

WU

Gleichstellungs-

bericht

2012

WU
WIRTSCHAFTS
UNIVERSITÄT
WIEN VIENNA
UNIVERSITY OF
ECONOMICS
AND BUSINESS

EFMD
EQUIS
ACCREDITED

WU

Gleichstellungsbericht 2012

Verfasst von Mag. Susanne Gawlik und
Janine Kügler, M.A., LL.B. (WU),
Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung

Erhebungszeitraum 01.01.2012 – 31.12.2012

Inhalt

1	Vorbemerkungen	1
2	Zusammenfassende Einleitung	2
3	Entwicklung der wichtigsten Kennzahlen im Einzelnen.....	6
3.1	Gesamtpersonalstand.....	6
3.2	(Gast-)Professor/inn/en.....	6
3.3	Entwicklung des Frauenanteils über die verschiedenen Karrierestufen im wissenschaftlichen Bereich.....	13
3.4	Führungskräfte im allgemeinen Bereich	15
3.5	Kennzahlen zur Mittelvergabe im wissenschaftlichen Bereich unter Gendergesichtspunkten	16
3.5.1	Vergabe von Forschungsfördermitteln.....	16
3.5.2	Leistungsprämien Forschung	17
3.5.3	Reisekostenzuschüsse.....	17
4	Zentrale Handlungsfelder mit dem Ziel der Förderung von Gleichstellung	18
4.1	Neuberufungen von Professor/inn/en	18
4.1.1	Problemfeld „Bewerberinnenmarkt“ in Bezug auf Professuren.....	18
4.1.2	Gleichstellung auf den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens	19
4.1.3	Mögliche Hürden auf den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens	20
4.2	Handlungsfelder zur Förderung der Karrieren exzellenter Wissenschaftlerinnen.....	21
4.2.1	Habilitandinnenstellen.....	22
4.2.2	Karriereprogramm „Reflexion – Kompetenzen – Erfolgsstrategien – Perspektiven“	22
4.2.3	Dr.-Maria-Schaumayer-Habilitationsstipendium	23
4.3	Ausblick auf mögliche neue Handlungsfelder	23
4.3.1	Ausweitung der Serviceangebote für Mitarbeiter/innen mit Betreuungspflichten	23
4.3.2	Dual Career Services	23
5	Weitere Aktivitäten mit dem Ziel Gleichstellung	23
6	Fortgeführte Fördermaßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern.....	26
7	Gender in Forschung und Lehre	27
8	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)	29
9	Literatur	31
10	Anhang	32

1 Vorbemerkungen

Erhebungszeitraum

Der Senat der WU hat mit 11.03.2009 eine neue Satzung beschlossen. In dieser wurde hinsichtlich der Erhebungspflichten der Frauenquoten eine Änderung des Berichtszeitraums vom Studienjahr auf das jeweilige Kalenderjahr mit Stichtag 31. Dezember vorgenommen. Der Bericht bezieht sich dementsprechend auf den Berichtszeitraum 01.01.2012 bis 31.12.2012. Eine Ausnahme bildet die Berichtslegung zum Thema Lehre und Studierende: Hier wird entsprechend der Studienjahrlogik weiterhin das Studienjahr als Berichtszeitraum zugrunde gelegt.

Ziele des Berichts

Neben der Erfüllung der gesetzlich vorgegebenen Berichtspflicht über die Frauenquoten liegt der Schwerpunkt des Berichtsteils auf

- der Interpretation der wichtigsten Kennzahlen und deren Entwicklung,
- der Beschreibung der zentralen Handlungsfelder
- sowie auf der Darstellung der wichtigsten strategischen Entwicklungen und aktuellsten Themen in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern an der WU.

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

Autorinnenschaft

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

Rechtliche Basis

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

2 Zusammenfassende Einleitung

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

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

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

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

Hauptsächliche Problemfelder in Bezug auf das Thema Gleichstellung sind unverändert auch die höheren Karrierestufen im Bereich des wissenschaftlichen Personals bzw. die Leitungsebenen im Bereich des allgemeinen Personals: Wird der wissenschaftliche Bereich betrachtet, so findet sich mit Stichtag 31.12.2012 in der Gesamtgruppe der Wissenschaftler/innen ein Frauenanteil von 41,55% (vgl. Abbildung 1). Im Vergleich dazu sind auf der Professor/inn/enebene Frauen mit 19,45% (vgl. Abbildung 5) zwar erneut höher repräsentiert als im Vorjahr (18,24%), aber dennoch nach wie vor klar unterrepräsentiert. Ein vergleichbares Bild ergibt sich, wenn man den Frauenanteil bei den Führungskräften im wissenschaftlichen Bereich betrachtet (vgl. Abbildung 1): Unter den Leiter/inne/n der Departments, Institute und Forschungsinstitute finden sich ebenfalls nur 21,79% Frauen.

Anteil Frauen bei den Führungskräften der WU

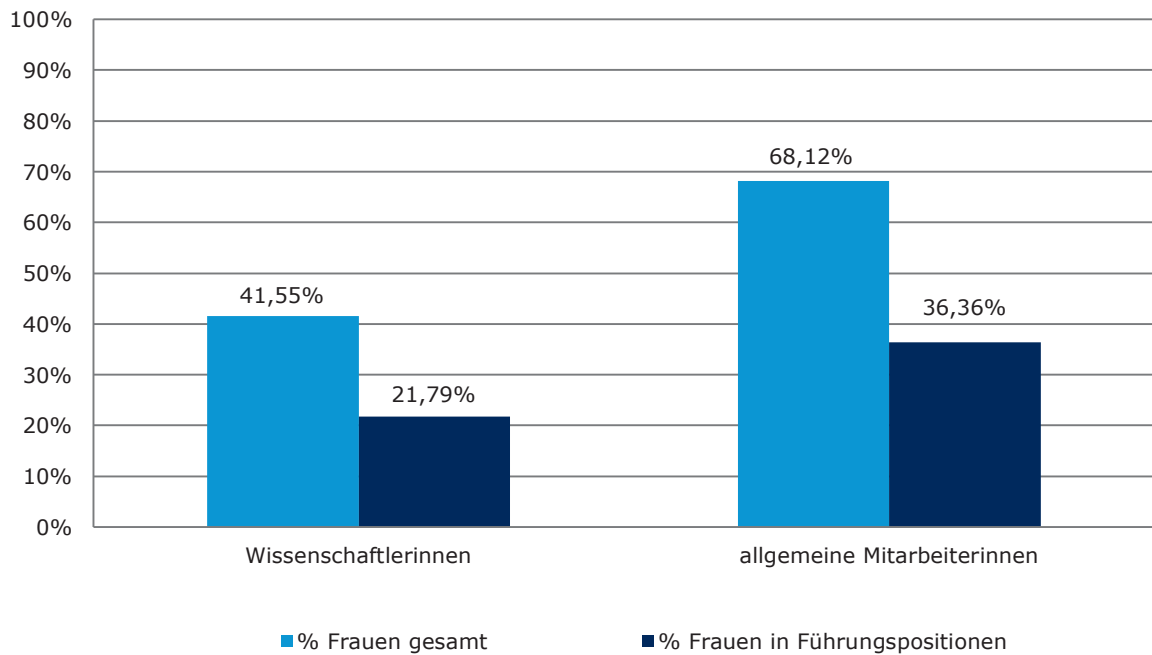


ABBILDUNG 1: FRAUENANTEIL BEI DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN DES WISSENSCHAFTLICHEN UND DES ALLGEMEINEN BEREICHS DER WU 2012 IN %¹

Betrachtet man die Entwicklung des Frauenanteils in der Gesamtgruppe des wissenschaftlichen Personals über die letzten 5 Jahre hinweg, so lässt sich keine spürbare Veränderung feststellen – dieser schwankt minimal um die 40%-Marke. In der Gruppe der wissenschaftlichen Führungskräfte hingegen lässt sich seit 2008 eine kontinuierliche Erhöhung um nunmehr insgesamt 8,63 Prozentpunkte von 13,16% auf 21,79% in 2012 verzeichnen.

¹ Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012; $n_{[\text{Wissenschaftler/innen gesamt}]} = 435,36$; $n_{[\text{wissenschaftliche Führungskräfte}]} = 78$; $n_{[\text{allgemeine Mitarbeiter/innen gesamt}]} = 448,62$; $n_{[\text{allgemeine Führungskräfte}]} = 44$

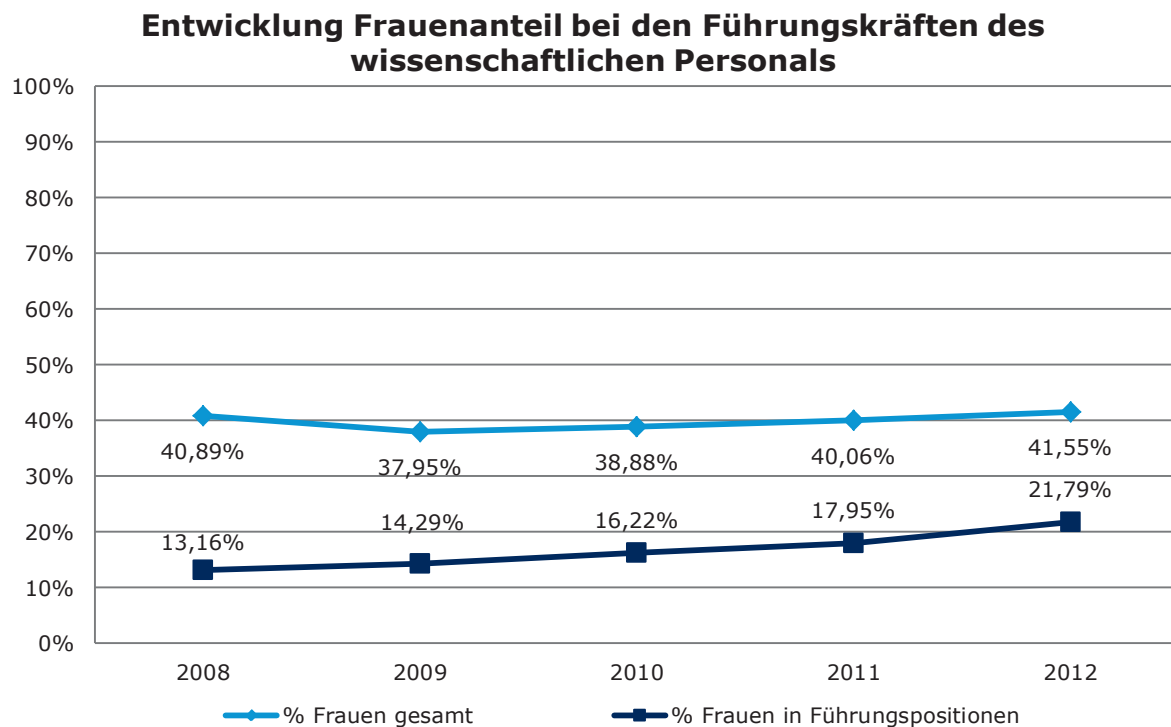


ABBILDUNG 2: ENTWICKLUNG FRAUENANTEIL BEI DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN DES WISSENSCHAFTLICHEN BEREICHS DER WU 2012 IN %²

Auch im allgemeinen Bereich sind Frauen in Leitungsfunktionen mit 36,36% noch lange nicht so stark repräsentiert wie in der entsprechenden Gesamtgruppe allgemeiner Mitarbeiter/innen (68,12%). Über die verschiedenen Führungsebenen zeigt sich dabei ein uneinheitliches Bild: Während Frauen auf der zweiten Ebene, die direkt an das Rektorat berichtet, immerhin mit 44,44% präsent sind, finden sich auf der dritten Ebene nur 30,77% Frauen unter den Führungskräften (vgl. dazu näher Abbildung 14). Der Anteil auf der dritten Ebene blieb dabei gegenüber 2011 konstant, wohingegen er sich auf der zweiten Ebene um 5,56 Prozentpunkte verschlechtert hat. Dieser vergleichsweise groß wirkende Sprung ist auch auf die geringe Gesamtzahl an Führungskräften auf dieser Ebene zurückzuführen. Nachdem die Fluktuation im allgemeinen Bereich der WU deutlich geringer ist als im wissenschaftlichen, sind Veränderungen hier nur sehr langfristig zu erwarten.

Demgegenüber setzt die WU an ihrer Spitze klare Zeichen: Hier sind zentrale Leitungsfunktionen mehrheitlich mit Frauen besetzt. Seit Beginn der Rektoratsperiode im Herbst 2011 werden drei der fünf Rektoratsfunktionen von Frauen wahrgenommen, womit die WU sich im gesamtösterreichischen Vergleich absetzt (vgl. Abbildung 4). Gleiches gilt für den Universitätsrat, in dem – bis zur Neuwahl 2013 – ebenfalls drei der fünf Positionen mit Frauen besetzt waren. Nach wie vor sind 2 der 5 Mitglieder (darunter die Vorsitzende) weiblich.

² Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012; $n_{[\text{Wissenschaftler/innen 2012 gesamt}]} = 435,36$; $n_{[\text{wissenschaftliche Führungskräfte 2012}]} = 78$

Entwicklung Frauenanteil bei den Führungskräften des allgemeinen Personals

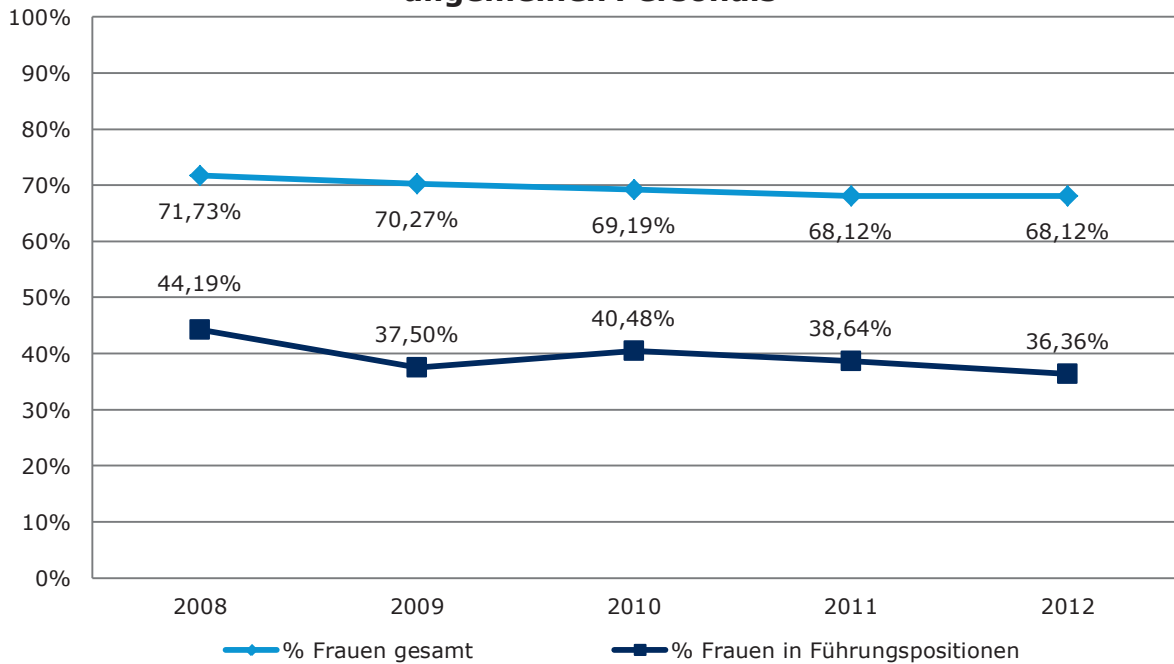


ABBILDUNG 3: ENTWICKLUNG FRAUENANTEIL BEI DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN DES ALLGEMEINEN BEREICHS DER WU 2012 IN %³

Anteil der weiblichen Rektoratsmitglieder an österreichischen Universitäten

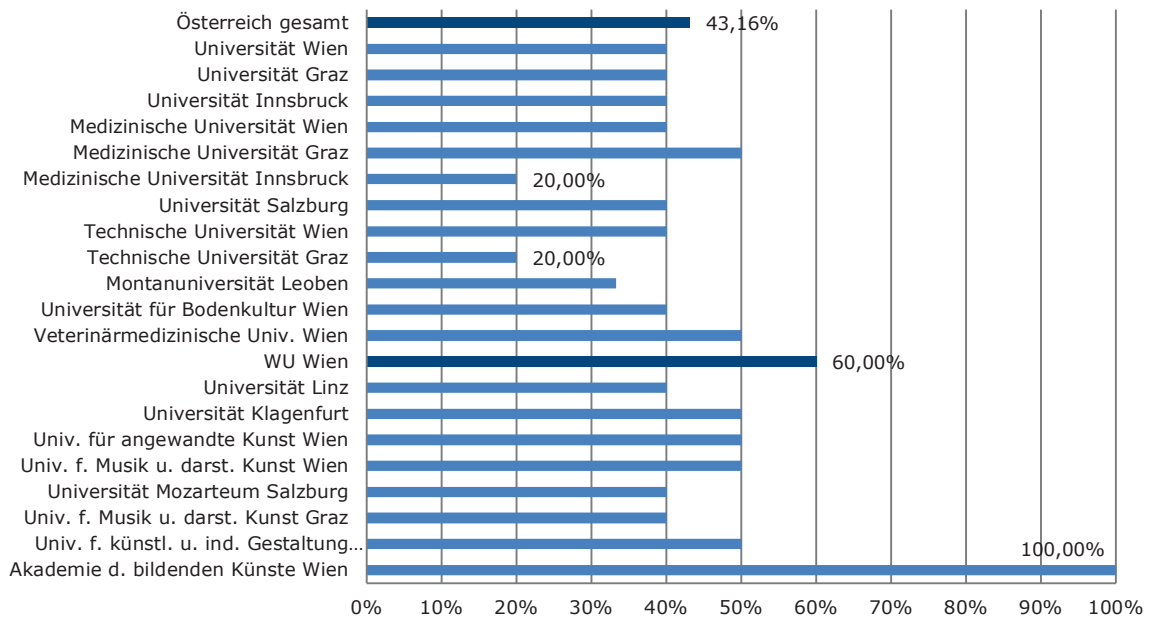


ABBILDUNG 4: ANTEIL DER WEIBLICHEN REKTORATSMITGLIEDER AN ÖSTERREICHISCHEN UNIVERSITÄTEN IN %⁴

³ Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012; n_[allgemeine Mitarbeiter/innen 2012 gesamt] = 448,62; n_[allgemeine Führungskräfte 2012] = 44

3 Entwicklung der wichtigsten Kennzahlen im Einzelnen

3.1 Gesamtpersonalstand

Mit Stichtag 31.12.2012 ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten am Gesamtpersonalstand der WU im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum mit 54,00% (n = 1.006,97) gegenüber 53,11% (Stand 31.12.2011) nahezu unverändert geblieben (vgl. Tabelle 22 im Anhang). Dabei hat sich der Anteil weiblicher Beschäftigter bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen minimal erhöht (von 40,06% in 2011 auf nun 41,55%), bei den allgemeinen Mitarbeiter/innen blieb der Anteil konstant auf 68,12%. Insgesamt sind diese Veränderungen aus unserer Sicht auf statistisch nicht signifikante Schwankungen zurückzuführen.

3.2 (Gast-)Professor/innen

In Bezug auf die Professor/innen setzt sich auf niedrigem Niveau ein positiver Trend fort: Mit 19,45% liegt der Frauenanteil bei den Professor/innen (n = 82,25) etwas über dem des Vorjahrs (18,24%, n = 82,25) und erreicht damit einen neuen Höchststand (vgl. ebenfalls Tabelle 22 im Anhang).

Kurzfristige Schwankungen dieser Prozentzahlen sind aufgrund der geringen Größe der absoluten Zahlen und der zu Grunde liegenden Grundgesamtheit vorsichtig zu interpretieren, da bereits der Weggang einer einzigen Professorin und die Nachbesetzung mit einem Mann ausreichen, um zu sichtbaren Einbrüchen in dieser Relation zu führen. Dennoch zeichnen sich im längerfristigen Trend die umfassenden Bemühungen der WU-Leitung ab, im Zuge von Neuberufungen herausragend qualifizierte Frauen an die WU zu holen (vgl. dazu auch Teil 4.1).

Betrachtet man den Frauenanteil unter den eingeladenen Gastprofessor/innen, so spiegelt dieser die Situation der WU-Professuren recht exakt wider. 2012 waren 10 der 48 Gastprofessor/innen Frauen, was einem Anteil von 20,83% entspricht. In dieser Gruppe könnte der Frauenanteil allerdings deutlich kurzfristiger erhöht werden – damit ließe sich die Präsenz von weiblichen Vorbildern und Austauschpartnerinnen für die Nachwuchswissenschaftlerinnen der WU stärken.

