

# WU

# Gleichstellungs-

# bericht

## 2010

**WU**  
WIRTSCHAFTS  
UNIVERSITÄT  
WIEN VIENNA  
UNIVERSITY OF  
ECONOMICS  
AND BUSINESS

EFMD  
**EQUIS**  
ACCREDITED

WU

# **Gleichstellungsbericht 2010**

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

Erhebungszeitraum 01.01.2010 – 31.12.2010



# Inhalt

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



# Abbildungsverzeichnis

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



# 1 Vorbemerkungen

## **Titel: WU-Gleichstellungsbericht**

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 wird.

Der Bericht bezieht sich dementsprechend auf den Berichtszeitraum 01.01.2010 bis 31.12.2010. Eine Ausnahme bildet die Berichtslegung zum Thema Lehre und Studierende: Hier wird entsprechend der 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.

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 Karriereprogramm zur Förderung von ambitionierten Wissenschaftlerinnen zeigen dabei positive Effekte.

Handlungsbedarf besteht insbesondere noch in Bezug auf die bessere Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Betreuungspflichten. Nachdem in diesem Bereich 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.

Wichtig ist, bei der Einführung von Gleichstellungsmaßnahmen immer auch nicht intendierte Wirkungen mit zu bedenken. 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.

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 vielmehr in einer Vielzahl konkreter Aktivitäten und Maßnahmen im WU-Alltag.

Hauptsächliche Problemfelder in Bezug auf das Thema Gleichstellung sind nach wie vor die höheren Karrierestufen im Bereich des wissenschaftlichen Personals bzw. die Leitungsebenen im Bereich des allgemeinen Personals: Betrachtet man den wissenschaftlichen Bereich, so findet sich mit Stichtag 31.12.2010 in der Gesamtgruppe der Wissenschaftler/innen ein Frauenanteil von 38,88%. Im Vergleich dazu sind auf der Professor/inn/enebene Frauen mit 16,22% zwar erneut höher repräsentiert als im Vorjahr (13,38%), aber dennoch nach wie vor klar unterrepräsentiert. Ein vergleichbares Bild ergibt sich, wenn man den Frauenanteil bei den Führungskräften im wissenschaftlichen Bereich betrachtet: Unter den Leiter/inne/n der Departments, Institute und Forschungsinstitute finden sich ebenfalls nur 16,22% Frauen<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Typischerweise sind Professor/inn/en die Leiter/innen wissenschaftlicher Einheiten, weswegen der Anteil von Frauen mit Leitungsfunktion wenig überraschend dem Frauenanteil bei den Professor/inn/en gleicht; die absolute Identität des Prozentsatzes im aktuellen Berichtszeitraum ist allerdings zufällig.

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

### Anteil Frauen bei den Führungskräften der WU

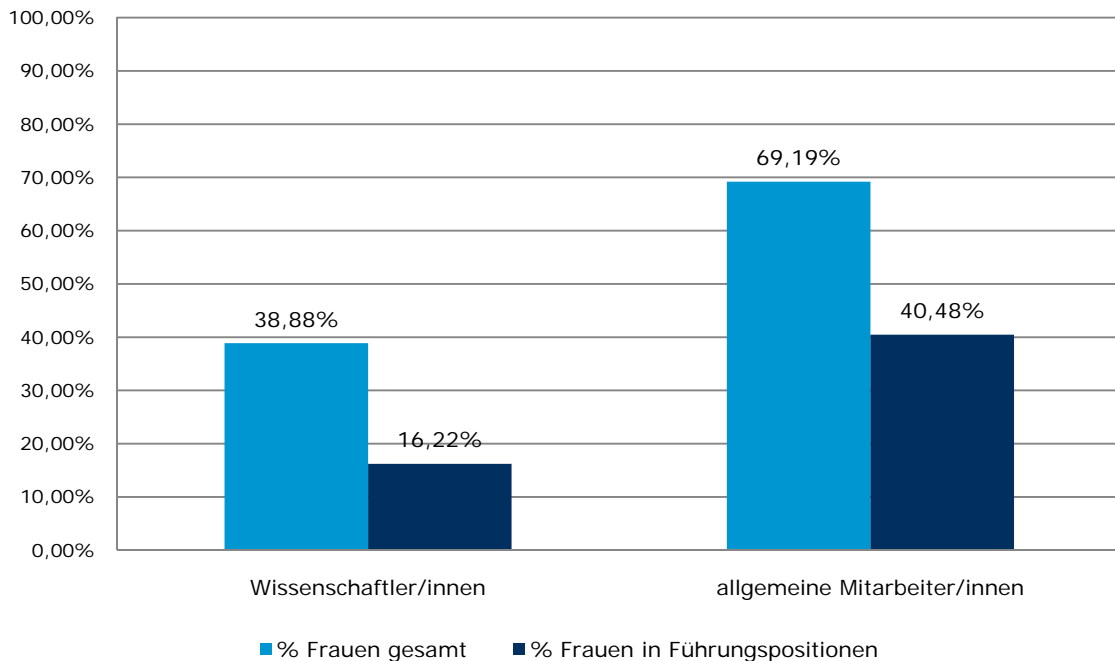


ABBILDUNG 1: FRAUENANTEIL BEI DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN DES WISSENSCHAFTLICHEN UND DES ALLGEMEINEN BEREICHS DER WU 2010 IN %<sup>2 3</sup>

Demgegenüber setzt die WU seit einigen Jahren an ihrer Spitze klare Zeichen: Hier sind zentrale Leitungsfunktionen entsprechend mit Frauen besetzt. Nach der bestehenden Besetzung von zwei der fünf Rektoratsfunktionen mit je einer Professorin, sind – inzwischen ebenfalls schon seit 2008 – auch drei der fünf Positionen im Universitätsrat mit Frauen besetzt.

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

<sup>2</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2010

<sup>3</sup>  $n_{[\text{Wissenschaftler/innen gesamt}]} = 441,58$ ;  $n_{[\text{wissenschaftliche Führungskräfte}]} = 74$ ;  $n_{[\text{allgemeine Mitarbeiter/innen gesamt}]} = 419,80$ ;  $n_{[\text{allgemeine Führungskräfte}]} = 42$

## 3 Entwicklung der wichtigsten Kennzahlen im Einzelnen

### 3.1 Gesamtpersonalstand

Mit Stichtag 31.12.2010 ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten am Gesamtpersonalstand der WU im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum mit 52,56% gegenüber 52,01% (Stand 31.12.2009) de facto unverändert geblieben (vgl. Tabelle 22 im Anhang). Dabei hat sich der Anteil weiblicher Beschäftigter bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen minimal erhöht (von 37,95% [2009] auf nun 38,88%), bei den allgemeinen Mitarbeiter/innen dagegen minimal verringert (von 70,27% [2009] auf nun 69,19%). Insgesamt sind diese Veränderungen aus unserer Sicht auf statistisch nicht signifikante Schwankungen zurückzuführen.

### 3.2 Professor/innen

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

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

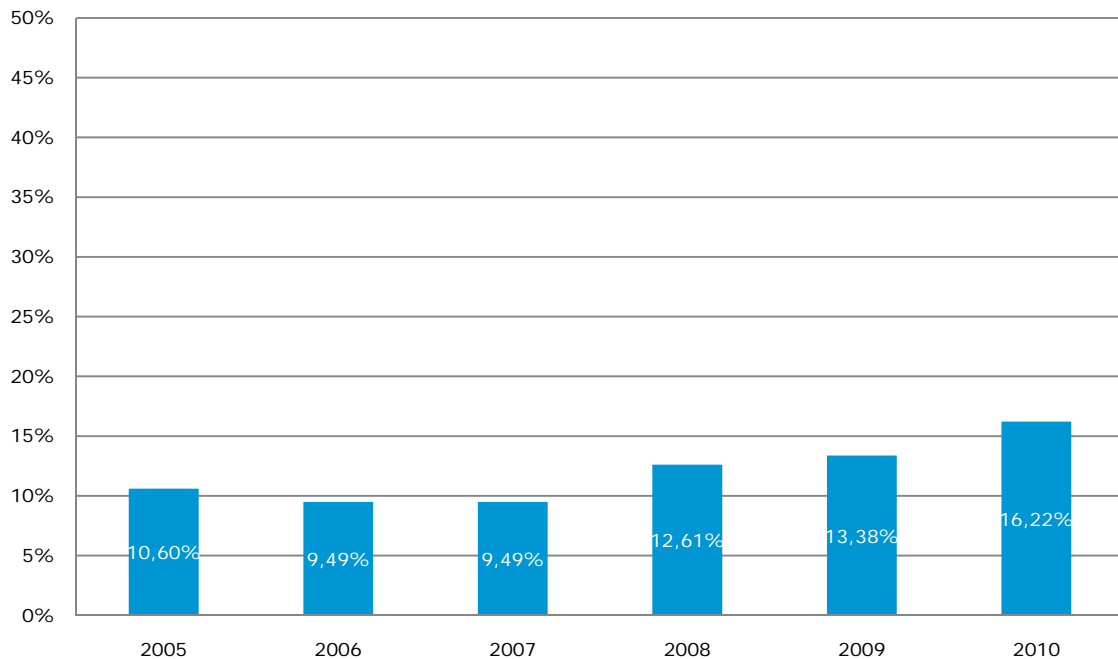
**Anteil Professorinnen an der WU**

ABBILDUNG 2: ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS BEI DEN WU-PROFESSUREN SEIT 2005 IN %<sup>4 5</sup>

**Einflussfaktor „klassische Fächertraditionen“**

Vergleicht man die WU mit anderen österreichischen Universitäten, so zeigt sich, dass die WU hinsichtlich des Frauenanteils in der Professor/inn/enschaft gegenüber dem Mittelwert aller österreichischen Universitäten (19,08%) unterdurchschnittlich abschneidet<sup>6</sup>.

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

<sup>4</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2010

<sup>5</sup>  $\Pi_{\text{Professor/inn/en 2010}} = 74,00$ ;  $\Pi_{\text{Professor/inn/en 2009}} = 67,25$ ;  $\Pi_{\text{Professor/inn/en 2008}} = 72,95$ ;  $\Pi_{\text{Professor/inn/en 2007}} = 73,75$ ;  $\Pi_{\text{Professor/inn/en 2006}} = 73,75$ ;  $\Pi_{\text{Professor/inn/en 2005}} = 75,50$

<sup>6</sup> Daten-Quelle: uni.data des bmwf, Stand 31.12.2010; Anmerkung: Die zu den WU-intern erhobenen Daten feststellbaren Abweichungen begründen sich durch unterschiedliche Berechnungsregeln, unterschiedlich abgegrenzte Personalkategorien sowie unterschiedlich definierte Stichtage.

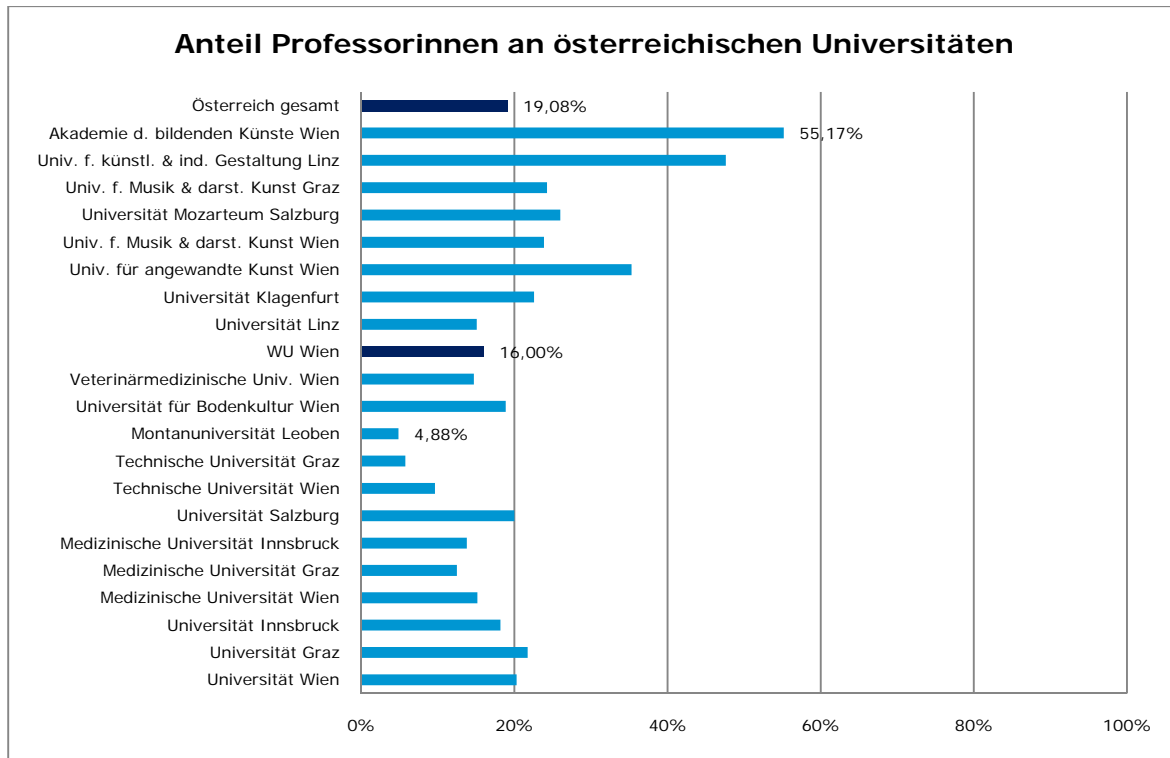


ABBILDUNG 3: FRAUENANTEIL BEI DEN PROFESSOR/INN/EN AN ÖSTERREICHISCHEN UNIVERSITÄTEN IN % (STAND 31.12.2010)<sup>7</sup>

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 laut der Daten von uni.data (bmwf) mit 49,73% (vorläufiger Stand für das Studienjahr 2009/10) ebenfalls leicht unter dem Mittelwert aller österreichischen Universitäten (55,45%).

