

Gleichstellungsbericht 2018

WU
WIRTSCHAFTS
UNIVERSITÄT
WIEN VIENNA
UNIVERSITY OF
ECONOMICS
AND BUSINESS



WU

Gleichstellungsbericht 2018

Verfasst von Jessica Wulf, M.Sc. und Mag.^a Sonja Lydtin, MAS
Stabstelle Gender & Diversity Policy

Erhebungszeitraum 01.01.2018 – 31.12.2018

Inhalt

1	Vorwort der Rektorin & des Vizerektors für Forschung und Personal	1
2	Zusammenfassende Einleitung	2
3	Executive Summary	6
4	Entwicklung der wichtigsten Kennzahlen	10
4.1	Beschäftigte an der WU	10
4.1.1	Wissenschaftliches Personal	10
4.1.2	Allgemeines Personal.....	11
4.1.3	Leistungspositionen	13
4.1.4	Berufungen	16
4.2	Studierende	18
4.3	Mittelvergabe im wissenschaftlichen Bereich.....	19
5	Quellenangaben	21
6	Anhang	22

1 Vorwort der Rektorin & des Vizerektors für Forschung und Personal

Die WU übernimmt Verantwortung für ihre Leistungen in Forschung und Lehre sowie für ihre Studierenden und MitarbeiterInnen. Als Responsible University möchte die WU einen Beitrag zur Bewältigung wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Probleme leisten. Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist uns dabei besonders wichtig - als Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung und als Merkmal einer zukunftsfähigen und innovativen Universität.



Deshalb haben wir 2018 zur Etablierung eines umfassenden Diversitätsmanagements im Rektorat ein strategisches Instrument erarbeitet, das die bisher einzelnen Maßnahmen und Aktivitäten zu einem zusammenhängenden Konzept integriert. Darüber hinaus wurde im Sommer 2018 der neue Gleichstellungsplan der WU präsentiert, in dem Themen wie Vereinbarkeit sowie Antidiskriminierung geregelt werden. Erfreulicherweise hat sich in der Auswertung der MitarbeiterInnen-Befragung, deren Ergebnisse Anfang 2018 vorlagen, gezeigt, dass die Mitarbeitenden die Kultur an der WU von Wertschätzung, Respekt und Offenheit gegenüber vielfältigen Werten und Normen geprägt wahrgenommen haben.

Im vorliegenden Gleichstellungsbericht finden Sie für ausgewählte Bereiche der WU die Abbildung des Status quo der Geschlechterverhältnisse und deren Entwicklung im Zeitverlauf. Dabei haben wir an dem Format von 2017 festgehalten und den Fokus auf die wichtigsten Kennzahlen gerichtet. In der „Zusammenfassenden Einleitung“ finden Sie Beschreibungen der wesentlichen Handlungsfelder. Der Anhang enthält wie bisher Tabellen mit Daten zu den Geschlechterverhältnissen in unterschiedlichen Bereichen der WU.

Die Zahlen zeigen, dass insbesondere die wissenschaftlichen Führungspositionen nach wie vor von einer großen Asymmetrie der Geschlechter gekennzeichnet sind. Eine der größten Herausforderungen ist also weiterhin, die Unterrepräsentation hoch qualifizierter Frauen auf den höheren Hierarchieebenen in der Wissenschaft zu beseitigen.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre, freuen uns auf anregende Diskussionen und die gemeinsame Verwirklichung unseres Vorhabens, Chancengleichheit zu realisieren. Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Ihre Edeltraud Hanappi-Egger und Ihr Michael Lang

2 Zusammenfassende Einleitung

Wie schon in den Vorjahren studierten auch im Studienjahr 2017/18 etwas mehr Männer (52,21%) als Frauen (47,79%) an der WU. Ausgeglichene Geschlechterverhältnisse zeigten sich hingegen bei den Masterabschlüssen. Bei den Doktorats-/ PhD-Abschlüssen lag der Männeranteil (55,17%) wie im Vorjahr über jenem der Frauen (44,83%).

Zwar liegt der Frauenanteil bei den AssistentInnen praedoc wie im Vorjahr unter dem Männeranteil, ist aber im Vergleich zum Jahr 2017 von 45,26% auf 48,15% (2018) angestiegen. Auch auf Postdoc-Ebene hat sich der Frauenanteil vergrößert und liegt mit 52,12% im Berichtsjahr über dem Männeranteil.

Das Phänomen der „leaky pipeline“, das Absinken der Frauenanteile mit zunehmender Qualifikationsstufe auf der wissenschaftlich-akademischen Karriereleiter, zeigt sich an der WU insbesondere auf den Ebenen der DozentInnen und ProfessorInnen. In der Personengruppe der ProfessorInnen stieg der Frauenanteil über die letzten Jahre zwar an, die „Schere“ zwischen den Geschlechtern schließt sich allerdings nur langsam. Auf der Ebene der DozentInnen wuchs der Frauenanteil im Jahr 2018 auf 30,08%, bei den ProfessorInnen sank der Frauenanteil leicht auf 25,18% (vgl. Abbildung 1).

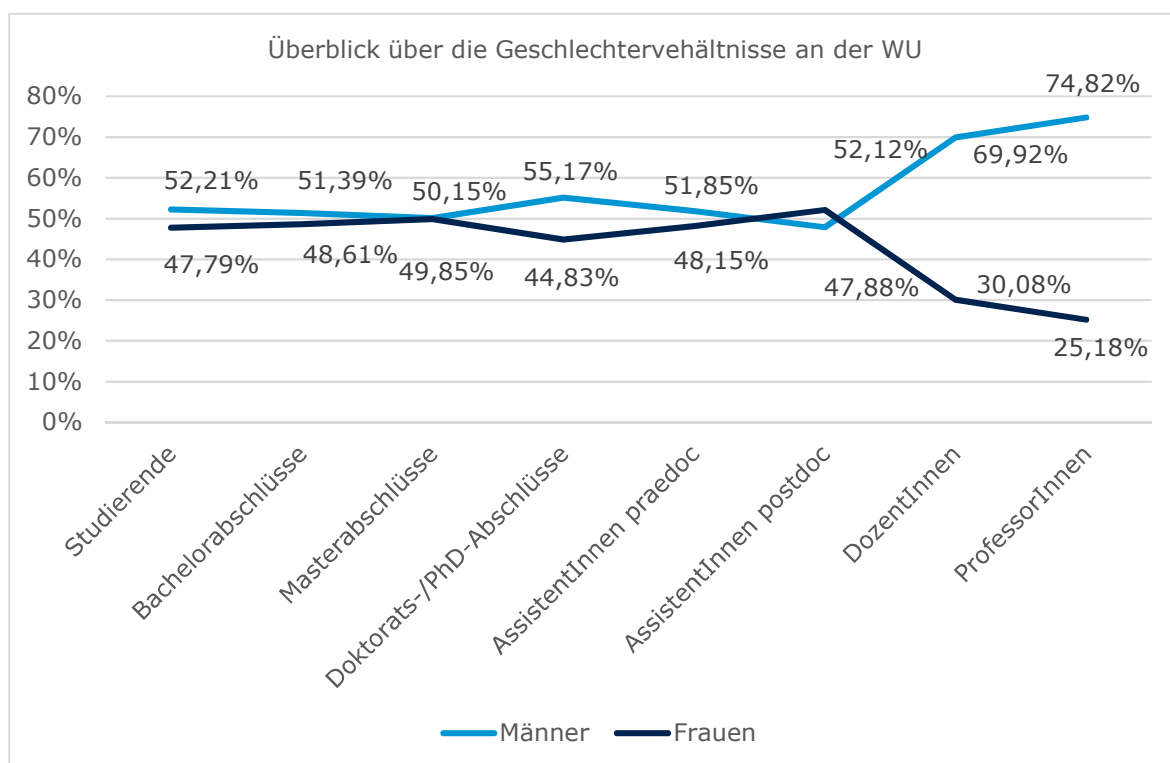


ABBILDUNG 1: ANTEILE VON FRAUEN UND MÄNNERN IN STUDIUM UND WISSENSCHAFT AN DER WU 2018 IN % (AUF BASIS VON VOLLZEITÄQUIVALENTEN)¹

¹ Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018 und WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 06.03.2019. Die in den letzten Jahren angewandte Darstellung, die „Erstabschlüsse“ (Diplom- und Bachelorabschlüsse) und „Zweitabschlüsse“ (Master, Doktorat / PhD) enthielt, wurde nach dem Auslaufen der Diplomabschlüsse in eine genauere Aufschlüsselung in Bachelor-, Master- und Doktorats-/PhD-Abschlüsse geändert.

Entwicklungen und Highlights im Jahr 2018

Wird die **Entwicklung der Geschlechterverhältnisse** an der WU in ausgewählten Bereichen und auf ausgewählten Hierarchieebenen in den letzten Jahren betrachtet, sind insbesondere folgende Aspekte auffallend:

- Während der Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen und 2017 etwas gesunken ist, steigt er im Berichtsjahr wieder leicht an (von 44,19% im Jahr 2017 auf 44,93% im Jahr 2018). Insbesondere auf der Ebene der DozentInnen, aber auch auf der Prae- und Postdoc-Ebene hat der Frauenanteil zugenommen (siehe Abb. 3 und 6).
- Auf der Ebene der Professuren nahm der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr leicht ab, liegt aber weiterhin über dem Frauenanteil von 2016 (Frauenanteil 2016: 24,70%; 2017: 26,37%, 2018: 25,18). Der Anteil der neu berufenen Professorinnen war im Berichtsjahr mit 9,09% sehr niedrig (siehe Abb. 8 und 9). Die WU setzt eine Reihe von Maßnahmen, um den Anteil der Professorinnen zu steigern. Dafür wurden im Jahr 2019 erstmalig reine Frauenprofessuren ausgeschrieben (Arbeitsrecht; Accounting; Digital Ecosystems; Marketing; Zivilrecht). Darüber hinaus wendet die WU die §99a Professuren („Hiring by opportunity“) an, um gezielt hoch qualifizierte Frauen anzusprechen. Mit dem Opportunity Hiring nach §99a haben die Universitäten die Möglichkeit proaktiv und ohne aufwendiges Berufungsverfahren wissenschaftlich herausragende Persönlichkeiten zu gewinnen. In 2019 wird/ wurde bereits mit 2 Kandidatinnen verhandelt.
- Der Gender Pay Gap hat sich im Berichtsjahr verringert. Erstmals entsprechen im Jahr 2018 die Frauenlöhne in allen Kategorien über 95% der Männerlöhne (siehe Abbildung 12). In der Personalkategorie UniversitätsprofessorIn (§98, UG) hat sich der Gender Pay Gap zum Beispiel im Vergleich zu 2017 von 86,6% zu 95,1% verbessert.
- Die Überrepräsentation der Männer in der Gruppe des wissenschaftlichen Personals zeigt sich weiterhin vor allem auf der Führungsebene: Männer hatten 2018 gut 75% der wissenschaftlichen Führungspositionen inne. Die Gruppe der wissenschaftlichen Führungskräfte umfasst Leitungspositionen in den Departments, Forschungsinstituten und Instituten. In den letzten Jahren ist allerdings ein leichter Trend Richtung Schließung des Gendergaps erkennbar: So waren z.B. 2009 Männer noch mit rund 86% unter den wissenschaftlichen Führungskräften vertreten (siehe Abb. 5 und 6).
- Männer machen mit 30,30% etwas weniger als ein Drittel des allgemeinen Personals aus, auf Leitungsebene waren sie mit 50,98% nach wie vor überrepräsentiert. Während der Männeranteil im allgemeinen Personal im Vergleich zum Vorjahr relativ konstant geblieben ist, ist er auf der 3. Führungsebene zuletzt etwas gefallen (siehe Abb. 5 und 7).
- Beachtenswert ist auch die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse im Studium und bei den Studienabschlüssen. Unter den ordentlich Studierenden lag der Frauenanteil in den letzten Jahren konstant unter jenem der Männer: das gilt auch für 2018, obwohl sich der Frauenanteil im Berichtsjahr auf 48,61% erhöhte. Starken Schwankungen unterworfen waren hingegen die Frauenanteile bei den Studienabschlüssen, dies gilt insbesondere für den Beobachtungszeitraum ab 2013. Dabei zeigten sich im Berichtsjahr bei den Masterabschlüssen ausgeglichene Geschlechterverhältnisse (siehe Abb. 1 und 10).

Nachstehend werden die **Highlights aus ausgewählten Handlungsfeldern** mit dem Ziel der Förderung der Chancengleichheit beschrieben:

- **Gleichstellung, Diversität und Inklusion in der MitarbeiterInnenbefragung:** In der MitarbeiterInnenbefragung 2017 wurde erstmals ein Fragenblock zu „Diversität und Inklusion“ integriert. Die Ergebnisse lagen Anfang 2018 vor und basieren auf einer Rücklaufquote

von 65%. Die Antworten lassen grundsätzlich auf eine positive Einstellung der MitarbeiterInnen gegenüber Diversität schließen. An der WU wird überwiegend eine Kultur erlebt, die von Wertschätzung, Respekt und Offenheit gegenüber vielfältigen Werten und Normen geprägt ist. Auch die Antworten auf die Frage nach wahrgenommenen Benachteiligungen aufgrund von unterschiedlichen Diversitätsdimensionen lassen erkennen, dass die WU als weitgehend diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld empfunden wird. Auffallend sind allerdings die Unterschiede zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern: Wissenschaftlerinnen nehmen etwas höhere Belastungen aufgrund von Betreuungsaufgaben, Geschlecht und sozialer Schicht wahr als Wissenschaftler.

- **Dr.-Maria-Schaumayer-Habilitationsstipendien:** Mit Unterstützung der Österreichischen Nationalbank wurde 2018 ein Stipendium an Irene Monasterolo PhD (Institute for Ecological Economics) vergeben. Das Habilitationsstipendium ermöglicht es jungen Wissenschaftlerinnen, sich auf ihr Habilitationsprojekt zu konzentrieren, in dem es zu Entlastung von Lehr- und Verwaltungstätigkeiten führt.
- **Broschüre „NEIN zu Belästigung!“:** Die Broschüre bietet Informationen zum Beispiel darüber, was Belästigung ist, mit welchen Folgen Betroffene konfrontiert sind, welche Beratungsstellen es an der WU gibt und wie die gesetzlichen Bestimmungen aussehen. Darüber hinaus bietet sie Tipps für Strategien gegen Belästigung – für Betroffene und Vorgesetzte. 2018 wurde die Broschüre neu aufgelegt. Sie ist nun auf Deutsch und Englisch verfasst.
- **Geschlechtergerechte Aufnahmeverfahren:** Die Aufnahmeverfahren für Bachelor- und Masterstudiengänge an der WU werden von einer Arbeitsgruppe auf Chancengerechtigkeit hin analysiert. Basierend auf der Analyse und den Empfehlungen werden die Verfahren bei Bedarf überarbeitet.
- **Entwicklung eines Gleichstellungsplans:** 2015 wurde im Universitätsgesetz verankert, dass von Universitäten zusätzlich zum Frauenförderungsplan auch ein Gleichstellungsplan zu erstellen und in die Satzung aufzunehmen ist. Im Gleichstellungsplan sind die Themen Vereinbarkeit sowie Antidiskriminierung zu regeln, darüber hinaus können jedoch auch weitere einschlägige Angelegenheiten in den Gleichstellungsplan aufgenommen werden, wie z. B. das Thema Diversität. Der Gleichstellungsplan wurde in einer Kooperation zwischen Vize-Rektorat Personal, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Stabstelle Gender & Diversity Policy erarbeitet. Im Juni 2018 wurde der erste Gleichstellungsplan der WU präsentiert.
- **Entwicklung einer Gender-, Diversitäts- und Inklusionsstrategie:** Geschlecht ist nicht der einzige Faktor, der Ungleichheitslagen und soziale Chancen bestimmt. Im Sinne des Konzepts der Intersektionalität² gewinnt die Verschränkung mit anderen Identitätsfaktoren wie Alter, Behinderung, Ethnizität, physische Gegebenheiten, sexuelle Orientierung, soziale Schicht, etc. verstärkt an Bedeutung. Umfassende Gleichstellungsarbeit zielt daher ebenso darauf ab, soziale Ausschließungsmechanismen, die entlang der unterschiedlichen Identitätsfaktoren verlaufen oder sich aus Lebensumständen ergeben, aufzubrechen und bestehende Machtstrukturen zu verändern.
Ein Konzept, das die Unterschiede und Gemeinsamkeiten von WU-Angehörigen als Resource wahrnehmen und fördern möchte, ist ein „inklusives“ Diversitätsmanagement³. Dadurch sollen an der WU Bedingungen geschaffen werden, die Diversität im Sinne einer Vielfalt an Menschen, Perspektiven und Fähigkeiten fördern, Fairness und Chancengleichheit hervorbringen und Inklusion im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe realisierbar

² „Intersektionalität bezeichnet eine Perspektive, die sich auf Wechselwirkungen und Verschränkungen sozialer Kategorien zueinander oder auch auf Unterschiede innerhalb einer sozialen Kategorie bezieht.“ (Bendl, Hanappi-Egger & Hofmann, 2012, 356)

³ Siehe auch Glossar im Gleichstellungsbericht 2016: Ziel eines „inklusive“ Diversitätsmanagements ist, Organisationen so zu gestalten, dass Unterschiede anerkannt und Handeln in binären Logiken wie Frau / Mann, alt / jung etc. aufgebrochen werden. Das erfordert eine Bereitschaft, sich mit personalen und organisationalen Bewertungsmustern und -logiken aktiv auseinanderzusetzen, um Exklusionsprozesse entlang sozialer Kategorien in Organisationen abzubauen (vgl. Eberherr 2012, 73)

machen. Diversität und Inklusion werden somit an der WU als wesentliche Bestandteile einer innovativen und zukunftsfähigen Universität - einer „responsible university“ - wahrgenommen, die um einen positiven Einfluss auf Gesellschaft und Wirtschaft bestrebt ist.

Zur Etablierung eines umfassenden Diversitätsmanagements erarbeitete das Rektorat 2017/18 ein strategisches Instrument, das die bisherigen einzelnen Aktivitäten und Maßnahmen zu einem gesamthaften Konzept zusammenführt, um dieses systematisch weiter zu entwickeln. Dafür wurden Handlungsfelder, Ziele, Maßnahmen und Indikatoren identifiziert, die auf jährlicher Basis evaluiert und adaptiert werden. Die erste Evaluation erfolgte 2019.

