Gleichstellungsbericht 2010

Verfasst von Dipl.-Psych. Tanja Wuttke
Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung

Erhebungszeitraum 01.01.2010 – 31.12.2010
Inhalt

1 Vorbemerkungen ........................................................................................................ 1
2 Zusammenfassende Einleitung ..................................................................................... 2
3 Entwicklung der wichtigsten Kennzahlen im Einzelnen......................................... 4
  3.1 Gesamtpersonalstand ......................................................................................... 4
  3.2 Professor/inn/en ............................................................................................... 4
  3.3 Entwicklung des Frauenanteils über die verschiedenen Karrierestufen im wissenschaftlichen Bereich .......................................................... 11
  3.4 Führungskräfte im allgemeinen Bereich ............................................................. 13
  3.5 Kennzahlen zur Mittelvergabe im wissenschaftlichen Bereich unter Gendergesichtspunkten .............................................................. 14
  3.5.1 Vergabe von Forschungsfördermitteln .......................................................... 14
  3.5.2 Leistungsprämien Forschung ........................................................................ 15
  3.5.3 Reisekostenzuschüsse ................................................................................... 15
4 Zentrale Handlungsfelder mit dem Ziel der Förderung von Gleichstellung ............... 16
  4.1 Neuberufungen von Professor/inn/en ............................................................... 16
  4.1.1 Problemfeld „Bewerberinnenmarkt“ in Bezug auf Professuren ......................... 16
  4.1.2 Gleichstellung auf den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens ............. 17
  4.1.3 Mögliche Hürden auf den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens ........ 18
  4.2 Handlungsfelder zur Förderung der Karrieren exzellenter Wissenschaftlerinnen ............ 20
  4.2.1 Habilitandinnenstellen ................................................................................... 20
  4.2.2 Karriereprogramm „Reflexion – Kompetenzen – Erfolgsstrategien – Perspektiven“ .... 21
  4.2.3 Dr.-Maria-Schaumayer-Habilitationsstipendium .............................................. 21
  4.3 Ausblick auf mögliche neue Handlungsfelder ..................................................... 21
  4.3.1 Ausweitung der Serviceangebote für Mitarbeiter/innen mit Betreuungspflichten ...... 21
  4.3.2 Dual Career Services .................................................................................... 22
5 Weitere Aktivitäten mit dem Ziel Gleichstellung ....................................................... 24
6 Fortgeführte Fördermaßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern ............. 25
7 Gender in Forschung und Lehre .............................................................................. 26
8 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) ..................................................... 28
9 Literatur .................................................................................................................... 30
10 Anhang ..................................................................................................................... 31
Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Frauenanteil bei den Führungskräften des wissenschaftlichen und des allgemeinen Bereichs der WU 2010 in % ......................................................... 3
Abbildung 2: Entwicklung des Frauenanteils bei den WU-Professuren seit 2005 in % .5
Abbildung 3: Frauenanteil bei den Professor/inn/en an österreichischen Universitäten in % (Stand 31.12.2010) ................................................................. 6
Abbildung 4: Frauenanteil bei den Absolvent/inn/en an österreichischen Universitäten in % (Stand Studienjahr 2009/10) .................................................. 7
Abbildung 5: Karriereverläufe von Frauen an der WU verglichen mit weiblichen Karriereverläufen österreichweit ......................................................... 8
Abbildung 6: Frauenanteil unter den Wissenschaftler/inne/n insgesamt der 11 Departments der WU in % ................................................................. 9
Abbildung 7: Frauenanteil auf den verschiedenen Karrierestufen der 11 Departments der WU in % ................................................................. 9
Abbildung 8: Auseinanderdriften der Karriereverläufe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an der WU ......................................................... 11
Abbildung 9: Entwicklung des Frauenanteils über die verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen an der WU seit 2005 in % ......................... 12
Abbildung 10: Entwicklung des Frauenanteils über die verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen an der WU – aggregiert in jeweils 3-Jahres-Schritten – seit 2005 in % ......................................................... 13
Abbildung 11: Entwicklung des Frauenanteils bei den Mitarbeiter/inne/n sowie den Führungskräften der 2. und 3. Ebene des allgemeinen Personals seit 2006 in % ................................................................. 14
Abbildung 12: Frauenanteil auf den verschiedenen Stufen der Berufungsverfahren, die an der WU im Jahr 2010 zu einem Dienstantritt führten, in % ........... 17
Abbildung 13: Frauenanteil auf den verschiedenen Stufen der Berufungsverfahren, die 2010 an der WU erfolgreich abgeschlossen wurden, in % ................. 18
1 Vorbemerkungen

**Titel: WU-Gleichstellungsbericht**


**Erhebungszeitraum**

Der Senat der WU hat mit 11.03.2009 eine neue Satzung beschlossen, in der hinsichtlich der Erhebungspflichten der Frauenquoten eine Änderung des Berichtszeitraums vom Studienjahr auf das jeweilige Kalenderjahr mit Stichtag 31. Dezember vorgenommen wird.

Der Bericht bezieht sich dementsprechend auf den Berichtszeitraum 01.01.2010 bis 31.12.2010. Eine Ausnahme bildet die Berichtslegung zum Thema Lehre und Studierende: Hier wird entsprechend der Studienjahrestheologie weiterhin das Studienjahr als Berichtszeitraum zugrunde gelegt.

**Ziele des Berichts**

Neben der Erfüllung der gesetzlich vorgegebenen Berichtspflicht über die Frauenquoten liegt der Schwerpunkt des Berichtsteils auf der Interpretation der wichtigsten Kennzahlen und deren Entwicklung, der Beschreibung der zentralen Handlungsfelder sowie auf der Darstellung der wichtigsten strategischen Entwicklungen und aktuellsten Themen in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern an der WU.

Die Kennzahlen und Daten im Einzelnen, entsprechend der Berichtspflicht laut WU-Satzung, finden sich als Sammlung im Anhang. Dadurch sollen Attraktivität und Lesbarkeit des Berichts erhöht werden.

**Autorinnenschaft**

Der Gleichstellungsbericht wird von der Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung (PEP) verfasst, die an der WU die Koordination der Aufgaben der Gleichstellung und der Frauenförderung gemäß UG 2002, § 19 Abs. 2 Z 7 wahrnimmt. Die Koordination der Aufgaben der Geschlechterforschung wird an der WU durch die Abteilung für Gender und Diversitätsmanagement wahrgenommen.

**Rechtliche Basis**

Wie auch in den vergangenen Jahren wird der Bericht auf der rechtlichen Basis des UG 2002, des Personalentwicklungsplans und des Frauenförderplans der WU erstellt.

Zielgerichtete Maßnahmen wie die Schaffung der Habilitandinnenstellen für exzellente Wissenschaftlerinnen in der Habilitationsphase, die aktive Recherche und persönliche Ansprache von qualifizierten Kandidatinen im Zuge der Berufung von neuen Professor/inn/en an die WU sowie das Karriereprogramm zur Förderung von ambitionierten Wissenschaftlerinnen zeigen dabei positive Effekte.


Hauptsächliche Problemfelder in Bezug auf das Thema Gleichstellung sind nach wie vor die höheren Karrierestufen im Bereich des wissenschaftlichen Personals bzw. die Leitungsebenen im Bereich des allgemeinen Personals: Betrachtet man den wissenschaftlichen Bereich, so findet sich mit Stichtag 31.12.2010 in der Gesamtgruppe der Wissenschaftler/innen ein Frauenanteil von 38,88%. Im Vergleich dazu sind auf der Professor/inn/enebene Frauen mit 16,22% zwar erneut höher repräsentiert als im Vorjahr (13,38%), aber dennoch nach wie vor klar unterrepräsentiert. Ein vergleichbares Bild ergibt sich, wenn man den Frauenanteil bei den Führungskräften im wissenschaftlichen Bereich betrachtet: Unter den Leiter/inne/n der Departments, Institute und Forschungsinstitute finden sich ebenfalls nur 16,22% Frauen1.

1 Typischerweise sind Professor/inn/en die Leiter/innen wissenschaftlicher Einheiten, weswegen der Anteil von Frauen mit Leitungsfunktion wenig überraschend dem Frauenanteil bei den Professor/inn/en gleich; die absolute Identität des Prozentsatzes im aktuellen Berichtszeitraum ist allerdings zufällig.
Auch im allgemeinen Bereich sind Frauen in Leitungsfunktionen mit 40,48% noch lange nicht so stark repräsentiert wie in der entsprechenden Gesamtgruppe allgemeiner Mitarbeiter/innen (69,19%). Über die verschiedenen Führungsebenen zeigt sich dabei ein uneinheitliches Bild: Während Frauen auf der zweiten Ebene, die direkt an das Rektorat berichtet, immerhin mit 50,00% präsent sind, finden sich auf der dritten Ebene nur 33,33% Frauen unter den Führungskräften (vgl. dazu näher Abbildung 11). Somit ist auf der dritten Ebene 2010 ein leichter Anstieg gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen (2009: 27,27%). Insgesamt ist man hier jedoch von einer systematischen Erhöhung weit entfernt, wobei die Fluktuation im allgemeinen Bereich der WU auch deutlich geringer ist als im wissenschaftlichen, weswegen hier auch nur langfristig Veränderungen zu erwarten sind.

**Anteil Frauen bei den Führungskräften der WU**

![Anteil Frauen bei den Führungskräften der WU](image)

**ABBILDUNG 1: FRAUENANTEIL BEI DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN DES WISSENSCHAFTLICHEN UND DES ALLGEMEINEN BEREICHS DER WU 2010 IN %**


Die WU baut bei ihren Bemühungen um Gleichstellung und Frauenförderung auf einen bunten Mix an Maßnahmen, die an unterschiedlichen Ebenen und bei den verschiedenen Zielgruppen jeweils maßgeschneidert ansetzen. Dazu zählen unter anderem die gezielte Ansprache geeigneter Frauen bei der Besetzung von Professuren, die Schaffung spezifischer Karrierestellen, die ausschließlich Habilitandinnen zugänglich sind, ein mehrmoduliges Weiterbildungsprogramm für Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen sowie verschiedenste Veranstaltungen und Publikationen, die das Ziel verfolgen, immer wieder von Neuem die Aufmerksamkeit auf das Thema Gleichstellung und herausragende „Role Models“ zu lenken.

---

2 Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2010
3 $n_{\text{Wissenschaftler/innen gesamt}} = 441,58$; $n_{\text{wissenschaftliche Führungskräfte}} = 74$; $n_{\text{allgemeine Mitarbeiter/innen gesamt}} = 419,80$; $n_{\text{allgemeine Führungskräfte}} = 42$
3 Entwicklung der wichtigsten Kennzahlen im Einzelnen

3.1 Gesamtpersonalstand


3.2 Professor/inn/en

In Bezug auf die Professor/inn/en zeichnet sich auf niedrigem Niveau ein positiver Trend ab: Mit 16,22% liegt der Frauenanteil bei den Professor/inn/en (n = 74,0) etwas über dem des Vorjahrs (13,38%, n = 67,25) und erreicht damit einen neuen Höchststand (vgl. ebenfalls Tabelle 22 im Anhang).

Diese Prozentzahlen sind zwar aufgrund der geringen Größe der absoluten Zahlen und der zugrundeliegenden Grundgesamtheit \(\left[\text{Professor/inn/en gesamt 2010}\right] = 74,00\) vorsichtig zu interpretieren, da bereits der Weggang einer Professorin und die Nachbesetzung mit einem Mann ausreichend sind, um zu sichtbaren Einbrüchen in dieser Relation zu führen. Dennoch zeichnen sich im längerfristigen Trend die umfassenden Bemühungen der WU-Leitung ab, im Zuge von Neuerufungen herausragend qualifizierte Frauen an die WU zu holen (vgl. dazu näher Teil 4.1).
Einflussfaktor „klassische Fächertraditionen“

Vergleicht man die WU mit anderen österreichischen Universitäten, so zeigt sich, dass die WU hinsichtlich des Frauenanteils in der Professor/inn/enschaft gegenüber dem Mittelwert aller österreichischen Universitäten (19,08%) unterdurchschnittlich abschneidet⁶.

Insgesamt zeigt sich bei der vergleichenden Betrachtung der österreichischen Universitäten bereits auf den ersten Blick, dass der Frauenanteil bei den Professor/inn/en über die verschiedenen Universitäten hinweg stark variiert und in hohem Maße klassische Fächertraditionen widerspiegelt: Während vor allem die Kunstuniversitäten einen Frauenanteil von bis zu 55,17% (Akademie der bildenden Künste Wien) bei den Professor/inn/en aufweisen, rangieren vor allem die technischen Universitäten mit einem Professorinnenanteil von – zum Teil deutlich – unter 10% (das Schlusslicht bildet die Montanuniversität Leoben mit 4,88%) klar darunter.

⁴ Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2010
⁵ \[ n_{\text{Professor/inn/en } 2010} = 74,00; \] \[ n_{\text{Professor/inn/en } 2009} = 67,25; \] \[ n_{\text{Professor/inn/en } 2008} = 72,95; \] \[ n_{\text{Professor/inn/en } 2007} = 73,75; \] \[ n_{\text{Professor/inn/en } 2006} = 73,75; \] \[ n_{\text{Professor/inn/en } 2005} = 75,50 \]
Betrachtet man die Absolvent/in/enzahlen österreichischer Universitäten, so zeigt sich, dass auch auf dieser Ebene nach wie vor große Fächerunterschiede – wenn auch auf völlig anderem Niveau – existieren.

Dabei liegt die WU hinsichtlich des Frauenanteils bei den Absolvent/in/en laut der Daten von uni.data (bmwf) mit 49,73% (vorläufiger Stand für das Studienjahr 2009/10) ebenfalls leicht unter dem Mittelwert aller österreichischen Universitäten (55,45%).


---

Auch die vergleichende Betrachtung der Karriereverläufe von Frauen an der WU mit den Karriereverläufen österreichweit (siehe Abbildung 5) unterstützt die Beobachtung, dass Frauen auf Professor/inn/enebene an der WU in einem ähnlichen Maße unterrepräsentiert sind wie auf Studierendenebene sowie bei den Zweitabschlüssen. Hier zeigt sich sowohl bei den Studierenden und Zweitabschlüssen als auch auf Professor/inn/enebene ein Delta von rund 4,5% zu ungünstigen der WU zwischen der Frauenquote an der WU gegenüber der Frauenquote österreichweit auf der jeweiligen Qualifikationsstufe. Auf den Qualifikationsebenen der Assistent/inn/en und der Dozent/inn/en liegt die WU dagegen etwas über dem österreichweiten Schnitt.

Insgesamt könnte man aus diesen vergleichenden Analysen schließen, dass an der WU auf Professor/inn/enebene möglicherweise auch ein fächerbedingter Nachholbedarf zum Tragen kommt und nicht ausschließlich ein organisationsspezifischer.
Die auf der Makroebene über alle österreichischen Universitäten hinweg zu beobachtenden fächerbedingten Unterschiede bei den Absolventinnenquoten setzen sich so auch auf der Mikroebene fort: Vergleicht man die Absolvent/inn/enzahlen verschiedener Fachrichtungen innerhalb der WU (Tabelle 35 ff. im Anhang), die ja schwerpunktmäßig wirtschaftswissenschaftliche Studi- en anbietet, werden selbst hier klare Unterschiede ersichtlich: Während Absolventinnen in Studienfächern wie Wirtschaftsinformatik und Management Science mit zum Teil deutlich unter 20% unterrepräsentiert sind, finden sich unter den Absolvent/inn/en der Wirtschaftspädagogik mit über 70% überdurchschnittlich viele Frauen, verglichen mit dem durchschnittlichen Frauenanteil von 49,71% bei den abgeschlossenen Studien insgesamt (Tabelle 35).

Ähnlich große Unterschiede hinsichtlich des Frauenanteils zeigt die Betrachtung der Absolvent/inn/en von SBWLs (Speziellen Betriebswirtschaftslehren): Während sich in Fächern wie Diversitätsmanagement, Tourismusanalyse und Freizeitmarketing sowie Handel und Marketing mit 90,00%, 82,14% sowie 76,67% (vgl. auch Tabelle 36 im Anhang) überdurchschnittlich viele Frauen unter den Absolvierenden finden, sind es in Fächern wie Informationsmanagement mit 25,00% und Management Information Systems mit 8,70% anteilmäßig deutlich weniger.

Auch auf der Mitarbeiter/innenebene findet sich innerhalb der WU über die verschiedenen Fachbereiche eine große Variationsbreite hinsichtlich des Frauenanteils unter den Wissenschaftler/innen insgesamt (Abb. 6) sowie auch auf den unterschiedlichen Karrierestufen (vgl. Abb. 7), wie ein vergleichender Blick auf die Mitarbeiter/innenzahlen der elf Departments zeigt.

---

9 Daten-Quelle: uni.data des bmwf, Stand 2010; Anmerkung: Die zu den WU-intern erhobenen Daten feststellbaren Abweichungen begründen sich durch unterschiedliche Berechnungsregeln, unterschiedlich abgegrenzte Personalkategorien sowie unterschiedlich definierte Stichtage.
Anteil Wissenschaftlerinnen in den WU-Departments (DP)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Department</th>
<th>Anteil Wissenschaftlerinnen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Alle Departments gesamt</td>
<td>38,29%</td>
</tr>
<tr>
<td>DP Welthandel</td>
<td>59,03%</td>
</tr>
<tr>
<td>DP Volkswirtschaft</td>
<td>22,46%</td>
</tr>
<tr>
<td>DP Untern.-, Arbeits- und Sozialrecht</td>
<td>0%</td>
</tr>
<tr>
<td>DP Unternehmensführung</td>
<td>0%</td>
</tr>
<tr>
<td>DP Sozioökonomie</td>
<td>0%</td>
</tr>
<tr>
<td>DP Öffentl. Recht und Steuerrecht</td>
<td>0%</td>
</tr>
<tr>
<td>DP Marketing</td>
<td>0%</td>
</tr>
<tr>
<td>DP Management</td>
<td>0%</td>
</tr>
<tr>
<td>DP Info.verarbeit u. Prozessmgmt</td>
<td>0%</td>
</tr>
<tr>
<td>DP Fremdspr. Wirtsch.kommunikition</td>
<td>0%</td>
</tr>
<tr>
<td>DP Finance, Accounting and Statistics</td>
<td>0%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ABBILDUNG 6: FRAUENANTEIL UNTER DEN WISSENSCHAFTLER/INNE/N INSGESAMT DER 11 DEPARTMENTS DER WU IN %

Anteil Wissenschaftlerinnen in den WU-DP je Karrierestufe

ABBILDUNG 7: FRAUENANTEIL AUF DEN VERSCHIEDENEN KARRIERESTUFEN DER 11 DEPARTMENTS DER WU IN %

10 Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2010
11 Die Anzahl der Mitarbeiter/innen je Department entnehmen Sie bitte den Tabellen 1 bis 11 im Anhang des Berichts.
Diese Zahlen machen deutlich, dass das Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen, insbesondere auf den obersten Stufen der wissenschaftlichen Karriere, Interventionen auf unterschiedlichen Ebenen erfordert: So muss es in Fachbereichen, in denen Frauen bereits in der Ausbildungsphase unterrepräsentiert sind, vorrangig darum gehen, die Gleichstellungsbemühungen dahingehend zu konzentrieren, Frauen in der Phase ihrer Studienwahl überhaupt für diese Disziplinen zu begeistern.

In Fächern, in denen Frauen unter den Absolvent/inn/en gleich gut vertreten sind wie Männer, nicht aber auf den weiteren Karrierestufen einer wissenschaftlichen Laufbahn, müssen Fördermaßnahmen vielmehr darauf abzielen, entsprechend qualifizierte Frauen für eine weitere Karriere in den Wissenschaften zu gewinnen.

**Positiver Trend auf Postdoc-Ebene**


Die Analyse der WU-eigenen Daten zeigt: Bei Betrachtung der aggregierten Daten für die gesamte WU (vgl. Abb. 9) finden sich auf der Ebene der Praedocs 45,75% Frauen, auf der Postdoc-Ebene dagegen mit 49,32% etwas mehr, was bedeutet, dass sich hier anteilsmäßig etwas mehr Frauen als Männer für eine Weiterverfolgung der wissenschaftlichen Karriere auf Postdoc-Ebene entschieden und auch erfolgreich qualifiziert haben. Auch bei der Betrachtung der Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen der WU-Departments (vgl. Abb. 7) findet sich dieser Trend in fünf der elf Departments wieder: Hier finden sich auf der Ebene der Postdocs anteilsmäßig mehr Frauen als auf der vorangehenden Qualifikationsstufe der Praedocs.

AUF diesen positiven Trend im Bereich der Postdocs gilt es daher weiter aufzubauen. Insofern wird es künftig vor allem darum gehen, die in Kapitel 5 differenzierter beschriebenen Maßnahmen (Habilitandinnenstellen, Karriereprogramm etc.), die von der WU zur Förderung von Frauen eingesetzt werden, noch weiter auszubauen bzw. zu ergänzen und in ihrer Angebotsintensität und -breite zu steigern. Dies erhöht mittel- bis langfristig die Aussicht, dass an diese positiven Trends auf der Ebene der Postdocs in weiterer Folge durch entsprechende Effekte auf der Habilitierten- und der Professor/inn/enebene angeknüpft werden kann.

Weiters stellt sich jedoch die Frage, ob es angesichts des zwar nur leichten, aber sich stetig fortsetzenden Trends einer Abnahme des Frauenanteils auf der Praedoc-Ebene (vgl. Abb. 9) nicht angemessen wäre, über Instrumente zur Begeisterung und Gewinnung exzellenter weiblicher WU-Absolventinnen für eine wissenschaftliche Karriere nachzudenken. Es wäre äußerst un­günstig, wenn durch diese zuletzt zu beobachtende Entwicklung auf der Basisstufe der Wissenschaftslaufbahn immer weniger potentielle Kandidatinnen für eine weitere wissenschaftliche Laufbahn zur Verfügung stehen. Daher gilt es, die weitere Entwicklung dieser Zahlen intensiv zu beobachten und in der Folge ggf. weitere Maßnahmen abzuleiten und einzusetzen.

---

12 Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2010
13 Die Anzahl der Mitarbeiter/innen je Department entnehmen Sie bitte den Tabellen 1 bis 11 im Anhang des Berichts.
3.3 Entwicklung des Frauenanteils über die verschiedenen Karrierestufen im wissenschaftlichen Bereich


**ABBILDUNG 8: AUSEINANDERDRIFTEN DER KARRIEREVERLÄUFE VON WISSENSCHAFTLERINNEN UND WISSENSCHAFTLERN AN DER WU**


---

15 n [Studierende] = 25.874,00; n [Praedocs] = 176,25; n [Postdocs] = 84,15; n [Habil tenured] = 70,50; n [Professor/inn/en] = 74,00

Betrachtet man die Entwicklung des Frauenanteils über die verschiedenen Karrierestufen auf dem Weg zur Professur in der zurückliegenden Fünfjahresperiode (siehe Abb. 9), so fällt vor allem eines auf: Während der Anteil der Frauen auf der Stufe der Praedocs recht konstant um die 50% lag und zuletzt eine leicht rückläufige Tendenz aufweist, hat sich der Frauenanteil auf den darüber liegenden wissenschaftlichen Karrierestufen der Postdocs und der Habil Tenured kontinuierlich von 39,67% (Postdocs) bzw. 15,08% (Habil tenured) im Jahr 2005 auf 49,32% (Postdocs) bzw. 22,70% (Habil tenured) im Jahr 2010 erhöht. An diese sich abzeichnende, erfreuliche Tendenz gilt es weiter anzuknüpfen.