⁴ Daten-Quelle: uni.data des bmwf, Stand 31.12.2012

Anteil Professorinnen an der WU

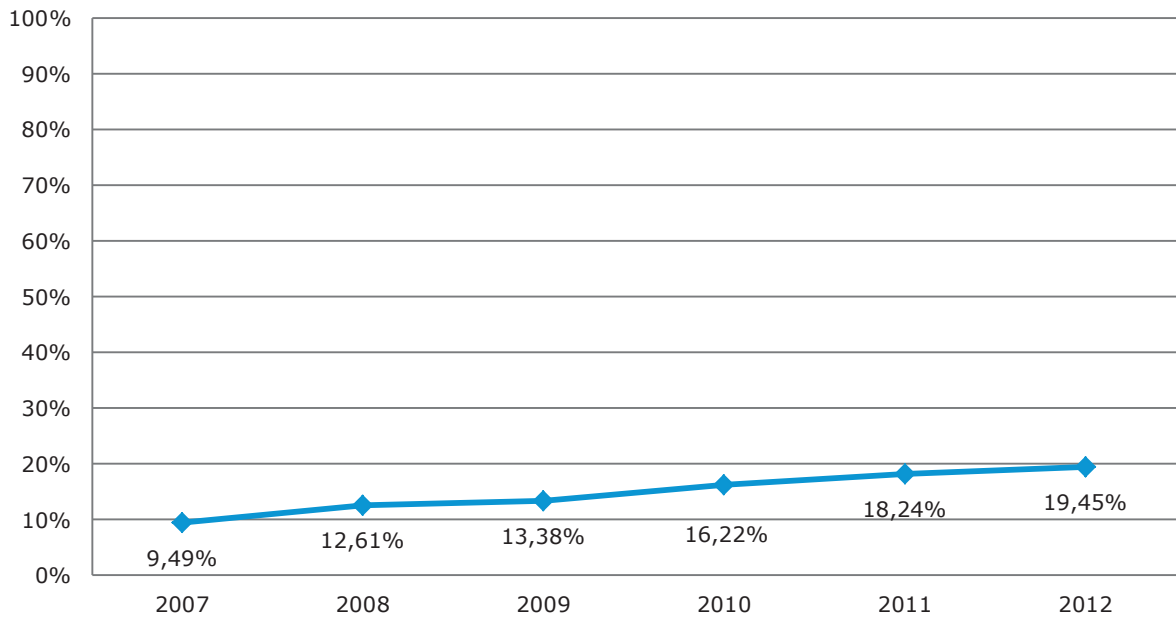


ABBILDUNG 5: ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS BEI DEN WU-PROFESSUREN SEIT 2007 IN %⁵

Gastprofessor/inn/en an der WU

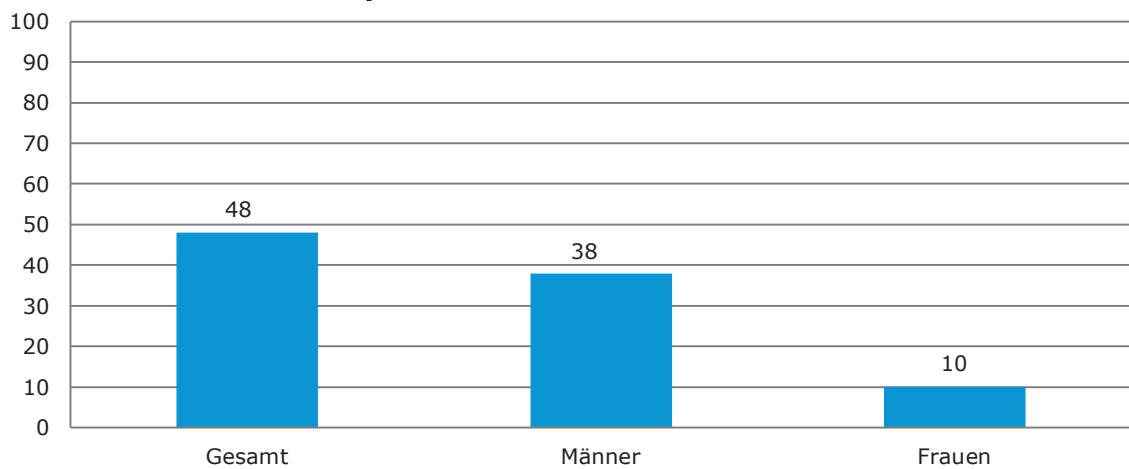


ABBILDUNG 6: ANZAHL DER GASTPROFESSOR/INN/EN AN DER WU IM JAHR 2012⁶

⁵ Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012; $\Pi_{[\text{Professor/inn/en } 2012]} = 82,25$; $\Pi_{[\text{Professor/inn/en } 2011]} = 82,25$; $\Pi_{[\text{Professor/inn/en } 2010]} = 74,00$; $\Pi_{[\text{Professor/inn/en } 2009]} = 67,25$; $\Pi_{[\text{Professor/inn/en } 2008]} = 72,95$; $\Pi_{[\text{Professor/inn/en } 2007]} = 73,75$

⁶ Daten-Quelle: WU-Referat Abgeltung der Lehre, Stand 31.12.2012

Einflussfaktor „klassische Fächertraditionen“

Vergleicht man die WU mit anderen österreichischen Universitäten, so zeigt sich, dass die WU hinsichtlich des Frauenanteils in der Professor/inn/enschaft gegenüber dem Mittelwert aller österreichischen Universitäten (21,52%) unterdurchschnittlich abschneidet.⁷

Insgesamt zeigt sich bei der vergleichenden Betrachtung der österreichischen Universitäten bereits auf den ersten Blick, dass der Frauenanteil bei den Professor/inn/en über die verschiedenen Universitäten hinweg stark variiert und in hohem Maße klassische Fächertraditionen widerspiegelt: Während vor allem die Kunstuniversitäten einen Frauenanteil von bis zu 47,83% (Akademie der bildenden Künste Wien) bei den Professor/inn/en aufweisen, rangieren vor allem die technischen Universitäten mit einem Professorinnenanteil von – zum Teil sehr deutlich – unter 10% (das Schlusslicht bildet die Montanuniversität Leoben mit 2,39%) klar darunter.

Anteil Professorinnen an österreichischen Universitäten

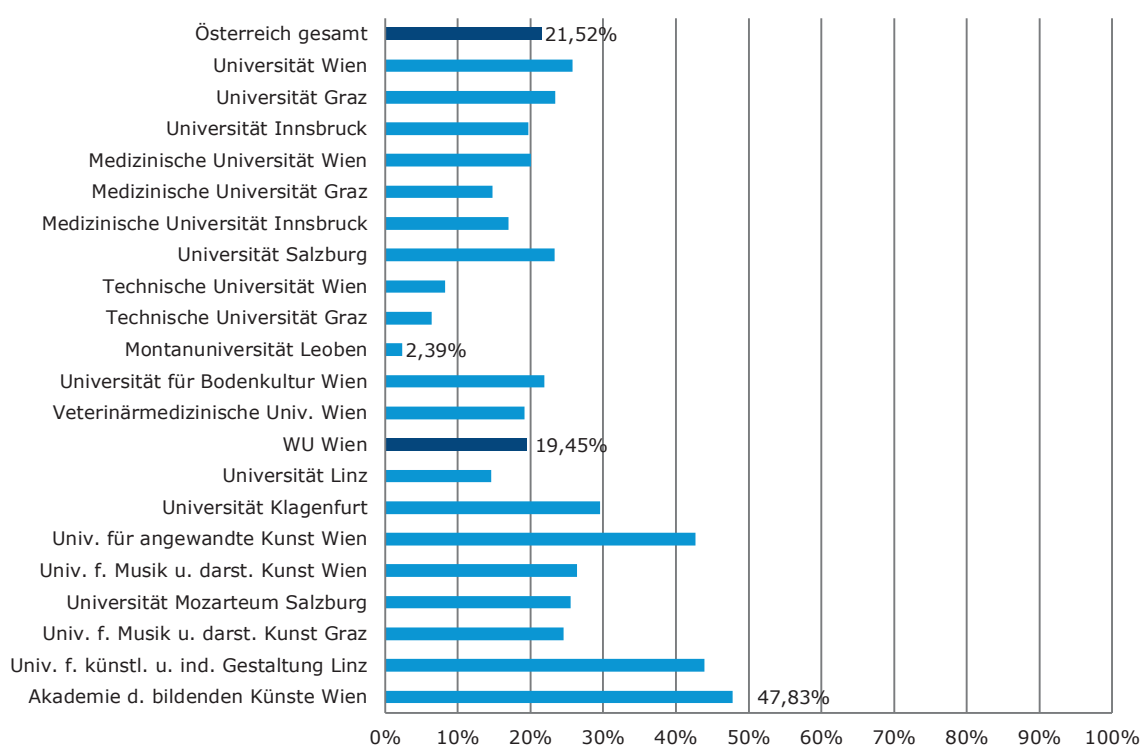


ABBILDUNG 7: FRAUENANTEIL BEI DEN PROFESSOR/INN/EN AN ÖSTERREICHISCHEN UNIVERSITÄTEN IN % (STAND 31.12.2012)⁸

Betrachtet man im Vergleich dazu die Absolvent/inn/enzahlen österreichischer Universitäten, so zeigen sich auch hier große Unterschiede nach Studienfächern. Dabei liegt die WU hinsichtlich

⁷ Daten-Quelle: uni.data des bmwf, Stand 31.12.2012; Anmerkung: Die zu den WU-intern erhobenen Daten feststellbaren Abweichungen liegen an unterschiedlichen Berechnungsregeln, unterschiedlich abgegrenzten Personalkategorien sowie unterschiedlich definierten Stichtagen.

⁸ Daten-Quelle: uni.data des bmwf, Stand 31.12.2012; Anmerkung: Die zu den WU-intern erhobenen Daten feststellbaren Abweichungen liegen an unterschiedlichen Berechnungsregeln, unterschiedlich abgegrenzten Personalkategorien sowie unterschiedlich definierten Stichtagen. WU-Daten: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012

des Frauenanteils bei den Absolvent/inn/en mit 49,67% ebenfalls unter dem Mittelwert aller österreichischen Universitäten (56,71%).

Der Vergleich der Frauenanteile bei den Professor/inn/en mit jenen bei den Absolvent/inn/en derselben Universitäten lässt zum Teil ähnliche Trends erkennen: Nach wie vor finden sich auch auf Absolvent/inn/enebene an den technischen Universitäten deutlich weniger Frauen als an Universitäten anderer Fachgebiete. Eine Ausnahme bildet die Veterinärmedizinische Universität Wien: Hier ist nach wie vor die höchste Absolventinnenquote mit 83,87% zu verzeichnen, während die Professorinnenquote – im österreichweiten Vergleich – mit 19,31% unterdurchschnittlich ist.

Anteil Absolventinnen an österreichischen Universitäten

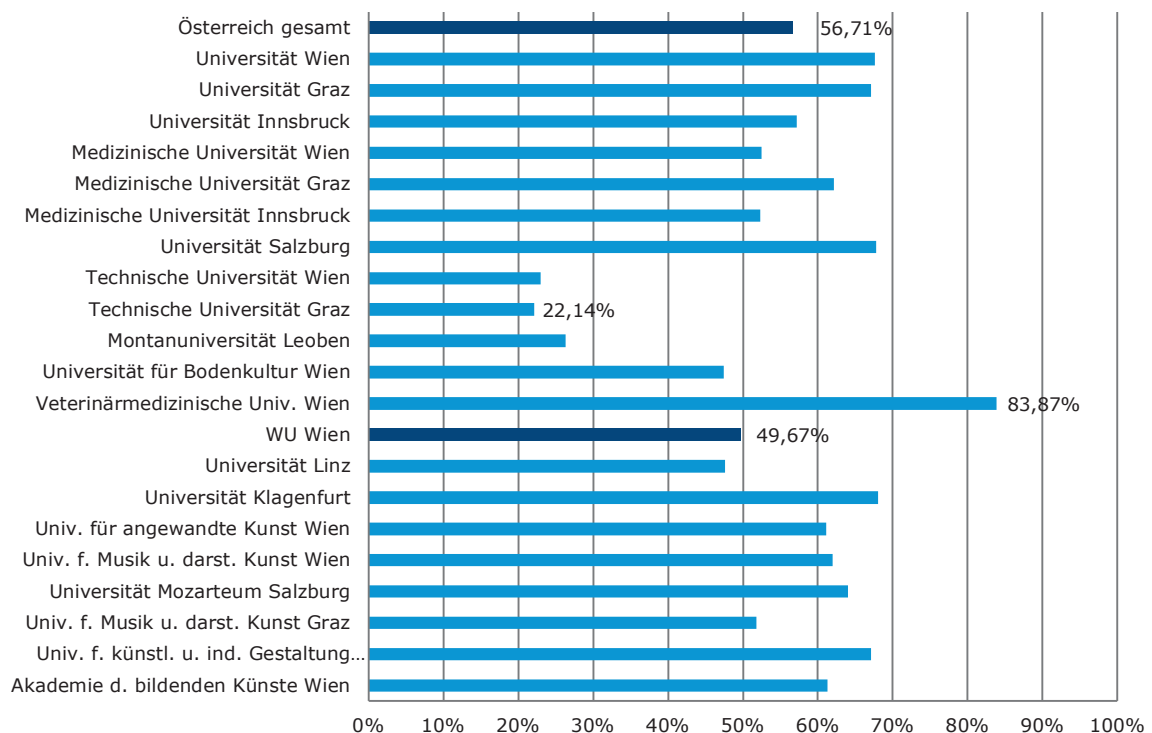


ABBILDUNG 8: FRAUENANTEIL BEI DEN ABSOLVENT/INN/EN AN ÖSTERREICHISCHEN UNIVERSITÄTEN IN % (STAND STUDIENJAHR 2011/12)⁹

Auch die vergleichende Betrachtung der Karriereverläufe von Frauen an der WU mit den Karriereverläufen österreichweit (siehe Abbildung 9) unterstützt die Beobachtung, dass Frauen an der WU bei den Erstabschlüssen (9,07%) sowie auf Studierendenebene (5,09%) unterrepräsentiert sind. Auf den Qualifikationsebenen der Assistent/inn/en und der Dozent/inn/en liegt die WU dagegen 9,28% bzw. 5,75% über dem österreichweiten Schnitt. Auf Ebene der Professor/inn/en ist die Differenz mit 2,07% gegenüber 2011 (2,37%) nahezu unverändert geblieben.

⁹ Daten-Quelle: uni.data des bmwf, Stand Studienjahr 2011/12; Anmerkung: Die zu den WU-intern erhobenen Daten feststellbaren Abweichungen liegen an unterschiedlichen Berechnungsregeln, unterschiedlich abgegrenzten Personalkategorien sowie unterschiedlich definierten Stichtagen. So ist in den Zahlen des bmwf z.B. eine am 1.10.2012 aufgenommene Professorin noch nicht enthalten, da hier das Studienjahr als Betrachtungszeitraum zugrunde liegt. WU-Daten: WU-Vizekanzleramt für Lehre, Akademisches Controlling, Stand: 31.1.2013

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

Karriereverläufe Frauen (Vergleich WU – österreichische Universitäten gesamt)

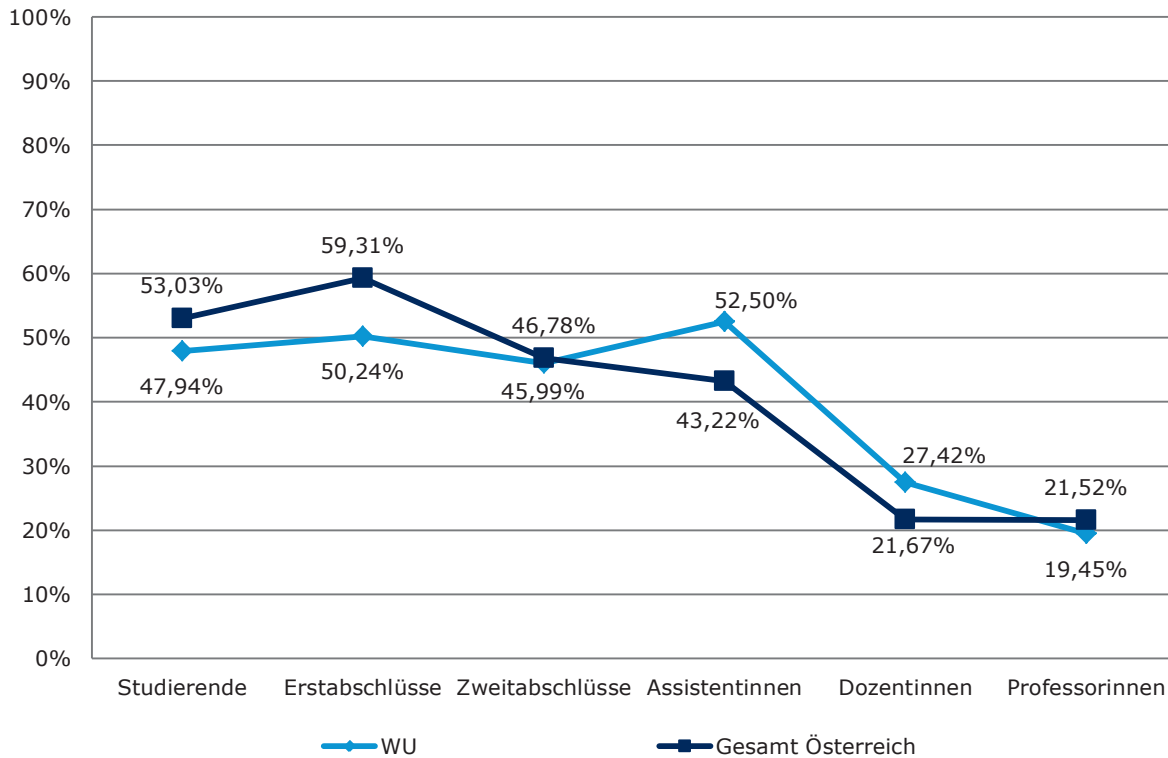


ABBILDUNG 9: KARRIEREVERLÄUFE VON FRAUEN AN DER WU VERGlichen MIT WEIBLICHEN KARRIEREVERLÄUFEN ÖSTERREICHWEIT¹⁰

Die auf der Makroebene über alle österreichischen Universitäten hinweg zu beobachtenden fächerbedingten Unterschiede bei den Absolventinnenquoten setzen sich auch auf der Mikroebene fort. Vergleicht man die Absolvent/inn/enzahlen verschiedener Fachrichtungen innerhalb der WU (Tabelle 35 ff. im Anhang), die ja schwerpunktmäßig wirtschaftswissenschaftliche Studien anbietet, werden selbst hier klare Unterschiede ersichtlich: Während Absolventinnen beispielsweise im Fach Wirtschaftsinformatik mit 8,00% deutlich unterrepräsentiert sind, finden sich unter den Absolvent/inn/en der Wirtschaftspädagogik mit 76,47% überdurchschnittlich viele Frauen, verglichen mit dem durchschnittlichen Frauenanteil von 49,71% bei den abgeschlossenen Studien insgesamt (vgl. Tabelle 35).

Ähnlich große Unterschiede hinsichtlich des Frauenanteils zeigt die Betrachtung der Absolvent/inn/en von SBWLs (Speziellen Betriebswirtschaftslehren): Während sich in Fächern wie Diversitätsmanagement, Verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management, Handel und Marketing sowie Werbung und Markenmanagement mit jeweils mehr als 70% (vgl. auch Tabelle 36 im Anhang) überdurchschnittlich viele Frauen unter den Absolvierenden finden, sind es in

¹⁰ Daten-Quelle: uni.data des bmwf, Stand 2012; Anmerkung: Die zu den WU-intern erhobenen Daten feststellbaren Abweichungen liegen an unterschiedlichen Berechnungsregeln, unterschiedlich abgegrenzten Personalkategorien sowie unterschiedlich definierten Stichtagen. WU-Daten: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012, und WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 31.1.2013

Fächern wie Finance (34,53%), Management Information Systems (29,76%) und Informationsmanagement (19,23%) anteilmäßig deutlich weniger.

Auch auf der Mitarbeiter/innenebene findet sich innerhalb der WU über die verschiedenen Fachbereiche eine große Variationsbreite hinsichtlich des Frauenanteils unter den Wissenschaftler/inne/n insgesamt (vgl. Abbildung 10) sowie auf den unterschiedlichen Karrierestufen (vgl. Abbildung 11), wie ein vergleichender Blick auf die Mitarbeiter/innenzahlen der insgesamt elf Departments zeigt.

Anteil Wissenschaftlerinnen in den WU-Departments (DP)

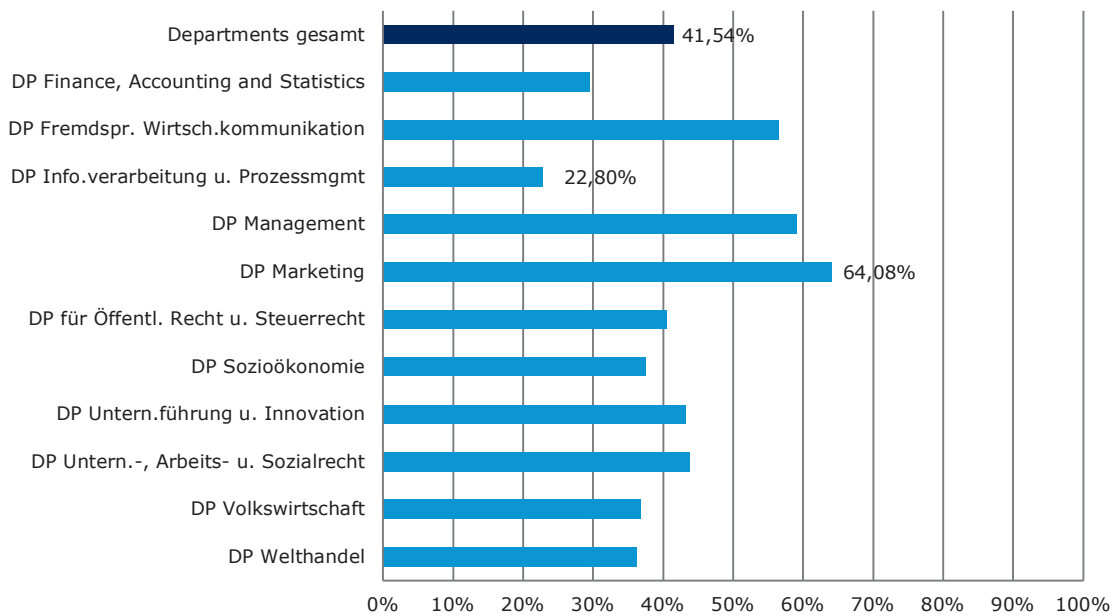


ABBILDUNG 10: FRAUENANTEIL UNTER DEN WISSENSCHAFTLER/INNE/N INSGESAMT DER ELF DEPARTMENTS DER WU IN %¹¹

¹¹ Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012, Vollzeitäquivalente; Die Anzahl der Mitarbeiter/innen je Department entnehmen Sie bitte den Tabellen 1 bis 11 im Anhang des Berichts.

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

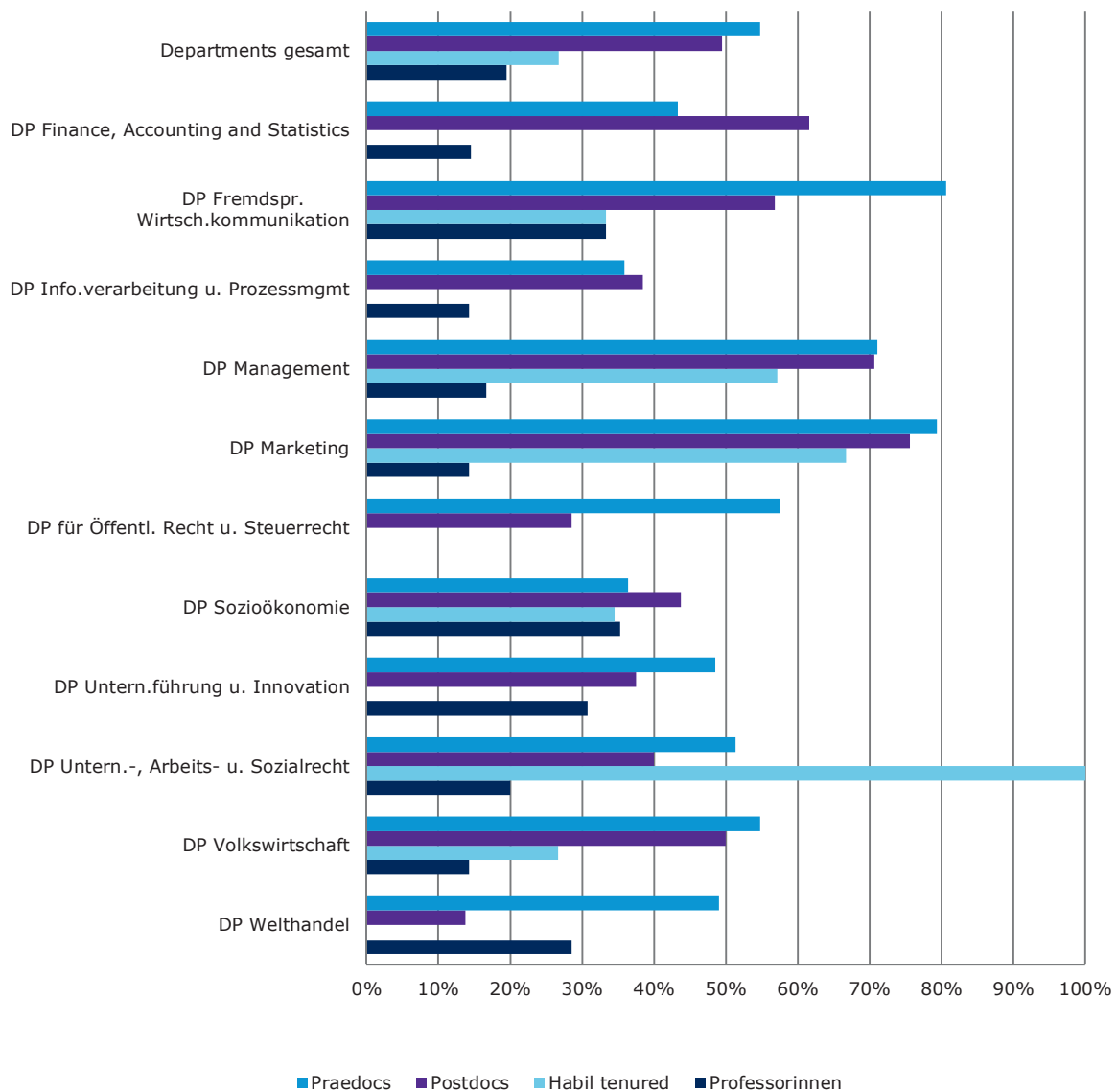


ABBILDUNG 11: FRAUENANTEIL AUF DEN VERSCHIEDENEN KARRIERESTUFEN DER ELF DEPARTMENTS DER WU IN %¹²

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

¹² Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012, Vollzeitäquivalente; Die Anzahl der Mitarbeiter/innen je Department entnehmen Sie bitte den Tabellen 1 bis 11 im Anhang des Berichts.

