

WU

Gleichstellungs-

bericht

2011

WU
WIRTSCHAFTS
UNIVERSITÄT
WIEN VIENNA
UNIVERSITY OF
ECONOMICS
AND BUSINESS

EFMD
EQUIS
ACCREDITED

WU

Gleichstellungsbericht

2011

Verfasst von Dipl.-Psych. Tanja Guggenbichler und Janine Kügler, LL.B.
(WU), Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung

Erhebungszeitraum 01.01.2011 – 31.12.2011

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	12
3.4	Führungskräfte im allgemeinen Bereich.....	14
3.5	Kennzahlen zur Mittelvergabe im wissenschaftlichen Bereich unter Gendergesichtspunkten	15
3.5.1	Vergabe von Forschungsfördermitteln	15
3.5.2	Leistungsprämien Forschung.....	16
3.5.3	Reisekostenzuschüsse.....	16
4	Zentrale Handlungsfelder mit dem Ziel der Förderung von Gleichstellung	17
4.1	Neuberufungen von Professor/inn/en.....	17
4.1.1	Problemfeld „Bewerberinnenmarkt“ in Bezug auf Professuren	17
4.1.2	Gleichstellung auf den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens.....	18
4.1.3	Mögliche Hürden auf den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens	19
4.2	Handlungsfelder zur Förderung der Karrieren exzellenter Wissenschaftlerinnen.....	21
4.2.1	Habilitandinnenstellen.....	21
4.2.2	Karriereprogramm „Reflexion – Kompetenzen – Erfolgsstrategien – Perspektiven“	22
4.2.3	Dr.-Maria-Schaumayer-Habilitationsstipendium	22
4.3	Ausblick auf mögliche neue Handlungsfelder	22
4.3.1	Ausweitung der Serviceangebote für Mitarbeiter/innen mit Betreuungspflichten.....	22
4.3.2	Dual Career Services	23
5	Weitere Aktivitäten mit dem Ziel Gleichstellung	25
6	Fortgeführte Fördermaßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern	26
7	Gender in Forschung und Lehre	27
8	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)	29
9	Literatur	31
10	Anhang	32

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Frauenanteil bei den Führungskräften des wissenschaftlichen und des allgemeinen Bereichs der WU 2011 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 31.12.2011)	6
Abbildung 4: Frauenanteil bei den Absolvent/inn/en an österreichischen Universitäten in % (Stand Studienjahr 2010/11)	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 elf Departments der WU in %	9
Abbildung 7: Frauenanteil auf den verschiedenen Karrierestufen der elf Departments der WU in %	10
Abbildung 8: Auseinanderdriften der Karriereverläufe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an der WU	12
Abbildung 9: Entwicklung des Frauenanteils über die verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen an der WU seit 2005 in %	13
Abbildung 10: Entwicklung des Frauenanteils über die verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen an der WU – aggregiert in jeweils 3-Jahres-Schritten – seit 2006 in %	14
Abbildung 11: Entwicklung des Frauenanteils bei den Mitarbeiter/inne/n sowie den Führungskräften der 2. und 3. Ebene des allgemeinen Personals seit 2006 in %	15
Abbildung 12: Frauenanteil auf den verschiedenen Stufen der Berufungsverfahren, die an der WU im Jahr 2011 zu einem Dienstantritt führten, in %	18
Abbildung 13: Frauenanteil auf den verschiedenen Stufen der Berufungsverfahren, die zu einem Dienstantritt 2011 führten, in %.....	19

1 Vorbemerkungen

Titel: WU-Gleichstellungsbericht

Da das eigentliche politische Ziel die Gleichstellung von Frauen und Männern (im Sinne der Sicherung bzw. Herstellung von Chancengleichheit für beide Geschlechter in allen Belangen) ist – und nicht Frauenförderung per se – wird der früher als Frauenbericht der WU (Wirtschaftsuniversität Wien) bezeichnete jährliche Bericht seit 2008 unter dem Titel WU-Gleichstellungsbericht geführt und bringt so seine Zielsetzung besser zum Ausdruck.

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 wurde.

Der Bericht bezieht sich dementsprechend auf den Berichtszeitraum 01.01.2011 bis 31.12.2011. Eine Ausnahme bildet die Berichtslegung zum Thema Lehre und Studierende: Hier wird entsprechend der Studienjahrlogik 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.

2 Zusammenfassende Einleitung

Grundsätzlich ist die WU hinsichtlich der Realisierung der Gleichstellung von Männern und Frauen in weiten Bereichen der Organisation auf einem guten Weg. So konnte im dargestellten Berichtszeitraum die Frauenquote in den wichtigsten Mitarbeiter/innenkategorien weiter erhöht oder zumindest konstant gehalten werden. Dabei ist das weiterhin zwar langsame aber dafür stetige Ansteigen des traditionell besonders niedrigen Anteils der Professorinnen als erfreulicher Zwischenschritt zu nennen.

Der WU ist die Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Organisation ein wichtiges Anliegen. Dies drückt sich nicht nur in formalen Bekenntnissen und Erklärungen sowie in der Umsetzung der vom Gesetz geforderten rechtlichen Regelungen (z.B. dem Frauenförderungsplan) aus, sondern zudem in einer Vielzahl konkreter Aktivitäten und Maßnahmen im WU-Alltag.

Die WU baut bei ihren Bemühungen um Gleichstellung und Frauenförderung auf einen bunten Mix an Instrumenten, die an unterschiedlichen Ebenen und bei den verschiedenen Zielgruppen jeweils maßgeschneidert ansetzen. Zielgerichtete Maßnahmen wie die Schaffung der Habilitandinnenstellen für exzellente Wissenschaftlerinnen in der Habilitationsphase, die aktive Recherche und persönliche Ansprache von qualifizierten Kandidatinnen im Zuge der Berufung von neuen Professor/inn/en an die WU sowie das mehrmodulige Karriereprogramm zur Förderung von ambitionierten Wissenschaftlerinnen zeigen dabei positive Effekte. Ergänzend dazu verfolgen verschiedenste Veranstaltungen und Publikationen das Ziel, immer wieder von Neuem die Aufmerksamkeit auf das Thema Gleichstellung und herausragende „Role Models“ zu lenken.

Handlungsbedarf besteht insbesondere noch in Bezug auf die bessere Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Betreuungspflichten. Nachdem in der Familienarbeit nach wie vor in aller Regel Frauen die überwiegende Verantwortung übernehmen, scheint die Schaffung von flexiblen Betreuungsangeboten hier ein hilfreiches Maßnahmenpaket im Dienste der Gleichstellung darzustellen. Eine Ausweitung der Angebote ist hier für die WU nach wie vor erstrebenswert.

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 31.12.2011 in der Gesamtgruppe der Wissenschaftler/innen ein Frauenanteil von 40,06% (vgl. Abb. 1). Im Vergleich dazu sind auf der Professor/inn/enebene Frauen mit 18,24% (vgl. Abb. 2) zwar erneut höher repräsentiert als im Vorjahr (16,22%), 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 17,95% Frauen.

Auch im allgemeinen Bereich sind Frauen in Leitungsfunktionen mit 38,64% noch lange nicht so stark repräsentiert wie in der entsprechenden Gesamtgruppe allgemeiner Mitarbeiter/innen (68,12%). 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 30,77% Frauen unter den Führungskräften (vgl. dazu näher Abbildung 11). Somit ist auf der dritten Ebene im Jahr 2011 eine weitere leichte Abnahme gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen (2010: 33,33%). Nachdem die Fluktuation im allgemeinen Bereich der WU deutlich geringer ist als im wissenschaftlichen, sind hier auch nur langfristig Veränderungen zu erwarten.

Anteil Frauen bei den Führungskräften der WU

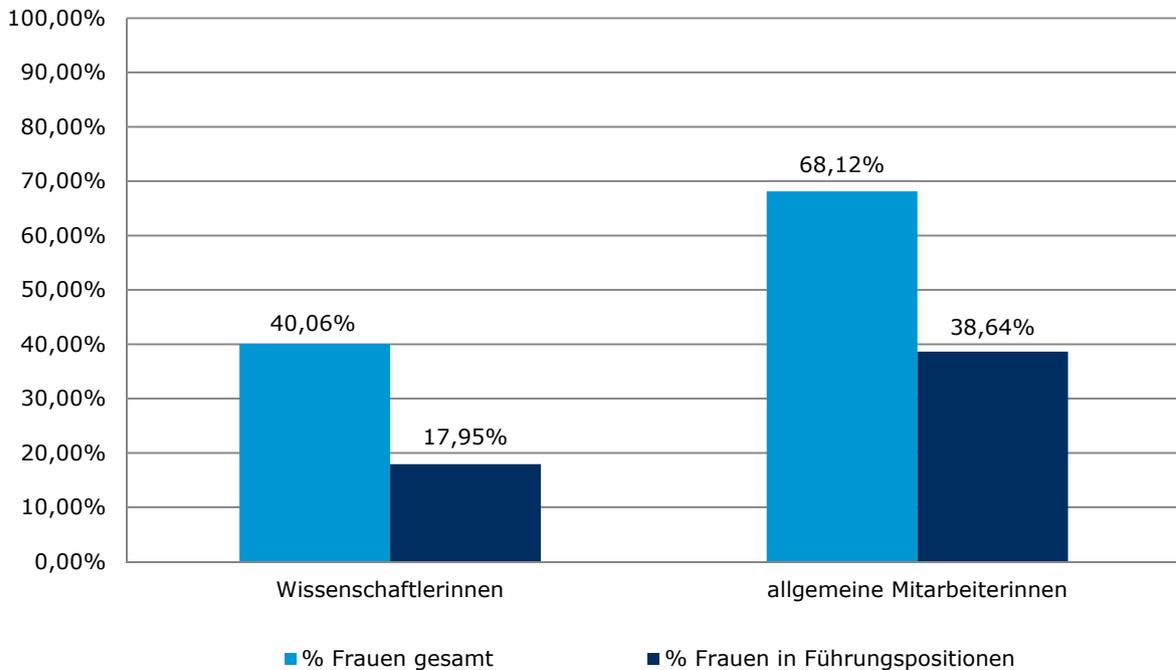


ABBILDUNG 1: FRAUENANTEIL BEI DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN DES WISSENSCHAFTLICHEN UND DES ALLGEMEINEN BEREICHS DER WU 2011 IN %¹

Demgegenüber setzt die WU seit einigen Jahren an ihrer Spitze klare Zeichen: Hier sind zentrale Leitungsfunktionen mehrheitlich mit Frauen besetzt. Mit Beginn der neuen Rektoratsperiode im Herbst 2011 sind drei der fünf Rektoratsfunktionen mit Frauen besetzt. Gleiches gilt für den Universitätsrat, in dem – inzwischen schon seit 2008 – ebenfalls drei der fünf Positionen mit Frauen besetzt sind.

Wichtig ist, bei der Einführung von Gleichstellungsmaßnahmen immer auch nicht intendierte Wirkungen mitzubedenken. So ist z.B. die Einführung einer Frauenquote in entscheidungsrelevanten Gremien ohne flankierende Entlastungsmaßnahmen wie bspw. einer entsprechenden Lehrreduktion kritisch zu sehen, da solche Quoten sonst zu einer Mehrbelastung von erfolgreichen Wissenschaftlerinnen führen, die sich individuell benachteiligend auswirken.

¹ Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011; $n_{[\text{Wissenschaftler/innen gesamt}]} = 433,84$; $n_{[\text{wissenschaftliche Führungskräfte}]} = 78$; $n_{[\text{allgemeine Mitarbeiter/innen gesamt}]} = 433,01$; $n_{[\text{allgemeine Führungskräfte}]} = 44$

3 Entwicklung der wichtigsten Kennzahlen im Einzelnen

3.1 Gesamtpersonalstand

Mit Stichtag 31.12.2011 ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten am Gesamtpersonalstand der WU im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum mit 53,11% gegenüber 52,56% (Stand 31.12.2010) nahezu unverändert geblieben (vgl. Tabelle 22 im Anhang). Dabei hat sich der Anteil weiblicher Beschäftigter bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/inne/n minimal erhöht (von 38,88% [2010] auf nun 40,06%), bei den allgemeinen Mitarbeiter/inne/n dagegen minimal verringert (von 69,19% [2010] auf nun 68,12%). Insgesamt sind diese Veränderungen aus unserer Sicht auf statistisch nicht signifikante Schwankungen zurückzuführen.

3.2 Professor/inn/en

In Bezug auf die Professor/inn/en setzt sich auf niedrigem Niveau ein positiver Trend fort: Mit 18,24% liegt der Frauenanteil bei den Professor/inn/en ($n = 82,25$) etwas über dem des Vorjahrs (16,22%, $n = 74,00$) und erreicht damit einen neuen Höchststand (vgl. ebenfalls Tabelle 22 im Anhang).

Kurzfristige Schwankungen dieser Prozentzahlen sind zwar aufgrund der geringen Größe der absoluten Zahlen und der zu Grunde liegenden Grundgesamtheit ($n_{[\text{Professor/inn/en}_{\text{gesamt}} 2011]} = 82,25$) vorsichtig zu interpretieren, da bereits der Weggang einer Professorin und die Nachbesetzung mit einem Mann ausreichen, 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 Neuberufungen herausragend qualifizierte Frauen an die WU zu holen (vgl. dazu näher Teil 4.1).

Anteil Professorinnen an der WU

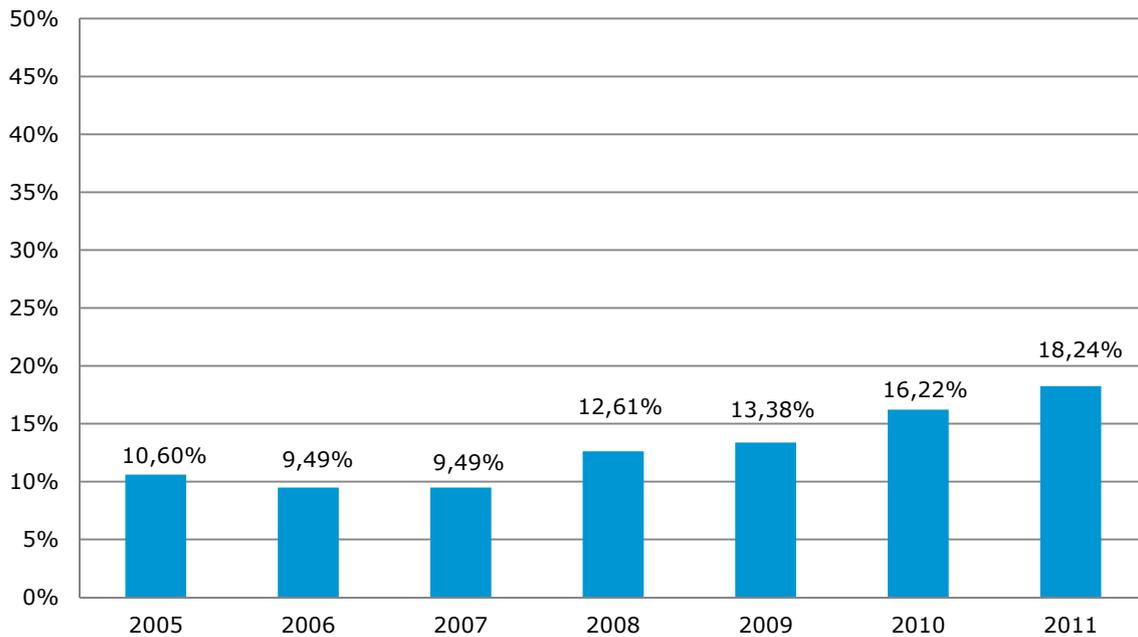


ABBILDUNG 2: ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS BEI DEN WU-PROFESSUREN SEIT 2005 IN %²

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 (20,61%) unterdurchschnittlich abschneidet.³

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 55,88% (Akademie der bildenden Künste Wien) bei den Professor/inn/en aufweisen, rangieren vor allem die technischen Universitäten mit einem Professorinnenanteil von – zum Teil sehr deutlich – unter 10% (das Schlusslicht bildet die Montanuniversität Leoben mit 2,80%) klar darunter.

² Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011; $n_{[\text{Professor/inn/en } 2011]} = 82,25$; $n_{[\text{Professor/inn/en } 2010]} = 74,00$; $n_{[\text{Professor/inn/en } 2009]} = 67,25$; $n_{[\text{Professor/inn/en } 2008]} = 72,95$; $n_{[\text{Professor/inn/en } 2007]} = 73,75$; $n_{[\text{Professor/inn/en } 2006]} = 73,75$; $n_{[\text{Professor/inn/en } 2005]} = 75,50$

³ Daten-Quelle: uni.data des bmwf, Stand 31.12.2011; Anmerkung: Die zu den WU-intern erhobenen Daten feststellbaren Abweichungen liegen an unterschiedlichen Berechnungsregeln, unterschiedlich abgegrenzten Personalkategorien sowie unterschiedlich definierten Stichtagen.

Anteil Professorinnen an österreichischen Universitäten

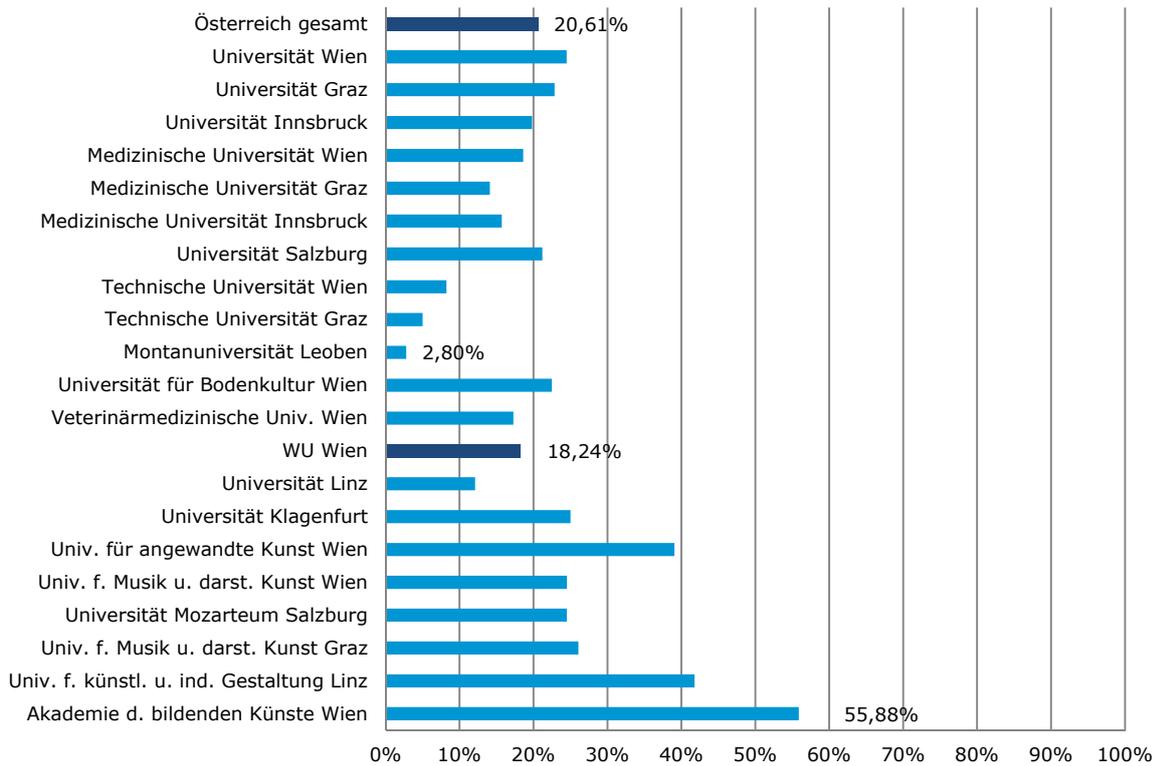


ABBILDUNG 3: FRAUENANTEIL BEI DEN PROFESSOR/INN/EN AN ÖSTERREICHISCHEN UNIVERSITÄTEN IN % (STAND 31.12.2011)⁴

Betrachtet man die Absolvent/inn/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/inn/en mit 49,53% ebenfalls leicht unter dem Mittelwert aller österreichischen Universitäten (55,51%).

Der Vergleich der Frauenanteile bei den Professor/inn/en mit jenen bei den Absolvent/inn/en derselben Universitäten lässt zum Teil ähnliche Trends erkennen: Nach wie vor finden sich auch auf Absolvent/inn/enzebene an den technischen Universitäten deutlich weniger Frauen als an Universitäten anderer Fachgebiete. Eine Ausnahme bildet die Veterinärmedizinische Universität Wien: Hier ist nach wie vor die höchste Absolventinnenquote mit 82,17% zu verzeichnen, während die Professorinnenquote – im österreichweiten Vergleich – mit 17,28% unterdurchschnittlich ist.