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/enebene 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 78,35% zu verzeichnen, während die Professorinnenquote – im österreichweiten Vergleich – mit 14,71% unterdurchschnittlich ist.

<sup>7</sup> Daten-Quelle: uni.data des bmwf, Stand 31.12.2010; Anmerkung: Die zu den WU-intern erhobenen Daten feststellbaren Abweichungen begründen sich durch unterschiedliche Berechnungsregeln, unterschiedlich abgegrenzte Personalkategorien sowie unterschiedlich definierte Stichtage.

**Anteil Absolventinnen an österreichischen Universitäten**

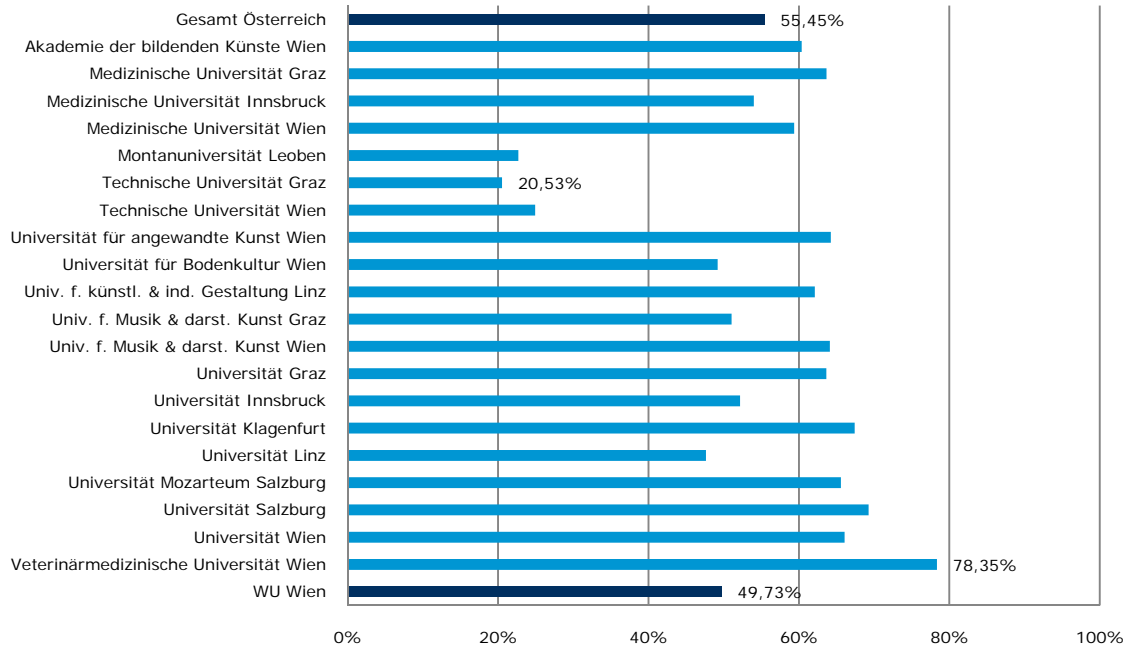


ABBILDUNG 4: FRAUENANTEIL BEI DEN ABSOLVENT/INN/EN AN ÖSTERREICHISCHEN UNIVERSITÄTEN IN % (STAND STUDIENJAHR 2009/10)<sup>8</sup>

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

Insgesamt könnte man aus diesen vergleichenden Analysen schließen, dass an der WU auf Professor/inn/enebene möglicherweise auch ein fächerbedingter Nachholbedarf zum Tragen kommt und nicht ausschließlich ein organisationsspezifischer.

<sup>8</sup> Daten-Quelle: uni.data des bmwf, Stand Studienjahr 2009/10; Anmerkung: Die zu den WU-intern erhobenen Daten feststellbaren Abweichungen begründen sich durch unterschiedliche Berechnungsregeln, unterschiedlich abgegrenzte Personalkategorien sowie unterschiedlich definierte Stichtage. So ist in den Zahlen des bmwf z.B. eine am 1.10.2010 aufgenommene Professorin noch nicht enthalten, da hier das Studienjahr als Betrachtungszeitraum zugrunde liegt.

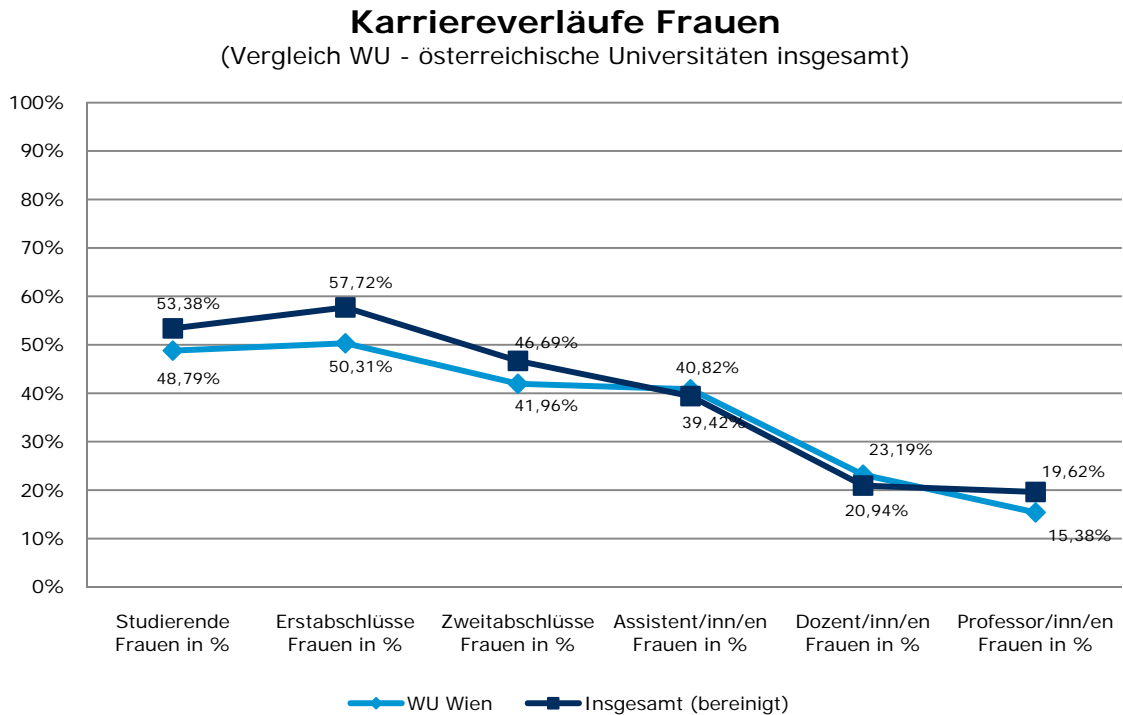


ABBILDUNG 5: KARRIEREVERLÄUFE VON FRAUEN AN DER WU VERGlichen MIT WEIBLICHEN KARRIEREVERLÄUFEN ÖSTERREICHWEIT<sup>9</sup>

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 und Management Science mit zum Teil deutlich unter 20% unterrepräsentiert sind, finden sich unter den Absolvent/inn/en der Wirtschaftspädagogik mit über 70% überdurchschnittlich viele Frauen, verglichen mit dem durchschnittlichen Frauenanteil von 49,71% bei den abgeschlossenen Studien insgesamt (Tabelle 35).

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

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

<sup>9</sup> Daten-Quelle: uni.data des bmwf, Stand 2010; Anmerkung: Die zu den WU-intern erhobenen Daten feststellbaren Abweichungen begründen sich durch unterschiedliche Berechnungsregeln, unterschiedlich abgegrenzte Personalkategorien sowie unterschiedlich definierte Stichtage.

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

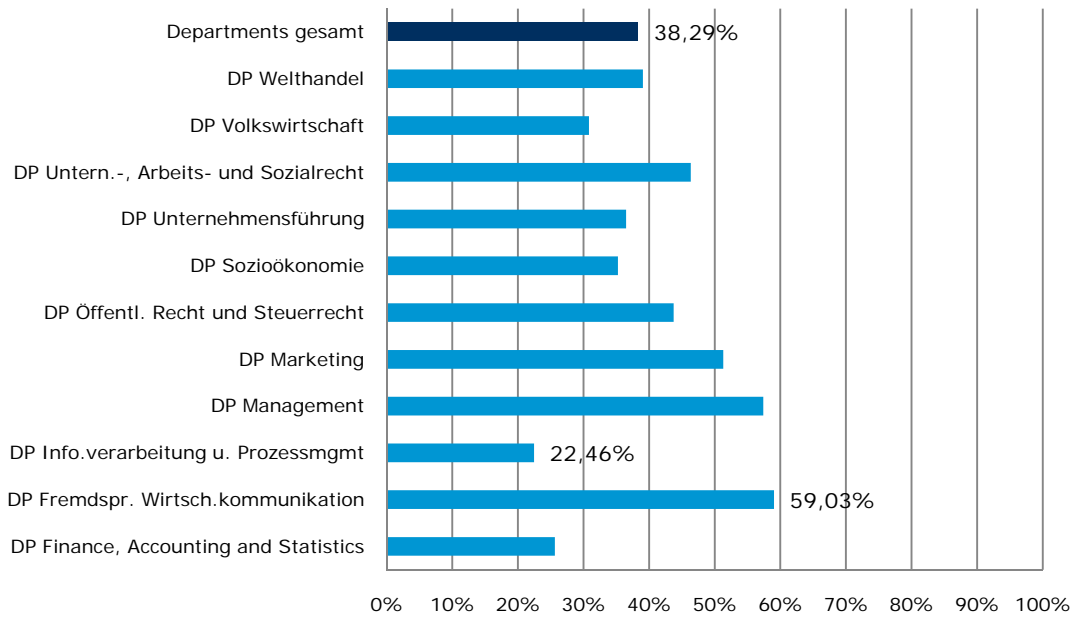


ABBILDUNG 6: FRAUENANTEIL UNTER DEN WISSENSCHAFTLER/INNE/N INSGESAMT DER 11 DEPARTMENTS DER WU IN %<sup>10 11</sup>

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

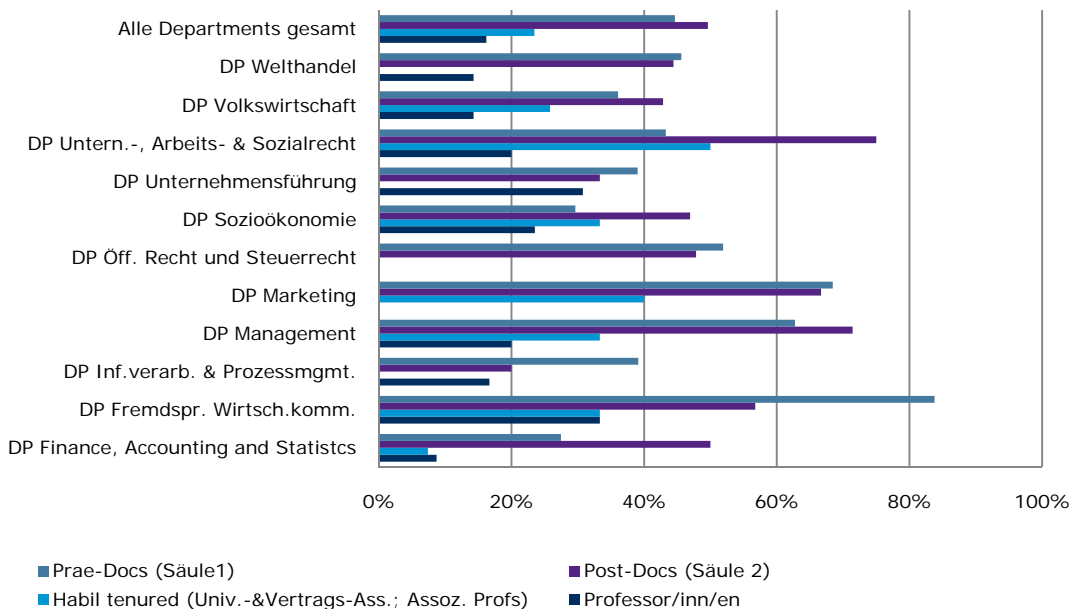


ABBILDUNG 7: FRAUENANTEIL AUF DEN VERSCHIEDENEN KARRIERESTUFEN DER 11 DEPARTMENTS DER WU IN %<sup>12 13</sup>

<sup>10</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2010

<sup>11</sup> Die Anzahl der Mitarbeiter/innen je Department entnehmen Sie bitte den Tabellen 1 bis 11 im Anhang des Berichts.



Diese Zahlen machen deutlich, dass das Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen, insbesondere auf den obersten Stufen der wissenschaftlichen Karriere, Interventionen auf unterschiedlichen Ebenen erfordert: So muss es in Fachbereichen, in denen Frauen bereits in der Ausbildungsphase unterrepräsentiert sind, vorrangig darum gehen, die Gleichstellungsbemühungen dahingehend zu konzentrieren, Frauen in der Phase ihrer Studienwahl überhaupt für diese Disziplinen zu begeistern.

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

### **Positiver Trend auf Postdoc-Ebene**

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 23,19% gegenüber 20,94% österreichweit) etwas über dem österreichischen Durchschnitt liegt (hier hat sich das Delta zugunsten der WU gegenüber dem Vorjahr sogar minimal vergrößert). Auch auf der vorangehenden Karrierestufe der Assistent/inn/en liegt die WU bzgl. des Frauenanteils im österreichischen Durchschnitt (WU: 40,82%; österreichweiter Durchschnitt: 39,42%). 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 45,75% Frauen, auf der Postdoc-Ebene dagegen mit 49,32% etwas mehr, was bedeutet, dass sich hier anteilmäßig etwas mehr Frauen als Männer für eine Weiterverfolgung der wissenschaftlichen Karriere auf Postdoc-Ebene entschieden und auch erfolgreich qualifiziert haben. Auch bei der Betrachtung der Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen der WU-Departments (vgl. Abb. 7) findet sich dieser Trend in fünf der elf Departments wieder: Hier finden sich auf der Ebene der Postdocs anteilmäßig mehr Frauen als auf der vorangehenden Qualifikationsstufe der Praedocs.