- **FIT – Frauen in Technik:** Die WU beteiligt sich an dem Programm „Frauen in Technik“, das zum Ziel hat das Interesse von Schülerinnen an technischen Themen und Studieninhalten zu fördern. 2018 nahmen insgesamt 488 Mädchen im Rahmen von FIT an Besuchen an der WU teil.
- **Multidimensionales Leistungsbewertungskonzept:** Um den erhöhten Ansprüchen an öffentliche Universitäten gerecht zu werden und die Chancengleichheit von Menschen mit normabweichenden Lebens- und Berufsverläufen zu verbessern, wurde an der WU in den vergangenen Jahren die Diskussion um ein multidimensionales Leistungsbewertungskonzept geführt. So werden z.B. auch an der WU in Berufungsverfahren nicht nur Leistungen in der Forschung, sondern auch in Lehre und Aufgaben im Wissenstransfer und in der Universitätsentwicklung als leistungsrelevant evaluiert. Darüber hinaus werden sie im Kontext biografischer Faktoren bewertet (wie z.B. Teilzeitberufstätigkeit oder Karriereunterbrechungen). Dieses Leistungsbewertungskonzept wird weiterhin an der WU angewendet und bei Bedarf angepasst. So wurden 2017 Änderungen im Ausschreibungstext von Professuren vorgenommen, u.a. wird die Berücksichtigung des akademischen Alters in Ausschreibungen explizit angeführt.

3 Executive Summary

As in previous years, the number of men (52.21%) enrolled at WU in the 2017/18 academic year slightly exceeded the number of women (47.79%). However, the genders were equally represented in the numbers of master's degree graduates. As in the previous year, the number of male doctoral or PhD program graduates (55.17%) exceeded the number of women (44.83%).

The percentage of female teaching and research associates also remained lower than that of men. However, compared to 2017, it rose from 45.26% to 48.15% (2018). Looking at post-doc assistant professors, the number of women increased as well. At 52.12% in the reporting year, it exceeded the percentage of men.

At WU, the "leaky pipeline" phenomenon, which refers to the continual loss of women as the level of qualification increases on the scientific-academic career ladder, is particularly visible at the associate professor and full professor levels. While the number of female professors has increased in recent years, the gap between the genders is closing only slowly. At the associate professor level, the percentage of women increased to 30.08% in 2018, while the percentage of female full professors dropped slightly to 25.18% (cf. figure 1).

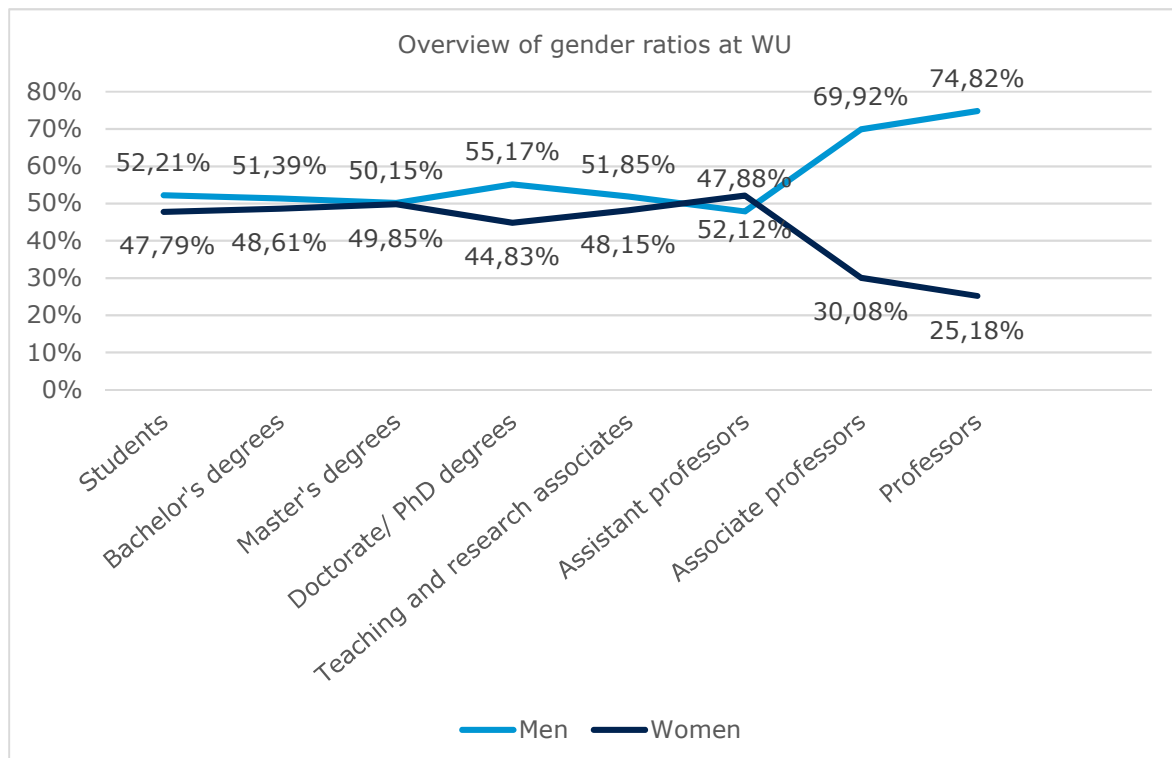


FIGURE 2: RATIO OF WOMEN AND MEN IN ACADEMIC PROGRAMS AND RESEARCH AT WU IN % (BASED ON FULL-TIME EQUIVALENCIES)⁴

⁴ Sources: WU Personnel Office, updated Dec. 31, 2018, WU Vice-Rector for Academic Programs and Student Affairs, and Academic Controlling, updated March 6, 2019. The terms used in previous years, "first degree" (diploma and bachelor's degrees) and "second degree" (master's, doctorate/PhD) were changed following the phasing out of the diploma degree and replaced with a clearer breakdown into bachelor's, master's, and doctoral/PhD degrees.

2018 Developments and Highlights

When looking at how **gender ratios have developed** at WU in selected areas and on individual hierarchy levels in recent years, the following aspects particularly stand out:

- While the percentage of women on the faculty had risen steadily in recent years before slightly dropping in 2017, it increased again slightly in the reporting year (from 44.19% in 2017 to 44.93% in 2018). The percentage of women increased most markedly at the associate professor level, and also at the pre-doc and post-doc levels (see figures 3 and 6).
- At the full professor level, the percentage of women dropped slightly from the previous year, but it still exceeds the percentage of women in 2016 (2016: 24.70%; 2017: 26.37%, 2018: 25.18%). At 9.09%, the percentage of women newly appointed as full professors was very low in the reporting year. One reason for this low percentage of women was that several appointment negotiations were held in 2017, but the corresponding new senior faculty members did not start their employment until the reporting year. In 2017, women made up 100% of WU's newly appointed full professors (see figures 8 and 9). WU seeks to increase the percentage of women at the senior faculty level. In 2019, WU invited applications for professorships reserved for women for the first time (Employment Law; Accounting; Digital Ecosystems; Marketing; Civil Law). WU also uses professorships pursuant to § 99a of the Universities Act (position eligible for "opportunity hiring") to specifically recruit highly qualified women. Opportunity hiring pursuant to § 99a allows universities to actively approach outstanding researchers and offer them a professorship without the need for full senior faculty recruitment procedures. In 2019, negotiations have been started with two women based on this model.
- The gender pay gap decreased in the reporting year. In the year 2018, women's pay levels in all categories were over 95% of the pay levels received by men (see figure 12). In the staff category of full professors (§ 98 of the Universities Act), for example, the gender pay gap improved, with women's pay levels rising to 95.1% of men's pay levels, up from 86.6% in 2017.
- The overrepresentation of men on the faculty continues to be most apparent at the management level: As in the year before, men occupied roughly 75% of faculty leadership positions in 2018. Faculty leadership positions are defined as leadership positions at departments, research institutes, and institutes. Over the last years, the gender gap in this area has shown a slight tendency to decrease. In 2009, for instance, men still occupied about 86% of academic leadership positions (see figures 5 and 6).
- At 30.30%, men do not even account for one-third of all administrative staff, but at 50.98%, they continue to be overrepresented at the management level. While the percentage of men in WU's administrative staff remained relatively constant compared to the previous year, the proportion of men occupying positions in third-level management dropped slightly in 2018 (see figures 5 and 7).
- The development of the gender ratios in the student body and the degrees awarded is also noteworthy. Among degree-program students, the percentage of women has consistently been below the percentage of men in the last few years. This was also observed in 2018, even though the percentage of women increased to 48.61% in the reporting year. In contrast, the percentage of women who were awarded degrees has been subject to heavy fluctuation, in particular in the observation period since 2013. In the reporting year, the percentages of women and men graduating from master's programs were balanced (see figures 1 and 10).

Below please find the **highlights from selected areas** where activities intended to promote equal opportunities were implemented:

- **Equal opportunities, diversity, and inclusion in the employee survey:** The 2017 employee survey included a section on “Diversity and Inclusion” for the first time. The results became available in early 2018, based on a response rate of 65%. The answers indicate that, for the most part, employees have a positive attitude towards diversity. Employees mostly experience WU as a culture characterized by appreciation, respect, and openness towards a variety of values and norms. The responses to a question about personal experiences of discrimination based on different dimensions of diversity also indicate that employees see WU as a working environment that is generally free from discrimination. A notable difference between female and male faculty members was observed, however: Women faculty members experience higher levels of stress due to caretaking responsibilities, gender, and social class than men.
- **Dr. Maria Schaumayer Habilitation Grants:** With the support of the Oesterreichische Nationalbank (OeNB), a grant was awarded to Irene Monasterolo (Institute for Ecological Economics). The habilitation grants allow early-stage researchers to focus on their habilitation projects by releasing them from teaching and administrative responsibilities.
- **Brochure “Say NO to Harassment!”:** This brochure provides information on what constitutes harassment, what consequences it has for the people affected, who to turn to at WU, and what legal regulations apply. In addition, it also offers tips and strategies to help affected employees and their supervisors deal with cases of harassment. The brochure was reissued in 2018. It is now available in a bilingual version written in German and English.
- **Gender-sensitive program admission procedures:** The admission procedures for WU’s bachelor’s and master’s programs are subject to evaluation by a working group that assesses them from an equal opportunities perspective. If necessary, the procedures are modified based on the working group’s analysis and recommendations.
- **Equal Opportunities Plan:** In 2015, an amendment to the Universities Act made it mandatory for universities to develop an Equal Opportunities Plan to be included in the by-laws in addition to the Plan for the Advancement of Women. The Equal Opportunities Plan covers topics like anti-discrimination measures and the compatibility of work and family life, and may also include other relevant matters such as diversity. The Equal Opportunities Plan was drafted in cooperation with the Vice-Rector for Human Resources’ office, the Equal Opportunities Committee, and the Gender & Diversity Policy Office. WU’s first Equal Opportunities Plan was published in June 2018.
- **Gender, diversity, and inclusion strategy:** Gender is in no way seen as the only factor that determines inequality and social opportunities. In keeping with the concept of intersectionality,⁵ the interplay between gender and other identity factors such as age, sexual orientation, ethnicity, physical factors, social class, etc. is becoming more and more important. This means that measures for changing existing power structures and breaking down mechanisms of social exclusion linked to different identity factors or which arise from specific living situations are equally important elements of a comprehensive equal opportunities strategy. Inclusive diversity management is an approach that recognizes the differences and similarities that exist among WU’s faculty, staff, and students as resources and supports and encourages this diversity.⁶ The aim is to create conditions at WU that encourage diversity in the sense of diverse people, perspectives, and skills, create an environment of fairness and equal opportunity, and make inclusion and equal participation a reality. At WU, diversity

⁵ “Intersectionality is a perspective that refers to the interactions and interconnections between social categories or between differences within individual social categories.” (Bendl, Hanappi-Egger & Hofmann, 2012, 356)

⁶ See also the glossary in the Equal Opportunities Report 2016: The aim of inclusive diversity management is to shape organizations in such a way that differences are recognized and acting according to binary logic such as women/men, old/young etc. is broken down. This requires a willingness to actively deal with personal and organizational evaluation patterns and logics in order to reduce the exclusion processes that accompany social categories in organizations (cf. Eberherr 2012, 73).

and inclusion are perceived as essential components of an innovative and sustainable university – a “responsible university” – that strives to have a positive influence on society and the economy.

To establish a comprehensive diversity management system, the Rector’s Council developed a strategic instrument in 2017/18 that brings together WU’s existing individual activities and measures in an overall concept subject to continuous further development. Fields of action, goals, measures, and indicators have been identified that will be evaluated and adapted on an annual basis. The first evaluation was carried out in 2019.

- **FIT initiative (Frauen in die Technik)** WU participates in the FIT (Frauen in die Technik) program, which aims to spark enthusiasm for technology-related topics and academic programs among female secondary school students. In 2018, a total of 488 female secondary school students visited WU as part of the FIT program.
- **WU’s multidimensional performance assessment concept:** In order to meet the increased demands made of public universities and to improve equal opportunities for individuals with life and career paths that deviate from the norm, WU has led discussions about a multidimensional performance evaluation concept in recent years. In senior faculty appointment procedures, for example, WU evaluates not only achievements in research, but also teaching and knowledge transfer activities and contributions to university development as relevant factors. These aspects are also evaluated in the context of biographical factors (e.g. part-time work or career interruptions). WU will continue to apply this performance assessment concept and further adapt it, if needed. In 2017, changes were made to the text used in calls for applications for professorships, including an explicit reference to the fact that academic age is taken into consideration.

4 Entwicklung der wichtigsten Kennzahlen

4.1 Beschäftigte an der WU

An der WU waren auch im Berichtsjahr 2018 wie schon in den Vorjahren weniger Männer als Frauen beschäftigt. Der Anteil der männlichen Beschäftigten lag bei 44,89% und hat sich damit im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum etwas verringert (46,15% im Jahr 2017). Männer finden sich überwiegend im Bereich des wissenschaftlichen Personals – in diesem Bereich beträgt der Männeranteil 57,18%, eine Verringerung gegenüber dem Vorjahr, als Männer 59,05% ausmachten. Auch bei den MitarbeiterInnen des allgemeinen Personals hat sich der Anteil männlicher Beschäftigter leicht verringert (von 31,25% im Jahr 2017 auf 30,74% im Jahr 2018) (vgl. Tabelle 22 im Anhang).

4.1.1 Wissenschaftliches Personal

Die Entwicklung der Frauenanteile über die verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen zeigt auf der Ebene der Professuren in den vergangenen Jahren einen langsamen aber stetigen Aufwärtstrend, der im Jahr 2018 wieder leicht abnimmt (siehe Abbildung 3). Mit 25,18% lag der Frauenanteil bei den ProfessorInnen (n = 95,31) etwas unter dem Wert des Vorjahrs (26,37%, n = 91,03). Die Anzahl an Professorinnen ist dabei gleichgeblieben (2017 und 2018 waren es 24 Professorinnen).

Auf der Ebene der Habilitationen⁷ verzeichnete der Frauenanteil einen Anstieg und stieg von 26,32% im Jahr 2017 auf 30,08%. Auch auf der Ebene der Prae- und Postdocs haben sich die Frauenanteile erhöht und lagen bei 52,12% (Postdocs) und 48,15% (Praedocs).

⁷ Die Personalkategorie „Habilitation“ wurde im Gleichstellungsbericht 2009 erstmals verwendet und umfasst die Universitäts- und VertragsdozentInnen, die Assoziierten ProfessorInnen und die habilitierten AssistentInnen postdoc.

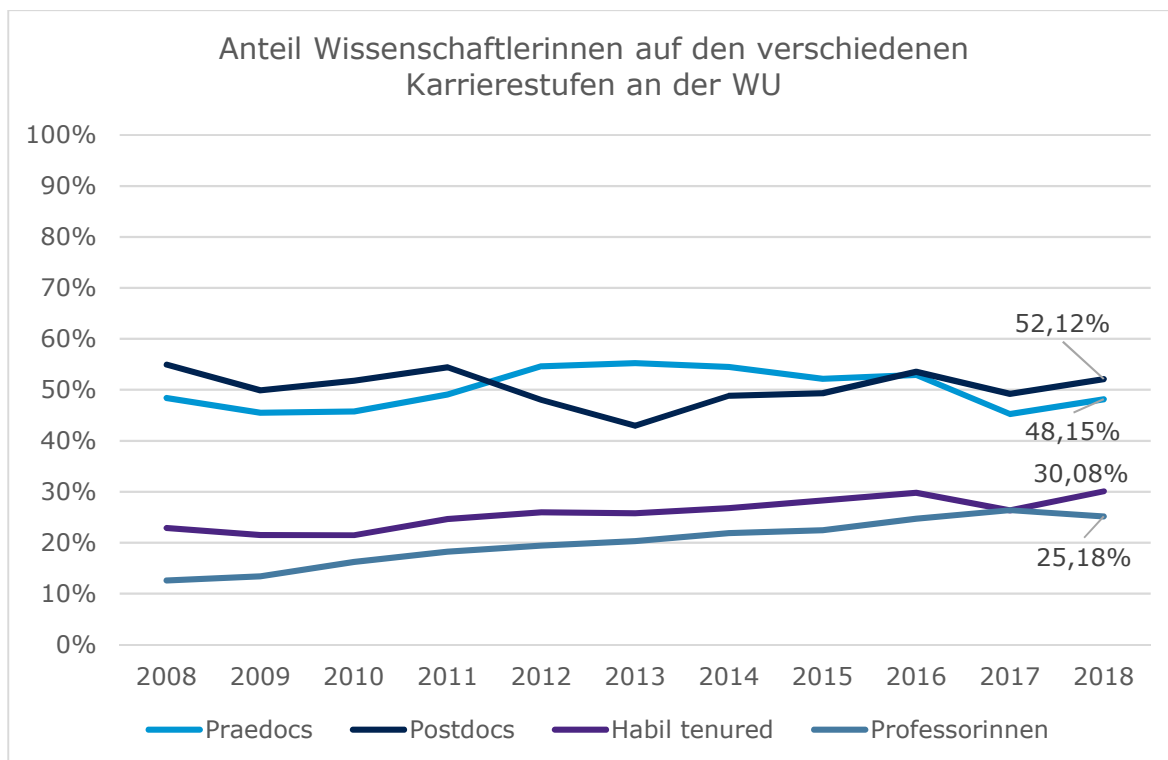


ABBILDUNG 3: ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS ÜBER DIE VERSCHIEDENEN WISSENSCHAFTLICHEN KARRIERESTUFEN AN DER WU SEIT 2008 IN %⁸

4.1.2 Allgemeines Personal

Männer machen mit 30,74% knapp ein Drittel des allgemeinen Personals aus, dabei konnte im Berichtszeitraum sowohl in den Serviceeinrichtungen als auch in den Departments ein leichter Rückgang der Männeranteile beobachtet werden. In den Serviceeinrichtungen lag der Männeranteil bei 37,63%, in den Departments betrug er 10,58%. Auch im allgemeinen Bereich erfolgt die Verteilung der Geschlechter entlang vermeintlich „geschlechtstypischer“ Bereiche: die meisten Männer finden sich in den Serviceeinrichtungen des Vizerektorats Forschung, das in der Geschäftseinteilung aus 2018 unter anderem die IT-Services umfasst (vgl. Abbildungen 4).