⁴ Daten-Quelle: uni.data des bmwf, Stand 31.12.2011; Anmerkung: Die zu den WU-intern erhobenen Daten feststellbaren Abweichungen liegen an unterschiedlichen Berechnungsregeln, unterschiedlich abgegrenzten Personalkategorien sowie unterschiedlich definierten Stichtagen. WU-Daten: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011

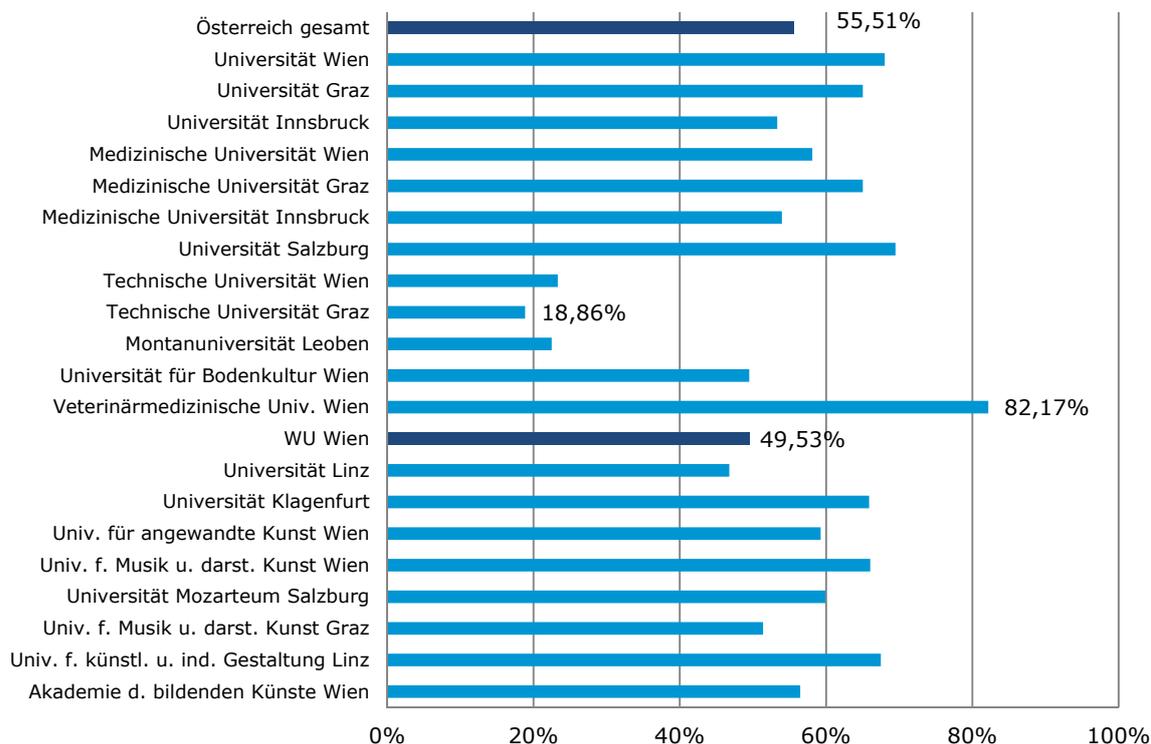
Anteil Absolventinnen an österreichischen Universitäten

ABBILDUNG 4: FRAUENANTEIL BEI DEN ABSOLVENT/INN/EN AN ÖSTERREICHISCHEN UNIVERSITÄTEN IN % (STAND STUDIENJAHR 2010/11)⁵

Auch die vergleichende Betrachtung der Karriereverläufe von Frauen an der WU mit den Karriereverläufen österreichweit (siehe Abbildung 5) unterstützt die Beobachtung, dass Frauen an der WU bei den Erst- und Zweitabschlüssen in einem ähnlichen Maße unterrepräsentiert sind wie auf Studierendenebene. Hier zeigt sich bei den Studierenden sowie bei den Erst- und Zweitabschlüssen ein Delta von 5,07%, 7,69% und 4,29 % zu Ungunsten 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 7,95% bzw. 2,86% über dem österreichweiten Schnitt. Auf Ebene der Professor/inn/en ist das Delta 2011 auf 2,37% gesunken.

Insgesamt könnte man aus diesen vergleichenden Analysen schließen, dass an der WU auf Professor/inn/enebene nach wie vor auch ein fächerbedingter Nachholbedarf zum Tragen kommt, der – vorsichtig interpretiert – langsam abnimmt, und nicht ausschließlich ein organisationspezifischer.

⁵ Daten-Quelle: uni.data des bmwf, Stand Studienjahr 2010/11; Anmerkung: Die zu den WU-intern erhobenen Daten feststellbaren Abweichungen liegen an unterschiedlichen Berechnungsregeln, unterschiedlich abgegrenzten Personalkategorien sowie unterschiedlich definierten Stichtagen. So ist in den Zahlen des bmwf z.B. eine am 1.10.2011 aufgenommene Professorin noch nicht enthalten, da hier das Studienjahr als Betrachtungszeitraum zugrunde liegt. WU-Daten: WU-Vizekanzlerat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand: 3.2.2012

Karriereläufe Frauen
(Vergleich WU – österreichische Universitäten gesamt)

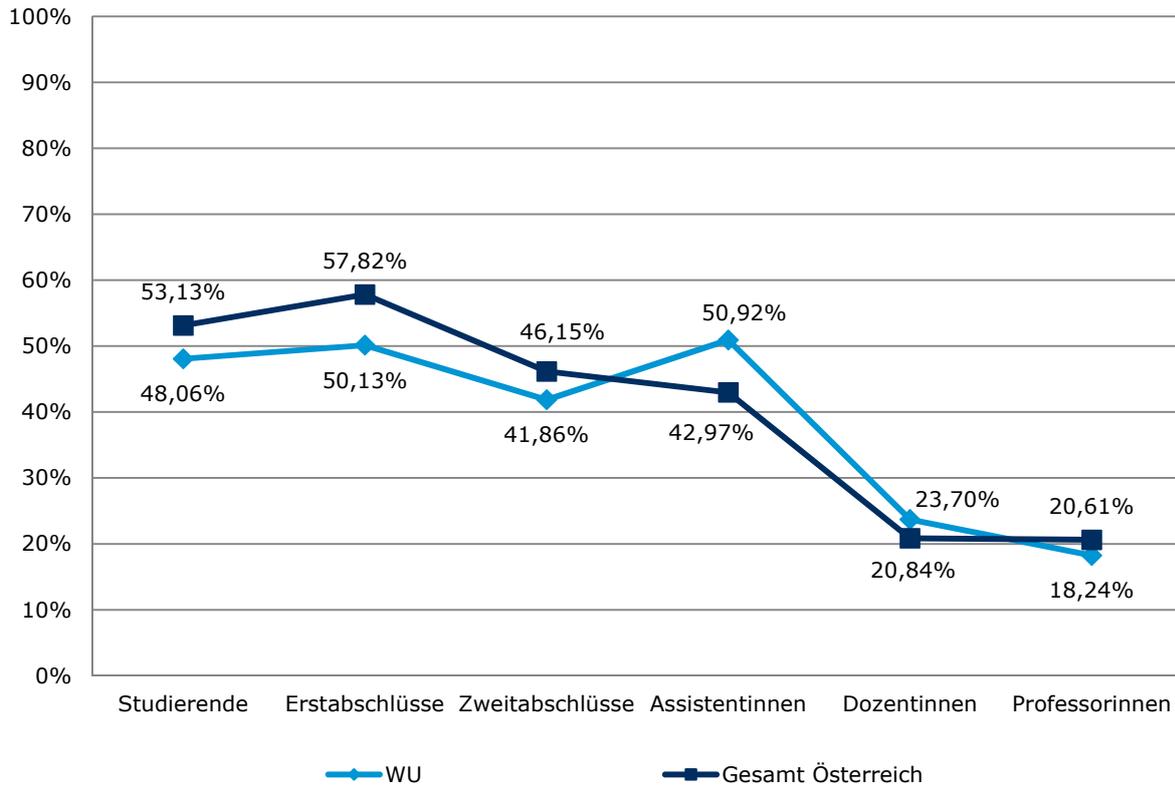


ABBILDUNG 5: KARRIEREVERLÄUFE VON FRAUEN AN DER WU VERGlichen MIT WEIBLICHEN KARRIEREVERLÄUFEN ÖSTERREICHWEIT⁶

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 Studien anbietet, werden selbst hier klare Unterschiede ersichtlich: Während Absolventinnen in Studienfächern wie Wirtschaftsinformatik mit zum Teil deutlich weniger als 15% unterrepräsentiert sind, finden sich unter den Absolvent/inn/en der Wirtschaftspädagogik mit mehr als 70% überdurchschnittlich viele Frauen, verglichen mit dem durchschnittlichen Frauenanteil von 49,20% 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, Handel und Marketing, Personalmanagement sowie Werbung und Markenmanagement mit 91,30%, 76,92%, 76,32% sowie 75,31% (vgl. auch Tabelle 36 im Anhang) überdurchschnittlich viele Frauen unter den Absolvierenden finden, sind es in Fächern wie Unternehmensführung und Controlling (28,95%), Finance (28,41%), Informationsmanagement (27,87%) und Management Information Systems (25,00%) anteilsmäßig deutlich weniger.

⁶ Daten-Quelle: uni.data des bmwf, Stand 2011; Anmerkung: Die zu den WU-intern erhobenen Daten feststellbaren Abweichungen liegen an unterschiedlichen Berechnungsregeln, unterschiedlich abgegrenzten Personalkategorien sowie unterschiedlich definierten Stichtagen. WU-Daten: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011, und WU-Vizekanzlerat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 3.2.2012

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

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

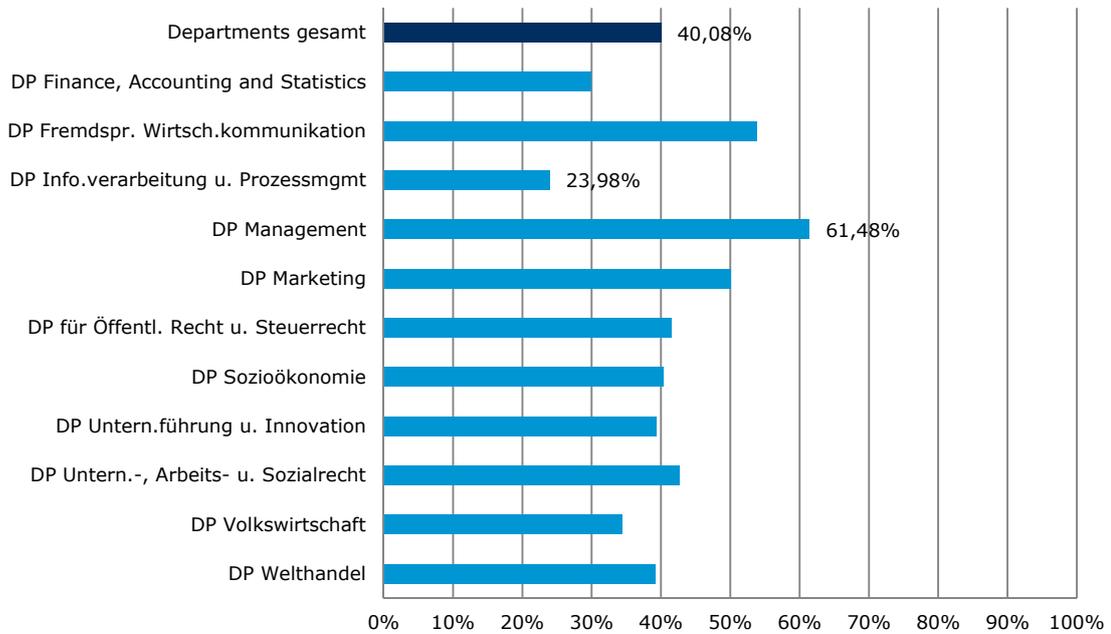


ABBILDUNG 6: FRAUENANTEIL UNTER DEN WISSENSCHAFTLER/INNE/N INSGESAMT DER ELF DEPARTMENTS DER WU IN %⁷

⁷ Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011; Die Anzahl der Mitarbeiter/innen je Department entnehmen Sie bitte den Tabellen 1 bis 11 im Anhang des Berichts.

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

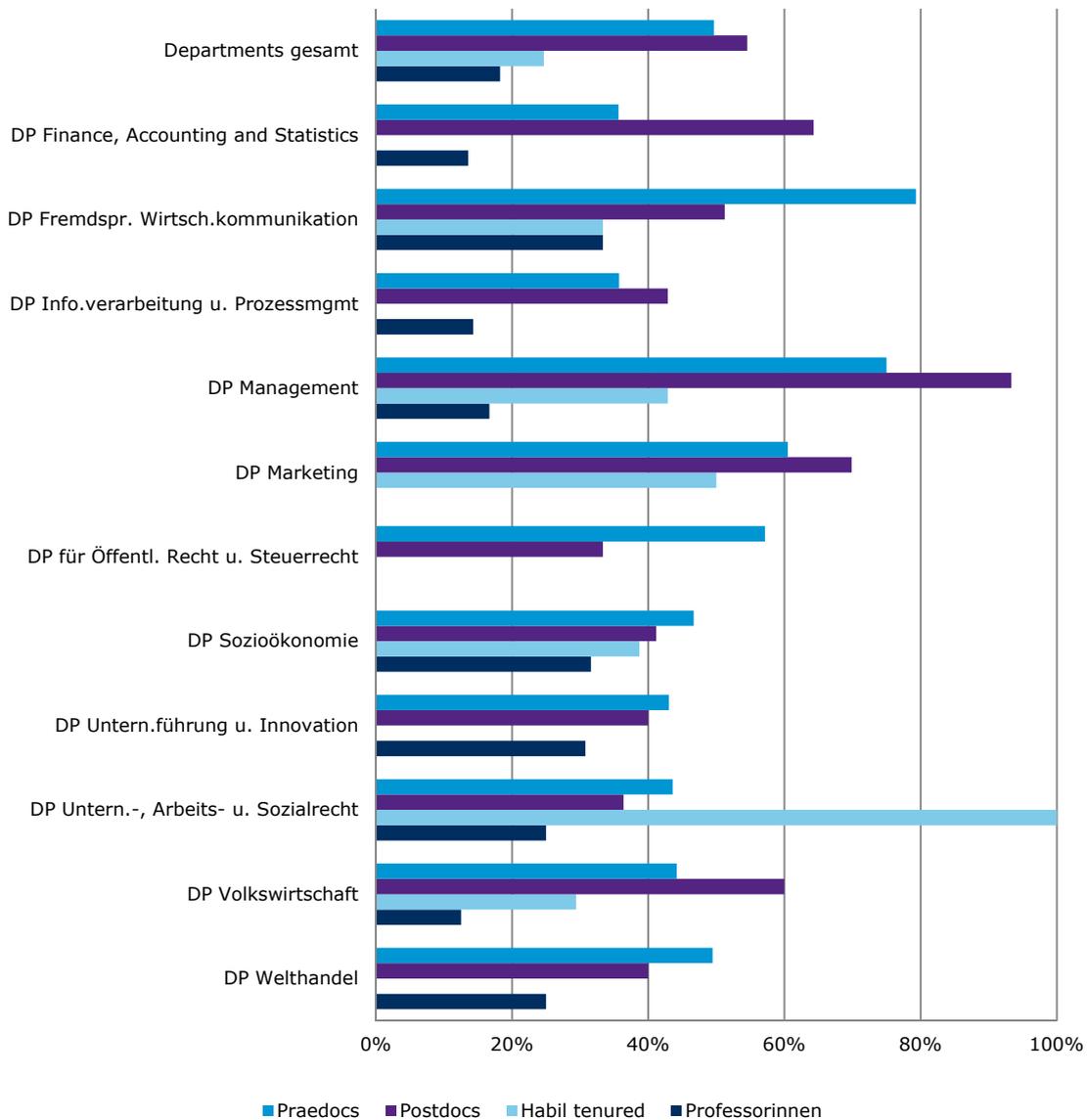


ABBILDUNG 7: FRAUENANTEIL AUF DEN VERSCHIEDENEN KARRIERESTUFEN DER ELF DEPARTMENTS DER WU IN %⁸

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 schon in der Phase ihrer Studienwahl überhaupt für diese Disziplinen zu begeistern.

⁸ Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011; Die Anzahl der Mitarbeiter/innen je Department entnehmen Sie bitte den Tabellen 1 bis 11 im Anhang des Berichts.

In Fächern, in denen Frauen zwar 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.

Interessant ist beim oben angestellten Vergleich der Karriereverläufe von Frauen an der WU mit den Karriereverläufen österreichweit (vgl. Abbildung 5), dass die WU trotz ihres unterdurchschnittlichen Abschneidens über alle anderen Karrierestufen hinweg auf der Stufe der Dozent/inn/en (mit 23,70% gegenüber 20,84% österreichweit) etwas über dem österreichischen Durchschnitt liegt (hier hat sich das Delta zugunsten der WU gegenüber dem Vorjahr sogar minimal vergrößert). Auf der vorangehenden Karrierestufe der Assistent/inn/en liegt die WU bzgl. des Frauenanteils 2011 sogar deutlich über dem österreichischen Durchschnitt (WU: 50,92%; österreichweiter Durchschnitt: 42,97%). Damit schneidet die WU auf diesen beiden Karrierestufen – wenn man diese Zahlen „fächerbereinigt“ denkt – vergleichsweise gut („eigentlich überdurchschnittlich“) ab.

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 49,07% Frauen, auf der Postdoc-Ebene dagegen mit 54,42% etwas mehr, was bedeutet, dass sich hier sowohl absolut als auch vor allem anteilmäßig betrachtet mehr Frauen als Männer für eine Weiterverfolgung der wissenschaftlichen Karriere auf Postdoc-Ebene entschieden und auch erfolgreich qualifiziert haben. Im Vergleich zu den Zahlen im Vorjahr ist das Delta zwischen Prae- und Postdocs dabei gestiegen und bewegt sich insgesamt auf etwas höherem Niveau (2010: 45,75% Frauen auf Praedoc-Ebene und 51,78% auf Postdoc-Ebene). Auch bei der Betrachtung der Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen der WU-Departments (vgl. Abb. 7) findet sich dieser Trend in sechs der elf Departments wieder: Hier befinden sich auf der Ebene der Postdocs anteilmäßig mehr Frauen als auf der vorangehenden Qualifikationsstufe der Praedocs.

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

Auch wenn sich der Frauenanteil auf der Praedoc-Ebene heuer erstmalig wieder der 50%-Marke annähert und damit – betrachtet man die vergangenen fünf Jahre – sogar einen neuen Höchststand erreicht hat (vgl. Abb. 9), stellt sich nach wie vor die Frage, wie man noch vermehrt exzellente WU-Absolventinnen für eine wissenschaftliche Karriere begeistert und gewinnt. Daher gilt es, die weitere Entwicklung dieser zuletzt erfreulichen Zahlen intensiv zu beobachten und in der Folge ggf. weitere Maßnahmen abzuleiten und einzusetzen.

3.3 Entwicklung des Frauenanteils über die verschiedenen Karrierestufen im wissenschaftlichen Bereich

Nach wie vor geht die Schere zwischen Männern und Frauen auf dem Weg zur Professur mit ansteigender Karrierestufe immer deutlicher auseinander (vgl. Abb. 8). Eine Ausnahme bildet 2011 die Ebene der Postdocs, auf der die Wissenschaftlerinnen (54,42%) stärker vertreten sind als ihre männlichen Kollegen (45,58%). Auf der darauffolgenden Karrierestufe der Habil tenured geht die Schere aber nach wie vor sprunghaft auseinander. Insofern legen auch diese Zahlen nahe, dass es ein klares Ziel sinnvoller Gleichstellungsbemühungen sein muss, möglichst frühzeitig im Karriereverlauf Interventionen zu setzen, um den Anteil der Frauen auf allen höheren Karrierestufen – nicht nur auf der Stufe der Professur – langfristig auf das angemessene Maß zu erhöhen.

Schere Männer vs. Frauen im Karriereverlauf (WU)

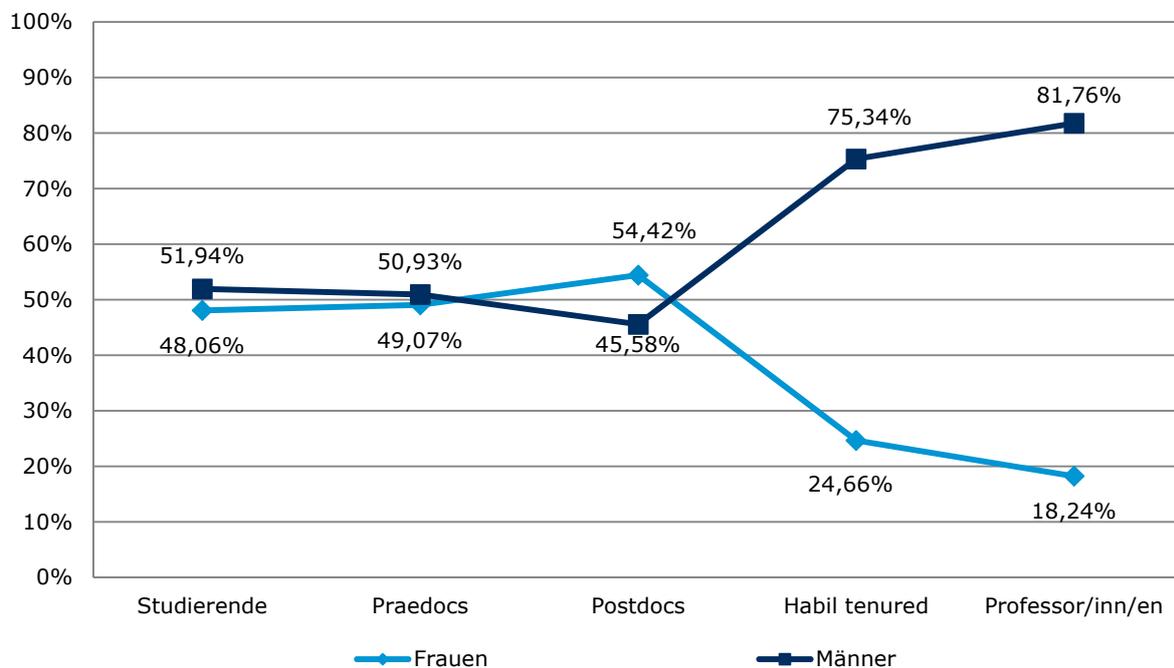


ABBILDUNG 8: AUSEINANDERDRIFTEN DER KARRIEREVERLÄUFE VON WISSENSCHAFTLERINNEN UND WISSENSCHAFTLERN AN DER WU⁹

Obige Abbildung macht überdeutlich, dass die Karriereverläufe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern beim Karriereschritt, der auf die Habilitation folgt, besonders deutlich auseinanderdriften. Daher ist die Postdoc-Phase und insbesondere die Zeit kurz vor Abschluss der Habilitation (im Sinne einer Entscheidungsphase mit Blick auf den nächsten Karriereschritt) ein entscheidender Zeitraum für Gleichstellungsmaßnahmen, da hier die für die weiteren Entwicklungen zentrale Entscheidung für bzw. gegen eine Fortführung der wissenschaftlichen Karriere getroffen werden dürfte. Wissenschaftlerinnen in dieser Phase berichten, dass die Entscheidung für bzw. gegen eine Weiterverfolgung der wissenschaftlichen Karriere in einen ähnlichen Zeitraum der Lebensbiografie fällt, in der auch die Entscheidung für bzw. gegen eine Familiengründung getroffen wird. Weiters ist der Entscheidungsprozess häufig auch von der

⁹ Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011 bzw. WU-Vizekanzleramt für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 3.2.2012; $n_{\text{Studierende}} = 24.067$; $n_{\text{Praedocs}} = 164,69$; $n_{\text{Postdocs}} = 80,73$; $n_{\text{Habil tenured}} = 73,00$; $n_{\text{Professor/inn/en}} = 82,25$

Überlegung geprägt, dass eine Karriere in den Wissenschaften mit einem größeren Unsicherheitsgrad bzgl. des Anstellungsverhältnisses verbunden ist als eine Karriere im Wirtschaftskontext. Dies kann die Entscheidung für einen Ausstieg aus dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt begünstigen. Dies gilt besonders für das überwiegend gut arbeitsmarktfähige Feld der Wirtschaftswissenschaften.

