

# Gleichstellungsbericht 2017

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



WU

# **Gleichstellungsbericht 2017**

Verfasst von Mag.<sup>a</sup> Sonja Lydtin, MAS  
Stabstelle Gender & Diversity Policy

Erhebungszeitraum 01.01.2017 – 31.12.2017



---

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Vorwort der Rektorin und des Vizerektors für Personal .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Zusammenfassende Einleitung.....</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Executive Summary.....</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Entwicklung der wichtigsten Kennzahlen .....</b>	<b>10</b>
4.1	Beschäftigte an der WU.....	10
4.1.1	Wissenschaftliches Personal.....	10
4.1.2	Allgemeines Personal .....	11
4.1.3	Leistungspositionen .....	12
4.1.4	Berufungen .....	15
4.2	Studierende .....	17
4.3	Mittelvergabe im wissenschaftlichen Bereich.....	18
<b>5</b>	<b>Quellenangaben .....</b>	<b>20</b>
<b>6</b>	<b>Anhang.....</b>	<b>21</b>



# 1 Vorwort der Rektorin & des Vizerektors für Personal

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



Deshalb haben wir 2017 Themen zur Förderung der Gleichstellung, Chancengleichheit und Diversität im neuen Entwicklungsplan verankert. 2017 haben wir auch die im vorangegangenen Jahr begonnene Diskussion, wie akademische Leistungsbewertung auf Basis des Selbstverständnisses der Professor/inn/en und des Frauenförderungsplans breiter und kontextuell verstanden werden kann, fortgesetzt. Dafür wurden u.a. Änderungen im Ausschreibungstext von Professuren vorgenommen, z.B. wird die Berücksichtigung des akademischen Alters nun explizit angeführt.

Im vorliegenden Gleichstellungsbericht finden Sie für ausgewählte Bereiche der WU die Abbildung des Status quo der Geschlechterverhältnisse und deren Entwicklung im Zeitverlauf. Dabei wurde die Anzahl der beschriebenen Kennzahlen im Vergleich zu den Vorjahresberichten verringert, um den Fokus auf die wichtigsten Kennzahlen zu richten. Auch die umfangreichen Beschreibungen der wesentlichen Handlungsfelder wurden reduziert und finden sich nun in komprimierter Form in der „Zusammenfassenden Einleitung“. Der Anhang enthält wie bisher Tabellen mit Daten zu den Geschlechterverhältnissen in unterschiedlichen Bereichen der WU.

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

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

Ihre Edeltraud Hanappi-Egger und Ihr Michael Lang

## 2 Zusammenfassende Einleitung

Wie schon in den Vorjahren studierten auch im Studienjahr 2016/17 etwas mehr Männer (52,40%) als Frauen (47,60%) an der WU. Ausgeglichene Geschlechterverhältnisse zeigten sich hingegen bei den Bachelor- und Masterabschlüssen. Bei den Doktorats-/ PhD-Abschlüssen lag der Männeranteil (53,30%) wie im Vorjahr über jenem der Frauen (46,79%).

Nachdem der Frauenanteil bei den Assistent/inn/en praedoc in den letzten Jahren konstant über jenem der Männer gelegen war, ist er im Jahr 2017 auf 45,26% gesunken. Auch auf Postdoc-Ebene hat sich der Frauenanteil nach einem Anstieg in den letzten Jahren leicht verringert und lag bei 49,22%.

Das Phänomen der „leaky pipeline“, das Absinken der Frauenanteile mit zunehmender Qualifikationsstufe auf der wissenschaftlich-akademischen Karriereleiter, zeigt sich an der WU insbesondere auf den Ebenen der Dozent/inn/en und Professor/inn/en. In der Personengruppe der Professor/inn/en verzeichneten die Frauenanteile in den letzten Jahren zwar konstante Zuwächse, die „Schere“ zwischen den Geschlechtern schließt sich allerdings nur langsam. Auf der Ebene der Dozent/inn/en sank der Frauenanteil im Jahr 2017 auf 26,32%, bei den Professor/inn/en stieg der Frauenanteil auf 26,37% (vgl. ).

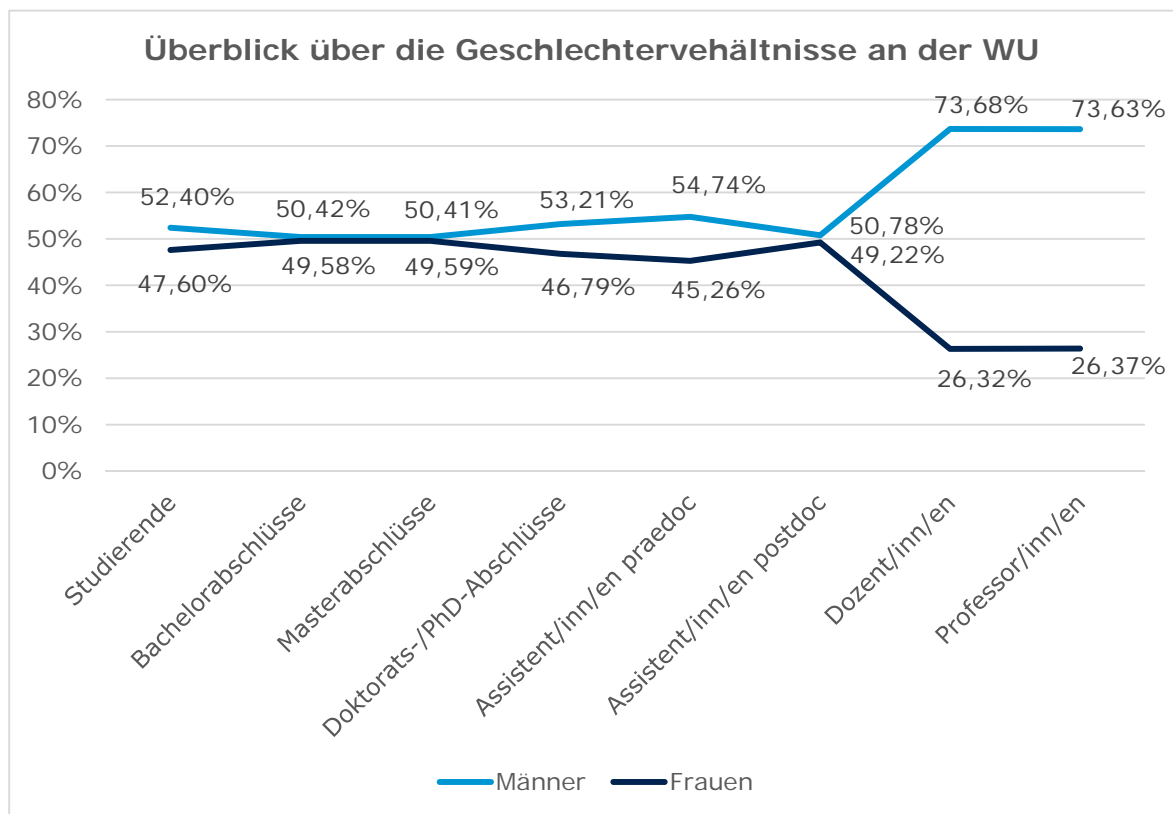


ABBILDUNG 1: ANTEILE VON FRAUEN UND MÄNNERN IN STUDIUM UND WISSENSCHAFT AN DER WU 2017 IN % (AUF BASIS VON VOLLZEITÄQUIVALENTEN)<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017 und WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 18.06.2018. Die in den letzten Jahren angewandte Darstellung, die „Erstabschlüsse“ (Diplom- und Bachelorabschlüsse) und „Zweitabschlüsse“ (Master, Doktorat / PhD) enthielt, wurde nach dem Auslaufen der Diplombabschlüsse in eine genauere Aufschlüsselung in Bachelor-, Master- und Doktorats-/PhD-Abschlüsse geändert.

## Entwicklungen und Highlights im Jahr 2017

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

- Während der Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen und 2016 konstant geblieben ist, ist er im Berichtsjahr etwas gesunken (von 46,80% im Jahr 2016 auf 44,19% im Jahr 2017). Insbesondere auf Prae- und Postdoc-Ebene, aber auch auf der Ebene der Dozent/inn/en hat sich der Frauenanteil verringert (siehe Abb. 2 und 5).
- Auf der Ebene der Professor/inn/en hingegen konnte der Frauenanteil von 24,70% im Jahr 2016 auf 26,37% im Jahr 2017 weiter gesteigert werden. Im Berichtsjahr wurden zwei Berufungsverfahren nach § 98 UG mit Dienstantritt im Jahr 2017 abgeschlossen, dabei lag der Frauenanteil unter den Neuberufungen bei 100% (2017 wurde im Vergleich zu den Vorjahren eine besonders kleine Fallzahl an Berufungsverfahren abgeschlossen und die Dienstantritte der 2017 berufenen Männer erfolgten nicht im Berichtsjahr). Wie schon in den Vorjahren bestand für Bewerberinnen für eine Professur an der WU somit eine hohe Chance, in den Berufungsvorschlag aufgenommen zu werden, sowie eine sehr hohe Chance, auf eine Professur berufen zu werden (siehe Abb. 7 und 8). Es wird darauf hingewiesen, dass ein derartig hoher Frauenanteil unter Neuberufungen in den Folgejahren kaum zu wiederholen sein wird.
- Die Überrepräsentation der Männer in der Gruppe des wissenschaftlichen Personals zeigt sich weiterhin vor allem auf der Führungsebene: Männer hatten 2017 rund 75% der wissenschaftlichen Führungspositionen inne. Die Gruppe der wissenschaftlichen Führungskräfte umfasst Leitungspositionen in den Departments, Forschungsinstituten und Instituten. In den letzten Jahren ist allerdings ein leichter Trend Richtung Schließung des Gendergaps erkennbar: So waren z.B. 2009 Männer noch mit rund 86% unter den wissenschaftlichen Führungskräften vertreten (siehe Abb. 4 und 5).
- Männer machen mit 31,25% etwas weniger als ein Drittel des allgemeinen Personals aus, auf Leitungsebene waren sie mit 50% nach wie vor überrepräsentiert. Während der Männeranteil im allgemeinen Personal im Vergleich zum Vorjahr geringfügig gestiegen ist, ist er auf der 2. Führungsebene zuletzt etwas gefallen (siehe Abb. 3 und 6).
- Beachtenswert ist auch die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse im Studium und bei den Studienabschlüssen. Unter den ordentlich Studierenden lag der Frauenanteil in den letzten Jahren konstant unter jenem der Männer: 2017 studierten wie schon im Jahr davor 47,6% Frauen und 52,4% Männer an der WU. Starken Schwankungen unterworfen waren hingegen die Frauenanteile bei den Studienabschlüssen, dies gilt insbesondere für den Beobachtungszeitraum ab 2013. Dabei zeigten sich im Berichtsjahr bei den Bachelor- und Masterabschlüssen ausgeglichene Geschlechterverhältnisse (siehe Abb. 1 und 9).

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

- **Multidimensionales Leistungsbewertungskonzept:** Um den erhöhten Ansprüchen an öffentliche Universitäten gerecht zu werden und die Chancengleichheit von Menschen mit normabweichenden Lebens- und Berufsverläufen zu verbessern, wurde an der WU in den vergangenen Jahren die Diskussion um ein multidimensionales Leistungsbewertungskonzept begonnen. So werden z.B. auch an der WU in Berufungsverfahren nicht nur Leistungen in der Forschung, sondern auch in Lehre und Aufgaben im Wissenstransfer und in der Universitätsentwicklung als leistungsrelevant evaluiert. Darüber hinaus werden sie im Kontext biografischer Faktoren bewertet (wie z.B. Teilzeitberufstätigkeit oder Karriereunterbrechungen). 2017 wurden dafür auch Änderungen im Ausschreibungstext von Professuren vorgenommen,



u.a. wird die Berücksichtigung des akademischen Alters in Ausschreibungen explizit angeführt.

- **„Ottillinger-Frauenhabilitationsstellen“:** Mit Unterstützung der OMV konnten 2016 zwei Ottillinger-Frauenhabilitationsstellen ausgeschrieben werden, die 2017 mit Miriam Kullmann-Klocke (Department für Unternehmens-, Arbeits- und Sozialrecht) und Niloofar Abolfathi (Department of Strategy & Innovation) besetzt wurden. Die Frauenhabilitationsstellen sind nach Margarethe Ottillinger benannt, die 1941 an der WU (vormals Hochschule für Welthandel) promovierte und viele Jahre als Vorstandsdirektorin der OMV tätig war.
- **„Warum (noch) Frauen fördern?“:** Exemplarisch für eine Reihe von Veranstaltungen, die Chancengleichheit und (Geschlechter)Gerechtigkeit thematisierten, wird die zweitägige Veranstaltung „Warum (noch) Frauen fördern? Von der Individualisierung zur Kollektivierung gleichstellungspolitischer Ansätze“ genannt. Sie wurde unter Federführung des Instituts Gender & Diversität in Organisationen, von Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen aus unterschiedlichen Bereichen der WU organisiert. Ziel der Tagung war die Öffnung von (neuen) Perspektiven der Frauenförderung.
- **Gleichstellungsthemen im Entwicklungsplan:** Gender-, Diversitäts- oder Inklusionsthemen wurden in allen Kapiteln des 2017 vollständig überarbeiteten Entwicklungsplans der WU, u.a. auch im Mission Statement, integriert. Ein Novum war dabei die Einbeziehung aller WU-Mitarbeiter/innen in die Erstellung des Entwicklungsplans im Rahmen einer Online-Konsultation mit der Möglichkeit, den Entwurf des Entwicklungsplans zu kommentieren und zu bewerten.
- **Entwicklung eines Gleichstellungsplans:** 2015 wurde im Universitätsgesetz verankert, dass von Universitäten zusätzlich zum Frauenförderungsplan auch ein Gleichstellungsplan zu erstellen und in die Satzung aufzunehmen ist. Im Gleichstellungsplan sind die Themen Vereinbarkeit sowie Antidiskriminierung zu regeln, darüber hinaus können jedoch auch weitere einschlägige Angelegenheiten in den Gleichstellungsplan aufgenommen werden, wie z. B. das Thema Diversität. Der Gleichstellungsplan wurde in einer Kooperation zwischen Vize-Rektorat Personal, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Stabstelle Gender & Diversity Policy erarbeitet, die Fertigstellung erfolgte im Sommersemester 2018.
- **Gleichstellung, Diversität und Inklusion in der Mitarbeiter/innenbefragung:** In der Mitarbeiter/innen-Befragung 2017 wurde erstmals ein Fragenblock zu „Diversität und Inklusion“ integriert. Die Antworten lassen grundsätzlich auf eine positive Einstellung der Mitarbeiter/innen gegenüber Diversität schließen. An der WU wird überwiegend eine Kultur erlebt, die von Wertschätzung, Respekt und Offenheit gegenüber vielfältigen Werten und Normen geprägt ist. Auch die Antworten auf die Frage nach wahrgenommenen Benachteiligungen aufgrund von unterschiedlichen Diversitätsdimensionen lassen erkennen, dass die WU als weitgehend diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld empfunden wird. Auffallend sind allerdings die Unterschiede zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern: Wissenschaftlerinnen nehmen etwas höhere Belastungen aufgrund von Betreuungsaufgaben, Geschlecht und sozialer Schicht wahr als Wissenschaftler.
- **Entwicklung einer Gender-, Diversitäts- und Inklusionsstrategie:** Geschlecht ist nicht der einzige Faktor, der Ungleichheitslagen und soziale Chancen bestimmt. Im Sinne des Konzepts der Intersektionalität<sup>2</sup> gewinnt die Verschränkung mit anderen Identitätsfaktoren wie Alter, Behinderung, Ethnizität, physische Gegebenheiten, sexuelle Orientierung, soziale Schicht, etc. verstärkt an Bedeutung. Umfassende Gleichstellungsarbeit zielt daher ebenso

---

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

darauf ab, soziale Ausschließungsmechanismen, die entlang der unterschiedlichen Identitätsfaktoren verlaufen oder sich aus Lebensumständen ergeben, aufzubrechen und bestehende Machtstrukturen zu verändern.

Ein Konzept, das die Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Studierenden als Ressource wahrnehmen und fördern möchte, ist ein „inklusive“ Diversitätsmanagement<sup>3</sup>. Dadurch sollen an der WU Bedingungen geschaffen werden, die Diversität im Sinne einer Vielfalt an Menschen, Perspektiven und Fähigkeiten fördern, Fairness und Chancengleichheit hervorbringen und Inklusion im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe realisierbar machen. Diversität und Inklusion werden somit an der WU als wesentliche Bestandteile einer innovativen und zukunftsfähigen Universität - einer „responsible university“ - wahrgenommen, die um einen positiven Einfluss auf Gesellschaft und Wirtschaft bestrebt ist.

Zur Etablierung eines umfassenden Diversitätsmanagements fügte das Rektorat die bisherigen einzelnen Aktivitäten und Maßnahmen unter einem strategischen Dach in ein gesamthafes Konzept zusammen, um dieses systematisch weiter zu entwickeln. Dafür wurden Handlungsfelder, Ziele, Maßnahmen und Indikatoren identifiziert, die auf jährlicher Basis evaluiert und adaptiert werden.