Diese Entwicklung wird noch augenscheinlicher, wenn man die Daten aggregiert über jeweils einen 3-Jahres-Zeitraum betrachtet (siehe Abb. 10).

**ABBILDUNG 9: ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS ÜBER DIE VERSCHIEDENEN WISSENSCHAFTLICHEN KARRIERESTUFEN AN DER WU SEIT 2005 IN %**

16 Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, letzter Stand 31.12.2010
3.4 Führungskräfte im allgemeinen Bereich

Im allgemeinen Bereich konnte innerhalb der Führungsebene, die direkt an den Rektor bzw. eine/n der Vizerektor/inn/en berichtet (zweite Führungsebene) trotz gewisser Schwankungen der Frauenanteil in den vergangenen Jahren auf einem konstant hohen Niveau gehalten werden. Nach wie vor ist der Frauenanteil auf der darunter liegenden dritten Ebene deutlich geringer und liegt derzeit – nach einem leichten Anstieg in den letzten beiden Jahren – bei nunmehr 33,33%.


\[\text{Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, letzter Stand 31.12.2010}\]

\[\text{n} [\text{Prädocs 2008 - 2010}] = 545,34; \text{n} [\text{Postdocs 2008 - 2010}] = 268,85; \text{n} [\text{Habil tenured 2008 - 2010}] = 211,50; \text{n} [\text{Professor/inn/en 2008 - 2010}] = 214,20\]
3.5 Kennzahlen zur Mittelvergabe im wissenschaftlichen Bereich unter Gendergesichtspunkten

Ein Blick auf zentrale Kennzahlen bzgl. der Vergabe von Fördermitteln und Kostenersätzen entsprechend dem Frauenförderungsplan unterstreicht, dass Gleichstellungspolitik an der WU im täglichen Handeln in befriedigendem Ausmaß Berücksichtigung findet.

3.5.1 Vergabe von Forschungsfördermitteln

Ein Blick auf die 2010 vergebenen Forschungsfördermitteln (vgl. Tabelle 26 im Anhang) zeigt: In fünf der zwölf Vergabeverfahren lag das an Frauen vergebene Fördervolumen prozentual gleich hoch wie bzw. höher als der Anteil der initial von Frauen gestellten Anträge – in vier Vergabeverfahren sogar klar darüber. Damit waren Wissenschaftlerinnen im Jahr 2010 zwar nicht ganz so erfolgreich im Einwerben von Fördermitteln wie noch im Vorjahr; allerdings lässt sich hieraus keinesfalls eine systematische Benachteiligung ableiten.

Nach wie vor wäre es wünschenswert, dass die Antragsquoten von Frauen höher liegen: In einem Viertel der angeführten Vergabeverfahren (drei von zwölf) kam kein einziger Antrag von einer Frau – in vier weiteren Verfahren lediglich rund ein Drittel der initialen Anträge, in einem sogar noch weniger (16%). Diesbezüglich muss die Frage gestellt werden, was Frauen stärker (als Männer) daran hindert, Anträge für Fördermittel zu stellen und in welchen Bereichen hier mögliche Hindernisse existieren. Bei diesen Überlegungen ist jedoch auch zu beachten, dass be-
stimmted Fördermittel de facto erst ab einer bestimmten Karrierestufe abrufbar sind, auf der der gegenwärtige Frauenanteil derzeit möglicherweise auch erst bei rund 20% (Habil tenured) liegt. In diesen Fällen spiegeln die niedrigen Quoten der Antragstellerinnen die niedrige Frauenquote auf der entsprechenden Karrierestufe wieder. Dies gilt z.B. für den WU Best Paper Award der Stadt Wien oder auch den Jubiläumsfonds der Stadt Wien für die WU.

### 3.5.2 Leistungsprämien Forschung


### 3.5.3 Reisekostenzuschüsse

Hinsichtlich der 2010 gewährten Reisekostenzuschüsse (vgl. Tabelle 30 im Anhang) fällt auf, dass die Professorinnen relativ betrachtet einen recht hohen Anteil der insgesamt gewährten Reisekostenzuschüsse beantragt haben: 23,13% der 2010 gewährten Reisekostenzuschüsse gingen an Professorinnen (bei einem Frauenanteil von 16,22% in dieser Personalkategorie). Der Anteil der Zuschüsse für Assistentinnen und weibliche Praedocs entspricht mit 37,78% bzw. 44,72% ziemlich genau ihrem Anteil an der Personalkategorie (37,18% der Assistent/inn/en sind Frauen; 45,75% der Praedocs sind Frauen).

4 Zentrale Handlungsfelder mit dem Ziel der Förderung von Gleichstellung

4.1 Neuberufungen von Professor/inn/en

Unverändert liegt die WU mit einem Frauenanteil von gut 16% in der Professor/inn/enschaft deutlich entfernt vom Ziel der Gleichstellung in dieser für eine Universität zentralen Personalkategorie. Eines der Kernziele der WU im Bereich der Gleichstellung ist daher nach wie vor, den Anteil der Professorinnen stetig und nachhaltig zu erhöhen, u.a. um hierdurch an führenden Stellen mehr weibliche Role Models zu haben, die ambitionierte Jungwissenschaftlerinnen, aber auch interessierte Studentinnen ermutigen, sich für einen Karriereweg in der Wissenschaft zu entscheiden.


4.1.1 Problemfeld „Bewerberinnenmarkt“ in Bezug auf Professuren

Insgesamt zeigt sich nach wie vor, dass der Handlungsspielraum der Universität auch bei einem klaren Bekenntnis, bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt zu berufen, begrenzt ist. Für den Gleichstellungsbericht werden die gesamten Berufungsverfahren von den eingehenden Bewerbungen über die Einladung zu den Berufungsvorträgen bis hin zur letztlich erfolgreichen Berufung einem Monitoring unter Gendergesichtspunkten unterzogen.


Gleichzeitig gilt jedoch auch, dass die Erfolgquote von Frauen in Berufungsverfahren höher ist als die von Männern (siehe dazu auch Abbildung 12): In drei von vier Fällen, in denen eine Frau
im Besetzungsvorschlag der Kommission an den Rektor war, ging der Ruf im jeweiligen Verfahren auch an eine Frau.

Dieser Trend wird im deutschsprachigen Raum generell berichtet: „Frauen sind demnach bei den Bewerbungen zwar unterrepräsentiert, ihre Erfolgsquote ist aber höher als die von Männern; ein entsprechendes Ergebnis war bereits in den Vorjahren zu verzeichnen.“ (Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), S. 10).

**ABBILDUNG 12: FRAUENANTEIL AUF DEN VERSCHIEDENEN STUFEN DER BERUFUNGSVERFAHREN, DIE AN DER WU IM JAHR 2010 ZU EINEM DIENSTANTRITT FÜHRten, IN %**

**4.1.2 Gleichstellung auf den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens**


---

22 Daten-Quelle: Assistentin des Rektors, Stand 31.12.2010
23 Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind in der Abbildung nur diejenigen Verfahren berücksichtigt, für die initial mindestens eine Bewerbung einer Frau vorlag. Die beiden Verfahren, für die dies nicht erfüllt war, werden ausschließlich im Text sowie in Abb. 13 berücksichtigt.
Bei der Hälfte aller Verfahren wurde mindestens eine Frau zum Berufungsvortrag eingeladen. In vier der zwölf Berufungsverfahren wurde jeweils eine Frau von der Berufungskommission für den Besetzungsvorschlag nominiert. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass der Rektor im Grunde bei zwei Drittel der Verfahren ausschließlich einem männlichen Kandidaten einen Ruf für die zu besetzende Professur erteilen konnte.

**Anteil Frauen in den Berufungsverfahren an der WU**

<table>
<thead>
<tr>
<th>2010 ERFOLGREICH ABGESCHLOSSENE BERUFUNGSVERFAHREN GESAMT</th>
<th>12</th>
<th>100,00%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>davon Verfahren mit zumindest einer weiblichen Bewerbung</td>
<td>10</td>
<td>83,33%</td>
</tr>
<tr>
<td>davon Verfahren, in denen Frauen zum Berufungsvortrag eingeladen wurden</td>
<td>6</td>
<td>50,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>davon Verfahren, in denen Frauen im Besetzungsvorschlag waren</td>
<td>4</td>
<td>33,33%</td>
</tr>
<tr>
<td>davon Verfahren, in denen eine Frau den Ruf an die WU erhielt</td>
<td>3</td>
<td>25,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>davon Verfahren, in denen der Ruf von der Professorin auch angenommen wurde</td>
<td>3</td>
<td>25,00%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ABBILDUNG 13: FRAUENANTEIL AUF DEN VERSCHIEDENEN STUFE DER BERUFUNGSVERFAHREN, DIE ZU EINEM DIENSTANTRITT 2010 FÜHRten, IN %

Berücksichtigt man ausschließlich die Berufungsverfahren, in denen Frauen durch entsprechende Bewerbungen beteiligt waren, wurde in 60% dieser Verfahren mindestens eine Frau zur Berufungsvorträge eingeladen, in 40% der Verfahren mit weiblicher Beteiligung war eine Frau im Besetzungsvorschlag und in 30% dieser Fälle wurde letztlich eine Frau berufen.

### 4.1.3 Mögliche Hürden auf den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens

Analysiert man die einzelnen Verfahrensschritte noch genauer, werden verschiedene frauenspezifische Hürden deutlich, die Ansatzpunkte für Gleichstellungsmaßnahmen bieten.

Das Etablieren eines exzellenten Publikations-Records erfordert extrem viel Zeit und Langfristigkeit. Diejenigen Frauen, die sich derzeit überhaupt auf dem Bewerber/innenmarkt um Professuren finden, sind jedoch in aller Regel noch jüngere Wissenschaftlerinnen.

Daraus würden eindeutige Wettbewerbsnachteile für die Bewerberinnen im Vergleich zu ihren deutlich häufiger bereits etablierten männlichen Mitbewerbern resultieren, wenn man ausschließlich quantitative Kriterien wie die Anzahl der Publikationen in A-gerankten Journals für das Screening der Bewerbungsunterlagen heranziehen würde: Bei einer solchen quantitativen Auswertung der Publikations-Records sind die in aller Regel jüngeren Bewerberinnen aufgrund ihres dadurch natürlicherweise noch kürzeren aktiven Forscherinnenlebens chancenlos gegenüber ihren viel häufiger bereits etablierten männlichen Mitbewerbern.

Die WU zieht daher in all ihren Berufungsverfahren bereits seit einigen Jahren ganz bewusst die Relation Publikationszahl/akademisches Alter im Sinne eines relativen Forschungs-Outputs als Kriterium für die Bewertung der Qualifikation von Bewerber/inne/n in Bewerbungsverfahren heran.

---

24 Daten-Quelle: Rektorat der WU, Stand 31.12.2010
25 Das akademische Alter umfasst die Zeit vom Abschluss der Dissertation bis zum aktuellen Datum (Zeitpunkt der jeweiligen Bewerbung).

In der Praxis stellt sich in diesem Zusammenhang jedoch das Problem, dass viele Frauen aus unterschiedlichster Motivation heraus (Anpassung an „männliche Welt“: „Welcher Mann wird nach Kindern gefragt?“; Angst vor Diskriminierung) im Rahmen des Bewerbungsprozesses von sich aus keine Stellung dazu nehmen ob und ggf. wie viele Kinder sie haben. Eine entsprechende Thematisierung dieser Frage durch die Arbeitgeberin im Bewerbungsprozess ist – aus Diskriminierungsgründen – unzulässig. Insofern liegen die erforderlichen Informationen für ein solches Herausrechnen häufig nicht vor.

Darüber hinaus stellt sich auch die Frage, in welcher Form und in welchem Ausmaß das Vorhandensein von Kindern korrekt berücksichtigt werden könnte. Hierzu gibt es unserer Kenntnis nach bisher keine bekannten Konventionen.

Praxisberichte verdeutlichen, dass eine hohe Verfahrensqualität (dazu zählen u.a. die Definition konkreter, objektiver und „messbarer“ Auswahlkriterien im Vorfeld, die über das gesamte Auswahlverfahren Gültigkeit behalten sowie eine formale und inhaltliche Kontrolle des Verfahrensablaufs) bei den Berufungsverfahren sowie vor allem auch Transparenz hinsichtlich der Auswahlkriterien und der einzelnen Verfahrensschritte hilfreich im Sinne einer gendergerechten Personalauswahl sind.


Die hilfreiche Wirkung von transparenten Kriterien und Verfahrensabläufen lässt sich durch die Wirkung von Gender-Stereotypen erklären. Sozialpsychologische Untersuchungen (z.B. Heilman et al. 2004, S. 1) zeigen, dass Frauen, die in männlich konnotierten Berufen als erfolgreich bewertet wurden und ihre Kompetenz unter Beweis gestellt hatten, als weniger sympathisch wahrgenommen und häufiger persönlich angegriffen wurden als gleich erfolgreich bewertete Männer.

In Berufungsverfahren, in denen eine Entscheidung eher aufgrund des Gesamteindrucks als auf Basis von konkreten Kriterien getroffen wird, könnte diese Beurteilungstendenz für Frauen zu einer unüberwindbaren Hürde werden.

4.2 Handlungsfelder zur Förderung der Karrieren exzellenter Wissenschaftlerinnen

Insgesamt wird aus diesen Analysen klar, dass die Berufungsverfahren zwar wichtige, aber kurz- und mittelfristig nur begrenzt beeinflussbare Handlungsfelder auf dem Weg zur Gleichstellung sind. Vielmehr zeigt sich, dass es von großer Bedeutung ist, Frauen bereits auf den darunter liegenden Qualifikationsstufen für eine wissenschaftliche Karriere zu begeistern und zu gewinnen, um ihren Anteil an den geeigneten Bewerber/inne/n um eine Professur insgesamt mittel-bis langfristig nachhaltig zu steigern.

Häufig klingen die Diskussionen um die Berufung von Frauen auch so, als ob es aus Sicht der Universität ausreichend wäre, zumindest eine geeignete Kandidatin zu identifizieren und ihr einen Ruf zu erteilen. Dabei gerät leicht in Vergessenheit, dass auch Professorinnen eine Wahl treffen und einen Ruf ablehnen können, was derzeit in der Regel die Folge hat, dass dann „nur noch“ ein Mann berufen werden kann, da der Besetzungsvorschlag selten mehr als eine Frau umfasst.


4.2.1 Habilitandinnenstellen

Als Reaktion auf die Beobachtung, dass gerade in der Habilitationsphase besonders viele Frauen verloren gehen, hat die WU 2007 für Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase, die sich durch herausragende wissenschaftliche Arbeiten auszeichnen, erstmals so genannte Habilitandinnenstellen geschaffen.

2010 wurden erneut vier derartige Stellen geschaffen und zur Besetzung ausgeschrieben, was zeigt, dass die WU nachhaltig auf diese Maßnahme setzt. Im Rahmen dieser Stellen haben die Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit, sich ganz auf ihr Habilitationsvorhaben zu konzentrieren. Während des bis zu sechsjährigen Vertragszeitraumes sind sie zugunsten der Konzentration auf ihr Forschungsvorhaben von nahezu allen Verwaltungstägigkeiten entbunden und haben eine deutlich reduzierte Lehrverpflichtung. Diese Rahmenbedingungen sollen es ihnen ermöglichen, ihren nächsten wichtigen Qualifikationsschritt, die Habilitation, besonders erfolgreich abzuschließen. Unter der Annahme, dass neben dem Freiraum für die eigene Forschungsarbeit auch die Vernetzung mit anderen Wissenschaftlerinnen, die ähnliche Ziele verfolgen sowie die Weiterentwicklung von überfachlichen Kompetenzen wichtige Erfolgsfaktoren für die individuelle Wissenschaftskarriere sind, sind die Stelleninhaberinnen zudem eingeladen, am WU-Karrierekprogramm (vgl. dazu auch Kap. 4.2.2) teilzunehmen. Ziel der Habilitandinnenstellen ist es, einen Beitrag dazu zu leisten, den – wie in Kap. 4.1 ausführlich dargestellt – nach wie vor niedrigen Anteil qualifizierter Wissenschaftlerinnen auf dem allgemeinen „Bewerber/innen-Markt“ der Professor/inn/en langfristig zu erhöhen.

Die Bewerberinnenlage auf diese Stellen war erfreulich hoch, sodass das Rektorat dies zum Anlass genommen hat, das Auswahlverfahren noch weiter zu professionalisieren: Der FWF konnte als Kooperationspartner gewonnen werden, um die Auswahl im Rahmen eines internationalen Begutachtungsverfahrens durchzuführen. Diese Vorgehensweise bringt für die Bewerberinnen die zusätzlichen Vorteile mit sich, dass sie eine Rückmeldung zu ihrem Antrag durch die internationalen Gutachter/innen des FWF erhalten sowie ihre Vorarbeiten ggf. für einen FWF-Antrag (Hertha Firnberg oder Elise Richter) im Herbst 2011 verwenden können.
4.2.2 Karriereprogramm „Reflexion – Kompetenzen – Erfolgsstrategien – Perspektiven“


Aufgrund der äußerst positiven Teilnehmerinnenberichte auch in internationalen Netzwerken wird das Programm auch im Ausland wahrgenommen: So hat sich beispielsweise die University of Southern Denmark (Odense, DK) am konzeptionellen Ansatz der WU orientiert und strebt die Umsetzung eines vergleichbaren Programms mit denselben Zielsetzungen an.

Ein weiteres Handlungsfeld, dem sich die WU künftig zuwenden wird, ist das vorhandene Karriereprogramm durch ein vollwertiges Mentoringprogramm zu ergänzen. Da ein solches Programm umfassende zeitliche und personelle Ressourcen binden würde, müssten hierfür zusätzliche Ressourcen in entsprechendem Rahmen zur Verfügung gestellt werden.

4.2.3 Dr.-Maria-Schaumayer-Habilitationsstipendium

Darüber hinaus gibt es bereits seit vielen Jahren das Dr.-Maria-Schaumayer-Habilitationsstipendium als spezifische Nachwuchs förderungsmaßnahme für Habilitandinnen der WU. Ziel des Stipendiums ist es, den Wissenschaftlerinnen die kontinuierliche Arbeit an ihrem forgeschrittenen Habilitationsprojekt zu ermöglichen, indem sie von den allgemeinen Lehr- und Verwaltungs tätigkeiten entlastet werden. 2010 erhielt Dr. Daniela Hohenwarter-Mayr, LL.M. (Institut für Österreichisches und Internationales Steuerrecht/Department für Öffentliches Recht und Steuerrecht) das Habilitationsstipendium für ihre Arbeit „Die Rechtsnachfolge im Unternehmenssteuerrecht“.

4.3 Ausblick auf mögliche neue Handlungsfelder

4.3.1 Ausweitung der Serviceangebote für Mitarbeiter/innen mit Betreuungspflichten

Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass Frauen nach wie vor in aller Regel die überwiegende Verantwortung – zumindest für die Koordination – der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen übernehmen und Betreuungspätze häufig knapp bzw. nur begrenzt ge eignet sind, muss Gleichstellung in Form von Frauenförderung letztlich auch an der Infrastruktur der Hochschulen ansetzen: Betreuungspätze insbesondere auch für Kleinstkinder, in Ferienzeiten, im Krankheitsfall und anderen Notsituationen sowie flexible Kurzeitbetreuungspätze (z.B. für die Zeit von Besprechungen, Lehrverpflichtungen o.ä.) oder das Angebot eines Mittagstisches für Schulkinder könnten sicherlich für zusätzliche Entlastung sorgen. Auch Fragen der Betreuung von pflegebedürftigen älteren Angehörigen dürfen künftig an Bedeutung gewinnen. Jegliche Unterstützung durch die Arbeitgeberin – ob durch Informationen hinsichtlich möglicher
ZENTRALE HANDLUNGSFELDER MIT DEM ZIEL DER FÖRDERUNG VON GLEICHSTELLUNG

Betreuungsangebote, eine flexible Reaktion auf Freistellungen zur Pflege bzw. zur Regelung dieser Fragestellungen o.ä. – wird hier auf betroffene Mitarbeiter/innen entlastend wirken.


Hier könnte die WU durch Angebote über den WU-Kindergarten hinaus an Attraktivität als familienfreundliche Arbeitgeberin wesentlich hinzugewinnen.

4.3.2 Dual Career Services


Insofern können Dual Career Serviceangebote bei der Gewinnung von internationalen Professorinnen und aber natürlich auch Professoren die Attraktivität der WU als Arbeitgeberin und damit die Erfolgsquote bei den Berufungen möglicherweise weiter steigern.


Darüber hinaus gehören zu den üblichen Unterstützungsangeboten einer Dual Career Servicesstelle Informationen und Services für den Start und die Integration vor Ort, so z.B.:

- die Unterstützung bei der Wohnungssuche durch Kontakte z.B. zu Immobilienmakler/inne/n
- Informationen zum Schulsystem, zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten, zum Gesundheitssystem und zu Versicherungen etc.26

26 Informationen dieser Art werden zum Teil bereits durch die Assistentin des Rektors mit dem Schwerpunkt Berufungsverfahren bereit gehalten.
Die WU hat bereits einige Schritte in dieser Richtung unternommen; ob die Ressourcen zur Verfügung stehen, um eine professionelle Servicestelle dauerhaft zu institutionalisieren, wird in den nächsten Jahren zu klären sein.
5 Weitere Aktivitäten mit dem Ziel Gleichstellung


Veranstaltungsreihe „women in science“


Entsprechend der oben dargestellten Problemlage sollten künftige Veranstaltungen dieser Reihe auch die Zielgruppe der Promovierenden in der Entscheidungsphase besonders ansprechen und auf deren Fragen zugeschnitten sein.

Um die Kommunikation und den Austausch zwischen am Thema Interessierten auch außerhalb der Veranstaltungen zu erleichtern, wurde der E-Mail-Verteiler women.in.science@wu.ac.at geschaffen. Dieser informiert über laufende Veranstaltungen und bietet den Listenmitgliedern die Möglichkeit, sich WU-intern zum Thema „Frauen in der Forschung“ zu vernetzen.
6 Fortgeführte Fördermaßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

**WU-internes Gender Budgeting**

Seit 2004 werden von Frauen (Professorinnen, Assistentinnen) besetzte wissenschaftliche Stellen bei der jährlichen Budgetverteilung stärker gewichtet. Indem ein entsprechender Anreiz bei der Personalauswahl geboten wird, wird eine höhere Frauenquote im wissenschaftlichen Bereich gefördert.

**Zielgruppenspezifische Weiterbildungsmaßnahmen**


**Baby-Notebook**

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

**Coaching für Postdocs, die aus der Elternkarenz in die Forschung zurückkehren**


Die WU hat damit bewusst die Zielgruppe ihrer bisher v.a. auf Führungskräfte ausgerichteten Coachings erweitert, um weniger Wissenschaftler/innen in bzw. nach der Phase der Elternschaft für eine wissenschaftliche Karriere zu verlieren.
Bereits 2002 wurde an der WU eine Professur zu Gender- und Diversitätsforschung eingerichtet (und mit Frau Univ.Prof. Edeltraud Hanappi-Egge besetzt). Die Schaffung der Abteilung „Gender und Diversitätsmanagement“ war damals ein Novum und ist als beispielgebend im europäischen Raum anzusehen. Die WU reihte sich damit in die Reihe der renommiertesten Universitäten ein, die in steigendem Ausmaß Gender- und Diversitätsforschung etablieren. In den vergangenen Jahren konnte durch die Abteilung und ihre Forscher/innen die Gender- und Diversitätsforschung an der WU etabliert und international positioniert werden.