Aus diesem Grund hat die WU in den letzten Jahren Maßnahmen ergriffen, die sich insbesondere auf die Phase der Habilitation bzw. auf eine Begleitung von Wissenschaftlerinnen in kritischen Entscheidungsprozessen konzentrieren (vgl. hierzu Kap. 4.2.1 zu den Habilitandinnenstellen und Kap. 4.2.2 zum Karriereprogramm).

Anteil Wissenschaftlerinnen auf den verschiedenen Karrierestufen an der WU

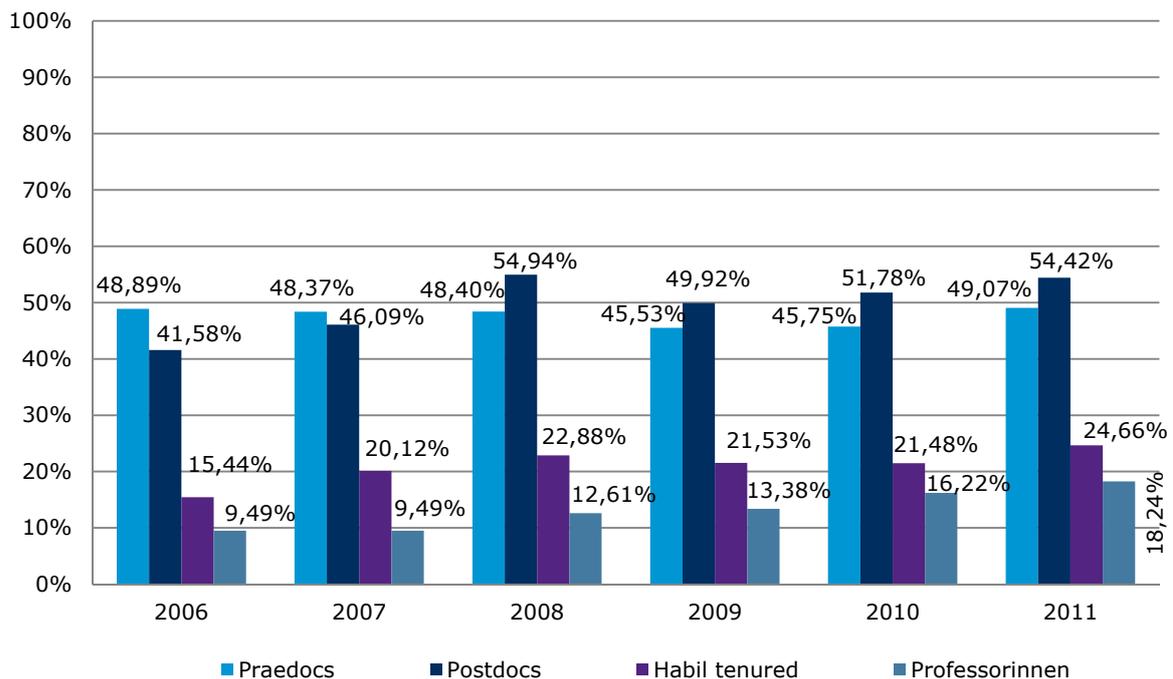


ABBILDUNG 9: ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS ÜBER DIE VERSCHIEDENEN WISSENSCHAFTLICHEN KARRIERESTUFEN AN DER WU SEIT 2005 IN %¹⁰

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 einigermaßen konstant um die 50% lag, zwischenzeitlich eine leicht rückläufige Tendenz aufwies und 2011 einen neuen Höchststand erreicht, hat sich der Frauenanteil auf den darüber liegenden wissenschaftlichen Karrierestufen der Postdocs und der Habil tenured kontinuierlich von 41,58% (Postdocs) bzw. 15,44% (Habil tenured) im Jahr 2006 auf 54,42% (Postdocs) bzw. 24,66% (Habil tenured) im Jahr 2011 erhöht.

Diese Entwicklung wird noch augenscheinlicher, wenn man die Daten aggregiert über jeweils einen 3-Jahres-Zeitraum betrachtet, wo sich in allen Personalkategorien mit Ausnahme der Praedocs Zuwächse zeigen (siehe Abb. 10).

¹⁰ Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011; $\Pi_{\text{Praedocs 2011}} = 164,69$; $\Pi_{\text{Postdocs 2011}} = 80,73$; $\Pi_{\text{Habil tenured 2011}} = 73,00$; $\Pi_{\text{Professor/inn/en 2011}} = 82,25$

Anteil Wissenschaftlerinnen auf den verschiedenen Karrierestufen der WU (aggregiert seit 2006)

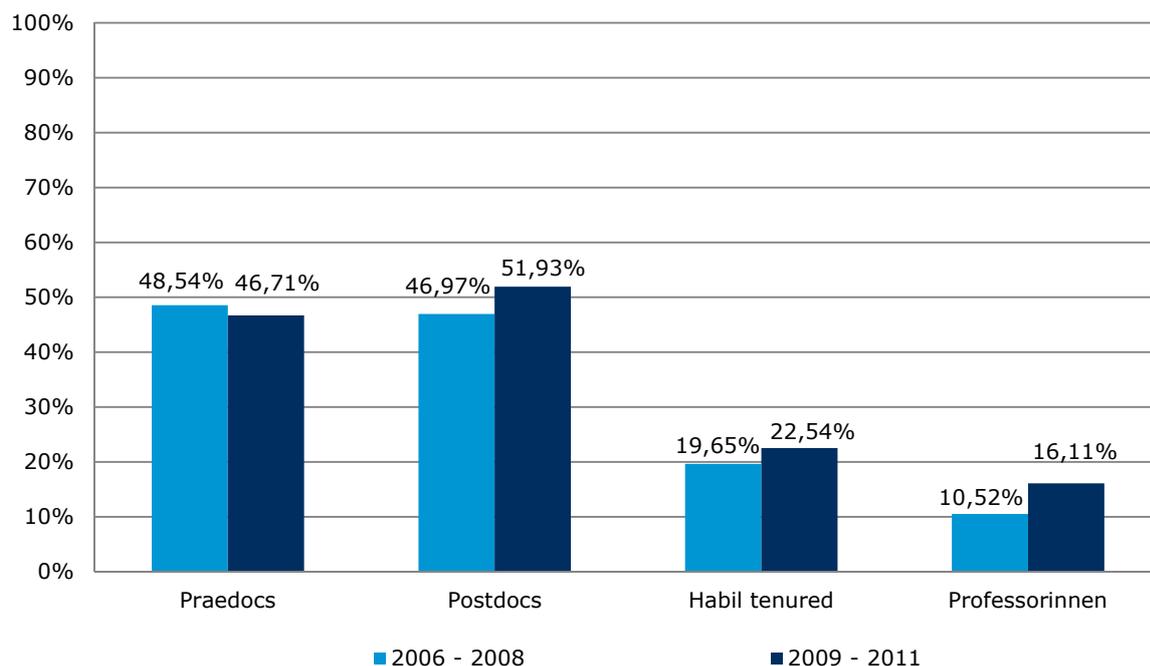


ABBILDUNG 10: ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS ÜBER DIE VERSCHIEDENEN WISSENSCHAFTLICHEN KARRIERESTUFEN AN DER WU – AGGREGIERT IN JEWEILS 3-JAHRES-SCHRITTEN – SEIT 2006 IN %¹¹

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 Rückgang im vergangenen Jahr – bei 30,77%.

Da die Gesamtgruppe der Führungskräfte der dritten Ebene nur 26 Personen umfasst, ist diese Unterrepräsentanz der Frauen und insbesondere auch der zuletzt wieder leichte Rückgang durch einzelne Neu- und Nachbesetzungen und damit durch zufällige (im Sinne von unsystematische) statistische Schwankungen erklärbar. Dennoch ist dieser insgesamt niedrige Frauenanteil im Sinne der WU-Gleichstellungsziele jedenfalls unbefriedigend und wird daher im Blick behalten. Wir empfehlen nach wie vor eine weitere Beobachtung der Zahlen in diesem Bereich. Systematische Fördermaßnahmen erscheinen derzeit (noch) nicht angezeigt.

¹¹ Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011; $n_{[\text{Prae docs 2009 - 2011}]} = 526,27$; $n_{[\text{Post docs 2009 - 2011}]} = 254,53$; $n_{[\text{Habil tenured 2009 - 2011}]} = 222,05$; $n_{[\text{Professorinnen 2009 - 2011}]} = 223,50$

Anteil weiblicher Führungskräfte des allgemeinen Bereichs an der WU

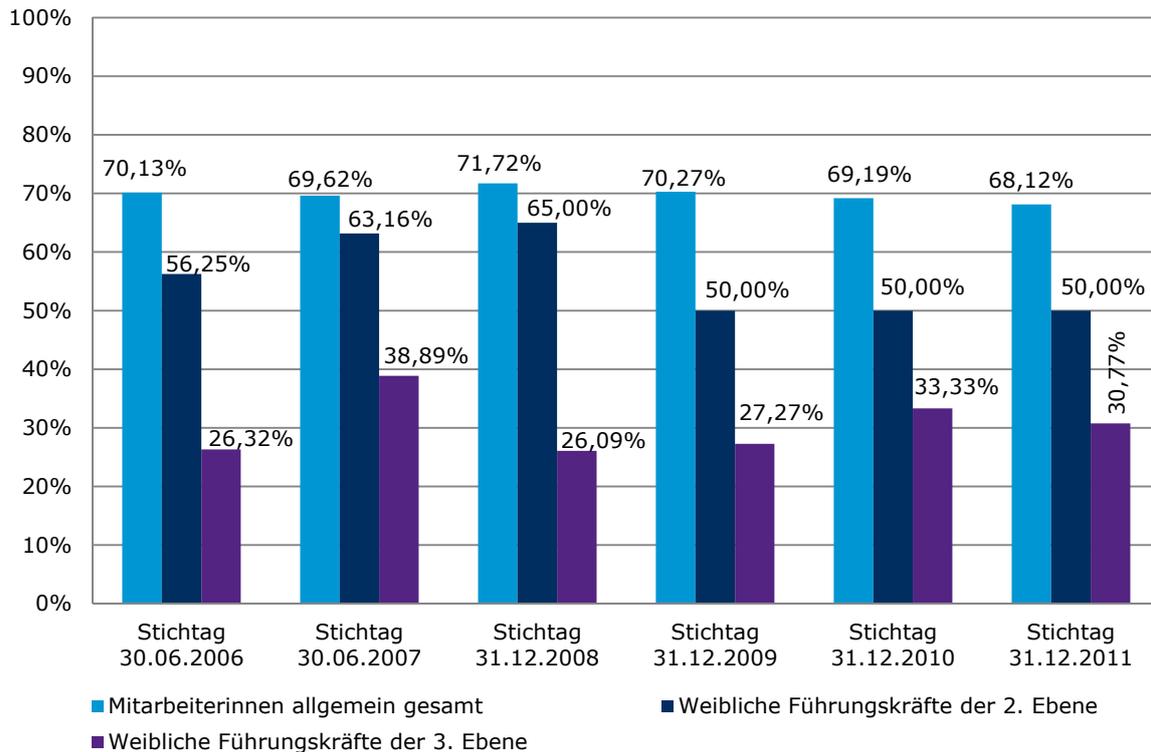


ABBILDUNG 11: ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS BEI DEN MITARBEITER/INNE/N SOWIE DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN DER 2. UND 3. EBENE DES ALLGEMEINEN PERSONALS SEIT 2006 IN %¹²

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 2011 vergebenen Forschungsfördermittel (vgl. Tabelle 26 im Anhang) zeigt: In sechs der fünfzehn Vergabeverfahren lag das an Frauen vergebene Fördervolumen prozentual gleich hoch wie bzw. höher als der Anteil der initial von Frauen gestellten Anträge – dabei in drei Vergabeverfahren sogar klar darüber. Damit waren Wissenschaftlerinnen im Jahr 2011 ähnlich erfolgreich im Einwerben von Fördermitteln wie im Vorjahr.

Nach wie vor wäre es wünschenswert, dass die Antragsquoten von Frauen höher liegen: In einem Fünftel der angeführten Vergabeverfahren (drei von fünfzehn) kam kein einziger Antrag von einer Frau – in zwei weiteren Verfahren lediglich rund ein Drittel der initialen Anträge, in zwei sogar noch weniger (10% bzw. 17%). Diesbezüglich muss die Frage gestellt werden, was

¹² Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011; $n_{\text{[Mitarbeiter/innen allgemein 2011 gesamt]}} = 433,01$; $n_{\text{[Führungskräfte 2. Ebene 2011 gesamt]}} = 18,00$; $n_{\text{[Führungskräfte 3. Ebene 2011 gesamt]}} = 26,00$

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 bestimmte Fördermittel de facto erst ab einer bestimmten Karrierestufe abrufbar sind, auf der der gegenwärtige Frauenanteil derzeit auch nur bei etwas über 20% (Habil tenured) liegt. In diesen Fällen spiegeln die niedrigen Quoten der Antragstellerinnen die niedrige Frauenquote auf der entsprechenden Karrierestufe wider. 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

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

2011 wurden insgesamt 66 WU-Wissenschaftler/innen im Rahmen der Publikationsprämien ausgezeichnet, darunter 22 Wissenschaftlerinnen (dies entspricht 33,33%; Quelle: WU Forschungsservice). Berücksichtigt man, dass sich Publikationen in A bzw. A+ Journals üblicherweise erst ab dem Postdoc- und Habilitierten-Level realisieren lassen, sind Wissenschaftlerinnen bei der Vergabe dieser Forschungsprämien in ähnlichem Ausmaß vertreten wie auf den relevanten Karrierestufen.

3.5.3 Reisekostenzuschüsse

Hinsichtlich der 2011 gewährten Reisekostenzuschüsse (vgl. Tabelle 30 im Anhang) fällt auf, dass die Professorinnen erneut einen relativ betrachtet etwas höheren Anteil der insgesamt gewährten Reisekostenzuschüsse beantragt haben: 24,24% der im Jahr 2011 gewährten Reisekostenzuschüsse gingen an Professorinnen (bei einem Frauenanteil von 18,24% in dieser Personalkategorie). Der Anteil der Zuschüsse für weibliche Postdocs ist dagegen geringer ausgefallen als ihr Anteil an dieser Personalkategorie (41,57% der Reisekosten wurden von Assistentinnen beantragt; ihr Anteil an der Personalkategorie der Postdocs beträgt 54,53%). Bei den Praedocs wurden 43,46% der Reisekosten von Wissenschaftlerinnen beantragt; damit entspricht hier der Anteil der von Wissenschaftlerinnen beantragten Zuschüsse in etwa ihrem Anteil an der entsprechenden Personalkategorie (46,34% der Praedocs sind Frauen).

Nachdem die Gewährung von Reisekostenzuschüssen im Sinne eines Formalakts anhand transparenter Kriterien und „Kostenersatzschlüssel“ erfolgt (z.B. Refundierung von 90% der Kosten bei Vortrags- bzw. Organisationsarbeit auf Konferenzen bzw. 70% der Kosten bei Nur-Besuch einer Konferenz für Praedocs), die für Wissenschaftlerinnen wie Wissenschaftler gleichermaßen gelten, spiegeln diese Zahlen wider, in welchem Ausmaß Reisekosten beantragt werden. Insofern lässt sich aus den Zahlen für 2011 ablesen, dass auf der Praedoc-Ebene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ähnlich häufig als Vortragende bzw. Organisierende an Konferenzen teilgenommen haben (oder zumindest gleich häufig Kostenzuschüsse beantragt haben), während weibliche Postdocs etwas seltener Konferenzteilnehmende waren als ihre männlichen Kollegen (jeweils gemessen an ihrem jeweiligen Anteil in der Personalkategorie), Professorinnen dagegen häufiger als Professoren.

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 18% 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.

Im Sinne dieser „top-down“ Gleichstellungsstrategie wird im Zuge von Berufungsverfahren aktiv nach geeigneten Kandidatinnen gesucht. Die für die Agenden rund um das Thema Berufungsverfahren zuständige Stabstelle für Berufungsangelegenheiten recherchiert bereits im Vorfeld der Ausschreibungen von vakanten Professuren intensiv nach geeigneten Kandidatinnen und auch Kandidaten. Durch gezielte Ansprache und Einladung zur Bewerbung sollen diese für die WU gewonnen werden. So konnte für immerhin drei der zehn Professuren mit Dienstantritt im Jahr 2011 jeweils eine Professorin erfolgreich durch die WU berufen werden. Mit 30% liegt diese Quote damit über der aktuellen Frauenquote von 18,24% in dieser wichtigen Personalkategorie; insofern tragen die Stellenneubesetzungen 2011 dazu bei, den Frauenanteil hier – langsam aber stetig – weiter zu erhöhen.

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.

Bei diesem Monitoring zeigte sich im Berichtszeitraum, dass für die zehn Professuren mit Dienstantritt 2011 überhaupt nur bis zu maximal 21,74% (für die Professur Human Resource Management) der eingehenden Bewerbungen für diese Positionen von Frauen eingereicht wurden – und das obwohl im Vorfeld sogar gezielt geeignete Kandidatinnen durch die WU recherchiert und aktiv angesprochen wurden. Bei zwei der zu besetzenden Professuren war es – trotz aktiver Suche und Ansprache – nicht möglich, überhaupt eine Bewerbung einer Frau zu erhalten, in einem dritten Fall erst nach erneuter Ausschreibung. Mit anderen Worten: Der „Bewerberinnenmarkt“ für Professuren ist nach wie vor ein sehr kleiner; Frauen sind hier derzeit noch immer deutlich unterrepräsentiert.

Gleichzeitig gilt jedoch auch, dass die Erfolgsquote von Frauen in Berufungsverfahren höher ist als die von Männern (siehe dazu auch Abbildung 12): In drei von vier Fällen, in denen eine Frau

in den Besetzungsvorschlag der Kommission an den Rektor aufgenommen 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), 2007/2008, S. 10).

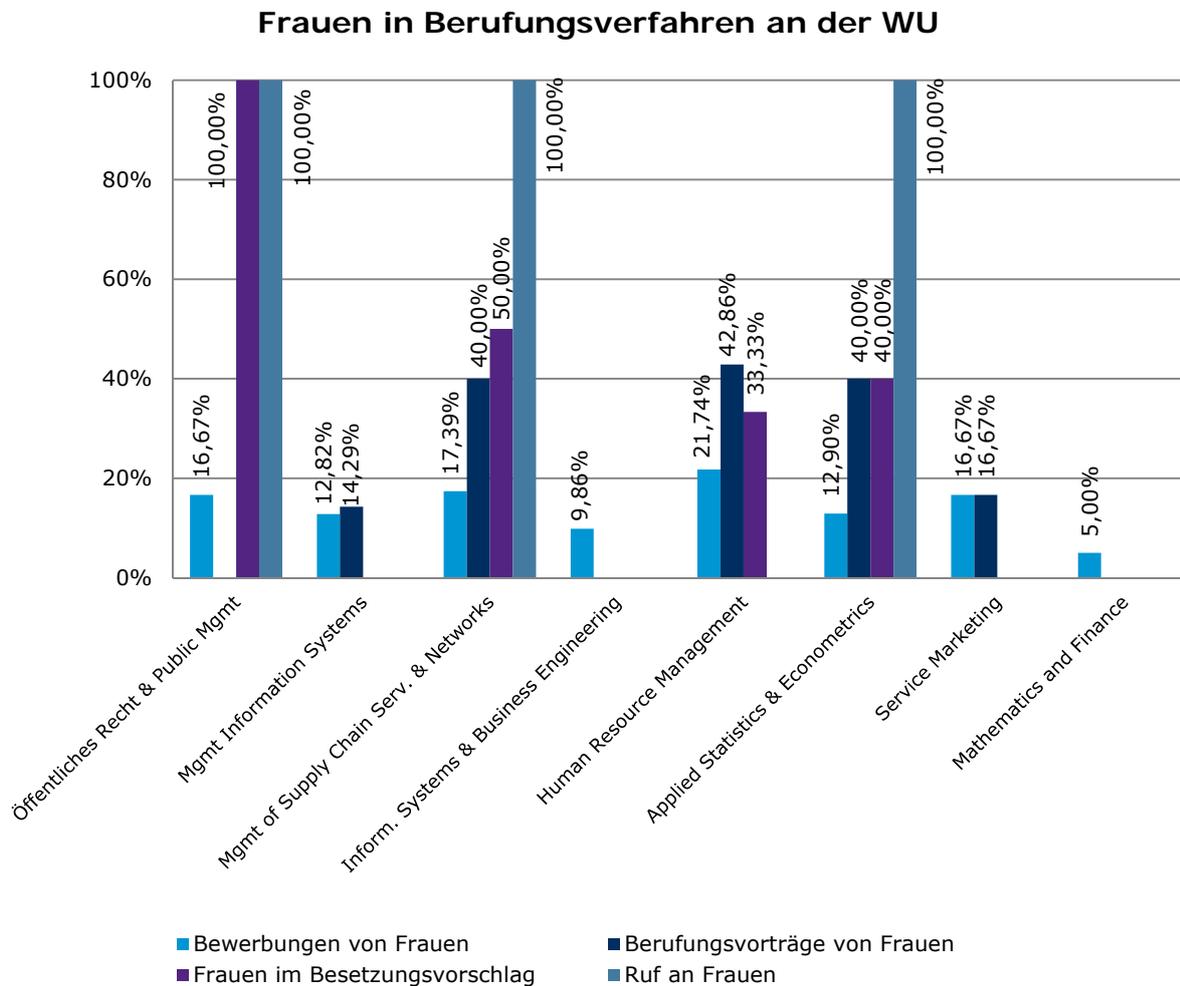


ABBILDUNG 12: FRAUENANTEIL AUF DEN VERSCHIEDENEN STUFEN DER BERUFUNGSVERFAHREN, DIE AN DER WU IM JAHR 2011 ZU EINEM DIENSTANTRITT FÜHRTEN, IN %¹³

4.1.2 Gleichstellung auf den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens

Betrachtet man den Frauenanteil über die verschiedenen Etappen des mehrstufig ablaufenden Berufungsverfahrens hinweg, zeigt sich für die im Jahr 2011 an der WU angetretenen Professuren folgendes Bild: Lediglich in acht der zehn Verfahren war es überhaupt möglich, mindestens eine Bewerbung einer Frau zu erhalten. Betrachtet man alle Berufungsverfahren, die 2011 zu einem Dienstantritt einer Professur führten, akkumuliert, so gingen für alle zehn

¹³ Daten-Quelle: WU-Stabstelle für Berufsangelegenheiten, Stand 31.12.2011; 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.

