagsbezogen ausschließlich Männer zum Einsatz.³

Alle diese im WU-Durchschnitt geltenden Zahlen können jedoch nicht darüber hinweg täuschen, dass die Unterschiede zwischen den Departments, insbesondere auch was die Frauenanteile im wissenschaftlichen Bereich betrifft, groß sind. Anzumerken ist an dieser Stelle aber auch, dass je nach der Anzahl der betroffenen Personen die Aussagekraft von Prozentzahlen unterschiedlich zu beurteilen ist. Auf Grund der großen Vielfalt an Personalkategorien ist die Anzahl der Beschäftigten je Kategorie auf Departmentebene meist klein und somit kann sich bereits durch den Weggang oder die Aufnahme einer einzelnen Person die Prozentzahl stark verändern.

2.2 Wissenschaftliche Organisationseinheiten

Das wissenschaftliche Personal des Departments Marketing (Tabelle 1) ist gegenüber dem vorigen Berichtszeitraum um knapp sieben VZÄ angestiegen, wobei der Frauenanteil ebenfalls gewachsen ist (von 40,35 auf 43,26 Prozent). Damit liegt das Department Marketing über dem WU-Durchschnitt (36,69 Prozent)⁴. Hoch ist vor allem der Frauenanteil bei Diplomstellen; hingegen gibt es weder Professorinnen noch Dozentinnen bzw. „neue“ Assistentinnen. Ebenfalls größer geworden ist die Zahl der externen Lehrbeauftragten.

Auch im Department Finanzwirtschaft und Rechnungswesen (Tabelle 2) ist ein Anwachsen des Personalstands im wissenschaftlichen Bereich und in der Lehre zu verzeichnen – ein Trend, der in etlichen weiteren betriebswirtschaftlichen Departments zu verzeichnen ist. Die zusätzlichen Stellen sind mit wissenschaftlichen Mitarbeitern besetzt, sodass die durchschnittliche Frauenquote gegenüber dem Vorjahr abgenommen hat und nun um drei Prozent unter dem WU-Durchschnitt liegt.

Das Department Management (Tabelle 3) hat zusätzlich sowohl Diplom- als auch Doktoratsstellen besetzt. Professuren, Dozenturen sowie Assistent/inn/enstellen sind überdurchschnittlich mit Frauen besetzt, der Gesamtfrauenanteil im wissenschaftlichen Bereich liegt mit 48,71 Prozent deutlich über dem WU-Durchschnitt. Die Frauenquote der externen Lehrbeauftragten ist vergleichbar hoch.

Das Department Unternehmensführung und Innovation (Tabelle 4) hat bei wachsenden Mitarbeiter/innenzahlen auch steigende Frauenanteile, wobei diese erst bei den niedriger qualifizierten Stellen zu finden sind. Deutlich zurück gegangen ist die Zahl der externen Lehrbeauftragten (34 gegenüber 47 VZÄ).

³ Aus Tabelle 37 ergibt sich, dass im Studienjahresverlauf 2005/2006 in geringem Ausmaß auch Gastprofessorinnen beschäftigt waren.

⁴ Vergleichstabelle ist Tabelle 14, die ausschließlich den Personalstand der Departments und der Forschungsinstitute enthält.

Das Department Welthandel (Tabelle 5) weist einen konstanten Personalstand auf, allerdings zeichnen sich Verschiebungen zu Gunsten von Frauen, insbesondere bei Diplomstellen, ab. Insgesamt ist der Frauenanteil mit 30,65 Prozent immer noch unterdurchschnittlich.

Das Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement (Tabelle 6) verzeichnet bei zurückgehenden Gesamtpersonalzahlen im wissenschaftlichen Bereich auch eine Abnahme der Frauenquote auf 8,65 Prozent und liegt damit weit unter dem WU-Durchschnitt von 36,69 Prozent. Ein Blick auf das Mann-Frau-Verhältnis bei Studienabschlüssen etwa des Bakkalaureatsstudiums Wirtschaftsinformatik (Tabelle 35) zeigt allerdings, dass der Männerüberhang zu einem guten Teil fachlich mitbedingt ist.

Das Department Volkswirtschaft (Tabelle 7) konnte mit dem Anwachsen des Personalstands den Frauenanteil von 24,47 auf 31,22 Prozent steigern, liegt allerdings noch immer unter dem WU-Durchschnitt. Auch hier scheint ein Zusammenhang mit den Studienabschlüssen zu bestehen – weniger als 30 Prozent der Studierenden nach dem ersten Abschnitt bzw. der Absolvent/inn/en sind Frauen.

Im Department Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht (Tabelle 8) entspricht der durchschnittliche Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals etwa dem WU-Durchschnitt. Besonders hoch (63,64 Prozent) ist die Frauenquote unter den Nachwuchswissenschaftler/innen mit Diplomabschluss. Die erste Dozentin des Departments wird erst im nächsten Berichtszeitraum ausgewiesen.

Auch im Department Öffentliches Recht und Steuerrecht (Tabelle 9) finden sich Frauen hauptsächlich im wissenschaftlichen Nachwuchsbereich, nicht aber unter den Professoren, Dozenten und beamteten Assistenten. Die juristischen Departments stellen also eine typische Zielgruppen für die spezifische Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen dar.

Das Department Sozialwissenschaften (Tabelle 10) zeichnet sich nach wie vor durch besondere Heterogenität aus, da hier einerseits geistes- und sozialwissenschaftliche, andererseits formalwissenschaftliche Fächer vertreten sind. Der Frauenanteil ist zwar gegenüber dem letzten Berichtszeitraum um zirka 3,5 Punkte angestiegen, liegt aber noch immer unter 30 Prozent. Da der Anteil an Tenure Track Stellen besonders hoch ist (34 von 44 VZÄ), werden Veränderungen nur langsam statt finden.

Ein völlig anderes Bild bietet das Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation (Tabelle 11). Hier ist ein Drittel der Professuren mit Frauen besetzt, 70 Prozent beträgt der Frauenanteil der Lehrer/innenstellen. Diese Gruppe stellt auch knapp die Hälfte des wissenschaftlichen Personals überhaupt. Somit liegt das Department, das mit 60 VZÄ im wissenschaftlichen Bereich zu den größten zählt, mit einem Gesamtfrauenanteil von über 60 Prozent weit jenseits des WU-Durchschnitts. Auch zwei Drittel der Lektor/inn/en sind Frauen.

Im Gegensatz dazu ist das Department Statistik und Mathematik (Tabelle 12) mit 14,75 VZÄ ein kleines; unter anderem die formalwissenschaftliche Ausrichtung bedingt einen besonders niedrigen Frauenanteil (13,56 Prozent). Mehr als die Hälfte der Stellen sind Tenure Track Stellen. Auf Grund der kleinen Zahl je Kategorie lässt sich schwer eine Aussage zu bestehenden Trends treffen.

Die Frauenanteile in den Department- bzw. Institutssekretariaten beträgt durchschnittlich zwischen 80 und 100 Prozent; daher wurde auf die jeweils separate Nennung verzichtet.

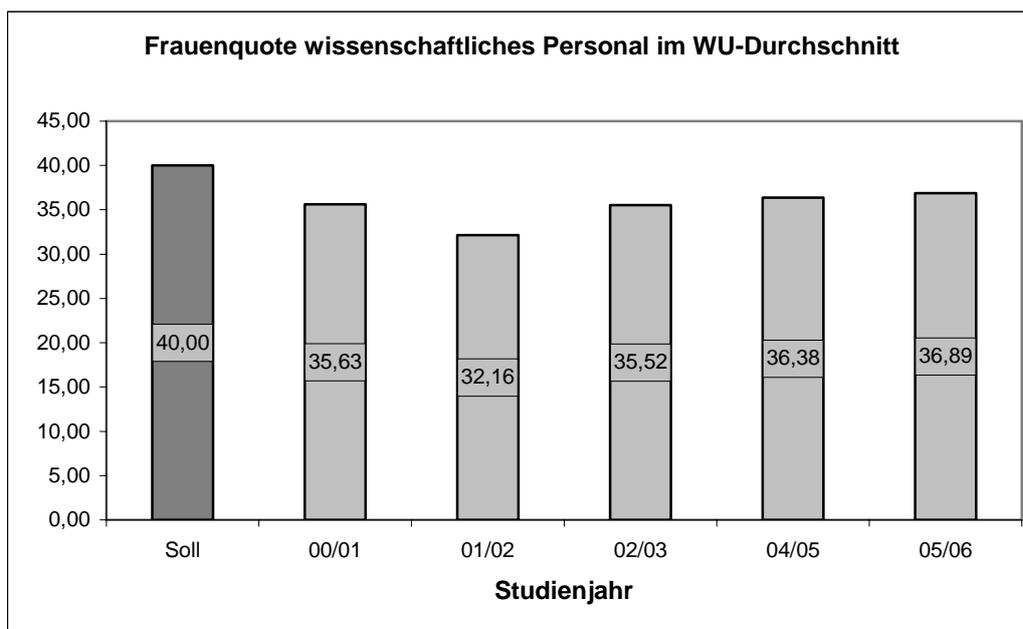
Die Zahl der Forschungsinstitute (Tabelle 13) ist mittlerweile auf zwölf angestiegen. Davon weisen allerdings noch nicht alle eigenes Personal, das aus Drittmittelforschungsprojekten finanziert wird, auf. Geleitet von einem Professor/einer Professorin bzw. einem/einer Habilitierten der WU, dessen/deren fachliche Ausrichtung dem Forschungsbereich des Instituts entspricht, werden den Forschungsinstituten darüber hinaus eine Reihe von Wissenschaftler/innen zweitzugeordnet, die an einem Department bzw. einem Institut angestellt sind. Ausnahmen gibt es im Bereich der Forschungsinstitute, die bereits vor der

Ausgliederung bestanden und Mitarbeiter/innen, die aus dem Globalbudget finanziert werden, zugeordnet haben. Der Personalstand der Forschungsinstitute umfasst insgesamt etwa 20 VZÄ im wissenschaftlichen Bereich; sowohl im Bundesmittel- als auch im Drittmittelbereich liegt die Forscherinnenquote mit 60 bzw. 55 Prozent weit über dem WU-Durchschnitt.

Im Österreichvergleich ⁵ zeigt sich, dass der Frauenanteil unter den Professor/inn/en etwa dem an Wissenschaftsuniversitäten (10 Prozent) entspricht. Auch der Universitätsdozentinnenanteil von 16,41 Prozent liegt nahe dem Österreichdurchschnitt von 16,8 Prozent. Der Wissenschaftlerinnenanteil des gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der österreichischen Universitäten liegt mit 26,7 Prozent deutlich unter dem WU-Durchschnitt von 36,89 Prozent. ⁶

Wie unten stehende Abbildung zeigt, ist in den letzten Jahren zwar ein stetiger Anstieg des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich zu verzeichnen. Allerdings entspricht er nicht der im § 17 (4) FFP WU festgehaltenen Forderung nach einer 20-prozentigen Erhöhung innerhalb von zwei Jahren.

Abbildung 1 – Frauenquoten des wissenschaftlichen Personals, Studienjahr 2000/2001 bis Studienjahr 2005/2006



Quelle: WU Personalabteilung

⁵ Vergleiche Universitätsbericht 2005 Band 1, S. 131

⁶ Da auch an Serviceeinrichtungen einige wenige wissenschaftliche Mitarbeiter/innen beschäftigt sind, differiert der Wert je nach Betrachtung der Departments und Forschungsinstitute einerseits, der gesamten WU andererseits. Die Vergleichszahl der Departments und Forschungsinstitute gesamt (Tabelle 14) beträgt 36,69 Prozent Frauenanteil, die der gesamten WU (Tabelle 23) 36,89 Prozent Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich.

2.3 Serviceeinrichtungen

Die Serviceeinrichtungen (Tabellen 15 bis 19), sind dem Rektor bzw. den Vizerektoren und den Vizerektorinnen fachlich zugeordnet. Hier arbeitet zum überwiegenden Teil allgemeines Universitätspersonal. Ausnahmen bilden einige wenige Wissenschaftler/innen bzw. Lehrbeauftragte zur Unterstützung des Vizerektors für Lehre und der Vizerektorin für Forschung, Internationales und External Relations sowie in den dem Vizerektor für Infrastruktur und neue Geschäftsfelder unterstellten Universitätslehrgängen. Die Frauenanteile des gesamten allgemeinen Personals liegen generell über der geforderten Sollquote von 40 Prozent. Eine Ausnahme davon stellt lediglich der Bereich des Vizerektors für Infrastruktur und neue Geschäftsfelder dar, der zugleich der größte Servicebereich ist, zu dem auch das Zentrum für Informatikdienste mit einem fachlich bedingt niedrigen Frauenanteil zählt.

Außerhalb dieser Struktur der Serviceeinrichtungen sind noch das Büro des Senats (Tabelle 20) und die Interessensvertretungen (Tabelle 21) zu erwähnen. Hier arbeiten ausschließlich Frauen. Die 3,8 ausgewiesenen VZÄ sind insofern zu niedrig, als etwa die Betriebsratstätigkeit im Rahmen eines zusätzlichen Vertragsbestandteils zu einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis geleistet wird; das dafür vorgesehene Beschäftigungsausmaß ist mittels EDV noch nicht separat auszuweisen (vergleiche auch Fußnote 1).

3 Laufbahnmöglichkeiten, Fluktuation und Karriereverläufe

3.1 Fluktuation

Um die Fluktuation der Mitarbeiter/innen der WU zu beschreiben, wurden die beendeten Beschäftigungsverhältnisse dem Anfangspersonalstand, ergänzt um die Neueinstellungen, gegenüber gestellt⁷. Bedingt durch die Vielzahl der befristeten Dienstverhältnisse insbesondere im wissenschaftlichen Bereich, aber auch die vielen Ersatzkräfte, die im Fall von Karenzierungen und Freistellungen aufgenommen werden, zeichnet sich die WU durch relativ hohe Fluktuationsraten aus: Sie beträgt beim aus dem Globalbudget bezahlten wissenschaftlichen Personal 15,43 Prozent, beim aus dem Globalbudget bezahlten allgemeinen Personal 10,99 Prozent.

Beendigungen und - in geringerem Ausmaß - Freistellungen und Karenzierungen bieten eine Möglichkeit, durch eine gezielte (Nach-)Besetzungspolitik im Wege der Einstellungen (Tabellen 24 und 25) den Frauenanteil insbesondere in Bereichen, in denen die Frauenquoten unter den gesetzlich vorgesehenen 40 Prozent liegen, anzuheben. Zumindest vorübergehend wird auch auf Ersatzstellen den Mitarbeiter/innen die Möglichkeit geboten, sich in die Forschungslandschaft der WU zu integrieren und so vielleicht mittelfristig bei anstehenden Personalentscheidungen wieder Berücksichtigung zu finden.

Die insgesamt 267 Einstellungen im Bereich der Departments betrafen knapp zur Hälfte Frauen (49,06 Prozent). Auch einzeln betrachtet gilt für die Mehrzahl der Departments sowie für die Forschungsinstitute ein Frauenanteil bei Einstellungen von über 40 Prozent. Abweichungen betreffen die Departments Informationsverarbeitung und Prozessmanagement, Statistik und Mathematik sowie Finanzwirtschaft und Rechnungswesen.

Dem gegenüber standen 53 von 112 (47,32 Prozent) von Frauen beendete Dienstverhältnisse. Auch diese Zahlen zeigen, dass das Anwachsen des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich bei insgesamt steigenden Personalzahlen nur langsam vor sich geht.

3.2 Freistellungen und Karenzierungen

Für die Besetzung zeitweise vakanter Stellen sind u.a. Freistellungen bzw. Karenzierungen (Tabelle 26) maßgeblich. Freistellungen sind gesetzlich für das wissenschaftliche Personal zu Forschungs- und Lehrzwecken vorgesehen. Karenzierungen können aus verschiedensten privaten Gründen (darunter kann auch die Betreuung von Kindern fallen) von allen Universitätsmitarbeiter/innen beantragt werden.

Kurzfristige Freistellungen werden - unter Beachtung der internen Richtlinien für die Vorlesungszeit – bis zur Maximaldauer von einem Monat pro Jahr unter Beibehaltung der Bezüge gewährt. Um die Teilnahme an Tagungen sowie Konferenzen bzw. generell die Internationalisierung der WU zu fördern, werden entsprechende Anträge in der Regel positiv entschieden.

Längerfristige Freistellungen (d.h. über einem Monat) können mit Bezügen oder ohne Bezüge bewilligt werden. Bei Ersatzbesetzungen muss auf weitestgehende Kostenneutralität für die WU geachtet werden; daher werden in der Regel vakante Stellen, deren Inhaber/innen weiterhin Entgelt beziehen, nicht

⁷ Die Fluktuation wurde nach der Schlüter-Formel berechnet: $F = \frac{\text{Zahl der Abgänge} \times 100}{(\text{Anfangsbestand} + \text{Zugänge})}$

ersatzmäßig besetzt. Stellen, die für den Zeitraum von längerfristigen Freistellungen ohne Bezüge frei sind, werden zwar nachbesetzt, allerdings kann die Ersatzkraft mitunter nicht über den gesamten Freistellungszeitraum beschäftigt werden, 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 ergibt. Da es derzeit wie erwähnt für Einstellungen im wissenschaftlichen Bereich einerseits praktisch 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 erhalten ⁸.

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 Monat ⁹. 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.

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 Karenzierungen nach Mutterschutz- bzw. Väterkarenzgesetz 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. Väterkarenz, daheim bleiben wollen („Anschlusskarenz“).

Während beim wissenschaftlichen Personal Karenzierungen häufig für berufliche Zwecke beansprucht werden (Gastprofessuren, (Vize-)Rektorat etc.), liegt beim allgemeinen Personal die Vermutung nahe, dass Karenzierungen öfter für die Betreuung von Kindern genützt werden - beinahe 85 Prozent der Karenzierungen werden von Frauen in Anspruch genommen.

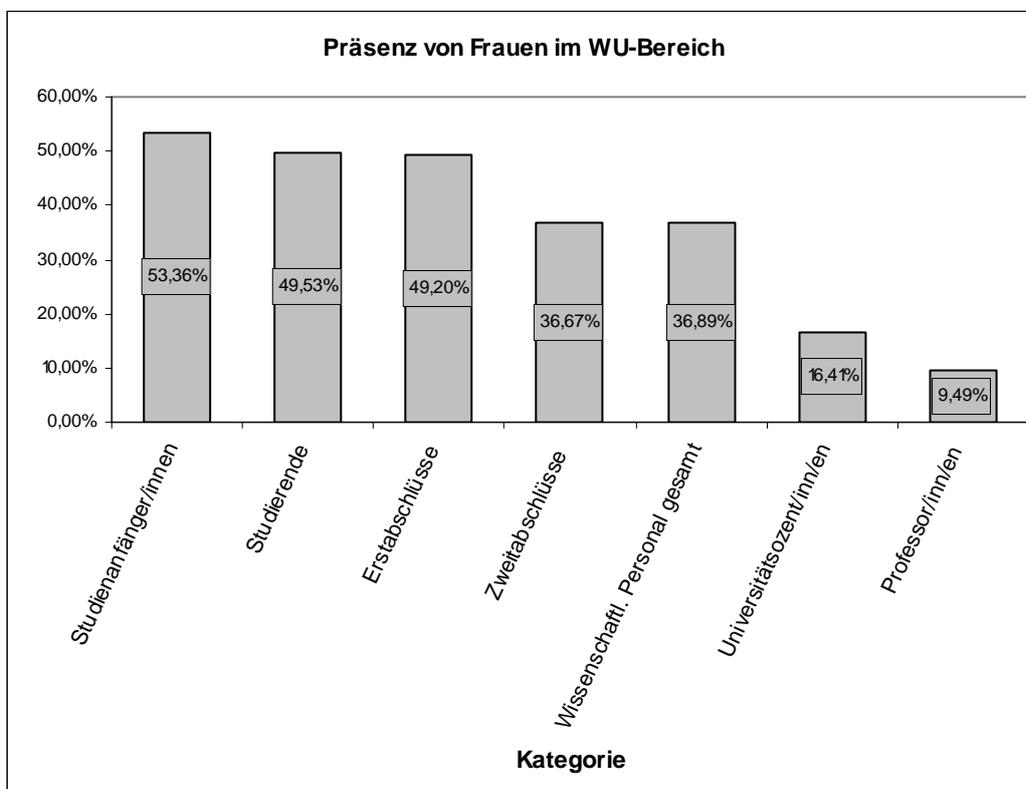
⁸ Zu beachten sind hierbei lediglich Grenzen für die Gesamtbestellungsdauer.

⁹ Zu beachten sind hier allerdings auch die WU-internen Freistellungsregelungen, die die Abwesenheiten von der WU v.a. während des Studienbetriebs limitieren.

3.3 Präsenz von Frauen

Unten stehende Abbildung zeigt deutlich das bekannte Phänomen, dass Studentinnen bereits mehr als die Hälfte der ein Studium Beginnenden (53,36 Prozent) ausmachen. Im Laufe des Studiums bis hin zum Abschluss ändert sich dieses Verhältnis geringfügig – nur mehr 49,20 Prozent der Diplomstudien werden von Frauen abgeschlossen. Das Doktoratsstudium beenden lediglich zu 36,67 Prozent Frauen.¹⁰ Jene Doktorand/inn/en, die eine Anstellung als wissenschaftliche Mitarbeiter/inn/en an der WU haben, sollen das Doktorat während der vierjährigen Vertragslaufzeit abschließen. Der Frauenanteil beträgt in dieser Beschäftigungskategorie rund die Hälfte (siehe Tabelle 14). Dieser Vergleich lässt den Schluss zu, dass Frauen, die keine wissenschaftliche Anstellung haben, in wesentlich selteneren Fällen als ihre männlichen Kollegen das Doktorat anstreben bzw. abschließen.

Abbildung 2 – Präsenz von Frauen an der WU, Studienjahr 2005/2006 bzw. Stichtag 30.6.2006



Quelle: WU Personalabteilung

Um diese asymmetrische Mann-Frau-Struktur im Karriereverlauf nicht fortzusetzen, müssen einerseits Frauen, die das Doktorat abgeschlossen haben, durch die verstärkte Berücksichtigung bei der Besetzung von Post-Doc-Stellen weiterhin in die WU integriert werden. Gerade hier ist ein Verbesserungspotential möglich: Der Frauenanteil der seit der Ausgliederung an der WU angestellten Assistent/inn/en beträgt nur rund 30 Prozent (siehe Tabelle 14) – zwischen den beiden Qualifizierungsstufen des wissenschaftlichen

¹⁰ Studienrichtungsspezifische Unterschiede siehe Abschnitt 6.

Mitarbeiter/der wissenschaftlichen Mitarbeiterin und dem Assistenten/der Assistentin ist also der „Schwund“ von Frauen besonders groß.

Andererseits wird verstärkt auf die Nachwuchsförderung von WU-Wissenschaftlerinnen gesetzt. Dazu zählt die Unterstützung von Habilitandinnen während der Habilitationsphase ebenso wie die gezielte Integration in der Scientific Community oder das Training von Führungsqualifikationen im neuen Karriereprogramm für WU-Wissenschaftlerinnen.

Insbesondere auch die Steigerung des Frauenanteils unter den Habilitierten, die bei der Besetzung bzw. Vergabe von Tenure-Track-Positionen und Professuren gezielt Berücksichtigung finden, kann der aufgezeigten Asymmetrie entgegen wirken.