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

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

---

<sup>12</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2010

<sup>13</sup> Die Anzahl der Mitarbeiter/innen je Department entnehmen Sie bitte den Tabellen 1 bis 11 im Anhang des Berichts.

### 3.3 Entwicklung des Frauenanteils über die verschiedenen Karrierestufen im wissenschaftlichen Bereich

Nach wie vor geht die Schere zwischen Männern und Frauen auf dem Weg zur Professur mit ansteigender Karrierestufe immer weiter auseinander (vgl. Abb. 8). Dieser Trend setzt bereits mit den Zweitabschlüssen ein und wird mit ansteigender Karrierestufe immer deutlicher. 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.

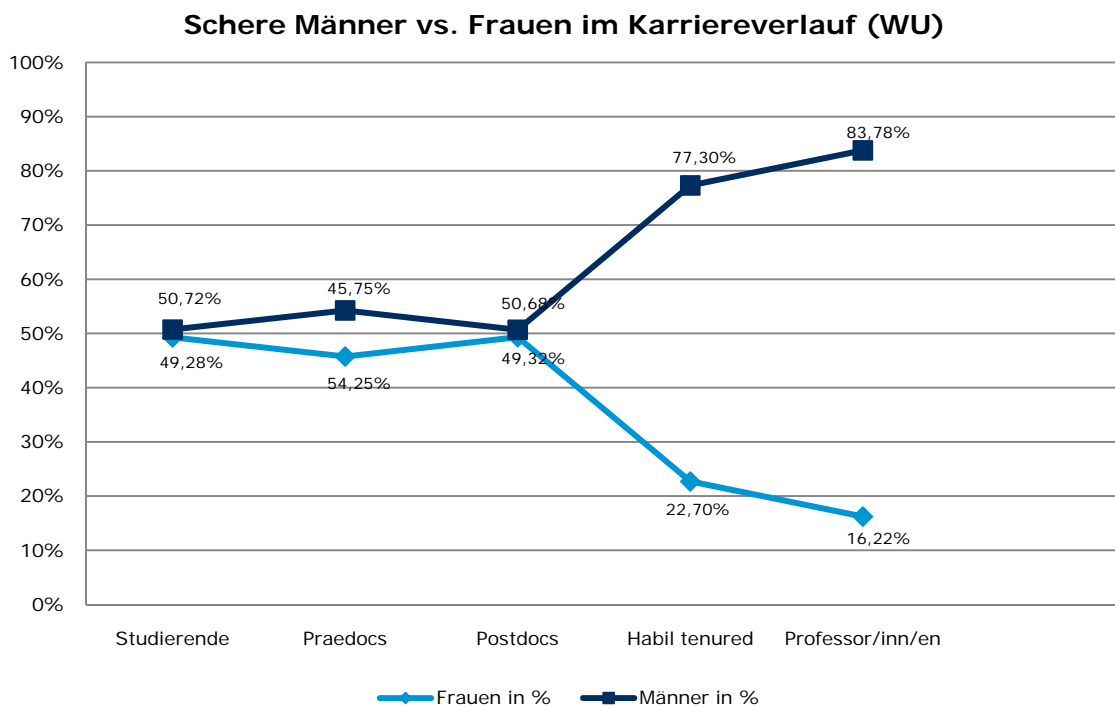


ABBILDUNG 8: AUSEINANDERDRIFTEN DER KARRIEREVERLÄUFE VON WISSENSCHAFTLERINNEN UND WISSENSCHAFTLERN AN DER WU<sup>14 15</sup>

Nach wie vor driften die Karriereverläufe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern beim Karriereschritt hin zur Habilitation besonders deutlich auseinander. Daher sind vermutlich gerade die Abschlussphase der Promotionszeit (im Sinne einer Phase, in der die Entscheidung über den nächsten Karriereschritt gefällt wird) und ebenfalls die frühe Postdoc-Phase ein entscheidender Zeitraum für Gleichstellungsmaßnahmen, da in diesen Phasen 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 Habilitation 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 Überlegung geprägt, dass mit dem Doktorat als höchster Qualifikation ein Umstieg in die Wirtschaft noch recht gut möglich erscheint. Nach der erfolgreichen Habilitation wird die individuelle Spezialisierung als zu groß eingeschätzt, um noch

<sup>14</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2010 bzw. VR Lehre, Stand 2.2.2011 (WS 2010)

<sup>15</sup>  $n_{\text{[Studierende]}} = 25.874,00$ ;  $n_{\text{[Praedocs]}} = 176,25$ ;  $n_{\text{[Postdocs]}} = 84,15$ ;  $n_{\text{[Habil tenured]}} = 70,50$ ;  $n_{\text{[Professor/inn/en]}} = 74,00$

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

### Anteil Wissenschaftlerinnen auf den verschiedenen Karrierestufen an der WU

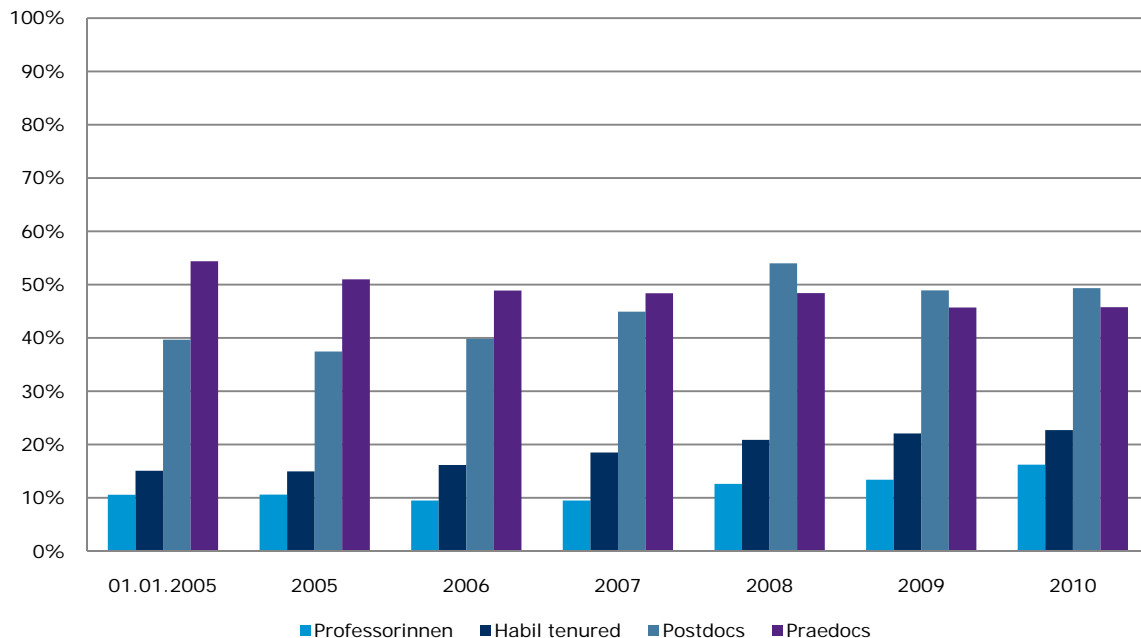


ABBILDUNG 9: ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS ÜBER DIE VERSCHIEDENEN WISSENSCHAFTLICHEN KARRIERESTUFEN AN DER WU SEIT 2005 IN %<sup>16 17</sup>

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

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

<sup>16</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, letzter Stand 31.12.2010

<sup>17</sup>  $n_{[Praedocs\ 2010]} = 176,25$ ;  $n_{[Postdocs\ 2010]} = 84,15$ ;  $n_{[Habil\ tenured\ 2010]} = 70,50$ ;  $n_{[Professor/inn/en\ 2010]} = 74,00$

### Anteil Wissenschaftlerinnen auf den verschiedenen Karrierestufen der WU (aggregiert seit 2005)

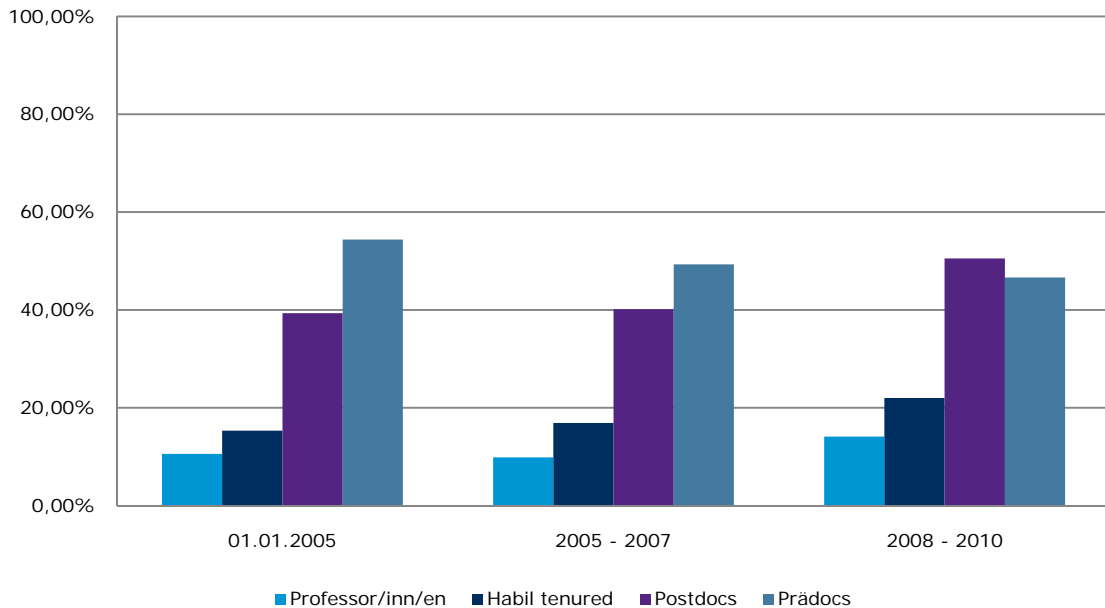


ABBILDUNG 10: ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS ÜBER DIE VERSCHIEDENEN WISSENSCHAFTLICHEN KARRIERESTUFEN AN DER WU – AGGREGIERT IN JEWEILS 3-JAHRES-SCHRITTEN – SEIT 2005 IN %<sup>18 19</sup>

## 3.4 Führungskräfte im allgemeinen Bereich

Im allgemeinen Bereich konnte innerhalb der Führungsebene, die direkt an den Rektor bzw. eine/n der Vizerektor/inn/en berichtet (zweite Führungsebene) trotz gewisser Schwankungen der Frauenanteil in den vergangenen Jahren auf einem konstant hohen Niveau gehalten werden.

Nach wie vor ist der Frauenanteil auf der darunter liegenden dritten Ebene deutlich geringer und liegt derzeit – nach einem leichten Anstieg in den letzten beiden Jahren – bei nunmehr 33,33%.

Da die Gesamtgruppe der Führungskräfte der dritten Ebene nur 24 Personen umfasst, ist diese Unterrepräsentanz der Frauen und insbesondere auch der Rückgang zwischen 2007 und 2008 durch einzelne Neu- und Nachbesetzungen 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. Nachdem sich in der vergangenen Berichtsperiode auf der dritten Führungsebene der leichte Gegen-trend fortgesetzt hat, empfehlen wir eine weitere Beobachtung der Zahlen in diesem Bereich. Systematische Fördermaßnahmen erscheinen derzeit (noch) nicht angezeigt.

<sup>18</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, letzter Stand 31.12.2010

<sup>19</sup>  $n_{\text{[Prädocs 2008 - 2010]}} = 545,34$ ;  $n_{\text{[Postdocs 2008 - 2010]}} = 268,85$ ;  $n_{\text{[Habil tenured 2008 - 2010]}} = 211,50$ ;  $n_{\text{[Professor/inn/en 2008 - 2010]}} = 214,20$

### Anteil weiblicher Führungskräfte des allgemeinen Bereichs an der WU

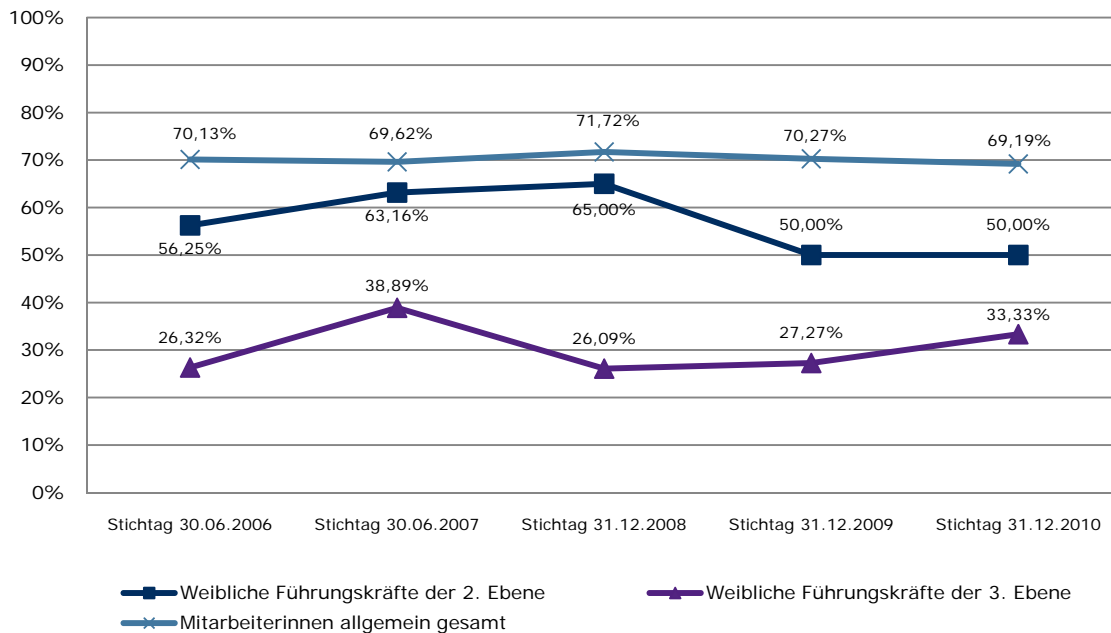


ABBILDUNG 11: ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS BEI DEN MITARBEITER/INNE/N SOWIE DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN DER 2. UND 3. EBENE DES ALLGEMEINEN PERSONALS SEIT 2006 IN %<sup>20 21</sup>