---

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

### 3 Executive Summary

As in previous years, the number of men (52.40%) enrolled at WU in the 2016/17 academic year slightly exceeded the number of women (47.60%). The sexes were, however, equally represented in bachelor's and master's degrees awarded. As in the previous year, the number of men in doctorate or PhD programs (53.30%) exceeded the number of women (46.79%).

The percentage of women among teaching and research associates had been consistently higher than that of men in recent years, but sunk to 45.26% in 2017. At the post-doctoral level, the number of women has dropped slightly to 49.22% after rising consistently for several years.

At WU, the "leaky pipeline" phenomenon, which refers to the continual loss of women as the level of qualification increases on the scientific-academic career ladder, is particularly visible at the associate professor and professor levels. While the number of female professors has been increasing steadily in recent years, the gap between the sexes is closing only slowly. At the associate professor level, the percentage of women dropped to 26.32% in 2017, while the percentage of female professors increased to 26.37% (see figure 1).

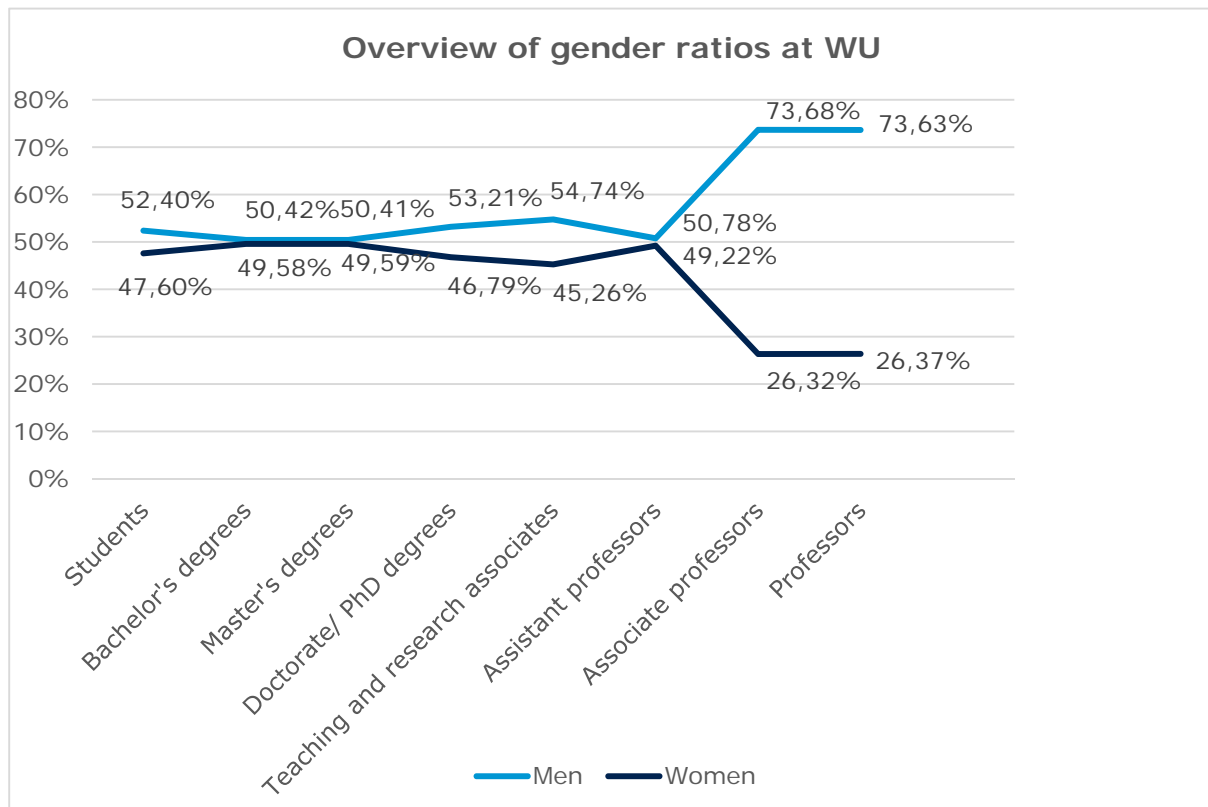


FIGURE 2: RATIO OF WOMEN AND MEN IN ACADEMIC PROGRAMS AND RESEARCH AT WU IN % (BASED ON FULL-TIME EQUIVALENCIES)<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Sources: WU Personnel Office, updated Dec. 31, 2017, WU Vice-Rector for Academic Programs and Student Affairs, and Academic Controlling, updated Feb. 1, 2017. The terms used in previous years, "first degree" (diploma and bachelor's degrees) and "second degree" (master's, doctorate/PhD) were changed following the phasing out of the diploma degree and replaced with a clearer breakdown into bachelor's, master's, and doctoral/PhD degrees.

## 2017 Developments and Highlights

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

- While the percentage of women on the faculty had risen steadily in recent years and remained the same in 2016, it dropped slightly in the reporting year (from 46.80% in 2016 to 44.19% in 2017). The percentage of women sunk most markedly at the pre-doc, post-doc, and associate professor levels (see figures 2 and 5).
- At the senior faculty level, however, the percentage of women increased from 24.70% in 2016 to 26.37% in 2017. Two recruitment procedures pursuant to § 98 of the Universities Act were concluded in the reporting year, with both candidates scheduled to begin work in 2017; of these, the percentage of newly appointed women was 100% (as compared to previous years, only a very small number of recruitment cases were concluded, and the men recruited in 2017 did not commence their work in the reporting year). This indicates that women applying for senior faculty positions at WU are very likely to be recommended for appointment and even more likely to be appointed as professors (see figures 7 and 8). It should be pointed out, however, that this percentage of newly appointed women will most likely not be able to be maintained in subsequent years.
- The overrepresentation of men on the faculty continues to be most apparent at the management level: As in the year before, men occupied roughly 75% of faculty leadership positions in 2017. Faculty leadership positions are defined as leadership positions in departments, and at research and other institutes. In recent years, there has been a slight tendency towards progress in closing the gender gap, given that men still occupied around 86% of all faculty leadership positions in 2009 (see figures 4 and 5).
- At 31.25%, men do not even account for one-third of all administrative staff, though with 50% they continue to be overrepresented at the management level. While the percentage of men in administrative staff positions rose slightly with respect to the previous year, it dropped slightly at the second management level (see figures 3 and 6).
- The development of the gender ratio in the student body and degrees awarded is also noteworthy. In recent years, the percentage of women among degree program students at WU has consistently been lower than that of men: in 2017, the relation was 47.6% women to 52.4% men. In contrast, the percentage of women awarded degrees has been subject to heavy fluctuations, in particular in the observation period since 2013. In the reporting year, the percentages of women and men graduating from bachelor's and master's programs were balanced (see figures 1 and 9).

Below please find the **highlights from selected areas** focusing on promoting equal opportunities:

- **Multidimensional performance assessment concept:** In order to meet the increased demands made of public universities and to improve equal opportunities for individuals with life and career paths that deviate from the norm, WU has begun discussing a multidimensional performance evaluation concept in recent years. For example, WU also evaluates not only achievements in research, but also teaching, knowledge transfer activities, and contributions to university development as relevant factors in senior faculty appointment procedures. These aspects are also evaluated in the context of biographical factors (e.g. part-time work or career interruptions). In 2017, changes were also made to the calls for applications for professorships, including an explicit reference to the fact that academic age is taken into consideration.

- **Ottillinger Habilitation Fellowships for Women:** With the support of OMV AG, WU was able to advertise two Ottillinger Habilitation Fellowships for Women, which were granted to Miriam Kullmann-Klocke (Department of Business, Employment and Social Security Law) and Niloofar Abolfathi (Department of Strategy & Innovation). The Habilitation Fellowships for Women are named after Margarethe Ottillinger, who earned her doctorate from WU (then the University of World Trade) in 1941 and who was an OMV Executive Board member for many years.
- **Why (still) support women?** The two-day event “Why (still) support women? From individualization to collectivization of gender equality policy approaches” is part of a series of events focusing on equal opportunities and (gender) equality. It was organized by the Institute for Gender & Diversity in Organizations in cooperation with an interdisciplinary team of WU researchers. The aim of the conference was to open (new) perspectives on professional advancement for women.
- **Equal opportunity topics in the Strategic Plan:** Gender, diversity, and inclusion-related topics were integrated into all chapters of the Strategic Plan, including the Mission Statement. The Strategic Plan was subject to a complete overhaul in 2017. For the first time, all WU faculty and staff were given the opportunity to comment on and evaluate the draft of the new Strategic Plan through an online consultation tool.
- **Equal Opportunities Plan:** In 2015, an amendment to the Universities Act made it mandatory for universities to develop an Equal Opportunities Plan to be included in the by-laws in addition to the Plan for the Advancement of Women. The Equal Opportunities Plan covers topics like the compatibility of work and family life and anti-discrimination measures, and may also include relevant matters such as diversity. The Equal Opportunities Plan was drafted in cooperation with the Vice-Rector for Human Resources’ office, the Equal Opportunities Committee, and the Gender & Diversity Policy Office. The plan was released in the summer of 2018.
- **Equal opportunities, diversity, and inclusion in the employee survey:** The 2017 employee survey included a section on “Diversity and Inclusion” for the first time. The answers indicate that for the most part, employees have a positive attitude towards diversity. Employees mostly experience WU as a culture characterized by appreciation, respect, and openness towards a variety of values and norms. The responses to a question about personal experiences of discrimination based on different aspects of diversity also indicate that employees see WU as a working environment that is generally free from discrimination. A notable difference between female and male faculty members was observed, however: Women faculty members experience higher levels of strain due to caretaking responsibilities, gender, and social class than men.
- **Gender, diversity, and inclusion strategy:** Gender is in no way seen as the only factor that determines inequality and social opportunities. In keeping with the idea of intersectionality<sup>5</sup>, gender’s interplay with other identity factors such as age, sexual orientation, ethnicity, physical factors, social class, etc. is increasing in importance. As such, changing existing power structures and breaking down mechanisms of social exclusion linked to different identity factors or which arise from specific living situations are equally important elements of a comprehensive gender equality strategy.

---

<sup>2</sup> “Intersectionality is a perspective that refers to the interactions and interconnections between social categories or between differences within individual social categories.” (Bendl, Hanappi-Egger & Hofmann, 2012, 356)

Inclusive diversity management is an approach that recognizes the differences and similarities between faculty, staff, and students as resources and supports and encourages this diversity.<sup>6</sup>

The aim is to create conditions at WU that encourage diversity in the sense of diverse people, perspectives, and skills, create an environment of fairness and equal opportunity, and make inclusion and equal participation a reality. At WU, diversity and inclusion are perceived as essential components of an innovative and sustainable university – a “responsible university” – that strives to have a positive influence on society and the economy.

In order to establish a comprehensive diversity management structure, the Rector’s Council has brought the previous individual activities and measures together under one strategic umbrella and as one overall concept to facilitate a systematic further development in this area. Fields of action, goals, measures, and indicators have been identified that will be evaluated and adapted on an annual basis.

---

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

## 4 Entwicklung der wichtigsten Kennzahlen

### 4.1 Beschäftigte an der WU

An der WU waren auch im Berichtsjahr 2017 wie schon in den Vorjahren weniger Männer als Frauen beschäftigt. Der Anteil der männlichen Beschäftigten lag bei 46,15% und hat sich damit im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum etwas erhöht (44,09% im Jahr 2016). Männer finden sich überwiegend im Bereich des wissenschaftlichen Personals – in diesem Bereich ist der Männeranteil von 55,51% im Jahr 2016 auf 59,05% im Jahr 2017 deutlich gestiegen. Auch bei den Mitarbeiter/inne/n des allgemeinen Personals hat sich der Anteil männlicher Beschäftigter leicht erhöht (31,25% im Jahr 2017, 30,32% im Jahr 2016) (vgl. Tabelle 22 im Anhang).

#### 4.1.1 Wissenschaftliches Personal

Die Entwicklung der Frauenanteile über die verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen zeigt auf der Ebene der Professuren in den vergangenen Jahren einen langsamen aber stetigen Aufwärtstrend (siehe Abbildung 2). Mit 26,37% lag der Frauenanteil bei den Professor/inn/en (n = 91,03) etwas über dem Wert des Vorjahrs (24,70%, n = 93,1). Der Anstieg im Berichtsjahr ist dabei zum Teil auf Vakanzen zurückzuführen.

Auf der Ebene der Habil tenured<sup>7</sup> verzeichnete der Frauenanteil einen leichten Rückgang und fiel von 29,81% im Jahr 2016 auf 26,32%. Auch auf der Ebene der Prae- und Postdocs haben sich die Frauenanteile verringert und lagen bei 49,22% (Postdocs) und 45,26% (Praedocs).

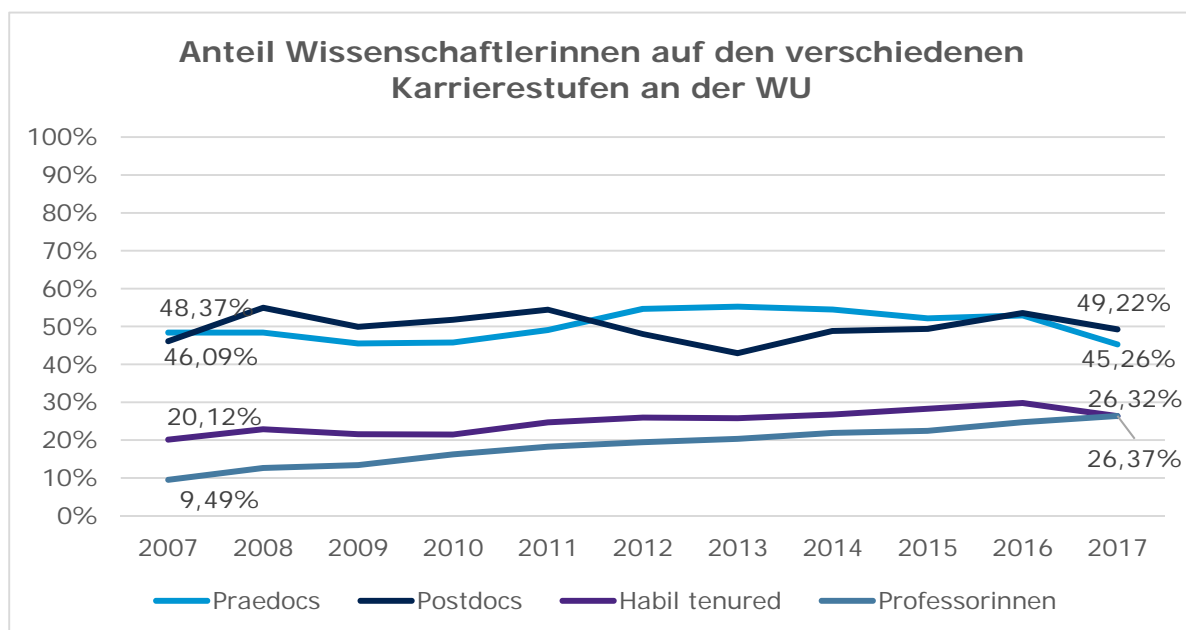


ABBILDUNG 3: ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS ÜBER DIE VERSCHIEDENEN WISSENSCHAFTLICHEN KARRIERESTUFEN AN DER WU SEIT 2007 IN %<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Die Personalkategorie „Habil tenured“ wurde im Gleichstellungsbericht 2009 erstmals verwendet und umfasst die Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en, die Assoziierten Professor/inn/en und die habilitierten Assistent/inn/en postdoc.

<sup>8</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017, Vollzeitäquivalente;  $\Pi_{\text{Professor/inn/en 2017}} = 91,03$ ;  $\Pi_{\text{Habil tenured 2017}} = 70,03$ ;  $\Pi_{\text{Postdocs 2017}} = 110,69$ ;  $\Pi_{\text{Praedocs 2017}} = 183,15$

#### 4.1.2 Allgemeines Personal

Männer machen mit 31,25% knapp ein Drittel des allgemeinen Personals aus, dabei konnte im Berichtszeitraum sowohl in den Serviceeinrichtungen als auch in den Departments ein leichter Anstieg der Männeranteile verzeichnet werden. In den Serviceeinrichtungen lag der Männeranteil bei 38,91%, in den Departments betrug er 12,12%. Auch im allgemeinen Bereich erfolgt die Verteilung der Geschlechter entlang vermeintlich „geschlechtstypischer“ Bereiche: die meisten Männer finden sich in den Serviceeinrichtungen des Vizerektorats Forschung, das in der aktuellen Geschäftseinteilung unter anderem die IT-Services umfasst (vgl. Abbildungen 4).