⁸ Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018, Vollzeitäquivalente; $n_{\text{ProfessorInnen 2018}} = 95,31$; $n_{\text{Habil tenured 2018}} = 70,58$; $n_{\text{Postdocs 2018}} = 119,88$; $n_{\text{Praedocs 2018}} = 170,48$

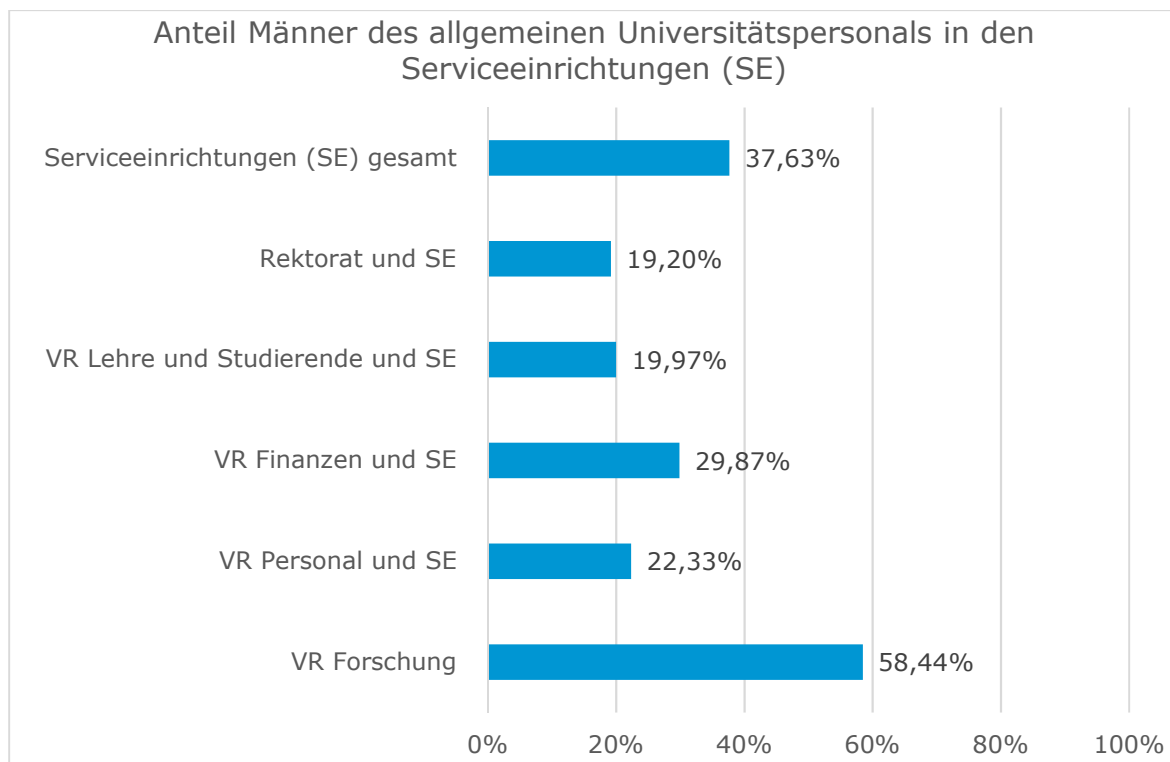


ABBILDUNG 4: ANTEIL MÄNNER DES ALLGEMEINEN UNIVERSITÄTSPERSONALS IN DEN SERVICEEINRICHTUNGEN IN %⁹ (AUF BASIS VON VZÄ)

⁹ Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018; die Anzahl der MitarbeiterInnen je Serviceeinrichtung entnehmen Sie bitte den Tabellen 14 bis 18 im Anhang des Berichts.

4.1.3 Leitungspositionen

Männer machen insgesamt rund 44,89% des gesamten – allgemeinen und wissenschaftlichen - WU-Personals aus. Auf Leitungsebene sind sie mit 65,22% aber nach wie vor überrepräsentiert (vgl. Abbildung 5). Dabei ist der Anteil von Frauen in Leitungspositionen in den letzten Jahren geringfügig aber kontinuierlich gestiegen. So lag der Frauenanteil in Leitungspositionen im Jahr 2011 bei 29,5% und im Jahr 2017 bei 35,03%. Im Vergleich zu dem Jahr 2017 ist der Frauenanteil in Leitungspositionen im Jahr 2018 wieder leicht gesunken auf 34,78%.

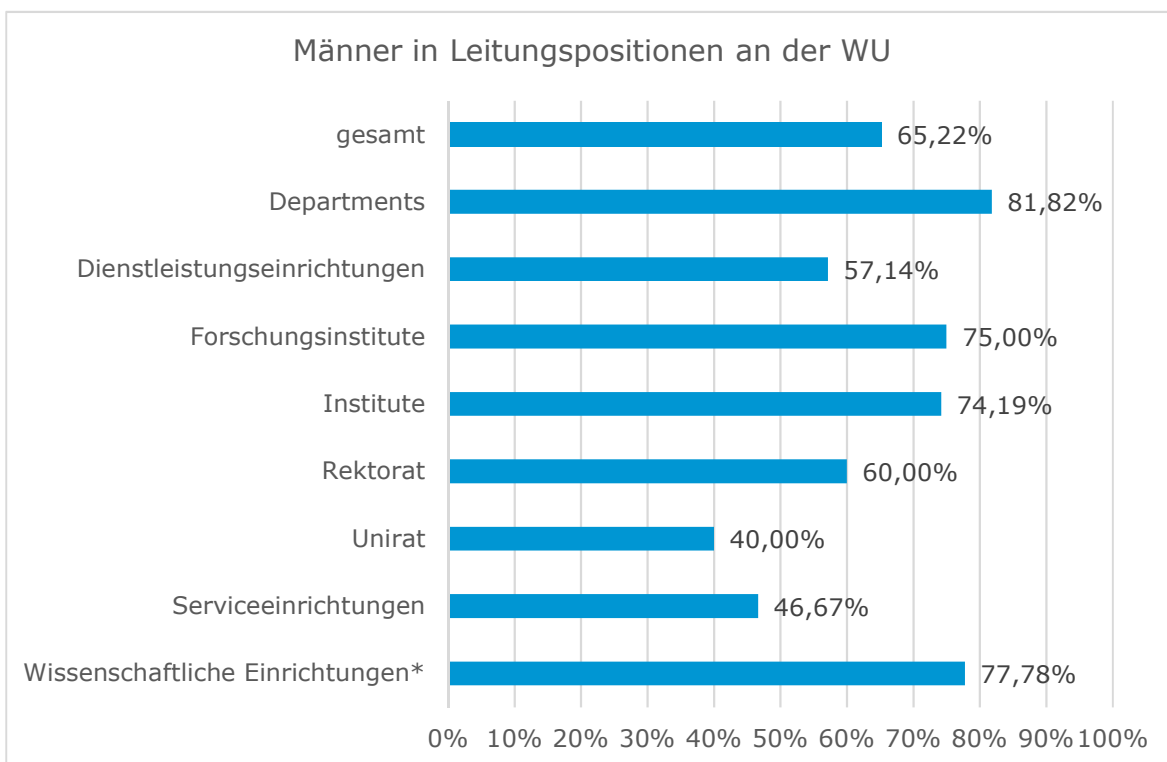


ABBILDUNG 5: MÄNNERANTEILE IN LEITUNGSPOSITIONEN IN % (AUF BASIS VON KOPFZAHLEN)¹⁰

*) Executive Academy und Kompetenzzentren

¹⁰ Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018

Auch in der Gruppe der wissenschaftlichen Führungskräfte ist in den letzten Jahren ein langsamer aber kontinuierlicher Anstieg der Frauenanteile zu verzeichnen. Im Jahr 2018 sinkt der Frauenanteil allerdings leicht von 25,26 % (2017) auf 24,49%. Im Vergleich zu ihren Anteilen am gesamten wissenschaftlichen Personal sind männliche Führungskräfte auch hier nach wie vor überrepräsentiert (vgl. Abbildung 6).

Die Gruppe der wissenschaftlichen Führungskräfte umfasst Leitungspositionen in den Departments, Forschungsinstituten, Instituten, Kompetenzzentren sowie in der Executive Academy. Der Männeranteil in dieser Gruppe entspricht in etwa jenem unter den ProfessorInnen. Eine Veränderung der Geschlechterverhältnisse unter den wissenschaftlichen Führungskräften kann somit nicht nur durch die Neuberufung von Professorinnen oder Abgänge von Professoren, sondern auch durch die Übertragung von (Forschungs)Institutsleitungen an Frauen erzielt werden.

Um den Frauenanteil in Leitungspositionen weiter zu erhöhen wird an der WU dem Prozedere der Nachfolgeplanung bei Machtpositionen (insbesondere Vorstand oder Vorständin von Departments und Instituten) besondere Beachtung geschenkt.

Die Frauenanteile im wissenschaftlichen bzw. allgemeinen Bereich werden in den beiden nachfolgenden Grafiken auf Basis von Kopffzahlen dargestellt. Dadurch können sich Divergenzen zu zuvor genannten, auf Basis von Vollzeitäquivalenten errechneten Zahlen ergeben.

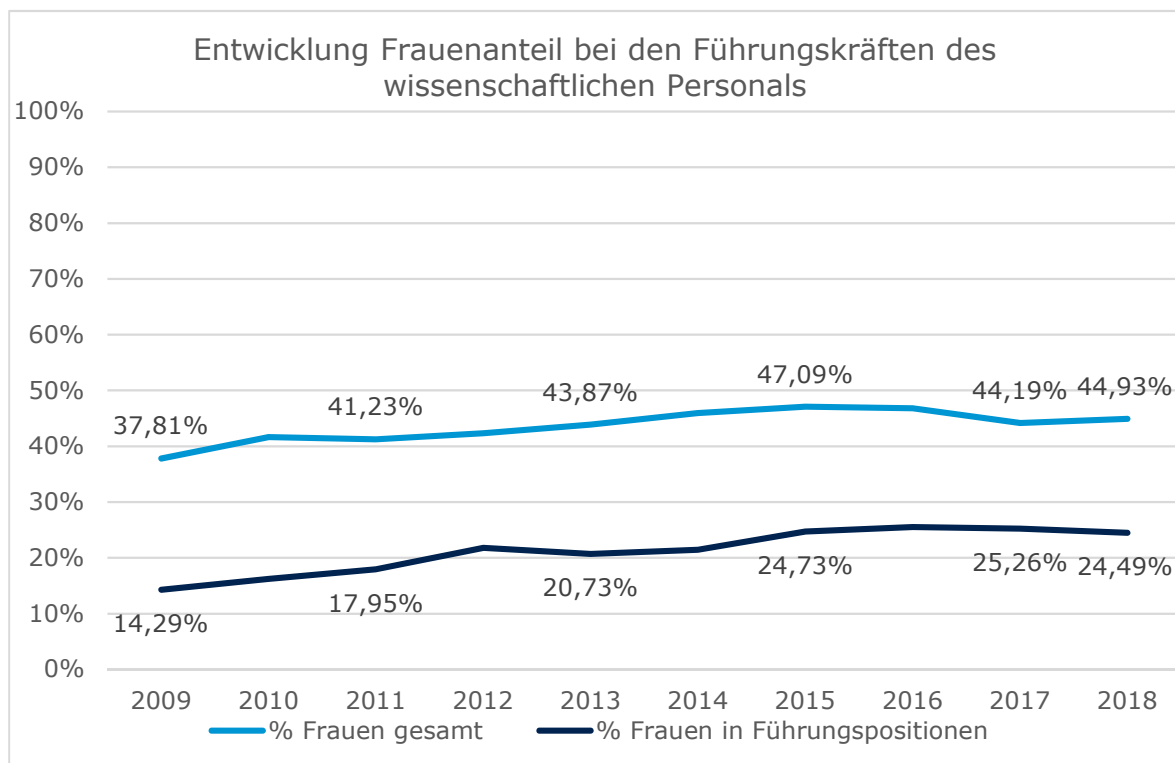


ABBILDUNG 6: ENTWICKLUNG FRAUENANTEIL BEI DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN DES WISSENSCHAFTLICHEN PERSONALS DER WU VON 2009 BIS 2018 IN %¹¹

¹¹ Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018; n[WissenschaftlerInnen gesamt Kopffzahlen] = 730; n[wissenschaftliche Führungskräfte Kopffzahl] = 98 (inklusive Executive Academie und Kompetenzzentren)

Im Bereich des allgemeinen Personals liegt der Frauenanteil im Jahr 2018 bei 69,70%, auf Leitungsebene sind Frauen mit insgesamt 49,02% nach wie vor unterrepräsentiert. Positiv zu vermerken ist, dass der Frauenanteil bei den Führungskräften 3. Führungsebene¹² weiter erhöht werden konnte, auf der 2. Führungsebene ist er nach einer Steigerung im Vorjahr wieder abgesunken (vgl. Abbildung 7).

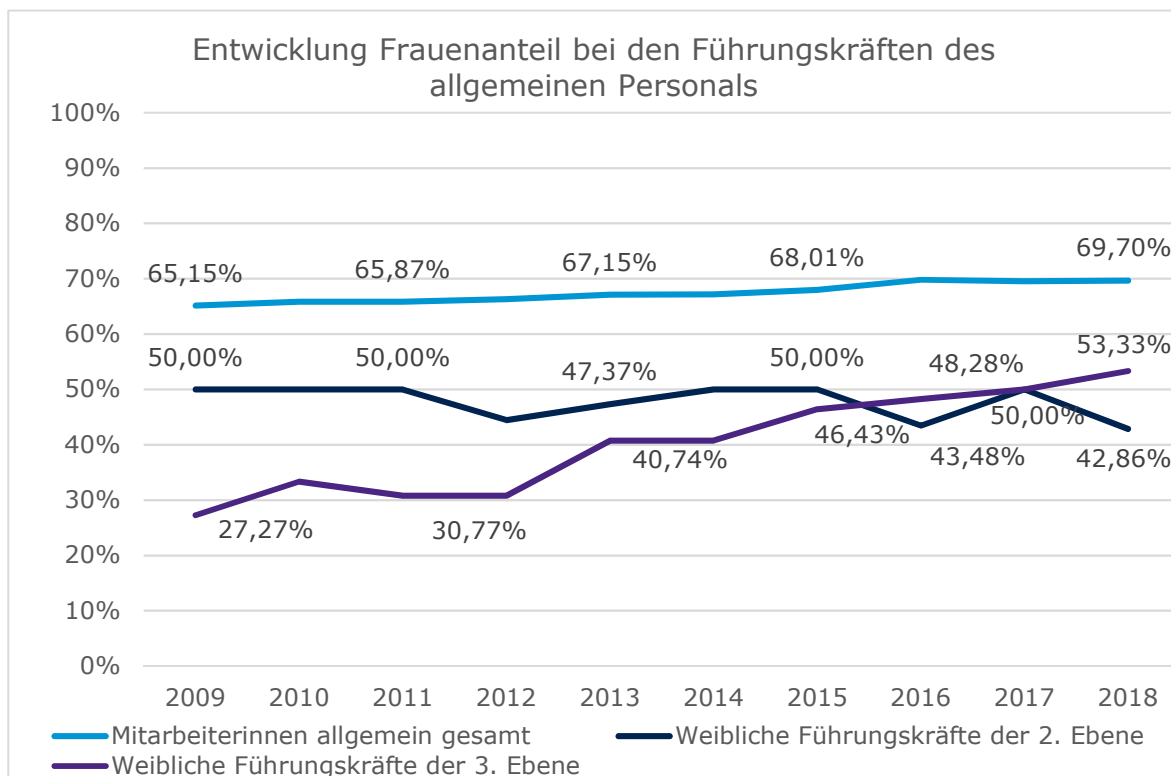


ABBILDUNG 7: ENTWICKLUNG FRAUENANTEIL BEI DEN MITARBEITERINNEN SOWIE DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN DER 2. UND 3. EBENE DES ALLGEMEINEN PERSONALS SEIT 2009 IN %¹³

¹² Die 2. Führungsebene umfasst die Leitungspositionen der Dienstleistungseinrichtungen der WU, die 3. Führungsebene jene der (Unter-)Abteilungen innerhalb von Dienstleistungseinrichtungen der WU.

¹³ Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018; $n_{\text{[allgemeine MitarbeiterInnen Kopfzahl]}} = 670$; $n_{\text{[allgemeine Führungskräfte Kopfzahl]}} = 50$

4.1.4 Berufungen

Im Berichtsjahr wurden insgesamt 11 Personen nach § 98 UG mit Dienstantritt im Jahr 2018 berufen, darunter befanden sich eine Frau und 10 Männer (siehe Abbildung 8). Damit sank der Frauenanteil unter den Neuberufungen auf 9,09% ab¹⁴.

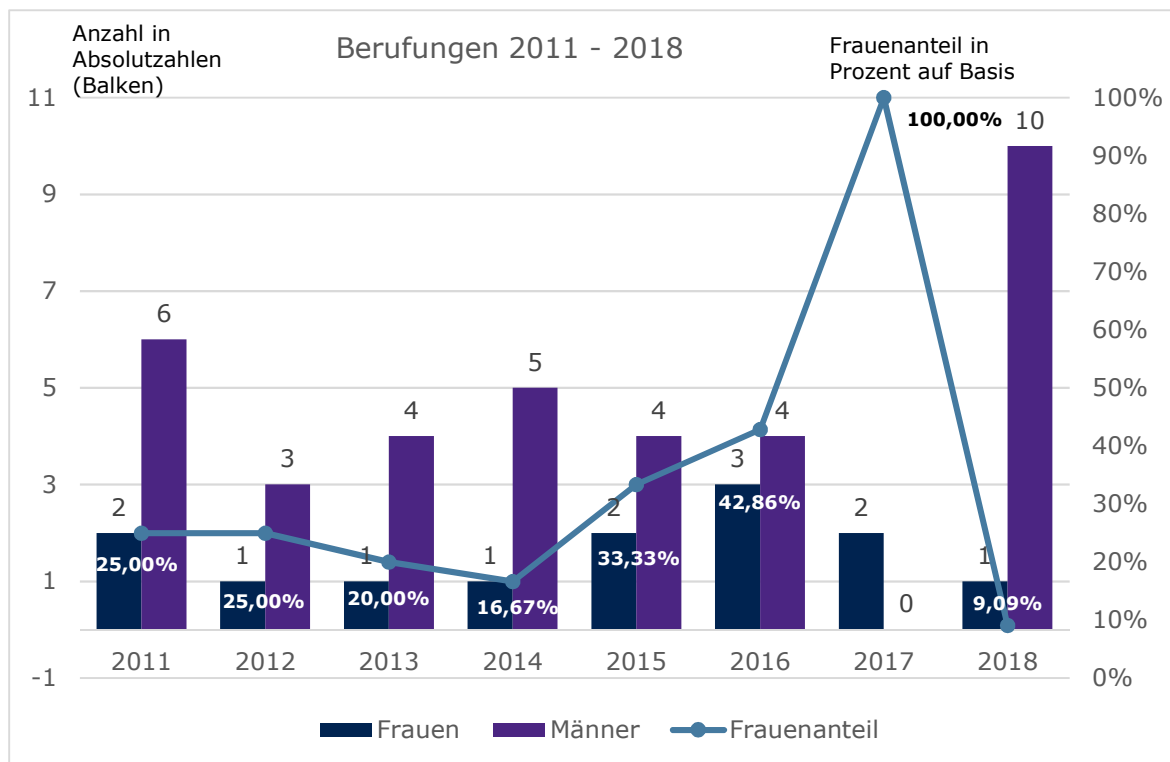


ABBILDUNG 8: BERUFUNGEN VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DER WU VON 2011 BIS 2018¹⁵

¹⁴ Maßnahmen um Frauenanteil 2019 zu erhöhen siehe „Zusammenfassende Einleitung“.

