

Frauenbericht 2000
gemäß Frauenförderungsplan der WU

Berichtszeitraum 1. Juli 1999 bis 30. Juni 2000

Verfasserin: Mag. Brigitte Parnigoni
Referat für Gleichbehandlungsfragen

Wien, Dezember 2000

Inhalt

Vorwort	1
1. Einleitung	3
2. Grundlagen der Frauenförderung	5
3. Bedienstete der WU nach Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen und Funktionen	8
3.1. Wissenschaftliches Personal und allgemeine Universitätsbedienstete	8
3.2. Frauenquoten an den Instituten	12
3.3. Frauenquoten der allgemeinen Bediensteten	40
4. Bewerbungen, Einstellungen und Verlängerungen	44
4.1. Allgemeine Universitätsbedienstete	44
4.2. Wissenschaftliches Personal	44
4.3. Abgeschlossene Berufungsverfahren	47
5. Freistellungen des wissenschaftlichen Personals	48
6. Lehrveranstaltungen	50
7. Forschungsmittel, Stipendien und Mittel für forschungsbezogene Weiterbildung .	59
8. Universitätsinterne Weiterbildungsveranstaltungen	62
8.1. Internes Training	62
8.2. Sonstige Weiterbildungsveranstaltungen	64
9. Reisekostenzuschüsse	66
10. Zusammenfassung und Konsequenzen	68
11. Tabellenverzeichnis	72
12. Abbildungsverzeichnis	75
13. Literatur	76

Vorwort

Der Frauenbericht 2000 gibt die Situation in Bezug auf Frauenanteile und Frauenförderung für den Zeitraum 1. Juli 1999 bis 30. Juni 2000 wieder. Einige wenige Daten wie etwa die für Forschungsförderung aufgewendeten Mittel betreffen jeweils ein Kalenderjahr und beziehen sich daher auf Förderungen für Vorhaben im Jahr 2000. Stichtagbezogene Abfragen wurden per 1. Juli 2000 vorgenommen. Im Einzelfall ist bei den Tabellen der Stichtag bzw. Zeitraum vermerkt.

Im Zuge der WU-internen Umstellung der Personalverwaltung von WUFIS auf i3v wurde versucht, auch eine Bereinigung der Daten vorzunehmen. Einerseits lässt das auf eine geringere Fehlerquote der Erhebungen hoffen, andererseits lassen sich damit gegebenenfalls gröbere Abweichungen zu Ergebnissen des Vorjahres, die nicht durch reale Veränderungen zu erklären sind, begründen.

Die Darstellung der Beschäftigungssituation an den Instituten bzw. einzelnen Abteilungen bezieht sich ausschließlich auf öffentlich Bedienstete - alle Personen, die nach Angestelltengesetz eingestellt sind, sei es im Zuge der Teilrechtsfähigkeit in einem Dienstverhältnis analog zum Vertragsbedienstetengesetz (VBG) oder darüber hinausgehende weitere Beschäftigte bzw. andere Beschäftigungsverhältnisse sind aus Drittmitteln finanziert und nicht berücksichtigt. Das kann bedeuten, dass die reale Beschäftigungssituation an einem Institut, etwa bezogen auf das Frau-Mann-Verhältnis, grundlegend anders aussieht als dargestellt. Dieses Defizit lässt sich erst beheben, wenn alle Beschäftigten einer Organisationseinheit, unabhängig von ihrem Status, zentral erfasst sind. Unschärfen ergeben sich daraus im Vergleich zum Vorjahr insofern, als im Bericht 1998/1999 Privatangestellte mit analogen Dienstverhältnissen zum VBG erfasst waren.

Berücksichtigt wurde im Frauenbericht bereits die Unterscheidung nach ganzen und Teilzeitanstellungsverhältnissen.

Die Vergleiche mit den Vorjahren beziehen sich alle auf die Berichte gemäß Frauenförderungsplan der WU 1997/1998 und 1998/1999.

Die Sollquoten gelten für einen Zielhorizont von zwei Jahren - ein Vergleich im nächsten Jahr kann also nur darüber Auskunft geben, ob ein Trend in die anzustrebende Richtung besteht. Soweit im Bericht 1997/1998 Zielvorgaben enthalten sind, wird überprüft, ob sie erreicht wurden.

Die Institutsgliederung entspricht dem Stand zum Stichtag 1. Juli 2000.

Die Tabellen enthalten häufig zweierlei Benennungen für zusammengefasste Personengruppen - die doppelten Bezeichnungen ergeben sich aus der Änderung des VBG 1999.

Im Folgenden eine Aufzählung häufig verwendeter Abkürzungen:

- Univ.Prof. – Universitätsprofessor/inn/en
- Univ.Do. – Universitätsdozent/inn/en
- Vertr.Do. – Vertragsdozent/inn/en
- Univ.Ass. – Universitätsassistent/inn/en
- Vertr.Ass. – Vertragsassistent/inn/en
- Honorarprof. – Honorarprofessor/inn/en
- Gastprof. – Gastprofessor/inn/en

Studienass. – Studienassistent/inn/en
VB – Vertragsbedienstete
Wiss. VB - Wissenschaftliche Vertragsbedienstete
Wiss. Beamte – Wissenschaftliche Beamte

Grundsätzlich werden im Bericht weibliche und männliche Bezeichnungen verwendet. Wenn für eine Gruppe oder Funktion nur die männliche Form gewählt ist, kann das als Indiz dafür genommen werden, dass in diesem Bereich keine Frau(en) vertreten ist/sind.