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

Beim oben angestellten Vergleich der Karriereverläufe von Frauen an der WU mit den Karriereverläufen österreichweit (vgl. Abbildung 9) ist interessant, dass die WU trotz ihres unterdurchschnittlichen Abschneidens über alle anderen Karrierestufen hinweg auf der Stufe der Dozent/inn/en (mit 27,42% gegenüber 21,67% österreichweit) über dem österreichischen Durchschnitt liegt (hier hat sich das Delta zugunsten der WU gegenüber dem Vorjahr sogar noch vergrößert). Auf der vorangehenden Karrierestufe der Assistent/inn/en liegt die WU bzgl. des Frauenanteils 2012 ebenfalls deutlich über dem österreichischen Durchschnitt (WU: 52,50%; österreichweiter Durchschnitt: 43,22%). Damit schneidet die WU auf diesen beiden Karrierestufen – wenn man diese Zahlen „fächerbereinigt“ denkt – vergleichsweise gut („eigentlich überdurchschnittlich“) ab.

Die Analyse der WU-eigenen Daten zeigt: Bei Betrachtung der aggregierten Daten für die gesamte WU (vgl. Abbildung 12) finden sich auf allen Ebenen mit Ausnahme der Praedocs (54,64%) mehr Männer als Frauen. Während sich also nach dem Studium, gemessen an den Absolvent/inn/enzahlen, sogar mehr Frauen als Männer für eine wissenschaftliche Arbeit entscheiden, setzt sich dieser Trend in den darauffolgenden Karrierestufen nicht fort. Auch bei der differenzierteren Betrachtung der Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen der WU-Departments (vgl. Abbildung 10) findet sich dieses Bild in neun der elf Departments wieder: Hier befinden sich auf der Ebene der Praedocs anteilmäßig mehr Frauen als auf der folgenden Qualifikationsstufe.

Insofern wird es künftig auch weiterhin darum gehen, die in Kapitel 5 differenzierter beschriebenen Maßnahmen (Habilitationenstellen, Karriereprogramm etc.), die von der WU zur Förderung von Frauen eingesetzt werden, jedenfalls fortzusetzen bzw. idealerweise noch weiter auszubauen und in ihrer Angebotsintensität und -breite zu steigern. Es stellt sich darüber hinaus auch nach wie vor die Frage, wie exzellente WU-Absolventinnen nicht nur für eine wissenschaftliche Karriere begeistert und gewonnen, sondern nach der Promotion auch mittel- bis langfristig gehalten werden können.

3.3 Entwicklung des Frauenanteils über die verschiedenen Karrierestufen im wissenschaftlichen Bereich

Nach wie vor geht die Schere zwischen Männern und Frauen auf dem Weg zur Professur mit ansteigender Karrierestufe ab dem Postdoc-Level immer deutlicher auseinander (vgl. Abbildung 12). Eine Ausnahme bildet 2012 die Ebene der Praedocs, auf der die Wissenschaftlerinnen (54,64%) stärker vertreten sind als ihre männlichen Kollegen (45,36%). Ab der Stufe Habilitation geht die Schere nach wie vor sprunghaft auseinander. Insofern legen diese Zahlen nahe, dass es ein klares Ziel sinnvoller Gleichstellungsbemühungen sein muss, möglichst frühzeitig im Karriereverlauf Interventionen zu setzen, um den Anteil der Frauen auf allen höheren Karrierestufen – nicht nur auf der Stufe der Professur – langfristig auf das angemessene Maß zu erhöhen.

Schere Männer vs. Frauen im Karriereverlauf (WU)

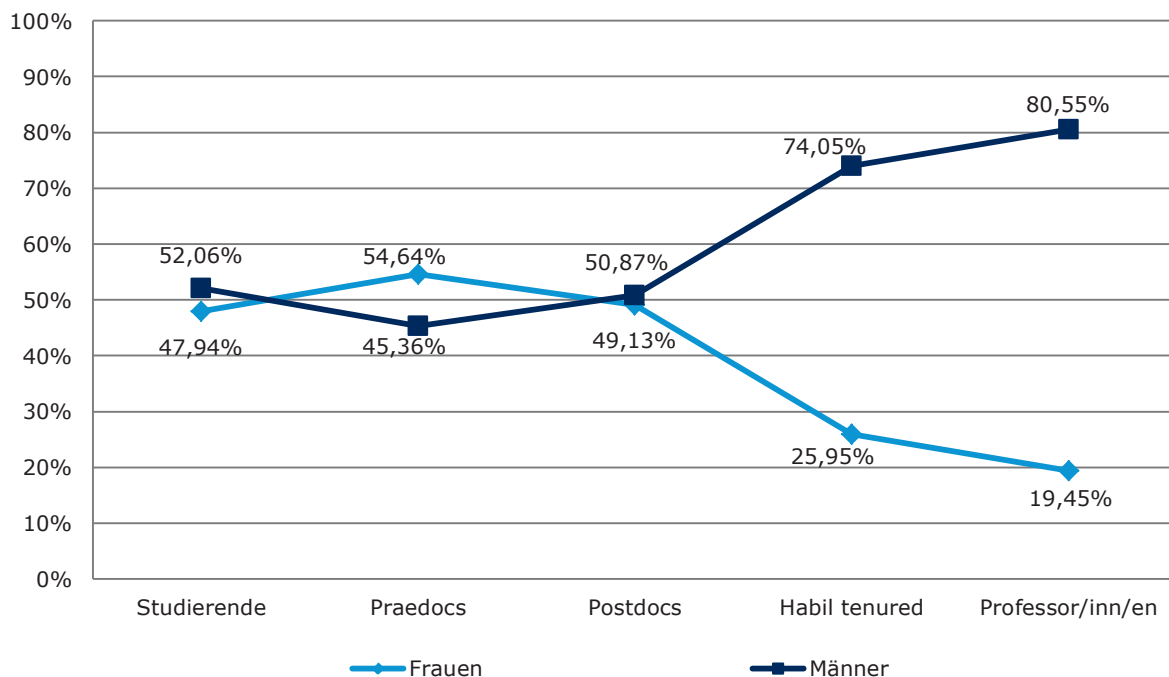


ABBILDUNG 12: AUSEINANDERDRIFTEN DER KARRIEREVERLÄUFE VON WISSENSCHAFTLERINNEN UND WISSENSCHAFTLERN AN DER WU ¹³

Obige Abbildung macht überdeutlich, dass die Karriereverläufe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern beim Karriereschritt, der auf die Habilitation folgt, besonders stark auseinanderdriften. Daher ist die Postdoc-Phase und insbesondere die Zeit kurz vor Abschluss der Habilitation (im Sinne einer Entscheidungsphase mit Blick auf den nächsten Karriereschritt) ein entscheidender Zeitraum für Gleichstellungsmaßnahmen, da hier die für die weiteren Entwicklungen zentrale Entscheidung für bzw. gegen eine Fortführung der wissenschaftlichen Karriere getroffen werden dürfte. Wissenschaftlerinnen in dieser Phase berichten, dass die Entscheidung für bzw. gegen eine Weiterverfolgung der wissenschaftlichen Karriere in einen ähnlichen Zeitraum der Lebensbiografie fällt, in der auch die Entscheidung für bzw. gegen eine Familiengründung getroffen wird. Weiters ist der Entscheidungsprozess häufig auch von der Überlegung geprägt, dass eine Karriere in den Wissenschaften mit einem größeren Unsicherheitsgrad bzgl. des Anstellungsverhältnisses verbunden ist als eine Karriere im Wirtschaftskontext. Dies kann die Entscheidung für einen Ausstieg aus dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt begünstigen. Dies gilt besonders für das überwiegend gut arbeitsmarktfähige Feld der Wirtschaftswissenschaften.

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

¹³ Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012 bzw. WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 31.1.2013; $n_{\text{Studierende}} = 21.972$; $n_{\text{Praedocs}} = 161,50$; $n_{\text{Postdocs}} = 79,48$; $n_{\text{Habil tenured}} = 65,50$; $n_{\text{Professor/inn/en}} = 82,25$; Studierende: Köpfe, Mitarbeitende: Vollzeitäquivalente.

Anteil Wissenschaftlerinnen auf den verschiedenen Karrierestufen an der WU

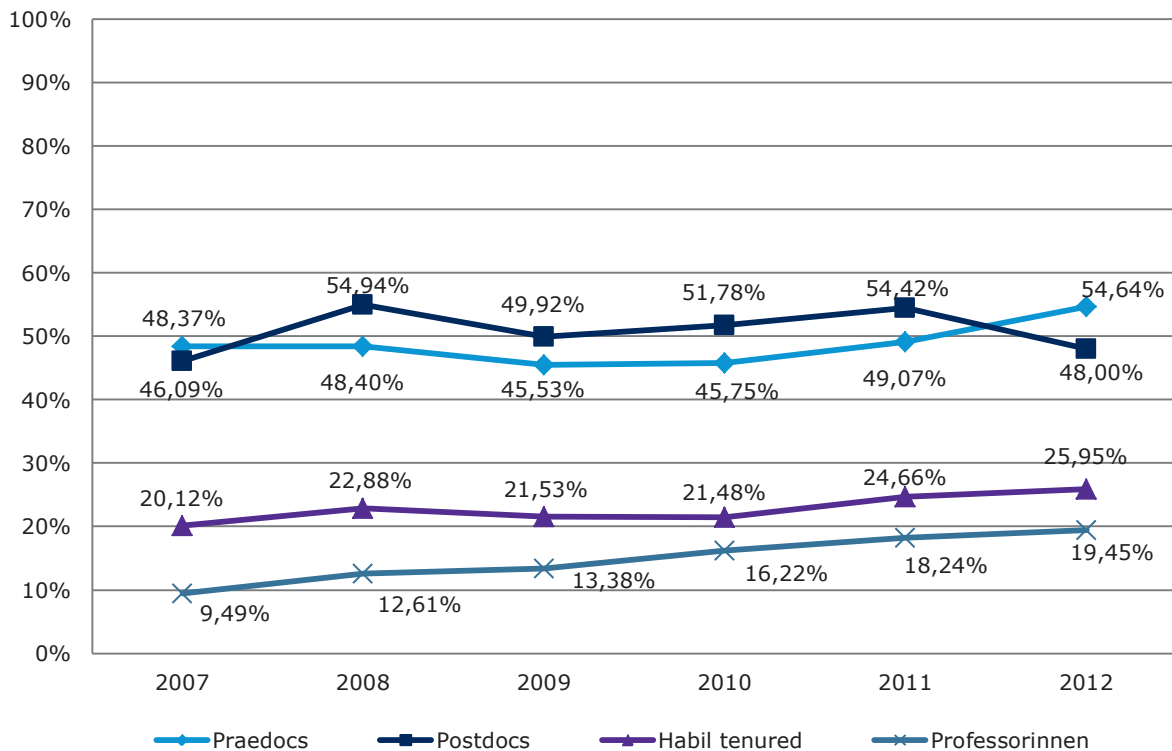


ABBILDUNG 13: ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS ÜBER DIE VERSCHIEDENEN WISSENSCHAFTLICHEN KARRIERESTUFEN AN DER WU SEIT 2007 IN %¹⁴

Betrachtet man die Entwicklung des Frauenanteils über die verschiedenen Karrierestufen auf dem Weg zur Professur in der zurückliegenden Fünfjahresperiode (siehe Abbildung 13), so fällt vor allem eines auf: Während der Anteil der Frauen auf Praedoc Ebene zunächst recht konstant um die 46% lag und sich seit 2010 sehr positiv entwickelt hat (54,64% in 2012) und der Anteil auf der Stufe der Habil tenured (20,12% in 2007) sich im langsamen aber stetigen Aufwärtstrend befindet, ist 2012 bei den Postdocs ein Rückgang um 6,42 Prozentpunkte zu verzeichnen. Betrachtet man diese Karrierestufe im Vergleich zu den anderen Stufen im längerfristigen Verlauf, so ist der Frauenanteil bei den Postdocs den größten Schwankungen über die Zeit unterworfen. Solange sich diese Schwankungen aber in einem Bereich rund um die 50% bewegen und keine eindeutige Richtung aufweisen, erscheinen hier momentan keine weitergehenden Maßnahmen erforderlich; sehr wohl gilt es aber, diese Entwicklungen weiterhin genau zu beobachten.

3.4 Führungskräfte im allgemeinen Bereich

Im allgemeinen Bereich ist nach einigen Jahren konstanter Gleichstellung (50% Anteil) innerhalb der Führungsebene, die direkt an den Rektor bzw. eine/n der Vizerektor/inn/en berichtet (zweite Führungsebene) der Frauenanteil in 2012 auf 44,44% gesunken. Auf der darunterliegenden dritten Ebene ist der Frauenanteil nach wie vor deutlich geringer und schwankt geringfügig um die 30%-Marke. Da die Gesamtgruppengröße der Führungskräfte der

¹⁴ Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012, Vollzeitäquivalente; $n_{\text{[Praedocs 2012]}} = 161,50$; $n_{\text{[Postdocs 2012]}} = 79,48$; $n_{\text{[Habil tenured 2012]}} = 65,50$; $n_{\text{[Professor/inn/en 2012]}} = 82,25$

zweiten (18 Personen) und dritten Ebene (26 Personen) aber sehr überschaubar und die Fluktuation sehr g ist, sind diese Unterrepräsentanz der Frauen sowie größere anteilmäßige Schwankungen bereits durch einzelne Neu- und Nachbesetzungen und damit durch zufällige (im Sinne von unsystematische) statistische Schwankungen erklärbar. Dennoch ist der insgesamt niedrige Frauenanteil auf der dritten Ebene im Sinne der WU-Gleichstellungsziele jedenfalls unbefriedigend, sodass das Ziel der Steigerung der Frauenquote auf dieser Ebene bei Neubesetzungen solcher Stellen von den Führungskräften der zweiten Ebene jedenfalls nachdrücklich zu beachten ist und soweit möglich in die Besetzungsentscheidungen einfließen sollte.

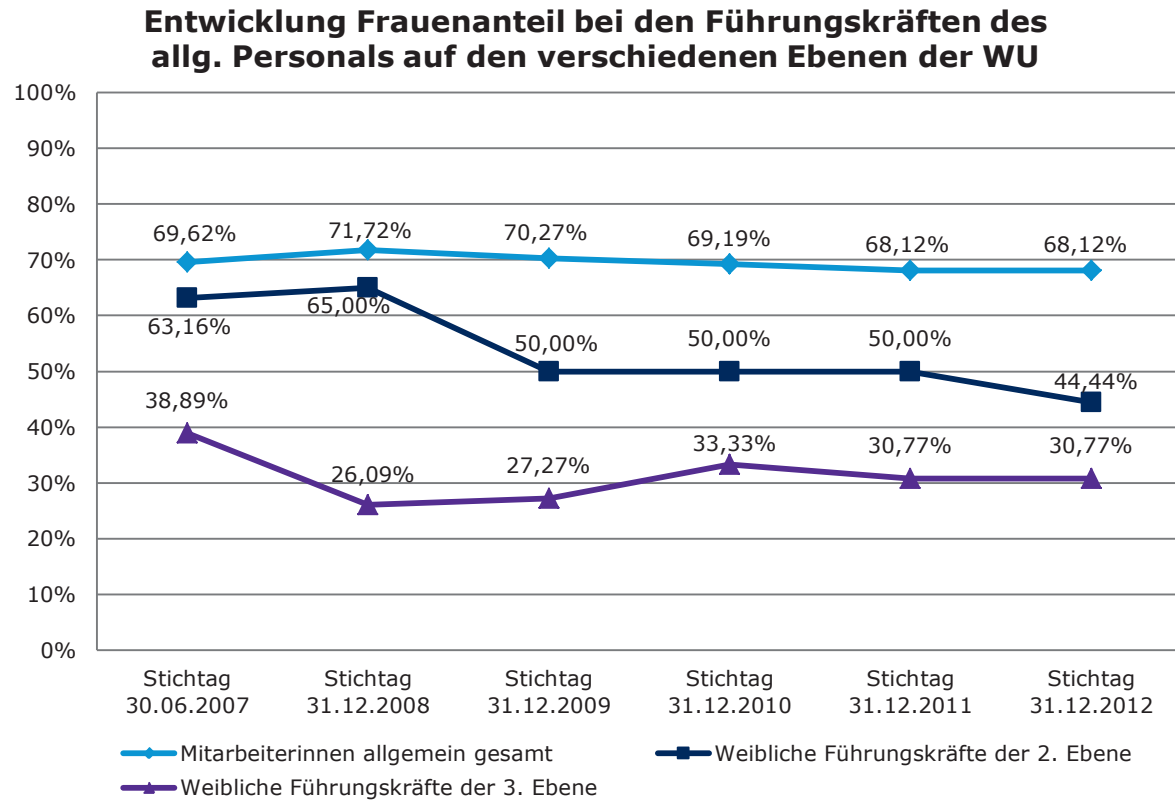


ABBILDUNG 14: ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS BEI DEN MITARBEITER/INNE/N SOWIE DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN DER 2. UND 3. EBENE DES ALLGEMEINEN PERSONALS SEIT 2007 IN %¹⁵

3.5 Kennzahlen zur Mittelvergabe im wissenschaftlichen Bereich unter Gendergesichtspunkten

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

3.5.1 Vergabe von Forschungsfördermitteln

Ein Blick auf die 2012 vergebenen Forschungsfördermittel (vgl. Tabelle 26 im Anhang) zeigt: In zehn der sechzehn Vergabeverfahren lag das an Frauen vergebene Fördervolumen prozentual

¹⁵ Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012, Köpfe; $n_{\text{[Mitarbeiter/innen allgemein 2012 gesamt]}} = 448,62$; $n_{\text{[Führungskräfte 2. Ebene 2012 gesamt]}} = 18,00$; $n_{\text{[Führungskräfte 3. Ebene 2012 gesamt]}} = 26,00$

gleich hoch wie bzw. höher als der Anteil der von Frauen gestellten Anträge – in den meisten Fällen sogar klar darüber. Damit waren Wissenschaftlerinnen im Jahr 2012 deutlich erfolgreicher als im Vorjahr, wo dies lediglich auf sechs von fünfzehn Vergabeverfahren zutraf. Auch die Anzahl der Verfahren, bei denen kein einziger Antrag von einer Frau gestellt wurde, hat sich von drei auf ein einziges reduziert.

Da die Gesamtanzahl der Antragsteller/innen bei neun der sechzehn Verfahren jedoch (teils deutlich) unter zehn Personen liegt, können solche vermeintlich positiven Entwicklungen leicht auf nicht systematischen Schwankungen beruhen. Eine Beobachtung dieser Zahlen in den kommenden Jahren ist daher zu empfehlen.

3.5.2 Leistungsprämien Forschung

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

2012 wurden insgesamt 71 WU-Wissenschaftler/innen im Rahmen der Publikationsprämien ausgezeichnet, darunter 14 Wissenschaftlerinnen (dies entspricht 19,71%; Quelle: WU Forschungsservice). Dies stellt einen deutlichen Rückgang gegenüber den letzten Jahren dar, wo der Frauenanteil noch bei jeweils ca. 33% lag (d.h. Wissenschaftlerinnen bei der Vergabe dieser Forschungsprämien in ähnlichem Ausmaß vertreten waren wie auf den höheren Karrierestufen, ab denen sich solche Publikationen üblicherweise verwirklichen lassen). Da der diesjährige Einbruch nicht auf offensichtliche Änderungen der Rahmenbedingungen an der WU zurückzuführen ist, empfiehlt sich hier eine weitere Beobachtung, um Zufallsschwankungen auszuschließen und ggf. in kommenden Jahren gezielte Förderungsmaßnahmen zu erarbeiten.

3.5.3 Reisekostenzuschüsse

Hinsichtlich der 2012 gewährten Reisekostenzuschüsse (vgl. Tabelle 30 im Anhang) fällt auf, dass die Professorinnen erneut einen relativ betrachtet etwas höheren Anteil der insgesamt gewährten Reisekostenzuschüsse beantragt haben: 29,55% der diesjährig gewährten Reisekostenzuschüsse gingen an Professorinnen (bei einem Frauenanteil von 19,54% in dieser Personalkategorie). Das gleiche gilt 2012 für die Kategorie der weiblichen Postdocs (54,43%), was hier bedeutet, dass die Zuschüsse im Vergleich zum Vorjahr konstant blieben, die Anzahl am Gesamtpersonalstand jedoch gefallen ist. In der Kategorie der weiblichen Praedocs (55,64%) ist das Verhältnis der Zuschüsse zum Anteil an der entsprechenden Personalkategorie ausgeglichen.

Nachdem die Gewährung von Reisekostenzuschüssen im Sinne eines Formalakts anhand transparenter Kriterien und „Kostenersatzschlüsseln“ erfolgt (z.B. Refundierung von 90% der Kosten bei Vortrags- bzw. Organisationsarbeit auf Konferenzen bzw. 70% der Kosten bei Nur-Besuch einer Konferenz für Praedocs), die für Wissenschaftlerinnen wie Wissenschaftler gleichermaßen gelten, spiegeln diese Zahlen wider, in welchem Ausmaß Reisekosten beantragt werden. Insofern lässt sich aus den Zahlen für 2012 ablesen, dass auf der Praedoc-Ebene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ähnlich häufig als Vortragende bzw. Organisierende an Konferenzen teilgenommen haben (oder zumindest gleich häufig Kostenzuschüsse beantragt haben), während weibliche Postdocs sowie Professorinnen etwas häufiger Konferenzteilnehmende waren als ihre männlichen Kollegen (jeweils gemessen an ihrem jeweiligen Anteil in der Personalkategorie).

4 Zentrale Handlungsfelder mit dem Ziel der Förderung von Gleichstellung

4.1 Neuberufungen von Professor/inn/en

Unverändert liegt die WU mit einem Frauenanteil von gut 19% in der Professor/inn/enschaft deutlich entfernt vom Ziel der Gleichstellung in dieser für eine Universität zentralen Personalkategorie. Eines der Kernziele der WU im Bereich der Gleichstellung ist daher nach wie vor, den Anteil der Professorinnen stetig und nachhaltig zu erhöhen, u.a. um hierdurch an führenden Stellen mehr weibliche Role Models zu haben, die ambitionierte Jungwissenschaftlerinnen, aber auch interessierte Studentinnen ermutigen, sich für einen Karriereweg in der Wissenschaft zu entscheiden.