3.4 Habilitationen und Professuren

Habilitationsverfahren werden gemäß § 103 UG 2002 abgewickelt und schließen mit der Ernennung zum Privatdozenten/zur Privatdozentin ab. Für Mitarbeiter/innen im „alten“ Dienstrecht hat die Verleihung der Venia Docendi mit der Definitivstellung nach wie vor auch dienstrechtliche Konsequenzen; die Dozent/inn/en haben auch das Recht, den Titel „außerordentliche/r Universitätsprofessor/in“ zu führen. In der Satzung der WU sind darüber hinaus eine Reihe von Rechten verankert, die ausschließlich den Habilitierten, die ein Dauerdienstverhältnis zur WU haben, zustehen. Dazu zählt etwa die Möglichkeit zum Institutsvorstand/zur Institutsvorständin gewählt zu werden oder als Gutachter/in in einem Berufungsverfahren bestellt zu werden.

Für befristete Assistent/inn/en nach § 49 I VBG bedeutet die Venia Docendi zwar keine unmittelbare Veränderung der dienstrechtlichen Stellung. Allerdings erhält diese Gruppe an der WU teilweise die gleichen Rechte wie außerordentliche Universitätsprofessor/inn/en, z.B. die Möglichkeit, zum/zur Senatsvorsitzenden gewählt zu werden oder zum/zur Programmdirektor/in bzw. zum/zur Leiter/in eines Universitätslehrgangs bestellt zu werden. Darüber hinaus stellt die Habilitation auch ein Sprungbrett für die Bewerbung auf eine Professur dar und ist damit eine bedeutende Voraussetzung für den weiteren Karriereverlauf.

Allerdings muss gesagt werden, dass das Abschließen eines Habilitationsprojekts, insbesondere in Fällen, in denen der Assistent/inn/envertrag lediglich für vier Jahre abgeschlossen wurde, wesentlich schwieriger geworden ist als bei Sechsjahres- bzw. unbefristeten Verträgen. Die Frage, inwieweit diese Tatsache ungleiche Voraussetzungen für Frauen und Männer bedeutet, da sie möglicherweise ungleich von einer notwendigen Vereinbarkeit von Beruf und Familie betroffen sind, lässt sich schwer generell beantworten. Tatsächlich sind vorerst alle Habilitierten in einem Säule 2 - Dienstverhältnis Männer; einer davon hat die WU auf Grund seines befristeten Vertrags bereits verlassen.

Damit war er einer von insgesamt 22 Dozent/inn/en und Professor/inn/en der WU, die im Zeitraum 1.7.2002 bis 30.6.2006 einen Ruf als Professor/in an eine andere Universität angenommen haben.

Abbildung 3 – Habilitationsverfahren an der WU, 1.7.2005 bis 30.6.2006

Habilitationsverfahren	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
BW				
Anträge	6	6	0	0,00%
Verleihung Venia docendi	5	5	0	0,00%
VW				
Anträge	3	2	1	33,33%
Verleihung Venia docendi	2	2	0	0,00%
Recht				
Anträge	2	1	1	50,00%
Verleihung Venia docendi	0	0	0	
Sozialwissenschaften				
Anträge	2	2	0	0,00%
Verleihung Venia docendi	1	1	0	0,00%
Fremdsprachen				
Anträge	1	0	1	100,00%
Verleihung Venia docendi	0	0	0	
gesamt				
Anträge	14	11	3	21,43%
Verleihung Venia docendi	8	8	0	0,00%

Quelle: Büro des Senats

Sieben der acht innerhalb des Berichtszeitraums abgeschlossenen Habilitationen wurden bereits im vorigen Berichtszeitraum, und zwar ausschließlich von Männern, eingereicht. Einer der Habilitanden kam aus dem Department Volkswirtschaft, vier kamen aus dem betriebswirtschaftlichen Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement. Einer der Habilitierten erlangte seine Venia Docendi als externer Lehrbeauftragter des Departments Marketing und wurde mittlerweile als Professor an die WU berufen. Von den 14 heuer gestellten Anträgen wurde ein Habilitationsverfahren bereits abgeschlossen: Der Wissenschaftler kommt aus dem Department Volkswirtschaft. Alle anderen während des Berichtszeitraums begonnenen Verfahren liefen zum Erhebungszeitpunkt noch.

Im gleichen Zeitraum wurde auch eine Reihe von Berufungsverfahren abgewickelt bzw. bereits abgeschlossen.

Vier in unterschiedlichen Departments des betriebswirtschaftlichen Konvents unbefristet ausgeschriebene Professuren wurden mit Männern besetzt. Damit wurden die vier auf Zeit geschaffenen „Verdopplungsprofessuren“ als unbefristete Professuren fortgesetzt.

Zwei weitere im Berichtszeitraum gelaufene Berufungsverfahren betrafen die Nachfolge von emeritierten bzw. pensionierten Professoren. Die Berufungsverhandlungen bzw. die Besetzungsentscheidungen bezüglich eines Juristen/einer Juristin sowie eines weiteren betriebswirtschaftlichen Professors/einer weiteren betriebswirtschaftlichen Professorin wurden im Berichtszeitraum noch nicht abgeschlossen.

Die Verhandlungen zur Besetzung einer neu geschaffenen betriebswirtschaftlichen Professur konnten erfolgreich mit einer Frau abgeschlossen werden. Die Besetzung wird sich zahlenmäßig im nächsten Berichtsjahr niederschlagen.

Weiters wurde ein Verfahren zur ersatzmäßigen Besetzung einer vakanten juristischen Professur abgewickelt; die Verhandlungen mit dem erstgereihten männlichen Kandidaten konnten positiv abgeschlossen werden. Seine Einstellung fällt allerdings ebenfalls erst ins nächste Berichtsjahr.

Eine der als Vorziehprofessuren entstandenen betriebswirtschaftlichen Professuren, die mit einem Mann besetzt ist, wird mittlerweile von der WU finanziert. Der ursprünglich befristete Vertrag des Stelleninhabers wurde mittlerweile unbefristet verlängert.

Zwei ursprünglich befristete Teilzeitverträge von den gemeinsamen Inhabern einer juristischen Professur wurden ebenfalls in unbefristete umgewandelt.

Der Vertrag einer Professorin, die den derzeit als Rektor tätigen karenzierten Professor vertritt, wurde für den Zeitraum der noch andauernden Karenzierung verlängert.

Insgesamt ist über den Berichtszeitraum die Anzahl der unbefristeten Professorenverträge gegenüber den befristeten gestiegen, was ausschließlich Männer betrifft. Die Frauenquote aller WU-Professuren ist gegenüber dem Berichtszeitraum 2005 wie bereits erwähnt von 10,60 auf 9,49 Prozent, also um 10,50 Prozent, gesunken.¹¹

Im österreichweiten Vergleich erweist sich der Frauenanteil unter den Professor/inn/en mit 9,49 gegenüber 13,70 Prozent¹² als unterdurchschnittlich. Betrachtet man ausschließlich die Professor/inn/en der Wissenschaftsuniversitäten (also exklusive den Kunstuniversitäten) beträgt die Frauenquote im Österreichdurchschnitt 10,00 Prozent und unterscheidet sich somit nur geringfügig von der WU-Situation.

3.5 Universitäre Selbstverwaltung und Leitungsfunktionen

Eine der Forderungen des FFP WU bezieht sich auf die paritätische Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe von (Leitungs-)Funktionen an der WU. Es zeigt sich in vielen Fällen ein deutlicher Männerüberhang, der mit dem geringen Anteil von Frauen unter den Professor/inn/en und Dozent/inn/en in direktem Zusammenhang steht. Da viele der Leitungsfunktionen den Habilitierten in einem Dauerdienstverhältnis vorbehalten sind, ist der dafür in Frage kommende Kreis der Frauen sehr klein.

Für die im UG 2002 festgelegte Zusammensetzung von diversen Gremien ergibt sich ein ähnliches Problem: Da etwa im Senat, aber auch in diversen Kommissionen des Senats (Berufungs-, Habilitationsverfahren) Professor/inn/en die Mehrheit stellen, resultieren daraus Mehrheitsverhältnisse zu Gunsten von Männern.

Im einzelnen sind die vergebenen Leitungsfunktionen in Abbildung 4 dargestellt. Keines der Departments wird von einer Frau geleitet. Die Beteiligung der Frauen an der Leitung der Institute bzw. Forschungsinstitute entspricht etwa dem Anteil der Professorinnen und Dozentinnen.

Im Senat, der insgesamt aus 24 Mitgliedern besteht, sind vier Frauen vertreten, aus der Kurie der Professor/inn/en wurden ausschließlich Männer gewählt.

Mit 40 Prozent ist der Anteil von Frauen im Rektorat der WU erfreulich hoch. Damit liegt die Beteiligung von Frauen über der an anderen österreichischen Universitäten¹³.

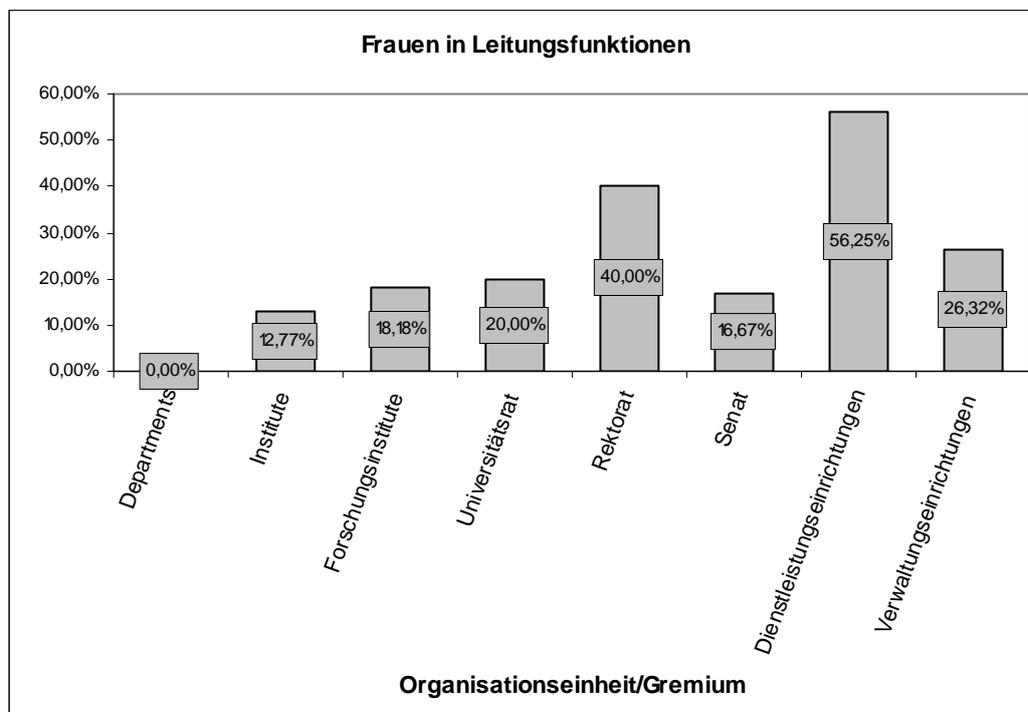
¹¹ Mit Stichtag 1.7.2005 sowie mit Stichtag 30.6.2006 betrug die Kopfzählung bei Professor/inn/en inklusive denen mit ruhendem Dienstverhältnis 84.

¹² Vergleiche Universitätsbericht 2005 Teil 1, Seite 131.

¹³ Vergleiche Universitätsbericht 2005 Band 1, S. 29.

Im Universitätsrat, der sich aus externen Personen zusammen setzt und somit von der ungleichen Repräsentanz der Frauen in WU-Beschäftigungskategorien nicht betroffen ist, ist allerdings nur eines von fünf Mitgliedern eine Frau.

Abbildung 4 – Frauenanteil der Leitungsfunktionen, Stichtag 30.6.2006



Quelle: Personalabteilung der WU

Interessant ist auch ein Blick auf die Leitung der Serviceeinrichtungen der WU. Von 16 Dienstleistungseinrichtungen werden neun von Frauen geleitet, das entspricht 56,25 Prozent. Das ist zwar deutlich über der 40-Prozent-Quote, aber unter dem Frauenanteil des allgemeinen Personals (siehe Tabelle 22). Die großen Dienstleistungseinrichtungen sind in insgesamt 19 Verwaltungsabteilungen untergliedert. Mit 26,32 Prozent überraschend niedrig ist hier der Anteil von Frauen an Leitungspositionen. Insgesamt werden die Serviceeinrichtungen zu 40,48 Prozent von Frauen geleitet; damit wird in einem Bereich mit großer Frauenüberzahl gerade einmal die Sollquote erreicht.

4 Forschung und Forschungsförderung unter dem Genderaspekt

4.1 Forschungsmittel und Förderpreise

Es gibt eine Reihe von Forschungsförderungen, über deren Vergabe – unabhängig von der Herkunft der Mittel – WU-intern entschieden wird (Tabelle 27). Zum Teil werden alle eingereichten Arbeiten prämiert, zum Teil wird eine Auswahl unter den Anträgen getroffen. Ein Blick auf die Auswertung zur Vergabe der Fördermittel zeigt, dass 31 Prozent der eingereichten Anträge von Frauen kommen; damit liegt dieser Anteil etwas unter dem Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals (36,89 Prozent). Bei der Vergabe werden die Arbeiten von Frauen überdurchschnittlich berücksichtigt: 43,90 Prozent der bewilligten Anträge stammen von Frauen, die dafür vergebenen Mittel machen 34,87 Prozent des gesamten Fördervolumens von über 307.000 Euro aus.

Eine Förderung aus Forschungsmitteln wurde 2006 auch der Konferenz der *fem_research_exchange* zugesprochen. Mit dieser Veranstaltung fand die lange Tradition der Frauenringvorlesungen an der WU eine Fortsetzung; sie wurde teilweise als Assistent/inn/enkleinprojekt finanziert.

Eine Sonderstellung nimmt das Dr. Maria Schaumayer-Habilitationsstipendium ein, das es bereits seit 1993 an der WU gibt. Es wurde speziell zur Förderung von WU-Nachwuchswissenschaftlerinnen geschaffen und kann daher ausschließlich Frauen zu Gute kommen. Ziel dieses Stipendiums ist es, Wissenschaftlerinnen eine kontinuierliche Arbeit am Habilitationsprojekt durch Entlastung von den allgemeinen Lehr- und Verwaltungstätigkeiten zu ermöglichen. Das Stipendium kann sowohl für Arbeiten, die am Beginn einer Habilitation anfallen, wie auch für die Fertigstellung einer Habilitation verwendet werden. Bevorzugt werden Bewerberinnen mit einer angestrebten *Venia Docendi* in einem der Kernfächer der WU. Da für dieses Stipendium während des ursprünglich vorgesehenen Antragszeitraums keine geeigneten Bewerbungen eingingen, wurde die Frist für die Vergabe des Stipendiums 2006 bis 31.1.2007 verlängert.

4.2 Reisekostenzuschüsse

Zielgruppe dieser Förderung ist das wissenschaftliche Personal. Bis zu einem Höchstbetrag von 3.000 Euro pro Person und Jahr werden Reisekosten gefördert, die im Zusammenhang mit der Teilnahme an internationalen Konferenzen bzw. Treffen von Herausgeber/inne/n eines A-wertigen Journals laut WU-Zeitschriftenranking stehen. Bei der „Teilnahme“ wird zwischen dem Besuch *mit* eigenem Vortrag bzw. aktiver Organisationsarbeit auf der einen Seite und dem Besuch *ohne* Vortrag bzw. ohne Organisationsarbeit auf der anderen Seite unterschieden.

Darüber hinaus werden Reisen von wissenschaftlichen Mitarbeiter/inne/n (in Ausbildung) gesondert gefördert. Exkursionen und Weiterbildungsveranstaltungen werden nach diesem Programm nicht gefördert; dafür werden andere Mittel zur Verfügung gestellt.

Der weitaus größte Teil der gewährten Reisekostenzuschüsse geht an Assistent/inn/en und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen. Sie erhielten mit über 233.000 Euro beinahe 77 Prozent der gesamten Fördermittel (Tabelle 31), während diese beiden Beschäftigungskategorien nach VZÄ nur knapp 60 Prozent des Personals ausmachen. Frauen sind dabei etwa in dem Ausmaß begünstigt wie es ihrer Repräsentanz entspricht.

4.3 Gender Studies

Einen maßgeblichen Anteil an der Verankerung und Ausweitung, aber auch der wachsenden Akzeptanz der Gender Studies an der WU, sowohl unter Lehrenden als auch unter Studierenden, leistet der Arbeitsbereich „Gender and Diversity in Organizations“.

Das Lehrveranstaltungsangebot reicht von einführenden Lehrveranstaltungen bis hin zum interdisziplinären Kompetenzfeld „Gender- und Diversitätsmanagement“. Das Institut setzt dabei unter der Prämisse, dass Gender- und Diversitätsmanagement im Personal- und Organisationsmanagement zunehmende Bedeutung gewinnen, auch auf die berufliche Verwertbarkeit des vermittelten Wissens.

Einen Teil seines Angebots richtet der Arbeitsbereich auch an die interessierte Öffentlichkeit: Regelmäßig wird eine Vortragsreihe zu Gender- und Diversitätsmanagement als Theorie-Praxis-Dialog veranstaltet.

Das vom Europäischen Sozialfonds (ESF) mitfinanzierte Projekt „Integration von Lehrveranstaltungen zu Gender- und Diversitätsmanagement in reguläre Studienpläne am Beispiel der Betriebswirtschaft an der WU Wien“ wurde erfolgreich abgeschlossen. Neben anderen Inhalten resultierte daraus auch die Gründung eines Frauennetzwerkes für WU-Absolventinnen. Dieses aber auch andere Forschungsprojekte zeigen die Praxisrelevanz auch in der Forschung, so z.B. auch das Projekt „Kosten-Nutzen-Indikatoren von gendersensiblen Maßnahmen auf betrieblicher Ebene“.

Mit zahlreichen Forschungsprojekten wird darüber hinaus der kleine aus Bundesmitteln finanzierte Personalbestand aufgestockt.

Mit April 2006 wurde neben dem Lehrstuhl auch das Forschungsinstitut „Gender and Diversity in Organizations“ gegründet. Das Forschungsinstitut soll einen interdisziplinären Zugang zu Gender- und Diversitätsfragen in den Vordergrund stellen. Mit Hilfe der zusätzlichen vom Forschungsinstitut eingeworbenen Drittmittel gelingt eine wesentliche Ausweitung der Forschungsarbeit.

4.4 Erfolge für WU-Frauen

Einige herausragende Erfolge konnten WU-Frauen für ihre wissenschaftliche Tätigkeit erringen. Die hier angeführten Preise bzw. Stipendien unterscheiden sich von den in Tabelle 27 angeführten dadurch, dass die Vergabe nicht durch WU-Vertreter/innen erfolgt. Sie können also nicht als Förderung der WU für ihre Wissenschaftlerinnen bezeichnet werden; sie dokumentieren allerdings die Hochwertigkeit von Dissertationen bzw. der gesamten wissenschaftlichen Tätigkeit von Wissenschaftlerinnen der WU.

Aus dem Arbeitsbereichs „Gender and Diversity in Organizations“ stammt die Dozentin, der im September 2005 im Parlament einer der Käthe Leichter-Anerkennungspreise verliehen wurde. Diese Auszeichnung wird zusammen mit dem Käthe Leichter-Staatspreis für besondere Leistungen in der Frauen- und Geschlechterforschung im Bereich der Sozial-, Geistes- und Kulturwissenschaften sowie für hervorragende Verdienste um die Frauenbewegung und die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit vergeben.

Eine Assistentin hat für ihre Dissertation zu einer verfassungsrechtlichen Themenstellung den Wissenschaftspreis 2005 der Margaretha Lupac-Stiftung für Parlamentarismus und Demokratie erhalten. Die Auswahl erfolgte aus zahlreichen internationalen Forschungsarbeiten; mit diesem Preis wird u.a. die demokratiepolitische Relevanz der Arbeit ausgezeichnet.

Eine Assistentin des Instituts für Sozialpolitik hat ein Stipendium des T.H. Marshall-Fellowship Programms für einen sechsmonatigen Forschungsaufenthalt an der London School of Economics (LSE) erhalten, womit sie ihre Forschungsarbeiten zu den Auswirkungen öffentlicher Beschaffungspolitik im Bereich sozialer Dienstleistungen auch in Großbritannien fortsetzen kann.

Eine weitere Assistentin dieses Instituts wurde für ihre Dissertation ausgezeichnet: Ihre Publikation zur Finanzierung der Psychiatriereform wurde mit dem Dr. Maria Schaumayer-Preis, der von der Dr. Maria Schaumayer-Stiftung vergeben wird, prämiert. Ziel der Stiftung ist die aktive Unterstützung und Förderung von Karrieren von Frauen in Wirtschaft und Wissenschaft sowie der Förderung der Erforschung und der Verbesserung der Rahmenbedingungen dieser Laufbahnen.

Eine weitere Auszeichnung für eine Dissertation erhielt eine Assistentin des Instituts für Tourismus und Freizeitwirtschaft. Ihr wurde für ihre Arbeit zur Akzeptanz von mobilen Diensten der Förderpreis der Dr. Alois Mock-Europastiftung zuerkannt, dessen Vergabe durch das Kuratorium der Stiftung erfolgt.

Schließlich wurde das Projekt „Easy-ECO - Evaluation of Sustainability“, das eine Assistentin des Forschungsinstituts für Nachhaltige Entwicklung (Research Institute for Managing Sustainability) gemeinsam mit dem Institutsleiter initiierte und leitete, von der UNESCO als offizielles Projekt der Weltdekade ausgezeichnet. Die von der Europäischen Kommission unterstützte Konferenzserie EASY-ECO schafft einen Überblick über die in Europa derzeit eingesetzten Methoden zu Evaluierung von nachhaltiger Entwicklung.

5 Personalentwicklungsmaßnahmen

5.1 Allgemeine Maßnahmen

Der Personalentwicklungsplan dient ganz allgemein der strategischen Ausrichtung der WU in Bezug auf die Ressource Personal. Im Zusammenhang mit der Qualifizierung der Mitarbeiter/innen formuliert der Personalentwicklungsplan die generelle Zielsetzung, dass vor allem Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten hinsichtlich diverser Kompetenzen bzw. zielgruppenorientiert für das allgemeine und das wissenschaftliche Personal bereit zu stellen sind. Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen werden dabei als Querschnittsmaterie angesehen. Daraus resultieren mittlerweile einige spezifische Weiterbildungsangebote für Frauen (siehe Abschnitt 5.2 und 5.3).

Das ebenfalls im Personalentwicklungsplan formulierte Ziel verbesserter Karrieremöglichkeiten für das allgemeine Personal kann auf Grund der Mehrheitsverhältnisse insbesondere Frauen zu Gute kommen.

Ein neues Angebot wurde vorerst als Pilotversuch für das Personal des Zentrums für Informatikdienste entwickelt. Auf Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin soll, soweit es das Tätigkeitsprofil gestattet, im Einvernehmen mit dem/der Vorgesetzten die Möglichkeit zur Telearbeit bestehen. Es darf mit Interesse beobachtet werden, ob dieses Angebot zusätzliche Attraktivität für Mitarbeiter/innen mit Betreuungspflichten hat, da es eine selbst bestimmte Flexibilisierung der Arbeitszeit ermöglicht.

Das Modell der gleitenden Arbeitszeit wurde an der WU noch nicht generell umgesetzt. Allerdings können einzelne Abteilungen, falls der diesbezügliche Wunsch der Mitarbeiter/innen besteht, Gleitzeit einführen. Eine systematisierte Erfassung über die Nutzung dieses Angebots besteht nicht, sodass eine Auswertung darüber, welche Beschäftigungsgruppen auf diese Möglichkeit Wert legen, leider nicht möglich ist.