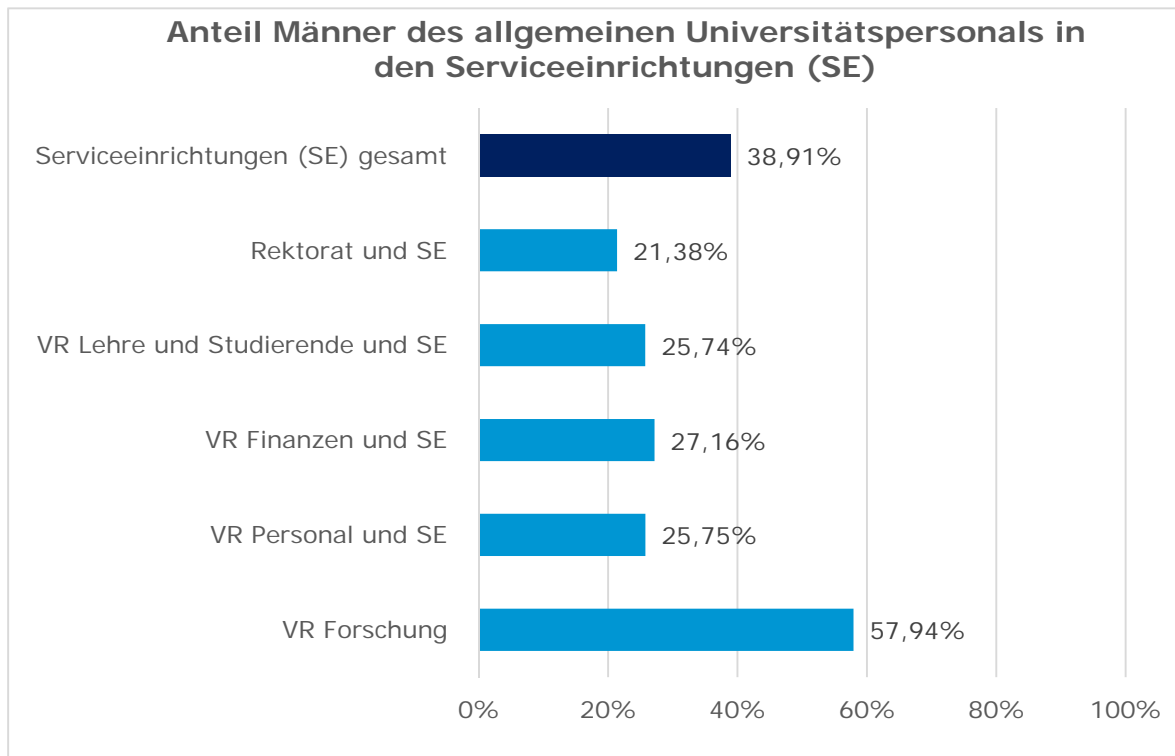


ABBILDUNG 4: ANTEIL MÄNNER DES ALLGEMEINEN UNIVERSITÄTSPERSONALS IN DEN SERVICEEINRICHTUNGEN IN %<sup>9</sup> (AUF BASIS VON VZÄ)

<sup>9</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017; die Anzahl der Mitarbeiter/innen je Serviceeinrichtung entnehmen Sie bitte den Tabellen 15 bis 19 im Anhang des Berichts.



### 4.1.3 Leitungspositionen

Männer machen insgesamt rund 46,15% des gesamten – allgemeinen und wissenschaftlichen - WU-Personals aus. Auf Leitungsebene sind sie mit 64,97% aber nach wie vor überrepräsentiert (vgl. Abbildung 5). Dabei ist der Anteil von Frauen in Leitungspositionen in den letzten Jahren geringfügig aber kontinuierlich gestiegen. So lag der Frauenanteil in Leitungspositionen im Jahr 2011 bei 29,5% und im Jahr 2017 bei 35,03%.

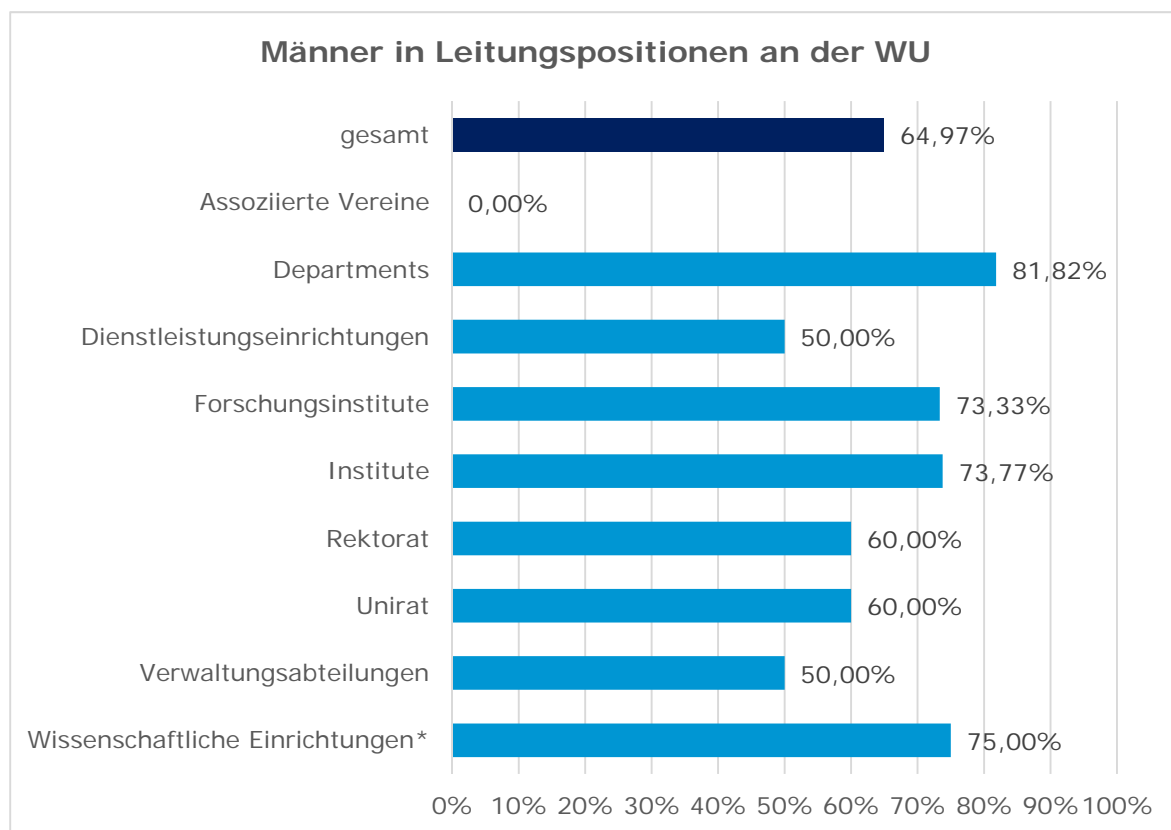


ABBILDUNG 5: MÄNNERANTEILE IN LEITUNGSPOSITIONEN IN % (AUF BASIS VON KOPFZAHLEN)<sup>10</sup>

\*) EXAC und Kompetenzzentren

<sup>10</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017

Auch in der Gruppe der wissenschaftlichen Führungskräfte ist in den letzten Jahren ein langsamer aber kontinuierlicher Anstieg der Frauenanteile zu verzeichnen. Im Vergleich zu ihren Anteilen am gesamten wissenschaftlichen Personal sind männliche Führungskräfte auch hier aber nach wie vor überrepräsentiert (vgl. Abbildung 6).

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

Um den Frauenanteil in Leitungspositionen weiter zu erhöhen wird an der WU dem Prozedere der Nachfolgeplanung bei Machtpositionen (insbesondere Vorstand / Vorständin von Departments und Instituten) besondere Beachtung geschenkt. 2017 wurde deshalb der Rat der Departmentvorstände/-vorständinnen vom Rektorat für diese Thematik sensibilisiert.

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

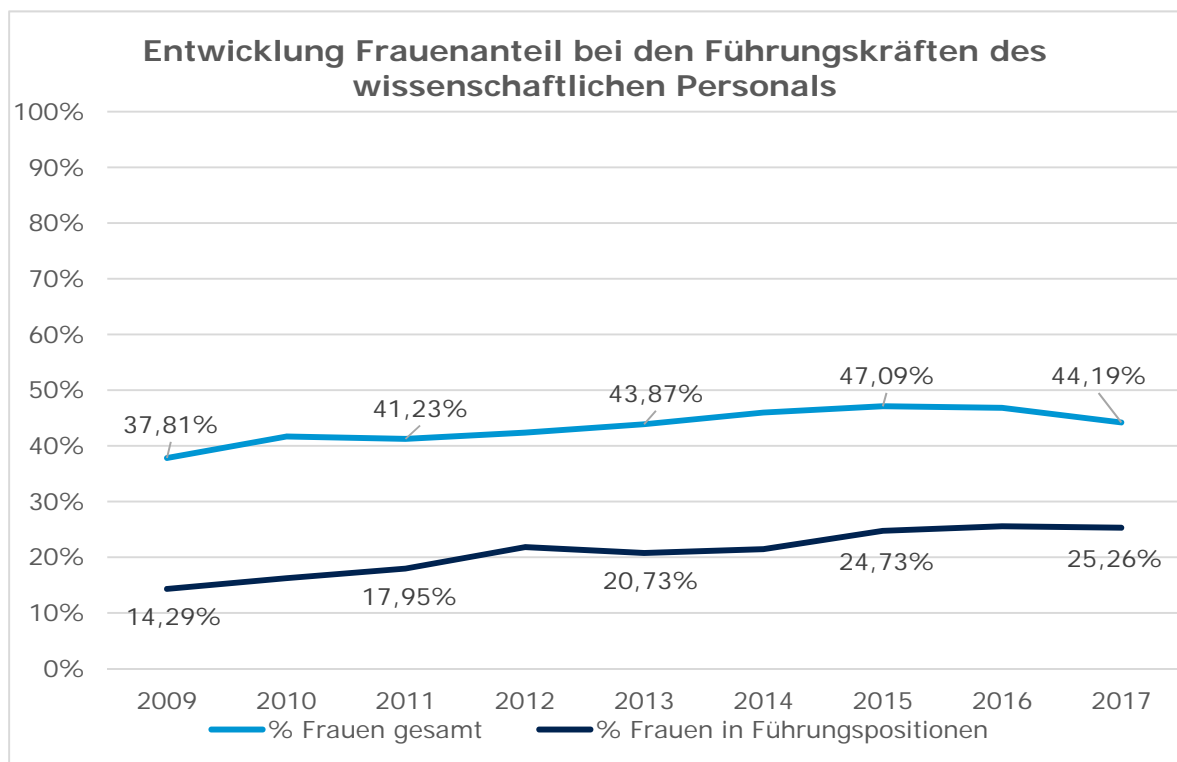


ABBILDUNG 6: ENTWICKLUNG FRAUENANTEIL BEI DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN DES WISSENSCHAFTLICHEN PERSONALS DER WU VON 2009 BIS 2017 IN %<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017; n[Wissenschaftler/innen gesamt Kopffzahlen] = 731; n[wissenschaftliche Führungskräfte Kopffzahl] = 95 (inklusive ExAc und Kompetenzzentren)

Im Bereich des allgemeinen Personals liegt der Frauenanteil im Jahr 2017 bei 69,57%. Auf Leitungsebene sind Frauen mit insgesamt 50,00% zwar nach wie vor unterrepräsentiert, aber sowohl auf der 2. als auch auf der 3. Führungsebene<sup>12</sup> ist der Frauenanteil bei den Führungskräften weiter gestiegen (vgl. Abbildung 7).

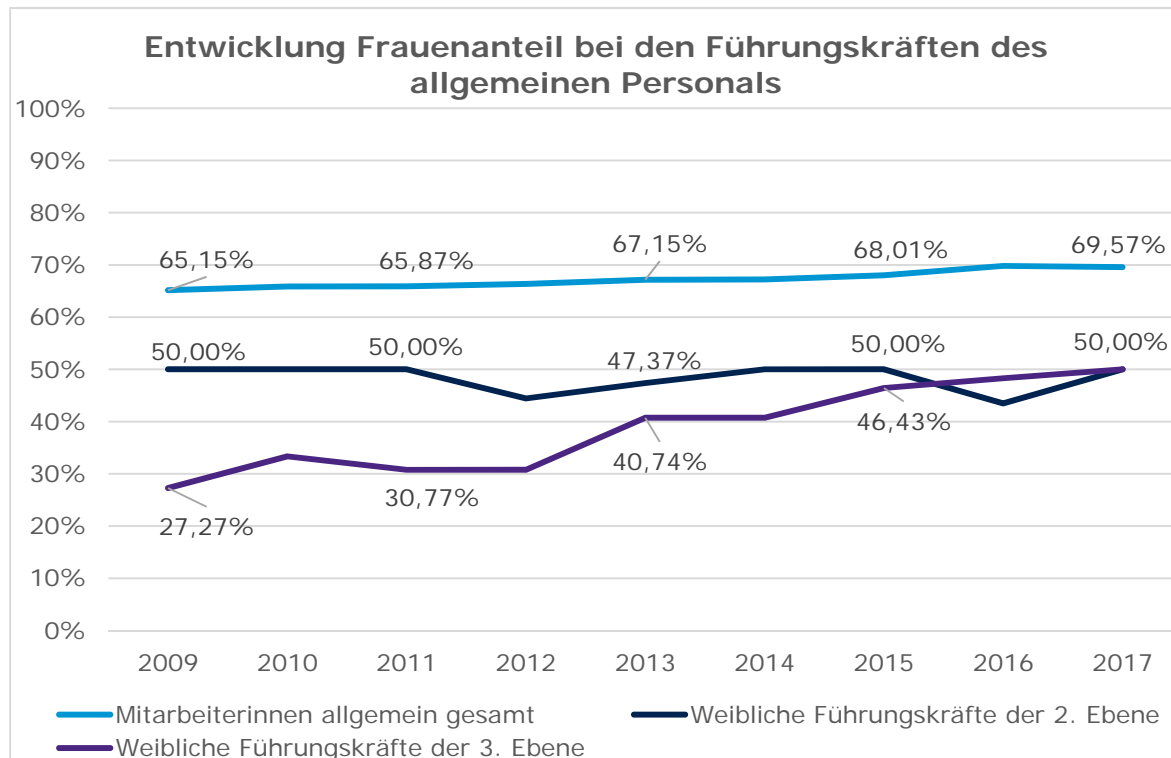


ABBILDUNG 7: ENTWICKLUNG FRAUENANTEIL BEI DEN MITARBEITER/INNE/N SOWIE DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN DER 2. UND 3. EBENE DES ALLGEMEINEN PERSONALS SEIT 2009 IN %<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Die 2. Führungsebene umfasst die Leitungspositionen der Dienstleistungseinrichtungen der WU, die 3. Führungsebene jene der Verwaltungsabteilungen der WU.

<sup>13</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017; n<sub>[allgemeine Mitarbeiter/Innen Kopfzahl]</sub> = 654; n<sub>[allgemeine Führungskräfte Kopfzahl]</sub> = 50

#### 4.1.4 Berufungen

Im Berichtsjahr wurden insgesamt zwei Personen nach § 98 UG mit Dienstantritt im Jahr 2017 berufen, es handelte sich dabei um zwei Frauen (siehe Abbildung 8). Damit erhöhte sich der Frauenanteil unter den Neuberufungen auf 100%. Im Jahr 2017 wurden auch Berufungsverhandlungen mit Männern abgeschlossen, deren Dienstantritte erfolgten jedoch nicht im Berichtsjahr.

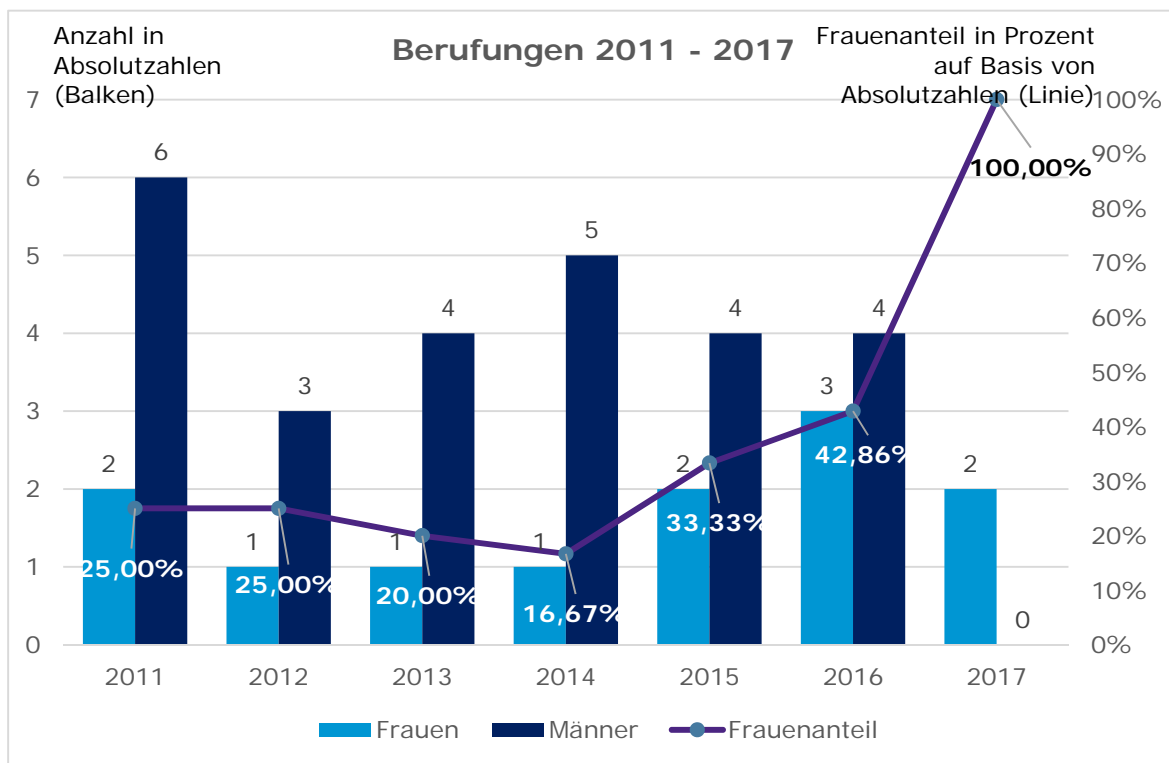


ABBILDUNG 8: BERUFUNGEN VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DER WU VON 2011 BIS 2017<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Daten-Quelle: WU-Stabstelle für Berufungsangelegenheiten, Stand 31.12.2017 (Berufungen mit Dienstantritt im jeweiligen Berichtsjahr).