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


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

Die Forschung an der Abteilung ist wirtschaftswissenschaftlich verankert, und wird gemäß der interdisziplinären Ausrichtung auf Politik, Recht, Soziologie und Technik durch entsprechende Theorien und Methoden kritisch angereichert.
**Schwerpunkte**

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

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

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

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


Der Senat der Wirtschaftsuniversität hat gemäß § 19 Abs 2 Z 6 UG 2002 einen Frauenförderungsplan zu erlassen, dessen Ziel die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Wirtschaftsuniversität ist. Das Recht zur Erstellung eines Vorschlags für den Frauenförderungsplan steht dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu.
Durch die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache werden Frauen sprachlich sichtbar gemacht. Weibliche Personen sollen nicht in einer männlichen Form nur „mitgemeint“ werden, sondern ausdrücklich mit weiblichen Personenbezeichnungen genannt werden. Dies ist eine Voraussetzung für die Bewusstseinsbildung, dass Frauen in Forschung und Lehre sowie im gesamten universitären Bereich den Männern gleichgestellt sind.

Alle Organe und Verwaltungseinrichtungen der WU Wien haben sich gemäß Frauenförderungsplan grundsätzlich einer geschlechtergerechten Sprache zu bedienen. In offiziellen Schriftstücken der Universität sind entweder explizit die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden.

Der AKG mahnt regelmäßig den Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache ein.

9 Literatur


Gesetzliche Rahmenbedingungen


An der WU regelt der Frauenförderungsplan (Anhang 4 der Satzung der WU vom 11.03.2009 idgF) die Gleichstellungspolitik, die Verpflichtung zu Gender Mainstreaming sowie die Entwicklung von Frauenfördermaßnahmen. Konkret und handlungsleitend werden diese normativen Regelungen durch die Formulierung konkreter Ziele und Umsetzungsschritte im Personalentwicklungsplan, im Organisationsplan sowie auch in Bezug auf die interne Weiterbildung.

Daten

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

Personalstand


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

Personen, deren Tätigkeit sich auf unterschiedliche Organisationseinheiten bzw. Anstellungskategorien verteilt, werden mit dem jeweils entsprechenden Beschäftigungsausmaß in der relevanten Kategorie ausgewiesen.
# Tabelle 1

**Department Finance, Accounting and Statistics**

<table>
<thead>
<tr>
<th>PERSONALKATEGORIE</th>
<th>GESAMT</th>
<th>MÄNNLICH</th>
<th>WEIBLICH</th>
<th>WEIBL. %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>11,50</td>
<td>10,50</td>
<td>1,00</td>
<td>8,70</td>
</tr>
<tr>
<td>davon Beamte/Beamtinnen</td>
<td>7,50</td>
<td>6,50</td>
<td>1,00</td>
<td>13,33</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en</td>
<td>12,50</td>
<td>11,50</td>
<td>1,00</td>
<td>8,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Assoziierte Professor/inn/en</td>
<td>1,00</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistent/inn/en postdoc(Säule 2)</td>
<td>14,00</td>
<td>7,00</td>
<td>7,00</td>
<td>50,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon im tenure track</td>
<td>2,00</td>
<td>0,00</td>
<td>2,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon habilitiert</td>
<td>1,00</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistent/inn/en praedoc(Säule 1)</td>
<td>20,50</td>
<td>14,25</td>
<td>6,25</td>
<td>30,49</td>
</tr>
<tr>
<td>PhD-Kollegiat/inn/en (Säule 1)</td>
<td>2,25</td>
<td>2,25</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)</td>
<td>4,77</td>
<td>2,96</td>
<td>1,81</td>
<td>37,97</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td>66,52</td>
<td>49,46</td>
<td>17,06</td>
<td>25,65</td>
</tr>
<tr>
<td>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor/inn/en</td>
<td>10,40</td>
<td>9,05</td>
<td>1,35</td>
<td>12,98</td>
</tr>
<tr>
<td>Hauptberufliche Vortragende</td>
<td>0,81</td>
<td>0,81</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Bundes- und Vertragslehrer/inn/en</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Halbbeschäftigte Vortragende</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>E-Developer/innen</td>
<td>2,50</td>
<td>2,50</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>E-Assistent/inn/en</td>
<td>1,00</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>E-Tutor/inn/en</td>
<td>0,19</td>
<td>0,19</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</strong></td>
<td>16,90</td>
<td>13,55</td>
<td>3,35</td>
<td>19,82</td>
</tr>
<tr>
<td>Allgemeines Personal - Bundesmittel</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach VBG</td>
<td>4,00</td>
<td>0,50</td>
<td>3,50</td>
<td>87,50</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in akademischen Einheiten</td>
<td>0,50</td>
<td>0,50</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Serviceeinrichtungen</td>
<td>3,50</td>
<td>0,00</td>
<td>3,50</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon maturawertig</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach KV</td>
<td>11,60</td>
<td>0,00</td>
<td>11,60</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in akademischen Einheiten</td>
<td>5,75</td>
<td>0,00</td>
<td>5,75</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Serviceeinrichtungen</td>
<td>5,85</td>
<td>0,00</td>
<td>5,85</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe III</td>
<td>4,75</td>
<td>0,00</td>
<td>4,75</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe I und II</td>
<td>5,85</td>
<td>0,00</td>
<td>5,85</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td>15,60</td>
<td>0,50</td>
<td>15,10</td>
<td>96,79</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes Personal Bundesmittel</strong></td>
<td>99,03</td>
<td>63,52</td>
<td>35,51</td>
<td>35,86</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Personal - Drittmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliches Personal</td>
<td>14,01</td>
<td>9,58</td>
<td>4,44</td>
<td>31,67</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Projekten</td>
<td>13,83</td>
<td>9,58</td>
<td>4,25</td>
<td>30,74</td>
</tr>
<tr>
<td>Allgemeines Personal</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Projekten</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes Personal - Drittmittel</strong></td>
<td>15,01</td>
<td>9,58</td>
<td>5,44</td>
<td>36,22</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Freie Dienstnehmer/innen</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Drittmittel</td>
<td>2,00</td>
<td>2,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamt freie Dienstnehmer/innen</strong></td>
<td>2,00</td>
<td>2,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010
### Tabelle 2
**Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation**

<table>
<thead>
<tr>
<th>PERSONALKATEGORIE</th>
<th>GESAMT</th>
<th>MÄNNLICH</th>
<th>WEIBLICH</th>
<th>WEIBL.%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>6,00</td>
<td>4,00</td>
<td>2,00</td>
<td>33,33</td>
</tr>
<tr>
<td>davon Beamte/Beamtinnen</td>
<td>6,00</td>
<td>4,00</td>
<td>2,00</td>
<td>33,33</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en</td>
<td>3,00</td>
<td>2,00</td>
<td>1,00</td>
<td>33,33</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistent/inn/en postdoc(Säule 2)</td>
<td>9,25</td>
<td>4,00</td>
<td>5,25</td>
<td>56,76</td>
</tr>
<tr>
<td>davon im tenure track</td>
<td>4,25</td>
<td>2,00</td>
<td>2,25</td>
<td>52,94</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistent/inn/en praedoc(Säule 1)</td>
<td>9,25</td>
<td>1,50</td>
<td>7,75</td>
<td>83,78</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)</td>
<td>0,94</td>
<td>0,38</td>
<td>0,56</td>
<td>60,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte</td>
<td>3,00</td>
<td>1,00</td>
<td>2,00</td>
<td>66,67</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td>31,44</td>
<td>12,88</td>
<td>18,56</td>
<td>59,05</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor/inn/en</td>
<td>14,10</td>
<td>2,50</td>
<td>11,60</td>
<td>82,27</td>
</tr>
<tr>
<td>Hauptberufliche Vortragende</td>
<td>1,00</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Bundes- und Vertragslehrer/inn/en</td>
<td>21,54</td>
<td>6,69</td>
<td>14,85</td>
<td>68,93</td>
</tr>
<tr>
<td>Halbbeschäftigte Vortragende</td>
<td>3,00</td>
<td>1,00</td>
<td>2,00</td>
<td>66,67</td>
</tr>
<tr>
<td>E-Developer/innen</td>
<td>0,75</td>
<td>0,00</td>
<td>0,75</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>E-Tutor/inn/en</td>
<td>0,56</td>
<td>0,19</td>
<td>0,38</td>
<td>66,67</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</strong></td>
<td>40,95</td>
<td>11,38</td>
<td>29,57</td>
<td>72,21</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Allgemeines Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Beamte/Beamtinnen</td>
<td>2,00</td>
<td>0,00</td>
<td>2,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in akademischen Einheiten</td>
<td>2,00</td>
<td>0,00</td>
<td>2,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon maturawertig</td>
<td>2,00</td>
<td>0,00</td>
<td>2,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach VBG</td>
<td>5,50</td>
<td>1,50</td>
<td>4,00</td>
<td>72,73</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in akademischen Einheiten</td>
<td>5,50</td>
<td>1,50</td>
<td>4,00</td>
<td>72,73</td>
</tr>
<tr>
<td>davon akademikerwertig</td>
<td>1,00</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon maturawertig</td>
<td>2,50</td>
<td>0,50</td>
<td>2,00</td>
<td>80,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach KV</td>
<td>3,50</td>
<td>0,50</td>
<td>3,00</td>
<td>85,71</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in akademischen Einheiten</td>
<td>3,50</td>
<td>0,50</td>
<td>3,00</td>
<td>85,71</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe III</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe I und II</td>
<td>2,50</td>
<td>0,50</td>
<td>2,00</td>
<td>80,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td>11,00</td>
<td>2,00</td>
<td>9,00</td>
<td>81,82</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes Personal Bundesmittel</strong></td>
<td>83,39</td>
<td>26,25</td>
<td>57,13</td>
<td>68,52</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010
## Tabelle 3
**Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement**

<table>
<thead>
<tr>
<th>PERSONALKATEGORIE</th>
<th>GESAMT</th>
<th>MÄNNLICH</th>
<th>WEIBLICH</th>
<th>WEIBL.%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>6,00</td>
<td>5,00</td>
<td>1,00</td>
<td>16,67</td>
</tr>
<tr>
<td>davon Beamte/Beamtinnen</td>
<td>5,00</td>
<td>5,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en</td>
<td>5,00</td>
<td>5,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Assoziierte Professor/inn/en</td>
<td>1,00</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistent/inn/en postdoc (Säule 2)</td>
<td>10,00</td>
<td>8,00</td>
<td>2,00</td>
<td>20,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon im tenure track</td>
<td>1,00</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon habilitiert</td>
<td>2,00</td>
<td>2,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistent/inn/en praedoc (Säule 1)</td>
<td>11,50</td>
<td>7,00</td>
<td>4,50</td>
<td>39,13</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Säule 0)</td>
<td>0,69</td>
<td>0,19</td>
<td>0,50</td>
<td>72,73</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Säule 0)</td>
<td>1,13</td>
<td>0,75</td>
<td>0,38</td>
<td>33,33</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Beamtinnen und Angestellte</td>
<td>2,00</td>
<td>2,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td>37,31</td>
<td>28,94</td>
<td>8,38</td>
<td>22,45</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| **Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel** | | | | |
| Lektor/inn/en | 7,30 | 6,20 | 1,10 | 15,07 |
| E-Developer/innen | 0,50 | 0,50 | 0,00 | 0,00 |
| E-Assistent/inn/en | 0,50 | 0,50 | 0,00 | 0,00 |
| **Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal** | 8,30 | 7,20 | 1,10 | 13,25 |

| **Allgemeines Personal - Bundesmittel** | | | | |
| Angestellte nach VBG | 3,25 | 1,00 | 2,25 | 69,23 |
| davon in akademischen Einheiten | 3,25 | 1,00 | 2,25 | 69,23 |
| Angestellte nach KV | 12,25 | 6,00 | 6,25 | 51,02 |
| davon in akademischen Einheiten | 12,25 | 6,00 | 6,25 | 51,02 |
| davon in KV-Verwaltungsgruppe IV und V | 6,00 | 5,00 | 1,00 | 16,67 |
| davon in KV-Verwaltungsgruppe III | 1,75 | 1,00 | 0,75 | 42,86 |
| davon in KV-Verwaltungsgruppe I und II | 4,50 | 0,00 | 4,50 | 100,00 |
| **Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel** | 15,50 | 7,00 | 8,50 | 54,84 |
| **Gesamt Personal Bundesmittel** | 61,11 | 43,14 | 17,98 | 29,41 |

| **Personal - Drittmittel** | | | | |
| Wissenschaftliches Personal | 12,58 | 10,39 | 2,19 | 17,40 |
| davon in Projekten | 12,39 | 10,39 | 2,00 | 16,15 |
| davon Senior Scientists | 0,50 | 0,50 | 0,00 | 0,00 |
| **Gesamtes Personal - Drittmittel** | 12,58 | 10,39 | 2,19 | 17,40 |

| **Freie Dienstnehmer/innen** | | | | |
| Drittmittel | 1,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| **Gesamt freie Dienstnehmer/innen** | 1,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010
### Tabelle 4

#### Department Management

<table>
<thead>
<tr>
<th>PERSONALKATEGORIE</th>
<th>GESAMT</th>
<th>MÄNNLICH</th>
<th>WEIBLICH</th>
<th>WEIBL.%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>5,00</td>
<td>4,00</td>
<td>1,00</td>
<td>20,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon Beamte/Beamtinnen</td>
<td>2,00</td>
<td>2,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en</td>
<td>6,00</td>
<td>4,00</td>
<td>2,00</td>
<td>33,33</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistent/inn/en postdoc(Säule 2)</td>
<td>7,00</td>
<td>2,00</td>
<td>5,00</td>
<td>71,43</td>
</tr>
<tr>
<td>davon im tenure track</td>
<td>2,00</td>
<td>0,00</td>
<td>2,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistent/inn/en praedoc(Säule 1)</td>
<td>12,75</td>
<td>4,75</td>
<td>8,00</td>
<td>62,75</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)</td>
<td>4,75</td>
<td>0,38</td>
<td>4,38</td>
<td>92,11</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td>35,50</td>
<td>15,13</td>
<td>20,38</td>
<td>57,39</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gastprofessor/inn/en</td>
<td>0,55</td>
<td>0,10</td>
<td>0,45</td>
<td>81,82</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor/inn/en</td>
<td>11,25</td>
<td>5,05</td>
<td>6,20</td>
<td>55,11</td>
</tr>
<tr>
<td>Hauptberufliche Vortragende</td>
<td>1,75</td>
<td>0,00</td>
<td>1,75</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Bundes- und Vertragslehrer/inn/en</td>
<td>2,49</td>
<td>1,49</td>
<td>1,00</td>
<td>40,10</td>
</tr>
<tr>
<td>E-Developer/innen</td>
<td>1,38</td>
<td>0,75</td>
<td>0,63</td>
<td>45,45</td>
</tr>
<tr>
<td>E-Tutor/inn/en</td>
<td>0,38</td>
<td>0,00</td>
<td>0,38</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</strong></td>
<td>17,79</td>
<td>7,39</td>
<td>10,40</td>
<td>58,45</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Allgemeines Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach VBG</td>
<td>6,50</td>
<td>0,00</td>
<td>6,50</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in akademischen Einheiten</td>
<td>6,50</td>
<td>0,00</td>
<td>6,50</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon akademikerwertig</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon maturawertig</td>
<td>2,50</td>
<td>0,00</td>
<td>2,50</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach KV</td>
<td>3,00</td>
<td>0,50</td>
<td>2,50</td>
<td>83,33</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in akademischen Einheiten</td>
<td>3,00</td>
<td>0,50</td>
<td>2,50</td>
<td>83,33</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe III</td>
<td>0,50</td>
<td>0,50</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe I und II</td>
<td>2,50</td>
<td>0,00</td>
<td>2,50</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td>9,50</td>
<td>0,50</td>
<td>9,00</td>
<td>94,74</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes Personal Bundesmittel</strong></td>
<td>62,79</td>
<td>23,02</td>
<td>39,78</td>
<td>63,34</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Personal - Drittmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliches Personal</td>
<td>7,86</td>
<td>2,19</td>
<td>5,68</td>
<td>72,18</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Projekten</td>
<td>7,86</td>
<td>2,19</td>
<td>5,68</td>
<td>72,18</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes Personal - Drittmittel</strong></td>
<td>7,86</td>
<td>2,19</td>
<td>5,68</td>
<td>72,18</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010
## Tabelle 5
### Department Marketing

<table>
<thead>
<tr>
<th>PERSONALKATEGORIE</th>
<th>GESAMT</th>
<th>MÄNNLICH</th>
<th>WEIBLICH</th>
<th>WEIBL. %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>4,00</td>
<td>4,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon Beamte/Beamtinnen</td>
<td>4,00</td>
<td>4,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en</td>
<td>5,00</td>
<td>3,00</td>
<td>2,00</td>
<td>40,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistent/inn/en postdoc(Säule 2)</td>
<td>6,00</td>
<td>2,00</td>
<td>4,00</td>
<td>66,67</td>
</tr>
<tr>
<td>davon im tenure track</td>
<td>3,00</td>
<td>1,00</td>
<td>2,00</td>
<td>66,67</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistent/inn/en praedoc(Säule 1)</td>
<td>11,88</td>
<td>3,75</td>
<td>8,13</td>
<td>68,42</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)</td>
<td>2,13</td>
<td>1,38</td>
<td>0,75</td>
<td>35,29</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td><strong>29,00</strong></td>
<td><strong>14,13</strong></td>
<td><strong>14,88</strong></td>
<td><strong>51,29</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor/inn/en</td>
<td>2,10</td>
<td>1,65</td>
<td>0,45</td>
<td>21,43</td>
</tr>
<tr>
<td>E-Developer/innen</td>
<td>0,75</td>
<td>0,00</td>
<td>0,75</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>E-Tutor/inn/en</td>
<td>0,26</td>
<td>0,00</td>
<td>0,26</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</strong></td>
<td><strong>3,11</strong></td>
<td><strong>1,65</strong></td>
<td><strong>1,46</strong></td>
<td><strong>46,99</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Allgemeines Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach VBG</td>
<td>2,00</td>
<td>0,00</td>
<td>2,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in akademischen Einheiten</td>
<td>2,00</td>
<td>0,00</td>
<td>2,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon maturawertig</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach KV</td>
<td>6,50</td>
<td>0,50</td>
<td>6,00</td>
<td>92,31</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in akademischen Einheiten</td>
<td>6,50</td>
<td>0,50</td>
<td>6,00</td>
<td>92,31</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe I und II</td>
<td>6,50</td>
<td>0,50</td>
<td>6,00</td>
<td>92,31</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes Personal Bundesmittel</strong></td>
<td><strong>40,61</strong></td>
<td><strong>16,28</strong></td>
<td><strong>24,34</strong></td>
<td><strong>59,93</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Personal - Drittmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliches Personal</td>
<td>1,44</td>
<td>0,25</td>
<td>1,19</td>
<td>82,61</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Projekten</td>
<td>1,44</td>
<td>0,25</td>
<td>1,19</td>
<td>82,61</td>
</tr>
<tr>
<td>davon Senior Scientists</td>
<td>0,75</td>
<td>0,00</td>
<td>0,75</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes Personal - Drittmittel</strong></td>
<td><strong>1,44</strong></td>
<td><strong>0,25</strong></td>
<td><strong>1,19</strong></td>
<td><strong>82,61</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010
### Tabelle 6
Department Öffentliches Recht und Steuerrecht

<table>
<thead>
<tr>
<th>PERSONALKATEGORIE</th>
<th>GESAMT</th>
<th>MÄNNLICH</th>
<th>WEIBLICH</th>
<th>WEIBL.%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>7,50</td>
<td>7,50</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon Beamte/Beamtinnen</td>
<td>4,50</td>
<td>4,50</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon § 99 UG 2002</td>
<td>1,00</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en</td>
<td>1,00</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistent/inn/en postdoc(Säule 2)</td>
<td>5,75</td>
<td>3,00</td>
<td>2,75</td>
<td>47,83</td>
</tr>
<tr>
<td>davon im tenure track</td>
<td>0,75</td>
<td>0,00</td>
<td>0,75</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistent/inn/en praedoc(Säule 1)</td>
<td>26,00</td>
<td>12,50</td>
<td>13,50</td>
<td>51,92</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Säule 0)</td>
<td>1,25</td>
<td>0,00</td>
<td>1,25</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)</td>
<td>2,81</td>
<td>0,94</td>
<td>1,88</td>
<td>66,67</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td>44,31</td>
<td>24,94</td>
<td>19,38</td>
<td>43,72</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gastprofessor/inn/en</td>
<td>0,30</td>
<td>0,30</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor/inn/en</td>
<td>3,50</td>
<td>2,75</td>
<td>0,75</td>
<td>21,43</td>
</tr>
<tr>
<td>E-Developer/innen</td>
<td>1,00</td>
<td>0,63</td>
<td>0,38</td>
<td>37,5</td>
</tr>
<tr>
<td>E-Tutor/inn/en</td>
<td>0,38</td>
<td>0,38</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes vorw. in der Lehre eing. Personal</strong></td>
<td>5,18</td>
<td>4,05</td>
<td>1,13</td>
<td>21,74</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Allgemeines Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach VBG</td>
<td>2,75</td>
<td>0,50</td>
<td>2,25</td>
<td>81,82</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in akademischen Einheiten</td>
<td>2,75</td>
<td>0,50</td>
<td>2,25</td>
<td>81,82</td>
</tr>
<tr>
<td>davon maturawertig</td>
<td>0,75</td>
<td>0,50</td>
<td>0,25</td>
<td>33,33</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach KV</td>
<td>6,88</td>
<td>0,50</td>
<td>6,38</td>
<td>92,73</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in akademischen Einheiten</td>
<td>6,88</td>
<td>0,50</td>
<td>6,38</td>
<td>92,73</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe III</td>
<td>0,50</td>
<td>0,50</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe I und II</td>
<td>5,38</td>
<td>0,00</td>
<td>5,38</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td>9,63</td>
<td>1,00</td>
<td>8,63</td>
<td>89,61</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes Personal Bundesmittel</strong></td>
<td>59,11</td>
<td>29,99</td>
<td>29,13</td>
<td>49,27</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Personal - Drittmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliches Personal</td>
<td>9,60</td>
<td>2,18</td>
<td>7,43</td>
<td>77,34</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Projekten</td>
<td>8,85</td>
<td>2,18</td>
<td>6,68</td>
<td>75,42</td>
</tr>
<tr>
<td>davon Senior Scientists</td>
<td>0,75</td>
<td>0,75</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Allgemeines Personal</td>
<td>2,13</td>
<td>0,00</td>
<td>2,13</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Projekten</td>
<td>1,75</td>
<td>0,00</td>
<td>1,75</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes Personal - Drittmittel</strong></td>
<td>11,73</td>
<td>2,18</td>
<td>9,55</td>
<td>81,45</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Freie Dienstnehmer/innen</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bundesmittel</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamt freie Dienstnehmer/innen</strong></td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010
<table>
<thead>
<tr>
<th>PERSONALKATEGORIE</th>
<th>GESAMT</th>
<th>MÄNNLICH</th>
<th>WEIBLICH</th>
<th>WEIBL.%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>8,50</td>
<td>6,50</td>
<td>2,00</td>
<td>23,53</td>
</tr>
<tr>
<td>davon Beamte/Beamtinnen</td>
<td>4,00</td>
<td>4,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon § 99 UG 2002</td>
<td>1,00</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en</td>
<td>15,00</td>
<td>10,00</td>
<td>5,00</td>
<td>33,33</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistent/inn/en postdoc(Säule 2)</td>
<td>10,65</td>
<td>5,65</td>
<td>5,00</td>
<td>46,95</td>
</tr>
<tr>
<td>davon im tenure track</td>
<td>5,00</td>
<td>2,00</td>
<td>3,00</td>
<td>60,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistent/inn/en praedoc(Säule 1)</td>
<td>6,75</td>
<td>4,75</td>
<td>2,00</td>
<td>29,63</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)</td>
<td>0,94</td>
<td>0,19</td>
<td>0,75</td>
<td>80,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</td>
<td>41,84</td>
<td>27,09</td>
<td>14,75</td>
<td>35,26</td>
</tr>
<tr>
<td>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor/inn/en</td>
<td>7,95</td>
<td>6,30</td>
<td>1,65</td>
<td>20,75</td>
</tr>
<tr>
<td>Bundes- und Vertragslehrer/inn/en</td>
<td>0,62</td>
<td>0,62</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon habilitiert</td>
<td>0,62</td>
<td>0,62</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes vorw. in der Lehre eing. Personal</td>
<td>8,57</td>
<td>6,92</td>
<td>1,65</td>
<td>19,26</td>
</tr>
<tr>
<td>Allgemeines Personal - Bundesmittel</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Beamte/Beamtinnen</td>
<td>2,00</td>
<td>0,00</td>
<td>2,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in akademischen Einheiten</td>
<td>2,00</td>
<td>0,00</td>
<td>2,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon maturawertig</td>
<td>2,00</td>
<td>0,00</td>
<td>2,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach VBG</td>
<td>7,15</td>
<td>1,00</td>
<td>6,15</td>
<td>86,01</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in akademischen Einheiten</td>
<td>7,15</td>
<td>1,00</td>
<td>6,15</td>
<td>86,01</td>
</tr>
<tr>
<td>davon maturawertig</td>
<td>2,00</td>
<td>1,00</td>
<td>1,00</td>
<td>50,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach KV</td>
<td>2,50</td>
<td>0,50</td>
<td>2,00</td>
<td>80,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in akademischen Einheiten</td>
<td>2,50</td>
<td>0,50</td>
<td>2,00</td>
<td>80,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe III</td>
<td>1,00</td>
<td>0,50</td>
<td>0,50</td>
<td>50,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe I und II</td>
<td>1,50</td>
<td>0,00</td>
<td>1,50</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</td>
<td>11,65</td>
<td>1,50</td>
<td>10,15</td>
<td>87,12</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes Personal Bundesmittel</td>
<td>62,05</td>
<td>35,50</td>
<td>26,55</td>
<td>42,79</td>
</tr>
<tr>
<td>Personal - Drittmittel</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliches Personal</td>
<td>4,33</td>
<td>2,00</td>
<td>2,33</td>
<td>53,76</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Projekten</td>
<td>4,33</td>
<td>2,00</td>
<td>2,33</td>
<td>53,76</td>
</tr>
<tr>
<td>davon Senior Scientists</td>
<td>0,20</td>
<td>0,20</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes Personal - Drittmittel</td>
<td>4,33</td>
<td>2,00</td>
<td>2,33</td>
<td>53,76</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010
### Tabelle 8
#### Department Unternehmensführung