## 3.5 Kennzahlen zur Mittelvergabe im wissenschaftlichen Bereich unter Gendergesichtspunkten

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

### 3.5.1 Vergabe von Forschungsfördermitteln

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

Nach wie vor wäre es wünschenswert, dass die Antragsquoten von Frauen höher liegen: In einem Viertel der angeführten Vergabeverfahren (drei von zwölf) kam kein einziger Antrag von einer Frau – in vier weiteren Verfahren lediglich rund ein Drittel der initialen Anträge, in einem sogar noch weniger (16%). Diesbezüglich muss die Frage gestellt werden, was Frauen stärker (als Männer) daran hindert, Anträge für Fördermittel zu stellen und in welchen Bereichen hier mögliche Hindernisse existieren. Bei diesen Überlegungen ist jedoch auch zu beachten, dass be-

<sup>20</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2010

<sup>21</sup> n[Mitarbeiter/Innen allgemein 2010 gesamt] = 419,80; n[Führungskräfte 2. Ebene 2010 gesamt] = 18,00; n[Führungskräfte 3. Ebene 2010 gesamt] = 24,00

stimmte Fördermittel de facto erst ab einer bestimmten Karrierestufe abrufbar sind, auf der der gegenwärtige Frauenanteil derzeit möglicherweise auch erst bei rund 20% (Habil tenured) liegt. In diesen Fällen spiegeln die niedrigen Quoten der Antragstellerinnen die niedrige Frauenquote auf der entsprechenden Karrierestufe wieder. Dies gilt z.B. für den WU Best Paper Award der Stadt Wien oder auch den Jubiläumsfonds der Stadt Wien für die WU.

### **3.5.2 Leistungsprämien Forschung**

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.

2010 wurden insgesamt 53 WU-Wissenschaftler/innen im Rahmen der Publikationsprämien ausgezeichnet, darunter 18 Wissenschaftlerinnen (dies entspricht 33,96%; 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 2010 gewährten Reisekostenzuschüsse (vgl. Tabelle 30 im Anhang) fällt auf, dass die Professorinnen relativ betrachtet einen recht hohen Anteil der insgesamt gewährten Reisekostenzuschüsse beantragt haben: 23,13% der 2010 gewährten Reisekostenzuschüsse gingen an Professorinnen (bei einem Frauenanteil von 16,22% in dieser Personalkategorie). Der Anteil der Zuschüsse für Assistentinnen und weibliche Praedocs entspricht mit 37,78% bzw. 44,72% ziemlich genau ihrem Anteil an der Personalkategorie (37,18% der Assistent/inn/en sind Frauen; 45,75% der Praedocs sind Frauen).

Nachdem die Gewährung von Reisekostenzuschüssen im Sinne eines Formalakts anhand transparenter Kriterien und „Kostenersatzschlüsseln“ 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 2010 ablesen, dass sowohl auf der Praedoc- als auch auf der Postdoc-Ebene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wohl ähnlich häufig als Vortragende bzw. Organisierende an Konferenzen teilgenommen haben (oder zumindest gleich häufig Kostenzuschüsse beantragt haben) während diesbezüglich im vorangegangenen Gleichstellungsbericht für 2009 ein Ungleichgewicht auf Professor/inn/en- und Postdoc-Level zu Ungunsten der Wissenschaftlerinnen festgestellt worden war.

## 4 Zentrale Handlungsfelder mit dem Ziel der Förderung von Gleichstellung

### 4.1 Neuberufungen von Professor/inn/en

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

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 Assistentin des Rektors 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 zwölf Professuren mit Dienstantritt im Jahr 2010 jeweils eine Professorin erfolgreich durch die WU berufen werden. Mit 25% liegt diese Quote damit über der aktuellen Frauenquote von 16,22% in dieser wichtigen Personalkategorie; insofern tragen die Stellenneubesetzungen 2010 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 zwölf Professuren mit Dienstantritt 2010 überhaupt nur bis zu maximal 30,00% 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 sowie in einem Fall sogar erneuter Ausschreibung – nicht möglich, überhaupt eine Bewerbung einer Frau zu erhalten. Mit anderen Worten: Der „Bewerberinnenmarkt“ für Professuren ist nach wie vor ein extrem 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

im Besetzungsvorschlag der Kommission an den Rektor war, ging der Ruf im jeweiligen Verfahren auch an eine Frau.

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

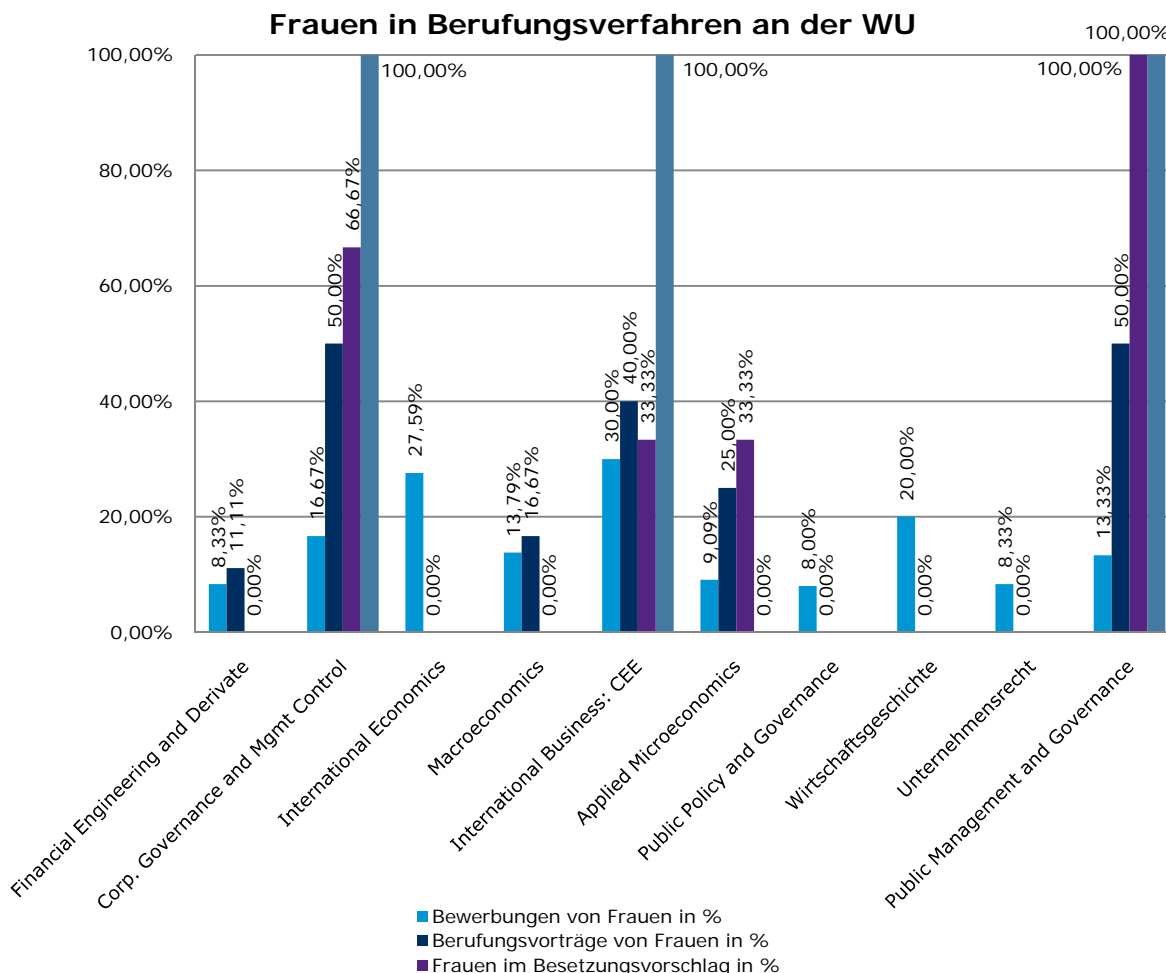


ABBILDUNG 12: FRAUENANTEIL AUF DEN VERSCHIEDENEN STUFEN DER BERUFUNGSVERFAHREN, DIE AN DER WU IM JAHR 2010 ZU EINEM DIENSTANTRITT FÜHRTEN, IN %<sup>22 23</sup>

#### 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 2010 an der WU angetretenen Professuren folgendes Bild: Lediglich in zehn der zwölf Verfahren war es überhaupt möglich, mindestens eine Bewerbung einer Frau zu erhalten. Betrachtet man alle Berufungsverfahren, die 2010 zu einem Dienstantritt einer Professur führten, akkumuliert, so gingen für alle zwölf Verfahren zusammen 261 Bewerbungen ein – lediglich 35 dieser Bewerbungen wurden von Frauen eingereicht. Dies entspricht einer Bewerberinnenquote von 13,41%.

<sup>22</sup> Daten-Quelle: Assistentin des Rektors, Stand 31.12.2010

<sup>23</sup> Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind in der Abbildung nur diejenigen Verfahren berücksichtigt, für die initial mindestens eine Bewerbung einer Frau vorlag. Die beiden Verfahren, für die dies nicht erfüllt war, werden ausschließlich im Text sowie in Abb. 13 berücksichtigt.



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

### Anteil Frauen in den Berufungsverfahren an der WU

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

ABBILDUNG 13: FRAUENANTEIL AUF DEN VERSCHIEDENEN STUFEN DER BERUFUNGSVERFAHREN, DIE ZU EINEM DIENSTANTRITT 2010 FÜHRTEN, IN %<sup>24</sup>

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

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

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

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

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

Die WU zieht daher in all ihren Berufungsverfahren bereits seit einigen Jahren ganz bewusst die Relation Publikationszahl/akademisches Alter<sup>25</sup> im Sinne eines relativen Forschungs-Outputs als Kriterium für die Bewertung der Qualifikation von Bewerber/inne/n in Bewerbungsverfahren heran.

<sup>24</sup> Daten-Quelle: Rektorat der WU, Stand 31.12.2010

<sup>25</sup> Das akademische Alter umfasst die Zeit vom Abschluss der Dissertation bis zum aktuellen Datum (Zeitpunkt der jeweiligen Bewerbung).

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 Berufsquote 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, S. 1) zeigen, dass Frauen, die in männlich konnotierten Berufen als erfolgreich bewertet wurden und ihre Kompetenz unter Beweis gestellt hatten, als weniger sympathisch wahrgenommen und häufiger persönlich angegriffen wurden als gleich erfolgreich bewertete Männer.

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

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/innen 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 insgesamt mittel- bis langfristig nachhaltig zu steigern.

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

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 2007 für Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase, die sich durch herausragende wissenschaftliche Arbeiten auszeichnen, erstmals so genannte Habilitandinnenstellen geschaffen.

2010 wurden erneut vier derartige Stellen geschaffen und zur Besetzung ausgeschrieben, was zeigt, dass die WU nachhaltig auf diese Maßnahme setzt. Im Rahmen dieser Stellen haben die Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit, sich ganz auf ihr Habilitationsvorhaben zu konzentrieren. Während des bis zu sechsjährigen Vertragszeitraumes sind sie zugunsten der Konzentration auf ihr Forschungsvorhaben von nahezu allen 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.

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

#### **4.2.2 Karriereprogramm „Reflexion – Kompetenzen – Erfolgsstrategien – Perspektiven“**

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. 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. 2010 ist dieses Programm erneut sehr erfolgreich mit acht Teilnehmerinnen gestartet.

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

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

#### **4.2.3 Dr.-Maria-Schaumayer-Habilitationsstipendium**

Darüber hinaus gibt es bereits seit vielen Jahren das Dr.-Maria-Schaumayer-Habilitationsstipendium als spezifische 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. 2010 erhielt Dr. Daniela Hohenwarther-Mayr, LL.M. (Institut für Österreichisches und Internationales Steuerrecht/Department für Öffentliches Recht und Steuerrecht) das Habilitationsstipendium für ihre Arbeit „Die Rechtsnachfolge im Unternehmenssteuerrecht“.

### **4.3 Ausblick auf mögliche neue Handlungsfelder**

#### **4.3.1 Ausweitung der Serviceangebote für Mitarbeiter/innen mit Betreuungspflichten**

Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass Frauen nach wie vor in aller Regel die überwiegende Verantwortung – zumindest für die Koordination – der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen übernehmen und 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/innen 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 weiterreichende Kooperation wird für den neuen Standort 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 aber 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/innen bzw. potentiell geeigneten Arbeitgeber/innen. Hierfür muss ein Netzwerk an geeigneten Kooperationspartner/innen, 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 Service-stelle Informationen und Services für den Start und die Integration vor Ort, so z.B.:

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

---

<sup>26</sup> Informationen dieser Art werden zum Teil bereits durch die Assistentin des Rektors mit dem Schwerpunkt Berufungsverfahren bereit gehalten.

Die WU hat bereits einige Schritte in dieser Richtung unternommen; ob die Ressourcen zur Verfügung stehen, um eine professionelle Servicestelle dauerhaft zu institutionalisieren, wird in den nächsten Jahren zu klären sein.