¹⁵ Daten-Quelle: WU-Stabstelle für Berufsangelegenheiten, Stand 31.12.2018 (Berufungen mit Dienstantritt im jeweiligen Berichtsjahr).

Abbildung 9 zeigt die Frauenanteile in den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens nach § 98 UG der Jahre 2012 bis 2018. Die Bewerberinnenquote lag im Berichtsjahr 2018 mit 23,55% etwas unter dem Wert des Vorjahres. Auf den zwei folgenden Stufen des Berufungsverfahrens wird eine Überrepräsentanz von Frauen gegenüber ihrem Anteil unter den Bewerberinnen sichtbar (vgl. Abb. 9). Für Bewerberinnen für eine Professur an der WU bestand somit eine hohe Chance, zum Hearing eingeladen zu werden sowie eine sehr hohe Chance, letztendlich in den Berufungsvorschlag aufgenommen zu werden. Dies ist unter anderem auf die konsequente Einhaltung des Frauenförderungsgebots, des Frauenförderungsplans der WU sowie der verpflichtenden Suche und Ansprache von drei berufungsfähigen Frauen zurückzuführen. Trotz aller Bemühungen kommt es dann allerdings bei der tatsächlichen Besetzung zu einer Unterrepräsentanz.¹⁶

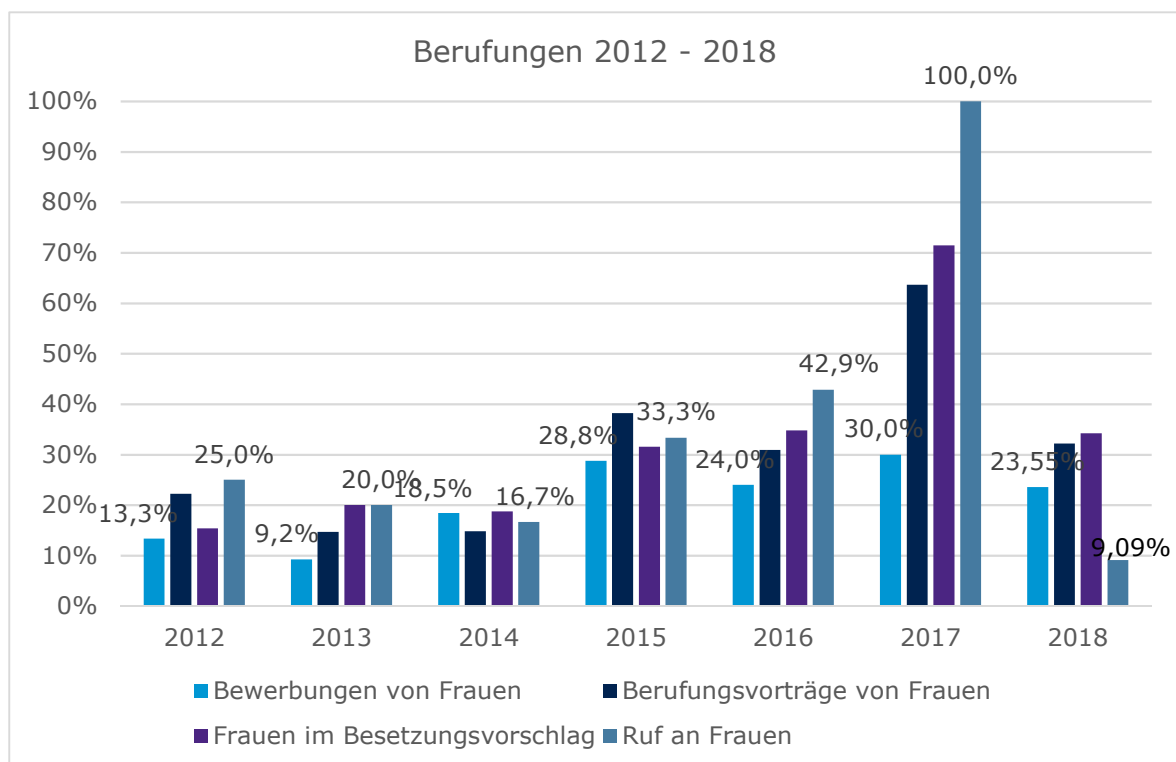


ABBILDUNG 9: FRAUENANTEILE AUF DEN VERSCHIEDENEN STUFEN DES BERUFUNGSVERFAHRENS VON 2011 BIS 2018 IN %¹⁷

¹⁶ Maßnahmen um Frauenanteil 2019 zu erhöhen siehe „Zusammenfassende Einleitung“.

¹⁷ Daten-Quelle: WU-Stabstelle für Berufsangelegenheiten, Stand 31.12.2018;

2012: Ausschreibung von jeweils zwei Professuren aus dem Bereich Marketing und Rechtswissenschaften;

2013: Ausschreibung von jeweils einer Professur aus dem Bereich Zivilrecht, Public Economics, Intern. Business, Data and Knowledge Engineering, Accounting.

2014: Ausschreibung von jeweils zwei Professuren aus dem Bereich Öffentl. Recht, jeweils eine aus dem Bereich Strategie & Innovation, Marketing, Volkswirtschaftslehre und Management

2015: Ausschreibung von jeweils einer Professur aus dem Bereich Öffentl. Recht, Finance, Accounting & Statistics, Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation und drei Professuren aus Sozioökonomie

2016: Ausschreibung von jeweils einer Professur aus dem Bereich Management, Welthandel, Strategy & Innovation und Volkswirtschaft sowie drei Professuren aus Sozioökonomie

2017: Ausschreibung von jeweils einer Professur aus dem Bereich Finance, Accounting and Statistics und Strategy & Innovation (2. Ausschreibung, 1. nicht besetzt); (ein weiteres Berufungsverfahren konnte nicht abgeschlossen werden).

2018: Ausschreibung von jeweils einer Professur aus dem Bereich Empirical Economics; International Accounting; Management Control and Strategy Implementation (2. Ausschreibung, 1. nicht besetzt); Straf- und Strafprozessrecht; Operations Management; Österreichisches und Europäisches Recht; Finance; Health Economics; Socioeconomics of Work sowie zwei Professuren Zivil- und Unternehmensrecht; Labor Economics (nicht besetzt, Liste erschöpft)

4.2 Studierende

Die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse im Studium und bei den Studienabschlüssen an der WU zeigt folgendes Bild: Unter den erstmalig zugelassenen ordentlich Studierenden stellen sich die Geschlechterverhältnisse im Jahr 2018 mit einem Frauenanteil von 50,14% relativ ausgeglichen dar. Unter den ordentlichen Studierenden hingegen lag der Frauenanteil in den letzten Jahren immer etwas unter dem Männeranteil und stieg 2018 leicht auf 48,61% an (2017 betrug der Frauenanteil 47,60%).

Starken Schwankungen unterworfen waren die Frauenanteile bei den Studienabschlüssen, dies gilt insbesondere für den Beobachtungszeitraum ab 2013. Bei den Erstabschlüssen (Bachelor, bis 2014 Diplomstudien) sank der Frauenanteil nach einer deutlichen Steigerung im Vorjahr (2017: 49,58%) auf 48,61% im Jahr 2018. Bei den Zweitabschlüssen (Master, Doktorat, PhD) entfielen 2018 ähnlich wie im Vorjahr 49,45% auf Frauen, 2015 waren es 45,78% (vgl. Abbildung 10).

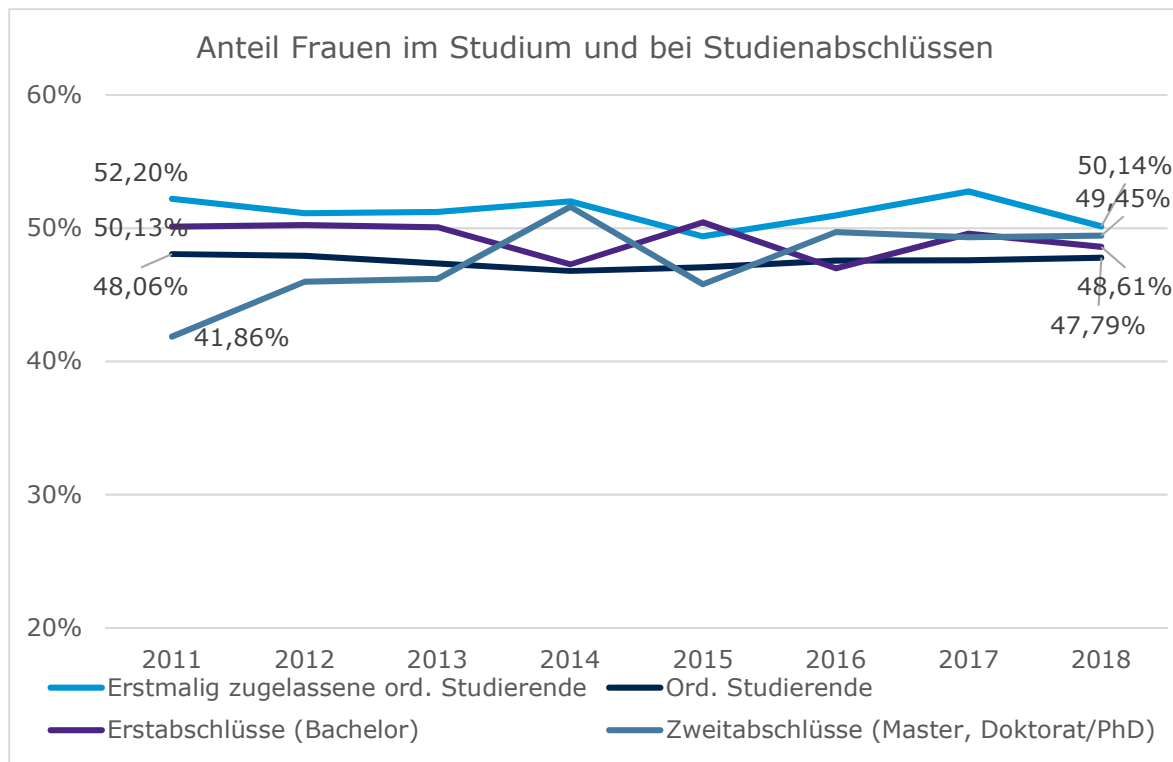


ABBILDUNG 10: FRAUENANTEILE IN STUDIUM UND BEI STUDIENABSCHLÜSSEN AN DER WU VON 2011 BIS 2018 IN %¹⁸

¹⁸ Daten-Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling; Frauen-, bzw. Gleichstellungsberichte der Jahre 2010 -2012

4.3 Mittelvergabe im wissenschaftlichen Bereich

Einen wichtigen Hinweis auf den Status quo der Gleichstellung in einer Organisation vermitteln Kennzahlen mit Bezug zu der Verteilung von finanziellen Mitteln. Nachfolgend wird die Vergabe von Forschungsförderungsmitteln sowie der Gender Pay Gap (durchschnittlicher Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern) an der WU näher beleuchtet.

Forschungsförderungsmittel

In Abbildung 11 wird die Entwicklung der Verteilung jener Mittel zur Forschungsförderung dargestellt, über die (maßgeblich) WU-intern entschieden wird. Die Mittel selbst stammen nur teilweise von der WU, weitere Gelder erhält die WU von externen FördergeberInnen. Die Übersicht enthält u.a. auch das Dr.-Maria-Schaumayer-Habilitationsstipendium, das von der OeNB zur Förderung von Wissenschaftlerinnen im Bereich der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften jährlich in der Höhe von jeweils 55.000 EUR vergeben wird.

Der Frauenanteil bei den AntragstellerInnen ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen und lag 2018 bei 45%. Der Anteil vom vergebenen Fördervolumen, der an Frauen ging, verringerte sich im Vergleich zu den Vorjahren und sank auf 38%. Bei der Vergabe erhielten Frauen 2018 durchschnittlich weniger als es ihrem Anteil bei den AntragstellerInnen entsprach. Die WU wird diese Entwicklung genauer analysieren, es lässt sich allerdings jetzt schon feststellen, dass Frauen bei manchen größeren Grants unterproportional einreichen bzw. geringere Summen beantragen.

JAHR	ANTRAGSTEL- LER/INNEN	DAVON FRAUEN	FRAUEN- ANTEIL	FÖRDERVOLI- MEN IN €	DAVON AN FRAUEN	FRAUEN- ANTEIL
2008	97	32	33%	280.901,82	189.989,82	68%
2009	127	58	46%	548.863,06	265.287,70	48%
2010	148	50	34%	435.210,95	185.328,15	43%
2011	131	47	36%	484.904,02	240.054,18	50%
2012	127	48	38%	745.667,20	335.348,74	45%
2013	127	49	39%	698.224,74	274.941,64	39%
2014	160	66	41%	459.758,77	175.335,51	38%
2015	183	74	40%	437.646,64	220.344,00	50%
2016	155	65	42%	522.026,80	254.954,50	49%
2017	164	72	44%	529.745,87	252.724,08	48%
2018	161	72	45%	605.341,88	231.082,90	38%

ABBILDUNG 11: FRAUENANTEILE BEI DER VERGABE VON FORSCHUNGSFÖRDERUNGSMITTELN UND FÖRDERPREISEN VON 2008 BIS 2018¹⁹

¹⁹ Daten-Quelle: WU-Forschungsservice, ohne Talenta- und Stephan-Koren-Preis, ebenfalls ausgenommen sind die einmalig vergebenen Schaumayer-Stipendien zur Internationalisierungsförderung und für Wiedereinsteigerinnen.

Leistungsprämien Forschung

Bereits seit Oktober 2006 renumeriert die WU exzellente Forschung in Form von Leistungsprämien. So werden Autorinnen und Autoren, deren Artikel in einer der in den departmentspezifischen Ratings bewerteten Zeitschrift erscheinen, mit Leistungsprämien von bis zu € 1.000 je Paper ausgezeichnet. Artikel, die in einer Zeitschrift aus dem WU-Star-Rating erschienen sind, werden mit einer Prämie in Höhe von jeweils € 3.000 geehrt. An der WU verfügt jedes der 11 Departments über eine Richtlinie, welche die Prämierung von Top-Forschungsleistungen regelt. Das WU-weite Star-Rating umfasst 34 international renommierte Top-Journale.

2018 wurden WU-weit 297 Forschungsleistungen zur Prämierung vorgeschlagen. Darin sind 10 Star-Publikationen enthalten. Insgesamt wurde diese bemerkenswerte Leistung von 391 WU-Forschenden (61,4 % Forscher und 38,6 % Forscherinnen) erbracht.

Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap misst den arbeitszeitstandardisierten Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern, indem alle Teilzeit- oder nicht ganzjährig Beschäftigten auf ein Jahres-Vollzeitäquivalent hochgerechnet werden (vgl. WBV-Arbeitsbehelf 2016). Erstmals liegen in diesem Berichtsjahr Werte in allen Kategorien über 95%. Besonders positiv fällt auf, dass sich in allen Personalkategorien die Löhne im Vergleich zum Vorjahr angenähert haben (1,3%-8,5% Annäherung). So hat sich der Gender Pay Gap in der Personalkategorie UniversitätsprofessorIn (§98 UG, KV) zum Beispiel im Vergleich zu 2017 von 86,6% zu 95,1% (2018) verbessert.

Faktum ist, dass die fachspezifischen universitären Arbeitsmärkte international unterschiedliche Gehaltsniveaus aufweisen. Wenn nun beispielsweise aus einem Fach mit international niedrigerem Gehaltsniveau eine Frau und im gleichen Jahr aus einem hoch dotierten Bereich ein Mann berufen wird, hat das Auswirkungen auf den Gender Pay Gap in dem betreffenden Jahr. Umgekehrte Effekte sind genauso möglich und würden in einem Berichtsjahr die Entwicklung des Gender Pay Gaps positiv beeinflussen. Trotzdem fühlt die WU sich durch die positive Entwicklung des Gender Pay Gaps darin bestärkt, den eingeschlagenen Weg auch in den nächsten Jahren fortzusetzen (Wissensbilanz 2018).

PERSONALKATEGORIE	KOPFZAHLEN SUMME VZÄ			GENDER PAY GAP FRAUENLÖHNE ENTSPRECHEN % DER MÄNNERLÖHNE
	FRAUEN	MÄNNER	GESAMT	
UniversitätsprofessorIn (§98 UG)	5	26	31	97,1%
UniversitätsprofessorIn (§98 UG, KV)	16	50	66	95,1%
UniversitätsprofessorIn (§99 Abs. 1 UG)	2	5	7	n.a.
Universitätsdozent/in	17	44	61	97,9%
Assoziierte/r ProfessorIn (KV)	7	10	17	97,0%
AssistenzprofessorIn (KV)	17	8	25	97,9%
UniversitätsassistentIn auf Laufbahnstellen (§13b Abs. 3 UG)	1	0	1	n.a.
Kollektivvertragliche/r ProfessorIn (§98, §99 Abs.1 und 3 UG)	18	53	71	95,4%

ABBILDUNG 12: GENDER PAY GAP AN DER WU ²⁰

²⁰ Daten-Quelle: Wissensbilanz 2018, Erhebungszeitraum 1.1.2018 – 31.12.2018

5 Quellenangaben

Bendl, R., Hanappi-Egger, E. & Hofmann, R. (Hrsg.) (2012): Diversität und Diversitätsmanagement. Wien.