Im Sinne dieser „top-down“ Gleichstellungsstrategie wird im Zuge von Berufungsverfahren aktiv nach geeigneten Kandidatinnen gesucht. Die für die Agenden rund um das Thema Berufungsverfahren zuständige Stabstelle für Berufungsangelegenheiten recherchiert bereits im Vorfeld der Ausschreibungen von vakanten Professuren intensiv nach geeigneten Kandidatinnen und auch Kandidaten. Durch gezielte Ansprache und Einladung zur Bewerbung sollen diese für die WU gewonnen werden. So konnte für immerhin eine der vier Professuren mit Dienstantritt im Jahr 2012 eine Frau erfolgreich durch die WU berufen werden. Mit 25% liegt diese Quote damit erneut über der aktuellen Frauenquote von 19,45% in dieser wichtigen Personalkategorie; insofern tragen die Stellenneubesetzungen 2012 dazu bei, den Frauenanteil hier – langsam aber stetig – weiter zu erhöhen.

4.1.1 Problemfeld „Bewerberinnenmarkt“ in Bezug auf Professuren

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

Bei diesem Monitoring zeigte sich im Berichtszeitraum, dass für die vier Professuren mit Dienstantritt 2012 überhaupt nur bis zu maximal 27,27% (für die Professur Arbeits- und Sozialrecht) der eingehenden Bewerbungen für diese Positionen von Frauen eingereicht wurden. Mit anderen Worten: Der „Bewerberinnenmarkt“ für Professuren ist nach wie vor ein sehr kleiner; Frauen sind hier derzeit noch immer deutlich unterrepräsentiert.

Gleichzeitig gilt in diesem Jahr, dass die Erfolgsquote von Frauen in Berufungsverfahren gleich hoch ist wie die der männlichen Kollegen (siehe dazu auch Abbildung 16): In der Hälfte der Fälle, in denen eine Frau in den Besetzungsvorschlag der Kommission an den Rektor aufgenommen war, ging der Ruf im jeweiligen Verfahren auch an eine Frau.

Frauen in Berufungsverfahren an der WU

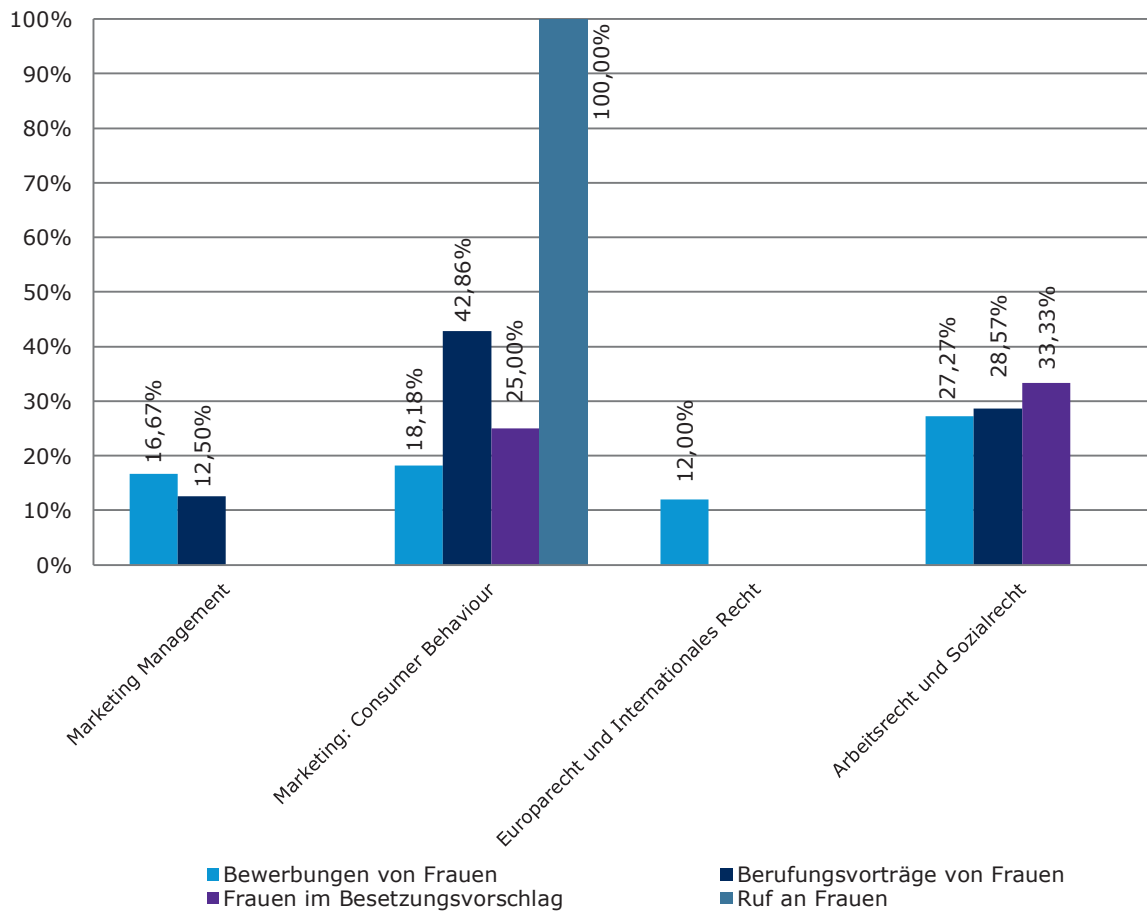


ABBILDUNG 15: FRAUENANTEIL AUF DEN VERSCHIEDENEN STUFEN DER BERUFUNGSVERFAHREN, DIE AN DER WU IM JAHR 2012 ZU EINEM DIENSTANTRITT FÜHRTE, IN %¹⁶

4.1.2 Gleichstellung auf den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens

Betrachtet man den Frauenanteil über die verschiedenen Etappen des mehrstufig ablaufenden Berufungsverfahrens hinweg, zeigt sich für die im Jahr 2012 an der WU angetretenen Professuren folgendes Bild: In allen vier Verfahren war es möglich, Bewerbungen von Frauen zu erhalten – dies ist eine Verbesserung zum Vorjahr, wo dies nur in acht der zehn Verfahren gelang. Betrachtet man allerdings alle Berufungsverfahren, die 2012 zu einem Dienstantritt einer Professur führten, akkumuliert, so gingen insgesamt 90 Bewerbungen ein, von denen lediglich 12 von Frauen eingereicht wurden. Dies entspricht einer Bewerberinnenquote von nur 13,33%.

Bei drei Viertel der Verfahren wurde mindestens eine Frau zum Berufungsvortrag eingeladen und in der Hälfte der Berufungsverfahren jeweils eine Frau von der Berufungskommission für den Besetzungsvorschlag nominiert. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass der Rektor bei 50% der Verfahren ausschließlich einem männlichen Kandidaten einen Ruf für die zu besetzende Professur erteilen konnte.

¹⁶ Daten-Quelle: WU-Stabstelle für Berufsangelegenheiten, Stand 31.12.2012; Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind in der Abbildung nur diejenigen Verfahren berücksichtigt, für die initial mindestens eine Bewerbung einer Frau vorlag. Die beiden Verfahren, für die dies nicht erfüllt war, werden ausschließlich im Text sowie in Abb. 13 berücksichtigt.

Anteil Frauen in den Berufungsverfahren an der WU

2012 ERFOLGREICH ABGESCHLOSSENE BERUFUNGSVERFAHREN GESAMT	4	100,00%
davon Verfahren mit zumindest einer weiblichen Bewerbung	4	100,00%
davon Verfahren, in denen Frauen zum Berufungsvortrag eingeladen wurden	3	75,00%
davon Verfahren, in denen Frauen im Besetzungsvorschlag waren	2	50,00%
davon Verfahren, in denen eine Frau den Ruf an die WU erhielt	1	25,00%
davon Verfahren, in denen der Ruf von der Professorin auch angenommen wurde	1	25,00%

ABBILDUNG 16: FRAUENANTEIL AUF DEN VERSCHIEDENEN STUFEN DER BERUFUNGSVERFAHREN, DIE ZU EINEM DIENSTANTRITT 2012 FÜHRTEN, IN %¹⁷

4.1.3 Mögliche Hürden auf den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens

Analysiert man die einzelnen Verfahrensschritte noch genauer, werden verschiedene frauen-spezifische Hürden deutlich, die Ansatzpunkte für Gleichstellungsmaßnahmen bieten:

Das Etablieren eines exzellenten Publikations-Records erfordert viel Zeit und Langfristigkeit. Diejenigen Frauen, die sich derzeit überhaupt auf dem Bewerber/innenmarkt um Professuren befinden, sind jedoch in aller Regel jüngere Wissenschaftlerinnen. Daraus resultieren eindeutige strukturelle Wettbewerbsnachteile für die Bewerberinnen im Vergleich zu ihren häufig arrivierteren (älteren) männlichen Mitbewerbern, wenn man ausschließlich quantitative Kriterien wie die Anzahl der Publikationen in A(+) gerankten Journals für das Screening der Bewerbungsunterlagen heranzieht. Bei einer solchen quantitativen Auswertung der Publikations-Records sind die oftmals jüngeren Bewerberinnen aufgrund ihrer dadurch natürlicherweise noch kürzeren aktiven Forscherinnenlaufbahn gegenüber ihren viel häufiger bereits etablierten männlichen Mitbewerbern im Vergleich stark benachteiligt. Die WU zieht daher in all ihren Berufungsverfahren bereits seit einigen Jahren ganz bewusst die Relation Publikationszahl/akademisches Alter¹⁸ im Sinne eines relativen Forschungs-Outputs als Kriterium für die Bewertung der Qualifikation von Bewerber/inne/n in Bewerbungsverfahren heran.

Unter der Annahme, dass Frauen nach wie vor die familiäre Hauptlast und -verantwortung übernehmen, haben Frauen, die im Laufe ihrer Karriere Familienpflichten übernommen haben, zudem absolut gesehen bei gleichem Lebensalter weniger Zeit für ihre Forschungstätigkeit aufwenden können als Männer desselben Alters. Ein zusätzliches grundsätzliches Herausrechnen von Familienzeiten (die unter engagierten Wissenschaftler/inn/en sowieso meist vergleichsweise kurz ausfallen) würde daher unter Gendersichtspunkten fair erscheinen.

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

¹⁷ Daten-Quelle: WU-Stabstelle für Berufsangelegenheiten, Stand 31.12.2012

¹⁸ Das akademische Alter umfasst die Zeit vom Abschluss der Dissertation bis zum aktuellen Datum (Zeitpunkt der jeweiligen Bewerbung).

berücksichtigt werden könnte. Hierzu gibt es unserer Kenntnis nach bisher keine bekannten Konventionen.

Praxisberichte verdeutlichen, dass eine hohe Verfahrensqualität (dazu zählen u.a. die Definition konkreter, objektiver und „messbarer“ Auswahlkriterien im Vorfeld, die über das gesamte Auswahlverfahren Gültigkeit behalten sowie eine formale und inhaltliche Kontrolle des Verfahrensablaufs) bei den Berufungsverfahren – sowie vor allem auch Transparenz hinsichtlich der Auswahlkriterien und der einzelnen Verfahrensschritte – hilfreich im Sinne einer gendergerechten Personalauswahl sind. So hat beispielsweise die FU Berlin seit 2004 ihre Berufungsverfahren umfassend überarbeitet und optimiert (Lehmkuhl 2008, S. 5ff.), indem vier Handlungsmaximen formuliert wurden, denen sich die Verfahrensbeteiligten verpflichtet fühlen: Die Beschleunigung der Verfahren, die Steigerung der Qualität, die Erhöhung des Frauenanteils sowie die bessere Abstimmung zwischen zentraler und dezentraler Ebene. Zudem wurden weitere Maßnahmen zur Qualitätssteigerung gesetzt, u.a. Talent Scouting und passgenaue Ausschreibungen, gezielte Zusammensetzung der Berufungskommissionen sowie die formale und inhaltliche Kontrolle des Verfahrensablaufs. Dadurch konnte bereits 2007 eine Berufungsquote von knapp 38% Frauen erreicht werden, was deutlich über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 23% lag (vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK 2007, S.10; Koreuber 2007, S. 15).

Die hilfreiche Wirkung von transparenten Auswahlkriterien und Verfahrensabläufen lässt sich durch die Wirkung von Gender-Stereotypen erklären. Sozialpsychologische Untersuchungen (z.B. Heilman et al. 2004) zeigen, dass Frauen, die in männlich konnotierten Berufen als erfolgreich bewertet wurden und ihre Kompetenz unter Beweis gestellt hatten, als weniger sympathisch wahrgenommen und häufiger persönlich angegriffen wurden als gleich erfolgreich bewertete Männer. In Berufungsverfahren, in denen eine Entscheidung eher aufgrund des Gesamteindrucks als auf Basis von konkreten Kriterien getroffen wird, könnte diese Beurteilungstendenz für Frauen zu einer unüberwindbaren Hürde werden.

Die WU ist sich dieser hohen Bedeutung der Verfahrensqualität bewusst. Nicht zuletzt deshalb ist Rektor Christoph Badelt seit mehreren Jahren sehr intensiv und gleich von Beginn an in alle Berufungsverfahren involviert. So ist er üblicherweise bei allen Berufungsvorträgen anwesend, um sich bereits in den ersten Stufen des Auswahlverfahrens ein Bild von den Bewerber/inne/n für die jeweilige Professur zu machen und die Realisierung der strategischen Ziele der WU, zu denen im Zusammenhang mit den Berufungen eben vor allem auch die Gewinnung hochqualifizierter Frauen für WU-Professuren zählt, abzusichern.

4.2 Handlungsfelder zur Förderung der Karrieren exzellenter Wissenschaftlerinnen

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

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

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

4.2.1 Habilitandinnenstellen

Als Reaktion auf die Beobachtung, dass gerade in der Habilitationsphase besonders viele Frauen verloren gehen, hat die WU erstmals 2007 für Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase, die sich durch herausragende wissenschaftliche Arbeiten auszeichnen, so genannte Habilitandinnenstellen geschaffen. 2010 wurden erneut vier derartige Stellen geschaffen und für 2013 ist eine neuerliche Ausweitung um weitere 5 Stellen bereits in Umsetzung, was deutlich macht, dass die WU nachhaltig auf diese Maßnahme setzt.

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

4.2.2 Karriereprogramm „Reflexion – Kompetenzen – Erfolgsstrategien – Perspektiven“

Bereits seit 2006 bietet die WU mit ihrem Karriereprogramm „Reflexion – Kompetenzen – Erfolgsstrategien – Perspektiven“ ein mehrmoduliges Weiterbildungsprogramm an, das sich exklusiv an Wissenschaftlerinnen richtet. Im Zentrum des Programms stehen karriererelevante Themen und Kompetenzen. So werden in den ersten beiden Workshops individuelle Karriereziele erarbeitet; darauf aufbauend werden wirksame Strategien entwickelt, die bei der Erreichung dieser Karriereziele wichtig und hilfreich sind. In den darauf folgenden beiden Modulen arbeiten die Teilnehmerinnen an weiteren erfolgsrelevanten Kompetenzbereichen wie Verhandlungs-, Durchsetzungs- und Selbstpräsentationskompetenzen. 2011 wurde das Programm auf Anregung der vorangegangenen Teilnehmerinnengruppe um ein weiteres Modul ergänzt, bei dem die Frage im Mittelpunkt steht, wie sich Forschungsförderung karrierestrategisch nutzen lässt. Ziel dieses Workshops ist es, den Teilnehmerinnen (unter Berücksichtigung ihres individuellen Lebenslaufs) Wege aufzuzeigen, wie sie ihre wissenschaftliche Karriere auch nach Ablauf ihres – in aller Regel befristeten – Vertrags an der WU weiter verfolgen können und welche Fördermittel vermutlich am besten geeignet sind, um ihre Projekte und ihre Karriere zu finanzieren. Durch die intensive Zusammenarbeit in der Kleingruppe bauen sie im Laufe des Programms ein tragfähiges Netzwerk untereinander auf und nutzen im Rahmen von „ExpertDinners“ die Chance, von den Erfahrungsberichten erfolgreicher Rollenvorbilder zu profitieren. Begleitet wird das Programm darüber hinaus durch die Möglichkeit, ein persönliches Coaching in Anspruch zu nehmen. 2012 ist dieses Programm erneut sehr erfolgreich mit acht Teilnehmerinnen gestartet.

4.2.3 Dr.-Maria-Schaumayer-Habilitationsstipendium

Ergänzend gibt es bereits seit vielen Jahren das Dr.-Maria-Schaumayer-Habilitationsstipendium als spezifische Nachwuchsförderungsmaßnahme für Habilitandinnen der WU. Ziel des Stipendiums ist es, den Wissenschaftlerinnen die kontinuierliche Arbeit an ihrem fortgeschrittenen Habilitationsprojekt zu ermöglichen, indem sie von den allgemeinen Lehr- und Verwaltungstätigkeiten entlastet werden. 2012 erhielt Dr. Vera Hemmelmayr (Institut für Transportwirtschaft und Logistik) das Habilitationsstipendium.

4.3 Ausblick auf mögliche neue Handlungsfelder

4.3.1 Ausweitung der Serviceangebote für Mitarbeiter/innen mit Betreuungspflichten

Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass Frauen nach wie vor in aller Regel die überwiegende Verantwortung für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen übernehmen und Betreuungsplätze häufig knapp bzw. nur begrenzt geeignet sind, muss Gleichstellung in Form von Frauenförderung letztlich auch an der Infrastruktur der Hochschulen ansetzen: Betreuungsplätze insbesondere auch für Kleinstkinder, in Ferienzeiten, im Krankheitsfall und anderen Notsituationen sowie flexible Kurzzeitbetreuungsplätze (z.B. für die Zeit von Besprechungen, Lehrverpflichtungen o.ä.) oder das Angebot eines Mittagstisches für Schulkinder könnten sicherlich für zusätzliche Entlastung sorgen. Auch Fragen der Betreuung von pflegebedürftigen älteren Angehörigen dürften künftig an Bedeutung gewinnen. Jegliche Unterstützung durch die Arbeitgeberin – ob durch Informationen hinsichtlich möglicher Betreuungsangebote, eine flexible Reaktion auf Freistellungen zur Pflege bzw. zur Regelung dieser Fragestellungen o.ä. – wird hier auf betroffene Mitarbeiter/innen entlastend wirken.

Die WU pflegt bereits seit einigen Jahren eine Kooperation mit KiWi Wien, die es ermöglicht, Studierenden und Mitarbeiter/inne/n auf dem Campus der WU – und damit in großer Nähe zu ihrem Arbeitsplatz – Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder anzubieten. Während die WU die Fläche zur Verfügung stellt, übernimmt der Kindergarten die Betriebskosten. Eine weiterreichende Kooperation wird für den neuen Campus der WU angestrebt. Derzeit werden Mitarbeiter/innen und Studierende bei der Platzvergabe bevorzugt behandelt. Hier könnte die WU durch Angebote über den WU-Kindergarten hinaus an Attraktivität als familienfreundliche Arbeitgeberin wesentlich hinzugewinnen.

4.3.2 Dual Career Services

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

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

Die WU bietet in diesem Bereich bereits Unterstützungsmöglichkeiten an: Erste Anlaufstelle für Dual Career Fragen ist die Stabstelle für Berufsangelegenheiten, da diese Thematik häufig bereits in den Berufsverhandlungen aufkommt. Die Stabstelle ist Mitglied im Dual Career Netzwerk der Wiener Universitäten, welche gemeinsam bereits erste Schritte unternommen haben, um ein Dual Career Service für hochqualifizierte Wissenschaftler/innen zu etablieren. Dabei steht die Vernetzung zwischen den einzelnen Universitäten im Vordergrund. Darüber hinaus werden derzeit Kontakte zu weiteren Kooperationspartner/inne/n sowie eine Internetplattform mit relevanten Informationen zum Leben und Arbeiten in Wien aufgebaut. Das Projekt startet in einer Pilotphase, im Zuge derer sowohl das Netzwerk als auch die Dienstleistungen stufenweise ausgebaut werden. Ergänzt wird das Projekt durch eine Kooperation zwischen der WU und dem WWFT (Wiener Wissenschafts-, Forschungs- und Technologiefonds), welcher ebenfalls einen Dual Career Service Support im wissenschaftlichen Bereich anbietet.

Zentraler Eckpfeiler des Serviceangebots ist die Unterstützung des jeweiligen Partners/der jeweiligen Partnerin bei der Stellensuche in Wien – zum Beispiel durch die Vermittlung von Kontakten zu geeigneten Ansprechpartner/inne/n bzw. potentiell geeigneten Arbeitgeber/inne/n. Dabei kann die WU an vorhandene exzellente Kontakte anknüpfen und in bestimmten Fällen vielleicht auch die Kompetenzen des ZBP Career Centers nutzen, um erfolgreich zu sein. Nachzudenken wäre auch über mögliche Angebote zur Weiterqualifizierung des Partners/der Partnerin in einer Überbrückungsphase.

Darüber hinaus gehören zu den üblichen Unterstützungsangeboten einer Dual Career Servicestelle Informationen und Services für den Start und die Integration vor Ort. Die WU bietet in diesem Feld spezifische Unterstützung für Neuberufene und Gäste durch das 2012 geschaffene „Welcome Center“ an. Zu den Leistungen zählen:

- Ankunft in Wien: Meldewesen; Sozialversicherungen; die Unterstützung bei der Wohnungssuche durch Kontakte z.B. zu Immobilienmakler/inne/n, Übergangswohnungen; etc.
- Ankunft an der WU: Organisation von Ausweisen, Campusführung, Kontakte zu den relevanten Ansprechpartner/inne/n, etc.
- Soziale Integration: Sprachkurse; kulturelle Angebote; Sportmöglichkeiten etc.

5 Weitere Aktivitäten mit dem Ziel Gleichstellung

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

Veranstaltungsreihe „women in science“

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

Im Oktober 2012 fand die Veranstaltung „Im Fokus: Wissenschaft und Geschlecht“ statt. Frau ao.Univ.Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Regine Bendl (Abteilung Gender und Diversitätsmanagement/Department für Management) widmete ihren Eröffnungsvortrag der Frage „Genderforschung – Einstieg oder Ausstieg?“ und zeigte die derzeitigen Rahmenbedingungen auf. Entsprechend der eingangs dargestellten Ziele sollten künftige Veranstaltungen dieser Reihe auch die Gruppe der Promovierenden in der Entscheidungsphase besonders ansprechen und auf deren Fragen zugeschnitten sein.

Um die Kommunikation und den Austausch zwischen am Thema Interessierten auch außerhalb der Veranstaltungen zu erleichtern, wurde der E-Mail-Verteiler women.in.science@wu.ac.at geschaffen. Dieser informiert über laufende Veranstaltungen und bietet den Listenmitgliedern die Möglichkeit, sich WU-intern zum Thema „Frauen in der Forschung“ zu vernetzen. Eine eigene Homepage und ein Folder runden das Informationsangebot ab und bieten einen guten Überblick über Fördermöglichkeiten und aktuelle Themen (www.wu.ac.at/research/women).

6 Fortgeführte Fördermaßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Baby-Notebook

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

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

Postdocs, die aus einer Elternkarenz in den Forschungsalltag zurückkehren, haben die Möglichkeit, sich in der Phase der Planung der Rückkehr sowie in der Rückkehrphase selbst Unterstützung im Rahmen eines Coachings zu holen. Themen eines solchen Coachings können zum Beispiel individuell geeignete Strategien für das persönliche Zeitmanagement und die Work-Life-Balance, die Neupositionierung im eigenen Team und vieles mehr sein. Die WU hat damit bewusst die Zielgruppe ihrer bisher v.a. auf Führungskräfte ausgerichteten Coachings erweitert, um weniger Wissenschaftler/innen in bzw. nach der Phase der Elternschaft für eine wissenschaftliche Karriere zu verlieren.