## 5 Weitere Aktivitäten mit dem Ziel Gleichstellung

Ein Teil der WU-Strategie im Aktivitätsfeld Gleichstellung ist auch, durch interessante Veranstaltungen und Publikationen immer wieder neu die Aufmerksamkeit von WU-Mitarbeitenden, Kooperationspartner/innen 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.

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](mailto:women.in.science@wu.ac.at) geschaffen. Dieser informiert über laufende Veranstaltungen und bietet den Listenmitgliedern die Möglichkeit, sich WU-intern zum Thema „Frauen in der Forschung“ zu vernetzen.

## **6 Fortgeführte Fördermaßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern**

### **WU-internes Gender Budgeting**

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

### **Zielgruppenspezifische Weiterbildungsmaßnahmen**

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 Arbeitskreis für Gleichbehandlung und Personalentwicklung 2010 ein Workshop speziell für Wissenschaftlerinnen angeboten, in dem Strategien für eine erfolgreiche Gremienarbeit erarbeitet und bisherige Gremienerfahrungen reflektiert wurden. Ein weiteres Angebot zu diesem wichtigen Thema wird es in der ersten Jahreshälfte 2011 geben.

### **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 sowie das Kompetenzfeld „Gender und Diversitätsmanagement“ bzw. der 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. Zu diesem Behufe werden Konzepte der Intersektionalität, aber auch organisationskulturelle und mikropolitische Ansätze in Organisationsstudien angewandt und weiterentwickelt.

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

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

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

## 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, die 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 Einnahme der unrichtigen Zusammensetzung bei der Schiedskommission der Universität erheben. Die Beschlüsse des unrichtig zusammengesetzten Kollegialorganes sind ab dem Zeitpunkt der Einnahme 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 Frauenförderungsplan steht dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu.

Durch die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache werden Frauen sprachlich sichtbar gemacht. Weibliche Personen sollen nicht in einer männlichen Form nur „mitgemeint“ werden, sondern ausdrücklich mit weiblichen Personenbezeichnungen genannt werden. Dies ist eine Voraussetzung für die Bewusstseinsbildung, dass Frauen in Forschung und Lehre sowie im gesamten universitären Bereich den Männern gleichgestellt sind.

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

Der AKG mahnt regelmäßig den Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache ein.

2010 hat sich die Vorsitzende des AKG zudem in hohem Maße dafür eingesetzt, ein EU Projekt an die WU zu holen, dessen Ziel es vor allem ist, gemeinsam mit anderen (universitären) Projektpartner/innen einen Aktionsplan auszuarbeiten, der sich auf Maßnahmen bezieht, die die Beteiligung und Karrieren von Wissenschaftlerinnen vorantreiben. Letztlich würde eine Beteiligung an diesem Projekt eine sehr klare Systematisierung der bisher zum Teil noch recht lose miteinander verbundenen Gleichstellungsaktivitäten der WU nach sich ziehen. 2010 wurden im Zuge der Projektbeantragung viele der Akteur/innen/e/n dieser Gleichstellungsaktivitäten der WU an einen Tisch gebracht. Abzuwarten ist, ob der Projektantrag positiv beantwortet wird. Hierüber wird der nächste Gleichstellungsbericht informieren.

## 9 Literatur

- ABELE, Andrea E. (2009). Karriere im „Doppelpack“. Lehrstuhl für Sozialpsychologie, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Vortrag in Braunschweig 14.5.2009 (Internet: <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, S. 10
- 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](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](http://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](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 31.12.2010 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.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	11,50	10,50	1,00	8,70
davon Beamte/Beamtinnen	7,50	6,50	1,00	13,33
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	12,50	11,50	1,00	8,00
Assoziierte Professor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00
Assistent/inn/en postdoc(Säule 2)	14,00	7,00	7,00	50,00
davon im tenure track	2,00	0,00	2,00	100,00
davon habilitiert	1,00	1,00	0,00	0,00
Assistent/inn/en praedoc(Säule 1)	20,50	14,25	6,25	30,49
PhD-Kollegiat/inn/en (Säule 1)	2,25	2,25	0,00	0,00
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	4,77	2,96	1,81	37,97
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>66,52</b>	<b>49,46</b>	<b>17,06</b>	<b>25,65</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	10,40	9,05	1,35	12,98
Hauptberufliche Vortragende	0,81	0,81	0,00	0,00
Bundes- und Vertragslehrer/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00
Halbbeschäftigte Vortragende	1,00	0,00	1,00	100,00
E-Developer/innen	2,50	2,50	0,00	0,00
E-Assistent/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00
E-Tutor/inn/en	0,19	0,19	0,00	0,00
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>16,90</b>	<b>13,55</b>	<b>3,35</b>	<b>19,82</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	4,00	0,50	3,50	87,50
davon in akademischen Einheiten	0,50	0,50	0,00	0,00
davon in Serviceeinrichtungen	3,50	0,00	3,50	100,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
Angestellte nach KV	11,60	0,00	11,60	100,00
davon in akademischen Einheiten	5,75	0,00	5,75	100,00
davon in Serviceeinrichtungen	5,85	0,00	5,85	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	1,00	0,00	1,00	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe III	4,75	0,00	4,75	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	5,85	0,00	5,85	100,00
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>15,60</b>	<b>0,50</b>	<b>15,10</b>	<b>96,79</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>99,03</b>	<b>63,52</b>	<b>35,51</b>	<b>35,86</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	14,01	9,58	4,44	31,67
davon in Projekten	13,83	9,58	4,25	30,74
Allgemeines Personal	1,00	0,00	1,00	100,00
davon in Projekten	1,00	0,00	1,00	100,00
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>15,01</b>	<b>9,58</b>	<b>5,44</b>	<b>36,22</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Drittmittel	2,00	2,00	0,00	0,00
<b>Gesamt freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>2,00</b>	<b>2,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010

**Tabelle 2**  
**Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation**

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

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010



**Tabelle 3**  
**Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	6,00	5,00	1,00	16,67
davon Beamte/Beamtinnen	5,00	5,00	0,00	0,00
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	5,00	5,00	0,00	0,00
Assoziierte Professor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00
Assistent/inn/en postdoc(Säule 2)	10,00	8,00	2,00	20,00
davon im tenure track	1,00	1,00	0,00	0,00
davon habilitiert	2,00	2,00	0,00	0,00
Assistent/inn/en praedoc(Säule 1)	11,50	7,00	4,50	39,13
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Säule 0)	0,69	0,19	0,50	72,73
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	1,13	0,75	0,38	33,33
Wissenschaftliche Beamte/Beamtinnen und Angestellte	2,00	2,00	0,00	0,00
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>37,31</b>	<b>28,94</b>	<b>8,38</b>	<b>22,45</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	7,30	6,20	1,10	15,07
E-Developer/innen	0,50	0,50	0,00	0
E-Assistent/inn/en	0,50	0,50	0,00	0,00
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>8,30</b>	<b>7,20</b>	<b>1,10</b>	<b>13,25</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	3,25	1,00	2,25	69,23
davon in akademischen Einheiten	3,25	1,00	2,25	69,23
Angestellte nach KV	12,25	6,00	6,25	51,02
davon in akademischen Einheiten	12,25	6,00	6,25	51,02
davon in KV-Verwendungsgruppe 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-Verwendungsgruppe I und II	4,50	0,00	4,50	100,00
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>15,50</b>	<b>7,00</b>	<b>8,50</b>	<b>54,84</b>
<b>Gesamt Personal Bundesmittel</b>	<b>61,11</b>	<b>43,14</b>	<b>17,98</b>	<b>29,41</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	12,58	10,39	2,19	17,40
davon in Projekten	12,39	10,39	2,00	16,15
davon Senior Scientists	0,50	0,50	0,00	0,00
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>12,58</b>	<b>10,39</b>	<b>2,19</b>	<b>17,40</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Drittmittel	1,00	1,00	0,00	0,00
<b>Gesamt freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010

**Tabelle 4**  
**Department Management**

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

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010

**Tabelle 5**  
**Department Marketing**

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

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010

**Tabelle 6**  
**Department Öffentliches Recht und Steuerrecht**

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

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010

**Tabelle 7**  
**Department Sozioökonomie**

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

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010

**Tabelle 8**  
**Department Unternehmensführung**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
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)	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)	20,50	12,50	8,00	39,02
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	1,42	0,86	0,56	39,58
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>34,42</b>	<b>21,86</b>	<b>12,56</b>	<b>36,50</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00
Lektor/inn/en	2,20	1,95	0,25	11,36
E-Developer/innen	0,75	0,75	0,00	0
E-Assistent/inn/en	0,19	0,19	0,00	0,00
E-Tutor/inn/en	0,56	0,19	0,38	66,67
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>4,70</b>	<b>4,08</b>	<b>0,63</b>	<b>13,30</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
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	3,45	0,00	3,45	100,00
davon in akademischen Einheiten	3,45	0,00	3,45	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,45	0,00	1,45	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	2,00	0,00	2,00	100,00
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>6,95</b>	<b>0,00</b>	<b>6,95</b>	<b>100,00</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>46,07</b>	<b>25,93</b>	<b>20,14</b>	<b>43,71</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	1,75	0,75	1,00	57,14
davon in Projekten	1,75	0,75	1,00	57,14
Allgemeines Personal	0,08	0,00	0,08	100,00
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>1,83</b>	<b>0,75</b>	<b>1,08</b>	<b>58,90</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Drittmittel	2,00	0,00	2,00	100,00
<b>Gesamt freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>2,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2,00</b>	<b>100,00</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010

**Tabelle 9**  
**Department Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht**

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

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010

**Tabelle 10**  
**Department Volkswirtschaft**

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

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010



**Tabelle 11**  
**Department Welthandel**

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

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010

**Tabelle 12**  
**Departments gesamt**

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	52,58	30,19	22,39	42,58
davon in Projekten	50,70	29,44	21,26	41,94
davon Senior Scientists	2,00	1,25	0,75	37,50
Allgemeines Personal	3,45	0,25	3,20	92,75
davon in Projekten	3,00	0,25	2,75	91,67
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>56,03</b>	<b>30,44</b>	<b>25,59</b>	<b>45,67</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittel	1,00	0,00	1,00	100,00
Drittmittel	5,00	3,00	2,00	40,00
<b>Gesamt freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>6,00</b>	<b>3,00</b>	<b>3,00</b>	<b>50,00</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010

**Tabelle 13**  
**Forschungsinstitute**

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

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010

**Tabelle 14**  
**Kompetenzzentren**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
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
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>1,50</b>	<b>1,00</b>	<b>0,50</b>	<b>33,33</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
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
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>100,00</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>2,50</b>	<b>1,00</b>	<b>1,50</b>	<b>60,00</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Allgemeines Personal	1,00	0,00	1,00	100,00
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>100,00</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010

**Tabelle 15**  
**Rektor und zugeordnete Serviceeinrichtungen**

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

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010

**Tabelle 16**  
**Vizerektorin für Finanzen und zugeordnete Serviceeinrichtungen**

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

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010

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

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

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010

**Tabelle 18**  
**Vizerektor Infrastruktur und Personal sowie**  
**zugeordnete Serviceeinrichtungen**

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

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010

**Tabelle 19**  
**Vizektor Lehre und zugeordnete Serviceeinrichtungen**

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

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010



**Tabelle 20**  
**Büro des Senats**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
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	1,25	0,00	1,25	100,00
davon in Serviceeinrichtungen	1,25	0,00	1,25	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	0,75	0,00	0,75	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe III	0,50	0,00	0,50	100,00
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>2,25</b>	<b>0,00</b>	<b>2,25</b>	<b>100,00</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>2,25</b>	<b>0,00</b>	<b>2,25</b>	<b>100,00</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010

**Tabelle 21**  
**Interessensvertretungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
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	1,50	0,00	1,50	100,00
davon in Serviceeinrichtungen	1,50	0,00	1,50	100,00
davon akademikerwertig	0,50	0,00	0,50	100,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>2,00</b>	<b>0,50</b>	<b>1,50</b>	<b>75,00</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>2,00</b>	<b>0,50</b>	<b>1,50</b>	<b>75,00</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010

**Tabelle 22**  
**WU Gesamt**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	74,00	62,00	12,00	16,22
davon Beamte/Beamtinnen	44,00	39,00	5,00	11,36
davon § 99 UG 2002	2,50	2,50	0,00	0,00
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	67,50	51,50	16,00	23,70
Assoziierte Professor/inn/en	3,00	3,00	0,00	0,00
Assistent/inn/en postdoc(Säule 2)	84,15	42,65	41,50	49,32
davon im tenure track	26,50	11,50	15,00	56,60
davon habilitiert	4,00	4,00	0,00	0,00
Assistent/inn/en praedoc(Säule 1)	174,00	93,38	80,63	46,34
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	0,00	0,00	0,00	0,00
PhD-Kollegiat/inn/en (Säule 1)	2,25	2,25	0,00	0,00
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Säule 0)	2,94	0,19	2,75	93,62
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	27,74	11,91	15,83	57,05
Wissenschaftliche Beamte/Beamtinnen und Angestellte	6,00	3,00	3,00	50,00
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>441,58</b>	<b>269,88</b>	<b>171,70</b>	<b>38,88</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	3,65	2,45	1,20	32,88
Lektor/inn/en	85,00	49,75	35,25	41,47
Hauptberufliche Vortragende	3,56	1,81	1,75	49,12
Bundes- und Vertragslehrer/inn/en	25,65	8,80	16,85	65,68
davon habilitiert	0,62	0,62	0,00	0,00
Halbbeschäftigte Vortragende	4,00	1,00	3,00	75,00
E-Developer/innen	9,33	6,83	2,50	26,81
E-Assistent/inn/en	2,19	2,19	0,00	0,00
E-Tutor/inn/en	3,08	1,31	1,76	57,32
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>136,45</b>	<b>74,14</b>	<b>62,31</b>	<b>45,66</b>