<table>
<thead>
<tr>
<th>PERSONALKATEGORIE</th>
<th>GESAMT</th>
<th>MÄNNLICH</th>
<th>WEIBLICH</th>
<th>WEIBL.%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>6,50</td>
<td>4,50</td>
<td>2,00</td>
<td>30,77</td>
</tr>
<tr>
<td>davon Beamte/Beamtinnen</td>
<td>2,00</td>
<td>2,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon § 99 UG 2002</td>
<td>0,50</td>
<td>0,50</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistent/inn/en postdoc(Säule 2)</td>
<td>6,00</td>
<td>4,00</td>
<td>2,00</td>
<td>33,33</td>
</tr>
<tr>
<td>davon im tenure track</td>
<td>2,00</td>
<td>1,00</td>
<td>1,00</td>
<td>50,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistent/inn/en praedoc(Säule 1)</td>
<td>20,50</td>
<td>12,50</td>
<td>8,00</td>
<td>39,02</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)</td>
<td>1,42</td>
<td>0,86</td>
<td>0,56</td>
<td>39,58</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td>34,42</td>
<td>21,86</td>
<td>12,56</td>
<td>36,50</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gastprofessor/inn/en</td>
<td>1,00</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor/inn/en</td>
<td>2,20</td>
<td>1,95</td>
<td>0,25</td>
<td>11,36</td>
</tr>
<tr>
<td>E-Developer/innen</td>
<td>0,75</td>
<td>0,75</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>E-Assistent/inn/en</td>
<td>0,19</td>
<td>0,19</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>E-Tutor/inn/en</td>
<td>0,56</td>
<td>0,19</td>
<td>0,38</td>
<td>66,67</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</strong></td>
<td>4,70</td>
<td>4,08</td>
<td>0,63</td>
<td>13,30</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Allgemeines Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach VBG</td>
<td>3,50</td>
<td>0,00</td>
<td>3,50</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in akademischen Einheiten</td>
<td>3,50</td>
<td>0,00</td>
<td>3,50</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon maturawertig</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach KV</td>
<td>3,45</td>
<td>0,00</td>
<td>3,45</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in akademischen Einheiten</td>
<td>3,45</td>
<td>0,00</td>
<td>3,45</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe III</td>
<td>1,45</td>
<td>0,00</td>
<td>1,45</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe I und II</td>
<td>2,00</td>
<td>0,00</td>
<td>2,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td>6,95</td>
<td>0,00</td>
<td>6,95</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes Personal Bundesmittel</strong></td>
<td>46,07</td>
<td>25,93</td>
<td>20,14</td>
<td>43,71</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Personal - Drittmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliches Personal</td>
<td>1,75</td>
<td>0,75</td>
<td>1,00</td>
<td>57,14</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Projekten</td>
<td>1,75</td>
<td>0,75</td>
<td>1,00</td>
<td>57,14</td>
</tr>
<tr>
<td>Allgemeines Personal</td>
<td>0,08</td>
<td>0,00</td>
<td>0,08</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes Personal - Drittmittel</strong></td>
<td>1,83</td>
<td>0,75</td>
<td>1,08</td>
<td>58,90</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Freie Dienstnehmer/innen</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Drittmittel</td>
<td>2,00</td>
<td>0,00</td>
<td>2,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamt freie Dienstnehmer/innen</strong></td>
<td>2,00</td>
<td>0,00</td>
<td>2,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010
### Tabelle 9
**Department Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht**

<table>
<thead>
<tr>
<th>PERSONALKATEGORIE</th>
<th>GESAMT</th>
<th>MÄNNLICH</th>
<th>WEIBLICH</th>
<th>WEIBL. %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>5,00</td>
<td>4,00</td>
<td>1,00</td>
<td>20,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon Beamte/Beamtinnen</td>
<td>3,00</td>
<td>2,00</td>
<td>1,00</td>
<td>33,33</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Assoziierte Professor/inn/en</td>
<td>1,00</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistent/inn/en postdoc(Säule 2)</td>
<td>6,00</td>
<td>1,50</td>
<td>4,50</td>
<td>75,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon im tenure track</td>
<td>2,00</td>
<td>1,00</td>
<td>1,00</td>
<td>50,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistent/inn/en praedoc(Säule 1)</td>
<td>16,75</td>
<td>9,50</td>
<td>7,25</td>
<td>43,28</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)</td>
<td>1,13</td>
<td>0,56</td>
<td>0,56</td>
<td>50,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td>30,88</td>
<td>16,56</td>
<td>14,31</td>
<td>46,36</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor/inn/en</td>
<td>6,60</td>
<td>3,85</td>
<td>2,75</td>
<td>41,67</td>
</tr>
<tr>
<td>E-Developer/innen</td>
<td>0,75</td>
<td>0,75</td>
<td>0,00</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>E-Tutor/inn/en</td>
<td>0,38</td>
<td>0,38</td>
<td>0,00</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes vorw. in der Lehre eing. Personal</strong></td>
<td>7,73</td>
<td>4,98</td>
<td>2,75</td>
<td>35,60</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Allgemeines Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach VBG</td>
<td>2,25</td>
<td>0,50</td>
<td>1,75</td>
<td>77,78</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in akademischen Einheiten</td>
<td>2,25</td>
<td>0,50</td>
<td>1,75</td>
<td>77,78</td>
</tr>
<tr>
<td>davon maturawertig</td>
<td>0,75</td>
<td>0,50</td>
<td>0,25</td>
<td>33,33</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach KV</td>
<td>4,00</td>
<td>0,00</td>
<td>4,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in akademischen Einheiten</td>
<td>4,00</td>
<td>0,00</td>
<td>4,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe III</td>
<td>0,50</td>
<td>0,00</td>
<td>0,50</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe I und II</td>
<td>3,50</td>
<td>0,00</td>
<td>3,50</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td>6,25</td>
<td>0,50</td>
<td>5,75</td>
<td>92,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes Personal Bundesmittel</strong></td>
<td>44,85</td>
<td>22,04</td>
<td>22,81</td>
<td>50,86</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Personal - Drittmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliches Personal</td>
<td>0,25</td>
<td>0,00</td>
<td>0,25</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Projekten</td>
<td>0,25</td>
<td>0,00</td>
<td>0,25</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes Personal - Drittmittel</strong></td>
<td>0,25</td>
<td>0,00</td>
<td>0,25</td>
<td>100,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010
### Tabelle 10
**Department Volkswirtschaft**

<table>
<thead>
<tr>
<th>PERSONALKATEGORIE</th>
<th>GESAMT</th>
<th>MÄNNLICH</th>
<th>WEIBLICH</th>
<th>WEIBL.%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>7,00</td>
<td>6,00</td>
<td>1,00</td>
<td>14,29</td>
</tr>
<tr>
<td>davon Beamte/Beamtinnen</td>
<td>4,00</td>
<td>3,00</td>
<td>1,00</td>
<td>25,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en</td>
<td>15,50</td>
<td>11,50</td>
<td>4,00</td>
<td>25,81</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistent/inn/en postdoc(Säule 2)</td>
<td>3,50</td>
<td>2,00</td>
<td>1,50</td>
<td>42,86</td>
</tr>
<tr>
<td>davon im tenure track</td>
<td>2,00</td>
<td>2,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistent/inn/en praedoc(Säule 1)</td>
<td>15,25</td>
<td>9,75</td>
<td>5,50</td>
<td>36,07</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)</td>
<td>2,79</td>
<td>1,22</td>
<td>1,58</td>
<td>56,38</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</td>
<td><strong>44,04</strong></td>
<td><strong>30,47</strong></td>
<td><strong>13,58</strong></td>
<td><strong>30,82</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gastprofessor/inn/en</td>
<td>0,20</td>
<td>0,20</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor/inn/en</td>
<td>5,25</td>
<td>3,60</td>
<td>1,65</td>
<td>31,43</td>
</tr>
<tr>
<td>E-Assistent/inn/en</td>
<td>0,50</td>
<td>0,50</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>E-Tutor/inn/en</td>
<td>0,38</td>
<td>0,00</td>
<td>0,38</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes vorw. in der Lehre eing. Personal</td>
<td><strong>6,33</strong></td>
<td><strong>4,30</strong></td>
<td><strong>2,03</strong></td>
<td><strong>32,02</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Allgemeines Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Beamte/Beamtinnen</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in akademischen Einheiten</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach VBG</td>
<td>6,00</td>
<td>0,00</td>
<td>6,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in akademischen Einheiten</td>
<td>6,00</td>
<td>0,00</td>
<td>6,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon maturawertig</td>
<td>5,00</td>
<td>0,00</td>
<td>5,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach KV</td>
<td>3,00</td>
<td>0,00</td>
<td>3,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in akademischen Einheiten</td>
<td>3,00</td>
<td>0,00</td>
<td>3,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe III</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe I und II</td>
<td>2,00</td>
<td>0,00</td>
<td>2,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</td>
<td><strong>10,00</strong></td>
<td><strong>0,00</strong></td>
<td><strong>10,00</strong></td>
<td><strong>100,00</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes Personal Bundesmittel</td>
<td><strong>60,37</strong></td>
<td><strong>34,77</strong></td>
<td><strong>25,60</strong></td>
<td><strong>42,41</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Personal - Drittmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliches Personal</td>
<td>11,28</td>
<td>6,25</td>
<td>5,03</td>
<td>44,57</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Projekten</td>
<td>10,53</td>
<td>5,50</td>
<td>5,03</td>
<td>47,74</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes Personal - Drittmittel</td>
<td><strong>11,28</strong></td>
<td><strong>6,25</strong></td>
<td><strong>5,03</strong></td>
<td><strong>44,57</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010
## Tabelle 11
Department Welthandel

<table>
<thead>
<tr>
<th>PERSONALKATEGORIE</th>
<th>GESAMT</th>
<th>MÄNNLICH</th>
<th>WEIBLICH</th>
<th>WEIBL.%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>7,00</td>
<td>6,00</td>
<td>1,00</td>
<td>14,29</td>
</tr>
<tr>
<td>davon Beamte/Beamtinnen</td>
<td>2,00</td>
<td>2,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en</td>
<td>3,50</td>
<td>3,50</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistent/inn/en postdoc(Säule 2)</td>
<td>4,50</td>
<td>2,50</td>
<td>2,00</td>
<td>44,44</td>
</tr>
<tr>
<td>davon im tenure track</td>
<td>1,50</td>
<td>0,50</td>
<td>1,00</td>
<td>66,67</td>
</tr>
<tr>
<td>davon habilitiert</td>
<td>1,00</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistent/inn/en praedoc(Säule 1)</td>
<td>21,38</td>
<td>11,63</td>
<td>9,75</td>
<td>45,61</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Säule 0)</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)</td>
<td>4,57</td>
<td>1,94</td>
<td>2,63</td>
<td>57,56</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</strong></td>
<td>41,94</td>
<td>25,56</td>
<td>16,38</td>
<td>39,05</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gastprofessor/inn/en</td>
<td>1,15</td>
<td>0,55</td>
<td>0,60</td>
<td>52,17</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor/inn/en</td>
<td>6,25</td>
<td>3,25</td>
<td>3,00</td>
<td>48,00</td>
</tr>
<tr>
<td>E-Developer/innen</td>
<td>0,75</td>
<td>0,75</td>
<td>0,00</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes vorw. in der Lehre eing. Personal</strong></td>
<td>8,15</td>
<td>4,55</td>
<td>3,60</td>
<td>44,17</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Allgemeines Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach VBG</td>
<td>5,00</td>
<td>0,00</td>
<td>5,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in akademischen Einheiten</td>
<td>5,00</td>
<td>0,00</td>
<td>5,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon maturawertig</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach KV</td>
<td>5,75</td>
<td>0,00</td>
<td>5,75</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in akademischen Einheiten</td>
<td>5,75</td>
<td>0,00</td>
<td>5,75</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe III</td>
<td>0,50</td>
<td>0,00</td>
<td>0,50</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe I und II</td>
<td>5,25</td>
<td>0,00</td>
<td>5,25</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel</strong></td>
<td>10,75</td>
<td>0,00</td>
<td>10,75</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes Personal Bundesmittel</strong></td>
<td>60,84</td>
<td>30,11</td>
<td>30,73</td>
<td>50,51</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Personal – Drittmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliches Personal</td>
<td>1,89</td>
<td>1,28</td>
<td>0,61</td>
<td>32,45</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Projekten</td>
<td>1,70</td>
<td>1,28</td>
<td>0,43</td>
<td>25,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Allgemeines Personal</td>
<td>0,25</td>
<td>0,25</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Projekten</td>
<td>0,25</td>
<td>0,25</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes Personal - Drittmittel</strong></td>
<td>2,14</td>
<td>1,53</td>
<td>0,61</td>
<td>28,65</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010
### Tabelle 12
#### Departments gesamt

<table>
<thead>
<tr>
<th>PERSONALKATEGORIE</th>
<th>GESAMT</th>
<th>MÄNNLICH</th>
<th>WEIBLICH</th>
<th>WEIBL.%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>74,00</td>
<td>62,00</td>
<td>12,00</td>
<td>16,22</td>
</tr>
<tr>
<td>davon Beamte/Beamtinnen</td>
<td>44,00</td>
<td>39,00</td>
<td>5,00</td>
<td>11,36</td>
</tr>
<tr>
<td>davon § 99 UG 2002</td>
<td>2,50</td>
<td>2,50</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en</td>
<td>69,50</td>
<td>52,50</td>
<td>17,00</td>
<td>24,46</td>
</tr>
<tr>
<td>Assoziierte Professor/inn/en</td>
<td>3,00</td>
<td>3,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistent/inn/en postdoc (Säule 2)</td>
<td>82,65</td>
<td>41,65</td>
<td>41,00</td>
<td>49,61</td>
</tr>
<tr>
<td>davon im tenure track</td>
<td>26,50</td>
<td>11,50</td>
<td>15,00</td>
<td>56,60</td>
</tr>
<tr>
<td>davon habilitiert</td>
<td>4,00</td>
<td>4,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistent/inn/en praedoc (Säule 1)</td>
<td>166,75</td>
<td>91,63</td>
<td>75,13</td>
<td>45,05</td>
</tr>
<tr>
<td>PhD-Kollegiat/inn/en (Säule 1)</td>
<td>1,50</td>
<td>1,50</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Säule 0)</td>
<td>2,94</td>
<td>0,19</td>
<td>2,75</td>
<td>93,62</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)</td>
<td>27,32</td>
<td>11,54</td>
<td>15,78</td>
<td>57,76</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Beame/Beamtinnen und Angestellte</td>
<td>5,00</td>
<td>3,00</td>
<td>2,00</td>
<td>40,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td><strong>432,66</strong></td>
<td><strong>267,00</strong></td>
<td><strong>165,66</strong></td>
<td><strong>38,29</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gastprofessor/inn/en</td>
<td>2,35</td>
<td>1,75</td>
<td>0,60</td>
<td>25,53</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor/inn/en</td>
<td>76,90</td>
<td>46,15</td>
<td>30,75</td>
<td>39,99</td>
</tr>
<tr>
<td>Hauptberufliche Vortragende</td>
<td>5,56</td>
<td>1,81</td>
<td>3,75</td>
<td>67,42</td>
</tr>
<tr>
<td>Bundes- und Vertragslehrer/inn/en</td>
<td>25,65</td>
<td>8,80</td>
<td>16,85</td>
<td>65,68</td>
</tr>
<tr>
<td>davon habilitiert</td>
<td>0,62</td>
<td>0,62</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Halbbeschäftigte Vortragende</td>
<td>4,50</td>
<td>1,50</td>
<td>3,00</td>
<td>66,67</td>
</tr>
<tr>
<td>E-Developer/innen</td>
<td>7,63</td>
<td>5,00</td>
<td>2,63</td>
<td>34,43</td>
</tr>
<tr>
<td>E-Assistent/inn/en</td>
<td>1,38</td>
<td>1,38</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>E-Tutor/inn/en</td>
<td>2,48</td>
<td>1,31</td>
<td>1,17</td>
<td>47,17</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</strong></td>
<td><strong>126,44</strong></td>
<td><strong>67,70</strong></td>
<td><strong>58,74</strong></td>
<td><strong>46,46</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Allgemeines Personal – Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Beamte/Beamtinnen</td>
<td>5,00</td>
<td>0,00</td>
<td>5,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in akademischen Einheiten</td>
<td>5,00</td>
<td>0,00</td>
<td>5,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon maturawertig</td>
<td>4,00</td>
<td>0,00</td>
<td>4,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach VBG</td>
<td>47,90</td>
<td>5,00</td>
<td>42,90</td>
<td>89,56</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in akademischen Einheiten</td>
<td>44,40</td>
<td>5,00</td>
<td>39,40</td>
<td>88,74</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Serviceeinrichtungen</td>
<td>3,50</td>
<td>0,00</td>
<td>3,50</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon akademikerwertig</td>
<td>2,00</td>
<td>1,00</td>
<td>1,00</td>
<td>50,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon maturawertig</td>
<td>17,50</td>
<td>2,50</td>
<td>15,00</td>
<td>85,71</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach KV</td>
<td>62,70</td>
<td>8,50</td>
<td>54,20</td>
<td>86,44</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in akademischen Einheiten</td>
<td>57,20</td>
<td>8,50</td>
<td>48,70</td>
<td>85,14</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Serviceeinrichtungen</td>
<td>5,50</td>
<td>0,00</td>
<td>5,50</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V</td>
<td>7,50</td>
<td>4,50</td>
<td>3,00</td>
<td>40,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe III</td>
<td>13,45</td>
<td>3,00</td>
<td>10,45</td>
<td>77,70</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe I und II</td>
<td>41,75</td>
<td>1,00</td>
<td>40,75</td>
<td>97,60</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td><strong>115,60</strong></td>
<td><strong>13,50</strong></td>
<td><strong>102,10</strong></td>
<td><strong>88,32</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes Personal Bundesmittel</strong></td>
<td><strong>674,70</strong></td>
<td><strong>348,20</strong></td>
<td><strong>326,50</strong></td>
<td><strong>48,39</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>
**PERSONALKATEGORIE** | **GESAMT** | **MÄNNLICH** | **WEIBLICH** | **WEIBL.%**
--- | --- | --- | --- | ---
Personal - Drittmittel |  |  |  |  
Wissenschaftliches Personal | 52,58 | 30,19 | 22,39 | 42,58  
davon in Projekten | 50,70 | 29,44 | 21,26 | 41,94  
davon Senior Scientists | 2,00 | 1,25 | 0,75 | 37,50  
Allgemeines Personal | 3,45 | 0,25 | 3,20 | 92,75  
davon in Projekten | 3,00 | 0,25 | 2,75 | 91,67  
**Gesamtes Personal - Drittmittel** | 56,03 | 30,44 | 25,59 | 45,67  
Freie Dienstnehmer/innen |  |  |  |  
Bundesmittel | 1,00 | 0,00 | 1,00 | 100,00  
Drittmittel | 5,00 | 3,00 | 2,00 | 40,00  
**Gesamt freie Dienstnehmer/innen** | 6,00 | 3,00 | 3,00 | 50,00  

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010

**Tabelle 13**  
Forschungsinstitute

| PERSONALKATEGORIE | **GESAMT** | **MÄNNLICH** | **WEIBLICH** | **WEIBL.%** |
--- | --- | --- | --- | --- |
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel |  |  |  |  
Assistent/inn/en praedoc(Säule 1) | 1,50 | 1,50 | 0,00 | 0,00  
**Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel** | 1,50 | 1,50 | 0,00 | 0,00  
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel |  |  |  |  
Gastprofessor/inn/en | 0,45 | 0,30 | 0,15 | 33,33  
Lektor/inn/en | 1,00 | 0,80 | 0,20 | 20,00  
**Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal** | 1,45 | 1,10 | 0,35 | 24,14  
Allgemeines Personal - Bundesmittel |  |  |  |  
Angestellte nach VBG | 0,50 | 0,00 | 0,50 | 100,00  
davon in akademischen Einheiten | 0,50 | 0,00 | 0,50 | 100,00  
Angestellte nach KV | 0,50 | 0,00 | 0,50 | 100,00  
davon in akademischen Einheiten | 0,50 | 0,00 | 0,50 | 100,00  
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II | 0,50 | 0,00 | 0,50 | 100,00  
**Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel** | 1,00 | 0,00 | 1,00 | 100,00  
**Gesamtes Personal Bundesmittel** | 3,95 | 2,60 | 1,35 | 34,18  
Personal - Drittmittel |  |  |  |  
Wissenschaftliches Personal | 28,84 | 16,86 | 11,98 | 41,53  
davon in Projekten | 28,64 | 16,86 | 11,78 | 41,13  
davon Senior Scientists | 4,47 | 3,19 | 1,28 | 28,63  
Allgemeines Personal | 0,75 | 0,00 | 0,75 | 100,00  
davon in Projekten | 0,50 | 0,00 | 0,50 | 100,00  
**Gesamtes Personal - Drittmittel** | 29,59 | 16,86 | 12,73 | 43,02  