5.2 Interne Weiterbildungsangebote

Zwar ist für Universitätsangestellte die für Bundesbedienstete vorgesehene Grundausbildung nicht mehr verpflichtend zu absolvieren, dennoch setzt die WU nach wie vor auf eine gewisse Einstiegsqualifizierung für jene Mitarbeiter/innen, deren Arbeitsvertrag mindestens zwei Jahre läuft. Die Traineeprogramme für das wissenschaftliche bzw. das allgemeine Personal wurden im letzten Jahr reorganisiert und inhaltlich überarbeitet. Einerseits mussten Inhalte, die rechtliche Grundlagen und die Organisation an Universitäten betreffen, den Veränderungen nach der Ausgliederung angepasst werden. Andererseits wurden bei den Neuerungen auch Rückmeldungen von Absolvent/inn/en und neue Schwerpunktsetzungen der WU, insbesondere aus personalentwicklerischer Sicht, berücksichtigt.

So werden etwa für das wissenschaftliche Personal einzelne Blöcke, die das Berufsbild Wissenschaftler/in betreffen, für die Angehörigen der unterschiedlichen Disziplinen gesplittet angeboten oder E-Learning als neue Komponente wissenschaftlichen Arbeitens einbezogen.

Im Traineeprogramm für das allgemeine Personal wird ein Schwerpunkt der Ausbildung auf ein möglichst professionelles Auftreten gelegt, sei es durch Kommunikationsschulungen oder die Fähigkeit zur Homepagegestaltung. Auch Arbeitsrecht oder Rechnungswesen kommen seit der Ausgliederung wachsende Bedeutung zu.

Auch die weiterführenden Veranstaltungen der internen Weiterbildung berücksichtigen schwerpunktmäßig die Interessen bestimmter Zielgruppen: Das Angebot für Wissenschaftler/innen soll spezifisch für

Forschung und Lehre qualifizieren. In der Weiterbildung des allgemeinen Personals steht die Serviceorientierung im Vordergrund – sei es gegenüber dem/der Vorgesetzten oder gegenüber Kund/inn/en.

Einmal mehr zeigt sich das große Interesse, aber auch die große Bereitschaft von Frauen zur Weiterbildung. Praktisch durchgängig haben auch Qualifizierungsangebote für das wissenschaftliche Personal Teilnehmerinnenquoten von - teilweise weit - über 50 Prozent. Insgesamt wurden Angebote an Wissenschaftler/innen zu knapp 62 Prozent von Frauen genutzt, für das allgemeine Personal zu 80,6 Prozent.

Speziell für Frauen im wissenschaftlichen Bereich wurde das Seminar „Stimme – Sprache – Präsenz für Frauen“ entwickelt. Damit beginnt eine Ausbildungsschiene, die gendersensibel orientiert ist. In Zukunft ist daran gedacht, diesen Aspekt etwa in Didaktikseminaren oder beim Weiterbildungsangebot an Führungskräfte ebenfalls zu berücksichtigen.

5.3 Zielgruppenorientierte PE-Maßnahmen

Als Maßnahme zur Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird bereits seit 2001 das Notebook für die Babypause zur Verfügung gestellt: Allen Wissenschaftler/innen, die in Mutterschaftskarenz bzw. in Väterkarenz gehen, wird bei Bedarf ein Notebook zur kostenlosen Nutzung überlassen. Ziel ist es, den Kolleg/inn/en zu Hause eine leistungsfähige Arbeits- und Kommunikationsplattform zur Verfügung zu stellen und damit die Verbindungen zur WU und zur Scientific Community zu erleichtern.

Für WU-Angehörige mit Kinderbetreuungspflichten steht der WU-Kindergarten zur Verfügung, der seine Plätze an deren Kinder bevorzugt vergibt. Darüber hinaus ist auch eine stundenweise Betreuung von Kindern möglich, da die WU eine Kooperation mit dem Kinderbüro der Universität Wien eingegangen ist. Die Kinderbetreuungsbeauftragten der WU führen in regelmäßigen Abständen Erhebungen über den Bedarf an und die Zufriedenheit mit den Kinderbetreuungsmöglichkeiten durch. Die Erhebungsberichte sind im Intranet der WU unter <http://www.wu-wien.ac.at/service/mitarbeiter/personal/geburt/kinderbetreuung> einzusehen.

Mit einer neu entwickelten Workshopreihe „Reflexion - Kompetenzen und Erfolgsstrategien - Perspektiven“, deren Vorarbeiten nun abgeschlossen sind, wird ab dem Studienjahr 2006/2007 die Förderung von wissenschaftlichen Karriereperspektiven von Frauen an der WU angestrebt. Zielgruppe sind Wissenschaftlerinnen auf unterschiedlichen Qualifizierungsstufen (Dissertandinnen und Post-Docs). In vier Modulen, ergänzt um Feedbackschleifen und Coachings, werden Karriere- und Führungsthemen behandelt. Die Zielsetzung ist es – ähnlich wie bei Mentoring-Programmen –, den Erfahrungsaustausch unter Frauen zu fördern, die Bildung von tragfähigen Netzwerken zu unterstützen und Strategien zur Erreichung der persönlichen Ziele auszuwählen.

Eine weitere Personalentwicklungsmaßnahme soll bereits bei der Stellenvergabe steuernd ansetzen, um die Frauenanteile im wissenschaftlichen Bereich zu heben. Im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarungen mit den Departments als die Organisationseinheiten mit Personalverantwortung wurde ein finanzielles Anreizsystem entwickelt: Wissenschaftliche Stellen, die mit Frauen besetzt sind, werden entsprechend einer bestimmten Formel höher gewichtet; d.h. dass Organisationseinheiten mit mehr Frauen ein höheres Sachmittelbudget zur Verfügung steht.

6 Studien- und Lehrveranstaltungsangebote und Studienverläufe

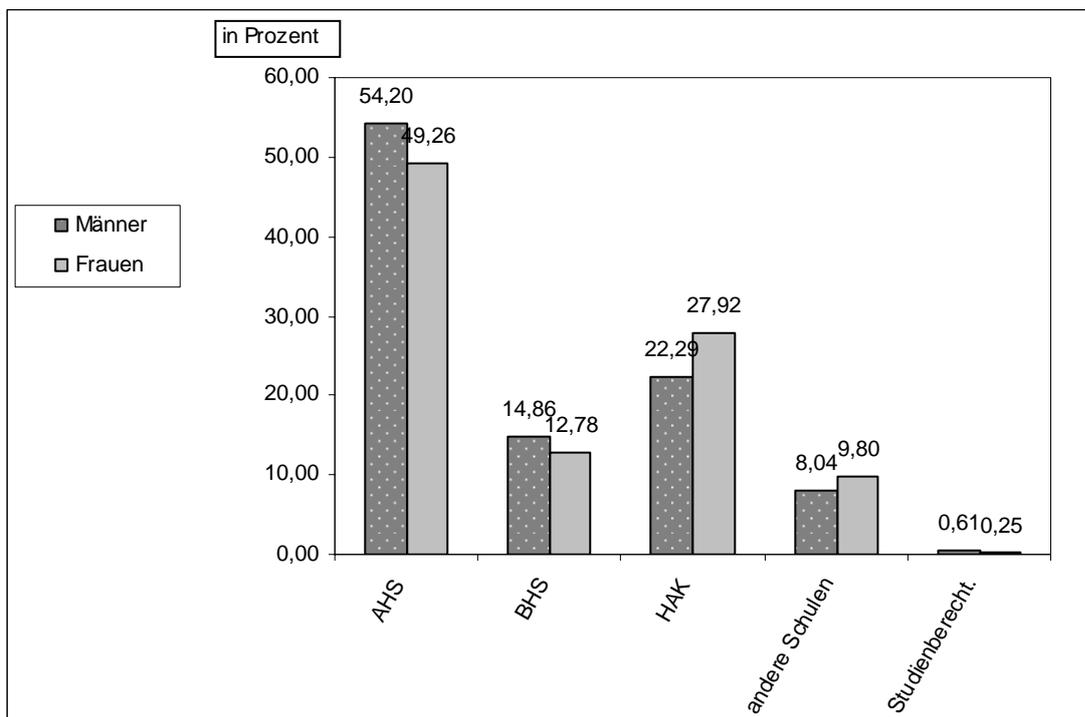
6.1 Studienbeginn

Die unten stehende Abbildung bietet die Möglichkeit eines Vergleichs der Einstiegsqualifizierungen von Absolventinnen und Absolventen. Sie zeigt, wo Studierende, die im Studienjahr 2005/2006 ihren Abschluss gemacht haben, die Reifeprüfung, die Voraussetzung für einen Studienbeginn an der WU ist, abgelegt haben.

Bezüglich der Anfangsqualifikation bestehen zwischen Studentinnen und Studenten der WU keine gravierenden Unterschiede und somit vergleichbare Voraussetzungen. Etwa die Hälfte der Studierenden kommt aus einer allgemein bildenden höheren Schule (AHS), knapp ein Viertel aus der Handelsakademie an die WU. Berufsbildende höhere Schulen (BHS) machen immerhin noch knapp 15 Prozent aus, alle anderen in- und ausländischen Abschlüsse betreffen gemeinsam nicht einmal ein Zehntel der Student/inn/en.

Nur eine insgesamt sehr kleine Anzahl von Studierenden begann ihr Studium mit einer Studienberechtigungsprüfung, die auf einen Studienabschluss im zweiten Bildungsweg schließen lässt.

Abbildung 5 – Zugangsvoraussetzung der Absolvent/inn/en des Studienjahrs 2005/2006 nach Schultyp



Quelle: Prüfungsabteilung und Personalabteilung der WU

Bei insgesamt größenordnungsmäßig gleicher Verteilung verschiebt sich der Anteil der Studentinnen, der mit dem Abschluss eines Gymnasiums bzw. einer berufsbildenden höheren Schule an die WU kommt, zu Gunsten des Abschlusses einer Handelsakademie als Eintrittsvoraussetzung für die WU.

6.2 Studienverlauf und Repräsentanz von Frauen

Etwas über die Hälfte der Studienanfänger/innen sind Frauen (53,36 Prozent). Der Anteil der Frauen an den ordentlichen Studierenden beträgt knapp unter 50 Prozent – diese Zahlen lassen vermuten, dass Frauen etwas häufiger als Männer ihr Studium abbrechen (Tabelle 33). Jedenfalls sind Frauen bis zum ersten Studienabschluss angemessen vertreten, ihr Anteil sinkt jedoch bei den Zweitabschlüssen, d.h. beim Doktorat, um fast 13 Prozent (49,20 Prozent Erstabschlüsse, 36,67 Prozent Zweitabschlüsse).

Die durchschnittliche Studiendauer der Absolvent/inn/en liegt bei 12,62 Semester¹⁴. Frauen studieren etwas schneller als ihre männlichen Kollegen (12,40 gegenüber 12,87 Semester).

Die Verteilung der Studentinnen und Studenten auf die verschiedenen Studienrichtungen ist – anders als bei den Gesamtstudierendenzahlen – keineswegs ausgewogen (Tabellen 34 und 35). Sowohl im ersten als auch im zweiten Studienabschnitt zeigt sich, dass die Studienrichtung Volkswirtschaft wie auch im vergangenen Berichtszeitraum von allen Diplomstudien am seltensten von Frauen abgeschlossen wird.

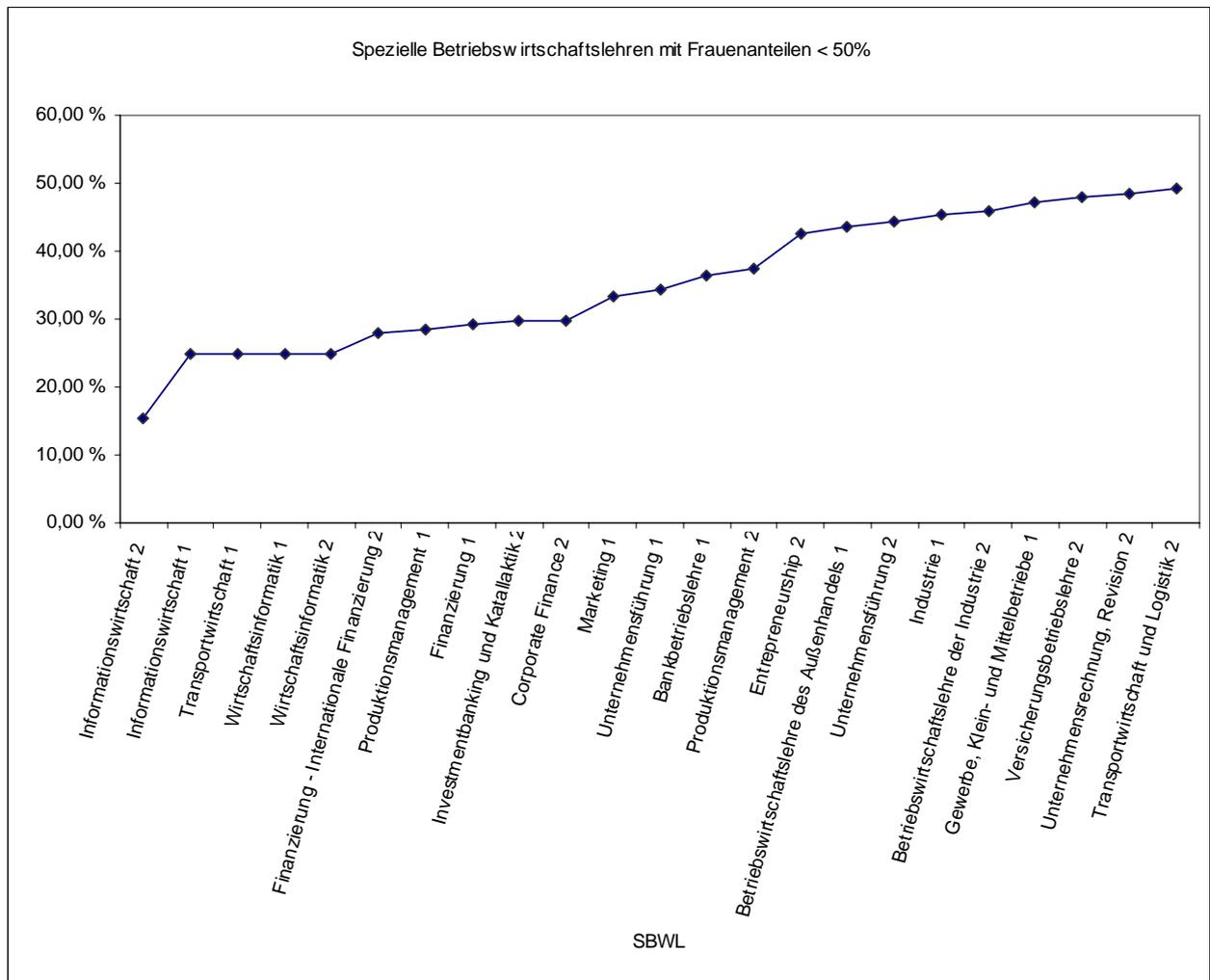
Das Studium Wirtschaftsinformatik ist derzeit das einzige Bakkalaureatsstudium, das bereits von einer kleinen Zahl von Studierenden abgeschlossen wurde. Hier beträgt der Frauenanteil zur Zeit nicht einmal zehn Prozent. Hingegen beträgt der Frauenanteil im Wirtschaftspädagogikstudium nach wie vor über drei Viertel.

Das Interesse von Studentinnen bzw. Studenten an bestimmten Disziplinen schlägt sich letztlich auch in der Belegung der Speziellen Betriebswirtschaftslehren (SBWL) nieder (Tabelle 36). Nachstehende Abbildung zeigt alle Speziellen Betriebswirtschaftslehren, die von mehr als zehn Studierenden belegt wurden und einen Frauenanteil von weniger als 50 Prozent haben.

Es zeigt sich, dass dies im Wesentlichen auf Lehrveranstaltungen aus drei Departments zutrifft, nämlich dem Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement, dem Department Welthandel und dem Department Finanzwirtschaft und Rechnungswesen. Diese drei Departments zeichnen sich einerseits durch vergleichsweise niedrige Frauenanteile des wissenschaftlichen Personals aus, andererseits wird insbesondere die Lehre überproportional von Männern angeboten (siehe auch Abschnitt 6.3).

¹⁴ Vergleiche Absolvent/inn/enbefragung unter <http://www.wu-wien.ac.at/service/mitarbeiter/marketing/befragung/auswertung2006.pdf>

Abbildung 6 – Spezielle Betriebswirtschaftslehren mit einer Belegung durch Frauen von unter 50 Prozent, Studienjahr 2005/2006 ¹⁵



Quelle: Prüfungsabteilung und Personalabteilung der WU

Den an der WU angebotenen Universitätslehrgängen, die auf Berufserfahrung aufbauen und berufsbegleitend angeboten werden, kommt angesichts des Konzepts des „lifelong learning“ wachsende Bedeutung zu. Zum Teil ist auf den Lehrgangsabschluss aufbauend auch ein Masterabschluss (MBA) möglich. Die Lehrgangsabsolvent/inn/en sind zu 43,42 Prozent weiblich – ein deutliches Plus gegenüber den Doktoratsabschlüssen von Frauen. Einer der Gründe dafür mag in der stärkeren Berufsorientierung der Lehrgänge gegenüber dem Doktoratsstudium bzw. in der Perspektive der beruflichen Verwertbarkeit jenseits einer akademischen Karriere liegen.

Über den Anteil von Studierenden, die einen Teil des Studiums im Ausland absolvieren, die während des Studiums berufstätig sind, über die Einschätzung von beruflichen Perspektiven, aber auch zur Zufriedenheit mit dem Studienangebot oder den Rahmenbedingungen an der WU gibt ebenfalls die oben angeführte Absolvent/inn/enbefragung, in der viele der Fragestellungen geschlechtsspezifisch ausgewertet sind, Aufschluss.

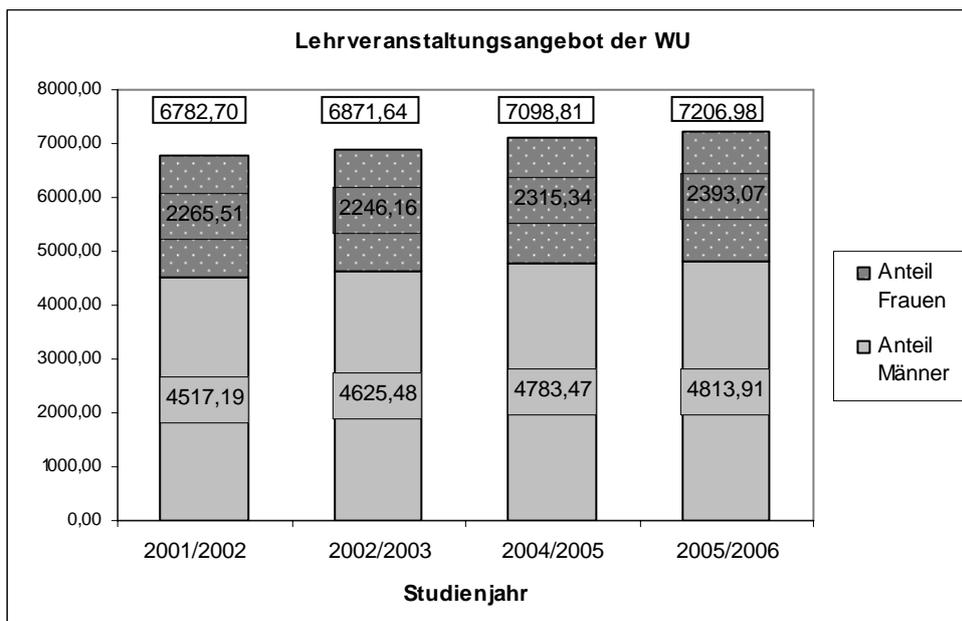
¹⁵ Die Zahl nach der SBWL-Bezeichnung gibt die Zuordnung zur alten bzw. neuen Studienordnung an: 1 = alte Studienordnung; 2 = neue Studienordnung.

6.3 Lehrveranstaltungsangebot

Die Darstellung des Lehrveranstaltungsangebots nach den Kategorien der Lehre ergibt sich aus den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen: Professor/inn/en und Dozent/inn/en erhalten für die von ihnen geleistete Lehre Kolleggeld. Assistent/inn/en und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen halten Lehrveranstaltungen im Rahmen der Dienstpflicht in dem ihrem Beschäftigungsverhältnis entsprechenden Ausmaß ab; gegebenenfalls werden darüber hinaus gehaltene Stunden durch eine erweiterte Lehrzulage abgegolten. Gastprofessor/inn/en und Lektor/inn/en erhalten Anstellungsverträge als externe Lehrbeauftragte. Die Dienstverträge der Vertrags- bzw. Bundeslehrer/innen sowie der Austauschlektor/inn/en sind eigens zur Unterstützung des Lehrangebotes gestaltet. Weitere in Bezug auf den Lehrumfang in der Größenordnung weniger bedeutende Kategorien (wissenschaftliche Beamte/Beamtinnen, Projektmitarbeiter/inn/en etc.) sind unter dem Begriff Sonstige zusammen gefasst.

Das Gesamtlehrveranstaltungsangebot des Studienjahres 2005/2006 (Tabelle 37) ist weiter gewachsen: Unten stehende Abbildung zeigt den insgesamt ansteigenden Trend der letzten Studienjahre.

Abbildung 7 - Lehrveranstaltungsangebot der WU in Semesterwochenstunden, Studienjahr 2001/2002 bis Studienjahr 2005/2006



Quelle: Vizerektorat für Lehre und Personalabteilung der WU

Der Anteil der von Frauen abgehaltenen Lehre beträgt gleich bleibend etwa ein Drittel. Im vergangenen Studienjahr lag er bei 33,20 Prozent und liegt somit etwas unter der Frauenquote des wissenschaftlichen Personals (36,86 Prozent), die jedoch die Lehrbeauftragten nicht beinhaltet. Der Frauenanteil der Lektor/inn/en liegt bei rund 30 Prozent. Bezogen auf einzelne Beschäftigungskategorien des wissenschaftlichen Personals zeigt sich eine Beteiligung der Frauen, die etwa ihrer Repräsentanz innerhalb der betreffenden Kategorie entspricht. Die Leitung von Lehrveranstaltungen übernehmen – verglichen mit den abgehaltenen Semesterwochenstunden - etwas seltener Frauen als ihre männlichen Kollegen.

Auf Grund der Tatsache, dass das Betreuungsverhältnis von Professor/inn/en bzw. Assistent/inn/en zu Studierenden im Österreichvergleich sehr ungünstig ist, muss ein großer Teil der Lehre an externe Lehrbeauftragte vergeben werden. Die Anzahl der an der WU beschäftigten Lektor/inn/en entspricht etwa der Gesamtzahl des sonstigen wissenschaftlichen Personals. Obwohl das Ausmaß der vom/von der einzelnen Lehrbeauftragten abgehaltenen Semesterwochenstunden im Regelfall einer Teilzeitbeschäftigung mit geringem Stundenausmaß entspricht, bestreiten Lektor/inn/en und Gastprofessor/inn/en insgesamt gut 30 Prozent des Lehrveranstaltungsangebots. Gemeinsam mit Professor/inn/en und Assistent/inn/en werden 60 Prozent des Bedarfs abgedeckt. Die restliche Lehre verteilt sich auf Dozent/inn/en, wissenschaftliche Mitarbeiter/innen sowie Lehrer/innen und sonstige Beschäftigungsgruppen.