7 Gender in Forschung und Lehre

Bereits 2002 wurde an der WU eine Professur zu Gender- und Diversitätsforschung eingerichtet und mit Frau Univ.Prof. Edeltraud Hanappi-Egger besetzt. Die Schaffung der Abteilung „Gender und Diversitätsmanagement“ war damals ein Novum und ist als beispielgebend im europäischen Raum anzusehen. Die WU reihte sich damit in die Reihe der renommiertesten Universitäten ein, die in steigendem Ausmaß Gender- und Diversitätsforschung etablieren. In den vergangenen Jahren konnte durch die Abteilung und ihre Forscher/innen die Gender- und Diversitätsforschung an der WU etabliert und international positioniert werden.

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

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

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

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

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

Schwerpunkte

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

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

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

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

8 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)

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

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

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

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

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

Der Senat der Wirtschaftsuniversität hat gemäß § 19 Abs 2 Z 6 UG 2002 einen Frauenförderungsplan zu erlassen, dessen Ziel die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Wirtschaftsuniversität ist. Das Recht zur Erstellung eines Vorschlags für den Frauenförderungs-

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

Ergänzend dazu erarbeitet der AKG laufend Maßnahmen zur Verbesserung des Genderbewusstseins an der WU. So wurde in 2012 beispielsweise ein zweitägiger offener Workshop zum Thema „Genderstereotype in der Wirtschaftskommunikation“ organisiert, dessen Highlights hier nachverfolgt werden können: <http://www.wu.ac.at/wutv/clips/20120426-genderstereotype>. Darüber hinaus konnte die im letzten Jahr angeregte mehrstufige Ausbildung des Universitätspersonals in der Fremdsprache Englisch in Kooperation mit der Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung in die Praxis überführt werden. Alle Teilnehmenden, die vier aufeinander aufbauende Weiterbildungen besuchen, werden nun mit einem Zertifikat belohnt.

9 Literatur

- ABELE, Andrea E. (2009). Karriere im „Doppelpack“. Lehrstuhl für Sozialpsychologie, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Vortrag in Braunschweig 14.5.2009. (<https://www.tu-braunschweig.de/Medien-DB/gdp/dcc/dccvortragabelebrehm.pdf>)
- GWK (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 13. Fortschreibung des Datenmaterials (2007/2008) zu Frauen in Hochschulen und außerschulischen Forschungseinrichtungen.
- HEILMAN, Madeline E., WALLEN, A. S., FUCHS, D. & TAMKINS, M. M. (2004). Penalties for Success: Reactions to Women Who Succeed at Male Gender-Typed Tasks. *Journal of Applied Psychology*, 89, 416-427.
- KOREUBER, Mechthild (2007). Frauenförderung und Gender Mainstreaming – Profilelemente einer exzellenten Universität. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin 2008. (http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/publikationen/bericht/bericht_6.pdf?1307221565)
- KRIMMER, Holger; STALLMANN, Freia; BEHR, Markus; ZIMMER, Annette (2004). Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland. http://csn.uni-muenster.de/WiKa/wika_broschuere.pdf
- LEHMKUHL, Ursula (2008). Qualitätssicherung und -entwicklung in Berufungsverfahren. Impulsreferat im Rahmen des Workshops „Gleichstellung und Qualitätsmanagement an Niedersächsischen Hochschulen.“ http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C49324476_L20.pdf

10 Anhang

Gesetzliche Rahmenbedingungen

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

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

Daten

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

Personalstand

Mit Stichtag 31.12.2012 wurde der Personalstand aller Organisationseinheiten, zusammengefasst auf Ebene der Departments, Forschungsinstitute und Kompetenzzentren bzw. der dem Rektor und den einzelnen Vizerektor/inn/en zugeordneten Organisationseinheiten, erhoben.

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

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

Personalkategorien mit einem Wert von 0 werden aufgrund besserer Übersichtlichkeit nicht ausgewiesen.

Tabelle 1
Department Finance, Accounting and Statistics

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
Professor/inn/en	13,75	11,75	2,00	14,55%
davon Beamte/Beamtinnen	7,50	5,50	2,00	26,67%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	9,50	9,50	0,00	0,00%
Assoziierte Professor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	9,75	3,75	6,00	61,54%
davon im tenure track	2,00	0,00	2,00	100,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	16,75	9,50	7,25	43,28%
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	5,50	4,10	1,40	25,45%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	56,25	39,60	16,65	29,60%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel				
Gastprofessor/inn/en	0,15	0,15	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	6,70	5,30	1,40	20,90%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,30	0,30	0,00	0,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	6,40	5,00	1,40	21,88%
Hauptberufliche Vortragende	1,81	0,81	1,00	55,17%
Bundes- und Vertragslehrer/innen	1,00	0,00	1,00	100,00%
Halbbeschäftigte Vortragende	1,50	1,00	0,50	33,33%
E-Developer/innen	1,00	0,00	1,00	100,00%
E-Assistent/inn/en	1,30	0,80	0,50	38,46%
E-Tutor/inn/en	0,19	0,00	0,19	100,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	13,65	8,06	5,59	40,93%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte nach VBG	4,35	0,50	3,85	88,51%
davon in akademischen Einheiten	0,50	0,50	0,00	0,00%
davon in Serviceeinrichtungen	3,85	0,00	3,85	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach KV	13,00	2,88	10,13	77,88%
davon in akademischen Einheiten	6,38	1,88	4,50	70,59%
davon in Serviceeinrichtungen	6,63	1,00	5,63	84,91%
davon in KV-Verwendungsgruppen IV und V	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppen III	4,00	1,50	2,50	62,50%
davon in KV-Verwendungsgruppen I und II	8,00	1,38	6,63	82,81%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	17,35	3,38	13,98	80,55%
Gesamtes Personal Bundesmittel	87,25	51,04	36,21	41,50%
Personal - Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	17,75	12,35	5,40	30,42%
davon in Projekten	17,75	12,35	5,40	30,42%
davon Postdocs	1,00	1,00	0,00	0,00%
Allgemeines Personal	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon in Projekten	1,00	1,00	0,00	0,00%
Gesamtes Personal - Drittmittel	18,75	13,35	5,40	28,80%

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

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012

Tabelle 2
Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
Professor/inn/en	6,00	4,00	2,00	33,33%
davon Beamte/Beamtinnen	6,00	4,00	2,00	33,33%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	3,00	2,00	1,00	33,33%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	9,25	4,00	5,25	56,76%
davon im tenure track	5,25	3,00	2,25	42,86%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	7,75	1,50	6,25	80,65%
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	1,39	0,74	0,65	46,76%
Wissenschaftliche Beamte/Beamtinnen und Angestellte	3,00	1,00	2,00	66,67%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	30,39	13,24	17,15	56,43%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel				
Lektor/inn/en	8,90	1,35	7,55	84,83%
davon echte Dienstnehmer/innen	2,85	0,15	2,70	94,74%
davon freie Dienstnehmer/innen	6,05	1,20	4,85	80,17%
Hauptberufliche Vortragende	2,50	1,00	1,50	60,00%
Bundes- und Vertragslehrer/innen	18,54	5,69	12,85	69,29%
Halbbeschäftigte Vortragende	5,75	2,00	3,75	65,22%
E-Developer/innen	0,75	0,00	0,75	100,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	36,44	10,04	26,40	72,44%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon maturawertig	2,00	0,00	2,00	100,00%
Angestellte nach VBG	2,50	0,50	2,00	80,00%
davon in akademischen Einheiten	2,50	0,50	2,00	80,00%
davon maturawertig	2,50	0,50	2,00	80,00%
Angestellte nach KV	5,80	0,50	5,30	91,38%
davon in akademischen Einheiten	5,80	0,50	5,30	91,38%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	0,63	0,00	0,63	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	4,18	0,50	3,68	88,02%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	10,30	1,00	9,30	90,29%
Gesamtes Personal Bundesmittel	77,13	24,28	52,85	68,52%

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Personal - Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	1,20	0,00	1,20	100,00%
davon in Projekten	1,20	0,00	1,20	100,00%
davon Postdocs	0,60	0,00	0,60	100,00%
Gesamtes Personal - Drittmittel	1,20	0,00	1,20	100,00%
Freie Dienstnehmer/innen				
Drittmittel	1,00	1,00	0,00	0,00%
Gesamte freie Dienstnehmer/innen	1,00	1,00	0,00	0,00%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012

Tabelle 3
Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
Professor/inn/en	7,00	6,00	1,00	14,29%
davon Beamte/Beamtinnen	4,00	4,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	7,00	7,00	0,00	0,00%
Assoziierte Professor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	6,50	4,00	2,50	38,46%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	9,75	6,25	3,50	35,90%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Säule 0)	1,50	1,00	0,50	33,33%
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	3,08	1,95	1,13	36,59%
Wissenschaftliche Beamte/Beamtinnen und Angestellte	2,00	2,00	0,00	0,00%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	37,83	29,20	8,63	22,80%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel				
Lektor/inn/en	5,50	4,60	0,90	16,36%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,20	0,20	0,00	0,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	5,30	4,40	0,90	16,98%
Hauptberufliche Vortragende	1,00	1,00	0,00	0,00%
E-Assistent/inn/en	0,56	0,56	0,00	0,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	7,06	6,16	0,90	12,74%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte nach VBG	3,65	1,00	2,65	72,60%
davon in akademischen Einheiten	3,65	1,00	2,65	72,60%
davon maturawertig	0,40	0,00	0,40	100,00%
Angestellte nach KV	12,23	6,38	5,85	47,85%
davon in akademischen Einheiten	12,23	6,38	5,85	47,85%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	6,00	5,00	1,00	16,67%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	2,25	1,00	1,25	55,56%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	3,98	0,38	3,60	90,57%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	15,88	7,38	8,50	53,54%
Gesamtes Personal Bundesmittel	60,76	42,74	18,03	29,66%

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Personal - Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	7,18	5,30	1,88	26,13%
davon in Projekten	7,18	5,30	1,88	26,13%
Gesamtes Personal - Drittmittel	7,18	5,30	1,88	26,13%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012

Tabelle 4
Department Management

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
Professor/inn/en	6,00	5,00	1,00	16,67%
davon Beamte/Beamtinnen	2,00	2,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	7,00	3,00	4,00	57,14%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	8,50	2,50	6,00	70,59%
davon im tenure track	3,00	0,00	3,00	100,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	9,50	2,75	6,75	71,05%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Säule 0)	2,00	0,50	1,50	75,00%
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	2,53	0,78	1,75	69,31%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	35,53	14,53	21,00	59,11%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel				
Gastprofessor/inn/en	0,15	0,00	0,15	100,00%
Lektor/inn/en	10,40	5,25	5,15	49,52%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,50	0,15	0,35	70,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	9,90	5,10	4,80	48,48%
Hauptberufliche Vortragende	4,00	2,00	2,00	50,00%
Bundes- und Vertragslehrer/innen	2,49	1,49	1,00	40,10%
Halbbeschäftigte Vortragende	1,00	0,50	0,50	50,00%
E-Developer/innen	0,75	0,00	0,75	100,00%
E-Assistent/inn/en	0,63	0,00	0,63	100,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	19,42	9,24	10,18	52,40%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte nach VBG	7,50	0,00	7,50	100,00%
davon in akademischen Einheiten	7,50	0,00	7,50	100,00%
davon akademikerwertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	2,50	0,00	2,50	100,00%
Angestellte nach KV	4,70	1,00	3,70	78,72%
davon in akademischen Einheiten	4,70	1,00	3,70	78,72%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	3,20	1,00	2,20	68,75%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	1,50	0,00	1,50	100,00%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	12,20	1,00	11,20	91,80%
Gesamtes Personal Bundesmittel	67,14	24,77	42,38	63,11%

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Personal - Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	3,53	1,13	2,40	68,09%
davon in Projekten	3,53	1,13	2,40	68,09%
davon Postdocs	0,38	0,38	0,00	0,00%
Gesamtes Personal - Drittmittel	3,53	1,13	2,40	68,09%
Freie Dienstnehmer/innen				
Drittmittel	1,00	0,00	1,00	100,00%
Gesamte freie Dienstnehmer/innen	1,00	0,00	1,00	100,00%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012

Tabelle 5
Department Marketing

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
Professor/inn/en	7,00	6,00	1,00	14,29%
davon Beamte/Beamtinnen	4,00	4,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	3,00	1,00	2,00	66,67%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	6,35	1,55	4,80	75,59%
davon im tenure track	3,60	0,80	2,80	77,78%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	15,75	3,25	12,50	79,37%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Säule 0)	0,75	0,00	0,75	100,00%
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	2,23	0,80	1,43	64,04%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	35,08	12,60	22,48	64,08%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel				
Lektor/inn/en	2,55	1,95	0,60	23,53%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,15	0,15	0,00	0,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	2,40	1,80	0,60	25,00%
Hauptberufliche Vortragende	1,00	0,00	1,00	100,00%
E-Assistent/inn/en	0,50	0,00	0,50	100,00%
E-Tutor/inn/en	0,19	0,19	0,00	0,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	4,24	2,14	2,10	49,56%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte nach VBG	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon maturawertig	2,00	0,00	2,00	100,00%
Angestellte nach KV	8,00	0,75	7,25	90,63%
davon in akademischen Einheiten	8,00	0,75	7,25	90,63%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	0,70	0,00	0,70	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	7,30	0,75	6,55	89,73%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	10,00	0,75	9,25	92,50%
Gesamtes Personal Bundesmittel	49,31	15,49	33,83	68,59%
Personal - Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	2,93	0,73	2,20	75,21%
davon in Projekten	2,93	0,73	2,20	75,21%
davon Postdocs	0,20	0,20	0,00	0,00%
davon Senior Scientists	0,75	0,00	0,75	100,00%
Gesamtes Personal - Drittmittel	2,93	0,73	2,20	75,21%
Freie Dienstnehmer/innen				
Drittmittel	1,00	0,00	1,00	100,00%
Gesamte freie Dienstnehmer/innen	1,00	0,00	1,00	100,00%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012

Tabelle 6
Department Öffentliches Recht und Steuerrecht

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
Professor/inn/en	8,50	8,50	0,00	0,00%
davon Beamte/Beamtinnen	4,50	4,50	0,00	0,00%
davon § 99 UG 2002	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	7,00	5,00	2,00	28,57%
davon im tenure track	2,00	2,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	23,50	10,00	13,50	57,45%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Säule 0)	2,50	1,00	1,50	60,00%
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	3,18	2,08	1,10	34,65%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	44,68	26,58	18,10	40,51%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel				
Gastprofessor/inn/en	0,65	0,65	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	3,00	2,65	0,35	11,67%
davon freie Dienstnehmer/innen	3,00	2,65	0,35	11,67%
Hauptberufliche Vortragende	1,00	1,00	0,00	0,00%
E-Developer/innen	0,88	0,50	0,38	42,86%
E-Assistent/inn/en	0,50	0,50	0,00	0,00%
E-Tutor/inn/en	0,56	0,56	0,00	0,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	6,59	5,86	0,73	11,01%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte nach VBG	3,50	0,00	3,50	100,00%
davon in akademischen Einheiten	3,50	0,00	3,50	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach KV	3,85	0,00	3,85	100,00%
davon in akademischen Einheiten	3,85	0,00	3,85	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	2,10	0,00	2,10	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	1,75	0,00	1,75	100,00%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	7,35	0,00	7,35	100,00%
Gesamtes Personal Bundesmittel	44,29	21,41	22,88	51,65%
Personal - Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	16,23	6,65	9,58	59,01%
davon in Projekten	15,85	6,28	9,58	60,41%
Allgemeines Personal	4,38	1,00	3,38	77,14%
davon in Projekten	4,00	1,00	3,00	75,00%
Gesamtes Personal - Drittmittel	20,60	7,65	12,95	62,86%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012

Tabelle 7
Department Sozioökonomie

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
Professor/inn/en	8,50	5,50	3,00	35,29%
davon Beamte/Beamtinnen	3,00	3,00	0,00	0,00%
davon § 99 UG 2002	2,00	1,00	1,00	50,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	13,50	8,50	5,00	37,04%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	9,00	5,50	3,50	38,89%
davon im tenure track	5,50	3,00	2,50	45,45%
davon habilitiert	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	8,25	5,25	3,00	36,36%
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	1,58	0,78	0,80	50,79%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	40,83	25,53	15,30	37,48%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel				
Gastprofessor/inn/en	0,45	0,45	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	5,95	4,05	1,90	31,93%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,90	0,45	0,45	50,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	5,05	3,60	1,45	28,71%
Bundes- und Vertragslehrer/innen	0,62	0,62	0,00	0,00%
davon habilitiert	0,62	0,62	0,00	0,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	7,02	5,12	1,90	27,08%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach VBG	6,80	1,00	5,80	85,29%
davon in akademischen Einheiten	6,80	1,00	5,80	85,29%
davon maturawertig	2,00	1,00	1,00	50,00%
Angestellte nach KV	5,20	0,50	4,70	90,38%
davon in akademischen Einheiten	5,20	0,50	4,70	90,38%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	2,70	0,50	2,20	81,48%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	2,50	0,00	2,50	100,00%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	13,00	1,50	11,50	88,46%
Gesamtes Personal Bundesmittel	60,84	32,14	28,70	47,17%
Personal - Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	10,90	4,83	6,08	55,73%
davon in Projekten	10,90	4,83	6,08	55,73%
davon Postdocs	4,05	2,05	2,00	49,38%
davon Senior Scientists	0,20	0,20	0,00	0,00%
Gesamtes Personal - Drittmittel	10,90	4,83	6,08	55,73%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012

Tabelle 8
Department Unternehmensführung und Innovation

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
Professor/inn/en	6,50	4,50	2,00	30,77%
davon Beamte/Beamtinnen	2,00	2,00	0,00	0,00%
davon § 99 UG 2002	0,50	0,50	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	8,00	5,00	3,00	37,50%
davon im tenure track	3,00	2,00	1,00	33,33%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	16,50	8,50	8,00	48,48%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Säule 0)	0,50	0,00	0,50	100,00%
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	1,53	0,74	0,79	51,64%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	33,03	18,74	14,29	43,26%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel				
Gastprofessor/inn/en	0,30	0,30	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	1,05	1,00	0,05	4,76%
davon freie Dienstnehmer/innen	1,05	1,00	0,05	4,76%
Hauptberufliche Vortragende	1,00	1,00	0,00	0,00%
Halbbeschäftigte Vortragende	1,00	0,00	1,00	100,00%
E-Tutor/inn/en	0,56	0,38	0,19	33,33%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	3,91	2,68	1,24	31,63%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte nach VBG	3,50	0,00	3,50	100,00%
davon in akademischen Einheiten	3,50	0,00	3,50	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach KV	3,85	0,00	3,85	100,00%
davon in akademischen Einheiten	3,85	0,00	3,85	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	2,10	0,00	2,10	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	1,75	0,00	1,75	100,00%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	7,35	0,00	7,35	100,00%
Gesamtes Personal Bundesmittel	44,29	21,41	22,88	51,65%
Personal - Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	6,00	4,00	2,00	33,33%
davon in Projekten	5,00	3,00	2,00	40,00%
davon Postdocs	2,50	1,50	1,00	40,00%
Allgemeines Personal	0,08	0,00	0,08	100,00%
Gesamtes Personal - Drittmittel	6,08	4,00	2,08	34,16%
Freie Dienstnehmer/innen				
Drittmittel	2,00	1,00	1,00	50,00%
Gesamte freie Dienstnehmer/innen	2,00	1,00	1,00	50,00%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012

Tabelle 9
Department Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
Professor/inn/en	5,00	4,00	1,00	20,00%
davon Beamte/Beamtinnen	3,00	2,00	1,00	33,33%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	5,00	3,00	2,00	40,00%
davon im tenure track	2,00	1,00	1,00	50,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	18,25	8,88	9,38	51,37%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Säule 0)	1,50	1,00	0,50	33,33%
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	1,38	1,18	0,20	14,55%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	32,13	18,05	14,08	43,81%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel				
Gastprofessor/inn/en	0,30	0,30	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	5,55	3,50	2,05	36,94%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,45	0,00	0,45	100,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	5,10	3,50	1,60	31,37%
E-Developer/innen	0,75	0,75	0,00	0,00%
E-Assistent/inn/en	0,44	0,25	0,19	42,86%
E-Tutor/inn/en	0,19	0,19	0,00	0,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	7,23	4,99	2,24	30,97%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte nach VBG	1,75	0,50	1,25	71,43%
davon in akademischen Einheiten	1,75	0,50	1,25	71,43%
davon maturawertig	0,75	0,50	0,25	33,33%
Angestellte nach KV	4,50	0,00	4,50	100,00%
davon in akademischen Einheiten	4,50	0,00	4,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	0,50	0,00	0,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	4,00	0,00	4,00	100,00%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	6,25	0,50	5,75	92,00%
Gesamtes Personal Bundesmittel	45,60	23,54	22,06	48,38%
Freie Dienstnehmer/innen				
Drittmittel	0,25	0,00	0,25	100,00%
Gesamte freie Dienstnehmer/innen	0,25	0,00	0,25	100,00%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012

Tabelle 10
Department Volkswirtschaft

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
Professor/inn/en	7,00	6,00	1,00	14,29%
davon Beamte/Beamtinnen	3,00	2,00	1,00	33,33%
davon § 99 UG 2002	1,00	1,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	15,00	11,00	4,00	26,67%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	4,00	2,00	2,00	50,00%
davon im tenure track	2,00	2,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	13,25	6,00	7,25	54,72%
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	3,89	2,25	1,64	42,12%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	43,14	27,25	15,89	36,83%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel				
Gastprofessor/inn/en	0,80	0,80	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	4,85	4,55	0,30	6,19%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,15	0,15	0,00	0,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	4,70	4,40	0,30	6,38%
Hauptberufliche Vortragende	0,75	0,00	0,75	100,00%
E-Assistent/inn/en	0,50	0,00	0,50	100,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	6,90	5,35	1,55	22,46%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach VBG	5,50	0,00	5,50	100,00%
davon in akademischen Einheiten	5,50	0,00	5,50	100,00%
davon maturawertig	4,25	0,00	4,25	100,00%
Angestellte nach KV	5,13	0,63	4,50	87,80%
davon in akademischen Einheiten	5,13	0,63	4,50	87,80%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	4,13	0,63	3,50	84,85%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	11,63	0,63	11,00	94,62%
Gesamtes Personal Bundesmittel	61,66	33,23	28,44	46,12%
Personal - Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	6,73	3,70	3,03	44,98%
davon in Projekten	6,73	3,70	3,03	44,98%
davon Postdocs	1,33	0,00	1,33	100,00%
Gesamtes Personal - Drittmittel	6,73	3,70	3,03	44,98%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012