Verfahren zusammen 250 Bewerbungen ein – lediglich 32 dieser Bewerbungen wurden von Frauen eingereicht. Dies entspricht einer Bewerberinnenquote von 12,80%.

Bei der Hälfte aller Verfahren wurde mindestens eine Frau zum Berufungsvortrag eingeladen. In vier der zehn Berufungsverfahren wurde jeweils eine Frau von der Berufungskommission für den Besetzungsvorschlag nominiert. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass der Rektor im Grunde bei 60% der Verfahren ausschließlich einem männlichen Kandidaten einen Ruf für die zu besetzende Professur erteilen konnte.

Anteil Frauen in den Berufungsverfahren an der WU

2010 ERFOLGREICH ABGESCHLOSSENE BERUFUNGSVERFAHREN GESAMT	10	100,00%
davon Verfahren mit zumindest einer weiblichen Bewerbung	8	80,00%
davon Verfahren, in denen Frauen zum Berufungsvortrag eingeladen wurden	5	50,00%
davon Verfahren, in denen Frauen im Besetzungsvorschlag waren	4	40,00%
davon Verfahren, in denen eine Frau den Ruf an die WU erhielt	3	30,00%
davon Verfahren, in denen der Ruf von der Professorin auch angenommen wurde	3	30,00%

ABBILDUNG 13: FRAUENANTEIL AUF DEN VERSCHIEDENEN STUFEN DER BERUFUNGSVERFAHREN, DIE ZU EINEM DIENSTANTRITT 2011 FÜHRTEN, IN %¹⁴

Berücksichtigt man ausschließlich die Berufungsverfahren, in denen Frauen durch entsprechende Bewerbungen beteiligt waren, wurde in 62,5% dieser Verfahren mindestens eine Frau zur Verfahrensstufe der Berufungsvorträge eingeladen, in 50% der Verfahren mit weiblicher Beteiligung war eine Frau im Besetzungsvorschlag und in 37,5% 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 frauen-spezifische Hürden deutlich, die Ansatzpunkte für Gleichstellungsmaßnahmen bieten.

Das Etablieren eines exzellenten Publikations-Records erfordert 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 resultieren eindeutige strukturelle Wettbewerbsnachteile für die Bewerberinnen im Vergleich zu ihren häufig arrivierteren (älteren) männlichen Mitbewerbern, wenn man ausschließlich quantitative Kriterien wie die Anzahl der Publikationen in A-gerankten Journals für das Screening der Bewerbungsunterlagen heranzieht: 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 Alter¹⁵ im Sinne eines relativen Forschungs-Outputs als

¹⁴ Daten-Quelle: WU-Stabstelle für Berufsangelegenheiten, Stand 31.12.2011

¹⁵ Das akademische Alter umfasst die Zeit vom Abschluss der Dissertation bis zum aktuellen Datum (Zeitpunkt der jeweiligen Bewerbung).

Kriterium für die Bewertung der Qualifikation von Bewerber/inne/n in Bewerbungsverfahren heran.

Unter der Annahme, dass Frauen nach wie vor die familiäre Hauptlast und -verantwortung übernehmen, haben Frauen, die im Laufe ihrer Karriere Familienpflichten übernommen haben, zudem absolut gesehen bei gleichem Lebensalter weniger Zeit für ihre Forschungstätigkeit aufwenden können als Männer desselben Alters. Ein zusätzliches Herausrechnen der – bei den sehr engagierten und karriereorientierten Wissenschaftlerinnen zumeist sowieso recht kurzen – Familienzeiten würde daher unter Gendergesichtspunkten fair erscheinen.

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 korrekterweise 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.

So hat beispielsweise die FU Berlin seit 2004 ihre Berufungsverfahren umfassend überarbeitet und optimiert (Lehmkuhl 2008, S. 5ff.), indem vier Handlungsmaximen formuliert wurden, denen sich die Verfahrensbeteiligten verpflichtet fühlen: Die Beschleunigung der Verfahren, die Steigerung der Qualität, die Erhöhung des Frauenanteils sowie die bessere Abstimmung zwischen zentraler und dezentraler Ebene. Zudem wurden weitere Maßnahmen zur Qualitätssteigerung gesetzt, u.a. Talent Scouting und passgenaue Ausschreibungen, gezielte Zusammensetzung der Berufungskommissionen sowie die formale und inhaltliche Kontrolle des Verfahrensablaufs. Dadurch konnte 2007 eine Berufungsquote von Frauen von knapp 38% erreicht werden, was deutlich über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 23% liegt (vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK 2007, S.10; Koreuber 2007, S. 15).

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) 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.

Die WU ist sich dieser hohen Bedeutung der Verfahrensqualität bewusst. Nicht zuletzt deshalb ist der Rektor seit mehreren Jahren sehr intensiv von Beginn an in alle Berufungsverfahren involviert. So ist er üblicherweise bei allen Berufungsvorträgen anwesend, um sich bereits in den ersten Stufen des Auswahlverfahrens ein Bild von den Bewerber/inne/n für die jeweilige Professur zu machen und die Realisierung der strategischen Ziele der WU, zu denen im

Zusammenhang mit den Berufungen eben vor allem auch die Gewinnung hochqualifizierter Frauen für WU-Professuren zählt, abzusichern.

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/innen um eine Professur 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 zur Folge hat, dass dann „nur noch“ ein Mann berufen werden kann, da der Besetzungsvorschlag schon aufgrund des Bewerbungsprozesses selten mehr als eine Frau umfasst.

Auch insofern muss es in den Gleichstellungsbemühungen darum gehen, bereits auf den vorangehenden Karrierestufen anzusetzen. Mit der Schaffung der Habilitandinnenstellen und dem Angebot des Karriereprogramms für Wissenschaftlerinnen hat die WU zwei wichtige Maßnahmen in diesem Zusammenhang gesetzt.

4.2.1 Habilitandinnenstellen

Als Reaktion auf die Beobachtung, dass gerade in der Habilitationsphase besonders viele Frauen verloren gehen, hat die WU erstmals 2007 für Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase, die sich durch herausragende wissenschaftliche Arbeiten auszeichnen, so genannte Habilitandinnenstellen geschaffen. 2010 wurden erneut vier derartige Stellen geschaffen und zur Besetzung ausgeschrieben, was deutlich macht, 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 Verwaltungstätigkeiten 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-Karriereprogramm (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/innen langfristig zu erhöhen.

4.2.2 Karriereprogramm „Reflexion – Kompetenzen – Erfolgsstrategien – Perspektiven“

Bereits seit 2006 bietet die WU mit ihrem Karriereprogramm „Reflexion – Kompetenzen – Erfolgsstrategien – Perspektiven“ ein mehrmoduliges Weiterbildungsprogramm an, das sich exklusiv an Wissenschaftlerinnen richtet. Im Zentrum des Programms stehen karriererelevante Themen und Kompetenzen. So werden in den ersten beiden Workshops individuelle Karriereziele erarbeitet; darauf aufbauend werden wirksame Strategien entwickelt, die bei der Erreichung dieser Karriereziele wichtig und hilfreich sind. In den darauf folgenden beiden Modulen arbeiten die Teilnehmerinnen an weiteren erfolgsrelevanten Kompetenzbereichen wie Verhandlungs-, Durchsetzungs- und Selbstpräsentationskompetenzen. 2011 wurde das Programm auf Anregung der vorangegangenen Teilnehmerinnengruppe um ein weiteres Modul ergänzt, bei dem die Frage im Mittelpunkt steht, wie sich Forschungsförderung karrierestrategisch nutzen lässt. Ziel dieses Workshops ist es, den Teilnehmerinnen (unter Berücksichtigung ihres individuellen Lebenslaufs) Wege aufzuzeigen, wie sie ihre wissenschaftliche Karriere auch nach Ablauf ihres – in aller Regel befristeten – Vertrags an der WU weiter verfolgen können und welche Fördermittel vermutlich am besten geeignet sind, um ihre Projekte und ihre Karriere zu finanzieren. Durch die intensive Zusammenarbeit in der Kleingruppe bauen sie im Laufe des Programms ein tragfähiges Netzwerk untereinander auf und nutzen im Rahmen der ExpertDinners die Chance, von den Erfahrungsberichten erfolgreicher Rollenvorbilder zu profitieren. Begleitet wird das Programm darüber hinaus von einem Coaching-Angebot. 2011 ist dieses Programm erneut sehr erfolgreich mit acht Teilnehmerinnen gestartet.

4.2.3 Dr.-Maria-Schaumayer-Habilitationsstipendium

Ergänzend gibt es bereits seit vielen Jahren das Dr.-Maria-Schaumayer-Habilitationsstipendium als spezifische Nachwuchsförderungsmaßnahme für Habilitandinnen der WU. Ziel des Stipendiums ist es, den Wissenschaftlerinnen die kontinuierliche Arbeit an ihrem fortgeschrittenen Habilitationsprojekt zu ermöglichen, indem sie von den allgemeinen Lehr- und Verwaltungstätigkeiten entlastet werden. 2011 erhielt Dr. Karolina Safarzyńska (Institut für Regional- und Umweltwirtschaft) das Habilitationsstipendium.

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 für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen übernehmen und Betreuungsplätze häufig knapp bzw. nur begrenzt geeignet sind, muss Gleichstellung in Form von Frauenförderung letztlich auch an der Infrastruktur der Hochschulen ansetzen: Betreuungsplätze insbesondere auch für Kleinstkinder, in Ferienzeiten, im Krankheitsfall und anderen Notsituationen sowie flexible Kurzzeitbetreuungsplätze (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 dürften künftig an Bedeutung gewinnen. Jegliche Unterstützung durch die Arbeitgeberin – ob durch Informationen hinsichtlich möglicher Betreuungsangebote, eine flexible Reaktion auf Freistellungen zur Pflege bzw. zur Regelung dieser Fragestellungen o.ä. – wird hier auf betroffene Mitarbeiter/innen entlastend wirken.

Die WU pflegt bereits seit einigen Jahren eine Kooperation mit KiWi Wien, die es ermöglicht, Studierenden und Mitarbeiter/inne/n auf dem Campus der WU – und damit in großer Nähe zu

ihrem Arbeitsplatz – Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder anzubieten. Während die WU die Fläche zur Verfügung stellt, übernimmt der Kindergarten die Betriebskosten. Eine weitreichende Kooperation wird für den neuen Campus der WU angestrebt. Derzeit werden Mitarbeiter/innen und Studierende bei der Platzvergabe bevorzugt behandelt.

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

4.3.2 Dual Career Services

Vor allem bei der Neuberufung von Professor/inn/en stellte sich zuletzt immer wieder die Frage nach Karrieremöglichkeiten für den/die Partner/in des zu berufenden Professors/der zu berufenden Professorin in Wien. Dabei können Dual Career Services im Sinne einer Gleichstellungsmaßnahme verstanden werden, da Studien zeigen, dass insbesondere Frauen in Top-Positionen deutlich häufiger als ihre männlichen Kollegen einen Partner wählen, der selbst mindestens ebenso hoch qualifiziert und karriereorientiert ist wie sie selbst und insofern die Dual Career Problematik vor allem bei der Gewinnung von Frauen für Top-Positionen eine wichtige Rolle spielt. So sind laut einer Studie von Krimmer et al. (2004, S. 24ff.) 97% der Lebenspartner der befragten Professorinnen, aber nur 83% der Lebenspartnerinnen der befragten Professoren selbst berufstätig. Entsprechend einer Langzeitstudie von Abele (2009, S.19) sind „fast alle Partner der [befragten] Frauen, aber nur etwa ein Viertel der Partnerinnen der [befragten] Männer Vollzeit erwerbstätig“. Eine besondere Häufung von Dual Career Partnerschaften berichtet Abele für Personen mit einem Abschluss in Wirtschaftswissenschaften. Weiters hält sie fest, dass gerade Wissenschaftlerinnen besonders häufig in Dual Career Beziehungen leben.

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

Zentraler Eckpfeiler eines solchen Serviceangebots ist jedenfalls die Unterstützung des jeweiligen Partners/der jeweiligen Partnerin bei der Stellensuche in Wien – zum Beispiel durch die Vermittlung von Kontakten zu geeigneten Ansprechpartner/inne/n bzw. potentiell geeigneten Arbeitgeber/inne/n. Hierfür muss ein Netzwerk an geeigneten Kooperationspartner/inne/n, d.h. zu Unternehmen, Forschungseinrichtungen, anderen Universitäten in Wien etc. aufgebaut werden. Dabei kann die WU an vorhandene exzellente Kontakte anknüpfen und in bestimmten Fällen vielleicht auch die Kompetenzen des ZBP Career Centers nutzen, um erfolgreich zu sein. Nachzudenken wäre auch über mögliche Angebote zur Weiterqualifizierung des Partners/der Partnerin in einer Überbrückungsphase.

Darüber hinaus gehören zu den üblichen Unterstützungsangeboten einer Dual Career Servicestelle Informationen und Services für den Start und die Integration vor Ort¹⁶, so z.B.:

- Ankunft in Wien: Meldewesen; Sozialversicherungen; die Unterstützung bei der Wohnungssuche durch Kontakte z.B. zu Immobilienmakler/inne/n, Übergangswohnungen; etc.
- Familie: Informationen zum Schulsystem, zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten, zum Gesundheitssystem und zu Versicherungen etc.
- Soziale Integration: Sprachkurse; kulturelle Angebote; etc.

¹⁶ Informationen dieser Art werden zum Teil bereits durch die WU-Stabstelle für Berufungsangelegenheiten bereitgehalten.

Die Wiener Universitäten haben bereits erste Schritte unternommen, um ein Dual Career Service für hochqualifizierte Wissenschaftler/innen zu etablieren. Dabei steht die Vernetzung zwischen den einzelnen Universitäten im Vordergrund, aber auch der Kontakt zu Kooperationspartner/inne/n und eine Internetplattform mit relevanten Informationen zum Leben und Arbeiten in Wien sollen aufgebaut werden. Begonnen wird zunächst mit einer Pilotphase im Zuge derer sowohl das Netzwerk als auch die Dienstleistungen stufenweise ausgebaut werden können.

5 Weitere Aktivitäten mit dem Ziel Gleichstellung

Ein Teil der WU-Strategie im Aktivitätsfeld Gleichstellung ist auch, durch interessante Veranstaltungen und Publikationen immer wieder neu die Aufmerksamkeit von WU-Mitarbeitenden, Kooperationspartner/inne/n und Alumni auf das wichtige Thema Gleichstellung zu lenken. Neben dem generellen Aufmerksam-Machen auf das Thema dienen die Veranstaltungen vor allem der Vermittlung von Informationen, die in diesem Zusammenhang relevant sind (z.B. die spezifischen Fördermittel und -programme, die ausschließlich Frauen offen stehen) und haben sich als äußerst nützlich für die Vernetzung von engagierten Wissenschaftlerinnen erwiesen.

Veranstaltungsreihe „women in science“

Unter der Annahme, dass die Existenz weiblicher Rollenvorbilder von großer Bedeutung ist, da „Role Models“ den Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Idee geben, wie wissenschaftliche Karrieren erfolgreich funktionieren können, geht es unter anderem darum, erfolgreiche Forscherinnen sichtbarer zu machen. Die Veranstaltungen der Reihe „women in science“ verfolgen daher das Ziel, erfolgreichen Frauenkarrieren ein Gesicht zu geben. Aus diesem Grund werden als Vortragende und Diskutantinnen ausschließlich Frauen eingeladen. Die Veranstaltungen werden vom Forschungsservice durchgeführt und richten sich an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gleichermaßen.

Im Mai 2011 fand die Veranstaltung „Im Fokus: Wissenschaftskarrieren“ statt. Der Referent Dipl.-Psych. Dr. Dr. Guido Strunk (TU Dortmund, complexity-research.com, Wien) stellte die erstaunlichen Ergebnisse eines durch den FWF finanzierten Projektes vor: „ViCaPP – The Vienna Career Panel Project“. „Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen“ – mit diesem spannenden Vortragsthema eröffnete Dr. Strunk die Veranstaltung. Er zeigte an Hand quantitativer Daten und der Methode der virtuellen Zwillinge, dass selbst bei völlig gleichen Ausgangsvariablen wie Familienstand, Ausbildung, Motivation, familiärer Hintergrund etc. Frauen diskriminiert werden. Dr. Strunk kam zu dem Ergebnis, es gebe keine rationalen Gründe für die gläserne Decke. In der anschließenden Podiumsdiskussion wurde diese Problematik intensiv diskutiert. Die Teilnehmerinnen waren: Univ.Prof. Dr. Gerlinde Mautner, Dr. Angelika Schmidt sowie Mag. Magdalena Überseder. Die Moderation übernahm Frau Dr. Katharina Mader.

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. Eine eigene Homepage und ein Folder runden das Informationsangebot ab und bieten einen guten Überblick über Fördermöglichkeiten und aktuelle Themen (www.wu.ac.at/research/women).

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 Sachbudgetverteilung stärker gewichtet. Indem ein entsprechender Anreiz bei der Personalauswahl geboten wird, wird eine höhere Frauenquote im wissenschaftlichen Bereich gefördert.

Zielgruppenspezifische Weiterbildungsmaßnahmen

Auch zielgruppenorientierte Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen das Anliegen der Gleichstellung an der WU. Nicht zuletzt anlässlich des Inkrafttretens der UG-Novelle 2009, die eine 40-prozentige Frauenquote in allen Universitätsgremien vorschreibt, wurde in Kooperation zwischen dem Arbeitskreis für Gleichbehandlung und der Personalentwicklung auch 2011 wieder ein Workshop speziell für Wissenschaftlerinnen angeboten, in dem Strategien für erfolgreiche Gremienarbeit erarbeitet und die Bedeutung der Mitwirkung in Gremien für das eigene interne Marketing und die eigene wissenschaftliche Karriere reflektiert wurden.

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

Postdocs, die aus einer Elternkarenz in den Forschungsalltag zurückkehren, haben die Möglichkeit, sich in der Phase der Planung der Rückkehr sowie in der Rückkehrphase selbst Unterstützung im Rahmen eines Coachings zu holen. Themen eines solchen Coachings können zum Beispiel individuell geeignete Strategien für das persönliche Zeitmanagement und die Work-Life-Balance, die Neupositionierung im eigenen Team und vieles mehr sein.

Die WU hat damit bewusst die Zielgruppe ihrer bisher v.a. auf Führungskräfte ausgerichteten Coachings erweitert, um weniger Wissenschaftler/innen in bzw. nach der Phase der Elternschaft für eine wissenschaftliche Karriere zu verlieren.

7 Gender in Forschung und Lehre

Bereits 2002 wurde an der WU eine Professur zu Gender- und Diversitätsforschung eingerichtet (und mit Frau Univ.Prof. Edeltraud Hanappi-Egger 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.

Auch im genderspezifischen Lehrveranstaltungsangebot der WU fällt der Abteilung „Gender und Diversitätsmanagement“ eine maßgebliche Rolle zu. Das Angebot umfasst Lehrveranstaltungen zu Geschlechterforschung bzw. die SBWL „Diversitätsmanagement“ im Bakkalaureat. Ein begleitender Effekt dieses Lehrveranstaltungsangebots ist die Tatsache, dass zusätzliche weibliche Lehrbeauftragte an die WU geholt bzw. Nachwuchswissenschaftler/innen qualifiziert 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.

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

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

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

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

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

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

8 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)

Ein weiterer wichtiger Akteur in Bezug auf Gleichstellungsfragen ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG). Der AKG der WU wurde 1991 eingerichtet und verfolgt in seiner Arbeit seither das Ziel, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts entgegenzuwirken (§§ 39 und 40 UOG 1975; §§ 39 und 40 UOG 1993). Seit 2002 sind die Einrichtung und Aufgaben des AKG im Universitätsgesetz 2002 geregelt (§ 42 UG 2002). Durch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) wurde 2004 die Zuständigkeit des AKG über die Gleichbehandlung ohne Ansehen des Geschlechts hinaus durch das Hinzukommen neuer Diskriminierungsverbote erweitert auf Diskriminierungen aufgrund von ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung. Diese Erweiterung wurde im Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009 verankert.

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

Seit Oktober 2002 verfügt der AKG der WU über ein Büro, das als zentrale Anlaufstelle für alle Angelegenheiten des AKG fungiert und dem eine einschlägig qualifizierte Vollzeitkraft zugeordnet ist.

Zu den zentralen Aufgaben des AKG gehört die laufende Einbindung in Personalangelegenheiten, insbesondere durch Beratung und Kontrolle von Universitätsorganen, vor allem bei der Personalbeschaffung (Ausschreibungstext) bzw. Personalauswahl (Bewerbungsgespräch, Ausschreibungsbericht), mit dem Ziel, Diskriminierungen durch Universitätsorgane aufgrund des Geschlechts sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung vorzubeugen. Der AKG wirkt in allen Personalangelegenheiten mit, welche die Begründung, eine wesentliche Veränderung oder die Beendigung eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses betreffen. Darüber hinaus berät und betreut der AKG Personen, die von sexueller bzw. geschlechtsbezogener Belästigung und Mobbing betroffen sind.

Per 1. Jänner 2009 ist mit dem Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009 die Bestimmung in Kraft getreten, dass in universitären Kollegialorganen ein Frauenanteil von mindestens 40% erfüllt sein muss. Ist der Frauenanteil nicht ausreichend gewahrt, kann der AKG dagegen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung bei der Schiedskommission der Universität erheben. Die Beschlüsse des unrichtig zusammengesetzten Kollegialorganes sind ab dem Zeitpunkt der Einrede nichtig (§ 42 Abs 8a UG 2002).