Auf Departmentebene (Tabellen 38 bis 49) bestätigt sich dieses Bild. Abhängig davon, wie viele Frauen unter den Professor/inn/en, Assistent/inn/en und Lehrbeauftragten - also den Beschäftigungsgruppen mit dem höchsten Lehranteil - zu finden sind und natürlich davon, wie hoch die Gesamtfrauenquote unter den Wissenschaftler/inne/n innerhalb des Departments ist, schwankt auch der Anteil der von Frauen selbständig abgehaltenen Lehre. Daraus ergibt sich, dass die Lehre der Departments, die wenige Frauen in den höheren Kategorien beschäftigen – als Beispiele seien das Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement oder das Department Welthandel genannt -, überproportional von Männern getragen wird. Wieweit dieser Umstand auf den Zustrom von weiblichen Studierenden in männlich konnotierten Disziplinen insbesondere im Doktoratsstudium hemmend wirkt und dadurch mittelbar ein Ansteigen der Frauenquoten unter dem wissenschaftlichen Personal dieser Bereiche erschwert wird, lässt sich innerhalb dieses Berichts nicht abklären.

Das Lehrveranstaltungsangebot zu Gender Studies (Tabelle 51) wird zu einem großen Teil vom Arbeitsbereich „Gender and Diversity in Organizations“ angeboten. Darüber hinaus halten auch andere Departments Lehrveranstaltungen zu Frauen- und Geschlechterforschung ab. Eine systematische Erfassung findet nur insoweit statt, als es die Möglichkeit gibt, bei der Lehrveranstaltungsankündigung einen entsprechenden Vermerk für das elektronische Vorlesungsverzeichnis vorzunehmen. Wird das verabsäumt, ist die entsprechende Lehrveranstaltung nicht als solche ausgewiesen. Die Hälfte dieses Lehrangebots wird von externen Lektor/inn/en angeboten – immerhin ein Sechstel davon auch von männliche Lehrbeauftragten. Es ist wünschenswert, vermehrt das Interesse der Männer für eine Disziplin zu gewinnen, die die längste Zeit ausschließlich Frauen vorbehalten war.

Die Wechselwirkung zwischen Lehrenden und Studierenden, insbesondere auch vor dem Hintergrund der in weiterer Folge sehr unterschiedlichen Frauenanteile unter den (Nachwuchs-)Wissenschaftler/inne/n der verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen, könnte in Zukunft genauer untersucht werden.

Bei der Evaluierung von Lehrveranstaltungen werden gendersensible Gesichtspunkte in zweifacher Hinsicht berücksichtigt: Zum einen sind sämtliche Items der Fragebögen und alle begleitenden Unterlagen geschlechtsneutral formuliert bzw. wird versucht, eine entsprechende Diskriminierung zu vermeiden. Zum anderen bietet das im Sommersemester 2006 erstmals zum Einsatz gekommene neue Evaluierungstool den Lehrenden weit reichende Gestaltungsfreiheiten bei der Auswahl der für sie relevanten Dimensionen und der Zusammenstellung der Feedbackfragebögen: Die Lehrenden haben so die Möglichkeit, aus einem umfangreichen Itempool zu wählen, aber auch eine Vielzahl eigener Fragen zu formulieren. Hier können je nach Informations- und Feedbackbedarf auch Aspekte der Gleichstellung und der Frauenförderung evaluiert werden.

7 Zusammenfassung

Der Erreichung der zentralen Ziele der WU in Bezug auf Frauendförderung, Gleichstellung und Geschlechterforschung wird nach wie vor maßgeblich durch zwei Maßnahmenpakete Rechnung getragen: einerseits die Steigerung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich, andererseits die Förderung der Gender Studies als Wissenschaftsdisziplin.

Die Auseinandersetzung mit Fragen dazu und mit der politischen Umsetzung dieser Ziele im Haus wurde durch eine Reihe von (Selbst-)Evaluierungen und Reports im vergangenen Jahr intensiviert. Dazu zählen die Selbstevaluierung der Universitätsleitung im Rahmen des Projekts „Erhebung und Evaluierung der Gleichstellung und Frauenförderung an den österreichischen Universitäten“, durchgeführt in Zusammenarbeit der Rektorenkonferenz mit der ÖH, der Self Assessment-Report, der anlässlich der angestrebten EQUIS-Akkreditierung erstellt wurde, aber auch die jährliche Wissensbilanz im Auftrag des BMBWK oder der Jahresbericht gemäß UG 2002, um nur einige große Erhebungen im Haus zu nennen.

Die eher allgemein gehaltenen Grundsätze in Bezug auf Frauenförderung und Gleichstellung, die in der Satzung oder im Personalentwicklungsplan der WU enthalten sind, werden mehr und mehr durch konkrete Maßnahmen präzisiert und ergänzt. Nicht zuletzt durch den Umstand, dass die Beteiligung von Frauen etwa bei der Budgetzuteilung durch das BMBWK oder bei der Gewinnung von Forschungsmitteln vermehrt als Kriterium heran gezogen wird, wird die Akzeptanz entsprechender Schritte erhöht.

Mit einer Ergänzung im Organisationsplan der WU wurde im April 2006 die zusätzliche Schaffung eines Forschungsinstituts „Gender and Diversity in Organizations“ beschlossen. Das Forschungsinstitut zeichnet sich durch einen interdisziplinären Zugang aus. Schwerpunkte sind Gender- und Diversitätsfragen im Kontext von Wirtschaft, Arbeit, Organisation, Wissenschaft oder Alltag in gesamtgesellschaftlichen Zusammenhängen. Eine Reihe von laufenden Forschungsprojekten ermöglicht es, Wissenschaftler/innen aus Drittmitteln zu beschäftigen.

Die Finanzierung von Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung erfolgt nicht nur am Arbeitsbereich „Gender- and Diversity in Organizations“, sondern auch an den anderen Departments aus regulären Budgetmitteln.

Die lange Tradition der Frauenringvorlesungen an der WU wurde mit der Gründung des fem_research_exchange_teams durch eine Gruppe von Wissenschaftlerinnen an der WU fortgesetzt. Sie ist als Verein strukturiert und will jährlich neue, frauenspezifische Themen im Rahmen einer Konferenz mit der Öffentlichkeit diskutieren. Die erste Veranstaltung wurde einerseits mit Sponsor/inn/engeldern finanziert, andererseits wurde sie maßgeblich von der WU unterstützt, und zwar aus Mitteln für Assistent/inn/enkleinprojekte sowie mit Drittmitteln zweier Departments, die der Bitte um Förderung entsprochen haben.

Eine budgetrelevante Maßnahme betreffend die Steigerung der Frauenquoten im wissenschaftlichen Bereich ist auch die Höhergewichtung von mit Frauen besetzten wissenschaftlichen Stellen bei der jährlichen Zuteilung des Sachmittelbudgets an die Departments als die personalverantwortliche Organisationseinheit. Diese Maßnahme des Genderbudgeting besteht seit 2004.

Weitere Versuche, den Frauenanteil insbesondere auch in den höheren Hierarchieebenen zu steigern, werden mit der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen unternommen. Um sie insbesondere in der Phase der Arbeit an ihrem Habilitationsprojekt zu unterstützen wird jährlich das Dr. Maria Schaumayer-Habilitationsstipendium bereit gestellt.

Weiters wird über Angebote im Rahmen der internen Weiterbildung eine zielgruppenspezifische Förderung für Frauen, aber auch die Einbindung des Genderaspekts in das allgemeine Veranstaltungsangebot hergestellt. Besondere Erwähnung verdient in diesem Zusammenhang die Workshopreihe „Reflexion - Kompetenzen und Erfolgsstrategien - Perspektiven“, die in mehreren Modulen die persönliche Förderung der Teilnehmerinnen, aber auch den Auf- und Ausbau von Netzwerken zum Ziel hat.

WU-gesamt besteht zwar Ausgewogenheit zwischen Studentinnen und Studenten sowie in den Beschäftigungskategorien mit Diplomabschluss; auf dem Weg zum Doktoratsabschluss bzw. bei den Post-Doc-Stellen nimmt der Frauenanteil allerdings erheblich ab. Auffällig ist insbesondere, dass bei den seit 1.1.2004 eingestellten Assistent/inn/en die Frauenquote nochmals gegenüber den bis zur Ausgliederung eingestellten beträchtlich zurück gegangen ist, nämlich von 42,50 auf 30,77 Prozent. Dieser Anteil betrug im Vorjahr noch 44,83 Prozent. Es gelingt also offensichtlich trotz des Maßnahmenpakets zur Hebung der Frauenquoten insbesondere in den höheren Verwendungen (Post-Doc-Stellen, Dozent/inn/en, Professor/inn/en) nicht, die Frauen entsprechend zu mobilisieren bzw. an die WU zu binden. Auch der Frauenanteil unter den Professor/inn/en ist gegenüber dem Vorjahr leicht zurück gegangen. Der langsame Anstieg des Frauenanteils unter den Wissenschaftler/inne/n, der WU-gesamt zu verzeichnen ist – er betrug im Studienjahr 2001/2002 32,16 Prozent und liegt nun bei 36,89 Prozent -, ist vor allem darauf zurück zu führen, dass in den ersten beiden Jahren der Anteil der Professorinnen sowie kontinuierlich der Anteil der Doktorandinnen gewachsen ist.¹⁶

Neben dieser vertikalen Abnahme von Frauen WU-gesamt betrachtet bestehen auch horizontal starke Unterschiede zwischen den einzelnen Departments. So sind in stark mathematisch oder formalwissenschaftlich ausgerichteten Wissenschaftsdisziplinen die Frauenanteile nach wie vor niedrig. Dieser Trend zeigt sich bei der Wahl der Studienrichtung und setzt sich in den Beschäftigtenzahlen fort. Wieweit dabei auch die männliche Dominanz in der Abhaltung der Lehrveranstaltungen den Status Quo perpetuiert, könnte in die Überlegungen einbezogen werden, wenn es um die Entwicklung neuer, gendersensibler Maßnahmen in den Bereichen Weiterbildung, Evaluierung oder Führungskräfte-schulung geht. Ausgangspunkt für die Gestaltung entsprechender Maßnahmen könnte dabei die Erkenntnis sein, dass Mentoring (von Frauen für Frauen) in allen Phasen des Studiums bis zur Habilitation maßgeblichen Einfluss auf den Abschluss und die Integration in die Scientific Community hat. Dabei kommt insbesondere auch dem Erleben eines Rollenvorbildes große Bedeutung zu und könnte als eine Komponente in die Überlegungen zu verschiedenen Lehr- und Weiterbildungsangeboten - wie das bereits in der Workshopreihe „Reflexion - Kompetenzen und Erfolgsstrategien - Perspektiven“ der Fall ist - einbezogen werden.

Mit den langsamen Erfolgen bezüglich der Steigerung des Frauenanteils im Wissenschaftsbereich in allen Einrichtungen des Hauses sowie auf allen Ebenen steht die Beteiligung von Frauen in Führungspositionen und Entscheidungsgremien in engem Zusammenhang. Viele dieser Funktionen können entsprechend dem UG 2002 bzw. der Satzung lediglich von Professor/inn/en bzw. Dozent/inn/en übernommen werden, bzw. steht den Habilitierten eine Mehrheit innerhalb eines Gremiums zu. Somit wirkt auch hier die geringe Repräsentanz von Frauen unter den Professor/inn/en und Dozent/inn/en nach.

So wird keines der Departments von einer Frau geleitet, im Senat sind ausschließlich Professoren vertreten.¹⁷ Umso erfreulicher ist, dass die WU mit einem Frauenanteil von 40 Prozent im Rektorat gemessen an anderen österreichischen Universitäten an der Spitze liegt.

¹⁶ Es muss allerdings angemerkt werden, dass durch die mehrmaligen dienstrechtlichen Änderungen und die Schaffung neuer personalrechtlicher Kategorien eine direkte Vergleichbarkeit aller Gruppen nicht gegeben ist.

¹⁷ Die derzeitige Senatsvorsitzende gehört dem Senat seit Oktober 2006 und somit erst außerhalb des Berichtszeitraums an.

Mit der fixen Verankerung der ursprünglichen Gast- bzw. Vorziehprofessur „Gender and Diversity in Organizations“ an der WU gelang es, durch die Verzahnung von Theorie und Praxis zu ‚Gender in Organizations‘ einen wesentlichen Beitrag zum Verständnis von Gleichstellungspolitik im Haus beizutragen. Dieser Organisationseinheit ist die Koordination der Aufgaben zur Frauen- und Geschlechterforschung laut UG 2002 übertragen. Darüber hinaus gelingt es, nicht zuletzt durch die intensive Beteiligung der Mitarbeiterinnen dieser Organisationseinheit an der universitären Selbstverwaltung, die Präsenz des Gendergedankens zu erhöhen und so einen wesentlichen Input für die Ausgestaltung von Konzepten zu liefern.

Immerhin bietet dieser Arbeitsbereich – gemeinsam mit anderen Departments, an denen einige Lehrveranstaltungen zu Gender Studies statt finden - auch für die Studierenden ein wachsendes Angebot von Lehrveranstaltungen unter Berücksichtigung des Genderaspekts. Auch für Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler bietet sich Gelegenheit, insbesondere am neu geschaffenen Forschungsinstitut „Gender and Diversity in Organizations“ vermehrt zu diesem Schwerpunkt zu arbeiten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass trotz der Bemühungen auf verschiedensten Ebenen – sei es mittels der Budgetpolitik, der Forschungsförderung oder der internen Weiterbildung –, eine maßgebliche Anhebung der Frauenanteile in einigen Studienrichtungen, unter den Doktoratsstudent/inn/en sowie in weiterer Folge in den höheren Hierarchieebenen der Beschäftigten nicht hinreichend gelingt. Es ist daher als interessante Herausforderung anzusehen, dieses Problem mit ergänzenden oder auch alternativen Konzepten zu lösen.

Auch heuer soll der Bericht, der an alle Vorgesetzten des Hauses verschickt wird und darüber hinaus im Internet unter <http://www.wu-wien.ac.at/portal/publikationen> einzusehen ist, Information über den Umsetzungsstand der im FFP WU geforderten Gleichstellung bieten und eine Orientierung über aktuelle Maßnahmen und Entwicklungstrends geben.

8 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 – Frauenquoten des wissenschaftlichen Personals, Studienjahr 2000/2001 bis Studienjahr 2005/2006.....	8
Abbildung 2 – Präsenz von Frauen an der WU, Studienjahr 2005/2006 bzw. Stichtag 30.6.2006.....	12
Abbildung 3 – Habilitationsverfahren an der WU, 1.7.2005 bis 30.6.2006	14
Abbildung 4 – Frauenanteil der Leitungsfunktionen, Stichtag 30.6.2006.....	16
Abbildung 5 – Zugangsvoraussetzung der Absolvent/inn/en des Studienjahrs 2005/2006 nach Schultyp	22
Abbildung 6 – Spezielle Betriebswirtschaftslehren mit einer Belegung durch Frauen von unter 50 Prozent, Studienjahr 2005/2006	24
Abbildung 7 - Lehrveranstaltungsangebot der WU in Semesterwochenstunden, Studienjahr 2001/2002 bis Studienjahr 2005/2006.....	25

9 Literatur und zitierte Gesetze

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur: Universitätsbericht 2005, Wien 2005.

Frauenbericht 2005 gemäß Frauenförderungsplan der WU, Wien, Jänner 2006.

Jahresbericht der Wirtschaftsuniversität Wien, Leistungsbericht gemäß Universitätsgesetz 2002, Wien, April 2006.

Wissensbilanz 2005 der Wirtschaftsuniversität Wien, Wien, März 2006.

Imagebroschüre der Wirtschaftsuniversität Wien, Wien, Mai 2005.

Absolvent/inn/enbefragung der Abschlusssemester WS 2005/2006 und SS 2006 der WU, Wien, November 2006.

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

Frauenförderungsplan der WU Wien (Anhang 4 der Satzung der WU).

Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979 - BGBl. Nr. 333 in der geltenden Fassung).

Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG - BGBl. Nr. 86 in der geltenden Fassung).

Bundesgesetz über die Abgeltung von wissenschaftlichen und künstlerischen Tätigkeiten an Universitäten und Universitäten der Künste (Abgeltungsgesetz - BGBl. Nr. 463/1974 in der geltenden Fassung).

Universitätsgesetz 2002 (BGBl. I Nr. 120/2002 in der geltenden Fassung).

Frauenbericht 2006

Teil 2

Inhalt Teil 2

I	Abkürzungsverzeichnis	32
II	Personalstand	33
III	Einstellungen, Abwesenheiten und Beendigungen von Dienstverhältnissen	57
IV	Forschungsmittel und Förderpreise	60
V	WU-interne Aus- und Weiterbildungsangebote.....	61
VI	Reisekostenzuschüsse	63
VII	Studierende und Studien	64
VIII	Lehrveranstaltungsangebot	68
IX	Tabellenverzeichnis.....	74

I 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
DP – Department
Fo-Inst. – Forschungsinstitut
SE - Serviceeinrichtung
SSSt - Semesterwochenstunde
LV – Lehrveranstaltung

II Personalstand

Stichtag für die Erhebung des Personalstandes ist der 30.6.2006. Die Darstellung erfolgt auf Ebene der Departments (Tabellen 1 bis 13), für die Serviceeinrichtungen auf der Ebene der dem Rektor bzw. den einzelnen Vizerektor/inn/en zugeordneten Organisationseinheiten (Tabellen 15 bis 21). Ausgewiesen sind Vollzeitäquivalente (VZÄ), ruhende Dienstverhältnisse¹⁸ sind in der Zählung nicht berücksichtigt.

Die Frauenquoten der einzelnen Beschäftigungskategorien der Departments und Forschungsinstitute insgesamt (DP gesamt) wurden als Vergleichszahlen (Tabelle 14) für die einzelnen Departments heran gezogen. Sofern die Frauenquote des jeweiligen Departments unter der des gesamten wissenschaftlichen Bereichs liegt, ist die Abweichung fett heraus gehoben. Analog wurden bei den Serviceeinrichtungen die Frauenquoten mit den Gesamtzahlen (SE gesamt) aus dem Dienstleistungsbereich (Tabelle 22) verglichen.

Der Gesamtpersonalstand der WU (Tabelle 23) fasst alle Einrichtungen zusammen.

Bei Personen, die in unterschiedlichen Organisationseinheiten bzw. Aufgabenbereichen arbeiten, wird das gesamte Beschäftigungsausmaß im hauptsächlichen Anstellungsverhältnis ausgewiesen, da so genannte im Personalverwaltungssystem eingetragene Mehrfachverwendungen für den vergangenen Berichtszeitraum noch nicht aufgeschlüsselt ausgewertet werden konnten.

Durch dieses Defizit sind z.B. die im Drittmittelbereich - hier arbeiten hauptsächlich Forschungsprojektmitarbeiter/innen – angegebenen VZÄ zu gering gegenüber den unter Bundesmittlepersonal angegebenen VZÄ, da wissenschaftliche Mitarbeiter/innen teilweise in beiden Bereichen eingesetzt werden.

Die Tabellen zum Personalstand werden auch für Vergleiche anderer Daten des Berichts heran gezogen. Hierbei können sich geringe Unschärfen ergeben, da der Personalstand in Vollzeitäquivalenten ausgewiesen ist, anderen Daten jedoch Kopfzahlen zu Grunde liegen.

¹⁸ Als ruhend gelten Dienstverhältnisse im Fall von Karenzierungen bzw. Freistellungen unter Entfall der Bezüge.

Tabelle 1 – Department Marketing, Stand 30.6.2006

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	weibl. % DP gesamt *)	Diff. DP gesamt
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel						
Professor/inn/en	6,00	6,00	0,00	0,00	9,49	-9,49
davon Beamte/Beamtinnen	5,00	5,00	0,00	0,00	8,55	-8,55
davon angestellt ab 1.1.2004	1,00	1,00	0,00	0,00	12,50	-12,50
Universitätsdozent/inn/en BDG	3,00	3,00	0,00	0,00	16,41	-16,41
Universitätsassistent/inn/en BDG	5,00	2,00	3,00	60,00	42,86	17,14
davon im def. DV	4,00	2,00	2,00	50,00	35,71	14,29
davon im prov. DV	1,00	0,00	1,00	100,00	71,43	28,57
Vertragsassistent/inn/en	0,50	0,00	0,50	100,00	50,00	50,00
davon im zeitl.bef.DV	0,50	0,00	0,50	100,00	33,33	66,67
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	5,00	5,00	0,00	0,00	37,71	-37,71
davon angestellt bis 31.12.2003	2,00	2,00	0,00	0,00	42,50	-42,50
davon angestellt ab 1.1.2004	3,00	3,00	0,00	0,00	30,77	-30,77
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	10,00	3,00	7,00	70,00	48,15	21,85
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	5,00	1,00	4,00	80,00	50,00	30,00
Projektmitarbeiter/innen	0,75	0,00	0,75	100,00	43,58	56,42
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	35,25	20,00	15,25	43,26	36,69	6,57
Allgemeines Personal - Bundesmittel						
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00	100,00	0,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00	100,00	0,00
Angestellte	8,50	0,00	8,50	100,00	89,84	10,16
davon angestellt bis 31.12.2003	4,00	0,00	4,00	100,00	92,25	7,75
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00	84,95	15,05
davon angestellt ab 1.1.2004	4,50	0,00	4,50	100,00	84,96	15,04
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00	74,19	25,81
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	9,50	0,00	9,50	100,00	88,60	11,40
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	44,75	20,00	24,75	55,31	46,61	8,70
Personal - ausschließlich Drittmittel						
wissenschaftliches Personal	1,50	0,00	1,50	100,00	45,68	54,32
davon unbefristet	1,00	0,00	1,00	100,00	47,46	52,54
Gesamt Personal - Drittmittel	1,50	0,00	1,50	100,00	47,68	52,32
Freie Dienstnehmer/innen						
Drittmittel	1,00	0,00	1,00	100,00	68,42	31,58
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre						
Gastprofessor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
davon Angestellte	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Lektor/inn/en	27,00	20,00	7,00	25,93	28,50	-2,57
davon Angestellte	27,00	20,00	7,00	25,93	28,50	-2,57
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	28,00	21,00	7,00	25,00	28,10	-3,10