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	33,88	13,00	20,88	61,62
davon in akademischen Einheiten	5,00	0,00	5,00	100,00
davon in Serviceeinrichtungen	28,88	13,00	15,88	54,98
davon akademikerwertig	5,00	3,00	2,00	40,00
davon maturawertig	17,38	4,00	13,38	76,98
Angestellte nach VBG	143,95	41,00	102,95	71,52
davon in akademischen Einheiten	46,03	5,00	41,03	89,14
davon in Serviceeinrichtungen	97,93	36,00	61,93	63,24
davon akademikerwertig	20,15	12,00	8,15	40,45
davon maturawertig	64,88	21,50	43,38	66,86
Angestellte nach KV	223,90	63,43	160,48	71,67
davon in akademischen Einheiten	59,58	8,50	51,08	85,73
davon in Serviceeinrichtungen	164,33	54,93	109,40	66,58
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	64,70	32,00	32,70	50,54
davon in KV-Verwendungsgruppe III	78,78	18,70	60,08	76,26
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	80,43	12,73	67,70	84,18
Tutor/inn/en	18,07	11,89	6,18	34,18
Lehrlinge	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>419,80</b>	<b>129,32</b>	<b>290,48</b>	<b>69,19</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>997,83</b>	<b>473,34</b>	<b>524,49</b>	<b>52,56</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	93,82	51,71	42,10	44,88
davon in Projekten	91,55	50,96	40,59	44,34
davon Senior Scientists	6,67	4,64	2,03	30,43
Allgemeines Personal	36,40	12,38	24,03	66,00
davon in Projekten	3,50	0,25	3,25	92,86
Lehrgangsektor/inn/en	0,55	0,40	0,15	27,27
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>130,77</b>	<b>64,49</b>	<b>66,28</b>	<b>50,68</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittel	12,05	4,00	8,05	66,80
Drittmittel	27,00	16,00	11,00	40,74
<b>Gesamt freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>39,05</b>	<b>20,00</b>	<b>19,05</b>	<b>48,78</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010

---

## Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen

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

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

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

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

**Tabelle 23**  
**Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen**  
**des allgemeinen Personals 1.1.2010 – 31.12.2010**

MAßNAHME	GESAMT	MÄNNL.	WEIBL.	WEIBL.%
Einstellungen	153	46	107	69,93%
Beendigungen	146	40	106	72,60%

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010

**Tabelle 24**  
**Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen**  
**des wissenschaftlichen Personals 1.1.2010 – 31.12.2010**

	GESAMT	MÄNNL.	WEIBL.	WEIBL.%
<b>DP Finance, Accounting and Statistics</b>				
Einstellungen	15	9	6	40,00%
Beendigungen	16	10	6	37,50%
<b>DP Informationsverarbeitung und Prozessmanagement</b>				
Einstellungen	10	6	4	40,00%
Beendigungen	8	5	3	37,50%
<b>DP Management</b>				
Einstellungen	15	4	11	73,33%
Beendigungen	5	2	3	60,00%
<b>DP Marketing</b>				
Einstellungen	10	2	8	80,00%
Beendigungen	9	1	8	88,89%
<b>DP Unternehmensführung und Innovation</b>				
Einstellungen	13	7	6	46,15%
Beendigungen	12	5	7	58,33%
<b>DP Welthandel</b>				
Einstellungen	11	3	8	72,73%
Beendigungen	12	3	9	75,00%
<b>DP Volkswirtschaft</b>				
Einstellungen	21	12	9	42,86%
Beendigungen	14	8	6	42,86%
<b>DP Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht</b>				
Einstellungen	8	5	3	37,50%
Beendigungen	7	3	4	57,14%
<b>DP Öffentliches Recht und Steuerrecht</b>				
Einstellungen	27	9	18	66,67%
Beendigungen	21	11	10	47,62%
<b>DP Sozioökonomie</b>				
Einstellungen	16	8	8	50,00%
Beendigungen	14	6	8	57,14%
<b>DP Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation</b>				
Einstellungen	4	0	4	100,00%
Beendigungen	5	1	4	80,00%
<b>Departments gesamt</b>				
Einstellungen	150	65	85	56,67%
Beendigungen	156	69	87	55,77%
<b>Forschungsinstitute</b>				
Einstellungen	15	8	7	46,67%
Beendigungen	16	7	9	56,25%
<b>Insgesamt</b>				
Einstellungen	165	73	92	55,76%
Beendigungen	172	76	96	55,81%

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010

---

## **Abwesenheiten bei aufrechten Dienstverhältnissen**

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

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

Karenzierungen aus privaten Gründen können auf Antrag für alle Angestellten und Beamt/inn/en 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 1.1.2010 – 31.12.2010**

	GESAMT	MÄNNL.	WEIBL.	WEIBL. %		
<b>Längerfristige Freistellungen (mit Bezügen) - Anzahl</b>						
Professor/inn/en	7	6	1	14,29%		
Doz.	3	3	0	0,00%		
Ass. Postdoc	2	2	0	0,00%		
Ass. Praedoc	1	0	1	100,00%		
Projekt-MA	1	1	0	0,00%		
<b>Gesamt</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>14,29%</b>		
<b>Längerfristige Freistellungen (ohne Bezüge) - Anzahl</b>						
Professor/inn/en	3	2	1	33,33%		
Dozent/inn/en	3	1	2	66,67%		
Assistent/inn/en Postdoc	5	1	4	80,00%		
Assistent/inn/en Praedoc	0	0	0			
Projektmitarbeiter/innen	3	2	1	33,33%		
<b>Gesamt</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>57,14%</b>		
<b>Kurzfristige Freistellungen (mit Bezügen) in Tagen</b>					<b>Tage je Mann</b>	<b>Tage je Frau</b>
Professor/inn/en	950,0	828,5	121,5	12,79%	2,83	2,70
Dozent/inn/en	578,0	456,0	122,0	21,11%	3,12	3,21
Assistent/inn/en Postdoc	913,0	513,0	400,0	43,81%	3,51	3,33
Assistent/inn/en Praedoc	1304,0	783,0	521,0	39,95%	3,59	2,98
Projektmitarbeiter/innen	456,5	175,0	281,5	61,66%	2,78	3,61
Sonstige	64,0	3,0	61,0	95,31%	3,00	2,77
<b>gesamt</b>	<b>4265,5</b>	<b>2758,5</b>	<b>1507,0</b>	<b>35,33%</b>	<b>3,34</b>	<b>3,51</b>
<b>Karenzierungen § 75 BDG, § 29 b VBG bzw. AngG, Anzahl</b>						
Professor/inn/en	1	1	0	0,00%		
Dozent/inn/en	6	3	3	50,00%		
Assistent/inn/en Postdoc	7	5	2	28,57%		
Assistent/inn/en Praedoc	2	1	1	50,00%		
Projektmitarbeiter/innen	2	0	2	100,00%		
Allgemeines Personal	29	4	25	86,21%		
<b>gesamt</b>	<b>47</b>	<b>14</b>	<b>33</b>	<b>70,21%</b>		

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2010

## Forschungsmittel und Förderpreise

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

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

Quelle: Forschungsservice der WU und Büro des Senats, Stand 31.12.2010



---

## WU-interne Aus- und Weiterbildungsangebote

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

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

**Tabelle 27**  
**Teilnehmer/innen (TN) des wissenschaftlichen Traineeprogramms**

1.1.2010 – 31.12.2010

STARTGRUPPEN	GESAMT TN-ZAHL	DAVON ANZAHL MÄNNLICHE TN	DAVON ANZAHL WEIBLICHE TN	ANTEIL WEIBL. TN IN %
Sommersemester 2010	30	20	10	33,33
Wintersemester 2010/2011	30	13	17	56,67

Quelle: Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2010

**Tabelle 28**  
**Teilnehmer/innen (TN) des allgemeinen Traineeprogramms**

1.1.2010 – 31.12.2010

STARTGRUPPEN	GESAMT TN-ZAHL	DAVON ANZAHL MÄNNLICHE TN	DAVON ANZAHL WEIBLICHE TN	ANTEIL WEIBL. TN IN %
Sommersemester 2010	17	2	15	88,24
Wintersemester 2010/2011	20	7	13	65,00

Quelle: Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2010

**Tabelle 29****Teilnehmer/innen an internen Weiterbildungsveranstaltungen**

1.1.2010 – 31.12.2010

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

VERANSTALTUNGEN FÜR WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
Wintersemester 2010/2011 (Veranstaltungen bis 31.12.2010)					
Academic Writing - Kompaktworkshop	9	9	2	7	77,78
World Englishes - Working with different varieties of English	5	5	3	2	40,00
Ausgewählte quantitative Methoden der empirischen Statistik (Basic)	21	15	4	11	73,33
Zitieren leicht gemacht	5	5	2	3	60,00
Gremienarbeit gelassen angehen und erfolgreich gestalten	8	8	0	8	100,00
Einführung in die praktische Datenanalyse mit Eviews	8	8	4	4	50,00
Schreibwerkstatt für Wissenschaftler/innen	5	5	1	4	80,00
Medienarbeit für Wissenschaftler/innen	10	8	3	5	62,50
Intensivworkshop: Zitieren, Literaturverwaltung und Wissensorganisation mit Citavi	0	0	0	0	
Ausgewählte quantitative Methoden der empirischen Statistik (Advanced)	17	17	11	6	35,29
Stark verhandeln und überzeugen	9	9	7	2	22,22
Case Study Teaching - Theory and Practice	13	9	5	4	44,44
Strukturierung versus Offenheit: Die Analyse qualitativer Daten	12	11	2	9	81,82
PoweReading®	25	12	8	4	33,33
Das Abstract: Englisch für eine Schlüsseltextsorte des Wissenschaftsbetriebs	10	10	4	6	60,00
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2010/2011 (bis 31.12.2010)</b>	<b>157</b>	<b>131</b>	<b>56</b>	<b>75</b>	<b>57,25</b>
<b>Gesamtsumme 01.01.2010 - 31.12.2010</b>	<b>375</b>	<b>324</b>	<b>145</b>	<b>179</b>	<b>55,25</b>

VERANSTALTUNGEN FÜR ALLGEMEINES PERSONAL	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
<b>Wintersemester 2009/2010 (Veranstaltungen ab 01.01.2010)</b>					
Erfolgreich überzeugen durch typgerechte Kommunikation	8	8	2	6	75,00
The Joy of Giving Presentations	7	7	1	6	85,71
ExpertDialog „Selbstmotivation in turbulenten Zeiten“	15	15	2	13	86,67
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2009/2010 (ab 01.01.2010)</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>5</b>	<b>25</b>	<b>83,33</b>
<b>Sommersemester 2010</b>					
Englisch für Einsteiger/innen 2	12	12	2	10	83,33
English in the Office	8	8	0	8	100,00
English Conversation Class	11	10	2	8	80,00
Mnemo-Techniken f. Gespräche, Verhandlungen & Präsentationen	10	10	2	8	80,00
English at WU	5	5	0	5	100,00
Telephoning in English - an introduction	4	4	1	3	75,00
Getting it right: better grammar and language choices	6	6	1	5	83,33
E-mails in English - an introduction	7	7	0	7	100,00
Kompaktworkshop Methodenset Zeitmanagement	12	12	2	10	83,33
On the job and beyond	5	5	1	4	80,00
Nie wieder um eine Antwort verlegen sein	12	12	1	11	91,67
Solution Oriented Communication	4	4	1	3	75,00
Kraftvoll in den Arbeitsalltag: Methoden der Selbstmotivation	3	3	0	3	100,00
Modernes Office-Management	5	5	1	4	80,00
It's just like being in England	8	8	2	6	75,00
<b>Gesamtsumme Sommersemester 2010</b>	<b>112</b>	<b>111</b>	<b>11</b>	<b>68</b>	<b>61,26</b>
<b>Wintersemester 2010/2011 (Veranstaltungen bis 31.12.2010)</b>					
ExpertDialog „Tue what Du tust“	20	20	5	15	75,00
Brush up your English	10	10	2	8	80,00
English Intermediate (Donnerstag)	13	9	3	6	66,67
English Intermediate (Freitag)	10	10	0	10	100,00
Business Talk: Conversing Confidently in a Professional Context	2	2	0	2	100,00
Englisch für Einsteiger/innen I	11	11	0	11	100,00
The Writing Clinic: Refining and Improving Your Written English	7	7	1	6	85,71

VERANSTALTUNGEN FÜR ALLGEMEINES PERSONAL	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
English in the Office and Beyond	11	11	2	9	81,82
Mit den richtigen Fragen zum Ziel	9	9	4	5	55,56
Besprechungen durch Mitgestaltung zum Erfolg führen	4	4	0	4	100,00
Gesprächs- und Konfliktwerkstatt	8	8	2	6	75,00
Projektmanagement Essentials	11	10	1	9	90,00
Wenn's gerade nicht weitergeht	10	9	1	8	88,89
Online-Netzwerke sinnvoll nutzen	17	12	2	10	83,33
It's just like being in England	13	10	1	9	90,00
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2010/2011 (bis 31.12.2010)</b>	<b>156</b>	<b>142</b>	<b>24</b>	<b>118</b>	<b>83,10</b>
<b>Gesamtsumme 01.01.2010 - 31.12.2010</b>	<b>298</b>	<b>283</b>	<b>40</b>	<b>211</b>	<b>74,56</b>

VERANSTALTUNGEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
<b>Sommersemester 2010</b>					
Prägnante Präsentation und wirkungsvolle Positionierung vor kritischem Publikum 8.4.2010	6	6	4	2	33,33
Informieren, überzeugen, mobilisieren	6	6	3	3	50,00
Prägnante Präsentation und wirkungsvolle Positionierung vor kritischem Publikum 3.5.2010	4	4	2	2	50,00
Typgerechtes Führen	5	5	3	2	40,00
<b>Gesamtsumme Sommersemester 2010</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>42,86</b>
<b>Wintersemester 2010/2011 (Veranstaltungen bis 31.12.2010)</b>					
Souverän in Führung gehen	7	7	4	3	42,86
Classroom Presence	5	5	4	1	20,00
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2010/2011 (bis 31.12.2010)</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>60,00</b>
<b>Gesamtsumme 01.01.2010 - 31.12.2010</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>46,15</b>

Quelle: Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2010

---

## Reisekostenzuschüsse

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

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

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**

1.1.2010 – 31.12.2010

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

Quelle: Personalverrechnung, Stand 31.12.2010

---

## Studierende und Studien

Die Studierendendaten beziehen sich auf das Studienjahr 2009/2010.