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 Frauenförderungs-

plan (als Teil der Satzung der Wirtschaftsuniversität) steht dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu. Darin geht es neben den grundsätzlichen Maßnahmen auch um die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache an der Wirtschaftsuniversität. Darüber hinaus nimmt der AKG an Berufungskommissionen, Habilitationskommissionen und an der Kommission zur Bewertung der Stellen des Allgemeinen Universitätspersonals teil und ist regelmäßig als Gast bei den Sitzungen des Senats und des Universitätsrats anwesend.

Ergänzend dazu erarbeitet der AKG laufend Maßnahmen zur Verbesserung des Genderbewusstseins an der WU. Im Jahr 2011 wurden mehrere Initiativen gestartet und aktiv verfolgt:

- Organisation des Workshops „Gender Budgeting – Bedeutung und Umsetzung an den Universitäten“ mit Referaten und Arbeitsgruppen zum Thema für WU-Angehörige und Interessierte anderer Universitäten (<http://www.wu.ac.at/wutv/clips/20110408-genderbudgeting>)
- Abhaltung einer Lehrveranstaltung zum Thema „Genderstereotype in der Kommunikation“ (im Rahmen des Studienschwerpunktes zur sozialen Kompetenz) durch die Vorsitzende des AKG und die Leiterin des AKG-Büros
- Anregung eines Workshops zum Thema „Gremientätigkeit und Internes Marketing – Bausteine für die individuelle wissenschaftliche Karriereplanung“, der von der Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung angeboten wurde
- Anregung einer mehrstufigen Ausbildung des Allgemeinen Universitätspersonals in der Fremdsprache Englisch
- Start der Evaluierung des Frauenförderungsplanes

9 Literatur

- ABELE, Andrea E. (2009). Karriere im „Doppelpack“. Lehrstuhl für Sozialpsychologie, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Vortrag in Braunschweig 14.5.2009. (<http://www.tu-braunschweig.de/Medien-DB/schulung/dccvortragabelebrehm.pdf>)
- GWK (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 13. Fortschreibung des Datenmaterials (2007/2008) zu Frauen in Hochschulen und außerschulischen Forschungseinrichtungen.
- HEILMAN, Madeline E., WALLEN, A. S., FUCHS, D. & TAMKINS, M. M. (2004). Penalties for Success: Reactions to Women Who Succeed at Male Gender-Typed Tasks. *Journal of Applied Psychology*, 89, 416-427.
- KOREUBER, Mechthild (2007). Frauenförderung und Gender Mainstreaming – Profilelemente einer exzellenten Universität. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin 2008.
http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/publikationen/bericht/6__Bericht_der_zentralen_Frauenbeauftragten.pdf
- KRIMMER, Holger; STALLMANN, Freia; BEHR, Markus; ZIMMER, Annette (2004). Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland.
www.mentoring.uzh.ch/literatur/wika_broschuere.pdf
- LEHMKUHL, Ursula (2008). Qualitätssicherung und -entwicklung in Berufungsverfahren. Impulsreferat im Rahmen des Workshops „Gleichstellung und Qualitätsmanagement an Niedersächsischen Hochschulen.“
http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C49324476_L20.pdf

10 Anhang

Gesetzliche Rahmenbedingungen

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

An der WU regelt der Frauenförderungsplan (Anhang 4 der Satzung der WU vom 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

Mit Stichtag 31.12.2011 wurde der Personalstand aller Organisationseinheiten, zusammengefasst auf Ebene der Departments, Forschungsinstitute und Kompetenzzentren bzw. der dem Rektor und den einzelnen Vizerektor/inn/en zugeordneten Organisationseinheiten, erhoben.

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel				
Professor/inn/en	14,75	12,75	2,00	13,56%
davon Beamte/Beamtinnen	8,50	6,50	2,00	23,53%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	11,50	11,50	0,00	0,00%
Assoziierte Professor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	14,00	5,00	9,00	64,29%
davon im tenure track	2,00	0,00	2,00	100,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	18,25	11,75	6,50	35,62%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Säule 0)	0,50	0,00	0,50	100,00%
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	3,83	2,70	1,13	29,41%
Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel	63,83	44,70	19,13	29,96%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel				
Gastprofessor/inn/en	0,60	0,30	0,30	50,00%
Lektor/inn/en	8,40	7,30	1,10	13,10%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,75	0,75	0,00	0,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	7,65	6,55	1,10	14,38%
Hauptberufliche Vortragende	1,81	0,81	1,00	55,17%
Bundes- und Vertragslehrer/innen	1,00	0,00	1,00	100,00%
Halbbeschäftigte Vortragende	1,50	1,00	0,50	33,33%
E-Developer/innen	0,75	0,75	0,00	0,00%
E-Assistent/inn/en	1,00	0,50	0,50	50,00%
E-Tutor/inn/en	0,19	0,00	0,19	100,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	15,25	10,66	4,59	30,08%
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Angestellte nach VBG	4,10	0,50	3,60	87,80%
davon in akademischen Einheiten	0,50	0,50	0,00	0,00%
davon in Serviceeinrichtungen	3,60	0,00	3,60	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach KV	11,50	2,00	9,50	82,61%
davon in akademischen Einheiten	5,50	1,00	4,50	81,82%
davon in Serviceeinrichtungen	6,00	1,00	5,00	83,33%
davon in KV-Verwendungsgruppen IV und V	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	4,50	1,00	3,50	77,78%
davon in KV-Verwendungsgruppen I und II	6,00	1,00	5,00	83,33%
Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel	15,60	2,50	13,10	83,97%
Gesamtes Personal Bundesmittel	94,68	57,86	36,81	38,88%
Personal – Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	20,00	13,40	6,60	33,00%
davon in Projekten	19,00	12,40	6,60	34,74%
davon Postdoc (Säule 2)	2,00	2,00	0,00	0,00%
Allgemeines Personal	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon in Projekten	1,00	1,00	0,00	0,00%
Gesamtes Personal – Drittmittel	21,00	14,40	6,60	31,43%

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Freie Dienstnehmer/innen				
Drittmittel	1,40	1,40	0,00	0,00%
Gesamte freie Dienstnehmer/innen	1,40	1,40	0,00	0,00%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011

Tabelle 2
Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel				
Professor/inn/en	6,00	4,00	2,00	33,33%
davon Beamte/Beamtinnen	6,00	4,00	2,00	33,33%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	3,00	2,00	1,00	33,33%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	10,25	5,00	5,25	51,22%
davon im tenure track	5,25	3,00	2,25	42,86%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	7,25	1,50	5,75	79,31%
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	1,45	0,80	0,65	44,83%
Wissenschaftliche Beamte/Beamtinnen und Angestellte	3,00	1,00	2,00	66,67%
Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel	30,95	14,30	16,65	53,80%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel				
Lektor/inn/en	12,90	2,95	9,95	77,13%
davon echte Dienstnehmer/innen	7,15	1,40	5,75	80,42%
davon freie Dienstnehmer/innen	5,75	1,55	4,20	73,04%
Hauptberufliche Vortragende	3,00	1,00	2,00	66,67%
Bundes- und Vertragslehrer/innen	19,54	5,69	13,85	70,87%
Halbbeschäftigte Vortragende	2,00	1,00	1,00	50,00%
E-Developer/innen	0,75	0,00	0,75	100,00%
E-Tutor/inn/en	0,19	0,19	0,00	0,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	38,38	10,83	27,55	71,78%
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon maturawertig	2,00	0,00	2,00	100,00%
Angestellte nach VBG	3,00	0,50	2,50	83,33%
davon in akademischen Einheiten	3,00	0,50	2,50	83,33%
davon maturawertig	2,50	0,50	2,00	80,00%
Angestellte nach KV	5,13	0,50	4,63	90,24%
davon in akademischen Einheiten	5,13	0,50	4,63	90,24%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,63	0,00	1,63	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppen I und II	3,50	0,50	3,00	85,71%
Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel	10,13	1,00	9,13	90,12%
Gesamtes Personal Bundesmittel	79,45	26,13	53,32	67,11%

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
Personal – Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	1,20	0,00	1,20	100,00%
davon in Projekten	1,20	0,00	1,20	100,00%
davon Postdoc (Säule 2)	0,60	0,00	0,60	100,00%
Gesamtes Personal – Drittmittel	1,20	0,00	1,20	100,00%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011

Tabelle 3
Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel				
Professor/inn/en	7,00	6,00	1,00	14,29%
davon Beamte/Beamtinnen	4,00	4,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	7,00	7,00	0,00	0,00%
Assoziierte Professor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	7,00	4,00	3,00	42,86%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	10,50	6,75	3,75	35,71%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Säule 0)	1,00	0,50	0,50	50,00%
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	2,03	1,28	0,75	37,04%
Wissenschaftliche Beamte/Beamtinnen und Angestellte	2,00	2,00	0,00	0,00%
Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel	37,53	28,53	9,00	23,98%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel				
Lektor/inn/en	8,10	6,60	1,50	18,52%
davon echte Dienstnehmer/innen	1,60	1,60	0,00	0,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	6,50	5,00	1,50	23,08%
E-Assistent/inn/en	0,19	0,19	0,00	0,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	8,29	6,79	1,50	18,10%
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Angestellte nach VBG	3,65	1,00	2,65	72,60%
davon in akademischen Einheiten	3,65	1,00	2,65	72,60%
davon maturawertig	0,40	0,00	0,40	100,00%
Angestellte nach KV	12,35	6,50	5,85	47,37%
davon in akademischen Einheiten	12,35	6,50	5,85	47,37%
davon in KV-Verwendungsgruppen IV und V	6,00	5,00	1,00	16,67%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,75	1,00	0,75	42,86%
davon in KV-Verwendungsgruppen I und II	4,60	0,50	4,10	89,13%
Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel	16,00	7,50	8,50	53,13%
Gesamtes Personal Bundesmittel	61,81	42,81	19,00	30,74%
Personal – Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	4,70	3,95	0,75	15,96%
davon in Projekten	4,70	3,95	0,75	15,96%
davon Postdoc (Säule 2)	0,10	0,10	0,00	0,00%
Gesamtes Personal – Drittmittel	4,70	3,95	0,75	15,96%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011

Tabelle 4
Department Management

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel				
Professor/inn/en	6,00	5,00	1,00	16,67%
davon Beamte/Beamtinnen	2,00	2,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	7,00	4,00	3,00	42,86%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	7,50	0,50	7,00	93,33%
davon im tenure track	4,00	0,00	4,00	100,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	7,00	1,75	5,25	75,00%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Säule 0)	1,38	0,50	0,88	63,64%
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	1,95	0,13	1,83	93,59%
Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel	30,83	11,88	18,95	61,48%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel				
Gastprofessor/inn/en	0,30	0,30	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	10,50	5,90	4,60	43,81%
davon echte Dienstnehmer/innen	2,30	0,65	1,65	71,74%
davon freie Dienstnehmer/innen	8,20	5,25	2,95	35,98%
Hauptberufliche Vortragende	1,50	0,00	1,50	100,00%
Bundes- und Vertragslehrer/innen	2,49	1,49	1,00	40,10%
Halbbeschäftigte Vortragende	0,25	0,00	0,25	100,00%
E-Developer/innen	1,50	0,75	0,75	50,00%
E-Assistent/inn/en	0,19	0,00	0,19	100,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	16,73	8,44	8,29	49,53%
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Angestellte nach VBG	6,50	0,00	6,50	100,00%
davon in akademischen Einheiten	6,50	0,00	6,50	100,00%
davon akademikerwertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	2,50	0,00	2,50	100,00%
Angestellte nach KV	5,50	1,00	4,50	81,82%
davon in akademischen Einheiten	5,50	1,00	4,50	81,82%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	3,00	1,00	2,00	66,67%
davon in KV-Verwendungsgruppen I und II	2,50	0,00	2,50	100,00%
Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel	12,00	1,00	11,00	91,67%
Gesamtes Personal Bundesmittel	59,56	21,32	38,24	64,20%
Personal – Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	7,45	2,38	5,08	68,12%
davon in Projekten	7,45	2,38	5,08	68,12%
davon Postdocs	1,13	0,38	0,75	66,67%
Gesamtes Personal – Drittmittel	7,45	2,38	5,08	68,12%
Freie Dienstnehmer/innen				
Drittmittel	1,00	0,00	1,00	100,00%
Gesamte freie Dienstnehmer/innen	1,00	0,00	1,00	100,00%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011

Tabelle 5
Department Marketing

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel				
Professor/inn/en	5,00	5,00	0,00	0,00%
davon Beamte/Beamtinnen	4,00	4,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	4,00	2,00	2,00	50,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	5,98	1,80	4,18	69,87%
davon im tenure track	2,60	0,80	1,80	69,23%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	14,88	5,88	9,00	60,50%
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	0,70	0,58	0,13	17,86%
Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel	30,55	15,25	15,30	50,08%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel				
Gastprofessor/inn/en	0,15	0,15	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	2,85	2,05	0,80	28,07%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,20	0,15	0,05	25,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	2,65	1,90	0,75	28,30%
E-Developer/innen	0,75	0,00	0,75	100%
E-Tutor/inn/en	0,19	0,19	0,00	0,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	3,94	2,39	1,55	39,37%
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Angestellte nach VBG	3,00	0,00	3,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	3,00	0,00	3,00	100,00%
davon maturawertig	2,00	0,00	2,00	100,00%
Angestellte nach KV	6,13	0,50	5,63	91,84%
davon in akademischen Einheiten	6,13	0,50	5,63	91,84%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	6,13	0,50	5,63	91,84%
Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel	9,13	0,50	8,63	94,52%
Gesamtes Personal Bundesmittel	43,61	18,14	25,48	58,41%
Personal – Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	1,85	0,40	1,45	78,38%
davon in Projekten	1,85	0,40	1,45	78,38%
davon Postdocs	0,20	0,20	0,00	0,00%
davon Senior Scientists	0,75	0,00	0,75	100,00%
Allgemeines Personal	0,25	0,00	0,25	100,00%
Gesamtes Personal – Drittmittel	2,10	0,40	1,70	80,95%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011

Tabelle 6
Department Öffentliches Recht und Steuerrecht

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel				
Professor/inn/en	7,50	7,50	0,00	0,00%
davon Beamte/Beamtinnen	4,50	4,50	0,00	0,00%
davon § 99 UG 2002	1,00	1,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	6,00	4,00	2,00	33,33%
davon im tenure track	2,00	1,00	1,00	50,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	24,50	10,50	14,00	57,14%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Säule 0)	2,20	0,95	1,25	56,82%
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	2,88	1,80	1,08	37,39%
Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel	44,08	25,75	18,33	41,58%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel				
Gastprofessor/inn/en	0,35	0,35	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	4,20	3,05	1,15	27,38%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,30	0,15	0,15	50,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	3,90	2,90	1,00	25,64%
E-Developer/innen	0,75	0,38	0,38	50,00%
E-Assistent/inn/en	0,50	0,50	0,00	0,00%
E-Tutor/inn/en	0,38	0,19	0,19	50,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	6,18	4,46	1,71	27,73%
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Angestellte nach VBG	2,75	0,50	2,25	81,82%
davon in akademischen Einheiten	2,75	0,50	2,25	81,82%
davon maturawertig	0,75	0,50	0,25	33,33%
Angestellte nach KV	7,50	0,50	7,00	93,33%
davon in akademischen Einheiten	7,50	0,50	7,00	93,33%
davon in KV-Verwendungsgruppen IV und V	0,50	0,00	0,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	0,50	0,50	0,00	0,00%
davon in KV-Verwendungsgruppen I und II	6,50	0,00	6,50	100,00%
Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel	10,25	1,00	9,25	90,24%
Gesamtes Personal Bundesmittel	60,50	31,21	29,29	48,41%
Personal – Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	13,33	3,65	9,68	72,61%
davon in Projekten	12,58	3,65	8,93	70,97%
davon Postdocs	1,00	0,00	1,00	100,00%
Allgemeines Personal	2,63	0,00	2,63	100,00%
davon in Projekten	2,25	0,00	2,25	100,00%
Gesamtes Personal – Drittmittel	15,95	3,65	12,30	77,12%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011

Tabelle 7
Department Sozioökonomie

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel				
Professor/inn/en	9,50	6,50	3,00	31,58%
davon Beamte/Beamtinnen	4,00	4,00	0,00	0,00%
davon § 99 UG 2002	2,00	1,00	1,00	50,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	14,50	9,50	5,00	34,48%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	9,50	5,00	4,50	47,37%
davon im tenure track	4,50	2,00	2,50	55,56%
davon habilitiert	1,00	0,00	1,00	100,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	8,44	4,50	3,94	46,67%
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	0,80	0,00	0,80	100,00%
Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel	42,74	25,50	17,24	40,33%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel				
Lektor/inn/en	7,85	5,55	2,30	29,30%
davon echte Dienstnehmer/innen	2,15	1,25	0,90	41,86%
davon freie Dienstnehmer/innen	5,70	4,30	1,40	24,56%
Bundes- und Vertragslehrer/innen	0,62	0,62	0,00	0,00%
davon habilitiert	0,62	0,62	0,00	0,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	8,47	6,17	2,30	27,17%
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon maturawertig	2,00	0,00	2,00	100,00%
Angestellte nach VBG	6,65	1,00	5,65	84,96%
davon in akademischen Einheiten	6,65	1,00	5,65	84,96%
davon maturawertig	2,00	1,00	1,00	50,00%
Angestellte nach KV	4,00	0,50	3,50	87,50%
davon in akademischen Einheiten	4,00	0,50	3,50	87,5%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,50	0,50	1,00	66,6%
davon in KV-Verwendungsgruppen I und II	2,50	0,00	2,50	100,00%
Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel	12,65	1,50	11,15	88,14%
Gesamtes Personal Bundesmittel	63,85	33,17	30,69	48,06%
Personal – Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	5,96	2,15	3,81	63,94%
davon in Projekten	5,96	2,15	3,81	63,94%
davon Postdocs	2,14	0,70	1,44	67,25%
davon Senior Scientists	0,20	0,20	0,00	0,00%
Allgemeines Personal	0,75	0,75	0,00	0,00%
Gesamtes Personal – Drittmittel	6,71	2,90	3,81	56,80%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011

Tabelle 8
Department Unternehmensführung und Innovation

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel				
Professor/inn/en	6,50	4,50	2,00	30,77%
davon Beamte/Beamtinnen	2,00	2,00	0,00	0,00%
davon § 99 UG 2002	0,50	0,50	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	5,00	3,00	2,00	40,00%
davon im tenure track	3,00	2,00	1,00	33,33%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	21,50	12,25	9,25	43,02%
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	0,60	0,60	0,00	0,00%
Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel	33,60	20,35	13,25	39,43%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel				
Gastprofessor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	0,85	0,80	0,05	5,88%
davon freie Dienstnehmer/innen	0,85	0,80	0,05	5,88%
Halbbeschäftigte Vortragende	1,00	0,00	1,00	100,00%
E-Developer/innen	0,38	0,38	0,00	0,00%
E-Tutor/inn/en	0,38	0,38	0,00	0,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	3,60	2,55	1,05	29,17%
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Angestellte nach VBG	3,50	0,00	3,50	100,00%
davon in akademischen Einheiten	3,50	0,00	3,50	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach KV	3,64	0,00	3,64	100,00%
davon in akademischen Einheiten	3,64	0,00	3,64	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,89	0,00	1,89	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppen I und II	1,75	0,00	1,75	100,00%
Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel	7,14	0,00	7,14	100,00%
Gesamtes Personal Bundesmittel	44,34	22,90	21,44	48,35%
Personal – Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	3,00	2,00	1,00	33,33%
davon in Projekten	3,00	2,00	1,00	33,33%
davon Postdocs	2,50	1,50	1,00	40,00%
Allgemeines Personal	0,93	0,00	0,93	100,00%
davon in Projekten	0,85	0,00	0,85	100,00%
Gesamtes Personal – Drittmittel	3,93	2,00	1,93	49,04%
Freie Dienstnehmer/innen				
Drittmittel	1,00	1,00	0,00	0,00%
Gesamte freie Dienstnehmer/innen	1,00	1,00	0,00	0,00%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011

Tabelle 9
Department Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel				
Professor/inn/en	4,00	3,00	1,00	25,00%
davon Beamte/Beamtinnen	2,00	1,00	1,00	50,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	5,50	3,50	2,00	36,36%
davon im tenure track	2,00	1,00	1,00	50,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	17,50	9,88	7,63	43,57%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Säule 0)	1,95	1,00	0,95	48,72%
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	1,03	0,38	0,65	63,41%
Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel	30,98	17,75	13,23	42,70%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel				
Gastprofessor/inn/en	0,30	0,30	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	7,00	4,10	2,90	41,43%
davon echte Dienstnehmer/innen	1,20	0,00	1,20	100,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	5,80	4,10	1,70	29,31%
E-Developer/innen	0,75	0,75	0,00	0,00%
E-Tutor/inn/en	0,38	0,38	0,00	0,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	8,43	5,53	2,90	34,42%
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Angestellte nach VBG	2,25	0,50	1,75	77,78%
davon in akademischen Einheiten	2,25	0,50	1,75	77,78%
davon maturawertig	0,75	0,50	0,25	33,33%
Angestellte nach KV	4,00	0,00	4,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	4,00	0,00	4,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	0,50	0,00	0,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppen I und II	3,50	0,00	3,50	100,00%
Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel	6,25	0,50	5,75	92,00%
Gesamtes Personal Bundesmittel	45,65	23,78	21,88	47,92%
Personal – Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	0,75	0,75	0,00	0,00%
davon in Projekten	0,75	0,75	0,00	0,00%
Gesamtes Personal – Drittmittel	0,75	0,75	0,00	0,00%
Freie Dienstnehmer/innen				
Drittmittel	0,25	0,00	0,25	100,00%
Gesamte freie Dienstnehmer/innen	0,25	0,00	0,25	100,00%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011