Quelle: Personalabteilung der WU

*) DP gesamt: alle Departments und Forschungsinstitute gesamt

Tabelle 2 – Department Finanzwirtschaft und Rechnungswesen, Stand 30.6.2006

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	weibl. % DP gesamt *)	Diff. DP gesamt
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel						
Professor/inn/en	7,50	6,50	1,00	13,33	9,49	3,84
davon Beamte/Beamtinnen	5,50	4,50	1,00	18,18	8,55	9,63
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	1,00	0,00	0,00	13,79	-13,79
davon angestellt ab 1.1.2004	1,00	1,00	0,00	0,00	12,50	-12,50
Universitätsdozent/inn/en BDG	6,50	6,00	0,50	7,69	16,41	-8,72
Universitätsassistent/inn/en BDG	2,00	0,00	2,00	100,00	42,86	57,14
davon im def. DV	1,00	0,00	1,00	100,00	35,71	64,29
davon im prov. DV	1,00	0,00	1,00	100,00	71,43	28,57
Vertragsassistent/inn/en	1,50	1,50	0,00	0,00	50,00	-50,00
davon im DV unb.Zeit	0,50	0,50	0,00	0,00	33,33	-33,33
davon habilitiert	0,50	0,50	0,00	0,00	0,00	0,00
davon im zeitl.bef.DV	1,00	1,00	0,00	0,00	33,33	-33,33
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	5,50	4,00	1,50	27,27	37,71	-10,44
davon angestellt bis 31.12.2003	2,50	2,00	0,50	20,00	42,50	-22,50
davon angestellt ab 1.1.2004	3,00	2,00	1,00	33,33	30,77	2,56
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	18,00	12,00	6,00	33,33	48,15	-14,82
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	6,00	2,00	4,00	66,67	50,00	16,67
Bundes- und Vertragslehrer/innen	1,00	1,00	0,00	0,00	66,42	-66,42
davon angestellt ab 1.1.2004	1,00	1,00	0,00	0,00	42,86	-42,86
Projektmitarbeiter/innen	1,38	0,00	1,38	100,00	43,58	56,42
Studienassistent/inn/en	1,00	0,50	0,50	50,00	37,50	12,50
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	50,38	33,50	16,88	33,50	36,69	-3,19
Allgemeines Personal - Bundesmittel						
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00	100,00	0,00
Angestellte	8,50	0,50	8,00	94,12	89,84	4,28
davon angestellt bis 31.12.2003	3,00	0,50	2,50	83,33	92,25	-8,92
davon akademikerwertig	0,50	0,00	0,50	100,00	100,00	0,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00	84,95	15,05
davon angestellt ab 1.1.2004	5,50	0,00	5,50	100,00	84,96	15,04
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00	74,19	25,81
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	9,50	0,50	9,00	94,74	88,60	6,14
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	59,88	34,00	25,88	43,22	46,61	-3,39
Personal - ausschließlich Drittmittel						
wissenschaftliches Personal	5,00	5,00	0,00	0,00	45,68	-45,68
allgemeines Personal	0,75	0,00	0,75	100,00	100,00	0,00
Gesamt Personal - Drittmittel	5,75	5,00	0,75	13,04	47,68	-34,64
Freie Dienstnehmer/innen						
Bundesmittel	1,00	1,00	0,00	0,00	27,27	-27,27
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre						
Gastprofessor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
davon Angestellte	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Lektor/inn/en	62,00	51,00	11,00	17,74	28,50	-10,76
davon Angestellte	62,00	51,00	11,00	17,74	28,50	-10,76
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	63,00	52,00	11,00	17,46	28,10	-10,64

Quelle: Personalabteilung der WU

*) DP gesamt: alle Departments und Forschungsinstitute gesamt

Tabelle 3 – Department Management, Stand 30.6.2006

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	weibl. % DP gesamt *)	Diff. DP gesamt
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel						
Professor/inn/en	6,00	5,00	1,00	16,67	9,49	7,18
davon Beamte/Beamtinnen	3,00	3,00	0,00	0,00	8,55	-8,55
davon angestellt ab 1.1.2004	3,00	2,00	1,00	33,33	12,50	20,83
Universitätsdozent/inn/en BDG	4,00	3,00	1,00	25,00	16,41	8,59
Universitätsassistent/inn/en BDG	2,00	1,00	1,00	50,00	42,86	7,14
davon im prov. DV	2,00	1,00	1,00	50,00	71,43	-21,43
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	7,00	4,00	3,00	42,86	37,71	5,15
davon angestellt bis 31.12.2003	4,00	3,00	1,00	25,00	42,50	-17,50
davon angestellt ab 1.1.2004	3,00	1,00	2,00	66,67	30,77	35,90
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	9,00	2,00	7,00	77,78	48,15	29,63
Bundes- und Vertragslehrer/innen	3,99	1,49	2,50	62,59	66,42	-3,83
davon Beamte/Beamtinnen	1,50	0,50	1,00	66,67	60,87	5,80
davon angestellt bis 31.12.2003	1,99	0,99	1,00	50,15	73,69	-23,54
davon angestellt ab 1.1.2004	0,50	0,00	0,50	100,00	42,86	57,14
Projektmitarbeiter/innen	1,63	0,75	0,88	53,85	43,58	10,27
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	33,62	17,24	16,38	48,71	36,69	12,02
Allgemeines Personal - Bundesmittel						
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00	100,00	0,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00	100,00	0,00
Angestellte	9,00	0,00	9,00	100,00	89,84	10,16
davon angestellt bis 31.12.2003	6,25	0,00	6,25	100,00	92,25	7,75
davon maturawertig	2,75	0,00	2,75	100,00	84,95	15,05
davon angestellt ab 1.1.2004	2,75	0,00	2,75	100,00	84,96	15,04
davon maturawertig	0,75	0,00	0,75	100,00	74,19	25,81
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	10,00	0,00	10,00	100,00	88,60	11,40
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	43,62	17,24	26,38	60,47	46,61	13,86
Personal - ausschließlich Drittmittel						
wissenschaftliches Personal	7,20	3,00	4,20	58,33	45,68	12,65
davon unbefristet	1,25	1,25	0,00	0,00	47,46	-47,46
Gesamt Personal - Drittmittel	7,20	3,00	4,20	58,33	47,68	10,65
Freie Dienstnehmer/innen						
Drittmittel	5,00	2,00	3,00	60,00	68,42	-8,42
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre						
Lektor/inn/en	56,00	29,00	27,00	48,21	28,50	19,71
davon Angestellte	56,00	29,00	27,00	48,21	28,50	19,71
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	56,00	29,00	27,00	48,21	28,10	20,11

Quelle: Personalabteilung der WU

*) DP gesamt: alle Departments und Forschungsinstitute gesamt

Tabelle 4 – Department Unternehmensführung und Innovation, Stand 30.6.2006

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	weibl. % DP gesamt *)	Diff. DP gesamt
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel						
Professor/inn/en	6,00	6,00	0,00	0,00	9,49	-9,49
davon Beamte/Beamtinnen	4,00	4,00	0,00	0,00	8,55	-8,55
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	1,00	0,00	0,00	13,79	-13,79
davon angestellt ab 1.1.2004	1,00	1,00	0,00	0,00	12,50	-12,50
Universitätsdozent/inn/en BDG	1,00	0,00	1,00	100,00	16,41	83,59
Universitätsassistent/inn/en BDG	2,00	2,00	0,00	0,00	42,86	-42,86
davon im def. DV	2,00	2,00	0,00	0,00	35,71	-35,71
Vertragsassistent/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00	50,00	-50,00
davon im DV unb.Zeit	1,00	1,00	0,00	0,00	33,33	-33,33
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	2,00	1,00	1,00	50,00	37,71	12,29
davon angestellt ab 1.1.2004	2,00	1,00	1,00	50,00	30,77	19,23
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	11,75	7,00	4,75	40,43	48,15	-7,72
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	9,00	5,00	4,00	44,44	50,00	-5,56
Studienassistent/inn/en	0,50	0,00	0,50	100,00	37,50	62,50
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	33,25	22,00	11,25	33,83	36,69	-2,86
Allgemeines Personal - Bundesmittel						
Angestellte	6,00	0,00	6,00	100,00	89,84	10,16
davon angestellt bis 31.12.2003	6,00	0,00	6,00	100,00	92,25	7,75
davon maturawertig	3,00	0,00	3,00	100,00	84,95	15,05
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	6,00	0,00	6,00	100,00	88,60	11,40
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	39,25	22,00	17,25	43,95	46,61	-2,66
Personal - ausschließlich Drittmittel						
wissenschaftliches Personal	7,00	6,00	1,00	14,29	45,68	-31,39
davon unbefristet	3,00	3,00	0,00	0,00	47,46	-47,46
allgemeines Personal	0,14	0,00	0,14	100,00	100,00	0,00
davon unbefristet	0,14	0,00	0,14	100,00	100,00	0,00
Gesamt Personal - Drittmittel	7,14	6,00	1,14	15,95	47,68	-31,73
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre						
Gastprofessor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
davon Angestellte	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Lektor/inn/en	33,00	27,00	6,00	18,18	28,50	-10,32
davon Angestellte	33,00	27,00	6,00	18,18	28,50	-10,32
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	34,00	28,00	6,00	17,65	28,10	-10,45

Quelle: Personalabteilung der WU

*) DP gesamt: alle Departments und Forschungsinstitute gesamt

Tabelle 5 – Department Welthandel, Stand 30.6.2006

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	weibl. % DP gesamt *)	Diff. DP gesamt
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel						
Professor/inn/en	7,00	7,00	0,00	0,00	9,49	-9,49
davon Beamte/Beamtinnen	5,00	5,00	0,00	0,00	8,55	-8,55
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	1,00	0,00	0,00	13,79	-13,79
davon angestellt ab 1.1.2004	1,00	1,00	0,00	0,00	12,50	-12,50
Universitätsdozent/inn/en BDG	5,00	5,00	0,00	0,00	16,41	-16,41
Universitätsassistent/inn/en BDG	1,00	0,00	1,00	100,00	42,86	57,14
davon im def. DV	1,00	0,00	1,00	100,00	35,71	64,29
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	4,13	4,13	0,00	0,00	37,71	-37,71
davon angestellt bis 31.12.2003	4,00	4,00	0,00	0,00	42,50	-42,50
davon angestellt ab 1.1.2004	0,13	0,13	0,00	0,00	30,77	-30,77
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	12,00	5,00	7,00	58,33	48,15	10,18
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	3,00	1,00	2,00	66,67	50,00	16,67
Projektmitarbeiter/innen	0,50	0,50	0,00	0,00	43,58	-43,58
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	32,63	22,63	10,00	30,65	36,69	-6,04
Allgemeines Personal - Bundesmittel						
Angestellte	8,50	0,00	8,50	100,00	89,94	10,06
davon angestellt bis 31.12.2003	6,00	0,00	6,00	100,00	92,25	7,75
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00	84,95	15,05
davon angestellt ab 1.1.2004	2,50	0,00	2,50	100,00	84,96	15,04
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	8,50	0,00	8,50	100,00	88,60	11,40
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	41,13	22,63	18,50	44,98	46,61	-1,63
Personal - ausschließlich Drittmittel						
wissenschaftliches Personal	4,94	2,88	2,06	41,77	45,68	-3,91
allgemeines Personal	0,25	0,00	0,25	100,00	100,00	0,00
davon unbefristet	0,25	0,00	0,25	100,00	100,00	0,00
Gesamt Personal - Drittmittel	5,19	2,88	2,31	44,58	45,11	-0,53
Freie Dienstnehmer/innen						
Drittmittel	2,50	0,00	2,50	100,00	68,42	31,58
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre						
Gastprofessor/inn/en	2,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
davon Angestellte	2,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Lektor/inn/en	24,00	22,00	2,00	8,33	28,50	-20,17
davon Angestellte	24,00	22,00	2,00	8,33	28,50	-20,17
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	26,00	24,00	2,00	7,69	28,10	-20,41

Quelle: Personalabteilung der WU

*) DP gesamt: alle Departments und Forschungsinstitute gesamt

Tabelle 6 – Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement, Stand 30.6.2006

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	weibl. % DP gesamt *)	Diff. DP gesamt
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel						
Professor/inn/en	6,00	6,00	0,00	0,00	9,49	-9,49
davon Beamte/Beamtinnen	6,00	6,00	0,00	0,00	8,55	-8,55
Universitätsdozent/inn/en BDG	4,50	4,50	0,00	0,00	16,41	-16,41
Universitätsassistent/inn/en BDG	1,00	1,00	0,00	0,00	42,86	-42,86
davon im def. DV	1,00	1,00	0,00	0,00	35,71	-35,71
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	9,00	8,00	1,00	11,11	37,71	-26,60
davon habilitiert	3,00	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00
davon angestellt bis 31.12.2003	6,00	5,00	1,00	16,67	42,50	-25,83
davon angestellt ab 1.1.2004	3,00	3,00	0,00	0,00	30,77	-30,77
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	8,00	7,00	1,00	12,50	48,15	-35,65
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	4,00	3,00	1,00	25,00	50,00	-25,00
Projektmitarbeiter/innen	1,00	1,00	0,00	0,00	43,58	-43,58
Wissenschaftliche Beamte und Angestellte	1,20	1,20	0,00	0,00	32,26	-32,26
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	34,70	31,70	3,00	8,65	36,69	-28,04
Allgemeines Personal - Bundesmittel						
Angestellte	9,80	2,80	7,00	71,43	89,84	-18,41
davon angestellt bis 31.12.2003	6,00	1,00	5,00	83,33	92,25	-8,92
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00	84,95	15,05
davon angestellt ab 1.1.2004	3,80	1,80	2,00	52,63	84,96	-32,33
davon akademikerwertig	0,80	0,80	0,00	0,00	0,00	0,00
davon maturawertig	1,00	1,00	0,00	0,00	74,19	-74,19
Projektmitarbeiter/innen	3,50	2,50	1,00	28,57	28,57	0,00
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	13,30	5,30	8,00	60,15	88,60	-28,45
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	48,00	37,00	11,00	22,92	46,61	-23,69
Personal - ausschließlich Drittmittel						
wissenschaftliches Personal	9,75	6,25	3,50	35,90	45,68	-9,78
Gesamt Personal - Drittmittel	9,75	6,25	3,50	35,90	47,68	-11,78
Freie Dienstnehmer/innen						
Bundesmittel	1,00	1,00	0,00	0,00	27,27	-27,27
Drittmittel	1,00	1,00	0,00	0,00	68,42	-68,42
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre						
Lektor/inn/en	28,00	25,00	3,00	10,71	28,50	-17,79
davon Angestellte	28,00	25,00	3,00	10,71	28,50	-17,79
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	28,00	25,00	3,00	10,71	28,10	-17,39

Quelle: Personalabteilung der WU

*) DP gesamt: alle Departments und Forschungsinstitute gesamt

Tabelle 7 – Department Volkswirtschaft, Stand 30.6.2006

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	weibl. % DP gesamt *)	Diff. DP gesamt
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel						
Professor/inn/en	8,00	7,00	1,00	12,50	9,49	3,01
davon Beamte/Beamtinnen	6,00	6,00	0,00	0,00	8,55	-8,55
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	0,00	1,00	100,00	13,79	86,21
davon angestellt ab 1.1.2004	1,00	1,00	0,00	0,00	12,50	-12,50
Universitätsdozent/inn/en BDG	15,00	12,00	3,00	20,00	16,41	3,59
Universitätsassistent/inn/en BDG	4,00	3,00	1,00	25,00	42,86	-17,86
davon im def. DV	3,00	3,00	0,00	0,00	35,71	-35,71
davon im prov. DV	1,00	0,00	1,00	100,00	71,43	28,57
Vertragsassistent/inn/en	0,50	0,50	0,00	0,00	50,00	-50,00
davon im DV unb.Zeit	0,50	0,50	0,00	0,00	33,33	-33,33
davon habilitiert	0,50	0,50	0,00	0,00	0,00	0,00
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	7,50	2,00	5,50	73,33	37,71	35,62
davon angestellt bis 31.12.2003	4,50	1,00	3,50	77,78	42,50	35,28
davon angestellt ab 1.1.2004	3,00	1,00	2,00	66,67	30,77	35,90
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	10,50	7,00	3,50	33,33	48,15	-14,82
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	3,00	2,00	1,00	33,33	50,00	-16,67
Projektmitarbeiter/innen	1,25	0,75	0,50	40,00	43,58	-3,58
Studienassistent/inn/en	1,50	1,00	0,50	33,33	37,50	-4,17
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	51,25	35,25	16,00	31,22	36,69	-5,47
Allgemeines Personal - Bundesmittel						
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00	100,00	0,00
Angestellte	10,50	1,00	9,50	90,48	89,84	0,64
davon angestellt bis 31.12.2003	6,50	0,00	6,50	100,00	92,25	7,75
davon maturawertig	4,00	0,00	4,00	100,00	84,95	15,05
davon angestellt ab 1.1.2004	4,00	1,00	3,00	75,00	84,96	-9,96
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	11,50	1,00	10,50	91,30	88,60	2,70
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	62,75	36,25	26,50	42,23	46,61	-4,38
Personal - ausschließlich Drittmittel						
wissenschaftliches Personal	3,75	1,75	2,00	53,33	45,68	7,65
davon unbefristet	1,00	0,75	0,25	25,00	47,46	-22,46
Gesamt Personal - Drittmittel	3,75	1,75	2,00	53,33	47,68	5,65
Freie Dienstnehmer/innen						
Bundesmittel	0,50	0,00	0,50	100,00	27,27	72,73
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre						
Lektor/inn/en	38,00	27,00	11,00	28,95	28,50	0,45
davon Angestellte	38,00	27,00	11,00	28,95	28,50	0,45
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	38,00	27,00	11,00	28,95	28,10	0,85

Quelle: Personalabteilung der WU

*) DP gesamt: alle Departments und Forschungsinstitute gesamt

Tabelle 8 – Department Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht, Stand 30.6.2006

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	weibl. % DP gesamt *)	Diff. DP gesamt
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel						
Professor/inn/en	5,00	4,00	1,00	20,00	9,49	10,51
davon Beamte/Beamtinnen	4,00	3,00	1,00	25,00	8,55	16,45
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	1,00	0,00	0,00	13,79	-13,79
Universitätsassistent/inn/en BDG	3,00	1,00	2,00	66,67	42,86	23,81
davon im def. DV	3,00	1,00	2,00	66,67	35,71	30,96
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	4,50	4,00	0,50	11,11	37,71	-26,60
davon angestellt bis 31.12.2003	3,50	3,00	0,50	14,29	42,50	-28,21
davon angestellt ab 1.1.2004	1,00	1,00	0,00	0,00	30,77	-30,77
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	11,00	4,00	7,00	63,64	48,15	15,49
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	5,00	4,00	1,00	20,00	50,00	-30,00
Projektmitarbeiter/innen	1,00	1,00	0,00	0,00	43,58	-43,58
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	29,50	18,00	11,50	38,98	36,69	2,29
Allgemeines Personal - Bundesmittel						
Angestellte	6,50	1,00	5,50	84,62	89,84	-5,22
davon angestellt bis 31.12.2003	4,00	1,00	3,00	75,00	92,25	-17,25
davon maturawertig	2,00	1,00	1,00	50,00	84,95	-34,95
davon angestellt ab 1.1.2004	2,50	0,00	2,50	100,00	84,96	15,04
davon maturawertig	2,00	0,00	2,00	100,00	74,19	25,81
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	6,50	1,00	5,50	84,62	88,60	-3,98
Gesamt wiss. und allem. Personal - Bundesmittel						
	36,00	19,00	17,00	47,22	46,61	0,61
Personal - ausschließlich Drittmittel						
wissenschaftliches Personal	4,00	1,00	3,00	75,00	45,68	29,32
Gesamt Personal - Drittmittel	4,00	1,00	3,00	75,00	47,68	27,32
Freie Dienstnehmer/innen						
Bundesmittel	1,00	0,00	1,00	100,00	27,27	72,73
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre						
Lektor/inn/en	33,00	22,00	11,00	33,33	28,50	4,83
davon Angestellte	33,00	22,00	11,00	33,33	28,50	4,83
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	33,00	22,00	11,00	33,33	28,10	5,23

Quelle: Personalabteilung der WU

*) DP gesamt: alle Departments und Forschungsinstitute gesamt

Tabelle 9 – Department Öffentliches Recht und Steuerrecht, Stand 30.6.2006

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	weibl. % DP gesamt *)	Diff. DP gesamt
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel						
Professor/inn/en	5,00	5,00	0,00	0,00	9,49	-9,49
davon Beamte/Beamtinnen	4,00	4,00	0,00	0,00	8,55	-8,55
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	1,00	0,00	0,00	13,79	-13,79
Universitätsdozent/inn/en BDG	1,00	1,00	0,00	0,00	16,41	-16,41
Universitätsassistent/inn/en BDG	1,00	1,00	0,00	0,00	42,86	-42,86
davon im prov. DV	1,00	1,00	0,00	0,00	71,43	-71,43
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	2,50	1,00	1,50	60,00	37,71	22,29
davon angestellt bis 31.12.2003	1,50	0,00	1,50	100,00	42,50	57,50
davon angestellt ab 1.1.2004	1,00	1,00	0,00	0,00	30,77	-30,77
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	13,00	7,00	6,00	46,15	48,15	-2,00
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	3,00	1,00	2,00	66,67	50,00	16,67
Projektmitarbeiter/innen	1,83	1,83	0,00	0,00	43,58	-43,58
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	27,33	17,83	9,50	34,77	36,69	-1,92
Allgemeines Personal - Bundesmittel						
Angestellte	4,63	0,00	4,63	100,00	89,84	10,16
davon angestellt bis 31.12.2003	3,25	0,00	3,25	100,00	92,25	7,75
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00	84,95	15,05
davon angestellt ab 1.1.2004	1,38	0,00	1,38	100,00	84,96	15,04
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	4,63	0,00	4,63	100,00	88,60	11,40
Gesamt wiss. und allem. Personal - Bundesmittel	31,95	17,83	14,13	44,21	46,61	-2,40
Personal - ausschließlich Drittmittel						
wissenschaftliches Personal	4,50	2,50	2,00	44,44	45,68	-1,24
allgemeines Personal	0,45	0,00	0,45	100,00	100,00	0,00
davon unbefristet	0,45	0,00	0,45	100,00	100,00	0,00
Gesamt Personal - Drittmittel	4,95	2,50	2,45	49,49	47,68	1,81
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre						
Lektor/inn/en	24,00	20,00	4,00	16,67	28,50	-11,83
davon Angestellte	24,00	20,00	4,00	16,67	28,50	-11,83
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	24,00	20,00	4,00	16,67	28,10	-11,43

Quelle: Personalabteilung der WU

*) DP gesamt: alle Departments und Forschungsinstitute gesamt

Tabelle 10 – Department Sozialwissenschaften, Stand 30.6.2006

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	weibl. % DP gesamt *)	Diff. DP gesamt
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel						
Professor/inn/en	9,00	8,00	1,00	11,11	9,49	1,62
davon Beamte/Beamtinnen	9,00	8,00	1,00	11,11	8,55	2,56
Universitätsdozent/inn/en BDG	15,00	12,00	3,00	20,00	16,41	3,59
Universitätsassistent/inn/en BDG	9,00	5,00	4,00	44,44	42,86	1,58
davon im def. DV	8,00	5,00	3,00	37,50	35,71	1,79
davon im prov. DV	1,00	0,00	1,00	100,00	71,43	28,57
Vertragsassistent/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00	50,00	50,00
davon im DV unb.Zeit	0,50	0,00	0,50	100,00	33,33	66,67
davon in qualif.Verl.	0,50	0,00	0,50	100,00	100,00	0,00
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	5,50	2,00	3,50	63,64	37,71	25,93
davon angestellt bis 31.12.2003	2,00	0,00	2,00	100,00	42,50	57,50
davon angestellt ab 1.1.2004	3,50	2,00	1,50	42,86	30,77	12,09
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	1,00	1,00	0,00	0,00	48,15	-48,15
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	1,00	1,00	0,00	0,00	50,00	-50,00
Bundes- und Vertragslehrer/innen	0,62	0,62	0,00	0,00	66,42	-66,42
davon habilitiert	0,62	0,62	0,00	0,00	0,00	0,00
davon angestellt bis 31.12.2003	0,62	0,62	0,00	0,00	73,69	-73,69
Wissenschaftliche Beamte und Angestellte	2,00	2,00	0,00	0,00	32,26	-32,26
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	44,12	31,62	12,50	28,33	36,69	-8,36
Allgemeines Personal - Bundesmittel						
Beamte/Beamtinnen	2,00	0,00	2,00	100,00	100,00	0,00
davon maturawertig	2,00	0,00	2,00	100,00	100,00	0,00
Angestellte	11,50	3,00	8,50	73,91	89,84	-15,93
davon angestellt bis 31.12.2003	8,50	1,00	7,50	88,24	92,25	-4,01
davon maturawertig	2,00	1,00	1,00	50,00	84,95	-34,95
davon angestellt ab 1.1.2004	3,00	2,00	1,00	33,33	84,96	-51,63
davon maturawertig	1,00	1,00	0,00	0,00	74,19	-74,19
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	13,50	3,00	10,50	77,78	88,60	-10,82
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	57,62	34,62	23,00	39,92	46,61	-6,69
Personal - ausschließlich Drittmittel						
wissenschaftliches Personal	7,00	3,75	3,25	46,43	45,68	0,75
davon unbefristet	2,75	0,75	2,00	72,73	47,46	25,27
Gesamt Personal - Drittmittel	7,00	3,75	3,25	46,43	47,68	-1,25
Freie Dienstnehmer/innen						
Bundesmittel	1,00	1,00	0,00	0,00	27,27	-27,27
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre						
Lektor/inn/en	47,00	37,00	10,00	21,28	28,50	-7,22
davon Angestellte	47,00	37,00	10,00	21,28	28,50	-7,22
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	47,00	37,00	10,00	21,28	28,10	-6,82