Eberherr, H. (2012): Intersektionalität und Stereotypisierung: Grundlegende Theorien und Konzepte in der Organisationsforschung. In: Bendl, R., Hanappi-Egger, E. & Hofmann, R. (Hrsg.): Diversität und Diversitätsmanagement. Wien. 61 - 78.

Wirtschaftsuniversität Wien. Jahresbericht 2018.

Wirtschaftsuniversität Wien. Wissensbilanz 2018.

6 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 25.3.2015 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 Entwicklungsplan, 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 31.12.2018 wurde der Personalstand aller Organisationseinheiten, zusammengefasst auf Ebene der Departments, Forschungsinstitute und Kompetenzzentren bzw. jener der Rektorin und den einzelnen VizerektorInnen zugeordneten Organisationseinheiten, erhoben.

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

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

Tabelle 1
Department Finance, Accounting and Statistics

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
ProfessorInnen	18,00	14,00	4,00	22,22%
davon Beamte oder Beamtinnen	6,00	4,00	2,00	33,33%
davon § 99 UG 2002	3,00	2,00	1,00	33,33%
Universitäts- und VertragsdozentInnen	8,50	8,50	0,00	0,00%
Assoziierte ProfessorInnen	2,00	1,00	1,00	50,00%
AssistentInnen Postdoc (Säule 2)	14,00	4,00	10,00	71,43%
davon im tenure track	6,00	0,00	6,00	100,00%
AssistentInnen Praedoc (Säule 1)	24,00	12,75	11,25	46,88%
Wiss. MitarbeiterInnen (Säule 0)	5,95	3,45	2,50	42,02%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	2,73	1,90	0,83	30,28%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	75,18	45,60	29,58	39,34%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel				
GastprofessorInnen	0,38	0,23	0,15	40,00%
LektorInnen	7,80	6,95	0,85	10,90%
davon echte DienstnehmerInnen	0,50	0,30	0,20	40,00%
davon freie DienstnehmerInnen	7,30	6,65	0,65	8,90%
Senior Lecturer	7,31	3,31	4,00	54,70%
davon Postdoc	6,31	3,31	3,00	47,52%
davon Praedoc	1,00	0,00	1,00	100,00%
E-DeveloperInnen	1,08	0,45	0,63	58,14%
E-AssistentInnen	0,88	0,63	0,25	28,57%
E-TutorInnen	0,28	0,08	0,20	72,73%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	17,71	11,64	6,08	34,30%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte nach VBG	3,25	0,00	3,25	100,00%
davon in akademischen Einheiten	3,25	0,00	3,25	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach KV	19,86	3,50	16,36	82,38%
davon in akademischen Einheiten	19,86	3,50	16,36	82,38%
davon in KV-Verwendungsgr. IV und V	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgr. III	9,11	3,00	6,11	67,08%
davon in KV-Verwendungsgr. I und II	9,75	0,50	9,25	94,87%
ges. allgemeines Personal - Bundesmittel	23,11	3,50	19,61	84,86%
gesamt Personal Bundesmittel	116,00	60,74	55,26	47,64%
Personal - Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	8,39	6,00	2,39	28,46%
davon in Projekten	8,39	6,00	2,39	28,46%
davon Postdoc	1,50	0,00	1,50	100,00%
Gesamtes Personal - Drittmittel	8,39	6,00	2,39	28,46%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018

Tabelle 2
Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
ProfessorInnen	4,00	1,00	3,00	75,00%
davon Beamte oder Beamtinnen	2,00	1,00	1,00	50,00%
davon § 99 UG 2002	1,00	0,00	1,00	100,00%
Universitäts- und VertragsdozentInnen	3,80	3,00	0,80	21,05%
AssistentInnen Postdoc (Säule 2)	9,25	3,00	6,25	67,57%
davon im tenure track	4,25	2,00	2,25	52,94%
AssistentInnen Praedoc (Säule 1)	5,25	0,00	5,25	100,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	2,13	0,83	1,30	61,18%
Wiss. Beamte oder Beamtinnen und Angestellte	2,00	0,00	2,00	100,00%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	26,43	7,83	18,60	70,39%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel				
LektorInnen	6,15	1,50	4,65	75,61%
davon echte DienstnehmeInnen	3,00	0,90	2,10	70,00%
davon freie DienstnehmerInnen	3,15	0,60	2,55	80,95%
Senior Lecturer	14,25	3,50	10,75	75,44%
davon Postdoc	5,00	1,00	4,00	80,00%
davon Praedoc	9,25	2,50	6,75	72,97%
Bundes- und VertragslehrerInnen	9,69	3,69	6,00	61,90%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	30,09	8,69	21,40	71,11%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte oder 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	2,50	0,50	2,00	80,00%
davon akademischen Einheiten	2,50	0,50	2,00	80,00%
davon maturawertig	1,50	0,50	1,00	66,67%
Angestellte nach KV	3,80	0,50	3,30	86,84
davon in akademischen Einheiten	3,80	0,50	3,30	86,84
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	0,80	0,00	0,80	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	0,75	0,00	0,75	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	2,25	0,50	1,75	77,78%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	8,30	1,00	7,30	87,95%
Gesamtes Personal Bundesmittel	64,82	17,52	47,30	72,97%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018

Tabelle 3
Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
ProfessorInnen	7,00	6,00	1,00	14,29%
davon Beamte oder Beamtinnen	2,00	2,00	0,00	0,00%
Universitäts- und VertragsdozentInnen	5,67	5,67	0,00	0,00%
Assoziierte ProfessorInnen	2,90	1,90	1,00	34,48%
AssistentInnen Postdoc (Säule 2)	7,00	4,00	3,00	42,86%
davon im tenure track	1,00	0,00	1,00	100,00%
AssistentInnen Praedoc (Säule 1)	11,25	7,50	3,75	33,33%
Wiss. MitarbeiterInnen (Säule 0)	0,50	0,00	0,50	100,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	1,43	0,88	0,55	38,60%
Wiss. Beamte oder Beamtinnen nnen und Angestellte	2,00	2,00	0,00	0,00%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	37,74	27,94	9,80	25,97%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel				
GastprofessorInnen	0,05	0,05	0,00	0,00%
LektorInnen	5,95	3,95	2,00	33,61%
davon echte DienstnehmerInnen	0,35	0,15	0,20	57,14%
davon freie DienstnehmerInnen	5,60	3,80	1,80	32,14%
Senior Lecturer	2,00	2,00	0,00	0,00%
davon Postdoc	2,00	2,00	0,00	0,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	8,00	6,00	2,00	25,00%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte nach VBG	4,08	0,93	3,15	77,30%
davon in akademischen Einheiten	4,08	0,93	3,15	77,30%
davon maturawertig	0,88	0,00	0,88	100,00%
Angestellte nach KV	13,55	6,50	7,05	52,03%
davon in akademischen Einheiten	13,55	6,50	7,05	52,03%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	6,50	5,00	1,50	23,08%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	2,00	1,00	1,00	50,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	5,05	0,50	4,55	90,10%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	17,63	7,43	10,20	57,87%
gesamt Personal Bundesmittel	63,37	41,37	22,00	34,72%
Personal - Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	15,65	9,95	5,70	36,42%
davon in Projekten	15,65	9,95	5,70	36,42%
davon Postdocs	6,25	3,25	3,00	48,00%
Gesamtes Personal - Drittmittel	15,65	9,95	5,70	36,42%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018

Tabelle 4
Department Management

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
ProfessorInnen	8,00	5,00	3,00	37,50%
davon Beamte oder Beamtinnen	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon § 99 UG 2002	2,00	1,00	1,00	50,00%
Universitäts- und VertragsdozentInnen	6,00	4,00	2,00	33,33%
AssistentInnen Postdoc (Säule 2)	13,63	4,75	8,88	65,14%
davon im tenure track	6,38	2,50	3,88	60,78%
davon habilitiert	1,00	0,50	0,50	50,00%
AssistentInnen Praedoc (Säule 1)	12,75	6,75	6,00	47,06%
Wiss. MitarbeiterInnen (Säule 0)	1,30	0,50	0,80	61,54%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	2,72	0,25	2,47	90,82%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	44,40	21,25	23,15	52,14%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel				
GastprofessorInnen	0,05	0,05	0,00	0,00%
LektorInnen	10,80	4,70	6,10	56,48%
davon echte DienstnehmerInnen	1,25	0,30	0,95	76,00%
davon freie DienstnehmerInnen	9,55	4,40	5,15	53,93%
Senior Lecturer	7,75	4,25	3,50	45,16%
davon Postdoc	5,75	4,25	1,50	26,09%
davon Praedoc	2,00	0,00	2,00	100,00%
Bundes- und VertragslehrerInnen	1,49	0,99	0,50	33,47%
E-DeveloperInnen	1,88	0,38	1,50	80,00%
E-AssistentInnen	0,51	0,00	0,51	100,00%
E-TutorInnen	0,20	0,00	0,20	100,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	22,68	10,37	12,31	54,28%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte nach VBG	6,00	0,00	6,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	6,00	0,00	6,00	100,00%
davon akademikerwertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	2,00	0,00	2,00	100,00%
Angestellte nach KV	6,00	0,00	6,60	100,00%
davon in akademischen Einheiten	6,00	0,00	6,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,50	0,00	1,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	4,50	0,00	4,50	100,00%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	12,00	0,00	12,00	100,00%
Gesamtes Personal Bundesmittel	80,58	31,72	48,86	60,64%
Personal - Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	4,50	1,75	2,75	61,11%
davon in Projekten	4,50	1,75	2,75	61,11%
davon Postdoc	0,25	0,25	0,00	0,00%
Gesamtes Personal - Drittmittel	5,26	3,45	1,81	34,44%
Freie DienstnehmerInnen				
Bundesmittel	0,50	0,50	0,00	0,00%
gesamt freie DienstnehmerInnen	0,50	0,50	0,00	0,00%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018

Tabelle 5
Department Marketing

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
ProfessorInnen	5,00	4,00	1,00	20,00
davon Beamte oder Beamtinnen	2,00	2,00	0,00	0,00%
Universitäts- und VertragsdozentInnen	1,80	0,00	1,80	100,00%
Assoziierte ProfessorInnen	2,50	0,00	2,50	100,00%
AssistentInnen Postdoc (Säule 2)	7,50	4,00	3,50	46,67%
davon im tenure track	4,00	3,00	1,00	25,00%
davon habilitiert	0,00	0,00	0,00	0,00%
AssistentInnen Praedoc (Säule 1)	14,25	8,25	6,00	42,11%
Wiss. MitarbeiterInnen (Säule 0)	1,45	0,45	1,00	68,97%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	1,70	0,90	0,80	47,06%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	34,2	17,6	16,6	48,54
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel				
GastprofessorInnen	1,00	0,00	1,00	100,00%
LektorInnen	2,35	1,55	0,80	34,04%
davon echte DienstnehmerInnen	0,15	0,15	0,00	0,00%
davon freie DienstnehmerInnen	2,20	1,40	0,80	36,36%
Senior Lecturer	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon Postdoc	1,00	0,00	1,00	100,00%
E-AssistentInnen	1,00	0,50	0,50	50,00%
Gesamtes vorwiegendes in der Lehre eingesetztes Personal	5,35	2,05	3,30	61,68%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte nach KV	9,05	1,25	7,80	86,19%
davon in akademischen Einheiten	9,05	1,25	7,80	86,19%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,75	0,00	1,75	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	7,30	1,25	6,05	82,88%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	9,05	1,25	7,80	86,19%
Gesamtes Personal Bundesmittel	48,60	20,90	27,70	57,00%
Personal - Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	0,15	0,00	0,15	100,00%
davon in Projekten	0,15	0,00	0,15	100,00%
Gesamtes Personal - Drittmittel	0,15	0,00	0,15	100,00%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018

Tabelle 6
Department Öffentliches Recht und Steuerrecht

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
ProfessorInnen	9,31	9,31	0,00	0,00%
davon Beamte oder Beamtinnen	2,31	2,31	0,00	0,00%
Assoziierte ProfessorInnen	1,00	1,00	0,00	0,00%
AssistentInnen Postdoc (Säule 2)	5,60	4,10	1,50	26,79%
davon im tenure track	3,10	2,10	1,00	32,26%
AssistentInnen Praedoc (Säule 1)	29,25	13,50	15,75	53,85%
Wiss. MitarbeiterInnen (Säule 0)	3,95	0,75	3,20	81,01%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	1,65	1,13	0,53	31,82%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	50,76	29,79	20,98	41,32%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel				
GastprofessorInnen	0,85	0,60	0,25	29,41%
LektorInnen	4,10	2,75	1,35	32,93%
davon echte DienstnehmerInnen	0,45	0,30	0,15	33,33%
davon freie DienstnehmerInnen	3,65	2,45	1,20	32,88%
Senior Lecturer	0,50	0,50	0,00	0,00%
davon Postdoc	0,50	0,50	0,00	0,00%
E-DeveloperInnen	0,63	0,25	0,38	60,00%
E-AssistentInnen	0,75	0,75	0,00	0,00%
E-TutorInnen	0,20	0,20	0,00	0,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	7,03	5,05	1,98	28,11%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte nach VBG	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach KV	11,78	0,00	11,78	100,00%
davon in akademischen Einheiten	11,78	0,00	11,78	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	1,75	0,00	1,75	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	3,38	0,00	3,38	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	6,65	0,00	6,65	100,00%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	12,78	0,00	12,78	100,00%
Gesamtes Personal Bundesmittel	70,56	34,84	35,73	50,63%
Personal - Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	23,70	9,45	14,25	60,13%
davon in Projekten	23,70	9,45	14,25	60,13%
Allgemeines Personal	7,50	0,00	7,50	100,00%
davon in Projekten	7,38	0,00	7,38	100,00%
Gesamtes Personal - Drittmittel	31,20	9,45	21,75	69,71%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018

Tabelle 7
Department Sozioökonomie

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
ProfessorInnen	12,50	8,50	4,00	32,00%
davon Beamte oder Beamtinnen	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon § 99 UG 2002	0,00	0,00	0,00	0,00%
Universitäts- und VertragsdozentInnen	13,43	7,80	5,63	41,94%
Assoziierte ProfessorInnen	1,00	1,00	0,00	0,00%
AssistentInnen Postdoc (Säule 2)	16,55	8,80	7,75	46,83%
davon im tenure track	6,35	1,60	4,75	74,80%
davon habilitiert	0,10	0,10	0,00	0,00%
AssistentInnen Praedoc (Säule 1)	13,15	5,40	7,75	58,94%
Wiss. MitarbeiterInnen	1,00	0,25	0,75	75,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	2,25	0,88	1,38	61,11%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	59,88	32,63	27,26	45,52%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel				
LektorInnen	3,20	2,05	1,15	35,94%
davon echte DienstnehmerInnen	0,65	0,35	0,30	46,15%
davon freie DienstnehmerInnen	2,55	1,70	0,85	33,33%
Senior Lecturer	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon Postdoc	1,00	0,00	1,00	100,00%
E-DeveloperInnen	0,88	0,50	0,38	42,86%
E-AssistentInnen	0,50	0,13	0,38	75,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	5,58	2,68	2,90	52,02%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte oder Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach VBG	5,08	0,00	5,08	100,00%
davon in akademischen Einheiten	5,08	0,00	5,08	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach KV	5,85	0,50	5,35	91,45%
davon in akademischen Einheiten	5,85	0,50	5,35	91,45%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	2,50	0,50	2,00	80,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	3,35	0,00	3,35	100,00%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	11,93	0,50	11,43	95,81%
Gesamtes Personal Bundesmittel	77,38	35,80	41,58	53,74%
Personal - Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	35,94	16,46	19,48	54,19%
davon in Projekten	35,94	16,46	19,48	54,19%
davon Postdoc	9,78	5,23	4,55	46,55%
davon Senior Scientists	3,00	3,00	0,00	0,00%
Allgemeines Personal	1,50	0,00	1,50	100,00%
Gesamtes Personal - Drittmittel	37,44	16,46	20,98	56,03%
Freie DienstnehmerInnen				
Drittmittel	1,00	0,00	1,00	100,00%
gesamt freie DienstnehmerInnen	1,00	0,00	1,00	100,00%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018

Tabelle 8
Department Strategy and Innovation

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
ProfessorInnen	8,50	4,50	4,00	47,06%
davon Beamte oder Beamtinnen	1,00	1,00	0,00	0,00%
Universitäts- und VertragsdozentInnen	1,00	0,00	1,00	100,00%
Assoziierte ProfessorInnen	1,00	1,00	0,00	0,00%
AssistentInnen Postdoc (Säule 2)	6,50	4,00	2,50	38,46%
davon im tenure track	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon habilitiert	1,00	1,00	0,00	0,00%
AssistentInnen Praedoc (Säule 1)	15,00	7,50	7,50	50,00%
Wiss. MitarbeiterInnen (Säule 0)	2,15	1,18	0,98	45,35%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	0,68	0,30	0,38	55,56%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	34,83	18,48	16,35	46,95%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel				
GastprofessorInnen	0,00	0,00	0,00	0,00%
LektorInnen	1,35	1,15	0,20	14,81%
davon echte DienstnehmerInnen	0,25	0,20	0,05	20,00%
davon freie DienstnehmerInnen	1,10	0,95	0,15	13,64%
Senior Lecturer	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon Postdoc	1,00	1,00	0,00	0,00%
E-AssistentInnen	0,13	0,13	0,00	0,00%
E-TutorInnen	0,20	0,20	0,00	0,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	2,68	2,48	0,20	7,48%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte nach VBG	2,50	0,00	2,50	100,00%
davon in akademischen Einheiten	2,50	0,00	2,50	100,00%
Angestellte nach KV	6,00	0,00	6,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	6,00	0,00	6,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	0,00	0,00	0,00	0,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	4,00	0,00	4,00	100,00%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	8,50	0,00	8,50	100,00%
Gesamtes Personal Bundesmittel	46,00	20,95	25,05	54,46%
Personal - Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	4,75	1,70	3,05	64,21%
davon in Projekten	4,65	1,70	2,95	63,44%
davon Postdoc	1,15	0,95	0,20	17,39%
Allgemeines Personal	0,63	0,00	0,63	100,00%
davon in Projekten	0,63	0,00	0,63	100,00%
Gesamtes Personal - Drittmittel	5,38	1,70	3,68	68,37%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018