Tabelle 10
Department Volkswirtschaft

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel				
Professor/inn/en	8,00	7,00	1,00	12,50%
davon Beamte/Beamtinnen	4,00	3,00	1,00	25,00%
davon § 99 UG 2002	1,00	1,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	15,50	11,50	4,00	25,81%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	6,50	2,50	4,00	61,54%
davon im tenure track	2,00	2,00	0,00	0,00%
davon habilitiert	1,50	0,50	1,00	66,67%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	10,75	6,00	4,75	44,19%
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	2,60	1,41	1,19	45,67%
Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel	43,35	28,41	14,94	34,46%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel				
Gastprofessor/inn/en	0,20	0,20	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	5,35	4,15	1,20	22,43%
davon echte Dienstnehmer/innen	1,80	1,05	0,75	41,67%
davon freie Dienstnehmer/innen	3,55	3,10	0,45	12,68%
E-Assistent/inn/en	0,50	0,00	0,50	100,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	6,05	4,35	1,70	28,10%
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach VBG	5,50	0,00	5,50	100,00%
davon in akademischen Einheiten	5,50	0,00	5,50	100,00%
davon maturawertig	4,25	0,00	4,25	100,00%
Angestellte nach KV	5,25	0,75	4,50	85,71%
davon in akademischen Einheiten	5,25	0,75	4,50	85,71%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppen I und II	4,25	0,75	3,50	82,35%
Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel	11,75	0,75	11,00	93,62%
Gesamtes Personal Bundesmittel	61,15	33,51	27,64	45,20%
Personal – Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	8,83	6,75	2,08	23,51%
davon in Projekten	8,08	6,00	2,08	25,70%
davon Postdocs	1,83	0,00	1,83	100,00%
Gesamtes Personal – Drittmittel	8,83	6,75	2,08	23,51%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011

Tabelle 11
Department Welthandel

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel				
Professor/inn/en	8,00	6,00	2,00	25,00%
davon Beamte/Beamtinnen	2,00	2,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	3,00	3,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	5,00	3,00	2,00	40,00%
davon im tenure track	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon habilitiert	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	22,25	11,25	11,00	49,44%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Säule 0)	0,50	0,50	0,00	0,00%
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	1,43	0,65	0,78	54,39%
Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel	40,18	24,40	15,78	39,27%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel				
Gastprofessor/inn/en	0,25	0,25	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	3,65	2,45	1,20	32,88%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,15	0,15	0,00	0,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	3,50	2,30	1,20	34,29%
E-Developer/innen	0,75	0,75	0,00	0,00%
E-Tutor/inn/en	0,19	0,19	0,00	0,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	4,84	3,64	1,20	24,81%
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach VBG	3,50	0,00	3,50	100,00%
davon in akademischen Einheiten	3,50	0,00	3,50	100,00%
Angestellte nach KV	5,50	0,00	5,50	100,00%
davon in akademischen Einheiten	5,50	0,00	5,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	0,50	0,00	0,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppen I und II	5,00	0,00	5,00	100,00%
Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel	10,00	0,00	10,00	100,00%
Gesamtes Personal Bundesmittel	55,01	28,04	26,98	49,03%
Personal – Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	1,23	1,13	0,10	8,16%
davon in Projekten	1,23	1,13	0,10	8,16%
Gesamtes Personal – Drittmittel	1,23	1,13	0,10	8,16%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011

Tabelle 12
Departments gesamt

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel				
Professor/inn/en	82,25	67,25	15,00	18,24%
davon Beamte/Beamtinnen	43,00	37,00	6,00	13,95%
davon § 99 UG 2002	4,50	3,50	1,00	22,22%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	67,50	51,50	16,00	23,70%
Assoziierte Professor/inn/en	2,00	2,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	82,23	37,30	44,93	54,64%
davon im tenure track	28,35	12,80	15,55	54,85%
davon habilitiert	3,50	1,50	2,00	57,14%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	162,81	82,00	80,81	49,64%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Säule 0)	7,53	3,45	4,08	54,15%
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	19,28	10,31	8,96	46,50%
Wissenschaftliche Beamte/Beamtinnen und Angestellte	5,00	3,00	2,00	40,00%
Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel	428,59	256,81	171,78	40,08%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel				
Gastprofessor/inn/en	3,15	2,85	0,30	9,52%
Lektor/inn/en	71,65	44,90	26,75	37,33%
davon echte Dienstnehmer/innen	17,60	7,15	10,45	59,38%
davon freie Dienstnehmer/innen	54,05	37,75	16,30	30,16%
Hauptberufliche Vortragende	6,31	1,81	4,50	71,29%
Bundes- und Vertragslehrer/innen	23,65	7,80	15,85	67,01%
davon habilitiert	0,62	0,62	0,00	0,00%
Halbbeschäftigte Vortragende	4,75	2,00	2,75	57,89%
E-Developer/innen	6,38	3,75	2,63	41,18%
E-Assistent/inn/en	2,38	1,19	1,19	50,00%
E-Tutor/inn/en	1,88	1,50	0,38	20,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	120,14	65,80	54,33	45,23%
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	6,00	0,00	6,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	6,00	0,00	6,00	100,00%
davon maturawertig	5,00	0,00	5,00	100,00%
Angestellte nach VBG	44,40	4,00	40,40	90,99%
davon in akademischen Einheiten	40,80	4,00	36,80	90,20%
davon in Serviceeinrichtungen	3,60	0,00	3,60	100,00%
davon akademikerwertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	17,15	2,50	14,65	85,42%
Angestellte nach KV	70,49	12,25	58,24	82,62%
davon in akademischen Einheiten	64,99	11,25	53,74	82,69%
davon in Serviceeinrichtungen	5,50	1,00	4,50	81,82%
davon in KV-Verwendungsgruppen IV und V	7,50	5,00	2,50	33,33%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	16,76	4,00	12,76	76,14%
davon in KV-Verwendungsgruppen I und II	46,23	3,25	42,98	92,97%
Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel	120,89	16,25	104,64	86,56%

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
Gesamtes Personal Bundesmittel	669,61	338,86	330,75	49,39%
Personal – Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	68,29	36,55	31,74	46,48%
davon in Projekten	65,79	34,80	30,99	47,10%
davon Postdocs	11,49	4,88	6,61	57,56%
davon Senior Scientists	0,95	0,20	0,75	78,95%
Allgemeines Personal	5,55	1,75	3,80	68,47%
davon in Projekten	4,10	1,00	3,10	75,61%
Gesamtes Personal – Drittmittel	73,84	38,30	35,54	48,13%
Freie Dienstnehmer/Innen				
Drittmittel	3,65	2,40	1,25	34,25%
Gesamte freie Dienstnehmer/innen	3,65	2,40	1,25	34,25%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011

Tabelle 13
Forschungsinstitute

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel				
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	0,50	0,00	0,50	100,00%
davon im tenure track	0,50	0,00	0,50	100,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	1,50	1,50	0,00	0,00%
Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel	2,00	1,50	0,50	25,00%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel				
Gastprofessor/inn/en	0,45	0,30	0,15	33,33%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	0,45	0,30	0,15	33,33%
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%
Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel	0,50	0,00	0,50	100,00%
Gesamtes Personal Bundesmittel	2,95	1,80	1,15	38,98%
Personal – Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	35,25	15,68	19,58	55,54%
davon in Projekten	31,95	14,08	17,88	55,95%
davon Postdocs	4,30	1,50	2,80	65,12%
davon Senior Scientists	5,70	3,15	2,55	44,77%
Allgemeines Personal	1,38	0,00	1,38	100,00%
davon in Projekten	0,50	0,00	0,50	100,00%
Gesamtes Personal – Drittmittel	36,63	15,68	20,95	57,21%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011

Tabelle 14
Kompetenzzentren

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel				
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	1,50	1,00	0,50	33,33%
davon im tenure track	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	0,38	0,38	0,00	0,00%
Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel	1,88	1,38	0,50	26,67%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel				
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte nach KV	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,00	0,00	1,00	100,00%
Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel	1,00	0,00	1,00	100,00%
Gesamtes Personal Bundesmittel	2,88	1,38	1,50	52,17%
Personal – Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	4,10	1,00	3,10	75,61%
davon in Projekten	4,10	1,00	3,10	75,61%
davon Postdocs	2,50	1,00	1,50	60,00%
davon Senior Scientists	4,10	1,00	3,10	75,61%
Allgemeines Personal	2,38	0,00	2,38	100,00%
Gesamtes Personal –Drittmittel	6,48	1,00	5,48	84,56%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011

Tabelle 15
Rektor und zugeordnete Serviceeinrichtungen

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Angestellte nach VBG	3,13	1,50	1,63	52,00%
davon in Serviceeinrichtungen	3,13	1,50	1,63	52,00%
davon akademikerwertig	2,00	1,00	1,00	50,00%
davon maturawertig	1,13	0,50	0,63	55,56%
Angestellte nach KV	11,88	1,00	10,88	91,58%
davon in Serviceeinrichtungen	11,88	1,00	10,88	91,58%
davon in KV-Verwendungsgruppen IV und V	8,13	0,00	8,13	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	3,75	1,00	2,75	73,33%
Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel	15,00	2,50	12,50	83,33%
Gesamtes Personal Bundesmittel	15,00	2,50	12,50	83,33%
Personal – Drittmittel				
Allgemeines Personal	0,75	0,75	0,00	0,00%
Gesamtes Personal – Drittmittel	0,75	0,75	0,00	0,00%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011

Tabelle 16
Vizerektorin für Finanzen und Infrastruktur sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	5,88	2,00	3,88	65,96%
davon in Serviceeinrichtungen	5,88	2,00	3,88	65,96%
davon akademikerwertig	2,00	2,00	0,00	0,00%
davon maturawertig	0,88	0,00	0,88	100,00%
Angestellte nach VBG	44,50	22,38	22,13	49,72%
davon in Serviceeinrichtungen	44,50	22,38	22,13	49,72%
davon akademikerwertig	6,88	6,88	0,00	0,00%
davon maturawertig	23,00	12,50	10,50	45,65%
Angestellte nach KV	58,85	34,40	24,45	41,55%
davon in Serviceeinrichtungen	58,85	34,40	24,45	41,55%
davon in KV-Verwendungsgruppen IV und V	31,03	21,60	9,43	30,38%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	17,83	5,80	12,03	67,46%
davon in KV-Verwendungsgruppen I und II	10,00	7,00	3,00	30,00%
Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel	109,23	58,78	50,45	46,19%
Gesamtes Personal Bundesmittel	109,23	58,78	50,45	46,19%
Personal – Drittmittel				
Allgemeines Personal	0,50	0,00	0,50	100,00%
Gesamtes Personal – Drittmittel	0,50	0,00	0,50	100,00%
Freie Dienstnehmer/innen				
Bundesmittel	1,00	1,00	0,00	0,00%
Gesamte freie Dienstnehmer/innen	1,00	1,00	0,00	0,00%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011

Tabelle 17**Vizektorin für Forschung, Internationales und External Relations
sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel				
Lektor/inn/en	6,90	2,00	4,90	71,01%
davon echte Dienstnehmer/innen	3,85	0,90	2,95	76,62%
davon freie Dienstnehmer/innen	3,05	1,10	1,95	63,93%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	6,90	2,00	4,90	71,01%
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	18,00	8,50	9,50	52,78%
davon in Serviceeinrichtungen	18,00	8,50	9,50	52,78%
davon akademikerwertig	2,50	0,50	2,00	80,00%
davon maturawertig	9,00	3,00	6,00	66,67%
Angestellte nach VBG	16,68	4,00	12,68	76,01%
davon in Serviceeinrichtungen	16,68	4,00	12,68	76,01%
davon akademikerwertig	4,45	2,00	2,45	55,06%
davon maturawertig	8,75	1,00	7,75	88,57%
Angestellte nach KV	51,00	12,38	38,63	75,74%
davon in Serviceeinrichtungen	51,00	12,38	38,63	75,74%
davon in KV-Verwendungsgruppen IV und V	11,25	5,00	6,25	55,56%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	19,63	4,25	15,38	78,34%
davon in KV-Verwendungsgruppen I und II	20,13	3,13	17,00	84,47%
Tutor/inn/en	1,24	0,30	0,94	75,86%
Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel	86,92	25,18	61,74	71,04%
Gesamtes Personal Bundesmittel	93,82	27,18	66,64	71,03%
Freie Dienstnehmer/innen				
Bundesmittel	5,00	1,00	4,00	80,00%
Drittmittel	1,00	0,00	1,00	100,00%
Gesamte freie Dienstnehmer/innen	6,00	1,00	5,00	83,33%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011

Tabelle 18**Vizekanzler für Personal sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Angestellte nach VBG	3,25	1,00	2,25	69,23%
davon in Serviceeinrichtungen	3,25	1,00	2,25	69,23%
davon akademikerwertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	2,25	1,00	1,25	55,56%
Angestellte nach KV	15,88	6,38	9,50	59,84%
davon in Serviceeinrichtungen	15,88	6,38	9,50	59,84%
davon in KV-Verwendungsgruppen IV und V	2,00	2,00	0,00	0,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	10,25	4,00	6,25	60,98%
davon in KV-Verwendungsgruppen I und II	3,63	0,38	3,25	89,66%
Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel	19,13	7,38	11,75	61,44%
Gesamtes Personal Bundesmittel	19,13	7,38	11,75	61,44%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011

Tabelle 19
Vizerektorin für Lehre sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel				
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	0,38	0,38	0,00	0,00%
Wissenschaftliche Beamte/Beamtinnen und Angestellte	1,00	0,00	1,00	100,00%
Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel	1,38	0,38	1,00	72,73%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel				
Lektor/inn/en	0,05	0,05	0,00	0,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	0,05	0,05	0,00	0,00%
E-Assistent/inn/en	1,00	0,50	0,50	50,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	1,05	0,55	0,50	47,62%
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon in Serviceeinrichtungen	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon maturawertig	1,00	1,00	0,00	0,00%
Angestellte nach VBG	19,00	5,00	14,00	73,68%
davon in Serviceeinrichtungen	19,00	5,00	14,00	73,68%
davon akademikerwertig	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon maturawertig	7,50	3,00	4,50	60,00%
Angestellte nach KV	34,80	8,50	26,30	75,57%
davon in Serviceeinrichtungen	34,80	8,50	26,30	75,57%
davon in KV-Verwendungsgruppen IV und V	9,80	4,50	5,30	54,08%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	16,75	0,75	16,00	95,52%
davon in KV-Verwendungsgruppen I und II	8,25	3,25	5,00	60,61%
Tutor/inn/en	18,91	12,95	5,96	31,50%
Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel	73,71	27,45	46,26	62,76%
Gesamtes Personal Bundesmittel	76,13	28,38	47,76	62,73%
Freie Dienstnehmer/innen				
Bundesmittel	2,00	1,00	1,00	50,00%
Gesamte freie Dienstnehmer/innen	2,00	1,00	1,00	50,00%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011

Tabelle 20
Büro des Senats

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach KV	1,15	0,00	1,15	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	1,15	0,00	1,15	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppen IV und V	0,40	0,00	0,40	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	0,75	0,00	0,75	100,00%
Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel	2,15	0,00	2,15	100,00%
Gesamtes Personal Bundesmittel	2,15	0,00	2,15	100,00%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011

Tabelle 21
Interessensvertretungen

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	0,50	0,50	0,00	0,00%
davon in Serviceeinrichtungen	0,50	0,50	0,00	0,00%
davon akademikerwertig	0,50	0,50	0,00	0,00%
Angestellte nach VBG	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel	2,50	0,50	2,00	80,00%
Gesamtes Personal Bundesmittel	2,50	0,50	2,00	80,00%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011

Tabelle 22
WU Gesamt

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel				
Professor/inn/en	82,25	67,25	15,00	18,24%
davon Beamte/Beamtinnen	43,00	37,00	6,00	13,95%
davon § 99 UG 2002	4,50	3,50	1,00	22,22%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	67,50	51,50	16,00	23,70%
Assoziierte Professor/inn/en	2,00	2,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	84,23	38,30	45,93	54,53%
davon im tenure track	29,85	13,80	16,05	53,77%
davon habilitiert	3,50	1,50	2,00	57,14%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	164,69	83,88	80,81	49,07%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Säule 0)	7,53	3,45	4,08	54,15%
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	19,65	10,69	8,96	45,61%
Wissenschaftliche Beamte/Beamtinnen und Angestellte	6,00	3,00	3,00	50,00%
Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel	433,84	260,06	173,78	40,06%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel				
Gastprofessor/inn/en	3,60	3,15	0,45	12,50%
Lektor/inn/en	78,60	46,95	31,65	40,27%
davon echte Dienstnehmer/innen	21,45	8,05	13,40	62,47%
davon freie Dienstnehmer/innen	57,15	38,90	18,25	31,93%
Hauptberufliche Vortragende	6,31	1,81	4,50	71,29%
Bundes- und Vertragslehrer/innen	23,65	7,80	15,85	67,01%
davon habilitiert	0,62	0,62	0,00	0,00%
Halbbeschäftigte Vortragende	4,75	2,00	2,75	57,89%
E-Developer/innen	6,38	3,75	2,63	41,18%
E-Assistent/inn/en	3,38	1,69	1,69	50,00%
E-Tutor/inn/en	1,88	1,50	0,38	20,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	128,54	68,65	59,88	46,59%

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	32,38	12,00	20,38	62,93%
davon in akademischen Einheiten	6,00	0,00	6,00	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	26,38	12,00	14,38	54,50%
davon akademikerwertig	5,00	3,00	2,00	40,00%
davon maturawertig	16,88	4,00	12,88	76,30%
Angestellte nach VBG	134,45	37,88	96,58	71,83%
davon in akademischen Einheiten	42,43	4,00	38,43	90,57%
davon in Serviceeinrichtungen	92,03	33,88	58,15	63,19%
davon akademikerwertig	16,33	10,88	5,45	33,38%
davon maturawertig	61,78	20,50	41,28	66,82%
Angestellte nach KV	246,04	74,90	171,14	69,56%
davon in akademischen Einheiten	65,99	11,25	54,74	82,95%
davon in Serviceeinrichtungen	180,05	63,65	116,40	64,65%
davon in KV-Verwendungsgruppen IV und V	70,10	38,10	32,00	45,65%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	86,71	19,80	66,91	77,17%
davon in KV-Verwendungsgruppen I und II	89,23	17,00	72,23	80,95%
Tutor/inn/en	20,15	13,25	6,90	34,24%
Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel	433,01	138,03	294,99	68,12%
Gesamtes Personal Bundesmittel	995,38	466,74	528,64	53,11%
Personal – Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	107,64	53,23	54,42	50,55%
davon in Projekten	101,84	49,88	51,97	51,03%
davon Postdocs	18,29	7,38	10,91	59,67%
davon Senior Scientists	10,75	4,35	6,40	59,55%
Allgemeines Personal	42,43	13,38	29,05	68,47%
davon in Projekten	4,60	1,00	3,60	78,26%
Lehrgangsektor/inn/en	0,40	0,30	0,10	25,00%
Gesamtes Personal – Drittmittel	150,47	66,90	83,57	55,54%
Freie Dienstnehmer/innen				
Bundesmittel	8,00	3,00	5,00	62,50%
Drittmittel	24,65	7,40	17,25	69,98%
Gesamte freie Dienstnehmer/innen	32,65	10,40	22,25	68,15%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011

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
Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen
des allgemeinen Personals 1.1.2011 – 31.12.2011

MABNAHME	GESAMT	MÄNNL.	WEIBL.	WEIBL.%
Einstellungen	152	45	107	70,39%
Beendigungen	132	44	88	66,67%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011

Tabelle 24
Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen
des wissenschaftlichen Personals 1.1.2011 – 31.12.2011

	GESAMT	MÄNNL.	WEIBL.	WEIBL. %
DP Finance, Accounting and Statistics				
Einstellungen	29	15	14	48,28%
Beendigungen	19	14	5	26,32%
DP Informationsverarbeitung und Prozessmanagement				
Einstellungen	16	13	3	18,75%
Beendigungen	24	19	5	20,83%
DP Management				
Einstellungen	12	3	9	75,00%
Beendigungen	13	2	11	84,62%
DP Marketing				
Einstellungen	10	6	4	40,00%
Beendigungen	9	4	5	55,56%
DP Unternehmensführung und Innovation				
Einstellungen	7	4	3	42,86%
Beendigungen	3	3	0	0,00%
DP Welthandel				
Einstellungen	15	7	8	53,33%
Beendigungen	9	6	3	33,33%
DP Volkswirtschaft				
Einstellungen	14	9	5	35,71%
Beendigungen	20	11	9	45,00%
DP Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht				
Einstellungen	12	6	6	50,00%
Beendigungen	9	4	5	55,56%
DP Öffentliches Recht und Steuerrecht				
Einstellungen	26	15	11	42,31%
Beendigungen	18	9	9	50,00%
DP Sozioökonomie				
Einstellungen	24	7	17	70,83%
Beendigungen	18	7	11	61,11%
DP Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation				
Einstellungen	4	2	2	50,00%
Beendigungen	8	2	6	75,00%
Departments gesamt				
Einstellungen	169	87	82	48,52%
Beendigungen	150	81	69	46,00%
Forschungsinstitute				
Einstellungen	20	4	16	80,00%
Beendigungen	14	5	9	64,29%
Insgesamt				
Einstellungen	189	91	98	51,85%
Beendigungen	164	86	78	47,56%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011

Abwesenheiten bei aufrechten Dienstverhältnissen

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

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

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

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

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

Tabelle 25**Freistellungen und Karenzierungen von Dienstverhältnissen
des wissenschaftlichen Personals 1.1.2011 – 31.12.2011**

	GESAMT	MÄNNL.	WEIBL.	WEIBL. %		
Längerfristige Freistellungen (mit Bezügen) – Anzahl						
Professor/inn/en	17	12	5	29,41%		
Dozent/inn/en	2	2	0	0,00%		
Assistent/inn/en Postdoc	8	5	3	37,50%		
Assistent/inn/en Praedoc	4	0	4	100,00%		
Projektmitarbeiter/innen	1	1	0	0,00%		
Gesamt	32	20	12	37,50%		
Längerfristige Freistellungen (ohne Bezüge) – Anzahl						
Professor/inn/en	1	1	0	0,00%		
Dozent/inn/en	3	3	0	0,00%		
Assistent/inn/en Postdoc	7	3	4	57,14%		
Assistent/inn/en Praedoc	2	0	2	100,00%		
Projektmitarbeiter/innen	3	2	1	33,33%		
Gesamt	16	9	7	43,75%		
Kurzfristige Freistellungen (mit Bezügen) in Tagen					Tage je Mann	Tage je Frau
Professor/inn/en	1074,0	888,5	185,5	17,27%	3,30	3,50
Dozent/inn/en	547,5	413,0	134,5	24,57%	3,01	2,69
Assistent/inn/en Postdoc	837,5	479,5	358,0	42,75%	3,69	3,25
Assistent/inn/en Praedoc	1338,0	685,5	652,5	48,77%	3,26	3,36
Projektmitarbeiter/innen	503,0	216,5	286,5	56,96%	3,44	3,58
Sonstige	118,0	17,0	101,0	85,59%	2,83	5,94
Gesamt	4418,0	2700,0	1718,0	38,89%	3,31	3,41
Karenzierungen § 75 BDG, § 29 b VBG bzw. AngG – Anzahl						
Professor/inn/en	1	0	1	100,00%		
Dozent/inn/en	3	2	1	33,33%		
Assistent/inn/en Postdoc	4	3	1	25,00%		
Assistent/inn/en Praedoc	2	2	0	0,00%		
Projektmitarbeiter/innen	1	0	1	100,00%		
Allgemeines Personal	26	5	21	80,77%		
Gesamt	37	12	25	67,57%		