Quelle: Personalabteilung der WU

*) DP gesamt: alle Departments und Forschungsinstitute gesamt

Tabelle 11 – Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation, Stand 30.6.2006

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	weibl. % DP gesamt *)	Diff. DP gesamt
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel						
Professor/inn/en	6,00	4,00	2,00	33,33	9,49	23,84
davon Beamte/Beamtinnen	6,00	4,00	2,00	33,33	8,55	24,78
Universitätsdozent/inn/en BDG	2,00	1,00	1,00	50,00	16,41	33,59
Universitätsassistent/inn/en BDG	5,00	4,00	1,00	20,00	42,86	-22,86
davon im def. DV	5,00	4,00	1,00	20,00	35,71	-15,71
Vertragsassistent/inn/en	0,50	0,00	0,50	100,00	50,00	50,00
davon im DV unb.Zeit	0,50	0,00	0,50	100,00	33,33	66,67
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	7,00	2,00	5,00	71,43	37,71	33,72
davon angestellt bis 31.12.2003	7,00	2,00	5,00	71,43	42,50	28,93
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	7,00	2,00	5,00	71,43	48,15	23,28
Bundes- und Vertragslehrer/innen	28,54	8,69	19,85	69,54	66,42	3,12
davon Beamte/Beamtinnen	10,00	4,00	6,00	60,00	60,87	-0,87
davon angestellt bis 31.12.2003	16,54	3,69	12,85	77,67	73,69	3,98
davon angestellt ab 1.1.2004	2,00	1,00	1,00	50,00	42,86	7,14
Projektmitarbeiter/innen	1,00	0,00	1,00	100,00	43,58	56,42
Wissenschaftliche Beamte und Angestellte	3,00	1,00	2,00	66,67	32,26	34,41
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	60,04	22,69	37,35	62,20	36,61	25,59
Allgemeines Personal - Bundesmittel						
Beamte/Beamtinnen	2,00	0,00	2,00	100,00	100,00	0,00
davon maturawertig	2,00	0,00	2,00	100,00	100,00	0,00
Angestellte	7,00	0,50	6,50	92,86	89,84	3,02
davon angestellt bis 31.12.2003	6,00	0,50	5,50	91,67	92,25	-0,58
davon maturawertig	2,50	0,50	2,00	80,00	84,95	-4,95
davon angestellt ab 1.1.2004	1,00	0,00	1,00	100,00	84,96	15,04
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00	74,19	25,81
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	9,00	0,50	8,50	94,44	88,60	5,84
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	69,04	23,19	45,85	66,41	46,61	19,80
Personal - ausschließlich Drittmittel						
wissenschaftliches Personal	1,00	0,00	1,00	100,00	45,68	54,32
allgemeines Personal	0,30	0,00	0,30	100,00	100,00	0,00
davon unbefristet	0,30	0,00	0,30	100,00	100,00	0,00
Gesamt Personal - Drittmittel	1,30	0,00	1,30	100,00	47,68	52,32
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre						
Lektor/inn/en	42,00	14,00	28,00	66,67	28,50	38,17
davon Angestellte	42,00	14,00	28,00	66,67	28,50	38,17
Austauschlektor/inn/en	2,50	1,00	1,50	60,00	60,00	0,00
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	44,50	15,00	29,50	66,29	28,10	38,19

Quelle: Personalabteilung der WU

*) DP gesamt: alle Departments und Forschungsinstitute gesamt

Tabelle 12 – Department Statistik und Mathematik, Stand 30.6.2006

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	weibl. % DP gesamt *)	Diff. DP gesamt
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel						
Professor/inn/en	2,25	2,25	0,00	0,00	9,49	-9,49
davon Beamte/Beamtinnen	1,00	1,00	0,00	0,00	8,55	-8,55
davon angestellt bis 31.12.2003	1,25	1,25	0,00	0,00	13,79	-13,79
Universitätsdozent/inn/en BDG	6,00	6,00	0,00	0,00	16,41	-16,41
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	4,00	3,00	1,00	25,00	37,71	-12,71
davon angestellt bis 31.12.2003	2,00	1,00	1,00	50,00	42,50	7,50
davon angestellt ab 1.1.2004	2,00	2,00	0,00	0,00	30,77	-30,77
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	0,50	0,50	0,00	0,00	48,15	-48,15
Bundes- und Vertragslehrer/innen	1,00	0,00	1,00	100,00	66,42	33,58
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	0,00	1,00	100,00	73,69	26,31
Studienassistent/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00	37,50	-37,50
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	14,75	12,75	2,00	13,56	36,69	-23,13
Allgemeines Personal - Bundesmittel						
Angestellte	3,00	0,00	3,00	100,00	89,84	10,16
davon angestellt bis 31.12.2003	3,00	0,00	3,00	100,00	92,25	7,75
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00	84,95	15,05
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	3,00	0,00	3,00	100,00	88,60	11,40
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	17,75	12,75	5,00	28,17	46,61	-18,44
Personal - ausschließlich Drittmittel						
wissenschaftliches Personal	1,00	0,00	1,00	100,00	45,68	54,32
Gesamt Personal - Drittmittel	1,00	0,00	1,00	100,00	47,68	52,32
Freie Dienstnehmer/innen						
Bundesmittel	1,00	1,00	0,00	0,00	27,27	-27,27
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre						
Gastprofessor/inn/en	2,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
davon Angestellte	2,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Lektor/inn/en	5,00	2,00	3,00	60,00	28,50	31,50
davon Angestellte	5,00	2,00	3,00	60,00	28,50	31,50
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	7,00	4,00	3,00	42,86	28,10	14,76

Quelle: Personalabteilung der WU

*) DP gesamt: alle Departments und Forschungsinstitute gesamt

Tabelle 13 – Forschungsinstitute, Stand 30.6.2006

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	weibl. % DP gesamt *)	Diff. DP gesamt
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel						
Universitätsdozent/inn/en BDG	1,00	0,00	1,00	100,00	16,41	83,59
Vertragsassistent/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00	50,00	50,00
davon in qualif. Verl.	1,00	0,00	1,00	100,00	100,00	0,00
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	4,00	2,00	2,00	50,00	37,71	12,29
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	0,00	1,00	100,00	42,50	57,50
davon angestellt ab 1.1.2004	3,00	2,00	1,00	33,33	30,77	2,56
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	3,00	2,00	1,00	33,33	48,15	-14,82
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	1,00	0,00	1,00	100,00	50,00	50,00
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	10,00	4,00	6,00	60,00	36,69	23,31
Allgemeines Personal - Bundesmittel						
Angestellte	3,00	1,00	2,00	66,67	89,84	-23,17
davon angestellt bis 31.12.2003	2,00	1,00	1,00	50,00	92,25	-42,25
davon maturawertig	1,00	1,00	0,00	0,00	84,95	-84,95
davon angestellt ab 1.1.2004	1,00	0,00	1,00	100,00	84,96	15,04
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	3,00	1,00	2,00	66,67	88,60	-21,93
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	13,00	5,00	8,00	61,54	46,61	14,93
Personal - ausschließlich Drittmittel						
wissenschaftliches Personal	19,08	9,00	10,08	52,82	45,68	7,14
davon unbefristet	5,75	2,00	3,75	65,22	47,46	17,76
allgemeines Personal	1,00	0,00	1,00	100,00	100,00	0,00
Gesamt Personal - Drittmittel	20,08	9,00	11,08	55,17	47,68	7,49
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre						
Gastprofessor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
davon Angestellte	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Lektor/inn/en	11,00	10,00	1,00	9,09	28,50	-19,41
davon Angestellte	11,00	10,00	1,00	9,09	28,50	-19,41
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	12,00	11,00	1,00	8,33	28,10	-19,77

Quelle: Personalabteilung der WU

*) DP gesamt: alle Departments und Forschungsinstitute gesamt

Tabelle 14 – Departments und Forschungsinstitute gesamt, Stand 30.6.2006

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel				
Professor/inn/en	73,75	66,75	7,00	9,49
davon Beamte/Beamtinnen	58,50	53,50	5,00	8,55
davon angestellt bis 31.12.2003	7,25	6,25	1,00	13,79
davon angestellt ab 1.1.2004	8,00	7,00	1,00	12,50
Universitätsdozent/inn/en BDG	64,00	53,50	10,50	16,41
Universitätsassistent/inn/en BDG	35,00	20,00	15,00	42,86
davon im def. DV	28,00	18,00	10,00	35,71
davon im prov. DV	7,00	2,00	5,00	71,43
Vertragsassistent/inn/en	6,00	3,00	3,00	50,00
davon im DV unb.Zeit	3,00	2,00	1,00	33,33
davon habilitiert	1,00	1,00	0,00	0,00
davon in qualif. Verl.	1,50	0,00	1,50	100,00
davon im zeitl.bef.DV	1,50	1,00	0,50	33,33
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	67,63	42,13	25,50	37,71
davon habilitiert	3,00	3,00	0,00	0,00
davon angestellt bis 31.12.2003	40,00	23,00	17,00	42,50
davon angestellt ab 1.1.2004	27,63	19,13	8,50	30,77
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	114,75	59,50	55,25	48,15
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	40,00	20,00	20,00	50,00
Bundes- und Vertragslehrer/innen	35,15	11,80	23,35	66,42
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	3,50	2,00	1,50	42,86
Projektmitarbeiter/innen	10,33	5,83	4,50	43,58
Studienassistent/inn/en	4,00	2,50	1,50	37,50
Wissenschaftliche Beamte und Angestellte	6,20	4,20	2,00	32,26
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	456,80	289,20	167,60	36,69
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	8,00	0,00	8,00	100,00
davon maturawertig	6,00	0,00	6,00	100,00
Angestellte	96,43	9,80	86,63	89,84
davon angestellt bis 31.12.2003	64,50	5,00	59,50	92,25
davon akademikerwertig	0,50	0,00	0,50	100,00
davon maturawertig	23,25	3,50	19,75	84,95
davon angestellt ab 1.1.2004	31,93	4,80	27,13	84,96
davon akademikerwertig	0,80	0,80	0,00	0,00
davon maturawertig	7,75	2,00	5,75	74,19
Projektmitarbeiter/innen	3,50	2,50	1,00	28,57
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	107,93	12,30	95,63	88,60
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	564,72	301,50	263,22	46,61

Fortsetzung nächste Seite

Personal - ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	75,71	41,13	34,59	45,68
davon unbefristet	14,75	7,75	7,00	47,46
allgemeines Personal	2,89	0,00	2,89	100,00
davon unbefristet	1,14	0,00	1,14	100,00
Gesamt Personal - Drittmittel	78,60	41,13	37,48	47,68
Freie Dienstnehmer/innen				
Bundesmittel	5,50	4,00	1,50	27,27
Drittmittel	9,50	3,00	6,50	68,42
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre				
Gastprofessor/inn/en	8,00	8,00	0,00	0,00
davon Angestellte	8,00	8,00	0,00	0,00
Lektor/inn/en	428,00	306,00	122,00	28,50
davon Angestellte	428,00	306,00	122,00	28,50
Austauschlektor/inn/en	2,50	1,00	1,50	60,00
Prüfer/innen	1,00	1,00	0,00	0,00
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	439,50	316,00	123,50	28,10

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 15 – Rektor und zugeordnete Serviceeinrichtungen, Stand 30.6.2006

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	weibl. % SE gesamt *)	Diff. SE gesamt
Allgemeines Personal - Bundesmittel						
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00	54,29	45,71
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00	70,37	29,63
Angestellte	26,83	7,00	19,83	73,90	62,77	11,13
davon angestellt bis 31.12.2003	17,08	4,00	13,08	76,57	64,96	11,61
davon akademikerwertig	5,50	1,00	4,50	81,82	68,71	13,11
davon maturawertig	9,58	2,00	7,58	79,11	78,35	0,76
davon mit individuellen Verträgen	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
davon angestellt ab 1.1.2004	9,75	3,00	6,75	69,23	58,71	10,52
davon akademikerwertig	3,75	0,00	3,75	100,00	61,76	38,24
davon maturawertig	5,00	3,00	2,00	40,00	65,43	-25,43
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	27,83	7,00	20,83	74,84	61,66	13,18
Personal - ausschließlich Drittmittel						
allgemeines Personal	0,63	0,63	0,00	0,00	70,89	-70,89
davon unbefristet	0,63	0,63	0,00	0,00	66,63	-66,63
Gesamt Personal - Drittmittel	0,63	0,63	0,00	0,00	70,89	-70,89

Quelle: Personalabteilung der WU

*) SE gesamt: alle Serviceeinrichtungen gesamt

Tabelle 16 – Vizerektorin für Finanzen und zugeordnete Serviceeinrichtungen, 30.6.2006

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	weibl.% SE gesamt *)	Diff. SE gesamt
Allgemeines Personal - Bundesmittel						
Beamte/Beamtinnen	2,00	1,00	1,00	50,00	54,29	-4,29
davon akademikerwertig	1,00	1,00	0,00	0,00	54,72	-54,72
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00	70,37	29,63
Angestellte	21,50	4,00	17,50	81,40	62,77	18,63
davon angestellt bis 31.12.2003	17,00	3,00	14,00	82,35	64,96	17,39
davon akademikerwertig	1,00	1,00	0,00	0,00	68,71	-68,71
davon maturawertig	8,00	1,00	7,00	87,50	78,35	9,15
davon angestellt ab 1.1.2004	4,50	1,00	3,50	77,78	58,71	19,07
davon akademikerwertig	0,75	0,00	0,75	100,00	61,76	38,24
davon maturawertig	2,75	1,00	1,75	63,64	65,43	-1,79
davon mit individuellen Verträgen	1,00	0,00	1,00	100,00	43,24	56,76
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	23,50	5,00	18,50	78,72	61,66	17,06

Quelle: Personalabteilung der WU

*) SE gesamt: alle Serviceeinrichtungen gesamt

Tabelle 17 – Vizerektor für Infrastruktur und neue Geschäftsfelder, Stand 30.6.2006

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	weibl.% SE gesamt *)	Diff. SE gesamt
Allgemeines Personal - Bundesmittel						
Beamte/Beamtinnen	4,50	1,00	3,50	77,78	54,29	23,49
davon akademikerwertig	1,00	1,00	0,00	0,00	54,72	-54,72
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00	70,37	29,63
Angestellte	69,46	44,96	24,50	35,27	62,77	-27,50
davon angestellt bis 31.12.2003	46,41	28,21	18,20	39,22	64,96	-25,74
davon akademikerwertig	1,00	0,00	1,00	100,00	68,71	31,29
davon maturawertig	4,00	2,00	2,00	50,00	78,35	-28,35
davon mit individuellen Verträgen	0,66	0,66	0,00	0,00	0,00	0,00
davon Sondervertr. entspr. § 36 VBG	25,55	20,55	5,00	19,57	19,57	0,00
davon angestellt ab 1.1.2004	23,05	16,75	6,30	27,33	58,71	-31,38
davon akademikerwertig	2,00	2,00	0,00	0,00	61,76	-61,76
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00	65,43	34,57
davon mit individuellen Verträgen	5,75	4,75	1,00	17,39	43,24	-25,85
davon Sondervertr. entspr. § 36 VBG	10,00	7,00	3,00	30,00	30,00	0,00
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	73,96	45,96	28,00	37,86	61,66	-23,80
Personal - ausschließlich Drittmittel						
allgemeines Personal	21,25	7,30	13,95	65,65	70,89	-5,24
davon unbefristet	14,63	5,30	9,33	63,76	66,63	-2,87
Gesamt Personal - Drittmittel	21,25	7,30	13,95	65,65	70,89	-5,24
Freie Dienstnehmer/innen						
Drittmittel	4,00	2,00	2,00	50,00	40,00	10,00
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre						
Lehrgangsektor/inn/en (Drittmittel)	2,00	1,00	1,00	50,00	50,00	0,00
davon Angestellte	2,00	1,00	1,00	50,00	50,00	0,00
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	2,00	1,00	1,00	50,00	35,95	14,05

Quelle: Personalabteilung der WU

*) SE gesamt: alle Serviceeinrichtungen gesamt

Tabelle 18 – Vizerektor für Lehre und zugeordnete Serviceeinrichtungen, Stand 30.6.2006

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	weibl.% SE gesamt *)	Diff. SE gesamt
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel						
Studienassistent/inn/en	1,00	0,50	0,50	50,00	50,00	0,00
Wissenschaftliche Beamte und Angestellte	1,00	0,00	1,00	100,00	50,00	50,00
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	2,00	0,50	1,50	75,00	60,53	14,47
Allgemeines Personal - Bundesmittel						
Beamte/Beamtinnen	3,00	2,00	1,00	33,33	54,29	-20,96
davon akademikerwertig	1,00	0,00	1,00	100,00	54,72	45,28
davon maturawertig	1,00	1,00	0,00	0,00	70,37	-70,37
Angestellte	42,25	10,00	32,25	76,33	62,77	13,56
davon angestellt bis 31.12.2003	26,00	6,00	20,00	76,92	64,96	11,96
davon akademikerwertig	1,00	1,00	0,00	0,00	68,71	-68,71
davon maturawertig	10,00	3,00	7,00	70,00	78,35	-8,35
davon angestellt ab 1.1.2004	16,25	4,00	12,25	75,38	58,71	16,67
davon akademikerwertig	4,50	2,00	2,50	55,56	61,76	-6,20
davon maturawertig	6,00	2,00	4,00	66,67	65,43	1,24
davon mit individuellen Verträgen	1,00	0,00	1,00	100,00	43,24	56,76
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	45,25	12,00	33,25	73,48	61,66	11,82
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	47,25	12,50	34,75	73,54	61,65	11,89
Freie Dienstnehmer/innen						
Bundesmittel	1,00	1,00	0,00	0,00	25,00	-25,00
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre						
Lektor/inn/en	3,00	3,00	0,00	0,00	50,00	-50,00
davon Angestellte	3,00	3,00	0,00	0,00	50,00	-50,00
Tutor/inn/en	119,00	81,00	38,00	31,93	31,93	0,00
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	122,00	84,00	38,00	31,15	35,95	-4,80

Quelle: Personalabteilung der WU

*) SE gesamt: alle Serviceeinrichtungen gesamt

Tabelle 19 – Vizerektorin für Forschung, Internationales und External Relations und zugeordnete Serviceeinrichtungen, Stand 30.6.2006

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	weibl.% SE gesamt *)	Diff. SE gesamt
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel						
Wissenschaftliche Beamte und Angestellte	1,00	1,00	0,00	0,00	50,00	-50,00
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	1,00	1,00	0,00	0,00	60,53	-60,53
Allgemeines Personal - Bundesmittel						
Beamte/Beamtinnen	20,13	10,00	10,13	50,31	54,29	-3,98
davon akademikerwertig	3,63	1,00	2,63	72,41	54,72	17,69
davon maturawertig	9,50	3,00	6,50	68,42	70,37	-1,95
Angestellte	41,98	10,38	31,60	75,28	62,77	12,51
davon angestellt bis 31.12.2003	24,48	5,38	19,10	78,04	64,96	13,08
davon akademikerwertig	10,88	3,38	7,50	68,97	68,71	0,26
davon maturawertig	9,00	1,00	8,00	88,89	78,35	10,54
davon angestellt ab 1.1.2004	17,50	5,00	12,50	71,43	58,71	12,72
davon akademikerwertig	6,00	2,50	3,50	58,33	61,76	-3,43
davon maturawertig	4,50	1,00	3,50	77,78	65,43	12,35
davon mit individuellen Verträgen	1,50	0,50	1,00	66,67	43,24	23,43
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	62,10	20,38	41,73	67,19	61,66	5,53
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	63,10	21,38	41,73	66,13	61,65	4,48
Personal - ausschließlich Drittmittel						
allgemeines Personal	10,50	1,50	9,00	85,71	70,89	14,82
davon unbefristet	7,00	1,50	5,50	78,57	66,63	11,94
Gesamt Personal - Drittmittel	10,50	1,50	9,00	85,71	70,89	14,82
Freie Dienstnehmer/innen						
Bundesmittel	3,00	2,00	1,00	33,33	25,00	8,33
Drittmittel	6,00	4,00	2,00	33,33	40,00	-6,67
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre						
Lektor/inn/en	29,00	13,00	16,00	55,17	50,00	5,17
davon Angestellte	29,00	13,00	16,00	55,17	50,00	5,17
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	29,00	13,00	16,00	55,17	35,95	19,22

Quelle: Personalabteilung der WU

*) SE gesamt: alle Serviceeinrichtungen gesamt

Tabelle 20 – Büro des Senats, Stand 30.6.2006

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	weibl. % SE gesamt *)	Diff. SE gesamt
Allgemeines Personal - Bundesmittel						
Angestellte	2,00	0,00	2,00	100,00	62,77	37,23
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	0,00	1,00	100,00	64,96	35,04
davon akademikerwertig	1,00	0,00	1,00	100,00	68,71	31,29
davon angestellt ab 1.1.2004	1,00	0,00	1,00	100,00	58,71	41,29
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00	65,43	34,57
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	2,00	0,00	2,00	100,00	61,66	38,34

Quelle: Personalabteilung der WU

*) SE gesamt: alle Serviceeinrichtungen gesamt

Tabelle 21 – Interessensvertretungen, Stand 30.6.2006

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	weibl.% SE gesamt *)	Diff. SE gesamt
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel						
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	0,80	0,00	0,80	100,00	100,00	0,00
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	0,80	0,00	0,80	100,00	60,53	39,47
Allgemeines Personal - Bundesmittel						
Angestellte	1,00	0,00	1,00	100,00	62,77	37,23
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	0,00	1,00	100,00	64,96	35,04
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00	78,35	21,65
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	1,00	0,00	1,00	100,00	61,66	38,34
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	1,80	0,00	1,80	100,00	61,65	38,35