Tabelle 9
Department Privatrecht

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
ProfessorInnen	7,00	6,00	1,00	14,29%
davon Beamte oder Beamtinnen	2,00	1,00	1,00	50,00%
Universitäts- und VertragsdozentInnen	1,00	0,00	1,00	100,00%
AssistentInnen Postdoc (Säule 2)	4,50	1,00	3,50	77,78%
davon im tenure track	2,25	1,00	1,25	55,56%
AssistentInnen Praedoc (Säule 1)	18,00	12,00	6,00	33,33%
Wiss. MitarbeiterInnen (Säule 0)	3,90	1,50	2,40	61,54%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	0,65	0,15	0,50	76,92%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	35,05	20,65	14,40	41,08%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel				
GastprofessorInnen	0,20	0,20	0,00	0,00%
LektorInnen	5,95	4,80	1,15	19,33%
davon echte DienstnehmerInnen	0,15	0,00	0,15	100,00%
davon freie DienstnehmerInnen	5,80	4,80	1,00	17,24%
Senior Lecturer	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon Postdoc	1,00	1,00	0,00	0,00%
E-AssistentInnen	1,25	0,88	0,38	30,00%
E-TutorInnen	0,60	0,20	0,40	66,67%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	9,00	7,08	1,93	21,39%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte nach KV	7,63	0,38	7,25	95,08%
davon in akademischen Einheiten	7,63	0,38	7,25	95,08%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,50	0,38	1,13	75,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	6,13	0,00	6,13	100,00%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	7,63	0,38	7,25	95,08%
Gesamtes Personal Bundesmittel	51,68	28,10	23,58	45,62%
Personal - Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	3,85	0,75	3,10	80,52%
davon in Projekten	3,70	0,75	2,95	79,73%
Gesamtes Personal - Drittmittel	3,85	0,75	3,10	80,52%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018

Tabelle 10
Department Volkswirtschaft

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
ProfessorInnen	7,50	6,50	1,00	13,33%
davon Beamte oder Beamtinnen	2,00	1,00	1,00	50,00%
davon § 99 UG 2002	1,00	1,00	0,00	0,00%
Universitäts- und VertragsdozentInnen	9,25	6,25	3,00	32,43%
Assoziierte ProfessorInnen	1,00	0,00	1,00	100,00%
AssistentInnen Postdoc (Säule 2)	10,94	5,35	5,59	51,09%
davon im tenure track	3,00	2,00	1,00	33,33%
AssistentInnen Praedoc (Säule 1)	7,50	3,75	3,75	50,00%
Wiss. MitarbeiterInnen (Säule 0)	0,93	0,35	0,58	62,16%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	3,10	1,40	1,70	54,84%
Gesamt wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	40,21	23,60	16,61	41,31%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel				
GastprofessorInnen	0,25	0,20	0,05	20,00%
LektorInnen	10,30	8,95	1,35	13,11%
davon echte DienstnehmerInnen	1,80	1,80	0,00	0,00%
davon freie DienstnehmerInnen	8,50	7,15	1,35	15,88%
Senior Lecturer	1,70	0,00	1,70	100,00%
davon Postdoc	1,70	0,00	1,70	100,00%
E-AssistentInnen	0,38	0,00	0,38	100,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	12,63	9,15	3,48	27,52%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte oder Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach VBG	5,25	0,00	5,25	100,00%
davon in akademischen Einheiten	5,25	0,00	5,25	100,00%
davon maturawertig	3,50	0,00	3,50	100,00%
Angestellte nach KV	5,00	0,38	4,63	92,50%
davon in akademischen Einheiten	5,00	0,38	4,63	92,50%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	2,25	0,00	2,25	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	2,75	0,38	2,38	86,36%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	11,25	0,38	10,88	96,67%
Gesamtes Personal Bundesmittel	64,09	33,13	30,96	48,31%
Personal - Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	7,66	4,49	3,18	41,44%
davon in Projekten	7,66	4,49	3,18	41,44%
davon Postdoc	3,09	1,59	1,50	48,58%
Gesamtes Personal - Drittmittel	7,66	4,49	3,18	41,44%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018

Tabelle 11
Department Welthandel

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
ProfessorInnen	8,50	6,50	2,00	23,53%
davon Beamte oder Beamtinnen	1,50	1,50	0,00	0,00%
Universitäts- und VertragsdozentInnen	3,00	3,00	0,00	0,00%
Assoziierte ProfessorInnen	1,63	1,63	0,00	0,00%
AssistentInnen Postdoc (Säule 2)	10,07	7,07	3,00	29,80%
davon im tenure track	3,00	2,00	1,00	33,33%
davon habilitiert	0,00	0,00	0,00	0,00%
AssistentInnen Praedoc (Säule 1)	18,15	10,50	7,65	42,15%
Wiss. MitarbeiterInnen (Säule 0)	1,63	1,00	0,63	38,46%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	2,68	1,63	1,05	39,25%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	45,64	31,32	14,33	31,39%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel				
GastprofessorInnen	0,25	0,25	0,00	0,00%
LektorInnen	3,40	2,40	1,00	29,41%
davon echte DienstnehmerInnen	0,30	0,00	0,30	100,00%
davon freie DienstnehmerInnen	3,10	2,40	0,70	22,58%
Senior Lecturer	3,00	2,00	1,00	33,33%
davon Postdoc	3,00	2,00	1,00	33,33%
E-AssistentInnen	0,38	0,38	0,00	0,00%
E-TutorInnen	0,20	0,20	0,00	0,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	7,23	5,23	2,00	27,68%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte oder Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach VBG	1,05	0,00	1,05	100,00%
davon in akademischen Einheiten	1,05	0,00	1,05	100,00%
Angestellte nach KV	10,75	0,25	10,50	97,67%
davon in akademischen Einheiten	10,75	0,25	10,50	97,67%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	4,50	0,00	4,55	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	6,25	0,25	6,00	96,00%
Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel	12,80	0,25	12,55	98,05%
Gesamtes Personal Bundesmittel	65,67	36,79	28,88	43,97%
Personal – Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	2,13	0,86	1,28	59,77%
davon in Projekten	1,88	0,76	1,13	59,75%
davon post.docs	0,11	0,11	0,00	0,00%
Allgemeines Personal	0,15	0,00	0,15	100,00%
Gesamtes Personal – Drittmittel	2,28	0,86	1,43	62,42%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018

Tabelle 12
Forschungsinstitute

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
AssistentInnen Postdoc (Säule 2)	2,25	0,00	2,25	100,00%
davon im tenure track	2,25	0,00	2,25	100,00%
AssistentInnen prae doc (Säule 1)	0,75	0,00	0,75	100,00%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	3,00	0,00	3,00	100,00%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel				
GastprofessorInnen	0,30	0,15	0,15	50,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	0,30	0,15	0,15	50,00%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
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 IV und V	0,00	0,00	0,00	0,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	0,00	0,00	0,00	0,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	0,50	0,00	0,50	100,00%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	0,50	0,00	0,50	100,00%
Gesamtes Personal Bundesmittel	3,80	0,15	3,65	96,05%
Personal - Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	24,65	13,94	10,71	43,46%
davon in Projekten	21,38	11,84	9,54	44,62%
davon Postdoc	4,34	3,41	0,93	21,33%
davon Senior Scientists	2,05	1,05	1,00	48,78%
Allgemeines Personal	2,33	0,00	2,33	100,00%
davon in Projekten	0,63	0,00	0,63	100,00%
Gesamtes Personal - Drittmittel	26,98	13,94	13,04	48,33%
Freie DienstnehmerInnen				
Drittmittel	2,20	2,20	0,00	0,00%
Gesamte freie DienstnehmerInnen	2,20	2,20	0,00	0,00%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018

Tabelle 13
Kompetenzzentren

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
AssistentInnen Postdoc (Säule 2)	6,50	5,50	1,00	15,38%
davon im tenure track	6,30	5,50	0,80	12,70%
davon habilitiert	0,50	0,50	0,00	0,00%
Wiss. MitarbeiterInnen (Säule 0)	0,50	0,00	0,50	100,00%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	7,00	5,50	1,50	21,43%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel				
E-DeveloperInnen	0,20	0,20	0,00	0,00%
E-AssistentInnen	0,25	0,00	0,25	100,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	0,45	0,20	0,25	55,56%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte nach VBG	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 KV	5,50	3,00	2,50	45,45%
davon in akademischen Einheiten	2,50	0,00	2,50	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	3,00	3,00	0,00	0,00%
davon in KV-Verwendungsgr. IV und V	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon in KV-Verwendungsgr. III	2,50	0,00	2,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgr. I und II	2,00	2,00	0,00	0,00%
TutorInnen	0,53	0,00	0,53	100,00%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	7,03	4,00	3,03	43,10%
Gesamtes Personal Bundesmittel	14,48	9,70	4,78	33,01%
Personal - Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	15,05	5,35	9,70	64,45%
davon in Projekten	14,05	4,35	9,70	69,04%
davon Postdoc	3,13	2,00	1,13	36,00%
davon Senior Scientists	4,50	2,00	2,50	55,56%
Allgemeines Personal	5,10	1,25	3,85	75,49%
davon in Projekten	3,25	0,75	2,50	76,92%
Gesamtes Personal - Drittmittel	20,15	6,60	13,55	67,25%
Freie DienstnehmerInnen				
Drittmittel	1,00	1,00	0,00	0,00%
Gesamte freie DienstnehmerInnen	1,00	1,00	0,00	0,00%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018

Tabelle 14
Rektorin und zugeordnete Serviceeinrichtungen

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte nach VBG	0,50	0,00	0,50	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	0,50	0,00	0,50	100,00%
davon maturawertig	0,50	0,00	0,50	100,00%
Angestellte nach KV	35,95	7,00	28,95	80,53%
davon in Serviceeinrichtungen	35,95	7,00	28,95	80,53%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	18,45	3,75	14,70	79,67%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	15,75	3,25	12,50	79,37%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	1,75	0,00	1,750	100,00%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	36,45	7,00	29,45	80,80%
Gesamtes Personal Bundesmittel	36,45	7,00	29,45	80,80%
Personal - Drittmittel				
Allgemeines Personal	1,00	1,00	0,00	0,00%
Gesamtes Personal - Drittmittel	1,00	1,00	0,00	0,00%
Freie DienstnehmerInnen				
Bundesmittel	9,00	6,00	3,00	33,33%
Gesamte freie DienstnehmerInnen	9,00	6,00	3,00	33,33%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018

Tabelle 15
Vizerektorat für Finanzen sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte oder Beamtinnen	4,88	1,00	3,88	79,49%
davon in Serviceeinrichtungen	4,88	1,00	3,88	79,49%
davon akademikerwertig	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon maturawertig	0,88	0,00	0,88	100,00%
Angestellte nach VBG	12,13	3,00	9,13	75,26%
davon in Serviceeinrichtungen	12,13	3,00	9,13	75,26%
davon maturawertig	4,63	1,00	3,63	78,38%
Angestellte nach KV	44,78	14,45	30,33	67,73%
davon in Serviceeinrichtungen	44,78	14,45	30,33	67,73%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	9,00	5,00	4,00	44,44%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	29,30	6,50	22,80	77,82%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	6,48	2,95	3,53	54,44%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	61,78	18,45	43,33	70,13%
Gesamtes Personal Bundesmittel	61,78	18,45	43,33	70,13%
Freie DienstnehmerInnen				
Bundesmittel	1,00	1,00	0,00	0,00%
Gesamte freie DienstnehmerInnen	1,00	1,00	0,00	0,00%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018

Tabelle 16
Vizerektorat für Forschung sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
AssistentInnen Postdoc (Säule 2)	0,90	0,90	0,00	0,00%
davon im tenure track	0,90	0,90	0,00	0,00%
davon habilitiert	0,90	0,90	0,00	0,00%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	0,90	0,90	0,00	0,00%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte oder Beamtinnen	13,25	4,00	9,25	69,81%
davon in Serviceeinrichtungen	13,25	4,00	9,25	69,81%
davon akademikerwertig	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon maturawertig	8,50	2,00	6,50	76,47%
Angestellte nach VBG	36,13	19,20	16,93	46,85%
davon in Serviceeinrichtungen	36,13	19,20	16,93	46,85%
davon akademikerwertig	12,50	10,00	2,50	20,00%
davon maturawertig	19,00	8,20	10,80	56,84%
Angestellte nach KV	93,68	58,68	35,00	37,36%
davon in Serviceeinrichtungen	93,68	58,68	35,00	37,36%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	40,00	32,93	7,08	17,69%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	21,50	9,00	12,50	58,14%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	32,18	16,75	15,43	47,94%
TutorInnen	10,71	7,99	2,73	25,44%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	153,76	89,86	63,90	41,56%
Gesamtes Personal Bundesmittel	154,66	90,76	63,90	41,32%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018

Tabelle 17
Vizerektorat für Personal sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
AssistentInnen prae doc (Säule 1)	0,25	0,25	0,00	0,00%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	0,25	0,25	0,00	0,00%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte nach VBG	2,88	0,00	2,88	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	2,88	0,00	2,88	100,00%
davon akademikerwertig	1,75	0,00	1,75	100,00%
davon maturawertig	1,13	0,00	1,13	100,00%
Angestellte nach KV	30,04	7,35	22,69	75,53%
davon in Serviceeinrichtungen	30,04	7,35	22,69	75,53%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	7,18	2,80	4,38	60,98%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	17,24	4,25	12,99	75,34%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	5,63	0,30	5,33	94,67%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	32,91	7,35	25,56	77,67%
Gesamtes Personal Bundesmittel	33,16	7,60	25,56	77,08%
Personal - Drittmittel				
LehrgangsdirektorInnen	0,05	0,05	0,00	0,00%
Gesamtes Personal - Drittmittel	0,05	0,05	0,00	0,00%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018

Tabelle 18
Vizerektorat für Lehre und Studierende u. zugeordnete Serviceeinrichtungen

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
AssistentInnen post doc (Säule 2)	0,60	0,60	0,00	0,00%
davon im tenure track	0,60	0,60	0,00	0,00%
davon habilitiert	0,60	0,60	0,00	0,00%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	0,60	0,60	0,00	0,00%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel				
LektorInnen	5,60	2,05	3,55	63,39%
davon freie DienstnehmerInnen	5,60	2,05	3,55	63,39%
E-DeveloperInnen	1,20	0,20	1,00	83,33%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	6,80	2,25	4,55	66,91%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte nach VBG	10,30	2,50	7,80	75,73%
davon in Serviceeinrichtungen	10,30	2,50	7,80	75,73%
davon akademikerwertig	1,80	1,00	0,80	44,44%
davon maturawertig	5,00	1,00	4,00	80,00%
Angestellte nach KV	66,53	12,80	53,73	80,76%
davon in Serviceeinrichtungen	66,53	12,80	53,73	80,76%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	17,38	5,75	11,63	66,91%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	47,36	6,55	40,81	86,17%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	1,79	0,50	1,29	72,03%
TutorInnen	0,53	0,15	0,38	71,43%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	77,35	15,45	61,90	80,03%
Gesamtes Personal Bundesmittel	84,75	18,30	66,45	78,41%
Personal - Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	0,95	0,00	0,95	100,00%
Allgemeines Personal	5,90	1,70	4,20	71,19%
Gesamtes Personal - Drittmittel	6,85	1,70	5,15	75,18%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018

Tabelle 19
Büro des Senats

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
AssistentInnen prae doc (Säule 1)	0,25	0,25	0,00	0,00%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	0,25	0,25	0,00	0,00%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte oder 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	1,50	0,00	1,50	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	1,50	0,00	1,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,50	0,00	1,50	100,00%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	2,50	0,00	2,50	100,00%
Gesamtes Personal Bundesmittel	2,75	0,25	2,50	90,91%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018

Tabelle 20
Interessenvertretungen

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
AssistentInnen prae doc (Säule 1)	0,68	0,00	0,68	100,00%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	0,68	0,00	0,68	100,00%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte oder Beamtinnen	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon in Serviceeinrichtungen	1,00	1,00	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 maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach KV	2,40	0,00	2,40	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	2,40	0,00	2,40	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV-V	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	0,50	0,00	0,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	0,90	0,00	0,90	100,00%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	4,90	1,00	3,90	79,59%
Gesamtes Personal Bundesmittel	5,58	1,00	4,58	82,06%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018

Tabelle 21
WU Executive Academy

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte nach VBG	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	0,20	0,00	0,20	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	0,20	0,00	0,20	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	0,20	0,00	0,20	100,00%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	1,20	0,00	1,20	100,00%
Gesamtes Personal Bundesmittel	1,20	0,00	1,20	100,00%
Personal - Drittmittel				
Allgemeines Personal	53,23	17,50	35,73	67,12%
LehrgangsektorInnen	2,05	0,90	1,15	56,10%
Gesamtes Personal - Drittmittel	55,28	18,40	36,88	66,71%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018

Tabelle 22
WU Gesamt

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
ProfessorInnen	95,31	71,31	24,00	25,18%
davon Beamte oder Beamtinnen	22,81	17,81	5,00	21,92%
davon § 99 UG 2002	7,00	4,00	3,00	42,86%
Universitäts- und VertragsdozentInnen	53,45	38,22	15,23	28,50%
Assoziierte ProfessorInnen	13,03	7,53	5,50	42,23%
AssistentInnen Postdoc (Säule 2)	115,78	57,07	58,71	50,71%
davon im tenure track	50,38	24,20	26,18	51,96%
davon habilitiert	4,10	3,60	0,50	12,20%
AssistentInnen Praedoc (Säule 1)	170,48	88,40	82,08	48,14%
PhD-KollegiatInnen (Säule 1)	0,00	0,00	0,00	0,00%
Wiss. MitarbeiterInnen (Säule 0)	23,25	9,43	13,83	59,46%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	21,70	10,23	11,47	52,88%
Wiss. Beamte oder Beamtinnen und Angestellte	4,00	2,00	2,00	50,00%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	496,99	284,17	212,82	42,82%
GastprofessorInnen				
GastprofessorInnen	3,28	1,68	1,60	48,85%
LektorInnen				
LektorInnen	67,70	42,95	24,75	36,56%
davon echte DienstnehmerInnen	8,40	4,65	3,75	44,64%
davon freie DienstnehmerInnen	59,30	38,30	21,00	35,41%
Senior Lecturer				
Senior Lecturer	40,26	17,56	22,70	56,38%
davon Postdoc	28,26	15,06	13,20	46,70%
davon Praedoc	12,00	2,50	9,50	79,17%
Bundes- und VertragslehrerInnen				
Bundes- und VertragslehrerInnen	11,19	4,69	6,50	58,11%
davon habilitiert	0,00	0,00	0,00	0,00%
E-DeveloperInnen				
E-DeveloperInnen	6,58	1,98	4,60	69,96%
E-AssistentInnen				
E-AssistentInnen	6,29	3,38	2,91	46,32%
E-TutorInnen				
E-TutorInnen	1,73	0,88	0,85	49,28%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	137,01	73,10	63,91	46,65%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte oder Beamtinnen				
Beamte oder Beamtinnen	25,13	6,00	19,13	76,12%
davon in akademischen Einheiten	5,00	0,00	5,00	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	20,13	6,00	14,13	70,19%
davon akademikerwertig	3,00	1,00	2,00	66,67%
davon maturawertig	14,38	2,00	12,38	86,09%
Angestellte nach VBG				
Angestellte nach VBG	96,13	27,13	69,00	71,78%
davon in akademischen Einheiten	31,20	1,43	29,78	95,43%
davon in Serviceeinrichtungen	64,93	25,70	39,23	60,42%
davon akademikerwertig	17,05	11,00	6,05	35,48%
davon maturawertig	43,13	11,70	31,43	72,87%
Angestellte nach KV				
Angestellte nach KV	380,33	116,53	263,80	69,36%
davon in akademischen Einheiten	102,51	13,25	89,26	87,07%
davon in Serviceeinrichtungen	277,81	103,28	174,54	62,83%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	104,05	56,23	47,83	45,96%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	166,89	34,43	132,46	79,37%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	109,39	25,88	83,51	76,35%
TutorInnen				
TutorInnen	11,77	8,14	3,63	30,85%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	513,34	157,79	355,56	69,26%
Gesamtes Personal Bundesmittel	1147,34	515,06	632,29	55,11%

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Personal - Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	147,37	70,70	76,68	52,03%
davon in Projekten	141,65	67,50	74,15	52,35%
davon Postdoc	29,58	16,78	12,80	43,27%
davon Senior Scientists	9,55	6,05	3,50	36,65%
Allgemeines Personal	77,33	21,45	55,88	72,26%
davon in Projekten	12,50	0,75	11,75	94,00%
LehrgangsektorInnen	2,10	0,95	1,15	54,76%
Gesamtes Personal - Drittmittel	226,80	93,10	133,70	58,95%
Freie DienstnehmerInnen				
Bundesmittel	11,80	8,80	3,00	25,42%
Drittmittel	4,20	2,20	2,00	47,62%
Gesamte freie DienstnehmerInnen	16,00	11,00	5,00	31,25%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018

Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen

Die Einstellungszahlen (Tabelle 23 und 24) umfassen alle MitarbeiterInnen, 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 ArbeitnehmerInnen 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 MitarbeiterInnen, die aus dem Globalbudget oder aus Drittmitteln bezahlt werden.