Abbildung 9 zeigt die Frauenanteile in den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens nach § 98 UG der Jahre 2011 bis 2017. Die Bewerberinnenquote lag im Berichtsjahr 2017 mit 30% etwas über dem Wert des Vorjahres, auf allen weiteren Stufen des Berufungsverfahrens wird wie schon im Vorjahr eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen gegenüber ihrem Anteil unter den Bewerberinnen sichtbar (vgl. Abb. 8). Für Bewerberinnen für eine Professur an der WU bestand somit eine hohe Chance, in den Berufungsvorschlag aufgenommen zu werden sowie eine sehr hohe Chance, auf eine Professur berufen zu werden (vgl. Wissensbilanz 2017).

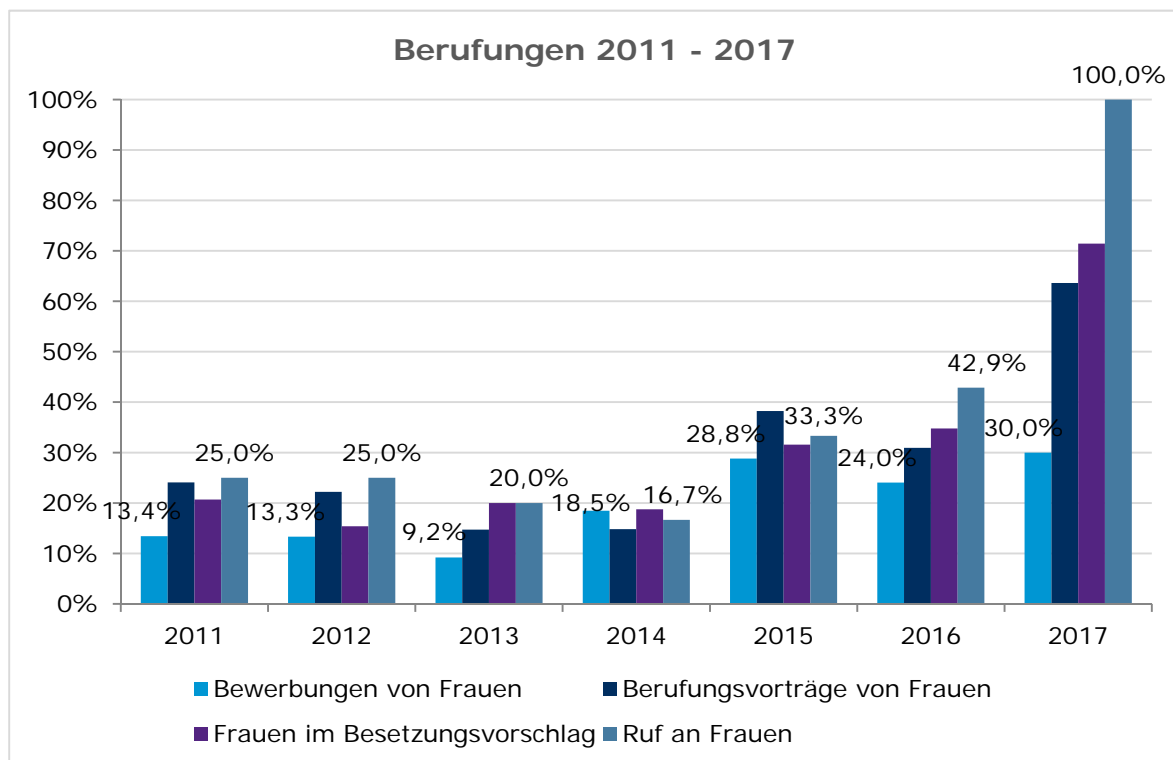


ABBILDUNG 9: FRAUENANTEILE AUF DEN VERSCHIEDENEN STUFEN DES BERUFUNGSVERFAHRENS VON 2011 BIS 2017 IN %<sup>15</sup>

<sup>15</sup> Daten-Quelle: WU-Stabstelle für Berufungsangelegenheiten, Stand 31.12.2017;  
 2011: Ausschreibung von jeweils zwei Professuren aus dem Bereich Informationsverarbeitung und Prozessmanagement sowie Finance, Accounting and Statistics, jeweils eine aus dem Bereich Welthandel, Management, Statistik und Informatik und Marketing;  
 2012: Ausschreibung von jeweils zwei Professuren aus dem Bereich Marketing und Rechtswissenschaften;  
 2013: Ausschreibung von jeweils einer Professur aus dem Bereich Zivilrecht, Public Economics, Intern. Business, Data and Knowledge Engineering, Accounting.  
 2014: Ausschreibung von jeweils zwei Professuren aus dem Bereich Öffentl. Recht, jeweils eine aus dem Bereich Strategy & Innovation, Marketing, Volkswirtschaftslehre und Management  
 2015: Ausschreibung von jeweils einer Professur aus dem Bereich Öffentl. Recht, Finance, Accounting & Statistics, Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation und drei Professuren aus Sozioökonomie  
 2016: Ausschreibung von jeweils einer Professur aus dem Bereich Management, Welthandel, Strategy & Innovation und Volkswirtschaft sowie drei Professuren aus Sozioökonomie  
 2017: Ausschreibung von jeweils einer Professur aus dem Bereich Finance, Accounting and Statistics und Strategy & Innovation (2. Ausschreibung, 1. nicht besetzt); (ein weiteres Berufungsverfahren konnte nicht abgeschlossen werden).

## 4.2 Studierende

Die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse im Studium und bei den Studienabschlüssen an der WU zeigt folgendes Bild: Unter den erstmalig zugelassenen ordentlich Studierenden befanden sich im Jahr 2017 mit einem Frauenanteil von 52,76% mehr Frauen als Männer. Unter den ordentlichen Studierenden hingegen lag der Frauenanteil in den letzten Jahren immer etwas unter dem Männeranteil und erreichte 2017 wie schon im Jahr davor 47,60%.

Starken Schwankungen unterworfen waren die Frauenanteile bei den Studienabschlüssen, dies gilt insbesondere für den Beobachtungszeitraum ab 2013. Bei den Erstabschlüssen (Bachelor, bis 2014 Diplomstudien) stieg der Frauenanteil nach einer deutlichen Verringerung im Vorjahr (2016: 46,99%) auf 49,58%. Bei den Zweitabschlüssen (Master, Doktorat, PhD) entfielen 2017 49,33% auf Frauen, 2015 waren es 45,78% (vgl. Abbildung 10).

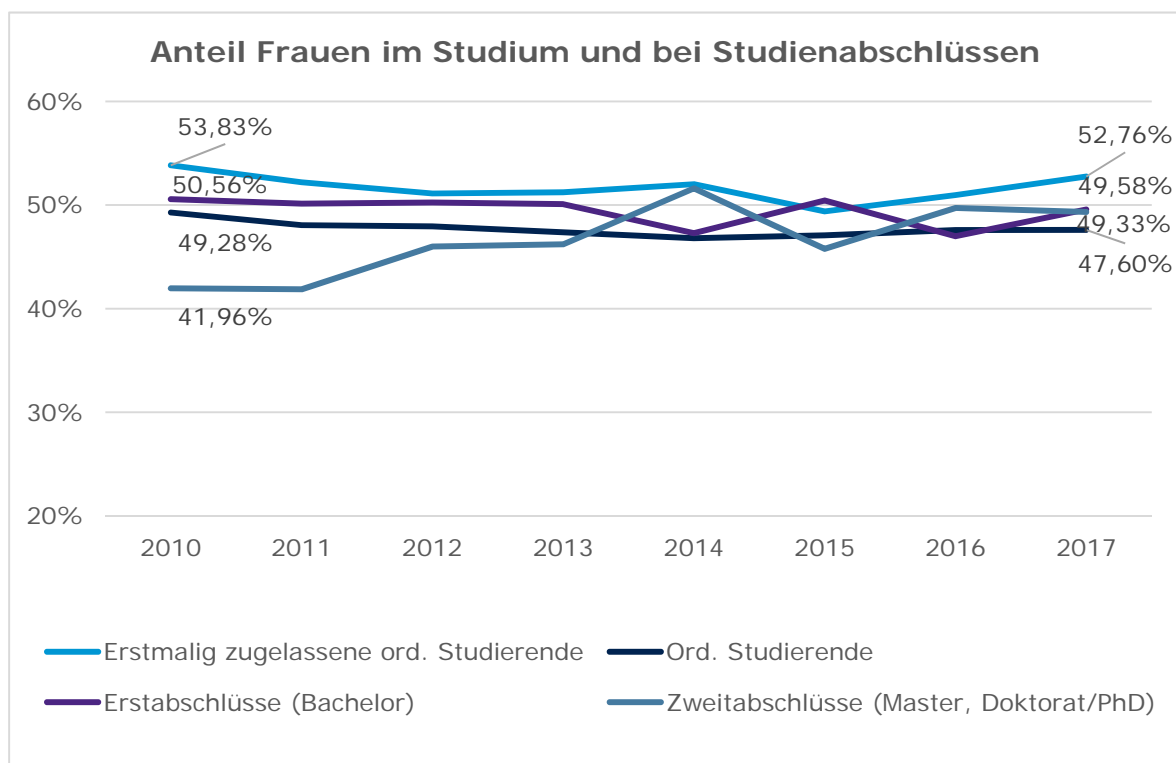


ABBILDUNG 10: FRAUENANTEILE IN STUDIUM UND BEI STUDIENABSCHLÜSSEN AN DER WU VON 2010 BIS 2017 IN %<sup>16</sup>

<sup>16</sup> Daten-Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling; Frauen-, bzw. Gleichstellungsberichte der Jahre 2010 -2012

### 4.3 Mittelvergabe im wissenschaftlichen Bereich

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

#### Forschungsförderungsmittel

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

Der Frauenanteil bei den Antragsteller/inne/n ist im Vergleich zu den Vorjahren geringfügig gestiegen und lag bei 44%. Vom vergebenen Fördervolumen erhielten Frauen durchschnittlich 48%. Bei der Vergabe erhielten sie 2017 durchschnittlich etwas mehr als es ihrem Anteil bei den Antragsteller/inne/n entsprach.

JAHR	ANTRAGSTEL- LER/INNEN	DAVON FRAUEN	FRAUEN- ANTEIL	FÖRDERVOLI- MEN IN €	DAVON AN FRAUEN	FRAUEN- ANTEIL
2007	126	40	32%	402.381,05	91.919,75	23%
2008	97	32	33%	280.901,82	189.989,82	68%
2009	127	58	46%	548.863,06	265.287,70	48%
2010	148	50	34%	435.210,95	185.328,15	43%
2011	131	47	36%	484.904,02	240.054,18	50%
2012	127	48	38%	745.667,20	335.348,74	45%
2013	127	49	39%	698.224,74	274.941,64	39%
2014	160	66	41%	459.758,77	175.335,51	38%
2015	183	74	40%	437.646,64	220.344,00	50%
2016	155	65	42%	522.026,80	254.954,50	49%
2017	164	72	44%	529.745,87	252.724,08	48%

ABBILDUNG 11: FRAUENANTEILE BEI DER VERGABE VON FORSCHUNGSFÖRDERUNGSMITTELN UND FÖRDERPREISEN VON 2007 BIS 2017<sup>17</sup>

<sup>17</sup> Daten-Quelle: WU-Forschungsservice, ohne Talenta- und Stephan-Koren-Preis, ebenfalls ausgenommen sind die einmalig vergebenen Schaumayer-Stipendien zur Internationalisierungsförderung und für Wiedereinsteigerinnen.

## Leistungsprämien Forschung

Bereits seit Oktober 2006 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.

2017 wurden 228 in A und A+ Journals publizierten Artikel prämiert, darunter befanden sich 133 Artikel von Wissenschaftlern (58,3%) und 95 von Wissenschaftlerinnen (41,7%) (Quelle: WU-Forschungsservice<sup>18</sup>).

## Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap misst den arbeitszeitstandardisierten Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern, indem alle Teilzeit- oder nicht ganzjährig Beschäftigten auf ein Jahres-Vollzeitäquivalent hochgerechnet werden (vgl. WBV-Arbeitsbehelf 2016). Positiv fallen im Berichtsjahr die Personalkategorien der Dozent/inn/en, der assoziierten Professor/inn/en, der Assistenzprofessor/inn/en sowie der beamteten und vertragsbediensteten Universitätsprofessor/inn/en auf, bei denen sich die Werte zwischen 95,3% und 101,8% bewegen; in diesen Kategorien haben sich die Zahlen seit dem Vorjahr deutlich verbessert. In einzelnen der Univ.Prof.-Subkategorien zeigen sich jedoch auch Rückschritte: Hier fällt besonders der Wert der § 98-KV-Universitätsprofessor/inn/en auf (86,6%; -2,4% zum Vorjahr). Faktum ist, dass die fachspezifischen universitären Arbeitsmärkte international unterschiedliche Gehaltsniveaus aufweisen. Wenn nun beispielsweise aus einem Fach mit international niedrigerem Gehaltsniveau eine Frau und im gleichen Jahr aus einem hoch dotierten Bereich ein Mann berufen wird, hat das Auswirkungen auf den Gender Pay Gap in dem betreffenden Jahr. Umgekehrte Effekte sind genauso möglich und würden in einem Berichtsjahr die Entwicklung des Gender Pay Gaps positiv beeinflussen. Die WU wird ihre Anstrengungen zur Verringerung des Gender Pay Gaps jedenfalls weiter fortsetzen (Wissensbilanz 2017).

PERSONALKATEGORIE	KOPFZAHLEN SUMME VZÄ			GENDER PAY GAP FRAUENLÖHNE ENTSPRECHEN % DER MÄNNERLÖHNE
	FRAUEN	MÄNNER	GESAMT	
Universitätsprofessor/in (§98 UG)	5	28	33	96,3%
Universitätsprofessor/in (§98 UG, KV)	16	41	57	86,6%
Universitätsprofessor/in (§99 Abs. 1 UG)	2	5	7	n.a.
Universitätsprofessor/in (§99 Abs. 3 UG)	0	1	1	n.a.
Universitätsdozent/in	18	44	62	95,3%
Assoziierte/r Professor/in (KV)	3	8	11	96,3%
Assistenzprofessor/in (KV)	20	9	29	101,8%
Kollektivvertragliche/r Profes- sor/in (§98, §99 Abs.1 und 3 UG)	18	47	65	92,8%

ABBILDUNG 12: GENDER PAY GAP AN DER WU <sup>19</sup>

<sup>18</sup> Nur Leistungsprämien für Journalartikel, Projektpremierungen nicht enthalten.

<sup>19</sup> Daten-Quelle: Wissensbilanz 2017, Erhebungszeitraum 1.1.2017 – 31.12.2017



## 5 Quellenangaben

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

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

Wirtschaftsuniversität Wien. Wissensbilanz 2016.

## 6 Anhang

### Gesetzliche Rahmenbedingungen

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

An der WU regelt der Frauenförderungsplan (Anhang 4 der Satzung der WU vom 25.3.2015 idgF) die Gleichstellungspolitik, die Verpflichtung zu Gender Mainstreaming sowie die Entwicklung von Frauenfördermaßnahmen. Konkret und handlungsleitend werden diese normativen Regelungen durch die Formulierung konkreter Ziele und Umsetzungsschritte im Entwicklungsplan, Personalentwicklungsplan, im Organisationsplan sowie auch in Bezug auf die interne Weiterbildung.

### Daten

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

### Personalstand

Mit Stichtag 31.12.2017 wurde der Personalstand aller Organisationseinheiten, zusammengefasst auf Ebene der Departments, Forschungsinstitute und Kompetenzzentren bzw. jener der Rektorin und den einzelnen Vizerektor/inn/en zugeordneten Organisationseinheiten, erhoben.