Quelle: Personalabteilung der WU

*) SE gesamt: alle Serviceeinrichtungen gesamt

Tabelle 22 – Serviceeinrichtungen gesamt, Stand 30.6.2006

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel				
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	0,80	0,00	0,80	100,00
Studienassistent/inn/en	1,00	0,50	0,50	50,00
Wissenschaftliche Beamte und Angestellte	2,00	1,00	1,00	50,00
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	3,80	1,50	2,30	60,53
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	30,63	14,00	16,63	54,29
davon akademikerwertig	6,63	3,00	3,63	54,72
davon maturawertig	13,50	4,00	9,50	70,37
Angestellte	205,01	76,34	128,68	62,77
davon angestellt bis 31.12.2003	132,96	46,59	86,38	64,96
davon akademikerwertig	20,38	6,38	14,00	68,71
davon maturawertig	41,58	9,00	32,58	78,35
davon mit individuellen Verträgen	1,66	1,66	0,00	0,00
davon Sondervertr. entspr. § 36 VBG	25,55	20,55	5,00	19,57
davon angestellt ab 1.1.2004	72,05	29,75	42,30	58,71
davon akademikerwertig	17,00	6,50	10,50	61,76
davon maturawertig	20,25	7,00	13,25	65,43
davon mit individuellen Verträgen	9,25	5,25	4,00	43,24
davon Sondervertr. entspr. § 36 VBG	10,00	7,00	3,00	30,00
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	235,64	90,34	145,30	61,66
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	239,44	91,84	147,60	61,65
Personal - ausschließlich Drittmittel				
allgemeines Personal	32,38	9,43	22,95	70,89
davon unbefristet	22,25	7,43	14,83	66,63
Gesamt Personal - Drittmittel	32,38	9,43	22,95	70,89
Freie Dienstnehmer/innen				
Bundesmittel	4,00	3,00	1,00	25,00
Drittmittel	10,00	6,00	4,00	40,00
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre				
Lektor/inn/en	32,00	16,00	16,00	50,00
davon Angestellte	32,00	16,00	16,00	50,00
Lehrgangsektor/inn/en (Drittmittel)	2,00	1,00	1,00	50,00
davon Angestellte	2,00	1,00	1,00	50,00
Tutor/inn/en	119,00	81,00	38,00	31,93
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	153,00	98,00	55,00	35,95

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 23 – WU gesamt, Stand 30.6.2006

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel				
Professor/inn/en	73,75	66,75	7,00	9,49
davon Beamte/Beamtinnen	58,50	53,50	5,00	8,55
davon angestellt bis 31.12.2003	7,25	6,25	1,00	13,79
davon angestellt ab 1.1.2004	8,00	7,00	1,00	12,50
Universitätsdozent/inn/en BDG	64,00	53,50	10,50	16,41
Universitätsassistent/inn/en BDG	35,00	20,00	15,00	42,86
davon im def. DV	28,00	18,00	10,00	35,71
davon im prov. DV	7,00	2,00	5,00	71,43
Vertragsassistent/inn/en	6,00	3,00	3,00	50,00
davon im DV unb.Zeit	3,00	2,00	1,00	33,33
davon habilitiert	1,00	1,00	0,00	0,00
davon in qualif. Verl.	1,50	0,00	1,50	100,00
davon im zeitl.bef.DV	1,50	1,00	0,50	33,33
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	67,63	42,13	25,50	37,71
davon habilitiert	3,00	3,00	0,00	0,00
davon angestellt bis 31.12.2003	40,00	23,00	17,00	42,50
davon angestellt ab 1.1.2004	27,63	19,13	8,50	30,77
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	115,55	59,50	56,05	48,51
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	40,00	20,00	20,00	50,00
Bundes- und Vertragslehrer/innen	35,15	11,80	23,35	66,42
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	3,50	2,00	1,50	42,86
Projektmitarbeiter/innen	10,33	5,83	4,50	43,58
Studienassistent/inn/en	5,00	3,00	2,00	40,00
Wissenschaftliche Beamte und Angestellte	8,20	5,20	3,00	36,59
Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel	460,60	290,70	169,90	36,89
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	38,63	14,00	24,63	63,75
davon akademikerwertig	6,63	3,00	3,63	54,72
davon maturawertig	19,50	4,00	15,50	79,49
Angestellte	301,44	86,14	215,30	71,43
davon angestellt bis 31.12.2003	197,46	51,59	145,88	73,88
davon akademikerwertig	20,88	6,38	14,50	69,46
davon maturawertig	64,83	12,50	52,33	80,72
davon mit individuellen Verträgen	1,66	1,66	0,00	0,00
davon Sondervertr. entspr. § 36 VBG	25,55	20,55	5,00	19,57
davon angestellt ab 1.1.2004	103,98	34,55	69,43	66,77
davon akademikerwertig	17,80	7,30	10,50	58,99
davon maturawertig	28,00	9,00	19,00	67,86
davon mit individuellen Verträgen	9,25	5,25	4,00	43,24
davon Sondervertr. entspr. § 36 VBG	10,00	7,00	3,00	30,00
Projektmitarbeiter/innen	3,50	2,50	1,00	28,57
Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel	343,56	102,64	240,93	70,13
Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel	804,16	393,34	410,82	51,09

Fortsetzung nächste Seite

Personal - ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	75,71	41,13	34,59	45,68
davon unbefristet	14,75	7,75	7,00	47,46
allgemeines Personal	35,26	9,43	25,84	73,27
davon unbefristet	23,39	7,43	15,96	68,25
Gesamt Personal - Drittmittel	110,98	50,55	60,43	54,45
Freie Dienstnehmer/innen				
Bundesmittel	9,50	7,00	2,50	26,32
Drittmittel	19,50	9,00	10,50	53,85
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre				
Gastprofessor/inn/en	8,00	8,00	0,00	0,00
davon Angestellte	8,00	8,00	0,00	0,00
Lektor/inn/en	460,00	322,00	138,00	30,00
davon Angestellte	460,00	322,00	138,00	30,00
Austauschlektor/inn/en	2,50	1,00	1,50	60,00
Lehrgangsektor/inn/en (Drittmittel)	4,00	3,00	1,00	25,00
davon Angestellte	4,00	3,00	1,00	25,00
Tutor/inn/en	119,00	81,00	38,00	31,93
Prüfer/innen	2,00	1,00	1,00	50,00
Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre	595,50	416,00	179,50	30,14

Quelle: WU Personalabteilung

III Einstellungen, Abwesenheiten und Beendigungen von Dienstverhältnissen

Unter Einstellungen (Tabellen 24 und 25) sind sowohl die Besetzungen von neuen als auch von (interimistisch) frei gewordenen Stellen zu verstehen, mitunter auch mit Mitarbeiter/inne/n, die bereits einmal, allerdings mit einer Unterbrechung, an der WU tätig waren. Unter Beendigung eines Dienstverhältnisses sind das freiwillige Ausscheiden der Mitarbeiter/innen, aber auch zeit- bzw. berufsbedingte Gründe wie Pensionierung, Zeitablauf, Versetzung oder Tod zu verstehen.

In den Zahlen sind die Aufnahmen – mit oder ohne Ausschreibung – bzw. die Beendigungen der echten Dienstverhältnisse jener Mitarbeiter/inne/n, die aus dem Globalbudget bezahlt werden, aber auch von Drittmittelangestellten enthalten. Ausgenommen sind Lehrbeauftragte, die seit 1.10.2005 ebenfalls in einem echten Dienstverhältnis zur WU beschäftigt werden.

Bei Freistellungen zu Forschungs- und Lehrzwecken, die vom wissenschaftlichen Personal in Anspruch genommen werden können, ist nach der Dauer in kurz- bzw. langfristige zu unterscheiden. Langfristige Freistellungen können mit oder ohne Bezüge gewährt werden.

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

Tabelle 26 enthält die Anzahl von längerfristigen Freistellungen und Karenzierungen, die zumindest teilweise in den Berichtszeitraum fallen. Die kurzfristigen Freistellungen sind nach ihrer Dauer in Tagen wiedergegeben.

Tabelle 24 – Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen des allgemeinen Personals, 1.7.2005 – 30.6.2006

Maßnahme	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Einstellungen	58	12	46	79,31%
Beendigungen	49	17	32	65,31%

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 25 – Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen im wissenschaftlichen Bereich, 1.7.2005 – 30.6.2006

Maßnahme	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
DP Marketing				
Einstellungen	10	4	6	60,00%
Beendigungen	5	3	2	40,00%
DP Finanzwirtschaft und Rechnungswesen				
Einstellungen	19	14	5	26,32%
Beendigungen	15	10	5	33,33%
DP Management				
Einstellungen	16	2	14	87,50%
Beendigungen	7	0	7	100,00%
DP Unternehmensführung und Innovation				
Einstellungen	12	5	7	58,33%
Beendigungen	11	3	8	72,73%
DP Welthandel				
Einstellungen	11	5	6	54,55%
Beendigungen	3	2	1	33,33%
DP Informationsverarbeitung und Prozessmanagement				
Einstellungen	14	11	3	21,43%
Beendigungen	6	6	0	0,00%
DP Volkswirtschaft				
Einstellungen	18	8	10	55,56%
Beendigungen	7	5	2	28,57%
DP Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht				
Einstellungen	11	4	7	63,64%
Beendigungen	12	4	8	66,67%
DP Öffentliches Recht und Steuerrecht				
Einstellungen	23	16	7	30,43%
Beendigungen	20	14	6	30,00%
DP Sozialwissenschaften				
Einstellungen	4	0	4	100,00%
Beendigungen	15	6	9	60,00%
DP Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation				
Einstellungen	12	3	9	75,00%
Beendigungen	7	2	5	71,43%
DP Statistik und Mathematik				
Einstellungen	5	5	0	0,00%
Beendigungen	4	4	0	0,00%

Departments gesamt				
Einstellungen	267	136	131	49,06%
Beendigungen	112	59	53	47,32%
Forschungsinstitute				
Einstellungen	19	11	8	42,11%
Beendigungen	7	1	6	85,71%

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 26 – Freistellungen und Karenzierungen, 1.7.2005 – 30.6.2006

Längerfristige Freistellungen (mit Bezügen) - Anzahl						
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %		
Prof.	6	3	3	50,00%		
Doz.	3	3	0	0,00%		
Ass.	6	1	5	83,33%		
Wiss. MA	7	1	6	85,71%		
gesamt	22	8	14	63,64%		
Längerfristige Freistellungen (ohne Bezüge) - Anzahl						
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %		
Prof.	1	1	0	0,00%		
Doz.	4	4	0	0,00%		
Ass.	11	6	5	45,45%		
Wiss. MA	2	1	1	50,00%		
gesamt	18	12	6	33,33%		
Kurzfristige Freistellungen (mit Bezügen) in Tagen						
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	Tage je Mann	
Prof.	734	636	98	13,35%	3,30	2,88
Doz.	490	421	69	14,08%	3,48	2,76
Ass.	1061	575	486	45,81%	3,11	3,28
Wiss. MA	851	341	510	59,93%	3,02	3,45
Projektmitarb.	164	77	87	53,05%	1,64	3,45
Sonstige	92	46	46	50,00%	2,19	3,83
gesamt	3392	2096	1296	38,21%	3,17	3,30
Karenzierungen § 75 BDG bzw. § 29 b VBG						
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %		
Prof.	4	4	0	0,00%		
Doz.	4	2	2	50,00%		
Ass.	10	5	5	50,00%		
Wiss. MA	1	0	1	100,00%		
Sonstige	2	0	2	100,00%		
allgem. Pers.	33	5	28	84,85%		
gesamt	54	16	38	70,37%		

Quelle: Personalabteilung der WU

IV Forschungsmittel und Förderpreise

Die Mittel, die im Kalenderjahr 2006 zur Forschungsförderung vergeben wurden (Tabelle 27), stammen einerseits von externen Geldgeber/innen aus der Wirtschaft bzw. von privaten Fördergeber/innen, andererseits sind es WU-Gelder und Gelder des Kuratoriums zur Förderung der WU. Es handelt sich dabei jedenfalls um Mittel, über deren Vergabe (maßgeblich) WU-intern entschieden wird.

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

Tabelle 27 – Vergabe von Forschungsfördermitteln, Kalenderjahr 2006

Förderung/Mittelherkunft	Anträge	davon Frauen	Frauenanteil %	bewilligte Anträge	davon Frauen	Frauenanteil %	Fördervolumen in €	davon an Frauen	Frauenanteil %
Forschungsstipendium der WU (BMBWK)	7	3	42,86%	7	3	42,86%	12.344,00	5.674,00	45,97%
Kleinprojekte von WU-AssistentInnen (Drittmittel)	22	9	40,91%	16	8	50,00%	29.290,00	16.300,00	55,65%
Forschungsverträge (Drittmittel)	3	1	33,33%	1	0	0,00%	70.000,00	0,00	0,00%
Druckkostenzuschuss für WU-Habilitationen (Drittmittel)	1	0	0,00%	1	0	0,00%	235,60	0,00	0,00%
HabilitandInnenförderung der WU (Drittmittel)	1	1	100,00	Vergabe noch nicht entschieden!					
Kuratoriumsförderung zur Entlastung von WU-HabilitandInnen (Kuratorium)	4	0	0,00%	3	0	0,00%	32.000,00	0,00	0,00%
Jubiläumsfonds der Stadt Wien für die WU Wien	12	4	33,33%	4	2	50,00%	80.000,00	40.000,00	50,00%
Stephan-Koren-Preis	6	3	50,00%	2	1	50,00%	2.200,00	1.100,00	50,00%
WU Best Paper Award der Stadt Wien	28	5	17,86%	3	2	66,67%	21.000,00	14.000,00	66,67%
Dr. Heinz Kienzl-Preis	6	4	66,67%	1	1	100,00	10.000,00	10.000,00	100,00
Senator Wilhelm Wilfling-Förderungspreis	2006 keine Vergabe!								
FESTO Fellow	5	0	0,00%	2	0	0,00%	30.000,00	0,00	0,00%
Erste Bank Preis für Zentraleuropaforschung	5	1	20,00%	1	1	100,00	20.000,00	20.000,00	100,00
Dr. Maria Schaumayer-Habitationsstipendium	Einreichfrist bis 31.1.2007 verlängert!								
gesamt	100	31	31,00%	41	18	43,90%	307.069,60	107.074,00	34,87%

Quelle: Forschungsservice der WU

V WU-interne Aus- und Weiterbildungsangebote

Die WU-interne Weiterbildung ist in die Traineeprogramme sowie die weiterführenden Qualifizierungsangebote unterteilt. Die Traineeprogramme werden getrennt für das wissenschaftliche (Tabelle 28) und das nichtwissenschaftliche Personal (Tabelle 29) abgehalten und sind für Mitarbeiter/innen, deren Beschäftigungsdauer zwei Jahre übersteigt, verpflichtend zu besuchen.

Die darüber hinaus gehenden Weiterbildungsveranstaltungen (Tabelle 30) unterscheiden sich durch eine bestimmte Schwerpunktsetzung bzw. Themenwahl in ihrer Relevanz für bestimmte Zielgruppen. Einerseits gelten die Angebote für das wissenschaftliche Personal auf der einen Seite, für das allgemeine Personal auf der anderen Seite. Andererseits gelten bestimmte Weiterbildungsveranstaltungen ausschließlich für Frauen.

Tabelle 28 – Teilnehmer/innen des wissenschaftlichen Traineeprogramms, 1.7.2005 – 30.6.2006

Startgruppe	gesamt	männlich	weiblich	weiblich%
Startgruppe September 2005	24	14	10	41,67%
Startgruppe Februar 2006	27	11	16	59,26%
insgesamt	51	25	26	50,98%

Quelle: Executive Academy der WU

Tabelle 29 – Teilnehmer/innen des Traineeprogramms für das allgemeine Personal, 1.7.2005 – 30.6.2006

Startgruppe	gesamt	männlich	weiblich	weiblich%
Start September 2005	12	4	8	66,67%
Start Februar 2006	13	2	11	84,62%
insgesamt	25	6	19	76,00%

Quelle: Executive Academy der WU

Tabelle 30 – Teilnehmer/innen an internen Weiterbildungsveranstaltungen, 1.7.2005 – 30.6.2006

Veranstaltung				
für wissenschaftliches Personal	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Ausgewählte quantitative Methoden der empirischen Statistik - Basic	39	18	21	53,8%
Ausgewählte quantitative Methoden der empirischen Statistik - Advanced	22	12	10	45,5%
Wie gewinne ich andere für meine Themen? - Als Wissenschaftler/in vor verschiedenen Zielgruppen professionell präsentieren	4	2	2	50,0%
Projekte erfolgreich leiten	10	3	7	70,0%
Von der Idee zum Forschungsdesign - Hilfreiche Werkzeuge für die verschiedenen Prozessschritte	6	1	5	83,3%
Grundlagen qualitativer Statistik	5	2	3	60,0%
Die mündliche Prüfung und Prüfungseinsicht als soziale Situationen - Gestaltungsmöglichkeiten	8	5	3	37,5%
Grundlagen der Pressearbeit im Wissenschaftsbereich	9	1	8	88,9%
Kongressbesuche - Mehr als nur ein Vortrag	13	5	8	61,5%
Stimme, Sprache, Präsenz für Frauen	7	0	7	100,0%
Multiple-Choice-Tests als Prüfungsverfahren	21	10	11	52,4%
Die "ideale" Großlehrveranstaltung	11	3	8	72,7%
Wissenschaftliches Publizieren	7	0	7	100,0%
	162	62	100	61,7%
für allgemeines Personal				
Wie entlaste ich meine Führungskraft effizient	6	0	6	100,0%
Zeit-, Ziel- und Stressmanagement im beruflichen Alltag	5	2	4	80,0%
Beschwerdemanagement im Umgang mit Studierenden und anderen Kund/inn/en	8	1	7	87,5%
Kommunikationszentrum Sekretariat	4	0	4	100,0%
Beschwerdemanagement Studienabteilung	27	5	22	81,5%
Verhandlungstechniken	11	4	7	63,6%
	62	12	50	80,6%
gesamt	224	74	150	67,0%

Quelle: Executive Academy der WU

VI Reisekostenzuschüsse

Die WU-interne Richtlinie besagt, dass Reisekostenzuschüsse (Tabelle 31) Wissenschaftler/inne/n für ihre Reisetätigkeit im Zusammenhang mit der Teilnahme an internationalen Konferenzen bzw. für Treffen von Herausgeber/inne/n eines A-wertigen Journals laut WU-Zeitschriftenranking gewährt werden.

Tabelle 31 – Reisekostenzuschüsse, Studienjahr 2005/2006

Kategorie	gesamt in €	davon Männer	davon Frauen	Anteil für Frauen
Prof.	53.806,95	46.031,90	7.775,05	14,45%
Doz.	9.404,58	7.420,77	1.983,81	21,09%
Ass.	139.821,05	94.321,09	45.499,96	32,54%
Wiss. MA	93.636,08	50.116,64	43.519,44	46,48%
Sonstige	7.097,81	2.377,47	4.720,34	66,50%
gesamt	303.766,47	200.267,87	103.498,60	34,07%

Quelle: Büro des Rektorats der WU

VII Studierende und Studien

Die Studierendendaten beziehen sich auf das Studienjahr 2005/2006; es sind alle Ergebnisse, die bis Mitte Oktober 2006 bekannt waren, enthalten. Im Berichtszeitraum galten alte und neue Studienordnung parallel. Eine durchschnittliche Studiendauer sowie der Notendurchschnitt, zwei Kennzahlen, die im FFP WU ebenfalls gefordert sind, konnten aus der bestehenden Datenlage nicht ermittelt werden.

Tabelle 32 zeigt die als Eingangsvoraussetzung geforderte Qualifizierungsart (Schultyp), die die Absolvent/inn/en des Studienjahres 2005/2006 bei ihrem Studienbeginn berechtigten, ein Studium an der WU aufzunehmen.

Unter Studienanfänger/innen (Tabelle 33) sind alle Studierenden – exklusive Doktoratsstudent/inn/en und jene mit einem individuellen Studium -, die erstmals zu einem Studium zugelassen wurden, erfasst. Ordentliche Studierende meint alle – ebenfalls exklusive Doktoratsstudent/inn/en und jenen mit einem individuellen Studium -, die in mindestens einem Semester des Studienjahrs rückgemeldet waren. Studienabschlüsse beziehen sich auf den Bakkalaureats- oder Diplomabschluss eines ordentlichen Studiums, Zweitabschlüsse auf den Abschluss eines Doktoratsstudiums. Abschlüsse Lehrgang umfasst Studierende, die im Studienjahr einen Universitätslehrgang abgeschlossen haben.

Da nur Diplomstudien zwei Abschnitte haben, enthält Tabelle 34 die Studienrichtungen der WU mit Ausnahme von Wirtschaftsinformatik, das mit dem Bakkalaureat endet.

Tabelle 35 enthält die Anzahl aller Studierenden nach Studienrichtung, die 2005/2006 ein Studium abgeschlossen haben, sei es ein Bakkalaureats-, Diplom- oder Doktoratsstudium. Studierende können in einem Studienjahr auch mehrere Studien abgeschlossen haben.

In Tabelle 36 sind alle Speziellen Betriebswirtschaftslehren und die Anzahl von Besucher/inne/n aufgelistet. Soweit Lehrveranstaltungen für die alte und für die neue Studienrichtung getrennt angeboten wurden, ist dies durch eine entsprechende Hochzahl gekennzeichnet

Tabelle 32 – Studienberechtigung der Absolvent/inn/en nach Schultyp, Studienjahr 2005/2006

Schultyp	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Aufbaugymnasium	1	0	1	100,00 %
Aufbaurealgymnasium	3	2	1	33,33 %
BA f. Kindergartenpädagogik	5	1	4	80,00 %
Berufsreifeprüfung	6	4	2	33,33 %
Externistenreifeprüfung	14	9	5	35,71 %
Gymnasium	317	153	164	51,74 %
Gymnasium für Berufstätige	1	0	1	100,00 %
Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe	94	12	82	87,23 %
Höhere Lehranstalt für land- und forstwirtschaftliche Berufe	3	2	1	33,33 %
Höhere technische und gewerbliche Lehranstalt	128	108	20	15,63 %
Handelsakademie	408	183	225	55,15 %
Humanistisches Gymnasium	19	12	7	36,84 %
Mathematisches Realgymnasium	12	10	2	16,67 %
Naturwissensch. Realgymnasium	31	21	10	32,26 %
Neusprachliches Gymnasium	111	50	61	54,95 %
Oberstufenrealgymnasium	94	50	44	46,81 %
Realgymnasium	220	133	87	39,55 %
Realistisches Gymnasium	13	11	2	15,38 %
Studienberechtigungsprüfung	7	5	2	28,57 %
Wirtschaftskundliches Realgymnasium	25	5	20	80,00 %
ausländische Reifeprüfung	115	50	65	56,52 %

Quelle: Prüfungsabteilung der WU

Tabelle 33 – Studierende, Studienjahr 2005/2006

Kategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Studienanfänger/innen	4477	2088	2389	53,36 %
ordentliche Studierende	21126	10663	10463	49,53 %
Studienabschlüsse	1445	734	711	49,20 %
Zweitabschlüsse (Doktorat)	60	38	22	36,67 %
Abschlüsse Lehrgang	380	215	165	43,42 %

Quelle: Prüfungsabteilung der WU

Tabelle 34 – Abschlüsse des ersten Studienabschnitts nach Studienrichtung, Studienjahr 2005/2006

Studienrichtung	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Betriebswirtschaft	1082	620	462	42,70 %
Handelswissenschaften	3	1	2	66,67 %
Internationale Betriebswirtschaft	489	230	259	52,97 %
Volkswirtschaft	60	45	15	25,00 %
Wirtschaftspädagogik	89	20	69	77,53 %
Wirtschaftswissenschaften - Management Science	53	33	20	37,74 %
Wirtschaftswissenschaften - Sozioökonomik	76	35	41	53,95 %
Wirtschaftswissenschaften - Wirtschaft und Recht	219	103	116	52,97 %
gesamt	2071	1087	984	47,51 %

Quelle: Prüfungsabteilung der WU

Tabelle 35 – Studienabschlüsse nach Studienrichtung, Studienjahr 2005/2006

Studienrichtung	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Betriebswirtschaft (Mag.)	823	466	357	43,38 %
Handelwissenschaften (Mag.)	248	116	132	53,23 %
Internationale Betriebswirtschaft (Mag.)	167	51	116	69,46 %
Volkswirtschaft (Mag.)	66	47	19	28,79 %
Wirtschaftspädagogik (Mag.)	98	21	77	78,57 %
Wirtschaftswissenschaften - Sozioökonomie (Mag.)	7	5	2	28,57 %
Wirtschaftswissenschaften - Wirtschaft und Recht (Mag.)	18	8	10	55,56 %
Wirtschaftsinformatik (Bakk.)	33	30	3	9,09 %
Wirtschaftsinformatik (Mag.)	2	1	1	50,00 %
Doktoratstudium der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften	60	38	22	36,67 %

Quelle: Prüfungsabteilung der WU

Tabelle 36 – Absolvent/inn/en der Speziellen Betriebswirtschaftslehren, Studienjahr 2005/2006

SBWL	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Bankbetriebslehre ¹⁾	33	21	12	36,36 %
Bankbetriebslehre ²⁾	41	20	21	51,22 %
Betriebswirtschaftliche Steuerlehre ¹⁾	32	16	16	50,00 %
Betriebswirtschaftliche Steuerlehre ²⁾	40	14	26	65,00 %
Betriebswirtschaftslehre der Genossenschaften ²⁾	7	2	5	71,43 %
Betriebswirtschaftslehre der Industrie ²⁾	24	13	11	45,83 %
Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe ²⁾	65	29	36	55,38 %
Betriebswirtschaftslehre der öffentl. Verwaltung und der öffentl. Wirtschaftsunternehmungen ¹⁾	17	8	9	52,94 %
Betriebswirtschaftslehre der öffentl. Verwaltung und der öffentl. Wirtschaftsunternehmungen ²⁾	14	6	8	57,14 %
Betriebswirtschaftslehre des Außenhandels ¹⁾	39	22	17	43,59 %
Betriebswirtschaftslehre des Außenhandels ²⁾	60	14	46	76,67 %
Change Management und Management Development ²⁾	29	13	16	55,17 %
Corporate Finance ²⁾	37	26	11	29,73 %
Entrepreneurship ¹⁾	2	1	1	50,00 %
Entrepreneurship ²⁾	47	27	20	42,55 %
Finanzierung - Internationale Finanzierung ²⁾	25	18	7	28,00 %
Finanzierung ¹⁾	58	41	17	29,31 %
Genossenschaften ¹⁾	12	5	7	58,33 %
Gewerbe, Klein- und Mittelbetriebe ¹⁾	34	18	16	47,06 %
Handel und Marketing ¹⁾	13	3	10	76,92 %
Handel und Marketing ²⁾	41	12	29	70,73 %
Industrie ¹⁾	11	6	5	45,45 %
Informationswirtschaft ¹⁾	16	12	4	25,00 %
Informationswirtschaft ²⁾	26	22	4	15,38 %
Innovations- und Technologiemanagement ¹⁾	1	1	0	0,00 %
Integrierte Unternehmensrechnung ²⁾	36	14	22	61,11 %

Fortsetzung folgt nächste Seite!