Lehrbeauftragte und TutorInnen 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 1.1.2018 – 31.12.2018

MASSNAHME	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Einstellungen	112	26	86	76,79%
Beendigungen	102	36	66	64,71%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018

Tabelle 24
Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen
des wissenschaftlichen Personals 1.1.2018 – 31.12.2018

MASSNAHME	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Einstellungen	269	119	150	55,76%
Beendigungen	271	134	137	50,55%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018

Abwesenheiten bei aufrechten Dienstverhältnissen

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

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

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

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

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

Tabelle 25
Freistellungen von Dienstverhältnissen
des wissenschaftlichen Personals 1.1.2018 – 31.12.2018

	GESAMT	MÄNNL.	WEIBL.	WEIBL. %		
Längerfristige Freistellungen (mit Bezügen) – Anzahl						
ProfessorInnen	20	15	5	25,00%		
DozentInnen	5	3	2	40,00%		
AssistentInnen Postdoc	12	4	8	66,67%		
AssistentInnen Praedoc	19	8	11	57,89%		
ProjektmitarbeiterInnen	13	8	5	38,46%		
Gesamt	69	38	31	44,93%		
Längerfristige Freistellungen (ohne Bezüge) – Anzahl						
DozentInnen	0	0	0	0,00%		
AssistentInnen Postdoc	7	1	6	85,71%		
AssistentInnen Praedoc	3	1	2	66,67%		
ProjektmitarbeiterInnen	3	1	2	66,67%		
Gesamt	13	3	10	76,92%		
Kurzfristige Freistellungen (mit Bezügen) in Tagen					Tage je Mann	Tage je Frau
ProfessorInnen	1339	928	411	30,69%	2,85	3,48
DozentInnen	574	387	187	32,58%	3,07	3,02
AssistentInnen Postdoc	1197	539	658	54,97%	2,98	3,03
AssistentInnen Praedoc	1854	1022	832	44,88%	3,09	2,61
ProjektmitarbeiterInnen	792	475	317	40,03%	3,30	2,83
Sonstige	287	185	102	35,54%	2,68	2,91
Gesamt	6043	3536	2507	41,49%	3,00	2,90

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2018

Forschungsmittel und Förderpreise

Tabelle 26 gibt Aufschluss über jene Mittel zur Forschungsförderung, deren Vergabe (maßgeblich) WU-intern entschieden wird. Die Mittel selbst stammen nur teilweise von der WU; weitere Gelder erhält die WU von externen FördergeberInnen wie dem Wissenschaftsministerium oder der Privatwirtschaft sowie dem Kuratorium zur Förderung der WU. Manche Förderungen begünstigen alle eingelangten Anträge; andere entscheiden in einem separaten Auswahlverfahren über die EmpfängerInnen und die Höhe der Mittel für deren Antrag.

Tabelle 26
Vergabe von Forschungsfördermitteln

FÖRDERUNG/ MITTELHERKUNFT	ANTRAG- STELLER/IN- NEN	DAVON FRAUEN	FRAUEN-AN- TEIL %	BEWILLIGTE ANTRÄGE	DAVON FRAUEN	FRAUENAN- TEIL %	FÖRDER-VO- LUMEN IN €	DAVON AN FRAUEN	FRAUEN-AN- TEIL %
Forschungsstipendium der WU (Wissenschaftsministerium)	6	4	67%	5	3	60%	14 283,15	11 122,90	78%
Kleinprojekte von WU-AssistentInnen (Drittmittel)	35	16	46%	23	12	52%	69 225,00	39 349,00	57%
Jubiläumsfonds der Stadt Wien für die WU Wien -Projekte (Drittmittel: Stadt Wien)	10	5	50%	5	1	20%	95 000,00	19 000,00	20%
WU Best Paper Award der Stadt Wien (Drittmittel: Stadt Wien)	33	8	24%	4	0	0%	28 000,00	0,00	0%
FESTO Fellow (Drittmittel)	1	0	0%	1	0	0%	15 000,00	0,00	0%
Erste Bank Preis für Zentraleuropaforschung (Drittmittel) – wurde 2018 nicht ausgeschrieben	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Maria Schaumayer-Habilitationsstipendium (Drittmittel)	2	2	100%	1	1	100%	55 000,00	55 000,00	100%
WU Projects	23	9	39%	8	3	38%	143 000,00	51 000,00	36%
Anbahnungsfinanzierung (Drittmittel)	6	2	33%	5	2	40%	12 300,00	9 030,00	73%
Forschungsverträge (Drittmittel)	2	1	50%	1	0	0%	70 000,00	0,00	0%
Forschungsverträge Post Doc (ohne Lehrersatz, nur Reisekosten)	3	0	0%	3	0	0%	25 455,00	0,00	0%
High Potential Contact Weeks	18	9	50%	15	8	53%	34 477,63	19 130,00	55%
WU Visiting Fellow	6	4	67%	5	3	60%	23 265,10	11 805,00	51%
Research Group Meetings	16	12	75%	15	11	73%	20 336,00	15 646,00	77%

Quelle: WU-Forschungsservice, Stand 31.12.2018

WU-interne Aus- und Weiterbildungsangebote

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 sowie für ProfessorInnen. Zusätzlich werden zielgruppenübergreifende Angebote zur Verfügung gestellt. Tabelle 27 gibt einen Überblick über das umfassende Weiterbildungsangebot der WU.

Tabelle 27

TeilnehmerInnen (TN) an internen Weiterbildungsveranstaltungen

1.1.2018 – 31.12.2018

VERANSTALTUNGEN FÜR WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
Wintersemester 2017/2018 (Veranstaltungen ab 01.01.2018)					
Die Kunst, sich selbst zu präsentieren	10	4	2	2	50,00%
Using NVIVO 11 for your Literature Review and qualitative Research Project	19	14	5	9	64,29%
Analyzing data collected over time: challenges and statistical techniques	17	12	4	8	66,67%
Vom Feedback zum "Feedforward": Studentische Schreibprozesse konstruktiv unterstützen	5	4	1	3	75,00%
Getting Your Research Question Straight	13	7	5	2	28,57%
Schreibdenken: Schreiben als effektives Denk- und Lernwerkzeug nutzen	4	4	0	4	100,00%
Volle Kraft voraus: Das Vorwissen Ihrer Studierenden aktivieren und nützen	7	7	1	6	85,71%
Gesamtsumme Wintersemester 2017/2018 (Veranstaltungen ab 01.01.2018)	75	52	18	34	65,38%
Sommersemester 2018					
Harvesting: Lehrveranstaltungen und einzelne Einheiten gekonnt abschließen	7	4	1	3	75,00%
WU Writing Retreat (WS2017/18)	15	10	4	6	60,00%
Teaching in English	5	5	1	4	80,00%
Stimmgewaltig durchs Unijahr: Stimm- und Sprechtraining für Ihren Lehralltag	10	5	2	3	60,00%
Lehre statt Leere: Effiziente Methoden für Gehirngerechtes Lehren & Prüfen an Hochschulen	10	9	2	7	77,78%
R Statistical Software in Action for Newcomers	23	12	9	3	25,00%
Schreiben, kritisches Denken und forschendes Lernen	4	4	1	3	75,00%
Reviews, Rebuttal, Revision: Tips and Tricks for Publishing in Refereed Journals	3	3	1	2	66,67%
Academic Writing	4	3	2	1	33,33%
Weichenstellung Promotion: Karriereplanung für Doktorand/inn/en	3	3	0	3	100,00%
Language Lunch: English Grammar through Cartoons	7	7	2	5	71,43%
Computer-Assisted Analysis of Qualitative and Mixed-Data with ATLAS.ti 8	4	4	0	4	100,00%
Gender- & Diversitykompetenz	5	4	4	0	0,00%
Rubrics: Beurteilungsschemata für schriftliche Arbeiten und Prüfungen	1	1	0	1	100,00%
Den roten Faden finden - Von der qualitativen Analyse zum fertigen Endprodukt	7	3	1	2	66,67%
Get Ready – Get It Right! Introductory Course in Higher Education	6	5	3	2	40,00%
Durchs Leben segeln statt rudern: Mehr Lebensqualität durch Achtsamkeit	7	6	3	3	50,00%

WU Writing Retreat: Auszeit für die eigene Forschung	13	12	4	8	66,67%
Gesamtsumme Sommersemester 2018	134	100	40	60	60,00%
Wintersemester 2018/2019 (Veranstaltungen bis 31.12.2018)					
Zeitmanagement und Text-Feedback beim Schreiben: Schreibkompetenzen einsetzen und vermitteln	1	1	1	0	0,00%
Strategisches Netzwerken für Wissenschaftler/innen – Was Sie schon können und wie Sie darauf aufbauen	5	3	1	2	66,67%
The effect of storytelling in a scientific context	13	9	5	4	44,44%
"Language Lunch					
A Question of Style: Tone of Voice in Academic Writing"	4	3	1	2	66,67%
Drittmittelkompetenz kompakt: Von der Idee zum erfolgreichen Projektantrag	13	11	6	5	45,45%
Karriereplanung für Doktorand/inn/en	2	2	1	1	50,00%
How to use LaTeX in Academia	10	9	3	6	66,67%
Fachlich lernen durch Schreiben - Schreibaktivitäten in Lehrveranstaltungen	1	1	0	1	100,00%
Principles of Persuasion: How to Deploy Rhetorical Resources in Academic Text and Talk	7	6	3	3	50,00%
The Basics of Teaching and Learning in Higher Education	12	11	6	5	45,45%
Analyzing data collected over time: challenges and statistical techniques	8	5	2	3	60,00%
R Statistical Software in Action for Newcomers	17	9	4	5	55,56%
Gesamtsumme Wintersemester 2018/2019 (Veranstaltungen bis 31.12.2018)	93	70	33	37	52,86%

VERANSTALTUNGEN FÜR ALLGEMEINES PERSONAL	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
Wintersemester 2017/2018 (Veranstaltungen ab 01.01.2018)					
The Power of Storytelling - Discover the magic ingredient of TED Talks	20	12	3	9	75,00%
Strategic Self-Assessment	6	6	0	6	100,00%
Rhetorischer Werkzeugkoffer für herausfordernde Gesprächssituationen	12	8	1	7	87,50%
Gesamtsumme Wintersemester 2017/2018 (Veranstaltungen ab 01.01.2018)	38	26	4	22	84,62%
Sommersemester 2018					
Never Lost for a Word (B1 or above)	14	11	1	10	90,91%
Sprachen lernen leichter gemacht Vom Vokabel-Pauken zum Fremdsprachenerlebnis	17	11	2	9	81,82%
Überprüfung der eigenen Ablage (Power-Workshop I - Grundlagen)	15	12	1	11	91,67%
Performance Coaching	8	6	1	5	83,33%
Agiles Projektmanagement für Einzelkämpfer/innen und Teams	14	12	6	6	50,00%
Stressprävention & Resilienztraining	13	11	1	10	90,91%
Überprüfung der digitalen Ablage (Power-Workshop II - Digitale Ablage)	16	12	0	12	100,00%
Time- & Self-Management - The Basic Principles of Being Efficient	4	4	0	4	100,00%
Service Communication: Better Student Interactions with "Potential-Focus"	5	4	2	2	50,00%
Erfolgreiche Webtexte und Newsletter erstellen	15	10	1	9	90,00%
English Upper-Intermediate (B2)	5	5	1	4	80,00%
Consultation and Advisory Services (B1)	10	6	0	6	100,00%
English Intermediate (B1)	9	9	2	7	77,78%
Stimme & Sprechen - morgendliche Impulse für eine gute Stimme	9	9	0	9	100,00%

Gesamtsumme Sommersemester 2018	168	136	21	115	84,56%
Wintersemester 2018/2019 (Veranstaltungen bis 31.12.2018)					
Herausforderungen und Potentiale des Balancierens von Familien- und Arbeitszeit	8	6	1	5	83,33%
Sprachen lernen leichter gemacht Vom Vokabel-Pauken zum Fremdsprachenerlebnis	17	12	1	11	91,67%
English Upper-Intermediate (B2)	8	7	1	6	85,71%
Professional Business Talk (B2 or above)	10	7	1	6	85,71%
English Intermediate (B1)	17	12	1	11	91,67%
Mediative Kompetenzen für den Service: Wie Sie auch konfliktäre Situationen souverän bewältigen	13	8	3	5	62,50%
E-Mails auf den Punkt gebracht	16	10	1	9	90,00%
Veranstaltungsmanagement an der WU	38	37	1	36	97,30%
Sketchnoting - The Swiss Army Knife for Exploring, Documenting and Crystallizing Ideas	14	8	1	7	87,50%
Uncomfortable Situations - How to be assertive and responsive in English (B1 or above)	7	6	1	5	83,33%
Better Presentations - Presenting with high impact - clear, confident and convincing	9	5	0	5	100,00%
Gesamtsumme Wintersemester 2018/2019 (Veranstaltungen bis 31.12.2018)	157	118	12	106	89,83%
Gesamtsumme 01.01.2018 - 31.12.2018	363	280	37	243	86,79%

VERANSTALTUNGEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE DES ALLGEMEINEN PERSONALS UND PROFESSORINNEN	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
Wintersemester 2017/2018 (ab 01.01.2018)					
Qualifizierung und Team-Management als Führungskompetenz	6	5	3	2	40,00%
Quick Wins über Improvisation und Schlagfertigkeit	6	6	2	4	66,67%
Gesamtsumme Wintersemester 2017/2017 (Veranstaltungen ab 01.01.2018)	12	11	5	6	54,55%
Sommersemester 2018					
Case Method Teaching Seminar	5	3	2	1	33,33%
PEPetizer: Positive Performance - Erfolg hat, wer Sinn stiftet	8	8	4	4	50,00%
PsychoLOGISCHe Führungswerkzeuge	12	9	5	4	44,44%
Gesamtsumme Sommersemester 2018	25	20	11	9	45,00%
Wintersemester 2018/2019 (bis 31.12.2018)					
PEPetizer: Was macht Teams erfolgreich?	6	4	0	4	100,00%
Fokus Mindfulness: Effizient arbeiten, wirksam führen, gelassen leben	10	9	1	8	88,89%
Gesamtsumme Wintersemester 2018/2019 (Veranstaltungen bis 31.12.2018)	16	13	1	12	92,31%
Gesamtsumme 01.01.2018 - 31.12.2018	53	44	17	27	61,36%

ZIELGRUPPENÜBERGREIFENDE VERANSTALTUNGEN	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
Wintersemester 2017/2018 (ab 01.01.2018)					
ExpertDialog: Glücksfrühstück: Nützliche Impulse aus der psychologischen Glücksforschung	64	52	7	45	86,54%
Zeigen, was in meinen Daten steckt: Daten effizient auswerten und packend darstellen mittels Excel 2013/16	21	15	2	13	86,67%
Moderation neu gedacht: Mit Leichtigkeit und Freude souverän zum Ziel führen	19	10	0	10	100,00%
Gesamtsumme Wintersemester 2017/2018 (Veranstaltungen ab 01.01.2018)					

Sommersemester 2018					
Fine-Tuning Your English (C1 or Above)	9	8	1	7	87,50%
Datenschutz an der WU: Was bringt die Datenschutz-Grundverordnung?	23	21	4	17	80,95%
Conversing with Ease (B1+ or above)	6	6	0	6	100,00%
Design Thinking: Neue Lösungen kreieren	19	10	4	6	60,00%
Datenschutz an der WU: Was bringt die Datenschutz-Grundverordnung?	39	30	8	22	73,33%
ExpertDialog: Gemeinsames Handeln in Echtzeit - Anregungen zur interaktiven Gestaltung von Veranstaltungen, Projekten und Prozessen	27	20	3	17	85,00%
Kommunizieren mit Persönlichkeit - Erfolg für Intro- und Extrovertierte	26	12	0	12	100,00%
Perspektivenwechsel - Ein Erfahrungs-Workshop im Rollstuhl	16	7	1	6	85,71%
Gesamtsumme Sommersemester 2018	111	69	11	58	84,06%
Wintersemester 2018/2019 (bis 31.12.2018)					
Fine-Tuning your English (C1 or above)	15	8	1	7	87,50%
Helfen statt zuschauen - Zivilcourage kann man lernen	21	20	1	19	95,00%
Grammar Workout (B2 or above)	8	7	2	5	71,43%
Macht und Mikropolitik im Alltag des Hochschulmanagements	9	6	3	3	50,00%
„Blinder Hausbesuch“ - Einen Tag an der WU aus der Perspektive eines blinden Menschen erleben	9	8	0	8	100,00%
"ExpertDialog Die Kunst des Scheiterns: Wie wir die Früchte kleiner und großer Fehler ernten können	33	26	3	23	88,46%
Gesamtsumme Wintersemester 2018/2019 (Veranstaltungen bis 31.12.2018)	95	75	10	65	86,67%
Gesamtsumme 01.01.2018 - 31.12.2018	364	266	40	226	84,96%

Quelle: WU-Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2018

Reisekostenzuschüsse

Zielgruppe der Förderung ist das wissenschaftliche Personal, das heißt wissenschaftliche MitarbeiterInnen, AssistentInnen und ProfessorInnen, die aus dem Globalbudget der WU finanziert sowie auf Stiftungsprofessuren beschäftigt sind, nicht aber drittmittelfinanzierte ProjektmitarbeiterInnen und VertragslehrerInnen.