Tabelle 11
Department Welthandel

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
Professor/inn/en	7,00	5,00	2,00	28,57%
davon Beamte/Beamtinnen	2,00	2,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	3,00	3,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	4,13	3,63	0,50	12,12%
davon im tenure track	3,00	3,00	0,00	0,00%
davon habilitiert	0,50	0,50	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	20,13	10,25	9,88	49,07%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Säule 0)	0,88	0,88	0,00	0,00%
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	2,55	1,27	1,28	50,00%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	37,67	24,02	13,65	36,23%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel				
Gastprofessor/inn/en	0,70	0,70	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	3,20	2,20	1,00	31,25%
davon freie Dienstnehmer/innen	3,20	2,20	1,00	31,25%
Hauptberufliche Vortragende	1,00	1,00	0,00	0,00%
E-Tutor/inn/en	0,19	0,19	0,00	0,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	5,09	4,09	1,00	19,66%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach VBG	3,50	0,00	3,50	100,00%
davon in akademischen Einheiten	3,50	0,00	3,50	100,00%
Angestellte nach KV	8,43	0,00	8,43	100,00%
davon in akademischen Einheiten	8,43	0,00	8,43	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	2,50	0,00	2,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	5,93	0,00	5,93	100,00%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	12,93	0,00	12,93	100,00%
Gesamtes Personal Bundesmittel	55,69	28,11	27,58	49,52%
Personal - Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	1,28	0,83	0,45	35,29%
davon in Projekten	1,08	0,63	0,45	41,86%
Gesamtes Personal - Drittmittel	1,28	0,83	0,45	35,29%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012

Tabelle 12
Departments gesamt

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
Professor/inn/en	82,25	66,25	16,00	19,45%
davon Beamte/Beamtinnen	41,00	35,00	6,00	14,63%
davon § 99 UG 2002	4,50	3,50	1,00	22,22%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	62,00	45,00	17,00	27,42%
Assoziierte Professor/inn/en	2,00	2,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	77,48	39,93	37,55	48,47%
davon im tenure track	31,35	16,80	14,55	46,41%
davon habilitiert	1,50	1,50	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	159,38	72,13	87,25	54,75%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Säule 0)	9,63	4,38	5,25	54,55%
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	28,80	16,65	12,15	42,18%
Wissenschaftliche Beamte/Beamtinnen und Angestellte	5,00	3,00	2,00	40,00%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	426,53	249,33	177,20	41,54%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel				
Gastprofessor/inn/en	3,50	3,35	0,15	4,29%
Lektor/inn/en	57,65	36,40	21,25	36,86%
davon echte Dienstnehmer/innen	5,50	1,55	3,95	71,82%
davon freie Dienstnehmer/innen	52,15	34,85	17,30	33,17%
Hauptberufliche Vortragende	14,06	7,81	6,25	44,44%
Bundes- und Vertragslehrer/innen	22,65	7,80	14,85	65,55%
davon habilitiert	0,62	0,62	0,00	0,00%
Halbbeschäftigte Vortragende	9,25	3,50	5,75	62,16%
E-Developer/innen	4,13	1,25	2,88	69,70%
E-Assistent/inn/en	4,43	2,11	2,31	52,26%
E-Tutor/inn/en	1,88	1,50	0,38	20,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	117,54	63,73	53,81	45,78%

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	5,00	0,00	5,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	5,00	0,00	5,00	100,00%
davon maturawertig	4,00	0,00	4,00	100,00%
Angestellte nach VBG	43,80	4,00	39,80	90,87%
davon in akademischen Einheiten	39,95	4,00	35,95	89,99%
davon in Serviceeinrichtungen	3,85	0,00	3,85	100,00%
davon akademikerwertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	17,15	2,50	14,65	85,42%
Angestellte nach KV	79,08	12,63	66,45	84,03%
davon in akademischen Einheiten	72,95	11,63	61,33	84,06%
davon in Serviceeinrichtungen	6,13	1,00	5,13	83,67%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	8,50	5,00	3,50	41,18%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	20,08	4,00	16,08	80,07%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	50,50	3,63	46,88	92,82%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	127,88	16,63	111,25	87,00%
Gesamtes Personal Bundesmittel	671,94	329,68	342,26	50,94%
Personal - Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	73,70	39,50	34,20	46,40%
davon in Projekten	72,13	37,93	34,20	47,42%
davon Postdocs	10,05	5,13	4,93	49,00%
davon Senior Scientists	0,95	0,20	0,75	78,95%
Allgemeines Personal	5,45	2,00	3,45	63,30%
davon in Projekten	5,00	2,00	3,00	60,00%
Gesamtes Personal - Drittmittel	79,15	41,50	37,65	47,57%
Freie Dienstnehmer/innen				
Drittmittel	6,65	3,40	3,25	48,87%
Gesamte freie Dienstnehmer/innen	6,65	3,40	3,25	48,87%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012

Tabelle 13
Forschungsinstitute

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	1,50	0,50	1,00	66,67%
davon im tenure track	0,50	0,00	0,50	100,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	1,50	0,75	0,75	50,00%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	3,00	1,25	1,75	58,33%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel				
Gastprofessor/inn/en	0,45	0,30	0,15	33,33%
Lektor/inn/en	0,05	0,05	0,00	0,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	0,05	0,05	0,00	0,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	0,50	0,35	0,15	30,00%
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 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	4,00	1,60	2,40	60,00%
Personal - Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	30,58	12,53	18,05	59,04%
davon in Projekten	25,38	10,73	14,65	57,73%
davon Postdocs	5,15	0,85	4,30	83,50%
davon Senior Scientists	5,05	2,05	3,00	59,41%
Allgemeines Personal	1,53	0,00	1,53	100,00%
davon in Projekten	0,50	0,00	0,50	100,00%
Gesamtes Personal - Drittmittel	32,10	12,53	19,58	60,98%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012

Tabelle 14
Kompetenzzentren

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	2,00	1,50	0,50	25,00%
davon im tenure track	1,50	1,50	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	0,38	0,38	0,00	0,00%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	2,38	1,88	0,50	21,05%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte nach KV	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,00	0,00	1,00	100,00%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	1,00	0,00	1,00	100,00%
Gesamtes Personal Bundesmittel	3,38	1,88	1,50	44,44%
Personal - Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	7,03	0,75	6,28	89,32%
davon in Projekten	6,15	0,75	5,40	87,80%
davon Postdocs	2,63	0,75	1,88	71,43%
davon Senior Scientists	4,30	0,75	3,55	82,56%
Allgemeines Personal	2,25	0,00	2,25	100,00%
Gesamtes Personal - Drittmittel	9,28	0,75	8,53	91,91%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012

Tabelle 15
Rektor und zugeordnete Serviceeinrichtungen

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte nach VBG	2,50	1,50	1,00	40,00%
davon in Serviceeinrichtungen	2,50	1,50	1,00	40,00%
davon akademikerwertig	2,00	1,00	1,00	50,00%
davon maturawertig	0,50	0,50	0,00	0,00%
Angestellte nach KV	12,25	1,00	11,25	91,84%
davon in Serviceeinrichtungen	12,25	1,00	11,25	91,84%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	8,75	0,00	8,75	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	3,50	1,00	2,50	71,43%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	14,75	2,50	12,25	83,05%
Gesamtes Personal Bundesmittel	14,75	2,50	12,25	83,05%
Personal - Drittmittel				
Allgemeines Personal	1,00	1,00	0,00	0,00%
Gesamtes Personal - Drittmittel	1,00	1,00	0,00	0,00%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012

Tabelle 16
Vizerektorin für Finanzen und Infrastruktur sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte/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	42,05	21,50	20,55	48,87%
davon in Serviceeinrichtungen	42,05	21,50	20,55	48,87%
davon akademikerwertig	7,00	7,00	0,00	0,00%
davon maturawertig	21,88	11,50	10,38	47,43%
Angestellte nach KV	63,00	37,10	25,90	41,11%
davon in Serviceeinrichtungen	63,00	37,10	25,90	41,11%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	32,48	23,05	9,43	29,02%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	18,75	6,00	12,75	68,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	11,78	8,05	3,73	31,63%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	109,93	59,60	50,33	45,78%
Gesamtes Personal Bundesmittel	109,93	59,60	50,33	45,78%
Personal - Drittmittel				
Allgemeines Personal	0,50	0,00	0,50	100,00%
Gesamtes Personal - Drittmittel	0,50	0,00	0,50	100,00%
Freie Dienstnehmer/innen				
Bundesmittel	1,00	1,00	0,00	0,00%
Gesamte freie Dienstnehmer/innen	1,00	1,00	0,00	0,00%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel				
Lektor/inn/en	4,95	1,65	3,30	66,67%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,95	0,30	0,65	68,42%
davon freie Dienstnehmer/innen	4,00	1,35	2,65	66,25%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	4,95	1,65	3,30	66,67%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	17,50	8,50	9,00	51,43%
davon in Serviceeinrichtungen	17,50	8,50	9,00	51,43%
davon akademikerwertig	2,50	0,50	2,00	80,00%
davon maturawertig	8,50	3,00	5,50	64,71%
Angestellte nach VBG	16,83	4,00	12,83	76,23%
davon in Serviceeinrichtungen	16,83	4,00	12,83	76,23%
davon akademikerwertig	4,88	2,00	2,88	58,97%
davon maturawertig	8,75	1,00	7,75	88,57%
Angestellte nach KV	55,75	13,88	41,88	75,11%
davon in Serviceeinrichtungen	55,75	13,88	41,88	75,11%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	12,38	4,75	7,63	61,62%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	25,63	6,75	18,88	73,66%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	17,75	2,38	15,38	86,62%
Tutor/inn/en	0,86	0,68	0,19	21,74%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	90,94	27,05	63,89	70,25%
Gesamtes Personal Bundesmittel	95,89	28,70	67,19	70,07%
Freie Dienstnehmer/innen				
Bundesmittel	6,00	2,00	4,00	66,67%
Gesamte freie Dienstnehmer/innen	6,00	2,00	4,00	66,67%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012

Tabelle 18
Vizerektor für Personal sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte nach VBG	1,63	1,00	0,63	38,46%
davon in Serviceeinrichtungen	1,63	1,00	0,63	38,46%
davon maturawertig	1,63	1,00	0,63	38,46%
Angestellte nach KV	18,16	6,00	12,16	66,96%
davon in Serviceeinrichtungen	18,16	6,00	12,16	66,96%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	2,00	2,00	0,00	0,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	12,66	4,00	8,66	68,41%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	3,50	0,00	3,50	100,00%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	19,79	7,00	12,79	64,62%
Gesamtes Personal Bundesmittel	19,79	7,00	12,79	64,62%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012

Tabelle 19
Vizerektorin für Lehre sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	2,21	2,01	0,20	8,97%
Wissenschaftliche Beamte/Beamtinnen und Angestellte	1,00	0,00	1,00	100,00%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	3,21	2,01	1,20	37,35%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon in Serviceeinrichtungen	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon maturawertig	1,00	1,00	0,00	0,00%
Angestellte nach VBG	18,20	5,00	13,20	72,53%
davon in Serviceeinrichtungen	18,20	5,00	13,20	72,53%
davon akademikerwertig	1,20	1,00	0,20	16,67%
davon maturawertig	7,50	3,00	4,50	60,00%
Angestellte nach KV	39,38	10,25	29,13	73,97%
davon in Serviceeinrichtungen	39,38	10,25	29,13	73,97%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	8,50	4,50	4,00	47,06%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	23,63	2,00	21,63	91,53%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	7,25	3,75	3,50	48,29%
Tutor/inn/en	18,77	12,49	6,28	33,47%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	77,35	28,74	48,61	62,85%
Gesamtes Personal Bundesmittel	80,55	30,75	49,81	61,83%
Freie Dienstnehmer/innen				
Bundesmittel	1,00	0,00	1,00	100,00%
Drittmittel	1,00	1,00	0,00	0,00%
Gesamte freie Dienstnehmer/innen	2,00	1,00	1,00	50,00%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012

Tabelle 20
Büro des Senats

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	0,25	0,00	0,25	100,00%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	0,25	0,00	0,25	100,00%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach KV	0,75	0,00	0,75	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	0,75	0,00	0,75	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	0,75	0,00	0,75	100,00%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	1,75	0,00	1,75	100,00%
Gesamtes Personal Bundesmittel	2,00	0,00	2,00	100,00%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012

Tabelle 21
Interessensvertretungen

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	0,50	0,50	0,00	0,00%
davon in Serviceeinrichtungen	0,50	0,50	0,00	0,00%
davon akademikerwertig	0,50	0,50	0,00	0,00%
Angestellte nach VBG	2,25	0,00	2,25	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	2,25	0,00	2,25	100,00%
davon akademikerwertig	0,25	0,00	0,25	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	2,75	0,50	2,25	81,82%
Gesamtes Personal Bundesmittel	2,75	0,50	2,25	81,82%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012

Tabelle 22
WU Executive Academy

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
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%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach KV	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon in Serviceeinrichtungen	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,00	1,00	0,00	0,00%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	2,00	1,00	1,00	50,00%
Gesamtes Personal Bundesmittel	2,00	1,00	1,00	50,00%
Personal - Drittmittel				
Allgemeines Personal	33,68	12,75	20,93	62,14%
Lehrgangsektor/inn/en	0,95	0,70	0,25	26,32%
Gesamtes Personal - Drittmittel	34,63	13,45	21,18	61,16%
Freie Dienstnehmer/innen				
Drittmittel	17,00	4,00	13,00	76,47%
Gesamte freie Dienstnehmer/innen	17,00	4,00	13,00	76,47%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012

Tabelle 22
WU Gesamt

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel				
Professor/inn/en	82,25	66,25	16,00	19,45%
davon Beamte/Beamtinnen	41,00	35,00	6,00	14,63%
davon § 99 UG 2002	4,50	3,50	1,00	22,22%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	62,00	45,00	17,00	27,42%
Assoziierte Professor/inn/en	2,00	2,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	80,98	41,93	39,05	48,22%
davon im tenure track	33,35	18,30	15,05	45,13%
davon habilitiert	1,50	1,50	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	161,50	73,25	88,25	54,64%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Säule 0)	9,63	4,38	5,25	54,55%
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	31,01	18,66	12,35	39,82%
Wissenschaftliche Beamte/Beamtinnen und Angestellte	6,00	3,00	3,00	50,00%
Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel	435,36	254,46	180,90	41,55%
Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel				
Gastprofessor/inn/en	3,95	3,65	0,30	7,59%
Lektor/inn/en	62,65	38,10	24,55	39,19%
davon echte Dienstnehmer/innen	6,45	1,85	4,60	71,32%
davon freie Dienstnehmer/innen	56,20	36,25	19,95	35,50%
Hauptberufliche Vortragende	14,06	7,81	6,25	44,44%
Bundes- und Vertragslehrer/innen	22,65	7,80	14,85	65,55%
davon habilitiert	0,62	0,62	0,00	0,00%
Halbbeschäftigte Vortragende	9,25	3,50	5,75	62,16%
E-Developer/innen	4,13	1,25	2,88	69,70%
E-Assistent/inn/en	4,43	2,11	2,31	52,26%
E-Tutor/inn/en	1,88	1,50	0,38	20,00%
Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal	122,99	65,73	57,26	46,56%

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	29,88	11,00	18,88	63,18%
davon in akademischen Einheiten	5,00	0,00	5,00	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	24,88	11,00	13,88	55,78%
davon akademikerwertig	4,00	2,00	2,00	50,00%
davon maturawertig	15,38	4,00	11,38	73,98%
Angestellte nach VBG	128,25	37,00	91,25	71,15%
davon in akademischen Einheiten	40,95	4,00	36,95	90,23%
davon in Serviceeinrichtungen	87,30	33,00	54,30	62,20%
davon akademikerwertig	16,33	11,00	5,33	32,62%
davon maturawertig	59,40	19,50	39,90	67,17%
Angestellte nach KV	270,86	81,85	189,01	69,78%
davon in akademischen Einheiten	74,45	11,63	62,83	84,39%
davon in Serviceeinrichtungen	196,41	70,23	126,19	64,25%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	72,60	39,30	33,30	45,87%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	106,99	24,75	82,24	76,87%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	91,28	17,80	73,48	80,50%
Tutor/inn/en	19,63	13,16	6,47	32,96%
Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel	448,62	143,01	305,61	68,12%
Gesamtes Personal Bundesmittel	1006,97	463,20	543,77	54,00%
Personal - Drittmittel				
Wissenschaftliches Personal	111,30	52,78	58,53	52,58%
davon in Projekten	103,65	49,40	54,25	52,34%
davon Postdocs	17,83	6,73	11,10	62,27%
davon Senior Scientists	10,30	3,00	7,30	70,87%
Allgemeines Personal	44,40	15,75	28,65	64,53%
davon in Projekten	5,50	2,00	3,50	63,64%
Lehrgangsektor/inn/en	0,95	0,70	0,25	26,32%
Gesamtes Personal - Drittmittel	156,65	69,23	87,43	55,81%
Freie Dienstnehmer/innen				
Bundesmittel	8,00	3,00	5,00	62,50%
Drittmittel	24,65	8,40	16,25	65,92%
Gesamte freie Dienstnehmer/innen	32,65	11,40	21,25	65,08%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012

Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen

Die Einstellungszahlen (Tabelle 23 und 24) umfassen alle Mitarbeiter/innen, die im Berichtszeitraum neu an der WU angestellt wurden, wobei diese bereits früher, allerdings mit einer Unterbrechung, an der WU tätig gewesen sein können. Darunter fallen die Besetzungen von neuen und (interimistisch) frei gewordenen Stellen, das heißt auch Ersatzbesetzungen sind mitgezählt, nicht aber Verlängerungen von befristeten Dienstverhältnissen.

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

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

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

Tabelle 23
Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen
des allgemeinen Personals 1.1.2012 – 31.12.2012

MAßNAHME	GESAMT	MÄNNL.	WEIBL.	WEIBL.%
Einstellungen	156	49	107	68,59%
Beendigungen	125	41	84	67,20%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012

Tabelle 24
Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen
des wissenschaftlichen Personals 1.1.2012 – 31.12.2012

	GESAMT	MÄNNL.	WEIBL.	WEIBL.%
DP Finance, Accounting and Statistics				
Einstellungen	15	9	6	40,00%
Beendigungen	20	13	7	35,00%
DP Informationsverarbeitung und Prozessmanagement				
Einstellungen	21	16	5	23,81%
Beendigungen	13	11	2	15,38%
DP Management				
Einstellungen	13	3	10	76,92%
Beendigungen	10	2	8	80,00%
DP Marketing				
Einstellungen	12	3	9	75,00%
Beendigungen	12	8	4	33,33%
DP Unternehmensführung und Innovation				
Einstellungen	12	5	7	58,33%
Beendigungen	8	5	3	37,50%
DP Welthandel				
Einstellungen	3	2	1	33,33%
Beendigungen	5	3	2	40,00%
DP Volkswirtschaft				
Einstellungen	13	8	5	38,46%
Beendigungen	15	11	4	26,67%
DP Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht				
Einstellungen	9	4	5	55,56%
Beendigungen	8	5	3	37,50%
DP Öffentliches Recht und Steuerrecht				
Einstellungen	25	12	13	52,00%
Beendigungen	21	8	13	61,90%
DP Sozioökonomie				
Einstellungen	17	10	7	41,18%
Beendigungen	18	6	12	66,67%
DP Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation				
Einstellungen	10	2	8	80,00%
Beendigungen	4	0	4	100,00%
Departments gesamt				
Einstellungen	150	74	76	50,67%
Beendigungen	134	72	62	46,27%
Forschungsinstitute				
Einstellungen	8	2	6	75,00%
Beendigungen	13	5	8	61,54%

	GESAMT	MÄNNL.	WEIBL.	WEIBL.%
Kompetenzzentren				
Einstellungen	3	0	3	100,00%
Beendigungen	1	0	1	100,00%
Insgesamt				
Einstellungen	161	76	85	52,80%
Beendigungen	148	77	71	47,97%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012

Abwesenheiten bei aufrechten Dienstverhältnissen

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

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

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

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

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

Tabelle 25**Freistellungen und Karenzierungen von Dienstverhältnissen
des wissenschaftlichen Personals 1.1.2012 – 31.12.2012**

	GESAMT	MÄNNL.	WEIBL.	WEIBL. %		
Längerfristige Freistellungen (mit Bezügen) – Anzahl						
Professor/inn/en	13	8	5	38,46%		
Dozent/inn/en	6	4	2	33,33%		
Assistent/inn/en Postdoc	5	3	2	40,00%		
Assistent/inn/en Praedoc	6	2	4	66,67%		
Projektmitarbeiter/innen	1	0	1	100,00%		
Gesamt	31	17	14	45,16%		
Längerfristige Freistellungen (ohne Bezüge) – Anzahl						
Dozent/inn/en	3	3	0	0,00%		
Assistent/inn/en Postdoc	7	4	3	42,86%		
Assistent/inn/en Praedoc	2	1	1	50,00%		
Gesamt	12	8	4	33,33%		
Kurzfristige Freistellungen (mit Bezügen) in Tagen					Tage je Mann	Tage je Frau
Professor/inn/en	1.289,5	1.012,5	277,0	21,48%	3,13	3,69
Dozent/inn/en	574,5	344,5	230,0	40,03%	2,71	4,60
Assistent/inn/en Postdoc	855,5	417,5	438,0	51,20%	3,09	3,48
Assistent/inn/en Praedoc	1.256,0	545,0	711,0	56,61%	3,24	3,15
Projektmitarbeiter/innen	547,0	172,0	375,0	68,56%	2,82	3,71
Sonstige	216,0	109,0	107,0	49,54%	2,79	3,82
Gesamt	4.738,5	2.600,5	2.138,0	45,12%	3,05	3,53
Karenzierungen § 75 BDG, § 29 b VBG bzw. AngG – Anzahl						
Dozent/inn/en	6	4	2	33,33%		
Assistent/inn/en Postdoc	3	2	1	33,33%		
Assistent/inn/en Praedoc	3	2	1	33,33%		
Projektmitarbeiter/innen	2	0	2	100,00%		
Allgemeines Personal	22	4	18	81,82%		
Sonstige	3	1	2	66,67%		
Gesamt	39	13	26	66,67%		

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2012

Forschungsmittel und Förderpreise

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

Tabelle 26
Vergabe von Forschungsfördermitteln

FÖRDERUNG / MITTELHERKUNFT	ANTRAG-STELLER/-INNEN	DAVON FRAUEN	FRAUEN-ANTEIL %	BEWILLIGTE ANTRÄGE	DAVON FRAUEN	FRAUEN-ANTEIL %	FÖRDERVOLUMEN IN €	DAVON AN FRAUEN	FRAUEN-ANTEIL %
Forschungsstipendium der WU (BMWF)	6	5	83%	5	4	80%	12.419,40	9.703,40	78%
Kleinprojekte von WU-Assistent/inn/en (Drittmittel)	35	20	57%	22	15	68%	49.765,00	34.640,00	70%
Habilitand/inn/enförderung der WU (Drittmittel)	1	1	100%	1	1	100%	5.000,00	5.000,00	100%
Druckkostenzuschuss für WU-Habilitationen (Drittmittel)	1	1	100%	1	1	100%	508,60	508,60	100%
Kuratoriumsförderung zur Entlastung von WU-Habilitand/inn/en (Drittmittel)	4	1	25%	3	1	33%	43.800,00	14.600,00	33%
Jubiläumsfonds der Stadt Wien für die WU-Projekte (Drittmittel: Stadt Wien)	13	3	23%	10	3	30%	160.000,00	47.500,00	30%
WU Best Paper Award der Stadt Wien (Drittmittel: Stadt Wien)	17	3	18%	4	0	0%	21.000,00	0,00	0%
Stephan-Koren-Preis (Mitgliedsbeiträge des Professor/inn/enverbandes)	20	9	45%	4	2	50%	4.000,00	2.000,00	50%
Senator-Wilhelm-Wilfling-Förderungspreis (Drittmittel) – keine bottom up-Ausschreibung	0	0	0%	1	0	0%	4.000,00	0,00	0%
FESTO Fellow (Drittmittel)	6	1	17%	3	0	0%	32.876,41	0,00	0%
Erste Bank Preis für Zentraleuropaforschung (Drittmittel)	10	2	20%	5	1	20%	35.570,18	3.896,73	11%
Dr. Maria Schaumayer-Habilitationsstipendium (Drittmittel)	2	2	100%	1	1	100%	55.000,00	55.000,00	100%
Anbahnungsfinanzierung (Drittmittel)	21	6	29%	21	6	29%	106.027,61	19.800,00	19%
MOE-Erste Bank-Förderung (Drittmittel)	5	1	20%	2	1	50%	9.700,00	4.700,00	48%
Forschungsverträge (Drittmittel)	6	2	33%	3	2	67%	210.000,00	140.000,00	67%
Talenta (Drittmittel: Stadt Wien)	27	13	48%	5	3	60%	4.000,00	2.400,00	60%