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010
### Tabelle 14
Kompetenzzentren

<table>
<thead>
<tr>
<th>PERSONALKATEGORIE</th>
<th>GESAMT</th>
<th>MÄNNLICH</th>
<th>WEIBLICH</th>
<th>WEIBL.%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Assistent/inn/en postdoc(Säule 2)</td>
<td>1,50</td>
<td>1,00</td>
<td>0,50</td>
<td>33,33</td>
</tr>
<tr>
<td>davon im tenure track</td>
<td>1,00</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</td>
<td>1,50</td>
<td>1,00</td>
<td>0,50</td>
<td>33,33</td>
</tr>
<tr>
<td>Allgemeines Personal - Bundesmittel</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach KV</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in akademischen Einheiten</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe III</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes Personal Bundesmittel</td>
<td>2,50</td>
<td>1,00</td>
<td>1,50</td>
<td>60,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Personal - Drittmittel</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Allgemeines Personal</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes Personal - Drittmittel</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010

### Tabelle 15
Rektor und zugeordnete Serviceeinrichtungen

<table>
<thead>
<tr>
<th>PERSONALKATEGORIE</th>
<th>GESAMTES</th>
<th>MÄNNLICH</th>
<th>WEIBLICH</th>
<th>WEIBL.%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Allgemeines Personal - Bundesmittel</td>
<td>4,50</td>
<td>1,50</td>
<td>3,00</td>
<td>66,67</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Serviceeinrichtungen</td>
<td>4,50</td>
<td>1,50</td>
<td>3,00</td>
<td>66,67</td>
</tr>
<tr>
<td>davon akademikerwertig</td>
<td>3,00</td>
<td>1,00</td>
<td>2,00</td>
<td>66,67</td>
</tr>
<tr>
<td>davon maturawertig</td>
<td>1,50</td>
<td>0,50</td>
<td>1,00</td>
<td>66,67</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach KV</td>
<td>10,00</td>
<td>1,00</td>
<td>9,00</td>
<td>90,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Serviceeinrichtungen</td>
<td>10,00</td>
<td>1,00</td>
<td>9,00</td>
<td>90,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V</td>
<td>7,00</td>
<td>0,00</td>
<td>7,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe III</td>
<td>3,00</td>
<td>1,00</td>
<td>2,00</td>
<td>66,67</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</td>
<td>14,50</td>
<td>2,50</td>
<td>12,00</td>
<td>82,76</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes Personal Bundesmittel</td>
<td>14,50</td>
<td>2,50</td>
<td>12,00</td>
<td>82,76</td>
</tr>
<tr>
<td>Personal - Drittmittel</td>
<td>0,75</td>
<td>0,75</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes Personal - Drittmittel</td>
<td>0,75</td>
<td>0,75</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010
## Tabelle 16
Vizerektorin für Finanzen und zugeordnete Serviceeinrichtungen

<table>
<thead>
<tr>
<th>PERSONALKATEGORIE</th>
<th>GESAMT</th>
<th>MÄNNLICH</th>
<th>WEIBLICH</th>
<th>WEIBL.%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Allgemeines Personal - Bundesmittel</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Beamte/Beamtinnen</td>
<td>1,88</td>
<td>1,00</td>
<td>0,88</td>
<td>46,67</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Serviceeinrichtungen</td>
<td>1,88</td>
<td>1,00</td>
<td>0,88</td>
<td>46,67</td>
</tr>
<tr>
<td>davon akademikerwertig</td>
<td>1,00</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon maturawertig</td>
<td>0,88</td>
<td>0,00</td>
<td>0,88</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach VBG</td>
<td>9,50</td>
<td>0,50</td>
<td>9,00</td>
<td>94,74</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Serviceeinrichtungen</td>
<td>9,50</td>
<td>0,50</td>
<td>9,00</td>
<td>94,74</td>
</tr>
<tr>
<td>davon maturawertig</td>
<td>6,25</td>
<td>0,50</td>
<td>5,75</td>
<td>92,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach KV</td>
<td>14,58</td>
<td>2,90</td>
<td>11,68</td>
<td>80,10</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Serviceeinrichtungen</td>
<td>14,58</td>
<td>2,90</td>
<td>11,68</td>
<td>80,10</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe III</td>
<td>13,58</td>
<td>2,90</td>
<td>10,68</td>
<td>78,64</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</td>
<td>25,95</td>
<td>4,40</td>
<td>21,55</td>
<td>83,04</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes Personal Bundesmittel</td>
<td>25,95</td>
<td>4,40</td>
<td>21,55</td>
<td>83,04</td>
</tr>
<tr>
<td>Personal - Drittmittel</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Allgemeines Personal</td>
<td>0,50</td>
<td>0,00</td>
<td>0,50</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes Personal - Drittmittel</td>
<td>0,50</td>
<td>0,00</td>
<td>0,50</td>
<td>100,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010
### Tabelle 17
Vizerektorin für Forschung, Internationales und External Relations und Serviceeinrichtungen

<table>
<thead>
<tr>
<th>PERSONALKATEGORIE</th>
<th>GESAMT</th>
<th>MÄNNLICH</th>
<th>WEIBLICH</th>
<th>WEIBL.%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</td>
<td>7,05</td>
<td>2,75</td>
<td>4,30</td>
<td>60,99</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</td>
<td>7,05</td>
<td>2,75</td>
<td>4,30</td>
<td>60,99</td>
</tr>
<tr>
<td>Allgemeines Personal - Bundesmittel</td>
<td>19,50</td>
<td>9,50</td>
<td>10,00</td>
<td>51,28</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Serviceeinrichtungen</td>
<td>19,50</td>
<td>9,50</td>
<td>10,00</td>
<td>51,28</td>
</tr>
<tr>
<td>davon akademikerwertig</td>
<td>2,50</td>
<td>0,50</td>
<td>2,00</td>
<td>80,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon maturawertig</td>
<td>9,50</td>
<td>3,00</td>
<td>6,50</td>
<td>68,42</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach VBG</td>
<td>18,15</td>
<td>4,00</td>
<td>14,15</td>
<td>77,96</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Serviceeinrichtungen</td>
<td>18,15</td>
<td>4,00</td>
<td>14,15</td>
<td>77,96</td>
</tr>
<tr>
<td>davon akademikerwertig</td>
<td>4,75</td>
<td>2,00</td>
<td>2,75</td>
<td>57,89</td>
</tr>
<tr>
<td>davon maturawertig</td>
<td>9,00</td>
<td>1,00</td>
<td>8,00</td>
<td>88,89</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach KV</td>
<td>47,63</td>
<td>10,50</td>
<td>37,13</td>
<td>77,95</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Serviceeinrichtungen</td>
<td>47,63</td>
<td>10,50</td>
<td>37,13</td>
<td>77,95</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V</td>
<td>13,25</td>
<td>3,50</td>
<td>9,75</td>
<td>73,58</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe III</td>
<td>18,25</td>
<td>6,00</td>
<td>12,25</td>
<td>67,12</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe I und II</td>
<td>16,13</td>
<td>1,00</td>
<td>15,13</td>
<td>93,80</td>
</tr>
<tr>
<td>Tutor/inn/en</td>
<td>0,49</td>
<td>0,49</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</td>
<td>85,76</td>
<td>24,49</td>
<td>61,28</td>
<td>71,45</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes Personal Bundesmittel</td>
<td>92,81</td>
<td>27,24</td>
<td>65,58</td>
<td>70,65</td>
</tr>
<tr>
<td>Freie Dienstnehmer/innen</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bundesmittel</td>
<td>9,00</td>
<td>3,00</td>
<td>6,00</td>
<td>66,67</td>
</tr>
<tr>
<td>Drittmittel</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt freie Dienstnehmer/innen</td>
<td>10,00</td>
<td>3,00</td>
<td>7,00</td>
<td>70,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010
### Tabelle 18
Vizerektor Infrastruktur und Personal sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen

<table>
<thead>
<tr>
<th>PERSONALKATEGORIE</th>
<th>GESAMT</th>
<th>MÄNNLICH</th>
<th>WEIBLICH</th>
<th>WEIBL. %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Allgemeines Personal - Bundesmittel</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Beamte/Beamtinnen</td>
<td>5,00</td>
<td>1,00</td>
<td>4,00</td>
<td>80,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Serviceeinrichtungen</td>
<td>5,00</td>
<td>1,00</td>
<td>4,00</td>
<td>80,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon akademikerwertig</td>
<td>1,00</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon maturawertig</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach VBG</td>
<td>39,90</td>
<td>23,00</td>
<td>16,90</td>
<td>42,36</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Serviceeinrichtungen</td>
<td>39,90</td>
<td>23,00</td>
<td>16,90</td>
<td>42,36</td>
</tr>
<tr>
<td>davon akademikerwertig</td>
<td>8,90</td>
<td>7,00</td>
<td>1,90</td>
<td>21,35</td>
</tr>
<tr>
<td>davon maturawertig</td>
<td>20,13</td>
<td>13,00</td>
<td>7,13</td>
<td>35,40</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach KV</td>
<td>53,50</td>
<td>33,78</td>
<td>19,73</td>
<td>36,87</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Serviceeinrichtungen</td>
<td>53,50</td>
<td>33,78</td>
<td>19,73</td>
<td>36,87</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V</td>
<td>26,55</td>
<td>19,50</td>
<td>7,05</td>
<td>26,55</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe III</td>
<td>12,00</td>
<td>5,55</td>
<td>6,45</td>
<td>53,75</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe I und II</td>
<td>14,95</td>
<td>8,73</td>
<td>6,23</td>
<td>41,64</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</td>
<td>98,40</td>
<td>57,78</td>
<td>40,63</td>
<td>41,29</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes Personal Bundesmittel</td>
<td>98,40</td>
<td>57,78</td>
<td>40,63</td>
<td>41,29</td>
</tr>
<tr>
<td>Freie Dienstnehmer/innen</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bundesmittel</td>
<td>1,00</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt freie Dienstnehmer/innen</td>
<td>1,00</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010
Tabelle 19
Vizerektor Lehre und zugeordnete Serviceeinrichtungen

<table>
<thead>
<tr>
<th>PERSONALKATEGORIE</th>
<th>GESAMT</th>
<th>MÄNNLICH</th>
<th>WEIBLICH</th>
<th>WEIBL.%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)</td>
<td>0,38</td>
<td>0,38</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Beamte/Beamtinnen und Angestellte</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</td>
<td>1,38</td>
<td>0,38</td>
<td>1,00</td>
<td>72,73</td>
</tr>
<tr>
<td>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor/inn/en</td>
<td>0,05</td>
<td>0,05</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>E-Developer/innen</td>
<td>0,20</td>
<td>0,20</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</td>
<td>0,25</td>
<td>0,25</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Allgemeines Personal - Bundesmittel</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Beamte/Beamtinnen</td>
<td>1,00</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Serviceeinrichtungen</td>
<td>1,00</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon maturawertig</td>
<td>1,00</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach VBG</td>
<td>20,00</td>
<td>6,00</td>
<td>14,00</td>
<td>70,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Serviceeinrichtungen</td>
<td>20,00</td>
<td>6,00</td>
<td>14,00</td>
<td>70,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon akademikerwertig</td>
<td>1,00</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon maturawertig</td>
<td>7,50</td>
<td>3,00</td>
<td>4,50</td>
<td>60,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach KV</td>
<td>32,03</td>
<td>6,75</td>
<td>25,28</td>
<td>78,92</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Serviceeinrichtungen</td>
<td>32,03</td>
<td>6,75</td>
<td>25,28</td>
<td>78,92</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V</td>
<td>8,15</td>
<td>4,00</td>
<td>4,15</td>
<td>50,92</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe III</td>
<td>17,50</td>
<td>0,75</td>
<td>16,75</td>
<td>95,71</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe I und II</td>
<td>6,38</td>
<td>2,00</td>
<td>4,38</td>
<td>68,63</td>
</tr>
<tr>
<td>Tutor/inn/en</td>
<td>17,58</td>
<td>11,41</td>
<td>6,18</td>
<td>35,13</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</td>
<td>70,61</td>
<td>25,16</td>
<td>45,45</td>
<td>64,37</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes Personal Bundesmittel</td>
<td>72,23</td>
<td>25,78</td>
<td>46,45</td>
<td>64,31</td>
</tr>
<tr>
<td>Freie Dienstnehmer/innen</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bundesmittel</td>
<td>1,05</td>
<td>0,00</td>
<td>1,05</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt freie Dienstnehmer/innen</td>
<td>1,05</td>
<td>0,00</td>
<td>1,05</td>
<td>100,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010
**Tabelle 20**  
**Büro des Senats**

<table>
<thead>
<tr>
<th>PERSONALKATEGORIE</th>
<th>GESAMT</th>
<th>MÄNNLICH</th>
<th>WEIBLICH</th>
<th>WEIBL. %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Allgemeines Personal - Bundesmittel</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Beamte/Beamtinnen</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Serviceeinrichtungen</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon maturawertig</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach KV</td>
<td>1,25</td>
<td>0,00</td>
<td>1,25</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Serviceeinrichtungen</td>
<td>1,25</td>
<td>0,00</td>
<td>1,25</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V</td>
<td>0,75</td>
<td>0,00</td>
<td>0,75</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe III</td>
<td>0,50</td>
<td>0,00</td>
<td>0,50</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</td>
<td>2,25</td>
<td>0,00</td>
<td>2,25</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes Personal Bundesmittel</td>
<td>2,25</td>
<td>0,00</td>
<td>2,25</td>
<td>100,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010

**Tabelle 21**  
**Interessensvertretungen**

<table>
<thead>
<tr>
<th>PERSONALKATEGORIE</th>
<th>GESAMT</th>
<th>MÄNNLICH</th>
<th>WEIBLICH</th>
<th>WEIBL. %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Allgemeines Personal - Bundesmittel</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Beamte/Beamtinnen</td>
<td>0,50</td>
<td>0,50</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Serviceeinrichtungen</td>
<td>0,50</td>
<td>0,50</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon akademikerwertig</td>
<td>0,50</td>
<td>0,50</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach VBG</td>
<td>1,50</td>
<td>0,00</td>
<td>1,50</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Serviceeinrichtungen</td>
<td>1,50</td>
<td>0,00</td>
<td>1,50</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon akademikerwertig</td>
<td>0,50</td>
<td>0,00</td>
<td>0,50</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon maturawertig</td>
<td>1,00</td>
<td>0,00</td>
<td>1,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</td>
<td>2,00</td>
<td>0,50</td>
<td>1,50</td>
<td>75,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtes Personal Bundesmittel</td>
<td>2,00</td>
<td>0,50</td>
<td>1,50</td>
<td>75,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010
## Tabelle 22
### WU Gesamt

<table>
<thead>
<tr>
<th>PERSONALKATEGORIE</th>
<th>GESAMT</th>
<th>MÄNNLICH</th>
<th>WEIBLICH</th>
<th>WEIBL.%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>74,00</td>
<td>62,00</td>
<td>12,00</td>
<td>16,22</td>
</tr>
<tr>
<td>davon Beamte/Beamtinnen</td>
<td>44,00</td>
<td>39,00</td>
<td>5,00</td>
<td>11,36</td>
</tr>
<tr>
<td>davon § 99 UG 2002</td>
<td>2,50</td>
<td>2,50</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en</td>
<td>67,50</td>
<td>51,50</td>
<td>16,00</td>
<td>23,70</td>
</tr>
<tr>
<td>Assoziierte Professor/inn/en</td>
<td>3,00</td>
<td>3,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistent/inn/en postdoc(Säule 2)</td>
<td>84,15</td>
<td>42,65</td>
<td>41,50</td>
<td>49,32</td>
</tr>
<tr>
<td>davon im tenure track</td>
<td>26,50</td>
<td>11,50</td>
<td>15,00</td>
<td>56,60</td>
</tr>
<tr>
<td>davon habilitiert</td>
<td>4,00</td>
<td>4,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistent/inn/en praedoc(Säule 1)</td>
<td>174,00</td>
<td>93,38</td>
<td>80,63</td>
<td>46,34</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>PhD-Kollegiat/inn/en (Säule 1)</td>
<td>2,25</td>
<td>2,25</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Säule 0)</td>
<td>2,94</td>
<td>0,19</td>
<td>2,75</td>
<td>93,62</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)</td>
<td>27,74</td>
<td>11,91</td>
<td>15,83</td>
<td>57,05</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Beamte/Beamtinnen und Angestellte</td>
<td>6,00</td>
<td>3,00</td>
<td>3,00</td>
<td>50,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td>441,58</td>
<td>269,88</td>
<td>171,70</td>
<td>38,88</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gastprofessor/inn/en</td>
<td>3,65</td>
<td>2,45</td>
<td>1,20</td>
<td>32,88</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor/inn/en</td>
<td>85,00</td>
<td>49,75</td>
<td>35,25</td>
<td>41,47</td>
</tr>
<tr>
<td>Hauptberufliche Vortragende</td>
<td>3,56</td>
<td>1,81</td>
<td>1,75</td>
<td>49,12</td>
</tr>
<tr>
<td>Bundes- und Vertragslehrer/inn/en</td>
<td>25,65</td>
<td>8,80</td>
<td>16,85</td>
<td>65,68</td>
</tr>
<tr>
<td>davon habilitiert</td>
<td>0,62</td>
<td>0,62</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Halbbeschäftigte Vortragende</td>
<td>4,00</td>
<td>1,00</td>
<td>3,00</td>
<td>75,00</td>
</tr>
<tr>
<td>E-Developer/innen</td>
<td>9,33</td>
<td>6,83</td>
<td>2,50</td>
<td>26,81</td>
</tr>
<tr>
<td>E-Assistent/inn/en</td>
<td>2,19</td>
<td>2,19</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td>E-Tutor/inn/en</td>
<td>3,08</td>
<td>1,31</td>
<td>1,76</td>
<td>57,32</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</strong></td>
<td>136,45</td>
<td>74,14</td>
<td>62,31</td>
<td>45,66</td>
</tr>
<tr>
<td>PERSONALKATEGORIE</td>
<td>GESAMT</td>
<td>MÄNNLICH</td>
<td>WEIBLICH</td>
<td>WEIBL.%</td>
</tr>
<tr>
<td>-------------------</td>
<td>--------</td>
<td>----------</td>
<td>----------</td>
<td>---------</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Allgemeines Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Beamte/Beamttinnen</td>
<td>33,88</td>
<td>13,00</td>
<td>20,88</td>
<td>61,62</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in akademischen Einheiten</td>
<td>5,00</td>
<td>0,00</td>
<td>5,00</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Serviceeinrichtungen</td>
<td>28,88</td>
<td>13,00</td>
<td>15,88</td>
<td>54,98</td>
</tr>
<tr>
<td>davon akademikerwertig</td>
<td>5,00</td>
<td>3,00</td>
<td>2,00</td>
<td>40,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon maturawertig</td>
<td>17,38</td>
<td>4,00</td>
<td>13,38</td>
<td>76,98</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach VBG</td>
<td>143,95</td>
<td>41,00</td>
<td>102,95</td>
<td>71,52</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in akademischen Einheiten</td>
<td>46,03</td>
<td>5,00</td>
<td>41,03</td>
<td>89,14</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Serviceeinrichtungen</td>
<td>97,93</td>
<td>36,00</td>
<td>61,93</td>
<td>63,24</td>
</tr>
<tr>
<td>davon akademikerwertig</td>
<td>20,15</td>
<td>12,00</td>
<td>8,15</td>
<td>40,45</td>
</tr>
<tr>
<td>davon maturawertig</td>
<td>64,88</td>
<td>21,50</td>
<td>43,38</td>
<td>66,86</td>
</tr>
<tr>
<td>Angestellte nach KV</td>
<td>223,90</td>
<td>63,43</td>
<td>160,48</td>
<td>71,67</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in akademischen Einheiten</td>
<td>59,58</td>
<td>8,50</td>
<td>51,08</td>
<td>85,73</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Serviceeinrichtungen</td>
<td>164,33</td>
<td>54,93</td>
<td>109,40</td>
<td>66,58</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V</td>
<td>64,70</td>
<td>32,00</td>
<td>32,70</td>
<td>50,54</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe III</td>
<td>78,78</td>
<td>18,70</td>
<td>60,08</td>
<td>76,26</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in KV-Verwendungsgruppe I und II</td>
<td>80,43</td>
<td>12,73</td>
<td>67,70</td>
<td>84,18</td>
</tr>
<tr>
<td>Tutor/inn/en</td>
<td>18,07</td>
<td>11,89</td>
<td>6,18</td>
<td>34,18</td>
</tr>
<tr>
<td>Lehrlinge</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</strong></td>
<td>419,80</td>
<td>129,32</td>
<td>290,48</td>
<td>69,19</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes Personal Bundesmittel</strong></td>
<td>997,83</td>
<td>473,34</td>
<td>524,49</td>
<td>52,56</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Personal – Drittmittel</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliches Personal</td>
<td>93,82</td>
<td>51,71</td>
<td>42,10</td>
<td>44,88</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Projekten</td>
<td>91,55</td>
<td>50,96</td>
<td>40,59</td>
<td>44,34</td>
</tr>
<tr>
<td>davon Senior Scientists</td>
<td>6,67</td>
<td>4,64</td>
<td>2,03</td>
<td>30,43</td>
</tr>
<tr>
<td>Allgemeines Personal</td>
<td>36,40</td>
<td>12,38</td>
<td>24,02</td>
<td>66,00</td>
</tr>
<tr>
<td>davon in Projekten</td>
<td>3,50</td>
<td>0,25</td>
<td>3,25</td>
<td>92,86</td>
</tr>
<tr>
<td>Lehrgangslektor/inn/en</td>
<td>0,55</td>
<td>0,40</td>
<td>0,15</td>
<td>27,27</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtes Personal - Drittmittel</strong></td>
<td>130,77</td>
<td>64,49</td>
<td>66,28</td>
<td>50,68</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Freie Dienstnehmer/innen</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bundesmittel</td>
<td>12,05</td>
<td>4,00</td>
<td>8,05</td>
<td>66,80</td>
</tr>
<tr>
<td>Drittmittel</td>
<td>27,00</td>
<td>16,00</td>
<td>11,00</td>
<td>40,74</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamt freie Dienstnehmer/innen</strong></td>
<td>39,05</td>
<td>20,00</td>
<td>19,05</td>
<td>48,78</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010
Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen

Die Einstellungszahlen (Tabelle 24 und 25) umfassen alle Mitarbeiter/innen, die im Berichtszeitraum neu an der WU angestellt wurden, wobei diese bereits früher, allerdings mit einer Unterbrechung, an der WU tätig gewesen sein können. Darunter fallen die Besetzungen von neuen und (interimistisch) frei gewordenen Stellen, das heißt auch Ersatzbesetzungen sind mitgezählt, nicht aber Verlängerungen von befristeten Dienstverhältnissen.