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

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

Tabelle 28
Reisekostenzuschüsse in Euro

1.1.2018 – 31.12.2018

PERSONALKATEGORIE	MÄNNER	FRAUEN	GESAMT	% FRAUEN
ProfessorInnen	75.331,59	26.114,56	101.446,15	25,74%
DozentInnen	11.119,30	6.431,73	17.551,03	36,65%
AssistentInnen	86.769,44	99.109,68	185.879,12	53,32%
AssistentInnen praedoc	185.601,77	156.008,39	341.610,16	45,67%
Summe	370.084,23	296.645,80	666.730,03	44,49%

Quelle: WU-Personalverrechnung, Stand 31.12.2018

Studierende und Studien

Der Berichtszeitraum für den Gleichstellungsbericht ist 1.1. bis 31.12.2018, für die Lehre-Daten gilt allerdings die Betrachtung des Studienjahrs. Die Studierendendaten beziehen sich auf das Studienjahr 2017/2018.

Tabelle 29

Studienberechtigung der ErstabschließerInnen nach Schulformen

SCHULFORMKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
AHS	779	403	376	48,27%
HAK	430	205	225	52,33%
Ausl. Studienberechtigung	395	211	184	46,58%
HLA-W	160	37	123	76,88%
HTL	114	99	15	13,16%
2. Bildungsweg	43	30	13	30,23%
HLA-Sonst	10	8	2	20,00%
Master-/Diplomst.and.inl.Univ.	1	0	1	100,00%
Postsek. Bildungseinrichtung	1	1	0	0,00%
Sonstige	1	0	1	100,00%
Gesamt	1.934	994	940	48,60%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 06.03.2019

Anmerkungen:

Die ErstabschließerInnen beziehen sich auf den Abschluss eines Bachelorstudiums (inkl. Individuelle Studien). Alle berücksichtigten Personen sind nur einmal gezählt, auch wenn jemand im betrachteten Studienjahr mehr als ein Studium abgeschlossen hat.

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 30

Anzahl der rückgemeldeten Studierenden

STUDIERENDENGRUPPE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
Anzahl der erstmalig zugelassenen ordentlichen Studierenden (SJ 2017/2018)	5.924	2.954	2.970	50,14%
Anzahl der ordentlichen Studierenden (WS 2018)	21.404	11.175	10.229	47,79%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 06.03.2019

Anmerkungen:

Die StudienbeginnerInnen entsprechen der PO-Menge (Anzahl der Studierenden, die an der WU zum ersten Mal ein ordentliches Studium aufgenommen haben) und umfassen alle ordentlichen Studien (d.h. neben den Diplom-, Bachelor-, Master- und Doktorats-/PhD-Studien auch die Individuellen Diplom- bzw. Bachelorstudien sowie WU-Incomings). Nachdem eine Person nach dieser Definition nur ein einziges Mal StudienbeginnerIn sein kann, sind bspw. WU-BachelorabsolventInnen, die ein WU-Masterstudium beginnen, für das Masterstudium keine StudienbeginnerInnen mehr.

Die Anzahl der ordentlichen Studierenden berücksichtigt ebenfalls alle ordentlichen Studien.

Tabelle 31 **Anzahl der AbsolventInnen**

(Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2017/2018)

ART DES STUDIENABSCHLUSSES	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Bachelorabschlüsse	1.938	996	942	48,61%
Masterabschlüsse	1.011	507	504	49,85%
Doktorats-/PhD-Abschlüsse	87	48	39	44,83%
Lehrgangsabschlüsse	345	200	145	42,03%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 06.03.2019

Anmerkungen:

Gezählt sind die Studienabschlüsse, d.h. schließt eine Person im betrachteten Studienjahr mehrere Studien ab (bspw. sowohl ein Bachelorstudium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften als auch das Bachelorstudium Wirtschaftsrecht), ist diese Person entsprechend mehrfach gezählt.

Unter Lehrgangsabschlüsse fallen alle Abschlüsse, die im Rahmen von Universitätslehrgängen und MBA-Programmen der Executive Academy erworben wurden.

Tabelle 32
Anzahl der abgeschlossenen ordentlichen Studien
 (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2017/2018)

STUDIUM	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Bachelorstudium Wirtschaftsrecht	284	148	136	47,89%
Bachelorstudium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1.628	838	790	48,53%
Individuelles Bachelorstudium	26	10	16	61,54%
Masterstudium Export- und Internationalisierungsmanagement	49	24	25	51,02%
Masterstudium Finanzwirtschaft und Rechnungswesen	102	70	32	31,37%
Masterstudium Information Systems	23	13	10	43,48%
Masterstudium International Management/CEMS	73	39	34	46,58%
Masterstudium Management	115	64	51	44,35%
Masterstudium Marketing (inkl. Double-Degree-Incomings)	42	9	33	78,57%
Masterstudium Quantitative Finance	37	15	22	59,46%
Masterstudium Socio-Ecological Economics and Policy	23	6	17	73,91%
Masterstudium Sozioökonomie	39	16	23	58,97%
Masterstudium Steuern und Rechnungslegung	45	24	21	46,67%
Masterstudium Strategy, Innovation and Management Control (inkl. DD-Incomings)	73	39	34	46,58%
Masterstudium Supply Chain Management	39	20	19	48,72%
Masterstudium Volkswirtschaft	77	48	29	37,66%
Masterstudium Wirtschaftspädagogik	140	48	92	65,71%
Masterstudium Wirtschaftsrecht	134	72	62	46,27%
Doktoratsstudium Sozial- und Wirtschaftswissenschaften	38	17	21	55,26%
Doktoratsstudium Wirtschaftsrecht	25	16	9	36,00%
PhD-Studium Finance	6	5	1	16,67%
PhD-Studium International Business Taxation	4	4	0	0,00%
PhD-Studium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	14	6	8	57,14%
Gesamt	3.036	1.551	1.485	48,91%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 06.03.2019

Anmerkungen:

Berücksichtigt sind alle ordentlichen Studien, die im betrachteten Studienjahr erfolgreich abgeschlossen wurden. Jene Studien, in denen es im Betrachtungszeitraum (noch) keine AbsolventInnen gegeben hat, sind nicht ausgewiesen.

Nachdem Studierende in einem Studienjahr mehr als ein Studium abschließen können, ist eine Mehrfachzählung von StudienabschließernInnen möglich.

Tabelle 33
Anzahl der AbsolventInnen von Speziellen Betriebswirtschaftslehren
(SBWL) für Bachelorstudien (nach UG 2002)
 (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2017/2018)

SBWL-BEZEICHNUNG	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Finance	350	247	103	29,43%
Rechnungslegung und Steuerlehre	221	120	101	45,70%
Business Information Systems	170	112	58	34,12%
International Business	169	92	77	45,56%
Produktionsmanagement	157	87	70	44,59%
Transportwirtschaft und Logistik	151	100	51	33,77%
Entrepreneurship und Innovation	149	101	48	32,21%
KMU-Management // Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe	148	87	61	41,22%
Diversitätsmanagement	126	45	81	64,29%
Informationswirtschaft	113	69	44	38,94%
Betriebswirtschaftslehre des Außenhandels	109	67	42	38,53%
Public (und Nonprofit) Management	104	47	57	54,81%
Service Marketing // Service und Digital Marketing	104	48	56	53,85%
Verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management	104	30	74	71,15%
Change Management und Management Development	101	37	64	63,37%
Personalmanagement	100	38	62	62,00%
Wirtschaftstraining & Bildungsmanagement	93	36	57	61,29%
Cross Functional Management	88	42	46	52,27%
Unternehmensführung und Controlling	87	56	31	35,63%
Marketing	85	29	56	65,88%
Consumer Research and Marketing Communication // Werbung und Markenmanagement	82	16	66	80,49%
Handel und Marketing	74	30	44	59,46%
Internationales Marketing Management	74	28	46	62,16%
Supply Networks and Services	64	28	36	56,25%
Information Management and Control	55	43	12	21,82%
Data Science	53	49	4	7,55%
Organisation	49	22	27	55,10%
Strategy and Data	35	24	11	31,43%
Wirtschaftsmathematik	26	18	8	30,77%
Gesamt	3.334	1.791	1.543	46,28%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 06.03.2019

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 34
Lehrveranstaltungen nach MitarbeiterInnenkategorien – WU gesamt
 (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2017/2018)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weibl. %	gesamt	männlich	weiblich	weibl.%
ProfessorInnen	789	597	226	28,64%	1.248,63	922,74	325,89	26,10%
DozentInnen (Habilitierte)	525	381	152	28,95%	880,24	636,12	244,12	27,73%
UniversitätsassistentInnen (post doc)	589	320	300	50,93%	937,93	492,11	445,82	47,53%
Wiss. MitarbeiterInnen (prae doc)	598	344	279	46,66%	929,60	504,48	425,12	45,73%
L1-LehrerInnen/ Senior Lecturer	744	392	380	51,08%	1.280,98	550,53	730,45	57,02%
Drittmittelpersonal	216	153	73	33,80%	328,12	224,70	103,42	31,52%
GastprofessorInnen	56	36	21	37,50%	92,44	62,19	30,25	32,72%
LektorInnen (Externe und Interne)	1.105	721	438	39,64%	1.901,49	1.167,34	734,15	38,61%
Sonstiges Personal	42	25	17	40,48%	54,57	26,90	27,67	50,71%
WU gesamt	3.720	2.506	1.715	46,10%	7.654,00	4.587,11	3.066,89	40,07%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 06.03.2019

Anmerkungen:

- Eine Lehrveranstaltung kann mehrere LV-LeiterInnen umfassen. Werden die Lehrveranstaltungen wie hier nach verschiedenen Kriterien gegliedert, kann eine Lehrveranstaltung mehrfach gezählt werden. Aus diesem Grund kann die Summe aus ‚männlich‘ und ‚weiblich‘ von dem dargestellten Wert ‚gesamt‘ abweichen, denn bei ‚gesamt‘ ist jede Lehrveranstaltung nur ein einziges Mal gezählt. Dasselbe gilt für ‚WU gesamt‘, auch hier kann die Summe der einzelnen MitarbeiterInnenkategorien ungleich dem ausgewiesenen Wert ‚WU gesamt‘ sein.
- Bei den abgehaltenen Lehranteilstunden gibt es keine Mehrfachzuordnungen, deshalb stimmen hierfür die einzelnen Summen überein.
- Zusammensetzung einzelner MitarbeiterInnenkategorien (Auswahl):
 - UniversitätsassistentInnen: umfasst die promovierten WissenschaftlerInnen und die Postdoc-AssistentInnen
 - LektorInnen: umfasst neben den Externen LektorInnen auch die lehrenden Allgemein Bediensteten sowie die AustauschlektorInnen

Tabelle 35
Lehrveranstaltungsangebot zu Gender Studies
 (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2017/2018)

Zu den Lehrveranstaltungen aus Gender Studies zählen alle im Rahmen des Bachelorstudiums für die SBWL "Diversitätsmanagement" angebotenen Lehrveranstaltungen. Darüber hinaus sind auch die Enrichment-Lehrveranstaltungen (Zusatzangebot) aus dem Bereich Gender Studies berücksichtigt.

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
ProfessorInnen	5		5	100,00%	9,00		9,00	100,00%
DozentInnen (Habilitierte)	0			0,00%	0,00			0,00%
UniversitätsassistentInnen (Postdoc)	7		7	100,00%	10,40		10,40	100,00%
Wiss. MitarbeiterInnen (Praedoc)	5		5	100,00%	8,00		8,00	100,00%
LektorInnen (Externe und Interne)	7	2	7	100,00%	13,60	1,80	11,80	86,76%
WU gesamt	21	2	21	100,00%	41,00	1,80	39,20	95,61%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 06.03.2019

Anmerkungen:

- Eine Lehrveranstaltung kann mehrere LV-LeiterInnen 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 MitarbeiterInnenkategorien ungleich dem ausgewiesenen Wert ‚WU gesamt‘ sein.
- Abgehaltene Lehranteilstunden sind eindeutig zuordenbar, deshalb stimmen hierfür die einzelnen Summen überein.
- Zusammensetzung einzelner MitarbeiterInnenkategorien:
 - UniversitätsassistentInnen: umfasst die promovierten WissenschaftlerInnen und die Postdoc-AssistentInnen

Im Konkreten sind folgende LV zu Gender und Diversität im Studienjahr 2017/18 berücksichtigt:

SEMESTER	LV-NR.	LV-TITEL
WS 2017	92	Einführung in das Diversitätsmanagement
WS 2017	93	Ausgewählte Diversitätsdimensionen und Intersektionalität
WS 2017	194	Diversität in Teams
WS 2017	250	Strategisches Diversitätsmanagement
WS 2017	514	Praxisprojekt
WS 2017	515	Praxisprojekt
WS 2017	520	Diversity Management in Practice
WS 2017	1136	Ausgewählte Diversitätsdimensionen und Intersektionalität
WS 2017	1137	Strategisches Diversitätsmanagement
WS 2017	1219	Diversität in Teams
SS 2018	4122	Ausgewählte Diversitätsdimensionen und Intersektionalität
SS 2018	4174	Diversität in Teams
SS 2018	4294	Strategisches Diversitätsmanagement
SS 2018	4360	Einführung in das Diversitätsmanagement
SS 2018	4475	Diversity Management in Practice
SS 2018	5025	Ausgewählte Diversitätsdimensionen und Intersektionalität
SS 2018	5026	Strategisches Diversitätsmanagement
SS 2018	5027	Diversität in Teams
SS 2018	5035	Praxisprojekt
SS 2018	5240	Praxisprojekt
SS 2018	6209	Praxisprojekt

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 06.03.2019

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anteile von Frauen und Männern in Studium und Wissenschaft an der WU 2018 in % (auf Basis von Vollzeitäquivalenten)	2
FIGURE 2: Ratio of Women and Men in academic PROGRAMs and RESEARCH at WU in % (based on full-Time equivalencies).....	6
Abbildung 3: Entwicklung des Frauenanteils über die verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen an der WU seit 2008 in %	11
Abbildung 4: Anteil Männer des allgemeinen Universitätspersonals in den Serviceeinrichtungen in % (auf Basis von VZÄ)	12
Abbildung 5: Männeranteile in Leitungspositionen in % (auf Basis von Kopffzahlen)	13
Abbildung 6: Entwicklung Frauenanteil bei den Führungskräften des wissenschaftlichen Personals der WU von 2009 bis 2018 in %	14
ABBILDUNG 7: ENTWICKLUNG FRAUENANTEIL BEI DEN MITARBEITERINNEN SOWIE DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN DER 2. UND 3. EBENE DES ALLGEMEINEN PERSONALS SEIT 2009 IN %	15
Abbildung 8: Berufungen von Frauen und Männern an der WU von 2011 bis 2018.....	16
Abbildung 9: Frauenanteile auf den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens von 2011 bis 2018 in %.....	17
Abbildung 10: Frauenanteile in Studium und bei Studienabschlüssen an der WU von 2011 bis 2018 in %.....	18
Abbildung 11: Frauenanteile bei der Vergabe von ForschungsförderUNGSmitteln und Förderpreisen von 2008 bis 2018	19
Abbildung 12: Gender Pay Gap an der WU	20

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Department Finance, Accounting and Statistics.....	23
Tabelle 2 Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation.....	24
Tabelle 3 Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement	25
Tabelle 4 Department Management	26
Tabelle 5 Department Marketing	27
Tabelle 6 Department Öffentliches Recht und Steuerrecht	28
Tabelle 7 Department Sozioökonomie	29
Tabelle 8 Department Strategy and Innovation	30
Tabelle 9 Department Privatrecht	31
Tabelle 10 Department Volkswirtschaft	32
Tabelle 11 Department Welthandel	33
Tabelle 12 Forschungsinstitute	34
Tabelle 13 Kompetenzzentren	35
Tabelle 14 Rektorin und zugeordnete Serviceeinrichtungen.....	36
Tabelle 15 Vizerektorat für Finanzen sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen	36
Tabelle 16 Vizerektorat für Forschung sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen	37
Tabelle 17 Vizerektorat für Personal sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen	37
Tabelle 18 Vizerektorat für Lehre und Studierende u. zugeordnete Serviceeinrichtungen	38
Tabelle 19 Büro des Senats	39
Tabelle 20 Interessenvertretungen	39
Tabelle 21 WU Executive Academy	40
Tabelle 22 WU Gesamt.....	41
Tabelle 23 Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen des allgemeinen Personals 1.1.2018 – 31.12.2018	43
Tabelle 24 Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen des wissenschaftlichen Personals 1.1.2018 – 31.12.2018	43
Tabelle 25 Freistellungen von Dienstverhältnissen des wissenschaftlichen Personals 1.1.2018 – 31.12.2018.....	45
Tabelle 26 Vergabe von Forschungsfördermitteln.....	46
Tabelle 27 TeilnehmerInnen (TN) an internen Weiterbildungsveranstaltungen	47
Tabelle 28 Reisekostenzuschüsse in Euro	51
Tabelle 29 Studienberechtigung der ErstabschließenderInnen nach Schulformen	52
Tabelle 30 Anzahl der rückgemeldeten Studierenden	52
Tabelle 31 Anzahl der AbsolventInnen (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2017/2018).....	53
Tabelle 32 Anzahl der abgeschlossenen ordentlichen Studien (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2017/2018)	54
Tabelle 33 Anzahl der AbsolventInnen von Speziellen Betriebswirtschaftslehren (SBWL) für Bachelorstudien (nach UG 2002) (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2017/2018)	55
Tabelle 34 Lehrveranstaltungen nach MitarbeiterInnenkategorien – WU gesamt (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2017/2018).....	56
Tabelle 35 Lehrveranstaltungsangebot zu Gender Studies (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2017/2018)	57

Impressum

Herausgeberin:
WU (Wirtschaftsuniversität Wien)
Welthandelsplatz 1
1020 Wien

Redaktion:
Stabstelle Gender & Diversity Policy

www.wu.ac.at



WU (Wirtschaftsuniversität Wien)
Welthandelsplatz 1, 1020 Wien
wu.ac.at

Anreise
U-Bahn: U2 Station Messe-Prater oder Krieau
Bus: 82A Station Südportalstraße