Internationales Marketing und Management ¹⁾	7	5	2	28,57 %
Internationales Marketing und Management ²⁾	41	10	31	75,61 %
Investmentbanking und Katallaktik ²⁾	27	19	8	29,63 %
Marketing ¹⁾	21	14	7	33,33 %
Marketing ²⁾	34	12	22	64,71 %
Operations Research ¹⁾	3	3	0	0,00 %
Operations Research ²⁾	5	4	1	20,00 %
Organisation und Materialwirtschaft (Supply Management) ¹⁾	19	7	12	63,16 %
Organisation und Materialwirtschaft (Supply Management) ²⁾	26	13	13	50,00 %
Organisation-, Personal- und Managemententwicklung ¹⁾	1	0	1	100,00 %
Personalmanagement - International Human Resource Management ²⁾	16	2	14	87,50 %
Personalmanagement ¹⁾	21	8	13	61,90 %
Personalmanagement ²⁾	52	13	39	75,00 %
Produktionsmanagement ¹⁾	14	10	4	28,57 %
Produktionsmanagement ²⁾	24	15	9	37,50 %
Risikomanagement und Versicherungswirtschaft ²⁾	28	7	21	75,00 %
Tourismus ¹⁾	15	6	9	60,00 %
Tourismusanalyse und Freizeitmarketing ²⁾	26	9	17	65,38 %
Transportwirtschaft ¹⁾	28	21	7	25,00 %
Transportwirtschaft und Logistik ²⁾	59	30	29	49,15 %
Unternehmensführung ¹⁾	29	19	10	34,48 %
Unternehmensführung ²⁾	63	35	28	44,44 %
Unternehmensrechnung und Revision ¹⁾	37	15	22	59,46 %
Unternehmensrechnung und Revision ²⁾	62	32	30	48,39 %
Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management - International Organisational Behaviour ²⁾	31	6	25	80,65 %
Verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management ¹⁾	40	9	31	77,50 %
Verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management ²⁾	36	8	28	77,78 %
Versicherungsbetriebslehre ¹⁾	31	8	23	74,19 %
Versicherungsbetriebslehre ²⁾	23	12	11	47,83 %
Werbewissenschaft und Marktforschung ¹⁾	10	3	7	70,00 %
Werbewissenschaft und Marktforschung ²⁾	39	10	29	74,36 %
Wirtschaftsinformatik ¹⁾	28	21	7	25,00 %
Wirtschaftsinformatik ²⁾	36	27	9	25,00 %
¹⁾ alte Studienordnung				
²⁾ neue Studienordnung				

Quelle: Prüfungsabteilung der WU

VIII Lehrveranstaltungsangebot

Das Lehrveranstaltungsangebot (Tabellen 37 bis 50) ist für die wissenschaftlichen Einrichtungen auf Departmentebene dargestellt.

Berücksichtigt sind alle Lehrveranstaltungen des Studienjahrs 2005/2006 inklusive Doktorats- und PhD-Studium, Enrichment-Lehrveranstaltungen, Arbeitsgemeinschaften sowie gratis abgehaltene Lehrveranstaltungen.

Die Tabellen enthalten einerseits die insgesamt abgehaltenen Lehrveranstaltungen in Semesterwochenstunden und den von Frauen abgehaltenen Anteil in Prozent. Andererseits ist ausgewiesen, ob die Lehrveranstaltung von Männern oder Frauen geleitet wurde. Die Anzahl der Lehrveranstaltungsleiter/innen unterscheidet sich von der Anzahl der abgehaltenen Lehrveranstaltungsstunden, da eine Lehrveranstaltung einerseits mehr als eine/n Leiter/in haben kann, andererseits mehr als einer Semesterwochenstunde entsprechen kann.

Separat ausgewiesen sind die Lehrveranstaltungen aus dem Bereich Gender Studies (Tabelle 51), die als Teilmenge in den Departmentzahlen ebenfalls enthalten sind.

Tabelle 37 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – WU gesamt, Studienjahr 2005/2006

	geleitete LV				SSSt			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Prof.	850	775	75	8,82%	1.214,34	1.105,01	109,33	9,00%
Doz.	547	476	71	12,98%	827,81	720,22	107,59	13,00%
Ass.	677	423	254	37,52%	1.054,76	647,08	407,68	38,65%
Wiss. MA	434	221	213	49,08%	653,80	334,40	319,40	48,85%
Lehrer/innen	431	151	280	64,97%	834,00	269,00	565,00	67,75%
Sonstige	300	172	128	42,67%	424,26	233,57	190,69	44,95%
Gastprof.	53	51	2	3,77%	97,00	92,00	5,00	5,15%
Lektor/inn/en	1.350	947	403	29,85%	2.101,01	1.412,63	688,38	32,76%
WU gesamt	4.642	3.216	1.426	30,72%	7.206,98	4.813,91	2.393,07	33,20%

Quelle: Vizerektorat für Lehre der WU

Tabelle 38 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Marketing, Studienjahr 2005/2006

	geleitete LV				SSSt			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Prof.	69	69	0	0,00%	106,20	106,20	0,00	0,00%
Doz.	29	29	0	0,00%	34,20	34,20	0,00	0,00%
Ass.	67	40	27	40,30%	104,20	65,30	38,90	37,33%
Wiss. MA	33	12	21	63,64%	58,00	23,00	35,00	60,34%
Sonstige	9	0	9	100,00%	5,00	0,00	5,00	100,00%
Gastprof.	8	8	0	0,00%	12,00	12,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	67	51	16	23,88%	96,50	72,50	24,00	24,87%
DP gesamt	282	209	73	25,89%	416,10	313,20	102,90	24,73%

Quelle: Vizerektorat für Lehre der WU

Tabelle 39 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Finanzwirtschaft und Rechnungswesen, Studienjahr 2005/2006

	geleitete LV				SSt			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Prof.	93	86	7	7,53%	133,53	123,36	10,17	7,62%
Doz.	66	61	5	7,58%	95,42	89,42	6,00	6,29%
Ass.	43	28	15	34,88%	67,13	40,47	26,66	39,71%
Wiss. MA	59	34	25	42,37%	111,00	61,00	50,00	45,05%
Lehrer/innen	16	16	0	0,00%	19,00	19,00	0,00	0,00%
Sonstige	20	14	6	30,00%	28,25	17,25	11,00	38,94%
Gastprof.	8	8	0	0,00%	16,00	16,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	177	153	24	13,56%	284,39	247,39	37,00	13,01%
DP gesamt	482	400	82	17,01%	754,72	613,89	140,83	18,66%

Quelle: Vizerektorat für Lehre der WU

Tabelle 40 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Management, Studienjahr 2005/2006

	geleitete LV				SSt			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Prof.	60	53	7	11,67%	85,17	74,17	11,00	12,92%
Doz.	36	28	8	22,22%	54,50	40,50	14,00	25,69%
Ass.	58	37	21	36,21%	91,66	56,66	35,00	38,18%
Wiss. MA	37	4	33	89,19%	52,50	7,00	45,50	86,67%
Lehrer/innen	61	25	36	59,02%	90,00	37,00	53,00	58,89%
Sonstige	39	21	18	46,15%	53,17	28,67	24,50	46,08%
Gastprof.	4	4	0	0,00%	8,00	8,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	179	88	91	50,84%	226,00	121,40	104,60	46,28%
DP gesamt	474	260	214	45,15%	661,00	373,40	287,60	43,51%

Quelle: Vizerektorat für Lehre der WU

Tabelle 41 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Unternehmensführung und Innovation, Studienjahr 2005/2006

	geleitete LV				SSt			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Prof.	64	64	0	0,00%	82,58	82,58	0,00	0,00%
Doz.	8	0	8	100,00%	9,00	0,00	9,00	100,00%
Ass.	19	19	0	0,00%	18,25	18,25	0,00	0,00%
Wiss. MA	75	46	29	38,67%	81,50	50,50	31,00	38,04%
Sonstige	44	44	0	0,00%	54,00	54,00	0,00	0,00%
Gastprof.	6	6	0	0,00%	10,00	10,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	84	73	11	13,10%	108,00	87,00	21,00	19,44%
DP gesamt	300	252	48	16,00%	363,33	302,33	61,00	16,79%

Quelle: Vizerektorat für Lehre der WU

Tabelle 42 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Welthandel, Studienjahr 2005/2006

	geleitete LV				SSt			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Prof.	64	64	0	0,00%	82,58	82,58	0,00	0,00%
Doz.	8	0	8	100,00%	9,00	0,00	9,00	100,00%
Ass.	19	19	0	0,00%	18,25	18,25	0,00	0,00%
Wiss. MA	75	46	29	38,67%	81,50	50,50	31,00	38,04%
Sonstige	44	44	0	0,00%	54,00	54,00	0,00	0,00%
Gastprof.	6	6	0	0,00%	10,00	10,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	84	73	11	13,10%	108,00	87,00	21,00	19,44%
DP gesamt	300	252	48	16,00%	363,33	302,33	61,00	16,79%

Quelle: Vizerektorat für Lehre der WU

Tabelle 43 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement, Studienjahr 2005/2006

	geleitete LV				SSt			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Prof.	86	86	0	0,00%	112,94	112,94	0,00	0,00%
Doz.	47	47	0	0,00%	76,20	76,20	0,00	0,00%
Ass.	86	80	6	6,98%	127,53	115,53	12,00	9,41%
Wiss. MA	35	31	4	11,43%	62,80	54,80	8,00	12,74%
Sonstige	12	12	0	0,00%	24,00	24,00	0,00	0,00%
Gastprof.	3	3	0	0,00%	6,00	6,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	89	83	6	6,74%	131,52	124,20	7,32	5,57%
DP gesamt	358	342	16	4,47%	540,99	513,67	27,32	5,05%

Quelle: Vizerektorat für Lehre der WU

Tabelle 44 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Volkswirtschaft, Studienjahr 2005/2006

	geleitete LV				SSt			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Prof.	80	68	12	15,00%	127,32	104,32	23,00	18,06%
Doz.	110	84	26	23,64%	182,32	141,33	40,99	22,48%
Ass.	64	38	26	40,63%	100,67	54,67	46,00	45,69%
Wiss. MA	31	20	11	35,48%	50,00	36,00	14,00	28,00%
Sonstige	3	3	0	0,00%	4,00	4,00	0,00	0,00%
Gastprof.	7	7	0	0,00%	13,00	13,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	115	84	31	26,96%	181,33	130,33	51,00	28,13%
DP gesamt	410	304	106	25,85%	658,64	483,65	174,99	26,57%

Quelle: Vizerektorat für Lehre der WU

Tabelle 45 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht, Studienjahr 2005/2006

	geleitete LV				SSSt			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Prof.	67	55	12	17,91%	91,22	73,54	17,68	19,38%
Ass.	48	26	22	45,83%	72,90	45,50	27,40	37,59%
Wiss. MA	29	14	15	51,72%	46,50	22,50	24,00	51,61%
Sonstige	5	0	5	100,00%	8,00	0,00	8,00	100,00%
Gastprof.	2	2	0	0,00%	2,00	2,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	70	44	26	37,14%	97,70	57,10	40,60	41,56%
DP gesamt	221	141	80	36,20%	318,32	200,64	117,68	36,97%

Quelle: Vizerektorat für Lehre der WU

Tabelle 46 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Öffentliches Recht und Steuerrecht, Studienjahr 2005/2006

	geleitete LV				SSSt			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Prof.	56	56	0	0,00%	80,34	80,34	0,00	0,00%
Doz.	9	9	0	0,00%	18,00	18,00	0,00	0,00%
Ass.	20	9	11	55,00%	36,00	16,00	20,00	55,56%
Wiss. MA	30	13	17	56,67%	51,00	24,00	27,00	52,94%
Sonstige	4	4	0	0,00%	7,00	7,00	0,00	0,00%
Gastprof.	2	2	0	0,00%	2,00	2,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	61	50	11	18,03%	97,99	76,99	21,00	21,43%
DP gesamt	182	143	39	21,43%	292,33	224,33	68,00	23,26%

Quelle: Vizerektorat für Lehre der WU

Tabelle 47 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Sozialwissenschaften, Studienjahr 2005/2006

	geleitete LV				SSSt			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Prof.	86	74	12	13,95%	121,72	106,24	15,48	12,72%
Doz.	114	94	20	17,54%	156,67	123,07	33,60	21,45%
Ass.	99	53	46	46,46%	158,00	87,00	71,00	44,94%
Wiss. MA	9	6	3	33,33%	13,00	9,00	4,00	30,77%
Lehrer/innen	5	5	0	0,00%	8,00	8,00	0,00	0,00%
Sonstige	26	19	7	26,92%	39,00	30,00	9,00	23,08%
Gastprof.	3	2	1	33,33%	6,00	4,00	2,00	33,33%
Lektor/inn/en	150	124	26	17,33%	227,27	190,27	37,00	16,28%
DP gesamt	492	377	115	23,37%	729,66	557,58	172,08	23,58%

Quelle: Vizerektorat für Lehre der WU

Tabelle 48 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation, Studienjahr 2005/2006

	geleitete LV				SSt			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Prof.	61	36	25	40,98%	86,00	54,00	32,00	37,21%
Doz.	10	10	0	0,00%	15,00	15,00	0,00	0,00%
Ass.	89	38	51	57,30%	149,50	57,00	92,50	61,87%
Wiss. MA	19	7	12	63,16%	32,00	10,00	22,00	68,75%
Lehrer/innen	338	104	234	69,23%	701,00	204,00	497,00	70,90%
Sonstige	49	16	33	67,35%	109,50	32,00	77,50	70,78%
Lektor/inn/en	133	32	101	75,94%	300,00	61,00	239,00	79,67%
DP gesamt	699	243	456	65,24%	1.393,00	433,00	960,00	68,92%

Quelle: Vizerektorat für Lehre der WU

Tabelle 49 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Statistik und Mathematik, Studienjahr 2005/2006

	geleitete LV				SSt			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Prof.	16	16	0	0,00%	34,00	34,00	0,00	0,00%
Doz.	49	49	0	0,00%	98,50	98,50	0,00	0,00%
Ass.	19	16	3	15,79%	32,00	26,00	6,00	18,75%
Lehrer/innen	10	0	10	100,00%	15,00	0,00	15,00	100,00%
Sonstige	10	6	4	40,00%	16,00	8,00	8,00	50,00%
Gastprof.	3	3	0	0,00%	6,00	6,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	33	25	8	24,24%	52,50	37,50	15,00	28,57%
DP gesamt	140	115	25	17,86%	254,00	210,00	44,00	17,32%

Quelle: Vizerektorat für Lehre der WU

Tabelle 50 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – nicht direkt einem Department zugeordnet, Studienjahr 2005/2006

	geleitete LV				SSt			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Prof.	22	22	0	0,00%	30,00	30,00	0,00	0,00%
Doz.	8	4	4	50,00%	9,00	5,00	4,00	44,44%
Ass.	26	13	13	50,00%	33,50	17,00	16,50	49,25%
Wiss. MA	12	2	10	83,33%	19,00	2,50	16,50	86,84%
Lehrer/innen	1	1	0	0,00%	1,00	1,00	0,00	0,00%
Sonstige	75	30	45	60,00%	71,34	25,65	45,69	64,05%
Gastprof.	2	1	1	50,00%	6,00	3,00	3,00	50,00%
Lektor/inn/en	129	81	48	37,21%	218,16	134,90	83,26	38,16%
Fo-Inst. gesamt	275	154	121	44,00%	388,00	219,05	168,95	43,54%

Quelle: Vizerektorat für Lehre der WU

Tabelle 51 – Lehrveranstaltungen zu Gender Studies, Studienjahr 2005/2006

	geleitete LV				SSt			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Prof.	3	0	3	100,00%	6,00	0,00	6,00	100,00%
Doz.	2	0	2	100,00%	4,00	0,00	4,00	100,00%
Ass.	6	0	6	100,00%	2,40	0,00	2,40	100,00%
wiss. MA	2	1	1	50,00%	4,00	2,00	2,00	50,00%
Lektor/inn/en	15	3	13	86,67%	19,60	4,00	15,60	79,59%
gesamt	28	4	25	89,29%	36,00	6,00	30,00	83,33%

Quelle: Arbeitsbereich Gender and Diversity in Organizations sowie eVVZ der WU

IX Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 – Department Marketing, Stand 30.6.2006	34
Tabelle 2 – Department Finanzwirtschaft und Rechnungswesen, Stand 30.6.2006	35
Tabelle 3 – Department Management, Stand 30.6.2006	36
Tabelle 4 – Department Unternehmensführung und Innovation, Stand 30.6.2006	37
Tabelle 5 – Department Welthandel, Stand 30.6.2006	38
Tabelle 6 – Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement, Stand 30.6.2006	39
Tabelle 7 – Department Volkswirtschaft, Stand 30.6.2006	40
Tabelle 8 – Department Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht, Stand 30.6.2006	41
Tabelle 9 – Department Öffentliches Recht und Steuerrecht, Stand 30.6.2006	42
Tabelle 10 – Department Sozialwissenschaften, Stand 30.6.2006	43
Tabelle 11 – Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation, Stand 30.6.2006	44
Tabelle 12 – Department Statistik und Mathematik, Stand 30.6.2006	45
Tabelle 13 – Forschungsinstitute, Stand 30.6.2006	46
Tabelle 14 – Departments und Forschungsinstitute gesamt, Stand 30.6.2006	47
Tabelle 15 – Rektor und zugeordnete Serviceeinrichtungen, Stand 30.6.2006	49
Tabelle 16 – Vizerektorin für Finanzen und zugeordnete Serviceeinrichtungen, 30.6.2006	49
Tabelle 17 – Vizerektor für Infrastruktur und neue Geschäftsfelder, Stand 30.6.2006	50
Tabelle 18 – Vizerektor für Lehre und zugeordnete Serviceeinrichtungen, Stand 30.6.2006	51
Tabelle 19 – Vizerektorin für Forschung, Internationales und External Relations und zugeordnete Serviceeinrichtungen, Stand 30.6.2006	52
Tabelle 20 – Büro des Senats, Stand 30.6.2006	53
Tabelle 21 – Interessensvertretungen, Stand 30.6.2006	53
Tabelle 22 – Serviceeinrichtungen gesamt, Stand 30.6.2006	54
Tabelle 23 – WU gesamt, Stand 30.6.2006	55
Tabelle 24 – Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen des allgemeinen Personals, 1.7.2005 – 30.6.2006	57
Tabelle 25 – Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen im wissenschaftlichen Bereich, 1.7.2005 – 30.6.2006	58
Tabelle 26 – Freistellungen und Karenzierungen, 1.7.2005 – 30.6.2006	59
Tabelle 27 – Vergabe von Forschungsfördermitteln, Kalenderjahr 2006	60
Tabelle 28 – Teilnehmer/innen des wissenschaftlichen Traineeprogramms, 1.7.2005 – 30.6.2006	61
Tabelle 29 – Teilnehmer/innen des Traineeprogramms für das allgemeine Personal, 1.7.2005 – 30.6.2006	61
Tabelle 30 – Teilnehmer/innen an internen Weiterbildungsveranstaltungen, 1.7.2005 – 30.6.2006	62
Tabelle 31 – Reisekostenzuschüsse, Studienjahr 2005/2006	63
Tabelle 32 – Studienberechtigung der Absolvent/inn/en nach Schultyp, Studienjahr 2005/2006	65
Tabelle 33 – Studierende, Studienjahr 2005/2006	65

Tabelle 34 – Abschlüsse des ersten Studienabschnitts nach Studienrichtung, Studienjahr 2005/2006	65
Tabelle 35 – Studienabschlüsse nach Studienrichtung, Studienjahr 2005/2006	66
Tabelle 36 – Absolvent/inn/en der Speziellen Betriebswirtschaftslehren, Studienjahr 2005/2006	66
Tabelle 37 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – WU gesamt, Studienjahr 2005/2006	68
Tabelle 38 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Marketing, Studienjahr 2005/2006	68
Tabelle 39 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Finanzwirtschaft und Rechnungswesen, Studienjahr 2005/2006	69
Tabelle 40 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Management, Studienjahr 2005/2006	69
Tabelle 41 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Unternehmensführung und Innovation, Studienjahr 2005/2006	69
Tabelle 42 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Welthandel, Studienjahr 2005/2006	70
Tabelle 43 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement, Studienjahr 2005/2006	70
Tabelle 44 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Volkswirtschaft, Studienjahr 2005/2006	70
Tabelle 45 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht, Studienjahr 2005/2006	71
Tabelle 46 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Öffentliches Recht und Steuerrecht, Studienjahr 2005/2006	71
Tabelle 47 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Sozialwissenschaften, Studienjahr 2005/2006	71
Tabelle 48 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation, Studienjahr 2005/2006	72
Tabelle 49 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Statistik und Mathematik, Studienjahr 2005/2006	72
Tabelle 50 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – nicht direkt einem Department zugeordnet, Studienjahr 2005/2006	72
Tabelle 51 – Lehrveranstaltungen zu Gender Studies, Studienjahr 2005/2006	73