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

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

**Tabelle 1**  
**Department Finance, Accounting and Statistics**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	14,50	10,50	4,00	27,59%
davon Beamte/Beamtinnen	5,50	3,50	2,00	36,36%
davon § 99 UG 2002	2,00	1,00	1,00	50,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	8,50	8,50	0,00	0,00%
Assoziierte Professor/inn/en	0,00	0,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	11,11	3,00	8,11	73,00%
davon im tenure track	5,00	1,00	4,00	80,00%
davon habilitiert	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	29,25	21,75	7,50	25,64%
PhD-Kollegiat/inn/en (Säule 1)	0,00	0,00	0,00	0,00%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	6,95	4,45	2,50	35,97%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	2,45	1,33	1,13	45,92%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>72,76</b>	<b>49,53</b>	<b>23,24</b>	<b>31,94%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,38	0,23	0,15	40,00%
Lektor/inn/en	8,50	6,95	1,55	18,24%
davon echte Dienstnehmer/innen	1,00	0,85	0,15	15,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	7,50	6,10	1,40	18,67%
Senior Lecturer	6,30	3,30	3,00	47,62%
davon Postdoc	4,50	2,50	2,00	44,44%
davon Praedoc	1,80	0,80	1,00	55,56%
Bundes- und Vertragslehrer/innen	0,00	0,00	0,00	0,00%
davon habilitiert	0,00	0,00	0,00	0,00%
E-Developer/innen	1,15	0,65	0,50	43,48%
E-Assistent/inn/en	1,73	0,79	0,94	54,35%
E-Tutor/inn/en	0,00	0,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>18,05</b>	<b>11,91</b>	<b>6,14</b>	<b>34,00%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	3,45	0,20	3,25	94,20%
davon in akademischen Einheiten	3,45	0,20	3,25	94,20%
davon in Serviceeinrichtungen	0,00	0,00	0,00	0,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach KV	19,36	3,50	15,86	81,92%
davon in akademischen Einheiten	19,36	3,50	15,86	81,92%
davon in Serviceeinrichtungen	0,00	0,00	0,00	0,00%
davon in KV-Verwendungsgr. IV und V	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgr. III	9,11	3,00	6,11	67,08%
davon in KV-Verwendungsgr. I und II	9,25	0,50	8,75	94,59%
<b>ges. allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>22,81</b>	<b>3,70</b>	<b>19,11</b>	<b>83,78%</b>
<b>gesamt Personal Bundesmittel</b>	<b>113,63</b>	<b>65,14</b>	<b>48,49</b>	<b>42,67%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	2,65	1,65	1,00	37,74%
davon in Projekten	2,50	1,50	1,00	40,00%
davon Postdoc	1,75	0,75	1,00	57,14%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>2,65</b>	<b>1,65</b>	<b>1,00</b>	<b>37,74%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	6,00	3,00	3,00	50,00%
davon Beamte/Beamtinnen	4,00	3,00	1,00	25,00%
davon § 99 UG 2002	1,00	0,00	1,00	100,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	4,00	3,00	1,00	25,00%
Assoziierte Professor/inn/en	0,00	0,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	11,25	4,00	7,25	64,44%
davon im tenure track	5,25	2,00	3,25	61,90%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	4,50	0,00	4,50	100,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	0,00	0,00	0,00	0,00%
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	0,68	0,25	0,43	62,96%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>28,43</b>	<b>10,25</b>	<b>18,18</b>	<b>63,94%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,00	0,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	7,30	1,90	5,40	73,97%
davon echte Dienstnehmer/innen	4,15	0,70	3,45	83,13%
davon freie Dienstnehmer/innen	3,15	1,20	1,95	61,90%
Senior Lecturer	14,35	4,00	10,35	72,13%
davon Postdoc	4,60	1,00	3,60	78,26%
davon Praedoc	9,75	3,00	6,75	69,23%
Bundes- und Vertragslehrer/innen	11,69	4,69	7,00	59,87%
E-Developer/innen	0,75	0,00	0,75	100,00%
E-Tutor/inn/en	0,00	0,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>34,09</b>	<b>10,59</b>	<b>23,50</b>	<b>68,93%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon maturawertig	2,00	0,00	2,00	100,00%
Angestellte nach VBG	2,25	0,50	1,75	77,78%
davon akademischen Einheiten	2,25	0,50	1,75	77,78%
davon maturawertig	1,50	0,50	1,00	66,67%
Angestellte nach KV	4,13	0,50	3,63	87,88%
davon in akademischen Einheiten	4,13	0,50	3,63	87,88%
davon in Serviceeinrichtungen	0,00	0,00	0,00	0,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	0,88	0,00	0,88	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	0,75	0,00	0,75	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	2,50	0,50	2,00	80,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>8,38</b>	<b>1,00</b>	<b>7,38</b>	<b>88,06%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>70,89</b>	<b>21,84</b>	<b>49,05</b>	<b>69,19%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	0,20	0,00	0,20	100,00%
davon in Projekten	0,20	0,00	0,20	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>0,20</b>	<b>0,00</b>	<b>0,20</b>	<b>100,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	7,00	6,00	1,00	14,29%
davon Beamte/Beamtinnen	3,00	3,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	5,67	5,67	0,00	0,00%
Assoziierte Professor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	10,00	6,50	3,50	35,00%
davon im tenure track	2,00	1,00	1,00	50,00%
davon habilitiert	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	11,25	6,75	4,50	40,00%
Wiss. Mitarbeiter/Innen (Säule 0)	2,00	1,50	0,50	25,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	1,43	1,28	0,15	10,53%
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	2,00	2,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>40,34</b>	<b>30,69</b>	<b>9,65</b>	<b>23,92%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	4,80	3,20	1,60	33,33%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,45	0,15	0,30	66,67%
davon freie Dienstnehmer/innen	4,35	3,05	1,30	29,89%
Senior Lecturer	2,00	2,00	0,00	0,00%
davon Postdoc	2,00	2,00	0,00	0,00%
E-Assistent/inn/en	0,50	0,50	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>7,30</b>	<b>5,70</b>	<b>1,60</b>	<b>21,92%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	3,85	0,83	3,03	78,57%
davon in akademischen Einheiten	3,85	0,83	3,03	78,57%
davon maturawertig	0,75	0,00	0,75	100,00%
Angestellte nach KV	14,55	7,50	7,05	48,45%
davon in akademischen Einheiten	14,55	7,50	7,05	48,45%
davon in Serviceeinrichtungen	0,00	0,00	0,00	0,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	7,50	6,00	1,50	20,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	2,00	1,00	1,00	50,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	5,05	0,50	4,55	90,10%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>18,40</b>	<b>8,33</b>	<b>10,08</b>	<b>54,76%</b>
<b>gesamt Personal Bundesmittel</b>	<b>66,04</b>	<b>44,72</b>	<b>21,33</b>	<b>32,29%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	12,53	8,23	4,30	34,33%
davon in Projekten	12,53	8,23	4,30	34,33%
davon Postdocs	4,55	1,75	2,80	61,54%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>12,53</b>	<b>8,23</b>	<b>4,30</b>	<b>34,33%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittel	0,50	0,50	0,00	0,00%
Drittmittel	0,00	0,00	0,00	0,00%
<b>gesamt freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>0,50</b>	<b>0,50</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	8,00	5,00	3,00	37,50%
davon Beamte/Beamtinnen	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon § 99 UG 2002	2,00	1,00	1,00	50,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	6,00	4,00	2,00	33,33%
Assoziierte Professor/inn/en	0,00	0,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	14,00	5,75	8,25	58,93%
davon im tenure track	7,25	2,50	4,75	65,52%
davon habilitiert	0,50	0,50	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	14,45	6,00	8,45	58,48%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	1,50	0,00	1,50	100,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	2,33	0,65	1,68	72,04%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>46,28</b>	<b>21,40</b>	<b>24,88</b>	<b>53,75%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,05	0,05	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	10,80	4,70	6,10	56,48%
davon echte Dienstnehmer/innen	1,25	0,30	0,95	76,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	9,55	4,40	5,15	53,93%
Senior Lecturer	7,75	4,25	3,50	45,16%
davon Postdoc	5,75	4,25	1,50	26,09%
davon Praedoc	2,00	0,00	2,00	100,00%
Bundes- und Vertragslehrer/innen	1,49	0,99	0,50	33,47%
E-Developer/inn/en	1,88	0,38	1,50	80,00%
E-Assistent/inn/en	0,51	0,00	0,51	100,00%
E-Tutor/inn/en	0,20	0,00	0,20	100,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>22,68</b>	<b>10,37</b>	<b>12,31</b>	<b>54,28%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	6,00	0,00	6,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	6,00	0,00	6,00	100,00%
davon akademikerwertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	2,00	0,00	2,00	100,00%
Angestellte nach KV	5,50	0,00	5,50	100,00%
davon in akademischen Einheiten	5,50	0,00	5,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	0,00	0,00	0,00	0,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,50	0,00	1,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	4,00	0,00	4,00	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>11,50</b>	<b>0,00</b>	<b>11,50</b>	<b>100,00%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>80,46</b>	<b>31,77</b>	<b>48,69</b>	<b>60,51%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	5,26	3,45	1,81	34,44%
davon in Projekten	5,26	3,45	1,81	34,44%
davon Postdoc	0,25	0,25	0,00	0,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>5,26</b>	<b>3,45</b>	<b>1,81</b>	<b>34,44%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittel	0,50	0,00	0,50	100,00%
Drittmittel	0,00	0,00	0,00	0,00%
<b>gesamt freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>0,50</b>	<b>0,00</b>	<b>0,50</b>	<b>100,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	6,00	4,00	2,00	33,33%
davon Beamte/Beamtinnen	2,00	2,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	1,80	0,00	1,80	100,00%
Assoziierte Professor/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	7,61	4,00	3,61	47,45%
davon im tenure track	5,00	3,00	2,00	40,00%
davon habilitiert	0,00	0,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	16,63	8,25	8,38	50,38%
Wiss. Mitarbeiter/Innen (Säule 0)	1,50	1,50	0,00	0,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	1,90	0,30	1,60	84,21%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>36,44</b>	<b>18,05</b>	<b>18,39</b>	<b>50,46%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,10	0,05	0,05	50,00%
Lektor/inn/en	2,15	1,40	0,75	34,88%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,15	0,00	0,15	100,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	2,00	1,40	0,60	30,00%
Senior Lecturer	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon Postdoc	1,00	0,00	1,00	100,00%
E-Assistent/inn/en	0,63	0,00	0,63	100,00%
E-Tutor/inn/en	0,20	0,20	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegendes in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>4,08</b>	<b>1,65</b>	<b>2,43</b>	<b>59,51%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach KV	9,80	1,25	8,55	87,24%
davon in akademischen Einheiten	9,80	1,25	8,55	87,24%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	0,00	0,00	0,00	0,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,25	0,00	1,25	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	8,55	1,25	7,30	85,38%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>9,80</b>	<b>1,25</b>	<b>8,55</b>	<b>87,24%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>50,31</b>	<b>20,95</b>	<b>29,36</b>	<b>58,36%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	0,40	0,00	0,40	100,00%
davon in Projekten	0,40	0,00	0,40	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>0,40</b>	<b>0,00</b>	<b>0,48</b>	<b>100,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	9,03	9,03	0,00	0,00%
davon Beamte/Beamtinnen	3,03	3,03	0,00	0,00%
davon § 99 UG 2002	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assoziierte Professor/inn/en	2,00	2,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	5,56	4,56	1,00	17,98%
davon im tenure track	2,56	1,56	1,00	39,02%
davon habilitiert	0,00	0,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	27,25	11,25	16,00	58,72%
PhD-Kollegiat/inn/en (Säule 1)	0,00	0,00	0,00	0,00%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	1,63	0,13	1,50	92,31%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	1,48	0,43	1,05	71,19%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>46,94</b>	<b>27,39</b>	<b>19,55</b>	<b>41,65%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,45	0,20	0,25	55,56%
Lektor/inn/en	3,45	2,45	1,00	28,99%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,15	0,15	0,00	0,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	3,30	2,30	1,00	30,30%
Senior Lecturer	0,50	0,50	0,00	0,00%
davon Postdoc	0,50	0,50	0,00	0,00%
E-Developer/innen	0,63	0,25	0,38	60,00%
E-Assistent/inn/en	1,00	0,50	0,50	50,00%
E-Tutor/inn/en	0,40	0,40	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>6,43</b>	<b>4,30</b>	<b>2,13</b>	<b>33,07%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach KV	12,38	0,00	12,38	100,00%
davon in akademischen Einheiten	12,38	0,00	12,38	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	1,75	0,00	1,75	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	2,88	0,00	2,88	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	7,75	0,00	7,75	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>13,38</b>	<b>0,00</b>	<b>13,38</b>	<b>100,00%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>66,74</b>	<b>31,69</b>	<b>35,05</b>	<b>52,52%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	27,41	15,69	11,73	42,77%
davon in Projekten	27,39	15,69	11,70	42,72%
davon Postdoc	2,00	1,00	1,00	50,00%
Allgemeines Personal	11,43	1,00	10,43	91,25%
davon in Projekten	10,43	0,00	10,43	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>38,84</b>	<b>16,69</b>	<b>22,15</b>	<b>57,03%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittel	0,25	0,00	0,25	100,00%
Drittmittel	0,00	0,00	0,00	0,00%
<b>gesamt freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>0,25</b>	<b>0,00</b>	<b>0,25</b>	<b>100,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017



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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	10,50	6,50	4,00	38,10%
davon Beamte/Beamtinnen	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon § 99 UG 2002	0,00	0,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	13,43	7,80	5,63	41,94%
Assoziierte Professor/inn/en	1,50	1,50	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	16,00	8,00	8,00	50,00%
davon im tenure track	6,55	2,80	3,75	57,25%
davon habilitiert	0,10	0,10	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	13,50	6,75	6,75	50,00%
Wiss. Mitarbeiter/inn/en	0,75	0,00	0,75	100,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	1,93	1,15	0,78	40,26%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>57,61</b>	<b>31,70</b>	<b>25,91</b>	<b>44,97%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	3,20	2,00	1,20	37,50%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,30	0,00	0,30	100,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	2,90	2,00	0,90	31,03%
Senior Lecturer	2,00	1,00	1,00	50,00%
davon Postdoc	2,00	1,00	1,00	50,00%
E-Developer/innen	1,17	0,67	0,50	42,65%
E-Assistent/inn/en	0,30	0,00	0,30	100,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>6,67</b>	<b>3,67</b>	<b>3,00</b>	<b>44,96%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach VBG	4,88	0,00	4,88	100,00%
davon in akademischen Einheiten	4,88	0,00	4,88	100,00%
davon maturawertig	0,80	0,00	0,80	100,00%
Angestellte nach KV	5,55	1,00	4,55	81,98%
davon in akademischen Einheiten	5,55	1,00	4,55	81,98%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	0,00	0,00	0,00	0,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	2,00	1,00	1,00	50,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	3,55	0,00	3,55	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>11,43</b>	<b>1,00</b>	<b>10,43</b>	<b>91,25%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>75,71</b>	<b>36,37</b>	<b>39,33</b>	<b>51,96%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	28,98	13,93	15,05	51,94%
davon in Projekten	28,98	13,93	15,05	51,94%
davon Postdoc	7,09	3,96	3,13	44,09%
davon Senior Scientists	3,00	3,00	0,00	0,00%
Allgemeines Personal	0,38	0,00	0,38	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>29,35</b>	<b>13,93</b>	<b>15,43</b>	<b>52,55%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittel	0,75	0,25	0,50	66,67%
Drittmittel	1,00	0,00	1,00	100,00%
<b>gesamt freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>1,75</b>	<b>0,25</b>	<b>1,50</b>	<b>85,71%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017