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

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

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

Tabelle 23

<table>
<thead>
<tr>
<th>MAßNAHME</th>
<th>GESAMT</th>
<th>MÄNNL.</th>
<th>WEIBL.</th>
<th>WEIBL.%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Einstellungen</td>
<td>153</td>
<td>46</td>
<td>107</td>
<td>69,93%</td>
</tr>
<tr>
<td>Beendigungen</td>
<td>146</td>
<td>40</td>
<td>106</td>
<td>72,60%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>GESAMT</td>
</tr>
<tr>
<td>DP Finance, Accounting and Statistics</td>
<td>Einstellungen</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Beendigungen</td>
</tr>
<tr>
<td>DP Informationsverarbeitung und Prozessmanagement</td>
<td>Einstellungen</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Beendigungen</td>
</tr>
<tr>
<td>DP Management</td>
<td>Einstellungen</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Beendigungen</td>
</tr>
<tr>
<td>DP Marketing</td>
<td>Einstellungen</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Beendigungen</td>
</tr>
<tr>
<td>DP Unternehmensführung und Innovation</td>
<td>Einstellungen</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Beendigungen</td>
</tr>
<tr>
<td>DP Welthandel</td>
<td>Einstellungen</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Beendigungen</td>
</tr>
<tr>
<td>DP Volkswirtschaft</td>
<td>Einstellungen</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Beendigungen</td>
</tr>
<tr>
<td>DP Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht</td>
<td>Einstellungen</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Beendigungen</td>
</tr>
<tr>
<td>DP Öffentliches Recht und Steuerrecht</td>
<td>Einstellungen</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Beendigungen</td>
</tr>
<tr>
<td>DP Sozioökonomie</td>
<td>Einstellungen</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Beendigungen</td>
</tr>
<tr>
<td>DP Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation</td>
<td>Einstellungen</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Beendigungen</td>
</tr>
<tr>
<td>Departments gesamt</td>
<td>Einstellungen</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Beendigungen</td>
</tr>
<tr>
<td>Forschungsinstitute</td>
<td>Einstellungen</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Beendigungen</td>
</tr>
<tr>
<td>Insgesamt</td>
<td>Einstellungen</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Beendigungen</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010
Abwesenheiten bei aufrechten Dienstverhältnissen

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

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


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

Karenzierungen auf Basis des Mutterschutz- bzw. des Väterkarenzgesetzes, auf die ein Rechtsanspruch besteht, sind in den Zahlen nicht berücksichtigt.
| Tabelle 25  
Freistellungen und Karenzierung von Dienstverhältnissen  
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Längerfristige Freistellungen (mit Bezügen) - Anzahl</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>7</td>
<td>6</td>
<td>1</td>
<td>GESAMT 14</td>
</tr>
<tr>
<td>Doz.</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ass. Postdoc</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ass. Praedoc</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>100,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Projekt-MA</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Längerfristige Freistellungen (ohne Bezüge) - Anzahl</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>33,33%</td>
</tr>
<tr>
<td>Dozent/inn/en</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>66,67%</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistant/inn/en Postdoc</td>
<td>5</td>
<td>1</td>
<td>4</td>
<td>80,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistant/inn/en Praedoc</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Projektmitarbeiter/innen</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>33,33%</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>14</td>
<td>6</td>
<td>8</td>
<td>57,14%</td>
</tr>
<tr>
<td>Kurzfristige Freistellungen (mit Bezügen) in Tagen</td>
<td>Tage je Mann</td>
<td>Tage je Frau</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>950,0</td>
<td>828,5</td>
<td>121,5</td>
<td>12,79%</td>
</tr>
<tr>
<td>Dozent/inn/en</td>
<td>578,0</td>
<td>456,0</td>
<td>122,0</td>
<td>21,11%</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistant/inn/en Postdoc</td>
<td>913,0</td>
<td>513,0</td>
<td>400,0</td>
<td>43,81%</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistant/inn/en Praedoc</td>
<td>1304,0</td>
<td>783,0</td>
<td>521,0</td>
<td>39,95%</td>
</tr>
<tr>
<td>Projektmitarbeiter/innen</td>
<td>456,5</td>
<td>175,0</td>
<td>281,5</td>
<td>61,66%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstige</td>
<td>64,0</td>
<td>3,0</td>
<td>61,0</td>
<td>95,31%</td>
</tr>
<tr>
<td>gesamt</td>
<td>4265,5</td>
<td>2758,5</td>
<td>1507,0</td>
<td>35,33%</td>
</tr>
<tr>
<td>Karenzierungen § 75 BDG, § 29 b VBG bzw. AngG, Anzahl</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Dozent/inn/en</td>
<td>6</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>50,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistant/inn/en Postdoc</td>
<td>7</td>
<td>5</td>
<td>2</td>
<td>28,57%</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistant/inn/en Praedoc</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>50,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Projektmitarbeiter/innen</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
<td>2</td>
<td>100,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Allgemeines Personal</td>
<td>29</td>
<td>4</td>
<td>25</td>
<td>86,21%</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>47</td>
<td>14</td>
<td>33</td>
<td>70,21%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010
Forschungsmittel und Förderpreise

Tabelle 26 gibt Aufschluss über jene Mittel zur Forschungsförderung, deren Vergabe (maßgeblich) WU-intern entschieden wird. Die Mittel selbst stammen nur teilweise von der WU; weitere Gelder von externen Fördergeber/inne/n wie dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF) oder der Privatwirtschaft sowie dem Kuratorium Förderung der WU.


Tabelle 26
Vergabe von Forschungsfördermitteln

<table>
<thead>
<tr>
<th>FÖRDERUNG / MITTELHERKUNFT</th>
<th>ANTRÄGE / STELLER/INNEN</th>
<th>DAVON FRAUEN</th>
<th>FRAUEN-Anteil %</th>
<th>BEWILLIGTE ANTRÄGE</th>
<th>DAVON FRAUEN</th>
<th>FRAUEN-Anteil %</th>
<th>FÖRDERVOLUMEN IN €</th>
<th>DAVON AN FRAUEN</th>
<th>FRAUEN-Anteil %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Forschungsstipendium der WU (BMWF)</td>
<td>13</td>
<td>6</td>
<td>46</td>
<td>7</td>
<td>4</td>
<td>57</td>
<td>26.274,05</td>
<td>17.786,55</td>
<td>68</td>
</tr>
<tr>
<td>Kleinprojekte von WU-Assistent/inn/en (Drittmittel)</td>
<td>68</td>
<td>26</td>
<td>38</td>
<td>47</td>
<td>24</td>
<td>51</td>
<td>97.977,00</td>
<td>49.335,00</td>
<td>50</td>
</tr>
<tr>
<td>Habilitand/inn/en-förderung der WU (Drittmittel)</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>256,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Druckkostenzuschuss für WU-Habilitationen (Drittmittel)</td>
<td>2010 nicht beantragt</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kuratoriumsförderung zur Entlastung von WU-Habilitand/inn/en (Drittmittel)</td>
<td>2010 nicht beantragt</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Jubiläumsfonds der Stadt Wien für die WU-Wien - Projekte (Drittmittel: Stadt Wien)</td>
<td>10</td>
<td>5</td>
<td>50</td>
<td>7</td>
<td>2</td>
<td>29</td>
<td>100.000,00</td>
<td>33.500,00</td>
<td>34</td>
</tr>
<tr>
<td>WU Best Paper Award der Stadt Wien (Drittmittel: Stadt Wien)</td>
<td>38</td>
<td>6</td>
<td>16</td>
<td>4</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>21.000,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Stephan-Koren-Preis (Mitgliedsbeiträge des Professor/inn/enverbands)</td>
<td>13</td>
<td>8</td>
<td>62</td>
<td>12</td>
<td>7</td>
<td>58</td>
<td>2.200,00</td>
<td>1.760,00</td>
<td>80</td>
</tr>
<tr>
<td>Senator Wilhelm Wilfling-Förderungspreis (Drittmittel)</td>
<td>2010 nicht vergeben, keine bottom up-Ausschreibung</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>FESTO Fellow (Drittmittel)</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>12.500,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Erste Bank Preis für Zentral europaforschung (Drittmittel)</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>33</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>33</td>
<td>15.000,00</td>
<td>15.000,00</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Dr. Maria Schaumayer-Habilitationsstipendium (Drittmittel)</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>100</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>100</td>
<td>55.000,00</td>
<td>55.000,00</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Anbahnungsfinanzierung (Drittmittel)</td>
<td>6</td>
<td>3</td>
<td>50</td>
<td>6</td>
<td>3</td>
<td>50</td>
<td>32.203,90</td>
<td>14.706,60</td>
<td>46</td>
</tr>
<tr>
<td>MOE-Erste Bank-Förderung (Drittmittel)</td>
<td>3</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>5.000,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Forschungsverträge (Drittmittel)</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>33</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>70.000,00</td>
<td>0,00</td>
<td>0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Forschungsservice der WU und Büro des Senats, Stand 31.12.2010
WU-interne Aus- und Weiterbildungsangebote

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

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

Tabelle 27
Teilnehmer/innen (TN) des wissenschaftlichen Traineeprogramms

<table>
<thead>
<tr>
<th>STARTGRUPPEN</th>
<th>GESAMT TN-ZAHL</th>
<th>DAVON ANZAHL MÄNNLICHE TN</th>
<th>DAVON ANZAHL WEIBLICHE TN</th>
<th>ANTEIL WEIBL. TN IN %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sommersemester 2010</td>
<td>30</td>
<td>20</td>
<td>10</td>
<td>33,33</td>
</tr>
<tr>
<td>Wintersemester 2010/2011</td>
<td>30</td>
<td>13</td>
<td>17</td>
<td>56,67</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2010

Tabelle 28
Teilnehmer/innen (TN) des allgemeinen Traineeprogramms

<table>
<thead>
<tr>
<th>STARTGRUPPEN</th>
<th>GESAMT TN-ZAHL</th>
<th>DAVON ANZAHL MÄNNLICHE TN</th>
<th>DAVON ANZAHL WEIBLICHE TN</th>
<th>ANTEIL WEIBL. TN IN %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sommersemester 2010</td>
<td>17</td>
<td>2</td>
<td>15</td>
<td>88,24</td>
</tr>
<tr>
<td>Wintersemester 2010/2011</td>
<td>20</td>
<td>7</td>
<td>13</td>
<td>65,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2010
Tabelle 29
Teilnehmer/innen an internen Weiterbildungsveranstaltungen

<table>
<thead>
<tr>
<th>VERANSTALTUNGEN FÜR WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL</th>
<th>ANMELDUNGEN GESAMT</th>
<th>TN GESAMT</th>
<th>ANZAHL MÄNNL. TN</th>
<th>ANZAHL WEIBL. TN</th>
<th>% WEIBL. TN</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Wintersemester 2009/2010 (Veranstaltungen ab 01.01.2010)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Case Study Teaching - Theory and Practice</td>
<td>8</td>
<td>8</td>
<td>3</td>
<td>5</td>
<td>62,50</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesprächs- und Verhandlungsführung im Wissenchaftskontext</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>66,67</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtsumme Wintersemester 2009/2010 (ab 01.01.2010)</td>
<td><strong>14</strong></td>
<td><strong>14</strong></td>
<td><strong>5</strong></td>
<td><strong>9</strong></td>
<td><strong>64,29</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Sommersemester 2010</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ExpertDialog „Professionelle Intuition: So viel Baugefühl vertragen Sie und Ihre Organisation“</td>
<td>12</td>
<td>12</td>
<td>5</td>
<td>7</td>
<td>58,33</td>
</tr>
<tr>
<td>Ausgewählte quantitative Methoden der empirischen Statistik (Basic)</td>
<td>19</td>
<td>12</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>50,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Methodenworkshop Delphi-Befragungen</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>66,67</td>
</tr>
<tr>
<td>Academic Debate and Discussion</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>50,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Stimme und Sprechtechnik</td>
<td>19</td>
<td>10</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>50,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Stimme und Sprechtechnik - Summer Special</td>
<td>11</td>
<td>10</td>
<td>8</td>
<td>2</td>
<td>20,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Academic Writing - Kompaktworkshop</td>
<td>11</td>
<td>10</td>
<td>2</td>
<td>8</td>
<td>80,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Beyond WU - Contacting and conversing internationally</td>
<td>11</td>
<td>10</td>
<td>4</td>
<td>6</td>
<td>80,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Angewandte Regressionsanalyse mit Stata</td>
<td>9</td>
<td>9</td>
<td>6</td>
<td>3</td>
<td>33,33</td>
</tr>
<tr>
<td>Zitatverwaltungsprogramme im Überblick</td>
<td>9</td>
<td>9</td>
<td>2</td>
<td>7</td>
<td>77,78</td>
</tr>
<tr>
<td>Ausgewählte quantitative Methoden der empirischen Statistik (Advanced)</td>
<td>21</td>
<td>17</td>
<td>11</td>
<td>6</td>
<td>35,29</td>
</tr>
<tr>
<td>Academic Writing</td>
<td>8</td>
<td>7</td>
<td>2</td>
<td>5</td>
<td>71,43</td>
</tr>
<tr>
<td>Zitieren leicht gemacht</td>
<td>12</td>
<td>11</td>
<td>3</td>
<td>8</td>
<td>72,73</td>
</tr>
<tr>
<td>Personal Impact</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>6</td>
<td>4</td>
<td>40,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gewinnen mit Zahlen - Statistiken erfolgreich visualisieren</td>
<td>11</td>
<td>11</td>
<td>5</td>
<td>6</td>
<td>54,55</td>
</tr>
<tr>
<td>Personal Impact Advanced</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>4</td>
<td>2</td>
<td>33,33</td>
</tr>
<tr>
<td>Ich im Team - Selbstmanagement zwischen Karriere- und Teamzielen</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>33,33</td>
</tr>
<tr>
<td>Problem-based Learning - Theory and Practice</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>33,33</td>
</tr>
<tr>
<td>Fit statt fertig!</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>50,00</td>
</tr>
<tr>
<td>English in the Classroom</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>60,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Kreative Bewegung im Konflikt</td>
<td>9</td>
<td>9</td>
<td>2</td>
<td>7</td>
<td>77,78</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtsumme Sommersemester 2010</td>
<td><strong>204</strong></td>
<td><strong>179</strong></td>
<td><strong>84</strong></td>
<td><strong>95</strong></td>
<td><strong>53,07</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>
### VERANSTALTUNGEN FÜR WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL


<table>
<thead>
<tr>
<th>Veranstaltung</th>
<th>AMELDUNG</th>
<th>TN</th>
<th>ANZAHL MÄNNL. TN</th>
<th>ANZAHL WEIBL. TN</th>
<th>% WEIBL. TN</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Academic Writing - Kompaktworkshop</strong></td>
<td>9</td>
<td>9</td>
<td>2</td>
<td>7</td>
<td>77,78</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>World Englishes - Working with different varieties of English</strong></td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>40,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Ausgewählte quantitative Methoden der empirischen Statistik (Basic)</strong></td>
<td>21</td>
<td>15</td>
<td>4</td>
<td>11</td>
<td>73,33</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Zitieren leicht gemacht</strong></td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>60,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gremienarbeit gelassen angehen und erfolgreich gestalten</strong></td>
<td>8</td>
<td>8</td>
<td>0</td>
<td>8</td>
<td>100,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Einführung in die praktische Datenanalyse mit Eviews</strong></td>
<td>8</td>
<td>8</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>50,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Schreibwerkstatt für Wissenschaftler/innen</strong></td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>1</td>
<td>4</td>
<td>80,00</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Medienarbeit für Wissenschaftler/innen</strong></td>
<td>10</td>
<td>8</td>
<td>3</td>
<td>5</td>
<td>62,50</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Intensivworkshop: Zitieren, Literaturverwaltung und Wissensorganisation mit Citavi</strong></td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Ausgewählte quantitative Methoden der empirischen Statistik (Advanced)</strong></td>
<td>17</td>
<td>17</td>
<td>11</td>
<td>6</td>
<td>35,29</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Stark verhandeln und überzeugen</strong></td>
<td>9</td>
<td>9</td>
<td>7</td>
<td>2</td>
<td>22,22</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Case Study Teaching - Theory and Practice</strong></td>
<td>13</td>
<td>9</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
<td>44,44</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Strukturierung versus Offenheit: Die Analyse qualitativer Daten</strong></td>
<td>12</td>
<td>11</td>
<td>2</td>
<td>9</td>
<td>81,82</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>PoweReading®</strong></td>
<td>25</td>
<td>12</td>
<td>8</td>
<td>4</td>
<td>33,33</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Das Abstract: Englisch für eine Schlüsseltextsorte des Wissenschaftsbetriebs</strong></td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>4</td>
<td>6</td>
<td>60,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>


<table>
<thead>
<tr>
<th>SUMME</th>
<th>ANZAHL MÄNNL. TN</th>
<th>ANZAHL WEIBL. TN</th>
<th>% WEIBL. TN</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>157</td>
<td>56</td>
<td>75</td>
<td>57,25</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Gesamtsumme 01.01.2010 - 31.12.2010**

<table>
<thead>
<tr>
<th>SUMME</th>
<th>ANZAHL MÄNNL. TN</th>
<th>ANZAHL WEIBL. TN</th>
<th>% WEIBL. TN</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>375</td>
<td>145</td>
<td>179</td>
<td>55,25</td>
</tr>
<tr>
<td>Veranstaltungen für Allgemeines Personal</td>
<td>Anmeldungen GESAMT</td>
<td>TN GESAMT</td>
<td>TN MÄNNL. TN</td>
</tr>
<tr>
<td>-----------------------------------------</td>
<td>---------------------</td>
<td>-----------</td>
<td>--------------</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Wintersemester 2009/2010 (Veranstaltungen ab 01.01.2010)</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Erfolgreich überzeugen durch typgerechte Kommunikation</td>
<td>8</td>
<td>8</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>The Joy of Giving Presentations</td>
<td>7</td>
<td>7</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>ExpertDialog „Selbstmotivation in turbulenten Zeiten“</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtsumme Wintersemester 2009/2010 (ab 01.01.2010)</strong></td>
<td>30</td>
<td>30</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Sommersemester 2010</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Englisch für Einsteiger/innen 2</td>
<td>12</td>
<td>12</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>English in the Office</td>
<td>8</td>
<td>8</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>English Conversation Class</td>
<td>11</td>
<td>10</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Mnemo-Techniken f. Gespräche, Verhandlungen &amp; Präsentationen</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>English at WU</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Telephoning in English - an introduction</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Getting it right: better grammar and language choices</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>E-mails in English - an introduction</td>
<td>7</td>
<td>7</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Kompaktworkshop Methodenset Zeitmanagement</td>
<td>12</td>
<td>12</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>On the job and beyond</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Nie wieder um eine Antwort verlegen sein</td>
<td>12</td>
<td>12</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Solution Oriented Communication</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Kraftvoll in den Arbeitsalltag: Methoden der Selbstmotivation</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Modernes Office-Management</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>It’s just like being in England</td>
<td>8</td>
<td>8</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamtsumme Sommersemester 2010</strong></td>
<td>112</td>
<td>111</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>ExpertDialog „Tue was Du tust“</td>
<td>20</td>
<td>20</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>Brush up your English</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>English Intermediate (Donnerstag)</td>
<td>13</td>
<td>9</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>English Intermediate (Freitag)</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Business Talk: Conversing Confidently in a Professional Context</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Englisch für Einsteiger/innen I</td>
<td>11</td>
<td>11</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>The Writing Clinic: Refining and Improving Your Written English</td>
<td>7</td>
<td>7</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>VERANSTALTUNGEN FÜR ALLGEMEINES PERSONAL</td>
<td>ANMELDUNGEN GESAMT</td>
<td>TN GESAMT</td>
<td>ANZAHL MÄNNL. TN</td>
</tr>
<tr>
<td>-----------------------------------------</td>
<td>---------------------</td>
<td>------------</td>
<td>------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>English in the Office and Beyond</td>
<td>11</td>
<td>11</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Mit den richtigen Fragen zum Ziel</td>
<td>9</td>
<td>9</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Besprechungen durch Mitgestaltung zum Erfolg führen</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesprächs- und Konfliktwerkstatt</td>
<td>8</td>
<td>8</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Projektmanagement Essentials</td>
<td>11</td>
<td>10</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Wenn's gerade nicht weitergeht</td>
<td>10</td>
<td>9</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Online-Netzwerke sinnvoll nutzen</td>
<td>17</td>
<td>12</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>It's just like being in England</td>
<td>13</td>
<td>10</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtsumme 01.01.2010 - 31.12.2010</td>
<td>298</td>
<td>283</td>
<td>40</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>VERANSTALTUNGEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE</th>
<th>ANMELDUNGEN GESAMT</th>
<th>TN GESAMT</th>
<th>ANZAHL MÄNNL. TN</th>
<th>ANZAHL WEIBL. TN</th>
<th>% WEIBL. TN</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sommersemester 2010</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Prägnante Präsentation und wirkungsvolle Positionierung vor kritischem Publikum 8.4.2010</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>4</td>
<td>2</td>
<td>33,33</td>
</tr>
<tr>
<td>Informieren, überzeugen, mobilisieren</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>50,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Prägnante Präsentation und wirkungsvolle Positionierung vor kritischem Publikum 3.5.2010</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>50,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Typgerechtes Führen</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>40,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtsumme Sommersemester 2010</td>
<td>21</td>
<td>21</td>
<td>12</td>
<td>9</td>
<td>42,86</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Souverän in Führung gehen</td>
<td>7</td>
<td>7</td>
<td>4</td>
<td>3</td>
<td>42,86</td>
</tr>
<tr>
<td>Classroom Presence</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
<td>1</td>
<td>20,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtsumme Wintersemester 2010/2011 (bis 31.12.2010)</td>
<td>7</td>
<td>5</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>60,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamtsumme 01.01.2010 - 31.12.2010</td>
<td>28</td>
<td>26</td>
<td>14</td>
<td>12</td>
<td>46,15</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2010
Reisekostenzuschüsse

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

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


Tabelle 30
Reisekostenzuschüsse

<table>
<thead>
<tr>
<th>PERSONALKATEGORIE</th>
<th>GESAMT IN €</th>
<th>MÄNNER</th>
<th>FRAUEN</th>
<th>FRAUENANTEIL %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>55.646,13</td>
<td>42.773,51</td>
<td>12.872,62</td>
<td>23,13</td>
</tr>
<tr>
<td>Assistent/inn/en</td>
<td>110.114,37</td>
<td>70.710,24</td>
<td>39.404,14</td>
<td>35,78</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen</td>
<td>166.092,98</td>
<td>91.811,41</td>
<td>74.281,56</td>
<td>44,72</td>
</tr>
<tr>
<td>Summe</td>
<td>331.853,48</td>
<td>205.295,16</td>
<td>126.558,32</td>
<td>38,14</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Personalverrechnung, Stand 31.12.2010
Studierende und Studien


Tabelle 31
Studienberechtigung der Erstabschließer/innen nach Schulformen

Studienjahr 2009/2010 (Datenstand: 1.2.2011)

<table>
<thead>
<tr>
<th>SCHULFORMKATEGORIE</th>
<th>GESAMT</th>
<th>MÄNNLICH</th>
<th>WEIBLICH</th>
<th>WEIBLICH %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>AHS</td>
<td>771</td>
<td>397</td>
<td>374</td>
<td>48,51%</td>
</tr>
<tr>
<td>HAK</td>
<td>536</td>
<td>238</td>
<td>298</td>
<td>55,60%</td>
</tr>
<tr>
<td>HTL</td>
<td>148</td>
<td>130</td>
<td>18</td>
<td>12,16%</td>
</tr>
<tr>
<td>HLA-W</td>
<td>136</td>
<td>24</td>
<td>112</td>
<td>82,35%</td>
</tr>
<tr>
<td>HLA-Sonst</td>
<td>13</td>
<td>6</td>
<td>7</td>
<td>53,85%</td>
</tr>
<tr>
<td>2. Bildungsweg</td>
<td>30</td>
<td>18</td>
<td>12</td>
<td>40,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Ausl. Studienberechtigung</td>
<td>242</td>
<td>113</td>
<td>129</td>
<td>53,31%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstige</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>0</td>
<td>0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Postsek. Bildungseinrichtung</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>50,00%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamt</strong></td>
<td><strong>1.881</strong></td>
<td><strong>930</strong></td>
<td><strong>951</strong></td>
<td><strong>50,56%</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

Tabelle 32
Anzahl der rückgemeldeten Studierenden

Studienjahr 2009/2010 bzw. WS 2010 (Datenstand: 2.2.2011)

<table>
<thead>
<tr>
<th>STUDIERENDENGRUPPE</th>
<th>GESAMT</th>
<th>MÄNNLICH</th>
<th>WEIBLICH</th>
<th>WEIBLICH %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Anzahl der ordentlichen Studierenden (WS 2010)</td>
<td>25874</td>
<td>13.123</td>
<td>12.751</td>
<td>49,28%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Anmerkungen:
- Die Studienbeginner/innen entsprechen der PO-Menge (Anzahl der Studierenden, die an der WU zum ersten Mal ein ordentliches Studium aufgenommen haben) und umfassen alle ordentlichen Studien (inklusive Individuelle Diplom- bzw. Bachelorstudien, Master- und Doktoratsstudien sowie WU-Incomings).
- Die Anzahl der ordentlichen Studierenden berücksichtigt ebenfalls alle ordentlichen Studien.
**Tabelle 33**

Anzahl der Absolvent/inn/en

Studienjahr 2009/2010 (Datenstand: 1.2.2011)

<table>
<thead>
<tr>
<th>ART DES STUDIENABSCHLUSSES</th>
<th>GESAMT</th>
<th>MÄNNLICH</th>
<th>WEIBLICH</th>
<th>WEIBLICH %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Erstabschlüsse (Bachelor, Diplom)</td>
<td>1881</td>
<td>930</td>
<td>951</td>
<td>50,56%</td>
</tr>
<tr>
<td>Zweitabschlüsse (Master, Doktorat/PhD)</td>
<td>143</td>
<td>83</td>
<td>60</td>
<td>41,96%</td>
</tr>
<tr>
<td>Lehrgangsabschlüsse</td>
<td>336</td>
<td>217</td>
<td>119</td>
<td>35,42%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Anmerkungen:
- Innerhalb einer Kategorie (z.B. Erstabschlüsse) sind die Studienabschließer/innen nur einmal gezählt. Schließt allerdings eine Person im betrachteten Studienjahr bspw. sowohl ein Masterstudium als auch einen Lehrgang ab, ist diese Person in beiden Kategorien berücksichtigt.
- Unter Lehrgangsabschlüsse fallen alle Abschlüsse, die im Rahmen von Universitätslehrgängen und MBA-Programmen der Executive Academy erworben wurden.