Quelle: WU-Forschungsservice, Büro des Senats (Stephan-Koren-Preis) und Marketing & Kommunikation (Talenta), Stand 31.12.2012

WU-interne Aus- und Weiterbildungsangebote

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

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

Tabelle 27
Teilnehmer/innen (TN) des wissenschaftlichen Traineeprogramms

1.1.2012 – 31.12.2012

STARTGRUPPEN	GESAMT TN-ZAHL	DAVON ANZAHL MÄNNLICHE TN	DAVON ANZAHL WEIBLICHE TN	ANTEIL WEIBL. TN IN %
Sommersemester 2012	27	12	15	55,56%
Wintersemester 2012/2013	28	14	14	50,00%

Quelle: WU-Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2012

Tabelle 28
Teilnehmer/innen (TN) des allgemeinen Traineeprogramms

1.1.2012 – 31.12.2012

STARTGRUPPEN	GESAMT TN-ZAHL	DAVON ANZAHL MÄNNLICHE TN	DAVON ANZAHL WEIBLICHE TN	ANTEIL WEIBL. TN IN %
Sommersemester 2012	22	5	17	77,27%
Wintersemester 2012/2013	22	3	19	86,36%

Quelle: WU-Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2012

Tabelle 29
Teilnehmer/innen (TN) an internen Weiterbildungsveranstaltungen

1.1.2012 – 31.12.2012

VERANSTALTUNGEN FÜR WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
Wintersemester 2011/2012 (Veranstaltungen ab 01.01.2012)					
English in the Classroom	6	5	1	4	80,00%
Textanalyse in der qualitativen Sozialforschung	15	12	4	8	66,67%
Flipcharts professionell gestalten	7	3	2	1	33,33%
Überzeugend texten: Wie Sie Ihre Themen auf den Punkt bringen und interessant verpacken	15	8	5	3	37,50%
Dramaturgie der Aufmerksamkeit - Kreative Visualisierung	11	6	3	3	50,00%
Analyse von Paneldaten mit Stata	24	10	8	2	20,00%
Gesamtsumme Wintersemester 2011/2012 (ab 01.01.2012)	78	44	23	21	47,73%
Sommersemester 2012					
Ausgewählte statistische Methoden: Basic Workshop	14	11	2	9	81,82%
Academic Debate and Discussion	5	4	1	3	75,00%
Moderationskompetenz für Wissenschaftler/innen	6	5	0	5	100,00%
Schutz vor Machtspielen - Immunität gegen Manipulation	6	5	3	2	40,00%
Den doppelten Sieg im Blick: Wie Sie mit Win/Win Strategien erfolgreich verhandeln	7	6	3	3	50,00%
Writing Abstracts	6	6	2	4	66,67%
Literaturverwaltung und Zitieren mit EndNote: Basics	14	11	2	9	81,82%
Rekonstruktive Analyse qualitativer Daten	13	8	1	7	87,50%
English for Academic Purposes: The little big things	10	8	3	5	62,50%
Ausgewählte statistische Methoden: Advanced Workshop	17	14	6	8	57,14%
Case Study Teaching - Theory and Practice	10	8	1	7	87,50%
Literaturverwaltung und Zitieren mit EndNote: Advanced	11	9	1	8	88,89%
Advanced Scientific Presentation	5	5	2	3	60,00%
Ausgewählte statistische Methoden: Basic Workshop für kategoriale Daten	11	8	2	6	75,00%
Umfragedesign und Fragebogengestaltung	11	9	1	8	88,89%
Stimmtraining	13	8	2	6	75,00%
Academic Writing: A Crash Course	14	9	4	5	55,56%
English in the Classroom	3	1	1	0	0,00%
Gesamtsumme Sommersemester 2012	176	135	37	98	72,59%

VERANSTALTUNGEN FÜR WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
Wintersemester 2012/2013 (Veranstaltungen bis 31.12.2012)					
Die Kunst, sich selbst zu präsentieren	12	7	1	6	85,71%
English in the Classroom	4	3	2	1	33,33%
Writing Economics, Writing Mathematics	8	7	4	3	42,86%
Spoken English in Academic Settings	7	6	1	5	83,33%
Ausgewählte statistische Methoden: Basic Workshop	7	6	2	4	66,67%
Publizieren in wissenschaftlichen Zeitschriften und Peer-review Prozess	10	8	3	5	62,50%
Ausgewählte statistische Methoden: Advanced Workshop	10	6	3	3	50,00%
Wissenschaftliche Projekte in der Praxis	5	5	0	5	100,00%
Quantitative Datenanalyse mit Stata	14	11	6	5	45,45%
Interviewen in der qualitativen Sozialforschung	9	8	1	7	87,50%
Building and Maintaining Professional Contacts	4	4	2	2	50,00%
Academic Writing: Foundations	12	8	5	3	37,50%
Einführung in die qualitative Datenanalyse mit ATLAS.ti	9	7	2	5	71,43%
Academic Writing (Advanced): Refine Your English Style	10	8	5	3	37,50%
Gesamtsumme Wintersemester 2012/2013 (bis 31.12.2012)	121	94	37	57	60,64%
Gesamtsumme 01.01.2012 - 31.12.2012	375	273	97	176	64,47%

VERANSTALTUNGEN FÜR ALLGEMEINES PERSONAL	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
Wintersemester 2011/2012 (Veranstaltungen ab 01.01.2012)					
PoweReading®	19	11	2	9	81,82%
Time intelligence: Getting more done in less time - with less stress	9	9	5	4	44,44%
Online-Netzwerke sinnvoll nutzen	12	6	2	4	66,67%
Gesamtsumme Wintersemester 2011/2012 (ab 01.01.2012)	40	26	9	17	65,38%
Sommersemester 2012					
English in the Office	10	9	3	6	66,67%
Englisch für Einsteiger/innen 4	11	11	0	11	100,00%
The Writing Clinic: Refining and Improving Your Written English	5	5	0	5	100,00%
Englisch für Einsteiger/innen 1	8	8	0	8	100,00%
English Advanced	10	10	1	9	90,00%
Never lost for a word	10	8	2	6	75,00%
Arbeitsrecht für KV-Mitarbeiter/innen (Montag)	20	15	3	12	80,00%
Arbeitsrecht für KV-Mitarbeiter/innen (Dienstag)	22	20	3	17	85,00%
English in university settings: Discussing topical issues in higher education	14	10	2	8	80,00%
Be seen, be heard, be real	9	5	1	4	80,00%
Teamwork and Collaboration	11	8	0	8	100,00%
Meister/in kurzer Gesprächsanlässe	13	12	4	8	66,67%
Interkulturelle Kommunikation	14	11	2	9	81,82%
Methodenset für effektives und kreatives Projektmanagement	22	12	2	10	83,33%
Gesamtsumme Sommersemester 2012	179	144	23	121	84,03%

VERANSTALTUNGEN FÜR ALLGEMEINES PERSONAL	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
Wintersemester 2012/2013 (Veranstaltungen bis 31.12.2012)					
Getting to Grips with Grammar	11	10	1	9	90,00%
English Advanced 2	12	11	1	10	90,91%
English Intermediate 1	14	12	0	12	100,00%
Englisch für Einsteiger/innen 2	13	11	1	10	90,91%
English Conversation Class	12	12	2	10	83,33%
Handling Difficult Situations and Challenging Encounters	4	3	0	3	100,00%
Becoming More Yourself	5	5	0	5	100,00%
Erfolgreiches Stress- und Zeitmanagement	7	5	0	5	100,00%
Überzeugend texten: Wie Sie Ihre Themen auf den Punkt bringen und interessant verpacken	12	8	0	8	100,00%
Modernes Office-Management	11	7	0	7	100,00%
Methodenset für effektives und kreatives Projektmanagement	11	6	0	6	100,00%
Gesamtsumme Wintersemester 2012/2013 (bis 31.12.2012)	112	90	5	85	94,44%
Gesamtsumme 01.01.2012 - 31.12.2012	331	260	37	223	85,77%

VERANSTALTUNGEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE DES ALLGEMEINEN PERSONALS UND PROFESSOR/INN/EN	ANMEL- DUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
Wintersemester 2011/2012 (Veranstaltungen ab 01.01.2012)					
Schwierige Gespräche führen I: Kritisches Feedback geben	5	2	0	2	100,00%
Mehr Sicherheit beim Medienauftritt II: Wie kommt die Forschung in die Printmedien?	5	5	4	1	20,00%
Gesamtsumme Wintersemester 2011/2012 (Veranstaltungen ab 01.01.2012)	10	7	4	3	42,86%
Sommersemester 2012					
Mit Fragen führen - Führen mit Fragen	0	0	0	0	0,00%
Verhandlungsführung mit dem Ziel zu gewinnen, statt zu siegen	5	4	2	2	50,00%
Führen von sich (häufig) ändernden Teams	6	4	0	4	100,00%
Führung? Keine Zeit! Ein Seminar für Führung unter (enormem) Zeitdruck - 9. Juli	7	6	3	3	50,00%
Gesamtsumme Sommersemester 2012	18	14	5	9	64,29%
Wintersemester 2012/2013 (Veranstaltungen bis 31.12.2012)					
Souverän in Führung gehen - Follow-Up	4	4	2	2	50,00%
Führen im Wandel	8	6	3	3	50,00%
Führung? Keine Zeit! Ein Seminar für Führung unter (enormem) Zeitdruck - 16. Oktober	7	6	3	3	50,00%
Gesamtsumme Wintersemester 2012/2013 (bis 31.12.2012)	19	16	8	8	50,00%
Gesamtsumme 01.01.2012 - 31.12.2012	47	37	17	20	54,05%

Quelle: WU-Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2012

Reisekostenzuschüsse

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

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

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

Tabelle 30
Reisekostenzuschüsse

1.1.2012 – 31.12.2012

PERSONALKATEGORIE	GESAMT IN □	MÄNNER	FRAUEN	FRAUENANTEIL %
Professor/inn/en	104.450,64	73.584,18	30.866,46	29,55%
Dozent/inn/en	1.942,68	459,00	1.483,68	76,37%
Assistent/inn/en	114.298,44	52.087,26	62.211,18	54,43%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	172.124,64	76.355,42	95.769,22	55,64%
Summe	392.816,40	202.485,86	190.330,54	48,45%

Quelle: WU-Personalverrechnung, Stand 31.12.2012

Studierende und Studien

Die Studierendendaten beziehen sich auf das Studienjahr 2011/2012.

Tabelle 31
Studienberechtigung der Erstabschließer/innen nach Schulformen

SCHULFORMKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
AHS	1026	534	492	47,95%
HAK	661	305	356	53,86%
HTL	185	157	28	15,14%
HLA-W	184	33	151	82,07%
HLA-Sonst	14	9	5	35,71%
2. Bildungsweg	41	32	9	21,95%
Ausl. Studienberechtigung	397	178	219	55,16%
Postsek. Bildungseinrichtung	3	1	2	66,67%
Sonstige	7	4	3	42,86%
Gesamt	2.518	1.253	1.265	50,24%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 31.1.2013

Anmerkungen:

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

Tabelle 32
Anzahl der rückgemeldeten Studierenden

STUDIENDENGRUPPE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Anzahl der erstmalig zugelassenen ordentlichen Studierenden (SJ 2011/2012)	5.630	2.752	2.878	51,12%
Anzahl der ordentlichen Studierenden (WS 2012)	21.972	11.439	10.533	47,94%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 31.1.2013

Anmerkungen:

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

Tabelle 33
Anzahl der Absolvent/inn/en

ART DES STUDIENABSCHLUSSES	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Erstabschlüsse (Bachelor, Diplom)	2.518	1.253	1.265	50,24%
Zweitabschlüsse (Master, Doktorat/PhD)	387	209	178	45,99%
Lehrgangsabschlüsse	265	176	89	33,58%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 31.1.2013

Anmerkungen:

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

Tabelle 34
Anzahl der Abschlüsse
der Studieneingangsphase bzw. der Studieneingangs- und
Orientierungsphase plus Common Body of Knowledge nach Studien

STUDIUM	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Bachelorstudium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1.459	748	711	48,73%
Bachelorstudium Wirtschaftsrecht	319	164	155	48,59%
Gesamt nach Studien	1.778	912	866	48,71%
Gesamt nach Personen	1.665	856	809	48,59%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 31.1.2013

Anmerkungen:

- Berücksichtigt sind alle Bachelorstudien, in denen im betrachteten Studienjahr die Studieneingangs- und Orientierungsphase plus Common Body of Knowledge (Version 2012) abgeschlossen wurde. Master- und Doktoratsstudien sind nicht in Studienabschnitte gegliedert bzw. enthalten keine Studieneingangsphase.
- Unter ‚Gesamt nach Studien‘ ist die Summe der Abschlüsse ausgewiesen, Personen sind im Fall von Mehrfachstudien deshalb auch mehrfach berücksichtigt.
- Die Zahl ‚Gesamt nach Personen‘ enthält jede Person, die im Betrachtungszeitraum die Studieneingangsphase bzw. die Studieneingangs- und Orientierungsphase plus Common Body of Knowledge abgeschlossen hat, nur einmal.

Tabelle 35
Anzahl der abgeschlossenen ordentlichen Studien

STUDIUM	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Bachelorstudium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1181	579	602	50,97%
Bachelorstudium Wirtschaftsrecht	187	99	88	47,06%
Individuelles Bachelorstudium	11	5	6	54,55%
Bakkalaureatsstudium Wirtschaftsinformatik (pre-Bologna)	1	1	0	0,00%
Diplomstudium Betriebswirtschaft	617	332	285	46,19%
Diplomstudium Internationale Betriebswirtschaft	275	111	164	59,64%
Diplomstudium Handelswissenschaft	3	1	2	66,67%
Diplomstudium Volkswirtschaft	35	29	6	17,14%
Diplomstudium Wirtschaftspädagogik	43	12	31	72,09%
Diplomstudium Wirtschaftswissenschaften - Management Science	14	5	9	64,29%
Diplomstudium Wirtschaftswissenschaften - Sozioökonomie	34	17	17	50,00%
Diplomstudium Wirtschaftswissenschaften - Wirtschaft & Recht	113	61	52	46,02%
Individuelles Diplomstudium	14	5	9	64,29%
Masterstudium Management	4	3	1	25,00%
Masterstudium International Management/CEMS	75	23	52	69,33%
Masterstudium Finanzwirtschaft und Rechnungswesen	42	30	12	28,57%
Masterstudium Quantitative Finance	11	6	5	45,45%
Masterstudium Sozioökonomie	1	0	1	100,00%
Masterstudium Strategy, Innovation and Management Control	12	6	6	50,00%
Masterstudium Supply Chain Management	16	12	4	25,00%
Masterstudium Volkswirtschaft	21	13	8	38,10%
Masterstudium Wirtschaftspädagogik	34	8	26	76,47%
Masterstudium Wirtschaftsrecht	43	21	22	51,16%
Magisterstudium Wirtschaftsinformatik (pre-Bologna)	25	23	2	8,00%
Doktoratsstudium Sozial- und Wirtschaftswissenschaften	87	54	33	37,93%
Doktoratsstudium Wirtschaftsrecht	9	5	4	44,44%
PhD-Studium Finance	7	5	2	28,57%
Gesamt	2.915	1.466	1.449	49,71%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 31.1.2013

Anmerkungen:

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

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

SBWL-BEZEICHNUNG	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Finance	307	201	106	34,53%
Accounting	254	150	104	40,94%
Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe	152	77	75	49,34%
Cross-functional Management	128	46	82	64,06%
Transportwirtschaft und Logistik	113	58	55	48,67%
International Business	109	46	63	57,80%
Verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management	107	26	81	75,70%
Entrepreneurship und Innovation	104	60	44	42,31%
Change Management und Management Development	102	40	62	60,78%
Werbung und Markenmanagement	99	29	70	70,71%
Management Information Systems	84	59	25	29,76%
Wirtschaftstraining & Bildungsmanagement	84	32	52	61,90%
Marketing	83	34	49	59,04%
Betriebswirtschaftslehre des Außenhandels	82	39	43	52,44%
Handel und Marketing	75	22	53	70,67%
Unternehmensführung und Controlling	75	45	30	40,00%
Produktionsmanagement	72	46	26	36,11%
Diversitätsmanagement	71	13	58	81,69%
Personalmanagement	67	22	45	67,16%
Public Management	58	20	38	65,52%
Tourismusanalyse und Freizeitmarketing	58	25	33	56,90%
Informationsmanagement	52	42	10	19,23%
Internationales Marketing Management	47	17	30	63,83%
Finanzierung - Internationale Finanzierung	1	1	0	0,00%
Gesamt	2.384	1.150	1.234	51,76%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 30.1.2013

Anmerkungen:

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

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

SBWL-BEZEICHNUNG	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Unternehmensrechnung und Revision	60	27	33	55,00%
Betriebswirtschaftliche Steuerlehre	51	20	31	60,78%
Handel und Marketing	41	10	31	75,61%
Corporate Finance	40	24	16	40,00%
Verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management	40	13	27	67,50%
Wertschöpfungsmanagement	40	15	25	62,50%
Integrierte Unternehmensrechnung	39	14	25	64,10%
Personalmanagement	33	11	22	66,67%
Finanzierung - Internationale Finanzierung	28	19	9	32,14%
Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management - International Organisational Behaviour	27	7	20	74,07%
Personalmanagement - International Human Resource Management	24	6	18	75,00%
Informationswirtschaft	23	18	5	21,74%
Risikomanagement und Versicherungswirtschaft	21	10	11	52,38%
Entrepreneurship	20	14	6	30,00%
Marketing	20	10	10	50,00%
Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe	19	13	6	31,58%
Internationale Transportwirtschaft und Logistik	19	12	7	36,84%
Transportwirtschaft und Logistik	19	10	9	47,37%
Unternehmensführung	18	13	5	27,78%
Betriebswirtschaftslehre des Außenhandels	17	9	8	47,06%
Bankbetriebslehre	9	6	3	33,33%
Betriebswirtschaftslehre der öffentlichen Organisationen - Public Management	9	3	6	66,67%
Internationales Marketing und Management	8	2	6	75,00%
Wirtschaftsinformatik	8	7	1	12,50%
Produktionsmanagement	6	3	3	50,00%
Strategie und Organisation	6	3	3	50,00%
Tourismusanalyse und Freizeitmarketing	6	4	2	33,33%
Investmentbanking und Katallaktik	4	4	0	0,00%
Werbewissenschaft und Marktforschung	4	0	4	100,00%
Betriebswirtschaftslehre der Genossenschaften	3	2	1	33,33%

SBWL-BEZEICHNUNG	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Betriebswirtschaftslehre der Industrie	1	0	1	100,00%
Operations Research	1	1	0	0,00%
Gesamt	664	310	354	53,31%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 30.1.2013

Anmerkungen:

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

Lehrveranstaltungsangebot

Das Lehrveranstaltungsangebot (Tabellen 38 bis 50) wird für die wissenschaftlichen Einrichtungen auf Ebene der Departments ausgewiesen. Es werden alle Lehrveranstaltungen des Studienjahrs 2011/2012 berücksichtigt.

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

Die Anzahl der Lehrveranstaltungsleiter/innen unterscheidet sich insofern von der Anzahl der abgehaltenen Lehrveranstaltungsstunden, als eine Lehrveranstaltung einerseits mehr als eine/n Leiter/in haben kann, andererseits mehr als einer Semesterwochenstunde entsprechen kann.

Separat ausgewiesen sind die Lehrveranstaltungen aus dem Bereich Gender Studies (Tabelle 51) soweit sie nach diesem Kriterium erfasst wurden. Sie sind als Teilmenge in den Departmentzahlen ebenfalls enthalten.