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2011

Forschungsmittel und Förderpreise

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

Tabelle 26
Vergabe von Forschungsfördermitteln

FÖRDERUNG / MITTELHERKUNFT	ANTRAG-STELLER/-INNEN	DAVON FRAUEN	FRAUEN-ANTEIL %	BEWILLIGTE ANTRÄGE	DAVON FRAUEN	FRAUEN-ANTEIL %	FÖRDERVOLUMEN IN €	DAVON AN FRAUEN	FRAUEN-ANTEIL %
Forschungsstipendium der WU (BMWF)	12	4	33	8	1	13	15.617,00	2.716,00	17%
Kleinprojekte von WU-Assistent/inn/en (Drittmittel)	34	20	59	19	10	53	34.830,00	20.100,00	58%
Habilitand/inn/enförderung der WU (Drittmittel)	2	1	50	2	1	50	10.750,00	4.500,00	42%
Druckkostenzuschuss für WU-Habilitationen (Drittmittel)	2011 nicht beantragt								
Kuratoriumsförderung zur Entlastung von WU-Habilitand/inn/en (Drittmittel)	3	0	0	3	0	0	43.800,00	0,00	0%
Jubiläumsfonds der Stadt Wien für die WU-Projekte (Drittmittel: Stadt Wien)	18	7	39	12	4	33	140.000,00	56.500,00	40%
WU Best Paper Award der Stadt Wien (Drittmittel: Stadt Wien)	31	3	10	4	1	25	21.000,00	7.000,00	33%
Stephan-Koren-Preis (Mitgliedsbeiträge des Professor/inn/enverbands)	21	10	48	4	1	25	4.000,00	1.000,00	25%
Senator Wilhelm Wilfling-Förderungspreis (Drittmittel) – keine bottom up-Ausschreibung	-	-	-	1	0	0	10.000,00	0,00	0%
FESTO Fellow (Drittmittel)	1	0	0	1	0	0	15.000,00	0,00	0%
Erste Bank Preis für Zentraleuropaforschung (Drittmittel)	2	0	0	2	0	0	15.000,00	0,00	0%
Dr. Maria Schaumayer-Habilitationsstipendium (Drittmittel)	3	3	100	1	1	100	55.000,00	55.000,00	100%
Anbahnungsfinanzierung (Drittmittel)	15	6	40	14	6	43	41.407,02	19.238,18	46%
MOE-Erste Bank-Förderung (Drittmittel)	6	1	17	3	1	33	12.500,00	5.000,00	40%
Forschungsverträge (Drittmittel)	4	2	50	1	1	100	70.000,00	70.000,00	100%
Talenta (Drittmittel: Stadt Wien)	17	6	35	5	0	0	4.000,00	0,00	0%

Quelle: WU-Forschungsservice und Büro des Senats, Stand 31.12.2011

WU-interne Aus- und Weiterbildungsangebote

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

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

Tabelle 27
Teilnehmer/innen (TN) des wissenschaftlichen Traineeprogramms

1.1.2011 – 31.12.2011

STARTGRUPPEN	GESAMT TN-ZAHL	DAVON ANZAHL MÄNNLICHE TN	DAVON ANZAHL WEIBLICHE TN	ANTEIL WEIBL. TN IN %
Sommersemester 2011	29	14	15	51,72%
Wintersemester 2011/2012	25	7	18	72,00%

Quelle: WU-Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2011

Tabelle 28
Teilnehmer/innen (TN) des allgemeinen Traineeprogramms

1.1.2011 – 31.12.2011

STARTGRUPPEN	GESAMT TN-ZAHL	DAVON ANZAHL MÄNNLICHE TN	DAVON ANZAHL WEIBLICHE TN	ANTEIL WEIBL. TN IN %
Sommersemester 2011	20	5	15	75,00%
Wintersemester 2011/2012	22	7	15	68,18%

Quelle: WU-Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2011

Tabelle 29
Teilnehmer/innen (TN) an internen Weiterbildungsveranstaltungen

1.1.2011 – 31.12.2011

VERANSTALTUNGEN FÜR WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
Wintersemester 2010/2011 (Veranstaltungen ab 01.01.2011)					
English in the Classroom	14	8	2	6	75,00%
Methodenworkshop Fragebogendesign	19	12	4	8	66,67%
Building Professional Contacts	13	12	6	6	50,00%
Die Kunst, sich selbst zu präsentieren	19	10	5	5	50,00%
Gesamtsumme Wintersemester 2010/2011 (ab 01.01.2011)	65	42	17	25	59,52%
Sommersemester 2011					
PoweReading® (Arbeitsprache Deutsch)	23	12	7	5	41,67%
Ausgewählte quantitative Methoden der empirischen Statistik (Basic)	18	15	6	9	60,00%
English in Academic Settings: Written and Oral Skills	11	10	4	6	60,00%
Academic Writing – Kompaktworkshop	19	10	6	4	40,00%
Ausgewählte quantitative Methoden der empirischen Statistik (Advanced)	23	17	8	9	52,94%
Legal English: Improving Speaking and Writing Skills	12	10	5	5	50,00%
Ich bin richtig gut! – Nur weiß das leider keiner... Gelungene Eigen-PR für Wissenschaftler/innen	5	5	3	2	40,00%
Die 7 Säulen der Macht	10	8	3	5	62,50%
Academic Writing für Profis – Überzeugend argumentieren	14	10	2	8	80,00%
English in the Classroom	9	8	5	3	37,50%
Mehr Sicherheit beim Medienauftritt – ein Interviewtraining für Wissenschaftler/innen	5	4	3	1	25,00%
Strukturierung, Dokumentation und Präsentation von qualitativen Forschungsergebnissen	7	7	1	6	85,71%
R you ready for R?	8	7	6	1	14,29%
Wissenschaftliche Texte mit LaTeX verfassen	8	7	4	3	42,86%
Presenting Rigor & Relevance	13	8	5	3	37,50%
Lineare hierarchische und Mehrebenenmodelle	16	12	7	5	41,67%
Gremientätigkeit & Internes Marketing – Bausteine einer wissenschaftlichen Karriere	5	5	0	5	100,00%
Stimmtraining	24	10	9	1	10,00%
Die Ausdrucksstärke des Erfolgs	10	8	6	2	25,00%
PoweReading® (Arbeitsprache Englisch)	24	12	7	5	41,67%

VERANSTALTUNGEN FÜR WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
Sommersemester 2011					
From time management to time intelligence	16	12	4	8	66,67%
Gesamtsumme Sommersemester 2011	280	197	101	96	48,73%
Wintersemester 2011/2012 (Veranstaltungen bis 31.12.2011)					
Writing Journal Papers: The Essentials	16	11	5	6	54,55%
Academic Writing: Compact Workshop	14	8	2	6	75,00%
Language Workout: Tipps und Tricks für den letzten Feinschliff Ihres wissenschaftlichen Englisch	8	6	5	1	16,67%
Refining Your English For Conferences	6	6	4	2	33,33%
Ausgewählte quantitative Methoden der empirischen Statistik (Basic)	21	14	4	10	71,43%
Die Kunst, sich selbst zu präsentieren	19	10	5	5	50,00%
Ausgewählte quantitative Methoden der empirischen Statistik (Advanced)	16	16	8	8	50,00%
Interviewen in der qualitativen Sozialforschung	7	7	3	4	57,14%
Mastering Academic Discussions	4	4	2	2	50,00%
ExpertDialog: Verbalkarate? Nein, danke! Es lebe die authentische Kommunikation	12	12	2	10	83,33%
Fun@Work – Mehr Erfolg und Leichtigkeit im Umgang mit Kolleg/inn/en	4	4	2	2	50,00%
Gesamtsumme Wintersemester 2011/2012 (bis 31.12.2011)	127	98	42	56	57,14%
Gesamtsumme 01.01.2011 - 31.12.2011	472	337	160	177	52,52%

VERANSTALTUNGEN FÜR ALLGEMEINES PERSONAL	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
Wintersemester 2010/2011 (Veranstaltungen ab 01.01.2011)					
Compassionate Communication in Workplace	11	9	2	7	77,78%
Presenting Yourself, Your Work and WU	8	6	1	5	83,33%
Gesamtsumme Wintersemester 2010/2011 (ab 01.01.2011)	19	15	3	12	80,00%
Sommersemester 2011					
Advanced English – Conversing confidently in a professional context	6	6	3	3	50,00%
English Intermediate 2	15	11	0	11	100,00%
Becoming More Yourself	12	10	2	8	80,00%
Englisch für Einsteiger/innen 2	13	12	0	12	100,00%
Gehirngerechte Arbeitstechniken	12	10	1	9	90,00%
E-mails in English – an introduction	6	5	2	3	60,00%
Kühlen Kopf behalten – das Besondere im Umgang mit schwierigen Gesprächspartner/inne/n	16	12	1	11	91,67%
ExpertDialog: Vielfalt als Ressource: Wie Sie Unterschiede im Team schätzen und nutzen können	8	8	2	6	75,00%
Schreiben mit Pepp: Neue Wege für durchschlagende Texte	8	8	1	7	87,50%
The Harvard Method	12	9	2	7	77,78%
Getting to grips with grammar	10	6	0	6	100,00%
Gesamtsumme Sommersemester 2011	118	97	14	83	85,57%
Wintersemester 2011/2012 (Veranstaltungen bis 31.12.2011)					
English in and around the Office	13	9	0	9	100,00%
Englisch für Einsteiger/innen 3	11	11	0	11	100,00%
Wie Sie die Zusammenarbeit mit Ihrer Führungskraft optimieren können	6	6	0	6	100,00%
English Conversation Class	10	10	4	6	60,00%
English Intermediate 3	13	13	1	12	92,31%
Express Yourself in English	8	8	2	6	75,00%
It's just like being in England	7	7	1	6	85,71%
Stressbewältigung und Energizer für den beruflichen Alltag	8	8	0	8	100,00%
Developing Your Personal Impact	9	9	1	8	88,89%
Gesamtsumme Wintersemester 2011/2012 (bis 31.12.2011)	85	81	9	72	88,89%
Gesamtsumme 01.01.2011 - 31.12.2011	222	193	26	167	86,53%

VERANSTALTUNGEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
Sommersemester 2011					
Mehr Sicherheit beim Medienauftritt I: Ein Interviewtraining für Professor/inn/en	5	5	3	2	40,00%
Führung für Einsteiger/innen und Aufsteiger/innen	6	5	3	2	40,00%
Gesamtsumme Sommersemester 2011	11	10	6	4	40,00%
Wintersemester 2011/2012 (Veranstaltungen bis 31.12.2011)					
Vom Trennenden zum Gemeinsamen – Konfliktmoderations-Tools für Führungskräfte	2	2	1	1	50,00%
Ganzheitlich führen	5	4	1	3	75,00%
Gesamtsumme Wintersemester 2011/2012 (bis 31.12.2011)	7	6	2	4	66,67%
Gesamtsumme 01.01.2011 - 31.12.2011	18	16	8	8	50,00%

Quelle: WU-Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2011

Reisekostenzuschüsse

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

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

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

Tabelle 30 **Reisekostenzuschüsse**

1.1.2011 – 31.12.2011

PERSONALKATEGORIE	GESAMT IN €	MÄNNER	FRAUEN	FRAUENANTEIL %
Professor/inn/en	64.340,72	48.742,83	15.597,89	24,24%
Assistent/inn/en	138.140,44	80.709,96	57.430,48	41,57%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	157.505,64	89.053,18	68.452,46	43,46%
Summe	370.208,66	228.727,83	141.480,83	38,22%

Quelle: WU-Personalverrechnung, Stand 31.12.2011

Studierende und Studien

Die Studierendendaten beziehen sich auf das Studienjahr 2010/2011.

Tabelle 31
Studienberechtigung der Erstabschließer/innen nach Schulformen

SCHULFORMKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
AHS	1.107	581	526	47,52%
HAK	755	347	408	54,04%
HTL	219	178	41	18,72%
HLA-W	207	26	181	87,44%
HLA-Sonst	19	7	12	63,16%
2. Bildungsweg	48	33	15	31,25%
Ausl. Studienberechtigung	376	188	188	50,00%
Postsek. Bildungseinrichtung	3	2	1	33,33%
Sonstige	5	4	1	20,00%
Gesamt	2.739	1.366	1.373	50,13%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 3.2.2012

Anmerkungen:

- Die Erstabschließer/innen beziehen sich auf den Abschluss eines Bachelor- bzw. Diplomstudiums (inkl. Individuelle Studien).
- Unter die Schulformkategorie 'HLA-W' fällt die Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe, unter 'HLA-Sonst' beispielsweise die Höhere land- und forstwirtschaftliche Lehranstalt oder die Bundesanstalt für Kindergartenpädagogik.

Tabelle 32
Anzahl der rückgemeldeten Studierenden

STUDIERENDENGRUPPE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Anzahl der erstmalig zugelassenen ordentlichen Studierenden (SJ 2010/2011)	6.582	3.146	3.436	52,20%
Anzahl der ordentlichen Studierenden (WS 2011)	24.067	12.500	11.567	48,06%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 3.2.2012

Anmerkungen:

- Die Studienbeginner/innen entsprechen der PO-Menge (Anzahl der Studierenden, die an der WU zum ersten Mal ein ordentliches Studium aufgenommen haben) und umfassen alle ordentlichen Studien (d.h. neben den Diplom-, Bachelor-, Master- und Doktorats-/PhD-Studien auch die Individuellen Diplom- bzw. Bachelorstudien sowie WU-Incomings).
- Die Anzahl der ordentlichen Studierenden berücksichtigt ebenfalls alle ordentlichen Studien.

Tabelle 33
Anzahl der Absolvent/inn/en

ART DES STUDIENABSCHLUSSES	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Erstabschlüsse (Bachelor, Diplom)	2.739	1.366	1.373	50,13%
Zweitabschlüsse (Master, Doktorat/PhD)	215	125	90	41,86%
Lehrgangsabschlüsse	394	227	167	42,39%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 3.2.2012

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

STUDIUM	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Bachelorstudium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1.583	803	780	49,27%
Bachelorstudium Wirtschaftsrecht	471	254	217	46,07%
Diplomstudium Betriebswirtschaft	23	18	5	21,74%
Diplomstudium Internationale Betriebswirtschaft	1	1	0	0,00%
Diplomstudium Volkswirtschaft	1	1	0	0,00%
Gesamt nach Studien	2.079	1.077	1.002	48,20%
Gesamt nach Personen	1.901	977	924	48,61%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 3.2.2012

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

STUDIUM	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Bachelorstudium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	880	438	442	50,23%
Bachelorstudium Wirtschaftsrecht	176	97	79	44,89%
Individuelles Bachelorstudium	8	2	6	75,00%
Bakkalaureatsstudium Wirtschaftsinformatik (pre-Bologna)	15	13	2	13,33%
Diplomstudium Betriebswirtschaft	871	476	395	45,35%
Diplomstudium Internationale Betriebswirtschaft	404	177	227	56,19%
Diplomstudium Handelswissenschaft	2	1	1	50,00%
Diplomstudium Volkswirtschaft	41	26	15	36,59%
Diplomstudium Wirtschaftspädagogik	70	16	54	77,14%
Diplomstudium Wirtschaftswissenschaften – Management Science	25	14	11	44,00%
Diplomstudium Wirtschaftswissenschaften – Sozioökonomie	64	23	41	64,06%
Diplomstudium Wirtschaftswissenschaften – Wirtschaft & Recht	195	102	93	47,69%
Individuelles Diplomstudium	22	8	14	63,64%
Masterstudium Finanzwirtschaft und Rechnungswesen	34	20	14	41,18%
Masterstudium Quantitative Finance	6	4	2	33,33%
Masterstudium International Management/CEMS	27	9	18	66,67%
Masterstudium Volkswirtschaft	4	2	2	50,00%
Masterstudium Wirtschaftspädagogik	16	6	10	62,50%
Masterstudium Wirtschaftsrecht	15	9	6	40,00%
Magisterstudium Wirtschaftsinformatik (pre-Bologna)	21	20	1	4,76%
Doktoratsstudium Sozial- und Wirtschaftswissenschaften	87	53	34	39,08%
Doktoratsstudium Wirtschaftsrecht	4	1	3	75,00%
PhD-Studium Finance	1	1	0	0,00%
Gesamt	2.988	1.518	1.470	49,20%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 3.2.2012

Anmerkungen:

- Berücksichtigt sind alle ordentlichen Studien, die im betrachteten Studienjahr erfolgreich abgeschlossen wurden. Jene Studien, in denen es im Betrachtungszeitraum (noch) keine Absolvent/inn/en gegeben hat, sind nicht ausgewiesen.
- Nachdem Studierende in einem Studienjahr mehr als ein Studium abschließen können, ist eine Mehrfachzählung von Studierenden möglich.

Tabelle 36
Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren
(SBWL) für Bachelorstudien (nach UG 2002)

SBWL-BEZEICHNUNG	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Finance	264	189	75	28,41%
Accounting	236	127	109	46,19%
Change Management und Management Development	112	44	68	60,71%
Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe	110	44	66	60,00%
Entrepreneurship und Innovation	104	66	38	36,54%
Transportwirtschaft und Logistik	103	56	47	45,63%
Produktionsmanagement	97	52	45	46,39%
Cross-functional Management	95	31	64	67,37%
Verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management	90	29	61	67,78%
Werbung und Markenmanagement	81	20	61	75,31%
Betriebswirtschaftslehre des Außenhandels	79	42	37	46,84%
Unternehmensführung und Controlling	76	54	22	28,95%
Wirtschaftstraining & Bildungsmanagement	70	21	49	70,00%
Internationales Marketing Management	68	34	34	50,00%
Handel und Marketing	65	15	50	76,92%
Management Information Systems	64	48	16	25,00%
Informationsmanagement	61	44	17	27,87%
Public Management	49	22	27	55,10%
Diversitätsmanagement	46	4	42	91,30%
Tourismusanalyse und Freizeitmarketing	43	18	25	58,14%
Marketing	42	15	27	64,29%
Personalmanagement	38	9	29	76,32%
International Business	24	12	12	50,00%
Quantitative Betriebswirtschaft und Operations Research	17	10	7	41,18%
Gesamt	2.034	1.006	1.028	50,54%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 2.2.2012

Anmerkungen:

- Ausgewiesen sind jene SBWLs, die im Rahmen der Bachelorstudien Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bzw. Wirtschaftsrecht im Betrachtungszeitraum abgeschlossen wurden.
- Nachdem Studierende mehr als eine SBWL benötigen können (abhängig vom Studium), ist eine Mehrfachzählung von Studierenden möglich.
- Zur Gänze anerkannte SBWLs sind nicht berücksichtigt.

Tabelle 37**Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren (SBWL) für Diplomstudien (nach UniStG)**

SBWL-BEZEICHNUNG	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Wertschöpfungsmanagement	134	71	63	47,01%
Unternehmensrechnung und Revision	131	58	73	55,73%
Change Management und Management Development	96	41	55	57,29%
Betriebswirtschaftliche Steuerlehre	91	42	49	53,85%
Integrierte Unternehmensrechnung	85	37	48	56,47%
Corporate Finance	76	50	26	34,21%
Finanzierung – Internationale Finanzierung	72	38	34	47,22%
Marketing	60	29	31	51,67%
Handel und Marketing	59	22	37	62,71%
Unternehmensführung	58	41	17	29,31%
Bankbetriebslehre	53	36	17	32,08%
Entrepreneurship	52	31	21	40,38%
Personalmanagement	51	15	36	70,59%
Informationswirtschaft	49	38	11	22,45%
Transportwirtschaft und Logistik	49	32	17	34,69%
Strategie und Organisation	46	23	23	50,00%
Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe	45	23	22	48,89%
Risikomanagement und Versicherungswirtschaft	45	23	22	48,89%
Betriebswirtschaftslehre des Außenhandels	42	21	21	50,00%
Personalmanagement – International Human Resource Management	42	11	31	73,81%
Verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management	42	15	27	64,29%
Internationales Marketing und Management	29	13	16	55,17%
Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management – International Organisational Behaviour	28	5	23	82,14%
Internationale Transportwirtschaft und Logistik	26	8	18	69,23%
Wirtschaftsinformatik	26	16	10	38,46%
Tourismusanalyse und Freizeitmarketing	20	12	8	40,00%
Produktionsmanagement	19	11	8	42,11%
Betriebswirtschaftslehre der öffentlichen Organisationen – Public Management	17	4	13	76,47%
Investmentbanking und Katalaktik	15	12	3	20,00%
Werbewissenschaft und Marktforschung	15	5	10	66,67%

SBWL-BEZEICHNUNG	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Betriebswirtschaftslehre der Genossenschaften	13	4	9	69,23%
Operations Research	3	2	1	33,33%
Gesamt	1.589	789	800	50,35%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 2.2.2012

Anmerkungen:

- Neben den absolvierten SBWLs im Rahmen der Diplomstudien (nach UniStG), sind auch die SBWLs im Rahmen des Bakkalaureatsstudiums Wirtschaftsinformatik sowie des Magisterstudiums Wirtschaftsinformatik (beide pre-Bologna) berücksichtigt.
- 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 2010/2011 berücksichtigt.

Die Tabellen enthalten einerseits die insgesamt abgehaltenen Lehrveranstaltungen in Semesterwochenstunden und den von Frauen abgehaltenen Anteil in Prozent. Andererseits wird bei der Leitung der Lehrveranstaltungen nach Männern und Frauen unterschieden.