**Tabelle 34**

Anzahl der Abschlüsse des 1. Studienabschnitts bzw. der Studieneingangsphase nach Studien

Studienjahr 2009/2010 (Datenstand: 1.2.2011)

<table>
<thead>
<tr>
<th>STUDIUM</th>
<th>GESAMT</th>
<th>MÄNNLICH</th>
<th>WEIBLICH</th>
<th>WEIBLICH %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bachelorstudium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften</td>
<td>1.364</td>
<td>661</td>
<td>703</td>
<td>51,54%</td>
</tr>
<tr>
<td>Bachelorstudium Wirtschaftsrecht</td>
<td>627</td>
<td>334</td>
<td>293</td>
<td>46,73%</td>
</tr>
<tr>
<td>Bachelorstudium Wirtschaftsinformatik (pre-Bologna)</td>
<td>4</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>25,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Diplomstudium Betriebswirtschaft</td>
<td>27</td>
<td>23</td>
<td>4</td>
<td>14,81%</td>
</tr>
<tr>
<td>Diplomstudium Internationale Betriebswirtschaft</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
<td>0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Diplomstudium Volkswirtschaft</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Diplomstudium Wirtschaftswissenschaften - Wirtschaft &amp; Recht</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Individuelles Diplomstudium</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt nach Studien</td>
<td>2.027</td>
<td>1.026</td>
<td>1.001</td>
<td>49,38%</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt nach Personen</td>
<td>1.851</td>
<td>933</td>
<td>918</td>
<td>49,59%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Anmerkungen:
- Berücksichtigt sind alle Bachelor- und Diplomstudien, in denen im betrachteten Studienjahr der erste Studienabschnitt (Diplom) bzw. die Studieneingangsphase (Bachelor) abgeschlossen wurde. Master- und Doktoratsstudien sind nicht in Studienabschnitte gegliedert bzw. enthalten keine Studieneingangsphase.
- Unter ‚Gesamt nach Studien’ ist die Summe der Abschlüsse ausgewiesen, Personen sind im Fall von Mehrfachstudien deshalb auch mehrfach berücksichtigt.
- Die Zahl ‚Gesamt nach Personen’ enthält jede Person, die im Betrachtungszeitraum den 1. Studienabschnitt bzw. die Studieneingangsphase abgeschlossen hat, nur einmal.
Tabelle 35
Anzahl der abgeschlossenen ordentlichen Studien
Studienjahr 2009/2010 (Datenstand: 1.2.2011)

<table>
<thead>
<tr>
<th>STUDIUM</th>
<th>GESAMT</th>
<th>MÄNNLICH</th>
<th>WEIBLICH</th>
<th>WEIBLICH %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bachelorstudium Wirtschaftsinformatik (pre-Bologna)</td>
<td>16</td>
<td>14</td>
<td>2</td>
<td>12,50%</td>
</tr>
<tr>
<td>Bachelorstudium Wirtschaftsrecht</td>
<td>88</td>
<td>51</td>
<td>37</td>
<td>42,05%</td>
</tr>
<tr>
<td>Bachelorstudium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften</td>
<td>449</td>
<td>219</td>
<td>230</td>
<td>51,22%</td>
</tr>
<tr>
<td>Diplomstudium Betriebswirtschaft</td>
<td>637</td>
<td>337</td>
<td>300</td>
<td>47,10%</td>
</tr>
<tr>
<td>Diplomstudium Handelswissenschaft</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
<td>0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Diplomstudium Internationale Betriebswirtschaft</td>
<td>382</td>
<td>146</td>
<td>236</td>
<td>61,78%</td>
</tr>
<tr>
<td>Diplomstudium Volkswirtschaft</td>
<td>45</td>
<td>34</td>
<td>11</td>
<td>24,44%</td>
</tr>
<tr>
<td>Diplomstudium Wirtschaftspädagogik</td>
<td>69</td>
<td>17</td>
<td>52</td>
<td>75,36%</td>
</tr>
<tr>
<td>Diplomstudium Wirtschaftswissenschaften - Management Science</td>
<td>30</td>
<td>27</td>
<td>3</td>
<td>10,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Diplomstudium Wirtschaftswissenschaften - Sozioökonomie</td>
<td>51</td>
<td>27</td>
<td>24</td>
<td>47,06%</td>
</tr>
<tr>
<td>Diplomstudium Wirtschaftswissenschaften - Wirtschaft &amp; Recht</td>
<td>113</td>
<td>58</td>
<td>55</td>
<td>48,67%</td>
</tr>
<tr>
<td>Doktoratsstudium Sozial- und Wirtschaftswissenschaften</td>
<td>89</td>
<td>44</td>
<td>45</td>
<td>50,56%</td>
</tr>
<tr>
<td>Doktoratsstudium Wirtschaftsrecht</td>
<td>9</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
<td>44,44%</td>
</tr>
<tr>
<td>Individuelles Bachelorstudium</td>
<td>6</td>
<td>5</td>
<td>1</td>
<td>16,67%</td>
</tr>
<tr>
<td>Individuelles Diplomstudium</td>
<td>17</td>
<td>10</td>
<td>7</td>
<td>41,18%</td>
</tr>
<tr>
<td>Masterstudium Wirtschaftsinformatik (pre-Bologna)</td>
<td>28</td>
<td>27</td>
<td>1</td>
<td>3,57%</td>
</tr>
<tr>
<td>Masterstudium Wirtschaftspädagogik</td>
<td>10</td>
<td>2</td>
<td>8</td>
<td>80,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Masterstudium Wirtschaftsrecht</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>66,67%</td>
</tr>
<tr>
<td>PhD-Studium Finance</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>0</td>
<td>0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamt</strong></td>
<td><strong>2048</strong></td>
<td><strong>1030</strong></td>
<td><strong>1018</strong></td>
<td><strong>49,71%</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Anmerkungen:

- Nachdem Studierende in einem Studienjahr mehr als ein Studium abschließen können, ist eine Mehrfachzählung von Studierenden möglich.
Tabelle 36  
Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren (SBWL) für Bachelorstudien (nach UG 2002)

Studienjahr 2009/2010 (Datenstand: 1.2.2011)

<table>
<thead>
<tr>
<th>SBWL-BEZEICHNUNG</th>
<th>GESAMT</th>
<th>MÄNNLICH</th>
<th>WEIBLICH</th>
<th>WEIBLICH %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Finance</td>
<td>158</td>
<td>109</td>
<td>49</td>
<td>31,01%</td>
</tr>
<tr>
<td>Accounting</td>
<td>118</td>
<td>60</td>
<td>58</td>
<td>49,15%</td>
</tr>
<tr>
<td>Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe</td>
<td>84</td>
<td>49</td>
<td>35</td>
<td>41,67%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wirtschaftstraining &amp; Bildungsmanagement (inkl. Didaktik der Betriebswirtschaftslehre)</td>
<td>81</td>
<td>24</td>
<td>57</td>
<td>70,37%</td>
</tr>
<tr>
<td>Betriebswirtschaftslehre des Außenhandels</td>
<td>79</td>
<td>40</td>
<td>39</td>
<td>49,37%</td>
</tr>
<tr>
<td>Entrepreneurship und Innovation</td>
<td>65</td>
<td>30</td>
<td>35</td>
<td>53,85%</td>
</tr>
<tr>
<td>Internationales Marketing Management</td>
<td>61</td>
<td>19</td>
<td>42</td>
<td>68,85%</td>
</tr>
<tr>
<td>Produktionsmanagement</td>
<td>61</td>
<td>35</td>
<td>26</td>
<td>42,62%</td>
</tr>
<tr>
<td>Transportwirtschaft und Logistik</td>
<td>60</td>
<td>36</td>
<td>24</td>
<td>40,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Werbung und Markenmanagement</td>
<td>58</td>
<td>17</td>
<td>41</td>
<td>70,69%</td>
</tr>
<tr>
<td>Cross-functional Management</td>
<td>50</td>
<td>21</td>
<td>29</td>
<td>58,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Change Management and Management Development</td>
<td>44</td>
<td>16</td>
<td>28</td>
<td>63,64%</td>
</tr>
<tr>
<td>Informationsmanagement</td>
<td>40</td>
<td>30</td>
<td>10</td>
<td>25,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management</td>
<td>40</td>
<td>15</td>
<td>25</td>
<td>62,50%</td>
</tr>
<tr>
<td>Unternehmensführung und Controlling</td>
<td>34</td>
<td>21</td>
<td>13</td>
<td>38,24%</td>
</tr>
<tr>
<td>Handel und Marketing</td>
<td>30</td>
<td>7</td>
<td>23</td>
<td>76,67%</td>
</tr>
<tr>
<td>Marketing</td>
<td>30</td>
<td>10</td>
<td>20</td>
<td>66,67%</td>
</tr>
<tr>
<td>Tourismusanalyse und Freizeitmarketing</td>
<td>28</td>
<td>5</td>
<td>23</td>
<td>82,14%</td>
</tr>
<tr>
<td>Public Management</td>
<td>27</td>
<td>11</td>
<td>16</td>
<td>59,26%</td>
</tr>
<tr>
<td>Quantitative Betriebswirtschaft und Operations Research</td>
<td>27</td>
<td>14</td>
<td>13</td>
<td>48,15%</td>
</tr>
<tr>
<td>Personalmanagement</td>
<td>24</td>
<td>7</td>
<td>17</td>
<td>70,83%</td>
</tr>
<tr>
<td>Management Information Systems</td>
<td>23</td>
<td>21</td>
<td>2</td>
<td>8,70%</td>
</tr>
<tr>
<td>Diversitätsmanagement</td>
<td>20</td>
<td>2</td>
<td>18</td>
<td>90,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>1.242</td>
<td>599</td>
<td>643</td>
<td>51,77%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Anmerkungen:
- Ausgewiesen sind jene SBWLs, die im Rahmen der Bachelorstudien Wirtschafts- und Sozialwissenschaf- ten bzw. Wirtschaftsrecht im Betrachtungszeitraum abgeschlossen wurden.
- Nachdem Studierende mehr als eine SBWL benötigen können (abhängig vom Studium), ist eine Mehr- fachzählung von Studierenden möglich.
- Zur Gänze anerkannte SBWLs sind nicht berücksichtigt.
Tabelle 37
Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren (SBWL) für Diplomstudien (nach UniStG)

Studienjahr 2009/2010 (Datenstand: 1.2.2011)

<table>
<thead>
<tr>
<th>SBWL-BEZEICHNUNG</th>
<th>GESAMT</th>
<th>MÄNNLICH</th>
<th>WEIBLICH</th>
<th>WEIBLICH %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Unternehmensrechnung und Revision</td>
<td>135</td>
<td>60</td>
<td>75</td>
<td>55,56%</td>
</tr>
<tr>
<td>Corporate Finance</td>
<td>126</td>
<td>75</td>
<td>51</td>
<td>40,48%</td>
</tr>
<tr>
<td>Betriebswirtschaftslehre des Außenhandels</td>
<td>124</td>
<td>57</td>
<td>67</td>
<td>54,03%</td>
</tr>
<tr>
<td>Finanzierung - Internationale Finanzierung</td>
<td>119</td>
<td>70</td>
<td>49</td>
<td>41,18%</td>
</tr>
<tr>
<td>Unternehmensführung</td>
<td>93</td>
<td>56</td>
<td>37</td>
<td>39,78%</td>
</tr>
<tr>
<td>Integrierte Unternehmensrechnung</td>
<td>84</td>
<td>38</td>
<td>46</td>
<td>54,76%</td>
</tr>
<tr>
<td>Risikomanagement und Versicherungswirtschaft</td>
<td>84</td>
<td>38</td>
<td>46</td>
<td>54,76%</td>
</tr>
<tr>
<td>Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe</td>
<td>81</td>
<td>47</td>
<td>34</td>
<td>41,98%</td>
</tr>
<tr>
<td>Bankbetriebslehre</td>
<td>77</td>
<td>44</td>
<td>33</td>
<td>42,86%</td>
</tr>
<tr>
<td>Marketing</td>
<td>77</td>
<td>26</td>
<td>51</td>
<td>66,23%</td>
</tr>
<tr>
<td>Handel und Marketing</td>
<td>76</td>
<td>32</td>
<td>44</td>
<td>57,89%</td>
</tr>
<tr>
<td>Betriebswirtschaftliche Steuerlehre</td>
<td>69</td>
<td>23</td>
<td>46</td>
<td>66,67%</td>
</tr>
<tr>
<td>Investmentbanking und Katallaktik</td>
<td>69</td>
<td>55</td>
<td>14</td>
<td>20,29%</td>
</tr>
<tr>
<td>Entrepreneurship</td>
<td>68</td>
<td>34</td>
<td>34</td>
<td>50,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Change Management und Management Development</td>
<td>63</td>
<td>27</td>
<td>36</td>
<td>57,14%</td>
</tr>
<tr>
<td>Transportwirtschaft und Logistik</td>
<td>60</td>
<td>32</td>
<td>28</td>
<td>46,67%</td>
</tr>
<tr>
<td>Produktionsmanagement</td>
<td>54</td>
<td>32</td>
<td>22</td>
<td>40,74%</td>
</tr>
<tr>
<td>Personalmanagement</td>
<td>52</td>
<td>15</td>
<td>37</td>
<td>71,15%</td>
</tr>
<tr>
<td>Tourismusanalyse und Freizeitmarketing</td>
<td>48</td>
<td>18</td>
<td>30</td>
<td>62,50%</td>
</tr>
<tr>
<td>Internationales Marketing und Management</td>
<td>47</td>
<td>19</td>
<td>28</td>
<td>59,57%</td>
</tr>
<tr>
<td>Internationale Transportwirtschaft und Logistik</td>
<td>45</td>
<td>20</td>
<td>25</td>
<td>55,56%</td>
</tr>
<tr>
<td>Personalmanagement – Internat. Human Resource Management</td>
<td>44</td>
<td>9</td>
<td>35</td>
<td>79,55%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wertschöpfungsmanagement</td>
<td>44</td>
<td>19</td>
<td>25</td>
<td>56,82%</td>
</tr>
<tr>
<td>Informationswirtschaft</td>
<td>43</td>
<td>31</td>
<td>12</td>
<td>27,91%</td>
</tr>
<tr>
<td>Werbewissenschaft und Marktforschung</td>
<td>41</td>
<td>14</td>
<td>27</td>
<td>65,85%</td>
</tr>
<tr>
<td>Verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management</td>
<td>40</td>
<td>16</td>
<td>24</td>
<td>60,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>BWL der öffentlichen Organisation - Public Management</td>
<td>27</td>
<td>11</td>
<td>16</td>
<td>59,26%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wirtschaftsinformatik</td>
<td>26</td>
<td>21</td>
<td>5</td>
<td>19,23%</td>
</tr>
<tr>
<td>Strategie und Organisation</td>
<td>21</td>
<td>15</td>
<td>6</td>
<td>28,57%</td>
</tr>
<tr>
<td>Betriebswirtschaftslehre der Genossenschaften</td>
<td>18</td>
<td>7</td>
<td>11</td>
<td>61,11%</td>
</tr>
<tr>
<td>Operations Research</td>
<td>10</td>
<td>4</td>
<td>6</td>
<td>60,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>2.022</td>
<td>978</td>
<td>1.044</td>
<td>51,63%</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Anmerkungen:
• Neben den absolvierten SBWLs im Rahmen der Diplomstudien (nach UniStG), sind auch die SBWLs im Rahmen des Bachelorstudiums Wirtschaftsinformatik (pre-Bologna) berücksichtigt.
• Nachdem Studierende mehr als eine SBWL benötigen können (abh. vom Studium), ist eine Mehrfachzählung von Studierenden möglich.
• Zur Gänze anerkannte SBWLs sind nicht berücksichtigt.

Tabelle 38
Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren (SBWL) für Diplomstudien (nach AHStG)
Studienjahr 2009/2010 (Datenstand: 1.2.2011)

<table>
<thead>
<tr>
<th>SBWL-BEZEICHNUNG</th>
<th>GESAMT</th>
<th>MÄNNLICH</th>
<th>WEIBLICH</th>
<th>WEIBLICH %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Versicherungsbetriebslehre</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
<td>0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Marketing</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>100,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Operations Research</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Unternehmensrechnung und Revision</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wirtschaftsinformatik</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamt</strong></td>
<td>6</td>
<td>5</td>
<td>1</td>
<td>16,67%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Anmerkungen:
• Berücksichtigt sind die SBWLs im Rahmen der ganz alten Diplomstudien nach AHStG.
• Nachdem Studierende mehr als eine SBWL benötigen können (abhängig vom Studium), ist eine Mehrfachzählung von Studierenden möglich.
• Zur Gänze anerkannte SBWLs sind nicht berücksichtigt.
Lehrveranstaltungsangebot

Das Lehrveranstaltungsangebot (Tabellen 40 bis 51) wird für die wissenschaftlichen Einrichtungen auf Ebene der Departments ausgewiesen. Es werden alle Lehrveranstaltungen des Studienjahrs 2008/2009 berücksichtigt.


Die Anzahl der Lehrveranstaltungsleiter/innen unterscheidet sich insofern von der Anzahl der abgehaltenen Lehrveranstaltungsstunden, als 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 52) soweit sie nach diesem Kriterium erfasst wurden. Sie sind als Teilmenge in den Departmentzahlen ebenfalls enthalten.