Tabelle 38
Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorien – WU gesamt

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	683	579	130	19,03%	1.126,34	929,75	196,59	17,45%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	531	428	120	22,60%	905,04	710,45	194,59	21,50%
Universitäts-assistent/inn/en Postdoc	425	221	212	49,88%	668,23	338,24	329,99	49,38%
Universitäts-assistent/inn/en Praedoc	511	286	246	48,14%	811,23	438,04	373,19	46,00%
Lehrer/innen	442	168	285	64,48%	869,62	314,33	555,29	63,85%
Drittmittelpersonal	128	87	43	33,59%	176,90	118,04	58,86	33,27%
Gast-professor/inn/en	76	67	10	13,16%	134,81	121,81	13,00	9,64%
Lektor/inn/en	1.254	783	515	41,07%	2.151,73	1.287,51	864,22	40,16%
Sonstiges Personal	54	29	25	46,30%	70,10	36,00	34,10	48,64%
WU gesamt	3.412	2.291	1.474	43,20%	6.914,00	4.294,17	2.619,83	37,89%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 30.1.2013

Anmerkungen:

- Eine Lehrveranstaltung kann mehrere LV-Leiter/innen 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 Mitarbeiter/innenkategorien ungleich dem ausgewiesenen Wert ‚WU gesamt‘ sein.
- Bei den abgehaltenen Lehranteilsstunden gibt es keine Mehrfachzuordnungen, deshalb stimmen hierfür die einzelnen Summen überein.
- Zusammensetzung einzelner Mitarbeiter/innenkategorien (Auswahl):
 - Universitätsassistent/inn/en: umfasst die promovierten Wissenschaftler/innen und die Postdoc-Assistent/inn/en

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

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

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	100	91	9	9,00%	166,29	152,27	14,02	8,43%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	91	91	0	0,00%	149,16	149,16	0,00	0,00%
Universitäts-assistent/inn/en Postdoc	52	12	40	76,92%	93,44	25,60	67,84	72,60%
Universitäts-assistent/inn/en Praedoc	61	39	22	36,07%	82,54	50,54	32,00	38,77%
Lehrer/innen	53	30	23	43,40%	87,17	49,50	37,67	43,21%
Drittmittelpersonal	30	21	9	30,00%	45,45	30,45	15,00	33,00%
Gast-professor/inn/en	5	5	0	0,00%	10,00	10,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	148	123	33	22,30%	229,41	190,84	38,57	16,81%
Sonstiges Personal	6	4	2	33,33%	6,50	4,00	2,50	38,46%
Department gesamt	454	354	133	29,30%	869,96	662,36	207,60	23,86%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 30.1.2013

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

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	59	38	21	35,59%	88,34	57,34	31,00	35,09%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	21	15	6	28,57%	36,00	25,00	11,00	30,56%
Universitäts-assistent/inn/en Postdoc	54	25	29	53,70%	94,17	39,67	54,50	57,87%
Universitäts-assistent/inn/en Praedoc	20	2	18	90,00%	37,00	4,00	33,00	89,19%
Lehrer/innen	314	102	212	67,52%	663,99	214,00	449,99	67,77%
Drittmittelpersonal	3	3	0	0,00%	6,00	6,00	0,00	0,00%
Gast-professor/inn/en	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	230	68	164	71,30%	537,17	148,00	389,17	72,45%
Sonstiges Personal	4	0	4	100,00%	12,00	0,00	12,00	100,00%
Department gesamt	673	241	443	65,82%	1.474,67	494,01	980,66	66,50%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 30.1.2013

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

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	77	68	11	14,29%	112,26	95,98	16,28	14,50%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	81	81	0	0,00%	130,54	130,54	0,00	0,00%
Universitäts-assistent/inn/en Postdoc	37	24	13	35,14%	55,00	37,00	18,00	32,73%
Universitäts-assistent/inn/en Praedoc	31	20	11	35,48%	45,40	27,40	18,00	39,65%
Lehrer/innen	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Drittmittelpersonal	7	5	2	28,57%	9,17	6,47	2,70	29,44%
Gast-professor/inn/en	2	2	0	0,00%	3,00	3,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	113	92	21	18,58%	194,63	160,13	34,50	17,73%
Sonstiges Personal	2	2	0	0,00%	3,00	3,00	0,00	0,00%
Department gesamt	285	249	56	19,65%	553,00	463,52	89,48	16,18%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 30.1.2013

Tabelle 42
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –
Department für Management

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	53	43	12	22,64%	73,29	56,79	16,50	22,51%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	81	47	40	49,38%	112,07	60,34	51,73	46,16%
Universitäts-assistent/inn/en Postdoc	51	9	43	84,31%	66,59	13,60	52,99	79,58%
Universitäts-assistent/inn/en Praedoc	31	16	15	48,39%	55,00	28,00	27,00	49,09%
Lehrer/innen	73	35	46	63,01%	100,96	46,83	54,13	53,62%
Drittmittelpersonal	19	13	6	31,58%	21,71	14,21	7,50	34,55%
Gast-professor/inn/en	8	8	0	0,00%	12,00	12,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	199	107	103	51,76%	257,71	141,37	116,34	45,14%
Sonstiges Personal	14	9	5	35,71%	15,00	9,50	5,50	36,67%
Department gesamt	417	247	231	55,40%	714,33	382,64	331,69	46,43%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 30.1.2013

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

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	37	37	0	0,00%	56,10	56,10	0,00	0,00%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	31	21	10	32,26%	39,10	21,60	17,50	44,76%
Universitäts- assistent/inn/en Postdoc	27	11	18	66,67%	38,34	13,34	25,00	65,21%
Universitäts- assistent/inn/en Praedoc	53	23	36	67,92%	73,40	26,90	46,50	63,35%
Lehrer/innen	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Drittmittelpersonal	7	5	2	28,57%	9,50	7,50	2,00	21,05%
Gast- professor/inn/en	9	9	0	0,00%	18,00	18,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	62	35	28	45,16%	86,96	54,66	32,30	37,14%
Sonstiges Personal	9	0	9	100,00%	9,10	0,00	9,10	100,00%
Department gesamt	174	119	92	52,87%	330,50	198,10	132,40	40,06%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 30.1.2013

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

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	76	76	0	0,00%	124,19	124,19	0,00	0,00%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	5	5	0	0,00%	5,58	5,58	0,00	0,00%
Universitäts- assistent/inn/en Postdoc	32	25	7	21,88%	42,58	31,58	11,00	25,83%
Universitäts- assistent/inn/en Praedoc	58	27	33	56,90%	96,68	50,66	46,02	47,60%
Lehrer/innen	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Drittmittelpersonal	9	5	5	55,56%	11,75	5,33	6,42	54,64%
Gast- professor/inn/en	22	18	5	22,73%	38,50	33,00	5,50	14,29%
Lektor/inn/en	53	39	16	30,19%	100,25	73,00	27,25	27,18%
Sonstiges Personal	4	2	2	50,00%	6,00	4,00	2,00	33,33%
Department gesamt	229	182	65	28,38%	425,53	327,34	98,19	23,07%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 30.1.2013

Tabelle 45
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –
Department für Sozioökonomie

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	69	52	21	30,43%	120,24	85,39	34,85	28,98%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	94	69	32	34,04%	182,03	127,39	54,64	30,02%
Universitäts-assistent/inn/en Postdoc	51	28	23	45,10%	92,04	53,21	38,83	42,19%
Universitäts-assistent/inn/en Praedoc	26	15	11	42,31%	39,17	23,00	16,17	41,28%
Lehrer/innen	2	2	0	0,00%	4,00	4,00	0,00	0,00%
Drittmittelpersonal	6	1	5	83,33%	8,50	1,00	7,50	88,24%
Gast-professor/inn/en	4	3	1	25,00%	6,80	5,80	1,00	14,71%
Lektor/inn/en	132	94	44	33,33%	220,79	152,53	68,26	30,92%
Sonstiges Personal	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Department gesamt	335	242	123	36,72%	673,57	452,32	221,25	32,85%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 30.1.2013

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

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	53	40	13	24,53%	84,80	61,30	23,50	27,71%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Universitäts- assistent/inn/en Postdoc	35	27	11	31,43%	44,99	32,16	12,83	28,52%
Universitäts- assistent/inn/en Praedoc	71	47	29	40,85%	107,34	69,84	37,50	34,94%
Lehrer/innen	6	0	6	100,00%	13,50	0,00	13,50	100,00%
Drittmittelpersonal	13	11	3	23,08%	13,50	10,50	3,00	22,22%
Gast- professor/inn/en	6	5	1	16,67%	8,00	7,50	0,50	6,25%
Lektor/inn/en	27	25	5	18,52%	36,00	31,67	4,33	12,03%
Sonstiges Personal	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Department gesamt	149	122	66	44,30%	308,13	212,97	95,16	30,88%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 30.1.2013

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

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	49	39	12	24,49%	79,29	62,95	16,34	20,61%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	9	0	9	100,00%	12,72	0,00	12,72	100,00%
Universitäts- assistent/inn/en Postdoc	30	18	12	40,00%	46,77	28,77	18,00	38,49%
Universitäts- assistent/inn/en Praedoc	55	36	22	40,00%	88,76	55,76	33,00	37,18%
Lehrer/innen	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Drittmittelpersonal	3	1	2	66,67%	3,66	0,66	3,00	81,97%
Gast- professor/inn/en	7	7	0	0,00%	14,50	14,50	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	120	75	48	40,00%	199,39	122,39	77,00	38,62%
Sonstiges Personal	6	5	1	16,67%	9,00	8,00	1,00	11,11%
Department gesamt	237	158	101	42,62%	454,09	293,03	161,06	35,47%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 30.1.2013

Tabelle 48**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –
Department für Volkswirtschaft**

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	55	50	9	16,36%	116,99	99,99	17,00	14,53%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	90	68	24	26,67%	184,43	137,43	47,00	25,48%
Universitäts- assistent/inn/en Postdoc	23	15	8	34,78%	44,38	24,38	20,00	45,07%
Universitäts- assistent/inn/en Praedoc	41	27	15	36,59%	72,94	45,94	27,00	37,02%
Lehrer/innen	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Drittmittelpersonal	19	15	4	21,05%	34,74	29,00	5,74	16,52%
Gast- professor/inn/en	5	5	0	0,00%	9,01	9,01	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	100	77	23	23,00%	184,08	140,48	43,60	23,69%
Sonstiges Personal	4	2	2	50,00%	6,00	4,00	2,00	33,33%
Department gesamt	301	232	83	27,57%	652,57	490,23	162,34	24,88%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 30.1.2013

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

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	68	52	22	32,35%	104,55	77,45	27,10	25,92%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	33	33	0	0,00%	53,41	53,41	0,00	0,00%
Universitäts- assistent/inn/en Postdoc	31	22	9	29,03%	37,93	26,93	11,00	29,00%
Universitäts- assistent/inn/en Praedoc	68	34	36	52,94%	113,00	56,00	57,00	50,44%
Lehrer/innen	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Drittmittelpersonal	11	6	5	45,45%	12,77	6,77	6,00	46,99%
Gast- professor/inn/en	8	5	3	37,50%	15,00	9,00	6,00	40,00%
Lektor/inn/en	73	50	30	41,10%	99,84	67,44	32,40	32,45%
Sonstiges Personal	5	5	0	0,00%	3,50	3,50	0,00	0,00%
Department gesamt	233	179	98	42,06%	440,00	300,50	139,50	31,70%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 30.1.2013

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

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Universitäts- assistent/inn/en Postdoc	6	6	0	0,00%	12,00	12,00	0,00	0,00%
Universitäts- assistent/inn/en Praedoc	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Lehrer/innen	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Drittmittelpersonal	1	1	0	0,00%	0,15	0,15	0,00	0,00%
Gast- professor/inn/en	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	5	4	1	20,00%	5,50	5,00	0,50	9,09%
Sonstiges Personal	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Department gesamt	12	11	1	8,33%	17,65	17,15	0,50	2,83%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 30.1.2013

Anmerkung:

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

Tabelle 51
Lehrveranstaltungsangebot zu Gender Studies

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	10	2	8	80,00%	15,67	2,67	13,00	82,96%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	4	0	4	100,00%	6,67	0,00	6,67	100,00%
Universitätsassistent/inn/en Postdoc	6	3	3	50,00%	7,66	4,00	3,66	47,78%
Universitätsassistent/inn/en Praedoc	2	0	2	100,00%	4,00	0,00	4,00	100,00%
Lehrer/innen	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Drittmittelpersonal	2	0	2	100,00%	4,00	0,00	4,00	100,00%
Gastprofessor/inn/en	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	3	0	3	100,00%	6,00	0,00	6,00	100,00%
Sonstiges Personal	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
WU gesamt	22	5	20	90,91%	44,00	6,67	37,33	84,84%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 30.1.2013

Anmerkungen:

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

SEMESTER	LV-NR.	LV-TITEL
WS 2011	174	Konzepte und Gestaltungsinstrumente des Personalmanagements
WS 2011	220	Einführung in das Diversitätsmanagement
WS 2011	221	Selected Topics in Gender Studies
WS 2011	223	Instrumente des Diversitätsmanagements
WS 2011	522	Teambuilding
WS 2011	653	Strategisches Diversitätsmanagement
WS 2011	1205	Ausgewählte Kapitel des Diversitätsmanagements
WS 2011	1207	Ausgewählte Kapitel des Diversitätsmanagements
WS 2011	1220	Gender, Diversity and the Workplace
WS 2011	1986	Research Seminar - Gender and Diversity Management
SS 2012	171	International Human Resource Management
SS 2012	258	Selected Topics in Gender Studies
SS 2012	260	Instrumente des Diversitätsmanagement
SS 2012	372	Teambuilding
SS 2012	653	Strategisches Diversitätsmanagement
SS 2012	787	Einführung in das Diversitätsmanagement
SS 2012	1031	Gender, Diversity and the Workplace
SS 2012	1391	Research Seminar - Gender and Diversity Management
SS 2012	1511	Ausgewählte Kapitel des Diversitätsmanagements
SS 2012	2027	Genderstereotype in der Wirtschaftskommunikation
SS 2012	2172	Gender- und Diversitätsmanagement I
SS 2012	2173	Gender- und Diversitätsmanagement II

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 30.1.2013

Executive Education

Tabelle 52
Anzahl der Studienbeginner/innen

PROGRAMM	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Diplom BetriebswirtIn				
Diplom BetriebswirtIn	31	15	16	51,61%
Diplom BetriebswirtIn Markt- & Meinungsforschung	1	1	0	0,00%
Diplom BetriebswirtIn Tourismus & Eventmanagement	3	0	3	100,00%
Diplom BetriebswirtIn Werbung & Verkauf	8	4	4	50,00%
Diplom BetriebswirtIn Gesamt	43	20	23	53,49%
Executive MBA/Professional MBA/Master of Laws				
EMBA Global	40	29	11	27,50%
EMBA PGM	24	17	7	29,17%
Master of Business Law (Corporate Law)	16	9	7	43,75%
Master of Legal Studies	11	7	4	36,36%
PMBA Controlling	11	8	3	27,27%
PMBA Energy Management	10	9	1	10,00%
PMBA Entrepreneurship & Innovation	19	15	4	21,05%
PMBA Finance	13	8	5	38,46%
PMBA Health Care Management	28	21	7	25,00%
PMBA Marketing & Sales	20	9	11	55,00%
PMBA Project & Process Management	10	10	0	0,00%
Executive MBA/Professional MBA/Master of Laws Gesamt	202	142	60	29,70%
Universitätslehrgänge				
Health Care Management	1	0	1	100,00%
Markt- & Meinungsforschung	18	6	12	66,67%
Postgraduate Management	2	1	1	50,00%
Tourismuswirtschaft	39	13	26	66,67%
Werbung und Verkauf	61	31	30	49,18%
Universitätslehrgänge Gesamt	121	51	70	57,85%
Programme Gesamt	366	213	153	41,80%

Quelle: WU-Executive Academy, Stand 31.12.2012

Tabelle 53
Anzahl der Absolvent/inn/en

PROGRAMM	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Diplom BetriebswirtIn				
Diplom BetriebswirtIn	31	15	16	51,61%
Diplom BetriebswirtIn Markt- & Meinungsforschung	1	1		0,00%
Diplom BetriebswirtIn Tourismus & Eventmanagement	3		3	100,00%
Diplom BetriebswirtIn Werbung & Verkauf	8	4	4	50,00%
Diplom BetriebswirtIn Gesamt	43	20	23	53,49%
Executive MBA/Professional MBA/Master of Laws				
EMBA Bucharest	61	39	22	36,07%
EMBA Global	162	118	44	27,16%
EMBA PGM	67	52	15	22,39%
Master of Business Law (Corporate Law)	52	36	16	30,77%
Master of Legal Studies	11	7	4	36,36%
PMBA Banking	34	25	9	26,47%
PMBA Banking & Insurance	16	12	4	25,00%
PMBA Banking & Management	81	71	10	12,35%
PMBA Controlling	11	8	3	27,27%
PMBA Controlling & Finance	57	36	21	36,84%
PMBA Energy Management	47	36	11	23,40%
PMBA Entrepreneurship & Innovation	84	69	15	17,86%
PMBA Finance	13	8	5	38,46%
PMBA Finance & Controlling	27	20	7	25,93%
PMBA Health Care Management	127	80	47	37,01%
PMBA IT & Business Process Management	16	16		0,00%
PMBA Marketing & Sales	106	65	41	38,68%
PMBA Project & Process Management	48	39	9	18,75%
PMBA Project & Process Management Romania	22	17	5	22,73%
PMBA Public Auditing	48	31	17	35,42%
PMBA Sozialmanagement	37	18	19	51,35%
PMBA Tourism Management	19	8	11	57,89%
Executive MBA/Professional MBA/Master of Laws Gesamt	1.146	811	335	29,23%

PROGRAMM	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Universitätslehrgänge				
Health Care Management	92	34	58	63,04%
Markt- & Meinungsforschung	18	6	12	66,67%
Postgraduate Management	92	60	32	34,78%
Sozialmanagement	5	2	3	60,00%
Tourismuswirtschaft	116	36	80	68,97%
Versicherungswirtschaft	50	36	14	28,00%
Werbung und Verkauf	275	120	155	56,36%
Universitätslehrgänge Gesamt	648	294	354	54,63%
Programme Gesamt	1.837	1.125	712	38,76%

Quelle: WU-Executive Academy, Stand 31.12.2012

Tabelle 54
Anzahl der Vortragenden (Vortragendenleistung)

PROGRAMM	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Diplom BetriebswirtIn				
Diplom BetriebswirtIn	13	9	4	30,77%
Diplom BetriebswirtIn Gesamt	13	9	4	30,77%
Executive MBA/Professional MBA/Master of Laws				
EMBA Global	13	12	1	7,69%
EMBA PGM	27	26	1	3,70%
Master of Business Law (Corporate Law)	6	5	1	16,67%
Master of Legal Studies	5	4	1	20,00%
PMBA CBK/ Business Core	47	41	6	12,77%
PMBA Banking	20	19	1	5,00%
PMBA Banking & Management	7	6	1	14,29%
PMBA Controlling & Finance	5	3	2	40,00%
PMBA Energy Management	15	15	0	0,00%
PMBA Entrepreneurship & Innovation	13	12	1	7,69%
PMBA Finance & Controlling	9	6	3	33,33%
PMBA Health Care Management	49	46	3	6,12%
PMBA Marketing & Sales	12	10	2	16,67%
PMBA Project & Process Management	13	9	4	30,77%
PMBA Project & Process Management Romania	15	11	4	26,67%
PMBA Public Auditing	40	31	9	22,50%
PMBA Sozialmanagement	5	4	1	20,00%
Executive MBA/Professional MBA/Master of Laws Gesamt	313	272	41	13,10%

Universitätslehrgänge				
Health Care Management	8	5	3	37,50%
Markt- & Meinungsforschung	9	6	3	33,33%
Postgraduate Management	44	40	4	9,09%
Tourismuswirtschaft	76	64	12	15,79%
Versicherungswirtschaft	57	40	17	29,82%
Werbung und Verkauf	53	41	12	22,64%
Universitätslehrgänge Gesamt	247	196	51	20,65%
Programme Gesamt	573	477	96	16,75%

Quelle: WU-Executive Academy, Stand 31.12.2012

Anmerkung:

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

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Frauenanteil bei den Führungskräften des wissenschaftlichen und des allgemeinen Bereichs der WU 2012 in %.....	3
Abbildung 2:	Entwicklung Frauenanteil bei den Führungskräften des wissenschaftlichen Bereichs der WU 2012 in %.....	4
Abbildung 3:	Entwicklung Frauenanteil bei den Führungskräften des allgemeinen Bereichs der WU 2012 in %.....	5
Abbildung 4:	Anteil der weiblichen Rektoratsmitglieder an österreichischen Universitäten in %	5
Abbildung 5:	Entwicklung des Frauenanteils bei den WU-Professuren seit 2007 in %.....	7
Abbildung 6:	Anzahl der Gastprofessor/inn/en an der WU im Jahr 2012.....	7
Abbildung 7:	Frauenanteil bei den Professor/inn/en an österreichischen Universitäten in % (Stand 31.12.2012).....	8
Abbildung 8:	Frauenanteil bei den Absolvent/inn/en an österreichischen Universitäten in % (Stand Studienjahr 2011/12).....	9
Abbildung 9:	Karriereverläufe von Frauen an der WU verglichen mit weiblichen Karriereverläufen österreichweit	10
Abbildung 10:	Frauenanteil unter den Wissenschaftler/inne/n insgesamt der elf Departments der WU in %	11
Abbildung 11:	Frauenanteil auf den verschiedenen Karrierestufen der elf Departments der WU in %	12
Abbildung 12:	Auseinanderdriften der Karriereverläufe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an der WU	14
Abbildung 13:	Entwicklung des Frauenanteils über die verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen an der WU seit 2007 in %	15
Abbildung 14:	Entwicklung des Frauenanteils bei den Mitarbeiter/inne/n sowie den Führungskräften der 2. und 3. Ebene des allgemeinen Personals seit 2007 in %.....	16
Abbildung 15:	Frauenanteil auf den verschiedenen Stufen der Berufungsverfahren, die an der WU im Jahr 2012 zu einem Dienstantritt führten, in % ...	19
Abbildung 16:	Frauenanteil auf den verschiedenen Stufen der Berufungsverfahren, die zu einem Dienstantritt 2012 führten, in %	20

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Department Finance, Accounting and Statistics.....	33
Tabelle 2:	Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation.....	34
Tabelle 3:	Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement.....	35
Tabelle 4:	Department Management.....	36
Tabelle 5:	Department Marketing.....	38
Tabelle 6:	Department Öffentliches Recht und Steuerrecht.....	39
Tabelle 7:	Department Sozioökonomie	40
Tabelle 8:	Department Unternehmensführung und Innovation	41
Tabelle 9:	Department Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht	42
Tabelle 10:	Department Volkswirtschaft	43
Tabelle 11:	Department Welthandel.....	44
Tabelle 12:	Departments gesamt.....	45
Tabelle 13:	Forschungsinstitute.....	47
Tabelle 14:	Kompetenzzentren	48
Tabelle 15:	Rektor und zugeordnete Serviceeinrichtungen	48
Tabelle 16:	Vizerektorin für Finanzen und Infrastruktur sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen	49
Tabelle 17:	Vizerektorin für Forschung, Internationales und External Relations sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen.....	50
Tabelle 18:	Vizerektor für Personal sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen.....	51
Tabelle 19:	Vizerektorin für Lehre sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen	52
Tabelle 20:	Büro des Senats	53
Tabelle 21:	Interessensvertretungen.....	53
Tabelle 22:	WU Gesamt.....	55
Tabelle 23:	Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen des allgemeinen Personals 1.1.2011 – 31.12.2011.....	57
Tabelle 24:	Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen des wissenschaftlichen Personals 1.1.2011 – 31.12.2011.....	58
Tabelle 25:	Freistellungen und Karenzierungen von Dienstverhältnissen des wissenschaftlichen Personals 1.1.2011 – 31.12.2011.....	61
Tabelle 26:	Vergabe von Forschungsfördermitteln.....	62
Tabelle 27:	Teilnehmer/innen (TN) des wissenschaftlichen Traineeprogramms	63
Tabelle 28:	Teilnehmer/innen (TN) des allgemeinen Traineeprogramms	63
Tabelle 29:	Teilnehmer/innen (TN) an internen Weiterbildungsveranstaltungen	64
Tabelle 30:	Reisekostenzuschüsse	69
Tabelle 31:	Studienberechtigung der Erstabschließer/innen nach Schulformen	70
Tabelle 32:	Anzahl der rückgemeldeten Studierenden	70
Tabelle 33:	Anzahl der Absolvent/inn/en	71
Tabelle 34:	Anzahl der Abschlüsse des 1. Studienabschnitts bzw. der Studieneingangsphase nach Studien.....	71
Tabelle 35:	Anzahl der abgeschlossenen ordentlichen Studien.....	72

Tabelle 36:	Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren (SBWL) für Bachelorstudien (nach UG 2002)	73
Tabelle 37:	Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren (SBWL) für Diplomstudien (nach UniStG)	74
Tabelle 38:	Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorien – WU gesamt	76
Tabelle 39:	Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Finance, Accounting and Statistics	77
Tabelle 40:	Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation	77
Tabelle 41:	Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Informationsverarbeitung und Prozessmanagement....	78
Tabelle 42:	Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Management.....	78
Tabelle 43:	Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Marketing.....	79
Tabelle 44:	Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Öffentliches Recht und Steuerrecht.....	79
Tabelle 45:	Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Sozioökonomie.....	80
Tabelle 46:	Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Unternehmensführung und Innovation	81
Tabelle 47:	Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht	81
Tabelle 48:	Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Volkswirtschaft.....	82
Tabelle 49:	Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Welthandel	82
Tabelle 50:	Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – nicht direkt einem Department zugeordnet	83
Tabelle 51:	Lehrveranstaltungsangebot zu Gender Studies	84
Tabelle 52:	Anzahl der Studienbeginner/innen.....	86
Tabelle 53:	Anzahl der Absolvent/inn/en	87
Tabelle 54:	Anzahl der Vortragenden (Vortragendenleistung)	88

Impressum

Herausgeberin:
WU (Wirtschaftsuniversität Wien)
Welthandelsplatz 1
1020 Wien

Publikation:
Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung

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

www.wu.ac.at

WU

Wirtschaftsuniversität Wien

Vienna University of Economics and Business

Welthandelsplatz 1, 1020 Wien, Austria

www.wu.ac.at