**Tabelle 8**  
**Department Strategy and Innovation**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	7,50	4,50	3,00	40,00%
davon Beamte/Beamtinnen	1,00	1,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00%
Assoziierte Professor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	8,00	5,50	2,50	31,25%
davon im tenure track	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon habilitiert	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	14,25	7,50	6,75	47,37%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	1,05	0,48	0,58	54,76%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>32,80</b>	<b>18,98</b>	<b>13,83</b>	<b>42,15%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,00	0,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	1,15	1,10	0,05	4,35%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,25	0,20	0,05	20,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	0,90	0,90	0,00	0,00%
Senior Lecturer	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon Postdoc	1,00	1,00	0,00	0,00%
E-Tutor/inn/en	0,20	0,20	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>2,35</b>	<b>2,30</b>	<b>0,05</b>	<b>2,13%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	2,50	0,00	2,50	100,00%
davon in akademischen Einheiten	2,50	0,00	2,50	100,00%
Angestellte nach KV	5,11	0,25	4,86	95,11%
davon in akademischen Einheiten	5,11	0,25	4,86	95,11%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	0,00	0,00	0,00	0,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,11	0,25	0,86	77,53%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	4,00	0,00	4,00	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>7,61</b>	<b>0,25</b>	<b>7,36</b>	<b>96,72%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>42,76</b>	<b>21,53</b>	<b>21,24</b>	<b>49,66%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	7,65	2,75	4,90	64,05%
davon in Projekten	7,65	2,75	4,90	64,05%
davon Postdoc	1,40	0,50	0,90	64,29%
Allgemeines Personal	0,25	0,00	0,25	100,00%
davon in Projekten	0,25	0,00	0,25	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>7,90</b>	<b>2,75</b>	<b>5,15</b>	<b>65,19%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	6,00	5,00	1,00	16,67%
davon Beamte/Beamtinnen	3,00	2,00	1,00	33,33%
davon § 99 UG 2002	0,00	0,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	5,00	2,00	3,00	60,00%
davon im tenure track	2,75	1,00	1,75	63,64%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	23,25	15,75	7,50	32,26%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	2,00	0,50	1,50	75,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	1,25	0,60	0,65	52,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>38,50</b>	<b>23,85</b>	<b>14,65</b>	<b>38,05%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	5,05	3,35	1,70	33,66%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,15	0,00	0,15	100,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	4,90	3,35	1,55	31,63%
Senior Lecturer	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon Postdoc	1,00	1,00	0,00	0,00%
E-Assistent/inn/en	1,60	0,85	0,75	46,88%
E-Tutor/inn/en	0,20	0,00	0,20	100,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>7,85</b>	<b>5,20</b>	<b>2,65</b>	<b>33,76%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	0,63	0,00	0,63	100,00%
davon in akademischen Einheiten	0,63	0,00	0,63	100,00%
Angestellte nach KV	7,00	1,00	6,00	85,71%
davon in akademischen Einheiten	7,00	1,00	6,00	85,71%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	0,00	0,00	0,00	0,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,50	1,00	0,50	33,33%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	5,50	0,00	5,50	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>7,63</b>	<b>1,00</b>	<b>6,63</b>	<b>86,89%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>53,98</b>	<b>30,05</b>	<b>23,93</b>	<b>44,33%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	1,70	0,90	0,80	47,06%
davon in Projekten	1,25	0,75	0,50	40,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>1,70</b>	<b>0,90</b>	<b>0,80</b>	<b>47,06%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	7,50	6,50	1,00	13,33%
davon Beamte/Beamtinnen	2,00	1,00	1,00	50,00%
davon § 99 UG 2002	1,50	1,50	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	10,50	7,50	3,00	28,57%
Assoziierte Professor/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	11,50	6,50	5,00	43,48%
davon im tenure track	2,00	2,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	8,75	3,75	5,00	57,14%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	1,68	0,95	0,73	43,28%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	1,88	0,70	1,18	62,67%
<b>Gesamt wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>42,80</b>	<b>25,90</b>	<b>16,90</b>	<b>39,49%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,70	0,65	0,05	7,14%
Lektor/inn/en	8,40	6,60	1,80	21,43%
davon echte Dienstnehmer/innen	1,10	0,50	0,60	54,55%
davon freie Dienstnehmer/innen	7,30	6,10	1,20	16,44%
Senior Lecturer	1,50	0,00	1,50	100,00%
davon Postdoc	1,50	0,00	1,50	100,00%
E-Assistent/inn/en	0,38	0,38	0,00	0,00%
E-Tutor/inn/en	0,00	0,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>10,98</b>	<b>7,63</b>	<b>3,35</b>	<b>30,52%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach VBG	5,00	0,00	5,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	5,00	0,00	5,00	100,00%
davon maturawertig	3,50	0,00	3,50	100,00%
Angestellte nach KV	5,25	0,00	5,25	100,00%
davon in akademischen Einheiten	5,25	0,00	5,25	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	0,00	0,00	0,00	0,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	2,25	0,00	2,25	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	3,00	0,00	3,00	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>11,25</b>	<b>0,00</b>	<b>11,25</b>	<b>100,00%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>65,03</b>	<b>33,53</b>	<b>31,50</b>	<b>48,44%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	7,46	5,58	1,88	25,25%
davon in Projekten	7,46	5,58	1,88	25,25%
davon Postdoc	4,14	3,39	0,75	18,13%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>7,46</b>	<b>5,58</b>	<b>1,88</b>	<b>25,25%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittel	0,50	0,00	0,50	100,00%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>0,50</b>	<b>0,00</b>	<b>0,50</b>	<b>100,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	9,00	7,00	2,00	22,22%
davon Beamte/Beamtinnen	2,00	2,00	0,00	0,00%
	0,00	0,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	3,00	3,00	0,00	0,00%
Assoziierte Professor/inn/en	2,63	1,63	1,00	38,10%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	5,50	4,00	1,50	27,27%
davon im tenure track	3,00	2,00	1,00	33,33%
davon habilitiert	0,00	0,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	18,40	12,25	6,15	33,42%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	3,93	0,98	2,95	75,16%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	2,25	1,00	1,25	55,56%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>44,70</b>	<b>29,85</b>	<b>14,85</b>	<b>33,22%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,25	0,25	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	4,25	3,15	1,10	25,88%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,15	0,00	0,15	100,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	4,10	3,15	0,95	23,17%
Senior Lecturer	3,00	2,00	1,00	33,33%
davon Postdoc	3,00	2,00	1,00	33,33%
E-Assistent/inn/en	0,38	0,00	0,38	100,00%
E-Tutor/inn/en	0,20	0,20	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>8,08</b>	<b>5,60</b>	<b>2,48</b>	<b>30,65%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach VBG	1,75	0,00	1,75	100,00%
davon in akademischen Einheiten	1,75	0,00	1,75	100,00%
Angestellte nach KV	11,48	0,00	11,48	100,00%
davon in akademischen Einheiten	11,48	0,00	11,48	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	0,13	0,00	0,13	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	5,00	0,00	5,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	6,35	0,00	6,35	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>14,23</b>	<b>0,00</b>	<b>14,23</b>	<b>100,00%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>67,00</b>	<b>35,45</b>	<b>31,55</b>	<b>47,09%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	2,45	0,80	1,65	67,35%
davon in Projekten	1,95	0,45	1,50	76,92%
Allgemeines Personal	0,15	0,00	0,15	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>2,60</b>	<b>0,80</b>	<b>1,80</b>	<b>69,23%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017

**Tabelle 12**  
**Forschungsinstitute**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	2,75	1,00	1,75	63,64%
davon im tenure track	2,75	1,00	1,75	63,64%
Wiss. Hilfskräfte	0,10	0,10	0,00	0,00%%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>2,85</b>	<b>1,10</b>	<b>1,75</b>	<b>61,40%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,30	0,15	0,15	50,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>0,30</b>	<b>0,15</b>	<b>0,15</b>	<b>50,00%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach KV	0,50	0,00	0,50	100,00%
davon in akademischen Einheiten	0,50	0,00	0,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	0,00	0,00	0,00	0,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	0,00	0,00	0,00	0,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	0,50	0,00	0,50	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>0,50</b>	<b>0,00</b>	<b>0,50</b>	<b>100,00%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>3,65</b>	<b>1,25</b>	<b>2,40</b>	<b>65,75%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	31,15	16,74	14,42	46,28%
davon in Projekten	27,63	14,46	13,17	47,66%
davon Postdoc	4,61	3,69	0,93	20,05%
davon Senior Scientists	1,05	0,05	1,00	95,24%
Allgemeines Personal	2,04	0,00	2,04	100,00%
davon in Projekten	0,63	0,00	0,63	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>33,19</b>	<b>16,74</b>	<b>16,45</b>	<b>49,57%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Drittmittel	0,40	0,40	0,00	0,00%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>0,40</b>	<b>0,40</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017

**Tabelle 13**  
**Kompetenzzentren**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	6,50	5,50	1,00	15,38%
davon im tenure track	6,30	5,50	0,80	12,70%
davon habilitiert	0,50	0,50	0,00	0,00%
Assistent/inn/en prae doc (Säule 1)	0,75	0,00	0,75	100,00%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	0,50	0,50	0,00	0,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>7,75</b>	<b>6,00</b>	<b>1,75</b>	<b>22,58%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach KV	4,05	0,50	3,55	87,65%
davon in akademischen Einheiten	4,05	0,50	3,55	87,65%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	4,05	0,50	3,55	87,65%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>4,05</b>	<b>0,50</b>	<b>3,55</b>	<b>87,65%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>11,80</b>	<b>6,50</b>	<b>5,30</b>	<b>44,92%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	15,15	5,93	9,23	60,89%
davon in Projekten	13,40	4,18	9,23	68,84%
davon Postdoc	4,15	2,00	2,15	51,81%
davon Senior Scientists	3,63	1,75	1,88	51,72%
Allgemeines Personal	4,70	1,25	3,45	73,40%
davon in Projekten	2,20	0,75	1,45	65,91%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>19,85</b>	<b>7,18</b>	<b>12,68</b>	<b>63,85%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Drittmittel	0,50	0,50	0,00	0,00%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>0,50</b>	<b>0,50</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017

**Tabelle 14**  
**Rektorin und zugeordnete Serviceeinrichtungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	0,65	0,15	0,50	76,92%
davon in Serviceeinrichtungen	0,65	0,15	0,50	76,92%
davon maturawertig	0,65	0,15	0,50	76,92%
Angestellte nach KV	32,80	7,00	25,80	78,66%
davon in Serviceeinrichtungen	32,80	7,00	25,80	78,66%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	17,03	2,75	14,28	83,85%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	13,80	4,25	9,55	69,20%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	1,98	0,00	1,98	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>33,45</b>	<b>7,15</b>	<b>26,30</b>	<b>78,62%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>33,45</b>	<b>7,15</b>	<b>26,30</b>	<b>78,62%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Allgemeines Personal	1,00	1,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittel	11,00	7,00	4,00	36,36%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>11,00</b>	<b>7,00</b>	<b>4,00</b>	<b>36,36%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017

**Tabelle 15**  
**Vizerektorat für Finanzen sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
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	12,98	2,85	10,13	78,03%
davon in Serviceeinrichtungen	12,98	2,85	10,13	78,03%
davon maturawertig	5,48	0,85	4,63	84,47%
Angestellte nach KV	40,33	11,95	28,38	70,37%
davon in Serviceeinrichtungen	40,33	11,95	28,38	70,37%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	9,00	5,00	4,00	44,44%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	25,08	4,00	21,08	84,05%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	6,25	2,95	3,30	52,80%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>58,18</b>	<b>15,80</b>	<b>42,38</b>	<b>72,84%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>58,18</b>	<b>15,80</b>	<b>42,38</b>	<b>72,84%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittel	1,00	1,00	0,00	0,00%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017



**Tabelle 16**  
**Vizerektorat für Forschung sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	0,90	0,90	0,00	0,00%
davon im tenure track	0,90	0,90	0,00	0,00%
davon habilitiert	0,90	0,90	0,00	0,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>0,90</b>	<b>0,90</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	14,13	5,00	9,13	64,60%
davon in Serviceeinrichtungen	14,13	5,00	9,13	64,60%
davon akademikerwertig	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon maturawertig	8,38	2,00	6,38	76,12%
Angestellte nach VBG	38,83	20,10	18,73	48,23%
davon in Serviceeinrichtungen	38,83	20,10	18,73	48,23%
davon akademikerwertig	12,50	10,00	2,50	20,00%
davon maturawertig	21,70	9,10	12,60	58,06%
Angestellte nach KV	87,49	55,19	32,30	36,92%
davon in Serviceeinrichtungen	87,49	55,19	32,30	36,92%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	37,88	30,93	6,95	18,35%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	17,95	6,00	11,95	66,57%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	31,66	18,26	13,40	42,32%
Tutor/inn/en	10,14	6,96	3,18	31,32%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>150,58</b>	<b>87,25</b>	<b>63,33</b>	<b>42,06%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>151,48</b>	<b>88,15</b>	<b>63,33</b>	<b>41,81%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittel	1,00	1,00	0,00	0,00
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017

**Tabelle 17**  
**Vizerektorat für Personal sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	2,88	0,00	2,88	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	2,88	0,00	2,88	100,00%
davon akademikerwertig	1,75	0,00	1,75	100,00%
davon maturawertig	1,13	0,00	1,13	100,00%
Angestellte nach KV	27,61	7,85	19,76	71,57%
davon in Serviceeinrichtungen	27,61	7,85	19,76	71,57%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	6,18	2,80	3,38	54,66%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	15,81	4,75	11,06	69,96%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	5,63	0,30	5,33	94,67%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>30,49</b>	<b>7,85</b>	<b>22,64</b>	<b>74,25%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>30,49</b>	<b>7,85</b>	<b>22,64</b>	<b>74,25%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017

**Tabelle 18**  
**Vizerektorat für Lehre und Studierende u. zugeordnete Serviceeinrichtungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	1,00	0,00	1,00	100,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>100,00%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	5,10	2,60	2,50	49,02%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,65	0,30	0,35	53,85%
davon freie Dienstnehmer/innen	4,45	2,30	2,15	48,31%
E-Developer/innen	0,20	0,20	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>5,30</b>	<b>2,80</b>	<b>2,50</b>	<b>47,17%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	10,53	3,50	7,03	66,75%
davon in Serviceeinrichtungen	10,53	3,50	7,03	66,75%
davon akademikerwertig	1,80	1,00	0,80	44,44%
davon maturawertig	5,13	2,00	3,13	60,98%
Angestellte nach KV	66,11	16,45	49,66	75,12%
davon in Serviceeinrichtungen	66,11	16,45	49,66	75,12%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	15,55	6,00	9,55	61,41%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	46,74	7,95	38,79	82,99%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	3,82	2,50	1,32	34,64%
Tutor/inn/en	1,25	0,10	1,15	91,97%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>77,88</b>	<b>20,05</b>	<b>57,83</b>	<b>74,26%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>84,18</b>	<b>22,85</b>	<b>61,33</b>	<b>72,86%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	0,80	0,00	0,80	100,00%
Allgemeines Personal	5,38	1,75	3,63	67,44%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>6,18</b>	<b>1,75</b>	<b>4,43</b>	<b>71,66%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017

**Tabelle 19**  
**Büro des Senats**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Assistent/inn/en prae doc	0,25	0,25	0,00	0,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>0,25</b>	<b>0,25</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach KV	1,50	0,00	1,50	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	1,50	0,00	1,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,50	0,00	1,50	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>2,50</b>	<b>0,00</b>	<b>2,50</b>	<b>100,00%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>2,75</b>	<b>0,25</b>	<b>2,50</b>	<b>90,91%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017

**Tabelle 20**  
**Interessenvertretungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Assistent/inn/en prae doc	0,68	0,00	0,68	100,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>0,68</b>	<b>0,00</b>	<b>0,68</b>	<b>100,00%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon in Serviceeinrichtungen	1,00	1,00	0,00	0,00%
Angestellte nach VBG	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	0,50	0,00	0,50	100,00%
Angestellte nach KV	2,40	0,00	2,40	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	2,40	0,00	2,40	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV-V	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	0,50	0,00	0,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	0,90	0,00	0,90	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>4,40</b>	<b>1,00</b>	<b>3,40</b>	<b>77,27%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>5,08</b>	<b>1,00</b>	<b>4,08</b>	<b>80,30%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017

**Tabelle 21**  
**WU Executive Academy**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach KV	0,23	0,00	0,23	100,00%
davon in akademischen Einheiten	0,23	0,00	0,23	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	0,23	0,00	0,23	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>1,23</b>	<b>0,00</b>	<b>1,23</b>	<b>100,00%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>1,23</b>	<b>0,00</b>	<b>1,23</b>	<b>100,00%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Allgemeines Personal	49,83	17,88	31,95	64,12%
Lehrgangsektor/inn/en	1,90	0,70	1,20	63,16%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>51,73</b>	<b>18,58</b>	<b>33,15</b>	<b>64,09%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	91,03	67,03	24,00	26,37%
davon Beamte/Beamtinnen	27,53	22,53	5,00	18,17%
davon § 99 UG 2002	7,50	4,50	3,00	40,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	54,90	39,47	15,43	28,11%
Assoziierte Professor/inn/en	10,13	7,13	3,00	29,63%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	115,69	61,21	54,48	47,09%
davon im tenure track	52,31	27,26	25,05	47,89%
davon habilitiert	5,00	5,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	183,15	100,25	82,90	45,26%
PhD-Kollegiat/inn/en (Säule 1)	0,00	0,00	0,00	0,00%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	22,43	10,50	11,93	53,18%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	18,70	8,25	10,45	55,88%
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	5,00	2,00	3,00	60,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>501,01</b>	<b>295,83</b>	<b>205,18</b>	<b>40,95%</b>
<b>Gastprofessor/inn/en</b>				
Gastprofessor/inn/en	2,23	1,58	0,65	29,21%
<b>Lektor/inn/en</b>				
Lektor/inn/en	64,30	39,40	24,90	38,72%
davon echte Dienstnehmer/innen	9,75	3,15	6,60	67,69%
davon freie Dienstnehmer/innen	54,55	36,25	18,30	33,55%
<b>Senior Lecturer</b>				
Senior Lecturer	40,40	19,05	21,35	52,85%
davon Postdoc	26,85	15,25	11,60	43,20%
davon Praedoc	13,55	3,80	9,75	71,96%
<b>Bundes- und Vertragslehrer/innen</b>				
Bundes- und Vertragslehrer/innen	13,19	5,69	7,50	56,88%
davon habilitiert	0,00	0,00	0,00	0,00%
<b>E-Developer/innen</b>				
E-Developer/innen	5,77	2,15	3,63	62,80%
<b>E-Assistent/inn/en</b>				
E-Assistent/inn/en	7,01	3,01	4,00	57,04%
<b>E-Tutor/inn/en</b>				
E-Tutor/inn/en	1,40	1,00	0,40	28,57%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>134,30</b>	<b>71,87</b>	<b>62,43</b>	<b>46,48%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
<b>Beamte/Beamtinnen</b>				
Beamte/Beamtinnen	26,00	7,00	19,00	73,08%
davon in akademischen Einheiten	5,00	0,00	5,00	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	21,00	7,00	14,00	66,67%
davon akademikerwertig	3,00	1,00	2,00	66,67%
davon maturawertig	14,25	2,00	12,25	85,96%
<b>Angestellte nach VBG</b>				
Angestellte nach VBG	99,15	28,13	71,03	71,63%
davon in akademischen Einheiten	31,80	1,53	30,28	95,20%
davon in Serviceeinrichtungen	67,35	26,60	40,75	60,50%
davon akademikerwertig	17,05	11,00	6,05	35,48%
davon maturawertig	45,13	12,60	32,53	72,08%
<b>Angestellte nach KV</b>				
Angestellte nach KV	363,11	113,94	249,17	68,62%
davon in akademischen Einheiten	104,88	15,50	89,38	85,22%
davon in Serviceeinrichtungen	258,24	98,44	159,80	61,88%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	97,88	53,48	44,40	45,36%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	154,78	33,70	121,08	78,23%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	110,46	26,76	83,70	75,77%
<b>Tutor/inn/en</b>				
Tutor/inn/en	11,38	7,06	4,32	37,95%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>499,64</b>	<b>156,13</b>	<b>343,52</b>	<b>68,75%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>1134,95</b>	<b>523,83</b>	<b>611,13</b>	<b>53,85%</b>