Tabelle 39
Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – WU gesamt

<table>
<thead>
<tr>
<th>Mitarbeiter/innenkategorie</th>
<th>ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN</th>
<th>SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSTUNDEN</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>ANZAHL</td>
<td>männlich</td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>683</td>
<td>608</td>
</tr>
<tr>
<td>Dozent/inn/en (Habili-</td>
<td>595</td>
<td>493</td>
</tr>
<tr>
<td>tierte)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Universitätsassistent/</td>
<td>533</td>
<td>289</td>
</tr>
<tr>
<td>inn/en (postdoc)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mit-</td>
<td>564</td>
<td>313</td>
</tr>
<tr>
<td>arbeiter/innen (praedoc)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>L1-Lehrer/innen</td>
<td>428</td>
<td>156</td>
</tr>
<tr>
<td>Drittmittelpersonal</td>
<td>101</td>
<td>58</td>
</tr>
<tr>
<td>Gastprofessor/inn/en</td>
<td>55</td>
<td>50</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor/inn/en</td>
<td>1.477</td>
<td>962</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstiges Personal</td>
<td>93</td>
<td>69</td>
</tr>
<tr>
<td>WU gesamt</td>
<td>3.827</td>
<td>2.613</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Anmerkungen:

- Abgehaltene Lehranteilsstunden sind eindeutig zuordenbar, deshalb stimmen hierfür die einzelnen Summen überein.
- Zusammensetzung einzelner Mitarbeiter/innenkategorien:
  - Universitätsassistent/inn/en: umfasst die promovierten Wissenschaftler/innen und die Postdoc-Assistent/inn/en
### Tabelle 40
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Finance, Accounting and Statistics

Studienjahr 2009/2010 (Stand 1.2.2011)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Mitarbeiter/innenkategorie</th>
<th>ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN</th>
<th>SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>gesamt</td>
<td>männlich</td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>105</td>
<td>99</td>
</tr>
<tr>
<td>Dozent/inn/en (Habilitierte)</td>
<td>118</td>
<td>113</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitätsassistent/inn/en (postdoc)</td>
<td>82</td>
<td>42</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (praedoc)</td>
<td>80</td>
<td>53</td>
</tr>
<tr>
<td>L1-Lehrer/innen</td>
<td>34</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td>Drittmittelpersonal</td>
<td>24</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td>Gastprofessor/inn/en</td>
<td>15</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor/inn/en</td>
<td>242</td>
<td>188</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstiges Personal</td>
<td>43</td>
<td>41</td>
</tr>
<tr>
<td>Department gesamt</td>
<td>611</td>
<td>491</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Tabelle 41
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation

Studienjahr 2009/2010 (Stand 1.2.2011)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Mitarbeiter/innenkategorie</th>
<th>ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN</th>
<th>SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>gesamt</td>
<td>männlich</td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>69</td>
<td>42</td>
</tr>
<tr>
<td>Dozent/inn/en (Habilitierte)</td>
<td>33</td>
<td>24</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitätsassistent/inn/en (postdoc)</td>
<td>87</td>
<td>42</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (praedoc)</td>
<td>30</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>L1-Lehrer/innen</td>
<td>328</td>
<td>105</td>
</tr>
<tr>
<td>Drittmittelpersonal</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Gastprofessor/inn/en</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor/inn/en</td>
<td>294</td>
<td>103</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstiges Personal</td>
<td>7</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Department gesamt</td>
<td>793</td>
<td>307</td>
</tr>
</tbody>
</table>
**Tabelle 42**
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Informationsverarbeitung und Prozessmanagement
Studienjahr 2009/2010 (Stand 1.2.2011)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Mitarbeiterkategorie</th>
<th>ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN</th>
<th>SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>gesamt männlich weiblich weiblich %</td>
<td>gesamt männlich weiblich weiblich %</td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>71 63 11 15,49%</td>
<td>91,98 79,34 12,64 13,74%</td>
</tr>
<tr>
<td>Dozent/inn/en (Habilierte)</td>
<td>95 95 0,00%</td>
<td>148,85 148,85 0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitätssassistent/inn/en (postdoc)</td>
<td>47 39 8 17,02%</td>
<td>74,50 63,00 11,50 15,44%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (praedoc)</td>
<td>47 32 16 34,04%</td>
<td>79,00 56,00 23,00 29,11%</td>
</tr>
<tr>
<td>L1-Lehrer/innen</td>
<td>0 0,00%</td>
<td>0,00 0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Drittmittelpersonal</td>
<td>7 5 2 28,57%</td>
<td>8,00 6,00 2,00 25,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Gastprofessor/inn/en</td>
<td>1 1 0,00%</td>
<td>2,00 2,00 0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor/inn/en</td>
<td>147 125 23 15,65%</td>
<td>244,67 203,67 41,00 16,76%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstiges Personal</td>
<td>3 3 0,00%</td>
<td>4,00 4,00 0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Department gesamt</strong></td>
<td><strong>330</strong> 295 54 16,36%</td>
<td><strong>653,00</strong> 562,86 90,14 13,80%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Tabelle 43**
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Management
Studienjahr 2009/2010 (Stand 1.2.2011)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Mitarbeiterkategorie</th>
<th>ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN</th>
<th>SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>gesamt männlich weiblich weiblich %</td>
<td>gesamt männlich weiblich weiblich %</td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>58 51 8 13,79%</td>
<td>76,75 62,50 14,25 18,57%</td>
</tr>
<tr>
<td>Dozent/inn/en (Habilierte)</td>
<td>53 39 15 28,30%</td>
<td>85,50 56,50 29,00 33,92%</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitätssassistent/inn/en (postdoc)</td>
<td>45 13 32 71,11%</td>
<td>60,00 19,00 41,00 68,33%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (praedoc)</td>
<td>65 27 38 58,46%</td>
<td>85,00 37,00 48,00 56,47%</td>
</tr>
<tr>
<td>L1-Lehrer/innen</td>
<td>68 31 46 67,65%</td>
<td>96,34 43,00 53,34 55,37%</td>
</tr>
<tr>
<td>Drittmittelpersonal</td>
<td>11 5 6 54,55%</td>
<td>14,25 6,25 8,00 56,14%</td>
</tr>
<tr>
<td>Gastprofessor/inn/en</td>
<td>10 8 2 20,00%</td>
<td>16,00 12,00 4,00 25,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor/inn/en</td>
<td>226 108 129 57,08%</td>
<td>339,33 156,15 183,18 53,98%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstiges Personal</td>
<td>14 12 2 14,29%</td>
<td>15,50 11,50 4,00 25,81%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Department gesamt</strong></td>
<td><strong>457</strong> 260 253 55,36%</td>
<td><strong>788,67</strong> 403,90 384,77 48,79%</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Tabelle 44
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Marketing
Studienjahr 2009/2010 (Stand 1.2.2011)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN</th>
<th>SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>gesamt</td>
<td>männlich</td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>64</td>
<td>64</td>
</tr>
<tr>
<td>Dozent/inn/en (Habibiliiert)</td>
<td>45</td>
<td>34</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitätsassistent/inn/en (postdoc)</td>
<td>46</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (praedoc)</td>
<td>72</td>
<td>34</td>
</tr>
<tr>
<td>L1-Lehrer/innen</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Drittmittelpersonal</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Gastprofessor/inn/en</td>
<td>9</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor/inn/en</td>
<td>59</td>
<td>46</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstiges Personal</td>
<td>12</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>Department gesamt</td>
<td>241</td>
<td>172</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabelle 45
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Öffentliches Recht und Steuerrecht
Studienjahr 2009/2010 (Stand 1.2.2011)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN</th>
<th>SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>gesamt</td>
<td>männlich</td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>81</td>
<td>81</td>
</tr>
<tr>
<td>Dozent/inn/en (Habibiliiert)</td>
<td>7</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitätsassistent/inn/en (postdoc)</td>
<td>38</td>
<td>26</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (praedoc)</td>
<td>52</td>
<td>31</td>
</tr>
<tr>
<td>L1-Lehrer/innen</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Drittmittelpersonal</td>
<td>8</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Gastprofessor/inn/en</td>
<td>8</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor/inn/en</td>
<td>85</td>
<td>67</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstiges Personal</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Department gesamt</td>
<td>255</td>
<td>211</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Tabelle 46
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Sozioökonomie ²⁷

Studienjahr 2009/2010 (Stand 1.2.2011)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Mitarbeiterkategorie</th>
<th>ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN</th>
<th>SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>gesamt          männlich</td>
<td>weiblich</td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>50              35</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>Dozent/inn/en (Habilitierte)</td>
<td>103</td>
<td>76</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitätssasistent/inn/en (postdoc)</td>
<td>60</td>
<td>30</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (praedoc)</td>
<td>13</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>L1-Lehrer/innen</td>
<td>4               4</td>
<td>0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Drittmittelpersonal</td>
<td>4               4</td>
<td>0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Gastprofessor/inn/en</td>
<td>0</td>
<td>0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor/inn/en</td>
<td>131             111</td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstiges Personal</td>
<td>0</td>
<td>0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Department gesamt</strong></td>
<td><strong>330</strong></td>
<td><strong>257</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

²⁷ Mit 1.1.2010 in dieser Form neu gegründetes Department, das das Department für Sozialwissenschaften abgelöst hat und die Institute dieses Departments ergänzt um das Institut für Sozialpolitik (früher Department für Volkswirtschaft) umfasst.
### Tabelle 47
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Unternehmensführung und Innovation

Studienjahr 2009/2010 (Stand 1.2.2011)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN</th>
<th>SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>gesamt männlich weiblich weiblich %</td>
<td>gesamt männlich weiblich weiblich %</td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>45 45 0,00%</td>
<td>76,00 76,00 0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Dozent/inn/en</td>
<td>8 8 100,00%</td>
<td>11,00 11,00 100,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitätsassistent/inn/en (postdoc)</td>
<td>48 37 11 22,92%</td>
<td>63,00 46,00 17,00 26,98%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (praedoc)</td>
<td>61 39 24 39,34%</td>
<td>77,50 46,50 31,00 40,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>L1-Lehrer/innen</td>
<td>0 0,00%</td>
<td>0,00 0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Drittmittelpersonal</td>
<td>12 9 3 25,00%</td>
<td>11,00 8,00 3,00 27,27%</td>
</tr>
<tr>
<td>Gastprofessor/inn/en</td>
<td>1 1 0,00%</td>
<td>2,00 2,00 0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor/inn/en</td>
<td>41 34 9 21,95%</td>
<td>59,50 48,00 11,50 19,33%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstiges Personal</td>
<td>2 1 1 50,00%</td>
<td>2,00 1,00 1,00 50,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Department gesamt</td>
<td>165 140 54 32,73%</td>
<td>302,00 227,50 74,50 24,67%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Tabelle 48
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht

Studienjahr 2009/2010 (Stand 1.2.2011)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN</th>
<th>SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>gesamt männlich weiblich weiblich %</td>
<td>gesamt männlich weiblich weiblich %</td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>61 53 10 16,39%</td>
<td>110,92 97,58 13,34 12,03%</td>
</tr>
<tr>
<td>Dozent/inn/en</td>
<td>7 7 100,00%</td>
<td>8,42 8,42 100,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitätsassistent/inn/en (postdoc)</td>
<td>29 16 14 48,28%</td>
<td>44,80 31,00 13,80 30,80%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (praedoc)</td>
<td>72 31 45 62,50%</td>
<td>118,66 48,83 69,83 58,85%</td>
</tr>
<tr>
<td>L1-Lehrer/innen</td>
<td>0 0,00%</td>
<td>0,00 0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Drittmittelpersonal</td>
<td>7 2 5 71,43%</td>
<td>13,00 3,00 10,00 76,92%</td>
</tr>
<tr>
<td>Gastprofessor/inn/en</td>
<td>0 0,00%</td>
<td>0,00 0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor/inn/en</td>
<td>119 74 48 40,34%</td>
<td>207,20 127,66 79,54 38,39%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstiges Personal</td>
<td>7 7 0,00%</td>
<td>12,00 12,00 0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Department gesamt</td>
<td>287 175 125 43,55%</td>
<td>515,00 320,07 194,93 37,85%</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### Tabelle 49
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Volkswirtschaft

Studienjahr 2009/2010 (Stand 1.2.2011)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Mitarbeiterkategorie</th>
<th>ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN</th>
<th>SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>gesamt</td>
<td>männlich</td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>47</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>Dozent/inn/en (Habilierte)</td>
<td>103</td>
<td>80</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitätsassistent/inn/en (postdoc)</td>
<td>29</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (praedoc)</td>
<td>36</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>L1-Lehrer/innen</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Drittmittelpersonal</td>
<td>15</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>Gastprofessor/inn/en</td>
<td>7</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor/inn/en</td>
<td>82</td>
<td>66</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstiges Personal</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Department gesamt</td>
<td>290</td>
<td>223</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Tabelle 50
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Welthandel

Studienjahr 2009/2010 (Stand 1.2.2011)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Mitarbeiterkategorie</th>
<th>ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN</th>
<th>SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>gesamt</td>
<td>männlich</td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>42</td>
<td>42</td>
</tr>
<tr>
<td>Dozent/inn/en (Habilierte)</td>
<td>26</td>
<td>26</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitätsassistent/inn/en (postdoc)</td>
<td>32</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (praedoc)</td>
<td>40</td>
<td>21</td>
</tr>
<tr>
<td>L1-Lehrer/innen</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Drittmittelpersonal</td>
<td>4</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Gastprofessor/inn/en</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor/inn/en</td>
<td>72</td>
<td>50</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstiges Personal</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>Department gesamt</td>
<td>182</td>
<td>148</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Tabelle 51
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – nicht direkt einem Department zugeordnet

Studienjahr 2009/2010 (Stand 1.2.2011)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Mitarbeiterkategorie</th>
<th>ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN</th>
<th>SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>gesamt männlich weiblich weiblich %</td>
<td>gesamt männlich weiblich weiblich %</td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>1 1 0,00%</td>
<td>2,00 2,00 0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Dozent/inn/en (Habilitierte)</td>
<td>3 3 100,00%</td>
<td>6,00 6,00 100,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitätssassistent/inn/en</td>
<td>0 0 0,00%</td>
<td>0,00 0,00 0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>(postdoc)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen</td>
<td>0 0 0,00%</td>
<td>0,00 0,00 0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>(praedoc)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>L1-Lehrer/innen</td>
<td>0 0 0,00%</td>
<td>0,00 0,00 0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Drittmittelpersoinal</td>
<td>3 3 0,00%</td>
<td>2,42 2,42 0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Gastprofessor/inn/en</td>
<td>0 0 0,00%</td>
<td>0,00 0,00 0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor/inn/en</td>
<td>0 0 0,00%</td>
<td>0,00 0,00 0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstiges Personal</td>
<td>0 0 0,00%</td>
<td>0,00 0,00 0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Department gesamt</td>
<td>7 4 3 42,86%</td>
<td>10,42 4,42 6,00 57,58%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Anmerkung:

Die Departmentstruktur entspricht dem Stand zum Abfragezeitpunkt, d.h. Umstrukturierungen von Instituten sind bereits berücksichtigt, auch wenn die Änderung erst nach dem Betrachtungszeitraum stattgefunden hat (das Institut für Tourismus und Freizeitwirtschaft wurde beispielsweise mit 1.1.2011 dem Department für Marketing zugeordnet)!
## Tabelle 52
Lehrveranstaltungsangebot zu Gender Studies
Studienjahr 2009/2010 (Stand 1.2.2011)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN</th>
<th>SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>gesamt männlich weiblich weiblich %</td>
<td>gesamt männlich weiblich weiblich %</td>
</tr>
<tr>
<td>Professor/inn/en</td>
<td>5 5 100,00%</td>
<td>10,00 10,00 100,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Dozent/inn/en (Habilitierte)</td>
<td>7 2 5 71,43%</td>
<td>14,00 4,00 10,00 71,43%</td>
</tr>
<tr>
<td>Universitätsassistent/inn/en (postdoc)</td>
<td>6 6 100,00%</td>
<td>8,80 8,80 100,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (praedoc)</td>
<td>1 1 100,00%</td>
<td>2,00 2,00 100,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>L1-Lehrer/innen</td>
<td>0 0,00%</td>
<td>0,00 0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Drittmittelpersonal</td>
<td>2 2 100,00%</td>
<td>4,00 4,00 100,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Gastprofessor/inn/en</td>
<td>0 0,00%</td>
<td>0,00 0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Lektor/inn/en</td>
<td>9 1 9 100,00%</td>
<td>17,20 0,40 16,80 97,67%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstiges Personal</td>
<td>0 0,00%</td>
<td>0,00 0,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>WU gesamt</td>
<td>28 3 26 92,86%</td>
<td>56,00 4,40 51,60 92,14%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Anmerkungen:

- Abgehaltene Lehranteilsstunden sind eindeutig zuordenbar, deshalb stimmen hierfür die einzelnen Summen überein.
- Zusammensetzung einzelner Mitarbeiter/innenkategorien:
  - Universitätsassistent/inn/en: umfasst die promovierten Wissenschaftler/innen und die Postdoc-Assistent/inn/en
  - Lektor/inn/en: umfasst neben den Externen Lektor/inn/en auch die lehrenden Allgemein Bediensteten sowie die Austauschlektor/inn/en
<table>
<thead>
<tr>
<th>SEMESTER</th>
<th>LV-NR.</th>
<th>LV-TITEL</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>WS 2009</td>
<td>220</td>
<td>Frau und Recht (Rechtsgrundlagen der Gender- und Diversitätskonzepte)</td>
</tr>
<tr>
<td>WS 2009</td>
<td>231</td>
<td>Konzepte und Gestaltungsinstrumente des Personalmanagements</td>
</tr>
<tr>
<td>WS 2009</td>
<td>299</td>
<td>Einführung in das Diversitätsmanagement</td>
</tr>
<tr>
<td>WS 2009</td>
<td>300</td>
<td>Selected Topics in Gender-Studies</td>
</tr>
<tr>
<td>WS 2009</td>
<td>303</td>
<td>Instrumente des Diversitätsmanagements</td>
</tr>
<tr>
<td>WS 2009</td>
<td>763</td>
<td>Teambuilding</td>
</tr>
<tr>
<td>WS 2009</td>
<td>789</td>
<td>Grundlagen der Gender- und Diversitätstheorie</td>
</tr>
<tr>
<td>WS 2009</td>
<td>805</td>
<td>Intercultural Business Communications - With the Emphasis on the Role of Women in Business</td>
</tr>
<tr>
<td>WS 2009</td>
<td>963</td>
<td>Strategisches Diversitätsmanagement</td>
</tr>
<tr>
<td>WS 2009</td>
<td>1032</td>
<td>Partizipative Organisationsgestaltung</td>
</tr>
<tr>
<td>WS 2009</td>
<td>1247</td>
<td>Integrative LV I</td>
</tr>
<tr>
<td>WS 2009</td>
<td>1783</td>
<td>Ausgewählte Kapitel des Diversitätsmanagements</td>
</tr>
<tr>
<td>WS 2009</td>
<td>1810</td>
<td>Gender, Diversity and the Workplace</td>
</tr>
<tr>
<td>WS 2009</td>
<td>2495</td>
<td>Ausgewählte Kapitel des Diversitätsmanagements</td>
</tr>
<tr>
<td>SS 2010</td>
<td>272</td>
<td>SBWL Kurs I (Grundkurs) - Personalmanagement</td>
</tr>
<tr>
<td>SS 2010</td>
<td>345</td>
<td>Selected Topics in Gender Studies</td>
</tr>
<tr>
<td>SS 2010</td>
<td>348</td>
<td>Instrumente des Diversitätsmanagement</td>
</tr>
<tr>
<td>SS 2010</td>
<td>520</td>
<td>Teambuilding</td>
</tr>
<tr>
<td>SS 2010</td>
<td>924</td>
<td>Strategisches Diversitätsmanagement</td>
</tr>
<tr>
<td>SS 2010</td>
<td>1167</td>
<td>Einführung in das Diversitätsmanagement</td>
</tr>
<tr>
<td>SS 2010</td>
<td>1169</td>
<td>Ausgewählte Kapitel des Diversitätsmanagements</td>
</tr>
<tr>
<td>SS 2010</td>
<td>1297</td>
<td>Wahlfach: Vertiefungskurs II - Frauen in der Volkswirtschaft</td>
</tr>
<tr>
<td>SS 2010</td>
<td>1521</td>
<td>Gender, Diversity and the Workplace</td>
</tr>
<tr>
<td>SS 2010</td>
<td>1777</td>
<td>Integrative Lehrveranstaltung II</td>
</tr>
<tr>
<td>SS 2010</td>
<td>2228</td>
<td>Research Seminar - Gender und Diversitätsmanagement</td>
</tr>
<tr>
<td>SS 2010</td>
<td>2457</td>
<td>Ausgewählte Kapitel des Diversitätsmanagements</td>
</tr>
<tr>
<td>SS 2010</td>
<td>2502</td>
<td>Strategisches Diversitätsmanagement</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Department Finance, Accounting and Statistics ........................................... 32
Tabelle 2 Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation........................ 33
Tabelle 3 Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement.............. 34
Tabelle 4 Department Management ....................................................................... 35
Tabelle 5 Department Marketing ........................................................................... 36
Tabelle 6 Department Öffentliches Recht und Steuerrecht .................................... 37
Tabelle 7 Department Sozioökonomie ................................................................ 38
Tabelle 8 Department Unternehmensführung ....................................................... 39
Tabelle 9 Department Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht ..................... 40
Tabelle 10 Department Volkswirtschaft ................................................................. 41
Tabelle 11 Department Weltwirtschaft ................................................................. 42
Tabelle 12 Department gesamt ........................................................................... 43
Tabelle 13 Forschungsinstitute ........................................................................... 44
Tabelle 14 Kompetenzzentren ............................................................................. 45
Tabelle 15 Rektor und zugeordnete Serviceeinrichtungen ................................... 45
Tabelle 16 Vizerektorin für Finanzen und zugeordnete Serviceeinrichtungen ....... 46
Tabelle 17 Vizerektorin für Forschung, Internationales und External Relations und Serviceeinrichtungen ................................................................. 47
Tabelle 18 Vizerektor Infrastruktur und Personal sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen ............................................................................................. 48
Tabelle 19 Vizerektor Lehre und zugeordnete Serviceeinrichtungen ...................... 49
Tabelle 20 Büro des Senats ................................................................................ 50
Tabelle 21 Interessensvertretungen .................................................................... 50
Tabelle 22 WU Gesamt ....................................................................................... 51
Tabelle 24 Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen des wissenschaftlichen Personals 1.1.2010 - 31.12.2010 ................................. 54
Tabelle 26 Vergabe von Forschungsfördermitteln ................................................ 57
Tabelle 27 Teilnehmer/innen (TN) des wissenschaftlichen Trainee­programms........ 58
Tabelle 28 Teilnehmer/innen (TN) des allgemeinen Trainee­programms.................. 58
Tabelle 29 Teilnehmer/innen an internen Weiterbildungs­veranstaltungen............. 59
Tabelle 30 Reisekosten­zuschüsse ...................................................................... 63
Tabelle 31 Studien­berechtigung der Erstabschließer/innen nach Schulformen........ 64
Tabelle 32 Anzahl der rückgemeldeten Studierenden .......................................... 64
Tabelle 33 Anzahl der Absolvent/inn/en ................................................................ 65
Tabelle 34 Anzahl der Abschlüsse des 1. Studien­abschnitts bzw. der Studi­eneingangs­phase nach Studien ................................................................. 65
Tabelle 35 Anzahl der abgeschlossenen ordentlichen Studien................................... 66
Tabelle 36 Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebs­wirtschafts­lehren
(SBWL) für Bachelor­studien (nach UG 2002).................................................... 67
Tabelle 37 Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebs­wirtschafts­lehren
(SBWL) für Diplom­studien (nach UniStG) ........................................................... 68
Tabelle 38 Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebs­wirtschafts­lehren
(SBWL) für Diplom­studien (nach AHStG) ........................................................... 69
Tabelle 39 Lehr­veranstaltungen nach Mitarbeiter/innen­kategorie - WU gesamt ....... 70
Tabelle 40 Lehr­veranstaltungs­angebot nach Mitarbeiter/innen­kategorien -
Department für Finance, Accounting and Statistics .................... 71
Tabelle 41 Lehr­veranstaltungs­angebot nach Mitarbeiter/innen­kategorien -
Department für Fremdsprach­liche Wirtschaftskommunikation ................. 71
Tabelle 42 Lehr­veranstaltungs­angebot nach Mitarbeiter/innen­kategorien -
Department für Informations­verarbeitung und Prozess­management .... 72
Tabelle 43 Lehr­veranstaltungs­angebot nach Mitarbeiter/innen­kategorien -
Department für Management ...................................................................... 72
Tabelle 44 Lehr­veranstaltungs­angebot nach Mitarbeiter/innen­kategorien -
Department für Marketing ............................................................................. 73
Tabelle 45 Lehr­veranstaltungs­angebot nach Mitarbeiter/innen­kategorien -
Department für Öffentliches Recht und Steuer­recht ................................... 73
Tabelle 46 Lehr­veranstaltungs­angebot nach Mitarbeiter/innen­kategorien -
Department für Sozi­ökonomie ............................................................... 74
Tabelle 47 Lehr­veranstaltungs­angebot nach Mitarbeiter/innen­kategorien -
Department für Unternehmens­führung und Innovation ......................... 75
Tabelle 48 Lehr­veranstaltungs­angebot nach Mitarbeiter/innen­kategorien -
Department für Unternehmens­recht, Arbeits­ und Sozial­recht ............... 75
Tabelle 49 Lehr­veranstaltungs­angebot nach Mitarbeiter/innen­kategorien -
Department für Volkswirtschaft ................................................................. 76
Tabelle 50 Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien -
Department für Welthandel .............................................................. 76
Tabelle 51 Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –
nicht direkt einem Department zugeordnet........................................ 77
Tabelle 52 Lehrveranstaltungsangebot zu Gender Studies ............................. 78
Impressum

Herausgeberin:
WU (Wirtschaftsuniversität Wien)
Augasse 2–6
1090 Wien

Publikation:
Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung

Lektorat: Regina Erben-Hartig www.das-buero.at
www.wu.ac.at