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 38

Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorien – WU gesamt

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	660	578	95	14,39%	1.045,81	905,72	140,09	13,40%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	594	496	113	19,02%	989,45	795,03	194,42	19,65%
Universitäts-assistent/inn/en Postdoc	444	247	208	46,85%	724,68	392,31	332,37	45,86%
Universitäts-assistent/inn/en Praedoc	555	315	268	48,29%	864,27	484,52	379,75	43,94%
Lehrer/innen	415	156	265	63,86%	787,04	294,50	492,54	62,58%
Drittmittelpersonal	91	60	36	39,56%	128,17	79,16	49,01	38,24%
Gast-professor/inn/en	72	59	13	18,06%	131,01	102,01	29,00	22,14%
Lektor/inn/en	1.413	889	575	40,69%	2.494,90	1.499,23	995,67	39,91%
Sonstiges Personal	83	54	29	34,94%	105,67	69,97	35,70	33,78%
WU gesamt	3.627	2.477	1.491	41,11%	7.271,00	4.622,45	2.648,55	36,43%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 2.2.2012

Anmerkungen:

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

- o Lektor/inn/en: umfasst neben den Externen Lektor/inn/en auch die lehrenden Allgemein Bediensteten sowie die Austauschlektor/inn/en

Tabelle 39
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –
Department für Finance, Accounting and Statistics

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	104	100	5	4,81%	160,96	158,72	2,24	1,39%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	132	129	3	2,27%	211,02	204,02	7,00	3,32%
Universitäts-assistent/inn/en Postdoc	66	28	38	57,58%	115,67	51,00	64,67	55,91%
Universitäts-assistent/inn/en Praedoc	74	57	17	22,97%	105,53	77,53	28,00	26,53%
Lehrer/innen	46	21	25	54,35%	72,00	34,00	38,00	52,78%
Drittmittelpersonal	21	20	4	19,05%	25,98	23,74	2,24	8,62%
Gast-professor/inn/en	15	13	2	13,33%	29,00	24,00	5,00	17,24%
Lektor/inn/en	177	141	44	24,86%	291,88	231,10	60,78	20,82%
Sonstiges Personal	20	18	2	10,00%	26,97	24,97	2,00	7,42%
Department gesamt	542	441	139	25,65%	1.039,01	829,08	209,93	20,20%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 2.2.2012

Tabelle 40
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –
Department für Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	59	35	24	40,68%	85,00	49,00	36,00	42,35%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	30	22	8	26,67%	43,00	30,00	13,00	30,23%
Universitäts-assistent/inn/en Postdoc	69	39	30	43,48%	123,00	61,00	62,00	50,41%
Universitäts-assistent/inn/en Praedoc	30	2	28	93,33%	49,00	4,00	45,00	91,84%
Lehrer/innen	294	106	188	63,95%	613,00	217,00	396,00	64,60%
Drittmittelpersonal	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Gast-professor/inn/en	1	1	0	0,00%	2,00	2,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	281	91	195	69,40%	640,00	190,50	449,50	70,23%
Sonstiges Personal	6	0	6	100,00%	13,00	0,00	13,00	100,00%
Department gesamt	725	282	464	64,00%	1.568,00	553,50	1.014,50	64,70%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 2.2.2012

Tabelle 41**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –
Department für Informationsverarbeitung und Prozessmanagement**

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	79	69	12	15,19%	106,32	90,01	16,31	15,34%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	71	71	0	0,00%	110,48	110,48	0,00	0,00%
Universitäts- assistent/inn/en Postdoc	47	37	10	21,28%	71,90	55,90	16,00	22,25%
Universitäts- assistent/inn/en Praedoc	48	30	18	37,50%	82,00	56,00	26,00	31,71%
Lehrer/innen	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Drittmittelpersonal	13	8	5	38,46%	18,60	9,00	9,60	51,61%
Gast- professor/inn/en	4	3	1	25,00%	7,00	5,00	2,00	28,57%
Lektor/inn/en	128	111	22	17,19%	220,70	187,30	33,40	15,13%
Sonstiges Personal	3	3	0	0,00%	3,00	3,00	0,00	0,00%
Department gesamt	313	275	63	20,13%	620,00	516,69	103,31	16,66%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 2.2.2012

Tabelle 42**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –
Department für Management**

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	41	41	0	0,00%	52,59	52,59	0,00	0,00%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	65	47	20	30,77%	92,22	62,58	29,64	32,14%
Universitäts- assistent/inn/en Postdoc	44	15	34	77,27%	56,63	17,50	39,13	69,10%
Universitäts- assistent/inn/en Praedoc	74	27	52	70,27%	92,00	34,00	58,00	63,04%
Lehrer/innen	73	29	49	67,12%	93,04	43,50	49,54	53,25%
Drittmittelpersonal	13	5	8	61,54%	19,00	5,00	14,00	73,68%
Gast- professor/inn/en	9	5	4	44,44%	13,00	5,00	8,00	61,54%
Lektor/inn/en	218	112	119	54,59%	300,77	146,02	154,75	51,45%
Sonstiges Personal	17	14	3	17,65%	17,50	14,50	3,00	17,14%
Department gesamt	431	248	241	55,92%	736,75	380,69	356,06	48,33%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 2.2.2012

Tabelle 43
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –
Department für Marketing

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	35	35	0	0,00%	53,12	53,12	0,00	0,00%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	48	33	15	31,25%	67,30	41,30	26,00	38,63%
Universitäts-assistent/inn/en Postdoc	28	14	16	57,14%	40,00	17,60	22,40	56,00%
Universitäts-assistent/inn/en Praedoc	46	24	27	58,70%	67,00	30,00	37,00	55,22%
Lehrer/innen	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Drittmittelpersonal	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Gast-professor/inn/en	8	7	1	12,50%	16,00	14,00	2,00	12,50%
Lektor/inn/en	57	41	18	31,58%	89,68	65,68	24,00	26,76%
Sonstiges Personal	14	3	11	78,57%	13,70	3,00	10,70	78,10%
Department gesamt	182	131	82	45,05%	346,80	224,70	122,10	35,21%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 2.2.2012

Tabelle 44
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –
Department für Öffentliches Recht und Steuerrecht

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	73	72	1	1,37%	112,38	110,38	2,00	1,78%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	11	11	0	0,00%	12,86	12,86	0,00	0,00%
Universitäts-assistent/inn/en Postdoc	31	22	12	38,71%	44,80	28,00	16,80	37,50%
Universitäts-assistent/inn/en Praedoc	68	39	37	54,41%	119,81	66,67	53,14	44,35%
Lehrer/innen	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Drittmittelpersonal	4	0	4	100,00%	4,67	0,00	4,67	100,00%
Gast-professor/inn/en	13	13	0	0,00%	23,00	23,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	65	50	18	27,69%	112,49	88,20	24,29	21,59%
Sonstiges Personal	1	1	0	0,00%	2,00	2,00	0,00	0,00%
Department gesamt	237	190	69	29,11%	432,01	331,11	100,90	23,36%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 2.2.2012

Tabelle 45
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –
Department für Sozioökonomie

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	66	46	21	31,82%	105,01	72,31	32,70	31,14%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	106	78	34	32,08%	200,00	141,64	58,36	29,18%
Universitäts- assistent/inn/en Postdoc	46	26	20	43,48%	90,00	54,00	36,00	40,00%
Universitäts- assistent/inn/en Praedoc	13	11	2	15,38%	19,17	16,50	2,67	13,93%
Lehrer/innen	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Drittmittelpersonal	2	1	1	50,00%	2,00	1,00	1,00	50,00%
Gast- professor/inn/en	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	140	113	32	22,86%	235,98	187,22	48,76	20,66%
Sonstiges Personal	1	0	1	100,00%	1,00	0,00	1,00	100,00%
Department gesamt	330	251	102	30,91%	653,16	472,67	180,49	27,63%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 2.2.2012

Tabelle 46**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –
Department für Unternehmensführung und Innovation**

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	51	40	12	23,53%	84,50	62,50	22,00	26,04%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Universitäts- assistent/inn/en Postdoc	29	21	8	27,59%	44,66	32,66	12,00	26,87%
Universitäts- assistent/inn/en Praedoc	53	32	25	47,17%	75,34	40,34	35,00	46,46%
Lehrer/innen	3	0	3	100,00%	9,00	0,00	9,00	100,00%
Drittmittelpersonal	9	5	4	44,44%	10,00	5,00	5,00	50,00%
Gast- professor/inn/en	6	6	0	0,00%	9,00	9,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	44	39	5	11,36%	66,00	59,00	7,00	10,61%
Sonstiges Personal	3	3	0	0,00%	5,00	5,00	0,00	0,00%
Department gesamt	145	118	55	37,93%	303,50	213,50	90,00	29,65%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 2.2.2012

Tabelle 47**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –
Department für Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht**

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	53	44	13	24,53%	87,42	72,08	15,34	17,55%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	9	1	8	88,89%	11,42	1,00	10,42	91,24%
Universitäts- assistent/inn/en Postdoc	31	9	22	70,97%	49,40	17,50	31,90	64,57%
Universitäts- assistent/inn/en Praedoc	41	29	16	39,02%	70,00	45,50	24,50	35,00%
Lehrer/innen	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Drittmittelpersonal	2	0	2	100,00%	3,00	0,00	3,00	100,00%
Gast- professor/inn/en	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	124	67	58	46,77%	213,76	119,16	94,60	44,26%
Sonstiges Personal	4	4	0	0,00%	8,00	8,00	0,00	0,00%
Department gesamt	237	145	113	47,68%	443,00	263,24	179,76	40,58%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 2.2.2012

Tabelle 48
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –
Department für Volkswirtschaft

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	50	47	4	8,00%	106,49	98,49	8,00	7,51%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	94	71	26	27,66%	182,75	132,75	50,00	27,36%
Universitäts-assistent/inn/en Postdoc	21	16	5	23,81%	39,97	28,00	11,97	29,95%
Universitäts-assistent/inn/en Praedoc	50	34	17	34,00%	94,31	63,31	31,00	32,87%
Lehrer/innen	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Drittmittelpersonal	20	16	4	20,00%	35,50	29,50	6,00	16,90%
Gast-professor/inn/en	7	7	0	0,00%	12,01	12,01	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	86	64	22	25,58%	167,62	124,59	43,03	25,67%
Sonstiges Personal	8	2	6	75,00%	10,00	4,00	6,00	60,00%
Department gesamt	308	239	81	26,30%	648,65	492,65	156,00	24,05%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 2.2.2012

Tabelle 49
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –
Department für Welthandel

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	58	56	3	5,17%	92,02	86,52	5,50	5,98%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	34	34	0	0,00%	58,40	58,40	0,00	0,00%
Universitäts-assistent/inn/en Postdoc	28	15	13	46,43%	37,65	18,15	19,50	51,79%
Universitäts-assistent/inn/en Praedoc	59	30	30	50,85%	90,11	50,67	39,44	43,77%
Lehrer/innen	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Drittmittelpersonal	5	3	3	60,00%	8,00	5,50	2,50	31,25%
Gast-professor/inn/en	9	4	5	55,56%	20,00	8,00	12,00	60,00%
Lektor/inn/en	100	65	43	43,00%	156,02	100,46	55,56	35,61%
Sonstiges Personal	6	6	0	0,00%	5,50	5,50	0,00	0,00%
Department gesamt	245	191	92	37,55%	467,70	333,20	134,50	28,76%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 2.2.2012

Tabelle 50**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –
nicht direkt einem Department zugeordnet**

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Universitäts- assistent/inn/en Postdoc	5	5	0	0,00%	11,00	11,00	0,00	0,00%
Universitäts- assistent/inn/en Praedoc	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Lehrer/innen	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Drittmittelpersonal	3	2	1	33,33%	1,42	0,42	1,00	70,42%
Gast- professor/inn/en	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Sonstiges Personal	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Department gesamt	8	7	1	12,50%	12,42	11,42	1,00	8,05%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 2.2.2012

Anmerkung:

Die Departmentstruktur entspricht dem Stand zum Abfragezeitpunkt, d.h. bei etwaigen Umstrukturierungen von Instituten werden diese Institute immer so dargestellt, als wären sie seit jeher dem aktuellen Department zugeordnet.

Tabelle 51
Lehrveranstaltungsangebot zu Gender Studies

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	7	2	5	71,43%	14,00	4,00	10,00	71,43%
Universitätsassistent/inn/en Postdoc	5	0	5	100,00%	7,40	0,00	7,40	100,00%
Universitätsassistent/inn/en Praedoc	2	0	2	100,00%	1,00	0,00	1,00	100,00%
Lehrer/innen	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Drittmittelpersonal	3	0	3	100,00%	6,00	0,00	6,00	100,00%
Gastprofessor/inn/en	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	7	0	7	100,00%	13,60	0,00	13,60	100,00%
Sonstiges Personal	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
WU gesamt	21	2	19	90,48%	42,00	4,00	38,00	90,48%

Anmerkungen:

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

SEMESTER	LV-NR.	LV-TITEL
WS 2010	188	Frau und Recht (Rechtsgrundlagen der Gender- und Diversitätskonzepte)
WS 2010	199	Konzepte und Gestaltungsinstrumente des Personalmanagements
WS 2010	258	Einführung in das Diversitätsmanagement
WS 2010	261	Instrumente des Diversitätsmanagements
WS 2010	641	Teambuilding
WS 2010	799	Strategisches Diversitätsmanagement
WS 2010	1478	Ausgewählte Kapitel des Diversitätsmanagements
WS 2010	1495	Gender, Diversity and the Workplace
WS 2010	2569	Research Seminar – Gender und Diversitätsmanagement
WS 2010	2570	Selected Topics in Gender Studies
SS 2011	240	SBWL Kurs I (Grundkurs) – Konzepte und Gestaltungsinstrumente des Personalmanagements
SS 2011	304	Selected Topics in Gender Studies
SS 2011	306	Instrumente des Diversitätsmanagement
SS 2011	444	Teambuilding
SS 2011	797	Strategisches Diversitätsmanagement
SS 2011	990	Einführung in das Diversitätsmanagement
SS 2011	1275	Gender, Diversity and the Workplace
SS 2011	1797	Research Seminar – Gender und Diversitätsmanagement
SS 2011	2061	Ausgewählte Kapitel des Diversitätsmanagements
SS 2011	2208	Frauen in der Volkswirtschaft
SS 2011	2231	The Management of Diversity and Inclusion

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 2.2.2012

Executive Education

Tabelle 52
Anzahl der Studienbeginner/innen

EMBA/PMBA	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Executive MBA				
EMBA Bucharest	23	14	9	39,13%
EMBA Global	41	32	9	21,95%
Professional MBA				
PMBA Banking	14	10	4	28,57%
PMBA Banking & Management	14	12	2	14,29%
PMBA Entrepreneurship & Innovation	18	14	4	22,22%
PMBA Health Care Management	29	18	11	37,93%
PMBA Marketing & Sales	22	13	9	40,91%
PMBA Public Auditing	27	16	11	40,74%
Gesamt	188	129	59	31,38%

UNIVERSITÄTSLEHRGÄNGE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Tourismuswirtschaft	20	4	16	80,00%
Versicherungswirtschaft	37	27	10	27,03%
Gesamt	57	31	26	45,61%

Quelle: WU-Executive Academy, Stand 31.12.2011

Tabelle 53
Anzahl der Absolvent/inn/en

EMBA/PMBA	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Executive MBA				
EMBA Bucharest	32	18	14	43,75%
EMBA Global	42	33	9	21,43%
EMBA PGM	20	14	6	30,00%
Professional MBA				
PMBA Banking	12	9	3	25,00%
PMBA Banking & Management	26	21	5	19,23%
PMBA Controlling & Finance	18	12	6	33,33%
PMBA Entrepreneurship & Innovation	17	13	4	23,53%
PMBA Health Care Management	27	15	12	44,44%
PMBA Health Care Management Upgrade	16	10	6	37,50%

EMBA/PMBA	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
PMBA Marketing & Sales	19	14	5	26,32%
PMBA Project & Process Management	18	13	5	27,78%
PMBA Project & Process Management Romania	8	7	1	12,50%
PMBA Public Auditing	21	14	7	33,33%
PMBA Tourism Management	17	7	10	58,82%
Gesamt	293	200	93	31,74%

UNIVERSITÄTSLEHRGÄNGE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Health Care Management KAV	25	10	15	60,00%
Health Care Management	3	2	1	33,33%
Postgraduate Management	24	18	6	25,00%
Tourismuswirtschaft Wien	33	1	32	96,97%
Versicherungswirtschaft	22	16	6	27,27%
Werbung und Verkauf	83	35	48	57,83%
Gesamt	190	82	108	56,84%

Quelle: WU-Executive Academy, Stand 31.12.2011

Tabelle 54
Anzahl der Vortragenden (Vortragendenleistung)

EMBA/MBL/PMBA	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Executive MBA				
EMBA Bucharest	13	13	0	0,00%
EMBA Global	14	14	0	0,00%
EMBA PGM	8	7	1	12,50%
Master of Business Law				
MBL (Corporate Law)	33	26	7	21,21%
Professional MBA				
Business Core	49	39	10	20,41%
PMBA Banking	16	15	1	6,25%
PMBA Banking & Management	9	7	2	22,22%
PMBA Controlling & Finance	13	9	4	30,77%
PMBA Energy Management	21	20	1	4,76%
PMBA Entrepreneurship & Innovation	12	11	1	8,33%
PMBA Health Care Management	45	43	2	4,44%
PMBA Marketing & Sales	13	11	2	15,38%
PMBA Project & Process Management	13	10	3	23,08%

EMBA/MBL/PMBA	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
PMBA Project & Process Management Romania	11	8	3	27,27%
PMBA Public Auditing	11	9	2	18,18%
PMBA Sozialmanagement	27	19	8	29,63%
PMBA Tourism Management	16	15	1	6,25%
Gesamt	324	276	48	14,81%

Anmerkung:

Wenn ein/e Vortragende/r in zwei verschiedenen Klassen unterrichtet hat, wurde er/sie doppelt gezählt (= Vortragendenleistung). Dies gilt auch für Universitätslehrgänge.

UNIVERSITÄTSLEHRGÄNGE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Health Care Management	8	6	2	25,00%
Postgraduate Management	13	13	0	0,00%
Tourismuswirtschaft	31	27	4	12,90%
Gesamt	52	46	6	11,54%

Quelle: WU-Executive Academy, Stand 31.12.2011

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Department Finance, Accounting and Statistics	33
Tabelle 2:	Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation.....	34
Tabelle 3:	Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement.....	35
Tabelle 4:	Department Management.....	36
Tabelle 5:	Department Marketing.....	37
Tabelle 6:	Department Öffentliches Recht und Steuerrecht	38
Tabelle 7:	Department Sozioökonomie.....	39
Tabelle 8:	Department Unternehmensführung und Innovation.....	40
Tabelle 9:	Department Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht	41
Tabelle 10:	Department Volkswirtschaft.....	42
Tabelle 11:	Department Welthandel	43
Tabelle 12:	Departments gesamt.....	44
Tabelle 13:	Forschungsinstitute	45
Tabelle 14:	Kompetenzzentren	46
Tabelle 15:	Rektor und zugeordnete Serviceeinrichtungen.....	46
Tabelle 16:	Vizerektorin für Finanzen und Infrastruktur sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen	47
Tabelle 17:	Vizerektorin für Forschung, Internationales und External Relations sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen	48
Tabelle 18:	Vizerektor für Personal sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen.....	49
Tabelle 19:	Vizerektorin für Lehre sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen	50
Tabelle 20:	Büro des Senats	51
Tabelle 21:	Interessensvertretungen	51
Tabelle 22:	WU Gesamt.....	52
Tabelle 23:	Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen des allgemeinen Personals 1.1.2011 – 31.12.2011	54
Tabelle 24:	Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen des wissenschaftlichen Personals 1.1.2011 – 31.12.2011	55
Tabelle 25:	Freistellungen und Karenzierungen von Dienstverhältnissen des wissenschaftlichen Personals 1.1.2011 – 31.12.2011	57
Tabelle 26:	Vergabe von Forschungsfördermitteln	58
Tabelle 27:	Teilnehmer/innen (TN) des wissenschaftlichen Traineeprogramms	59
Tabelle 28:	Teilnehmer/innen (TN) des allgemeinen Traineeprogramms	59
Tabelle 29:	Teilnehmer/innen (TN) an internen Weiterbildungsveranstaltungen	60
Tabelle 30:	Reisekostenzuschüsse	64
Tabelle 31:	Studienberechtigung der Erstabschließer/innen nach Schulformen	65
Tabelle 32:	Anzahl der rückgemeldeten Studierenden.....	65
Tabelle 33:	Anzahl der Absolvent/inn/en.....	66
Tabelle 34:	Anzahl der Abschlüsse des 1. Studienabschnitts bzw. der Studieneingangsphase nach Studien	66
Tabelle 35:	Anzahl der abgeschlossenen ordentlichen Studien.....	67

Tabelle 36:	Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren (SBWL) für Bachelorstudien (nach UG 2002).....	68
Tabelle 37:	Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren (SBWL) für Diplomstudien (nach UniStG).....	69
Tabelle 38:	Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorien – WU gesamt	71
Tabelle 39:	Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Finance, Accounting and Statistics.....	72
Tabelle 40:	Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation	72
Tabelle 41:	Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Informationsverarbeitung und Prozessmanagement ...	73
Tabelle 42:	Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Management.....	73
Tabelle 43:	Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Marketing	74
Tabelle 44:	Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Öffentliches Recht und Steuerrecht.....	74
Tabelle 45:	Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Sozioökonomie	75
Tabelle 46:	Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Unternehmensführung und Innovation	76
Tabelle 47:	Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht.....	76
Tabelle 48:	Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Volkswirtschaft	77
Tabelle 49:	Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Welthandel	77
Tabelle 50:	Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – nicht direkt einem Department zugeordnet	78
Tabelle 51:	Lehrveranstaltungsangebot zu Gender Studies	79
Tabelle 52:	Anzahl der Studienbeginner/innen	81
Tabelle 53:	Anzahl der Absolvent/inn/en	81
Tabelle 54:	Anzahl der Vortragenden (Vortragendenleistung).....	82

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

WU

Wirtschaftsuniversität Wien

Vienna University of Economics and Business

Augasse 2-6, 1090 Wien, Austria

www.wu.ac.at