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	143,79	75,63	68,16	47,40%
davon in Projekten	136,09	70,95	65,14	47,86%
davon Postdoc	29,94	17,29	12,65	42,25%
davon Senior Scientists	7,68	4,80	2,88	37,46%
Allgemeines Personal	75,14	22,88	52,26	69,56%
davon in Projekten	13,50	0,75	12,75	94,44%
Lehrgangsektor/inn/en	1,90	0,70	1,20	63,16%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>220,83</b>	<b>99,20</b>	<b>121,63</b>	<b>55,08%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittel	16,00	10,25	5,75	35,94%
Drittmittel	1,40	0,40	1,00	71,43%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>17,40</b>	<b>10,65</b>	<b>6,75</b>	<b>38,79%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017

## 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 1.1.2017 – 31.12.2017**

MASSNAHME	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Einstellungen	91	22	69	75,82%
Beendigungen	74	14	60	81,08%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017

**Tabelle 24**  
**Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen**  
**des wissenschaftlichen Personals 1.1.2017 – 31.12.2017**

MASSNAHME	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Einstellungen	261	136	125	47,89%
Beendigungen	229	97	132	57,64%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017

## **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. Väter-karenz in Anspruch genommen.

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

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



**Tabelle 25**  
**Freistellungen von Dienstverhältnissen**  
**des wissenschaftlichen Personals 1.1.2017 – 31.12.2017**

	GESAMT	MÄNNL.	WEIBL.	WEIBL. %		
<b>Längerfristige Freistellungen (mit Bezügen) – Anzahl</b>						
Professor/inn/en	13	9	4	30,77%		
Dozent/inn/en	4	2	2	50,00%		
Assistent/inn/en Postdoc	8	5	3	37,50%		
Assistent/inn/en Praedoc	6	3	3	50,00%		
Projektmitarbeiter/innen	6	3	3	50,00%		
<b>Gesamt</b>	<b>37</b>	<b>22</b>	<b>15</b>	<b>40,54%</b>		
<b>Längerfristige Freistellungen (ohne Bezüge) – Anzahl</b>						
Dozent/inn/en	1	0	1	100,00%		
Assistent/inn/en Postdoc	4	1	3	75,00%		
Assistent/inn/en Praedoc	1	0	1	100,00%		
Projektmitarbeiter/innen	2	1	1	50,00%		
<b>Gesamt</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>75,00%</b>		
<b>Kurzfristige Freistellungen (mit Bezügen) in Tagen</b>					<b>Tage je Mann</b>	<b>Tage je Frau</b>
Professor/inn/en	1368	1000	368	26,90%	3,10	2,83
Dozent/inn/en	537	340	197	36,69%	2,79	2,98
Assistent/inn/en Postdoc	1115	533	582	52,20%	3,06	2,94
Assistent/inn/en Praedoc	1771	890	881	49,75%	2,93	2,95
Projektmitarbeiter/innen	754	379	375	49,73%	2,98	3,26
Sonstige	297	139	158	53,20%	2,57	3,29
<b>Gesamt</b>	<b>5842</b>	<b>3281</b>	<b>2561</b>	<b>43,84%</b>	<b>2,97</b>	<b>2,99</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2017

## 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 Wissenschaftsministerium oder der Privatwirtschaft sowie dem Kuratorium zur Förderung der WU. Manche Förderungen begünstigen alle eingelangten Anträge; andere entscheiden in einem separaten Auswahlverfahren über die Empfänger/innen und die Höhe der Mittel für deren Antrag.

**Tabelle 26**  
**Vergabe von Forschungsfördermitteln**

FÖRDERUNG/ MITTELHERKUNFT	ANTRAG- STELLER/- INNEN	DAVON FRAUEN	FRAUEN-AN- TEIL %	BEWILLIGTE ANTRÄGE	DAVON FRAUEN	FRAUEN-AN- TEIL %	FÖRDER-VO- LUMEN IN €	DAVON AN FRAUEN	FRAUEN-AN- TEIL %
Forschungsstipendium der WU (Wissenschaftsministerium)	9	7	78%	7	6	86%	14.172,08	12.814,08	90%
Kleinprojekte von WU-AssistentInnen (Drittmittel)	42	25	60%	28	18	64%	96.912,64	63.836,00	66%
Jubiläumsfonds der Stadt Wien für die WU Wien -Projekte (Drittmittel: Stadt Wien)	12	3	25%	5	2	40%	95.800,00	36.850,00	38%
WU Best Paper Award der Stadt Wien (Drittmittel: Stadt Wien)	36	6	17%	4	2	50%	28.000,00	17.500,00	63%
FESTO Fellow (Drittmittel) – wurde 2017 nicht ausgeschrieben	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Erste Bank Preis für Zentraleuropaforschung (Drittmittel)	4	1	25%	1	1	100%	10.000,00	10.000,00	100%
Dr. Maria Schaumayer-Habilitationsstipendium (Drittmittel)	2	2	100%	2	2	100%	55.000,00	55.000,00	100%
Anbahnungsfinanzierung (Drittmittel)	14	3	21%	13	3	23%	73.822,15	8.798,00	12%
Forschungsverträge (Drittmittel)	2	0	0%	2	0	0%	70.000,00	0,00	0%
Forschungsverträge Post Doc (LV-Mittel)	3	1	33%	3	1	33%	24.580,00	7.480,00	30%
High Potential Contact Weeks	18	11	61%	15	10	67%	33.706,00	23.906,00	71%
WU Visiting Fellow	7	5	71%	5	4	80%	20.720,00	15.720,00	76%
Research Group Meetings	15	8	53%	11	8	73%	14.033,00	7.820,00	56%

Quelle: WU-Forschungsservice, Stand 31.12.2017

## WU-interne Aus- und Weiterbildungsangebote

Die Angebote der WU-internen Weiterbildung gliedern sich in unterschiedliche Schwerpunktbereiche und zwar für das wissenschaftliche bzw. das allgemeine Personal sowie für Führungskräfte des allgemeinen Personals, für Professor/inn/en sowie für Frauen. Zusätzlich werden zielgruppenübergreifende Angebote zur Verfügung gestellt. Tabelle 27 gibt einen Überblick über das umfassende Weiterbildungsangebot der WU.

**Tabelle 27**

### Teilnehmer/innen (TN) an internen Weiterbildungsveranstaltungen

1.1.2017 – 31.12.2017

VERANSTALTUNGEN FÜR WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
<b>Wintersemester 2016/2017 (Veranstaltungen ab 01.01.2017)</b>					
Vorsicht heiß! Überprüfung und Bewertung stud. Leistungen	9	8	4	4	50,00%
WU Writing Day (2)	4	3	0	3	100,00%
WU Writing Retreat: Auszeit für die eigene Forschung	15	11	2	9	81,82%
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2016/2017 (ab 01.01.2017)</b>	<b>28</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>72,73%</b>
<b>Sommersemester 2017</b>					
Fesselnder Vortrag statt Powerpoint-Schlaf	16	14	3	11	78,57%
Academic Writing: A Crash Course for Law Faculty	9	7	5	2	28,57%
Critical Thinking Skills: Argumentieren lehren	9	6	1	5	83,33%
Stata Advanced Course II	14	12	3	9	75,00%
Stimmgewaltig durchs Unijahr: Stimm- und Sprechtraining für Ihren Lehralltag	22	10	2	8	80,00%
Stimmgewaltig durchs Unijahr: Stimm- und Sprechtraining für Ihren Lehralltag (Zusatztermin)	20	10	3	7	70,00%
English for (almost) informal Situations	4	3	2	1	33,33%
Surviving the Jungle of Statistics – An Introductory Course into Quantitative Methods	8	7	2	5	71,43%
Englische Grammatik: Strukturen, Stile, Stolpersteine	8	6	5	1	16,67%
Die Kunst aktivierend zu unterrichten ...	8	7	2	5	71,43%
Teaching in English	8	8	3	5	62,50%
Almost there: preparing for the viva defense	4	3	0	3	100,00%
Diskursforschung: Ziele, Methoden, kritische Reflexion	8	7	2	5	71,43%
WU-Writing Day	3	3	0	3	100,00%
Get Your Video Abstract	4	4	1	3	75,00%
Visual Lab: Eigene Templates und Präsentationsunterlagen erstellen	9	8	1	7	87,50%
WU-Writing Retreat	11	9	3	6	66,67%
<b>Gesamtsumme Sommersemester 2017</b>	<b>165</b>	<b>124</b>	<b>38</b>	<b>86</b>	<b>69,35%</b>
<b>Wintersemester 2017/2018 (Veranstaltungen bis 31.12.2017)</b>					
The Quick Fix Series: The Mistake Hit List	4	3	1	2	66,67%
Proposal Writing Day	16	11	7	4	36,36%
Stata (Basic)	8	6	1	5	83,33%
Stata (Advanced)	7	6	1	5	83,33%
Kleiner Hebel, große Wirkung: Praktische Didaktik-Tipps für Ihre Lehrveranstaltung	11	10	1	9	90,00%
English Pronunciation	4	4	0	4	100,00%
Schlagfertigkeit: Als Wissenschaftler/in wortgewandt agieren	16	6	2	4	66,67%
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2017/2018 (Veranstaltungen bis 31.12.2017)</b>	<b>66</b>	<b>46</b>	<b>13</b>	<b>33</b>	<b>71,74%</b>
<b>Gesamtsumme 01.01.2017 - 31.12.2017</b>	<b>259</b>	<b>192</b>	<b>57</b>	<b>135</b>	<b>70,31%</b>

VERANSTALTUNGEN FÜR ALLGEMEINES PERSONAL	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
<b>Wintersemester 2016/2017 (Veranstaltungen ab 01.01.2017)</b>					
Kompaktkurs Englisch für (Wieder-)Einsteiger/innen	18	14	1	13	92,86%
English for your Day-to-Day Business	15	11	1	10	90,91%
Die Kunst, geschickt und freundlich Grenzen zu setzen	16	11	0	11	100,00%
Das Telefon als Imageträger	7	6	0	6	100,00%
Rewire Your Brain: How to Successfully Break Your Habits	14	10	3	7	70,00%
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2016/2017 (Veranstaltungen ab 01.01.2017)</b>	<b>70</b>	<b>52</b>	<b>5</b>	<b>47</b>	<b>90,38%</b>
<b>Sommersemester 2017</b>					
English Intermediate 4	11	11	1	10	90,91%
Englisch für Einsteiger/innen	4	4	0	4	100,00%
Fine-Tuning your English 2	8	7	0	7	100,00%
Writing Professional English - Improve Your Language While Writing in Flow	9	8	1	7	87,50%
Fit for the Phone	9	8	0	8	100,00%
Kraftvoll in den Arbeitsalltag: Selbstmanagement – Handlungskompetenz – Leistungsfähigkeit	9	9	1	8	88,89%
Überprüfung der eigenen Ablage (Power-Workshop)	16	12	0	12	100,00%
Alles im Griff? Hilfreiche Instrumente und Techniken für das projekthafte Arbeiten	7	6	1	5	83,33%
Gewusst wie – Nützliches und Interessantes rund um den Campus	15	15	0	15	100,00%
Durchsetzungskompetenz im Sekretariat	13	9	0	9	100,00%
It's just like being in England	8	8	1	7	87,50%
Power through expertise!? Essential skills for raising one's impact as internal expert	9	6	1	5	83,33%
Effektive Datensicherheit in der Praxis: Tipps & Tricks zum Informationsschutz im Alltag	11	10	1	9	90,00%
<b>Gesamtsumme Sommersemester 2017</b>	<b>129</b>	<b>113</b>	<b>7</b>	<b>106</b>	<b>93,81%</b>
<b>Wintersemester 2017/2018 (Veranstaltungen bis 31.12.2017)</b>					
English Intermediate (B1+ or B2)	11	10	2	8	80,00%
Clear and to the point (B2 or above)	13	12	1	11	91,67%
Stimme & Sprechen - morgendliche Impulse für eine gute Stimme	26	14	1	13	92,86%
Komisch. Schwierig. Stimmt da was nicht? - Kundiger Umgang mit psychisch auffälligen Studierenden	18	12	0	12	100,00%
English for Written Communication (A2 or B1)	5	4	0	4	100,00%
Achtsamkeit als Weg zu mehr Effizienz und Gelassenheit	25	12	1	11	91,67%
Überzeugende Konzepte schreiben	10	7	1	6	85,71%
Ressourcenorientierte Selbstführung mit dem Zürcher Ressourcenmodell (ZRM®)	7	6	0	6	100,00%
Selbstcoaching für die Assistenz	7	6	1	5	83,33%
Werbung, die wirkt: Markenführung und erfolgreiche Kommunikation auf unterschiedlichen Kanälen	20	14	1	13	92,86%
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2017/2018 (bis 31.12.2017)</b>	<b>142</b>	<b>97</b>	<b>8</b>	<b>89</b>	<b>91,75%</b>
<b>Gesamtsumme 01.01.2017 - 31.12.2017</b>	<b>341</b>	<b>262</b>	<b>20</b>	<b>242</b>	<b>92,37%</b>

VERANSTALTUNGEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE DES ALLGEMEINEN PERSONALS UND PROFESSOR/INN/EN	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
<b>Wintersemester 2016/2017 (ab 01.01.2017)</b>					
Museum der Führungs- und Organisationstheorien	8	7	4	3	42,86%
Was haben Führungskräfte wissenschaftlicher Einheiten mit Arbeitsrecht zu tun? Arbeitsrecht im Universitätsbetrieb	4	4	3	1	25,00%
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2016/2017 (Veranstaltungen ab 01.01.2017)</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>36,36%</b>
<b>Sommersemester 2017</b>					
Medientraining im wissenschaftlichen Kontext: Vor Kamera und Mikrofon öffentlichkeitswirksam auftreten	8	8	5	3	37,50%
„Keine Zeit zum Führen?\": Werkzeugkasten für eine effiziente Führungsmethodik	9	9	2	7	77,78%
PEPetizer: Handlungsfähig in turbulenten Zeiten – Was können Führungskräfte tun, wenn Planung nicht hilft?	8	5	1	4	80,00%
Über den konstruktiven Umgang mit Spannungsfeldern – wie Sie widersprüchliche Erwartungen in Ihrer Führungsrolle erkennen und gestalten können	11	6	1	5	83,33%
<b>Gesamtsumme Sommersemester 2017</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>67,86%</b>
<b>Wintersemester 2017/2018 (bis 31.12.2017)</b>					
Arbeitsrechtliche Grundlagen für Führungskräfte	14	12	3	9	75,00%
PEPetizer: Kritik vs. Wertschätzung - zwei Seiten derselben Medaille	17	11	3	8	72,73%
Fokus Mindfulness: Effizient arbeiten, wirksam führen ...	11	11	4	7	63,64%
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2017/2018 (Veranstaltungen bis 31.12.2017)</b>	<b>42</b>	<b>34</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>70,59%</b>
<b>Gesamtsumme 01.01.2017 - 31.12.2017</b>	<b>90</b>	<b>73</b>	<b>26</b>	<b>47</b>	<b>64,38%</b>
<b>ZIELGRUPPENÜBERGREIFENDE VERANSTALTUNGEN</b>					
<b>Wintersemester 2016/2017 (ab 01.01.2017)</b>					
Natürlich geht es bei uns um die Sache... Statuskommunikation an Universitäten	15	9	2	7	77,78%
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2016/2017 (Veranstaltungen ab 01.01.2017)</b>					
<b>Sommersemester 2017</b>					
ExpertDialog: Auch Pausen machen will gelernt sein	17	15	1	14	93,33%
Design Thinking: Neue Lösungen kreieren	17	8	1	7	87,50%
Lieber fix als fertig	13	10	3	7	70,00%
ExpertDialog: Schreibdenken: Schreiben als Denk- u. Lernwerkzeug nutzen	22	17	1	16	94,12%
Wer die Wahl hat, hat die Qual Freude am Entscheiden	18	12	4	8	66,67%
Der Pinguin braucht das Wasser: Wie Sie mit Hilfe des PCM-Modells erfolgreich kommunizieren	24	7	1	6	85,71%
<b>Gesamtsumme Sommersemester 2017</b>	<b>111</b>	<b>69</b>	<b>11</b>	<b>58</b>	<b>84,06%</b>
<b>Wintersemester 2017/2018 (bis 31.12.2017)</b>					
Fine-Tuning Your English (C1 or above)	13	8		5	62,50%
Strategien im Umgang mit Konflikten bis hin zu Mobbing	11	9	1	8	88,89%
PREZI-Basics: Einführung i.d. neue Art des Präsentierens	8	6	1	5	83,33%
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2017/2018 (Veranstaltungen bis 31.12.2017)</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>86,67%</b>
<b>Gesamtsumme 01.01.2017 - 31.12.2017</b>	<b>145</b>	<b>93</b>	<b>15</b>	<b>78</b>	<b>83,87%</b>

Quelle: WU-Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2017

## 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 28**  
**Reisekostenzuschüsse in Euro**

1.1.2017 – 31.12.2017

PERSONALKATEGORIE	MÄNNER	FRAUEN	GESAMT	% FRAUEN
Professor/inn/en	67.577,13	23.878,32	91.455,45	26,11%
Dozent/inn/en	653,82	4.411,22	5.065,04	87,09%
Assistent/inn/en	82.517,48	98.472,53	180.990,01	54,41%
Assistent/inn/en praedoc	158.150,76	169.544,05	327.694,81	51,74%
<b>Summe</b>	<b>315.453,72</b>	<b>296.665,56</b>	<b>612.119,28</b>	<b>48,47%</b>

Quelle: WU-Personalverrechnung, Stand 31.12.2017

## Studierende und Studien

Der Berichtszeitraum für den Gleichstellungsbericht ist 1.1. bis 31.12.2017, für die Lehre-Daten gilt allerdings die Betrachtung des Studienjahrs. Die Studierendendaten beziehen sich auf das Studienjahr 2016/2017.