**Tabelle 31**

### Studienberechtigung der Erstabschließer/innen nach Schulformen

Studienjahr 2009/2010 (Datenstand: 1.2.2011)

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

Anmerkungen:

- Die Erstabschließer/inn/en 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

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

STUDIERENDENGRUPPE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Anzahl der Studienbeginner/innen (SJ 2009/2010)	<b>7544</b>	3.483	4.061	<b>53,83%</b>
Anzahl der ordentlichen Studierenden (WS 2010)	<b>25874</b>	13.123	12.751	<b>49,28%</b>

Anmerkungen:

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

### Tabelle 33 Anzahl der Absolvent/inn/en

Studienjahr 2009/2010 (Datenstand: 1.2.2011)

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

Anmerkungen:

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

### Tabelle 34 Anzahl der Abschlüsse des 1. Studienabschnitts bzw. der Studieneingangsphase nach Studien

Studienjahr 2009/2010 (Datenstand: 1.2.2011)

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

Anmerkungen:

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



**Tabelle 35**  
**Anzahl der abgeschlossenen ordentlichen Studien**

Studienjahr 2009/2010 (Datenstand: 1.2.2011)

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

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)**

Studienjahr 2009/2010 (Datenstand: 1.2.2011)

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

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)**

Studienjahr 2009/2010 (Datenstand: 1.2.2011)

SBWL-BEZEICHNUNG	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Unternehmensrechnung und Revision	135	60	75	55,56%
Corporate Finance	126	75	51	40,48%
Betriebswirtschaftslehre des Außenhandels	124	57	67	54,03%
Finanzierung - Internationale Finanzierung	119	70	49	41,18%
Unternehmensführung	93	56	37	39,78%
Integrierte Unternehmensrechnung	84	38	46	54,76%
Risikomanagement und Versicherungswirtschaft	84	38	46	54,76%
Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe	81	47	34	41,98%
Bankbetriebslehre	77	44	33	42,86%
Marketing	77	26	51	66,23%
Handel und Marketing	76	32	44	57,89%
Betriebswirtschaftliche Steuerlehre	69	23	46	66,67%
Investmentbanking und Katallaktik	69	55	14	20,29%
Entrepreneurship	68	34	34	50,00%
Change Management und Management Development	63	27	36	57,14%
Transportwirtschaft und Logistik	60	32	28	46,67%
Verhaltenswiss. Orient. Mgmt. – Internat. Organisat. Behaviour	57	13	44	77,19%
Produktionsmanagement	54	32	22	40,74%
Personalmanagement	52	15	37	71,15%
Tourismusanalyse und Freizeitmarketing	48	18	30	62,50%
Internationales Marketing und Management	47	19	28	59,57%
Internationale Transportwirtschaft und Logistik	45	20	25	55,56%
Personalmanagement – Internat. Human Resource Management	44	9	35	79,55%
Wertschöpfungsmanagement	44	19	25	56,82%
Informationswirtschaft	43	31	12	27,91%
Werbewissenschaft und Marktforschung	41	14	27	65,85%
Verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management	40	16	24	60,00%
BWL der öffentlichen Organisationen - Public Management	27	11	16	59,26%
Wirtschaftsinformatik	26	21	5	19,23%
Strategie und Organisation	21	15	6	28,57%
Betriebswirtschaftslehre der Genossenschaften	18	7	11	61,11%
Operations Research	10	4	6	60,00%
<b>Gesamt</b>	<b>2.022</b>	<b>978</b>	<b>1.044</b>	<b>51,63%</b>

---

Anmerkungen:

- Neben den absolvierten SBWLs im Rahmen der Diplomstudien (nach UniStG), sind auch die SBWLs im Rahmen des Bachelorstudiums Wirtschaftsinformatik (pre-Bologna) berücksichtigt.
- Nachdem Studierende mehr als eine SBWL benötigen können (abh. vom Studium), ist eine Mehrfachzählung von Studierenden möglich.
- Zur Gänze anerkannte SBWLs sind nicht berücksichtigt.

### **Tabelle 38**

#### **Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren (SBWL) für Diplomstudien (nach AHStG)**

Studienjahr 2009/2010 (Datenstand: 1.2.2011)

<b>SBWL-BEZEICHNUNG</b>	<b>GESAMT</b>	<b>MÄNNLICH</b>	<b>WEIBLICH</b>	<b>WEIBLICH %</b>
Versicherungsbetriebslehre	2	2	0	0,00%
Marketing	1	0	1	100,00%
Operations Research	1	1	0	0,00%
Unternehmensrechnung und Revision	1	1	0	0,00%
Wirtschaftsinformatik	1	1	0	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>16,67%</b>

Anmerkungen:

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

## Lehrveranstaltungsangebot

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

Die 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 39**

### Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – WU gesamt

Studienjahr 2009/2010 (Stand 1.2.2011)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	<b>683</b>	608	85	<b>12,45%</b>	<b>1.066,78</b>	949,54	117,24	<b>10,99%</b>
Dozent/inn/en (Habilitierte)	<b>595</b>	493	109	<b>18,32%</b>	<b>1.013,40</b>	815,79	197,61	<b>19,50%</b>
Universitätsassistent/inn/en (postdoc)	<b>533</b>	289	256	<b>48,03%</b>	<b>866,90</b>	460,57	406,33	<b>46,87%</b>
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (praedoc)	<b>564</b>	313	266	<b>47,16%</b>	<b>879,19</b>	488,62	390,57	<b>44,42%</b>
L1-Lehrer/innen	<b>428</b>	156	283	<b>66,12%</b>	<b>822,66</b>	287,00	535,66	<b>65,11%</b>
Drittmittelpersonal	<b>101</b>	58	43	<b>42,57%</b>	<b>143,59</b>	86,48	57,11	<b>39,77%</b>
Gastprofessor/inn/en	<b>55</b>	50	5	<b>9,09%</b>	<b>98,00</b>	88,00	10,00	<b>10,20%</b>
Lektor/inn/en	<b>1.477</b>	962	572	<b>38,73%</b>	<b>2.635,67</b>	1.633,68	1.001,99	<b>38,02%</b>
Sonstiges Personal	<b>93</b>	69	24	<b>25,81%</b>	<b>112,81</b>	83,61	29,20	<b>25,88%</b>
<b>WU gesamt</b>	<b>3.827</b>	<b>2.613</b>	<b>1.554</b>	<b>40,61%</b>	<b>7.639,00</b>	<b>4.893,29</b>	<b>2.745,71</b>	<b>35,94%</b>

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

**Tabelle 40****Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –  
Department für Finance, Accounting and Statistics**

Studienjahr 2009/2010 (Stand 1.2.2011)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	<b>105</b>	99	6	5,71%	<b>154,94</b>	150,93	4,01	2,59%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	<b>118</b>	113	5	4,24%	<b>192,70</b>	182,70	10,00	5,19%
Universitätsassis- tent/inn/en (postdoc)	<b>82</b>	42	40	48,78%	<b>123,40</b>	59,87	63,53	51,48%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (praedoc)	<b>80</b>	53	29	36,25%	<b>120,96</b>	73,62	47,34	39,14%
L1-Lehrer/innen	<b>34</b>	18	16	47,06%	<b>43,32</b>	22,00	21,32	49,22%
Drittmittelpersonal	<b>24</b>	17	7	29,17%	<b>36,42</b>	31,81	4,61	12,66%
Gastprofes- sor/inn/en	<b>15</b>	14	1	6,67%	<b>27,00</b>	25,00	2,00	7,41%
Lektor/inn/en	<b>242</b>	188	59	24,38%	<b>386,49</b>	300,42	86,07	22,27%
Sonstiges Personal	<b>43</b>	41	2	4,65%	<b>45,11</b>	43,11	2,00	4,43%
<b>Department ge- samt</b>	<b>611</b>	<b>491</b>	<b>157</b>	<b>25,70%</b>	<b>1.130,34</b>	<b>889,46</b>	<b>240,88</b>	<b>21,31%</b>

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

Studienjahr 2009/2010 (Stand 1.2.2011)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	<b>69</b>	42	27	39,13%	<b>98,00</b>	60,00	38,00	38,78%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	<b>33</b>	24	9	27,27%	<b>47,00</b>	33,00	14,00	29,79%
Universitätsassis- tent/inn/en (postdoc)	<b>87</b>	42	45	51,72%	<b>151,60</b>	69,00	82,60	54,49%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (praedoc)	<b>30</b>	5	25	83,33%	<b>46,40</b>	8,00	38,40	82,76%
L1-Lehrer/innen	<b>328</b>	105	223	67,99%	<b>675,00</b>	214,00	461,00	68,30%
Drittmittelpersonal	<b>2</b>		2	100,00%	<b>3,50</b>		3,50	100,00%
Gastprofes- sor/inn/en	<b>2</b>	2		0,00%	<b>4,00</b>	4,00		0,00%
Lektor/inn/en	<b>294</b>	103	198	67,35%	<b>656,00</b>	216,80	439,20	66,95%
Sonstiges Personal	<b>7</b>		7	100,00%	<b>11,50</b>		11,50	100,00%
<b>Department gesamt</b>	<b>793</b>	<b>307</b>	<b>512</b>	<b>64,56%</b>	<b>1.693,00</b>	<b>604,80</b>	<b>1.088,20</b>	<b>64,28%</b>

**Tabelle 42****Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –  
Department für Informationsverarbeitung und Prozessmanagement**

Studienjahr 2009/2010 (Stand 1.2.2011)

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

**Tabelle 43****Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –  
Department für Management**

Studienjahr 2009/2010 (Stand 1.2.2011)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	<b>58</b>	51	8	13,79%	<b>76,75</b>	62,50	14,25	18,57%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	<b>53</b>	39	15	28,30%	<b>85,50</b>	56,50	29,00	33,92%
Universitätsassis- tent/inn/en (postdoc)	<b>45</b>	13	32	71,11%	<b>60,00</b>	19,00	41,00	68,33%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (praedoc)	<b>65</b>	27	38	58,46%	<b>85,00</b>	37,00	48,00	56,47%
L1-Lehrer/innen	<b>68</b>	31	46	67,65%	<b>96,34</b>	43,00	53,34	55,37%
Drittmittelpersonal	<b>11</b>	5	6	54,55%	<b>14,25</b>	6,25	8,00	56,14%
Gastprofes- sor/inn/en	<b>10</b>	8	2	20,00%	<b>16,00</b>	12,00	4,00	25,00%
Lektor/inn/en	<b>226</b>	108	129	57,08%	<b>339,33</b>	156,15	183,18	53,98%
Sonstiges Personal	<b>14</b>	12	2	14,29%	<b>15,50</b>	11,50	4,00	25,81%
<b>Department gesamt</b>	<b>457</b>	<b>260</b>	<b>253</b>	<b>55,36%</b>	<b>788,67</b>	<b>403,90</b>	<b>384,77</b>	<b>48,79%</b>

**Tabelle 44****Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –  
Department für Marketing**

Studienjahr 2009/2010 (Stand 1.2.2011)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	<b>64</b>	64		0,00%	<b>107,09</b>	107,09		0,00%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	<b>45</b>	34	11	24,44%	<b>63,80</b>	41,80	22,00	34,48%
Universitätsassistent/inn/en (postdoc)	<b>46</b>	18	32	69,57%	<b>72,70</b>	22,10	50,60	69,60%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (praedoc)	<b>72</b>	34	42	58,33%	<b>112,00</b>	53,00	59,00	52,68%
L1-Lehrer/innen	<b>0</b>			0,00%	<b>0,00</b>			0,00%
Drittmittelpersonal	<b>4</b>		4	100,00%	<b>4,00</b>		4,00	100,00%
Gastprofessor/inn/en	<b>9</b>	7	2	22,22%	<b>17,00</b>	13,00	4,00	23,53%
Lektor/inn/en	<b>59</b>	46	14	23,73%	<b>99,71</b>	80,51	19,20	19,26%
Sonstiges Personal	<b>12</b>		12	100,00%	<b>10,70</b>		10,70	100,00%
<b>Department gesamt</b>	<b>241</b>	<b>172</b>	<b>113</b>	<b>46,89%</b>	<b>487,00</b>	<b>317,50</b>	<b>169,50</b>	<b>34,80%</b>

**Tabelle 45****Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –  
Department für Öffentliches Recht und Steuerrecht**

Studienjahr 2009/2010 (Stand 1.2.2011)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	<b>81</b>	81		0,00%	<b>129,15</b>	129,15		0,00%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	<b>7</b>	7		0,00%	<b>13,00</b>	13,00		0,00%
Universitätsassistent/inn/en (postdoc)	<b>38</b>	26	17	44,74%	<b>59,30</b>	35,50	23,80	40,13%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (praedoc)	<b>52</b>	31	21	40,38%	<b>98,50</b>	62,00	36,50	37,06%
L1-Lehrer/innen	<b>0</b>			0,00%	<b>0,00</b>			0,00%
Drittmittelpersonal	<b>8</b>	2	6	75,00%	<b>12,00</b>	4,00	8,00	66,67%
Gastprofessor/inn/en	<b>8</b>	8		0,00%	<b>14,00</b>	14,00		0,00%
Lektor/inn/en	<b>85</b>	67	20	23,53%	<b>146,56</b>	116,70	29,86	20,37%
Sonstiges Personal	<b>2</b>	2		0,00%	<b>3,00</b>	3,00		0,00%
<b>Department gesamt</b>	<b>255</b>	<b>211</b>	<b>62</b>	<b>24,31%</b>	<b>475,51</b>	<b>377,35</b>	<b>98,16</b>	<b>20,64%</b>



**Tabelle 46**  
**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –**  
**Department für Sozioökonomie <sup>27</sup>**

Studienjahr 2009/2010 (Stand 1.2.2011)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	<b>50</b>	35	15	30,00%	<b>72,69</b>	53,69	19,00	26,14%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	<b>103</b>	76	31	30,10%	<b>191,08</b>	139,23	51,85	27,14%
Universitätsassis- tent/inn/en (postdoc)	<b>60</b>	30	30	50,00%	<b>118,00</b>	62,00	56,00	47,46%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (praedoc)	<b>13</b>	13		0,00%	<b>18,00</b>	18,00		0,00%
L1-Lehrer/innen	<b>4</b>	4		0,00%	<b>8,00</b>	8,00		0,00%
Drittmittelpersonal	<b>4</b>	4		0,00%	<b>6,00</b>	6,00		0,00%
Gastprofes- sor/inn/en	<b>0</b>			0,00%	<b>0,00</b>			0,00%
Lektor/inn/en	<b>131</b>	111	25	19,08%	<b>226,14</b>	187,00	39,14	17,31%
Sonstiges Personal	<b>0</b>			0,00%	<b>0,00</b>			0,00%
<b>Department gesamt</b>	<b>330</b>	<b>257</b>	<b>98</b>	<b>29,70%</b>	<b>639,91</b>	<b>473,92</b>	<b>165,99</b>	<b>25,94%</b>

<sup>27</sup> Mit 1.1.2010 in dieser Form neu gegründetes Department, das das Department für Sozialwissenschaften abgelöst hat und die Institute dieses Departments ergänzt um das Institut für Sozialpolitik (früher Department für Volkswirtschaft) umfasst.

**Tabelle 47****Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –  
Department für Unternehmensführung und Innovation**

Studienjahr 2009/2010 (Stand 1.2.2011)

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

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

Studienjahr 2009/2010 (Stand 1.2.2011)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	<b>61</b>	53	10	16,39%	<b>110,92</b>	97,58	13,34	12,03%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	<b>7</b>		7	100,00%	<b>8,42</b>		8,42	100,00%
Universitätsassis- tent/inn/en (postdoc)	<b>29</b>	16	14	48,28%	<b>44,80</b>	31,00	13,80	30,80%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (praedoc)	<b>72</b>	31	45	62,50%	<b>118,66</b>	48,83	69,83	58,85%
L1-Lehrer/innen	<b>0</b>			0,00%	<b>0,00</b>			0,00%
Drittmittelperso- nal	<b>7</b>	2	5	71,43%	<b>13,00</b>	3,00	10,00	76,92%
Gastprofes- sor/inn/en	<b>0</b>			0,00%	<b>0,00</b>			0,00%
Lektor/inn/en	<b>119</b>	74	48	40,34%	<b>207,20</b>	127,66	79,54	38,39%
Sonstiges Personal	<b>7</b>	7		0,00%	<b>12,00</b>	12,00		0,00%
<b>Department gesamt</b>	<b>287</b>	<b>175</b>	<b>125</b>	<b>43,55%</b>	<b>515,00</b>	<b>320,07</b>	<b>194,93</b>	<b>37,85%</b>

**Tabelle 49**  
**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –**  
**Department für Volkswirtschaft**

Studienjahr 2009/2010 (Stand 1.2.2011)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	<b>47</b>	39	8	17,02%	<b>82,99</b>	66,99	16,00	19,28%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	<b>103</b>	80	24	23,30%	<b>199,65</b>	154,31	45,34	22,71%
Universitätsassis- tent/inn/en (postdoc)	<b>29</b>	14	15	51,72%	<b>56,00</b>	26,00	30,00	53,57%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (praedoc)	<b>36</b>	29	7	19,44%	<b>64,00</b>	53,00	11,00	17,19%
L1-Lehrer/innen	<b>0</b>			0,00%	<b>0,00</b>			0,00%
Drittmittelpersonal	<b>15</b>	9	6	40,00%	<b>29,00</b>	17,00	12,00	41,38%
Gastprofessor/inn/en	<b>7</b>	7		0,00%	<b>12,00</b>	12,00		0,00%
Lektor/inn/en	<b>82</b>	66	18	21,95%	<b>158,01</b>	124,01	34,00	21,52%
Sonstiges Personal	<b>2</b>	2		0,00%	<b>4,00</b>	4,00		0,00%
<b>Department gesamt</b>	<b>290</b>	<b>223</b>	<b>78</b>	<b>26,90%</b>	<b>605,65</b>	<b>457,31</b>	<b>148,34</b>	<b>24,49%</b>

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

Studienjahr 2009/2010 (Stand 1.2.2011)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	<b>42</b>	42		0,00%	<b>64,27</b>	64,27		0,00%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	<b>26</b>	26		0,00%	<b>46,40</b>	46,40		0,00%
Universitätsassis- tent/inn/en (postdoc)	<b>32</b>	20	12	37,50%	<b>43,60</b>	27,10	16,50	37,84%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (praedoc)	<b>40</b>	21	21	52,50%	<b>59,17</b>	32,67	26,50	44,79%
L1-Lehrer/innen	<b>0</b>			0,00%	<b>0,00</b>			0,00%
Drittmittelpersonal	<b>4</b>	2	2	50,00%	<b>4,00</b>	2,00	2,00	50,00%
Gastprofessor/inn/en	<b>2</b>	2		0,00%	<b>4,00</b>	4,00		0,00%
Lektor/inn/en	<b>72</b>	50	31	43,06%	<b>112,06</b>	72,76	39,30	35,07%
Sonstiges Personal	<b>6</b>	6		0,00%	<b>5,00</b>	5,00		0,00%
<b>Department gesamt</b>	<b>182</b>	<b>148</b>	<b>64</b>	<b>35,16%</b>	<b>338,50</b>	<b>254,20</b>	<b>84,30</b>	<b>24,90%</b>

**Tabelle 51****Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –  
nicht direkt einem Department zugeordnet**

Studienjahr 2009/2010 (Stand 1.2.2011)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	1	1		0,00%	2,00	2,00		0,00%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	3		3	100,00%	6,00		6,00	100,00%
Universitätsassis- tent/inn/en (postdoc)	0			0,00%	0,00			0,00%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (praedoc)	0			0,00%	0,00			0,00%
L1-Lehrer/innen	0			0,00%	0,00			0,00%
Drittmittelperso- nal	3	3		0,00%	2,42	2,42		0,00%
Gastprofes- sor/inn/en	0			0,00%	0,00			0,00%
Lektor/inn/en	0			0,00%	0,00			0,00%
Sonstiges Personal	0			0,00%	0,00			0,00%
<b>Department gesamt</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>42,86%</b>	<b>10,42</b>	<b>4,42</b>	<b>6,00</b>	<b>57,58%</b>

Anmerkung:

Die Departmentstruktur entspricht dem Stand zum Abfragezeitpunkt, d.h. Umstrukturierungen von Institu-  
ten sind bereits berücksichtigt, auch wenn die Änderung erst nach dem Betrachtungszeitraum stattgefunden  
hat (das Institut für Tourismus und Freizeitwirtschaft wurde beispielsweise mit 1.1.2011 dem Department  
für Marketing zugeordnet)!

**Tabelle 52**  
**Lehrveranstaltungsangebot zu Gender Studies**

Studienjahr 2009/2010 (Stand 1.2.2011)

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

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 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 2009	220	Frau und Recht (Rechtsgrundlagen der Gender- und Diversitätskonzepte)
WS 2009	231	Konzepte und Gestaltungsinstrumente des Personalmanagements
WS 2009	299	Einführung in das Diversitätsmanagement
WS 2009	300	Selected Topics in Gender-Studies
WS 2009	303	Instrumente des Diversitätsmanagements
WS 2009	763	Teambuilding
WS 2009	789	Grundlagen der Gender- und Diversitätstheorie
WS 2009	805	Intercultural Business Communications - With the Emphasis on the Role of Women in Business
WS 2009	963	Strategisches Diversitätsmanagement
WS 2009	1032	Partizipative Organisationsgestaltung
WS 2009	1247	Integrative LV I
WS 2009	1783	Ausgewählte Kapitel des Diversitätsmanagements
WS 2009	1810	Gender, Diversity and the Workplace
WS 2009	2495	Ausgewählte Kapitel des Diversitätsmanagements
SS 2010	261	Wahlfach: Vertiefungskurs II - Österr. und Europ. Arbeitsrecht mit Grundzügen des Sozialrechts - Frau und Recht
SS 2010	272	SBWL Kurs I (Grundkurs) - Personalmanagement
SS 2010	345	Selected Topics in Gender Studies
SS 2010	348	Instrumente des Diversitätsmanagement
SS 2010	520	Teambuilding
SS 2010	924	Strategisches Diversitätsmanagement
SS 2010	1167	Einführung in das Diversitätsmanagement
SS 2010	1169	Ausgewählte Kapitel des Diversitätsmanagements
SS 2010	1297	Wahlfach: Vertiefungskurs II - Frauen in der Volkswirtschaft
SS 2010	1521	Gender, Diversity and the Workplace
SS 2010	1777	Integrative Lehrveranstaltung II
SS 2010	2228	Research Seminar - Gender und Diversitätsmanagement
SS 2010	2457	Ausgewählte Kapitel des Diversitätsmanagements
SS 2010	2502	Strategisches Diversitätsmanagement

---

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Department Finance, Accounting and Statistics .....	32
Tabelle 2 Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation.....	33
Tabelle 3 Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement.....	34
Tabelle 4 Department Management.....	35
Tabelle 5 Department Marketing.....	36
Tabelle 6 Department Öffentliches Recht und Steuerrecht .....	37
Tabelle 7 Department Sozioökonomie.....	38
Tabelle 8 Department Unternehmensführung .....	39
Tabelle 9 Department Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht .....	40
Tabelle 10 Department Volkswirtschaft.....	41
Tabelle 11 Department Welthandel .....	42
Tabelle 12 Departments gesamt .....	43
Tabelle 13 Forschungsinstitute .....	44
Tabelle 14 Kompetenzzentren .....	45
Tabelle 15 Rektor und zugeordnete Serviceeinrichtungen.....	45
Tabelle 16 Vizerektorin für Finanzen und zugeordnete Serviceeinrichtungen .....	46
Tabelle 17 Vizerektorin für Forschung, Internationales und External Relations und Serviceeinrichtungen.....	47
Tabelle 18 Vizerektor Infrastruktur und Personal sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen.....	48
Tabelle 19 Vizerektor Lehre und zugeordnete Serviceeinrichtungen .....	49
Tabelle 20 Büro des Senats .....	50
Tabelle 21 Interessensvertretungen .....	50
Tabelle 22 WU Gesamt.....	51
Tabelle 23 Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen des allgemeinen Personals 1.1.2010 - 31.12.2010.....	53
Tabelle 24 Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen des wissenschaftlichen Personals 1.1.2010 - 31.12.2010.....	54
Tabelle 25 Freistellungen und Karenzierungen von Dienstverhältnissen des wissenschaftlichen Personals 1.1.2010 - 31.12.2010.....	56

---

Tabelle 26 Vergabe von Forschungsfördermitteln .....	57
Tabelle 27 Teilnehmer/innen (TN) des wissenschaftlichen Traineeprogramms.....	58
Tabelle 28 Teilnehmer/innen (TN) des allgemeinen Traineeprogramms.....	58
Tabelle 29 Teilnehmer/innen an internen Weiterbildungsveranstaltungen.....	59
Tabelle 30 Reisekostenzuschüsse.....	63
Tabelle 31 Studienberechtigung der Erstabschließer/innen nach Schulformen.....	64
Tabelle 32 Anzahl der rückgemeldeten Studierenden .....	64
Tabelle 33 Anzahl der Absolvent/inn/en .....	65
Tabelle 34 Anzahl der Abschlüsse des 1. Studienabschnitts bzw. der Studieneingangsphase nach Studien .....	65
Tabelle 35 Anzahl der abgeschlossenen ordentlichen Studien .....	66
Tabelle 36 Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren (SBWL) für Bachelorstudien (nach UG 2002) .....	67
Tabelle 37 Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren (SBWL) für Diplomstudien (nach UniStG) .....	68
Tabelle 38 Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren (SBWL) für Diplomstudien (nach AHStG) .....	69
Tabelle 39 Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie - WU gesamt .....	70
Tabelle 40 Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien - Department für Finance, Accounting and Statistics.....	71
Tabelle 41 Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien - Department für Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation .....	71
Tabelle 42 Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien - Department für Informationsverarbeitung und Prozessmanagement .....	72
Tabelle 43 Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien - Department für Management .....	72
Tabelle 44 Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien - Department für Marketing .....	73
Tabelle 45 Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien - Department für Öffentliches Recht und Steuerrecht .....	73
Tabelle 46 Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien - Department für Sozioökonomie .....	74
Tabelle 47 Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien - Department für Unternehmensführung und Innovation .....	75
Tabelle 48 Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien - Department für Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht .....	75
Tabelle 49 Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien - Department für Volkswirtschaft .....	76

---



---

Tabelle 50 Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien - Department für Welthandel .....	76
Tabelle 51 Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – nicht direkt einem Department zugeordnet .....	77
Tabelle 52 Lehrveranstaltungsangebot zu Gender Studies .....	78

---

## **Impressum**

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

Publikation:  
Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung

Lektorat: Regina Erben-Hartig [www.das-buero.at](http://www.das-buero.at)

[www.wu.ac.at](http://www.wu.ac.at)

**WU**

Wirtschaftsuniversität Wien

*Vienna University of Economics and Business*

Augasse 2-6, 1090 Wien, Austria

[www.wu.ac.at](http://www.wu.ac.at)