**Tabelle 29**

### Studienberechtigung der Erstabschließer/innen nach Schulformen

SCHULFORMKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
AHS	695	358	337	48,49%
HAK	408	196	212	51,96%
Ausl. Studienberechtigung	345	192	153	44,35%
HLA-W	164	36	128	78,05%
HTL	114	93	21	18,42%
2. Bildungsweg	35	19	16	45,71%
HLA-Sonst	8	0	8	100,00%
Postsek. Bildungseinrichtung	2	1	1	50,00%
IB Diploma (Ausland)	1	0	1	100,00%
inl. FH-Bachelorstudiengang	1	0	1	100,00%
Sonstige	1	0	1	100,00%
<b>Gesamt</b>	<b>1.774</b>	<b>895</b>	<b>879</b>	<b>49,55%</b>

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 17.06.2018

#### Anmerkungen:

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

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

**Tabelle 30**

### Anzahl der rückgemeldeten Studierenden

STUDIERENDENGRUPPE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
Anzahl der erstmalig zugelassenen ordentlichen Studierenden (SJ 2016/2017)	6.158	2.909	3.249	52,76%
Anzahl der ordentlichen Studierenden (WS 2017)	22.107	11.585	10.522	47,60%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 17.06.2018

#### 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). Nachdem eine Person nach dieser Definition nur ein einziges Mal Studienbeginner/in sein kann, sind bspw. WU-Bachelorabsolvent/inn/en, die ein WU-Masterstudium beginnen, für das Masterstudium keine Studienbeginner/innen mehr.

Die Anzahl der ordentlichen Studierenden berücksichtigt ebenfalls alle ordentlichen Studien.

**Tabelle 31**  
**Anzahl der Absolvent/inn/en**  
(Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2016/2017)

ART DES STUDIENABSCHLUSSES	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Bachelorabschlüsse	1.779	897	882	49,58%
Masterabschlüsse	1.087	548	539	49,59%
Doktorats-/PhD-Abschlüsse	109	58	51	46,79%
Lehrgangsabschlüsse	635	355	280	44,09%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 17.06.2018

Anmerkungen:

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

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



**Tabelle 32**  
**Anzahl der abgeschlossenen ordentlichen Studien**  
 (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2016/2017)

STUDIUM	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Bachelorstudium Wirtschaftsrecht	238	112	126	52,94%
Bachelorstudium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1.527	779	748	48,98%
Individuelles Bachelorstudium	14	6	8	57,14%
Masterstudium Export- und Internationalisierungsmanagement	65	30	35	53,85%
Masterstudium Finanzwirtschaft und Rechnungswesen	98	53	45	45,92%
Masterstudium Information Systems	24	20	4	16,67%
Masterstudium International Management/CEMS	70	32	38	54,29%
Masterstudium Management	132	60	72	54,55%
Masterstudium Marketing (inkl. DD-Incomings)	60	12	48	80,00%
Masterstudium Quantitative Finance	54	30	24	44,44%
Masterstudium Socio-Ecological Economics and Policy	47	17	30	63,83%
Masterstudium Sozioökonomie	41	14	27	65,85%
Masterstudium Steuern und Rechnungslegung	64	21	43	67,19%
Masterstudium Strategy, Innovation and Management Control (inkl. DD-Incomings)	64	41	23	35,94%
Masterstudium Supply Chain Management	77	48	29	37,66%
Masterstudium Volkswirtschaft	78	61	17	21,79%
Masterstudium Wirtschaftspädagogik	58	19	39	67,24%
Masterstudium Wirtschaftsrecht	155	90	65	41,94%
Doktoratsstudium Sozial- und Wirtschaftswissenschaften	69	36	33	47,83%
Doktoratsstudium Wirtschaftsrecht	29	14	15	51,72%
PhD-Studium International Business Taxation	4	3	1	25,00%
PhD-Studium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	7	5	2	28,57%
<b>Gesamt</b>	<b>2.975</b>	<b>1.503</b>	<b>1.472</b>	<b>49,48%</b>

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 17.06.2018

**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 Studienabschließern/innen möglich.

**Tabelle 33**  
**Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren**  
**(SBWL) für Bachelorstudien (nach UG 2002)**  
 (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2016/2017)

SBWL-BEZEICHNUNG	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Finance	343	224	119	34,69%
Rechnungslegung und Steuerlehre	179	85	94	52,51%
Business Information Systems	164	100	64	39,02%
Produktionsmanagement	164	104	60	36,59%
KMU-Management // Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe	161	87	74	45,96%
Entrepreneurship und Innovation	160	102	58	36,25%
International Business	155	86	69	44,52%
Betriebswirtschaftslehre des Außenhandels	132	72	60	45,45%
Transportwirtschaft und Logistik	127	75	52	40,94%
Change Management und Management Development	120	56	64	53,33%
Diversitätsmanagement	119	42	77	64,71%
Verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management	117	39	78	66,67%
Unternehmensführung und Controlling	114	62	52	45,61%
International Accounting und Controlling	109	45	64	58,72%
Cross Functional Management	106	40	66	62,26%
Informationswirtschaft	103	61	42	40,78%
Public (und Nonprofit) Management	93	39	54	58,06%
Wirtschaftstraining & Bildungsmanagement	92	24	68	73,91%
Personalmanagement	91	29	62	68,13%
Handel und Marketing	86	38	48	55,81%
Service Marketing // Service und Digital Marketing	81	31	50	61,73%
Consumer Research and Marketing Communication // Werbung und Markenmanagement	80	21	59	73,75%
Internationales Marketing Management	80	35	45	56,25%
Supply Networks and Services	72	33	39	54,17%
Marketing	66	26	40	60,61%
Information Management and Control	47	30	17	36,17%
Data Science	28	23	5	17,86%
Wirtschaftsmathematik	17	10	7	41,18%
<b>Gesamt</b>	<b>3.206</b>	<b>1.619</b>	<b>1.587</b>	<b>49,50%</b>

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 17.06.2018

Anmerkungen:

Ausgewiesen sind jene SBWLs, die im Rahmen der Bachelorstudien Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bzw. Wirtschaftsrecht im Betrachtungszeitraum abgeschlossen wurden.

Nachdem Studierende mehr als eine SBWL benötigen können (abhängig vom Studium), ist eine Mehrfachzählung von Studierenden möglich.

Zur Gänze anerkannte SBWLs sind nicht berücksichtigt.

**Tabelle 34**  
**Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorien – WU gesamt**  
 (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2016/2017)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weibl. %	gesamt	männlich	weiblich	weibl. %
Professor/inn/en	800	634	206	25,75%	1.278,84	984,61	294,23	23,01%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	487	370	124	25,46%	810,95	602,73	208,22	25,68%
Universitätsassistent/inn/en (post doc)	571	279	318	55,69%	919,10	435,14	483,96	52,66%
Wiss. Mitarbeiter/innen (prae doc)	614	330	325	52,93%	982,93	491,25	491,68	50,02%
L1-Lehrer/innen // Senior Lecturer	713	379	370	51,89%	1.247,61	556,62	690,99	55,39%
Drittmittelpersonal	201	138	71	35,32%	281,21	187,99	93,22	33,15%
Gastprofessor/inn/en	48	34	14	29,17%	78,71	55,72	22,99	29,21%
Lektor/inn/en (Externe und Interne)	1.195	777	468	39,16%	2.065,01	1.286,41	778,60	37,70%
Sonstiges Personal	25	20	6	24,00%	40,44	27,44	13,00	32,15%
<b>WU gesamt</b>	<b>3.730</b>	<b>2.506</b>	<b>1.748</b>	<b>46,86%</b>	<b>7.704,80</b>	<b>4.627,91</b>	<b>3.076,89</b>	<b>39,93%</b>

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 17.06.2018

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

**Tabelle 35**  
**Lehrveranstaltungsangebot zu Gender Studies**  
 (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2016/2017)

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

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	7	2	7	100,00%	14,00	2,00	12,00	85,71%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	0	0	0	0,00%	0,00	0	0	0,00%
Universitätsassistent/inn/en (Postdoc)	7	1	6	85,71%	14,00	2,00	12,00	85,71%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Praedoc)	6	2	4	66,67%	8,40	4,00	4,40	52,38%
Drittmittelpersonal	1	0	1	100,00%	2,00	0	2,00	100,00%
Gastprofessor/inn/en	0	0	0	0,00%	0,00	0	0	0,00%
Lektor/inn/en (Externe und Interne)	7	2	7	100,00%	13,60	1,80	11,80	86,76%
<b>WU gesamt</b>	<b>28</b>	<b>7</b>	<b>25</b>	<b>89,29%</b>	<b>52,00</b>	<b>9,80</b>	<b>42,20</b>	<b>81,15%</b>

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 17.06.2018

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/innen/kategorien:
  - Universitätsassistent/inn/en: umfasst die promovierten Wissenschaftler/innen und die Postdoc-Assistent/inn/en

Im Konkreten sind folgende LV zu Gender und Diversität im Studienjahr 2016/17 berücksichtigt:

SEMESTER	LV-NR.	LV-TITEL
WS 2016	102	Einführung in das Diversitätsmanagement
WS 2016	103	Ausgewählte Diversitätsdimensionen und Intersektionalität
WS 2016	211	Diversität in Teams
WS 2016	270	Strategisches Diversitätsmanagement
WS 2016	555	Praxisprojekt
WS 2016	556	Praxisprojekt
WS 2016	563	Diversity Management in Practice
WS 2016	1251	Ausgewählte Diversitätsdimensionen und Intersektionalität
WS 2016	1252	Strategisches Diversitätsmanagement
WS 2016	1347	Diversität in Teams
WS 2016	1478	Research Seminar
WS 2016	1822	Research Seminar - Gender and Diversity Management
WS 2016	2318	Diversität in Teams
WS 2016	2319	Praxisprojekt
SS 2017	4125	Ausgewählte Diversitätsdimensionen und Intersektionalität
SS 2017	4179	Diversität in Teams
SS 2017	4309	Strategisches Diversitätsmanagement
SS 2017	4380	Einführung in das Diversitätsmanagement
SS 2017	4505	Diversity Management in Practice
SS 2017	4689	Research Seminar - Gender and Diversity Management
SS 2017	5124	Ausgewählte Diversitätsdimensionen und Intersektionalität
SS 2017	5125	Strategisches Diversitätsmanagement
SS 2017	5126	Diversität in Teams
SS 2017	5134	Praxisprojekt
SS 2017	5368	Praxisprojekt
SS 2017	6056	Research Seminar

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 17.06.2018

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anteile von Frauen und Männern in Studium und Wissenschaft an der WU 2017 in % (auf Basis von Vollzeitäquivalenten) .....	2
Abbildung 2: Ratio of Women and Men in academic Programs and Research at WU in % (based on full-time equivalencies) .....	6
Abbildung 3: Entwicklung des Frauenanteils über die verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen an der WU seit 2007 in % .....	10
Abbildung 4: Anteil Männer des allgemeinen Universitätspersonals in den Serviceeinrichtungen in % (auf Basis von VZÄ) .....	11
Abbildung 5: Männeranteile in Leitungspositionen in % (auf Basis von Kopfzahlen) .....	12
Abbildung 6: Entwicklung Frauenanteil bei den Führungskräften des wissenschaftlichen Personals der WU von 2009 bis 2017 in % .....	13
Abbildung 7: Entwicklung Frauenanteil bei den Mitarbeiter/inne/n sowie den Führungskräften der 2. und 3. Ebene des allgemeinen Personals seit 2009 in % .....	14
Abbildung 8: Berufungen von Frauen und Männern an der WU von 2011 bis 2017 .....	15
Abbildung 9: Frauenanteile auf den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens von 2011 bis 2017 in % .....	16
Abbildung 10: Frauenanteile in Studium und bei Studienabschlüssen an der WU von 2010 bis 2017 in % .....	17
Abbildung 11: Frauenanteile bei der Vergabe von ForschungsförderUNGSmitteln und Förderpreisen von 2007 bis 2017 .....	18
Abbildung 12: Gender Pay Gap an der WU .....	19

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Department Finance, Accounting and Statistics .....	22
Tabelle 2 Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation.....	23
Tabelle 3 Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement.....	24
Tabelle 4 Department Management.....	25
Tabelle 5 Department Marketing.....	26
Tabelle 6 Department Öffentliches Recht und Steuerrecht .....	27
Tabelle 7 Department Sozioökonomie.....	28
Tabelle 8 Department Strategy and Innovation.....	29
Tabelle 9 Department Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht .....	30
Tabelle 10 Department Volkswirtschaft.....	31
Tabelle 11 Department Welthandel .....	32
Tabelle 12 Forschungsinstitute .....	33
Tabelle 13 Kompetenzzentren .....	34
Tabelle 14 Rektorin und zugeordnete Serviceeinrichtungen .....	35
Tabelle 15 Vizerektorat für Finanzen sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen.....	35
Tabelle 16 Vizerektorat für Forschung sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen.....	36
Tabelle 17 Vizerektorat für Personal sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen .....	36
Tabelle 18 Vizerektorat für Lehre und Studierende u. zugeordnete Serviceeinrichtungen.....	37
Tabelle 19 Büro des Senats .....	38
Tabelle 20 Interessenvertretungen .....	38
Tabelle 21 WU Executive Academy.....	39
Tabelle 22 WU Gesamt.....	40
Tabelle 23 Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen des allgemeinen Personals 1.1.2017 – 31.12.2017.....	42
Tabelle 24 Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen des wissenschaftlichen Personals 1.1.2017 – 31.12.2017.....	42
Tabelle 25 Freistellungen von Dienstverhältnissen des wissenschaftlichen Personals 1.1.2017 – 31.12.2017.....	44
Tabelle 26 Vergabe von Forschungsfördermitteln .....	45
Tabelle 27 Teilnehmer/innen (TN) an internen Weiterbildungsveranstaltungen .....	46
Tabelle 28 Reisekostenzuschüsse in Euro.....	49
Tabelle 29 Studienberechtigung der Erstabschließer/innen nach Schulformen.....	50
Tabelle 30 Anzahl der rückgemeldeten Studierenden .....	50
Tabelle 31 Anzahl der Absolvent/inn/en (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2016/2017) .....	51
Tabelle 32 Anzahl der abgeschlossenen ordentlichen Studien (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2016/2017) .....	52
Tabelle 33 Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren (SBWL) für Bachelorstudien (nach UG 2002) (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2016/2017) .....	53
Tabelle 34 Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorien – WU gesamt (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2016/2017).....	54
Tabelle 35 Lehrveranstaltungsangebot zu Gender Studies (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2016/2017) .....	55

## **Impressum**

Herausgeberin:  
WU (Wirtschaftsuniversität Wien)  
Welthandelsplatz 1  
1020 Wien

Redaktion:  
Stabstelle Gender & Diversity Policy

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





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

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