Soweit im Text Paragraphen aus dem Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK) zitiert sind, beziehen sie sich auf die Neufassung, die im Zuge der Zusammenlegung der Ressorts Bildung und Wissenschaft erstellt wurde.

Mein besonderer Dank gilt dem Zentrum für Informatikdienste (ZID), insbesondere Herrn Url, der mich bei vielen der notwendigen Abfragen mit seiner Kompetenz und viel Geduld unterstützt hat, und der Mithilfe all jener Kolleg/inn/en, auf deren Fachwissen ich angewiesen war.

Brigitte Parnigoni

Wien, im Dezember 2000

1. Einleitung

Die WU bekennt sich zu den im Rahmen des Bundesgleichbehandlungsgesetzes (B-GBG - BGBl Nr. 100/1993 in der geltenden Fassung) sowie im UOG 1993 vorgesehenen Frauenförderungsplänen. Es sind dies der Frauenförderungsplan des BMBWK (BGBl. II Nr. 131/1998 in der geltenden Fassung) sowie der Frauenförderungsplan der WU. Gemäß diesen Frauenförderungsplänen besteht die Verpflichtung, die darin vorgesehenen Maßnahmen regelmäßig einmal im Jahr (Stichtag ist der 1. Juli) zu überprüfen und dem Universitätskollegium und dem BMBWK (zweijährig) darüber zu berichten.

Gemeinsames Ziel dieser Frauenförderungspläne ist die Umsetzung von Maßnahmen, die der Erreichung der im Bundesgleichbehandlungsgesetz vorgeschriebene Frauenquoten im Allgemeinen und der Förderung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich im Besonderen dienen.

Die Frauenquote unter allen Bediensteten der jeweiligen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie Funktionen ist zu erheben (BGBl. II Nr. 131/1998, §36, Abs.1). Die Berichtspflicht obliegt dem Rektor/der Rektorin und erstreckt sich außerdem auf folgende Daten in Bezug auf Frauenquoten (Frauenförderungsplan der WU):

- ❖ bei Bewerbungen, Neueinstellungen und Verlängerungen,
- ❖ bei der Vergabe von Lehraufträgen nach folgenden Kriterien: remuneriert/nicht remuneriert (a-, b-, c-wertig), Lehrbeauftragten, Anzahl der Stunden, Fachbereich und explizit frauenspezifischen Lehrveranstaltungen,
- ❖ bei der Vergabe von Forschungsmitteln, Stipendien und bei der Zuweisung von Mitteln für die forschungsbezogene Weiterbildung,
- ❖ bei der Vergabe von Reisekostenzuschüssen und
- ❖ für die Teilnahme an den universitätsinternen Weiterbildungsveranstaltungen.

Bei Bediensteten nach Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen und Funktionen sind die Frauenquoten gegliedert nach Instituten auszuweisen.

Außerdem muss der Bericht Zielvorgaben für die nächsten beiden Jahre enthalten (vergl. BGBl II Nr. 131/1998, §2 Abs. 1 und 2):

- ❖ Erhöhung des Anteils auf 5%, wenn die Frauenquote in einer Verwendungs-/Entlohnungsgruppe oder Funktion im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde oder Dienststelle gemäß § 1 Abs. 3 bei 0% liegt,
- ❖ Erhöhung des Anteils um 100%, wenn der Frauenanteil unter 10% liegt,
- ❖ Erhöhung des Anteils um 20%, wenn der Frauenanteil über 10% liegt.

Die Berichte mit den Zielvorgaben für die nächsten zwei Jahre sind den mit der Umsetzung Betrauten zur Kenntnis zu bringen. Wird die durch diese Verordnung festgelegte Erhöhung der Frauenquote in einem Fall nicht erreicht, ist dies von der Dienststellenleiterin/dem Dienststellenleiter zu begründen, die geplanten Maßnahmen zur Erreichung des Zieles des Frauenförderungsplanes sind darzulegen.

Zusätzlich zu den hier beschriebenen Mindestanforderungen für den Frauenbericht enthält der heuer vorliegende Bericht einige weitere Erhebungen:

Das zweite Kapitel stellt gesetzliche Rahmenbedingungen der Frauenförderung und strategische Gedanken dazu dar.

In Kapitel 3 des Berichtes werden die Bediensteten nach Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen und Funktionen dargestellt. Des weiteren enthält dieses Kapitel den Mitarbeiter/innenstand der Institute sowohl im wissenschaftlichen wie im nichtwissenschaftlichen Bereich. Entsprechende Sollvorgaben für die nächsten zwei Jahre sind errechnet. Die universitären Organisationseinheiten im Dienstleistungsbereich sind ebenfalls einzeln erfasst.

Im vierten Kapitel wird die Situation im Bereich Bewerbungen, Neueinstellungen und Verlängerungen beschrieben sowie mit den Fakten des vorjährigen Berichtes verglichen. Eine Auswertung auch getrennt nach Fachbereichen soll detaillierte Auskunft geben. Außerdem enthält dieser Abschnitt die Darstellung der Situation von Frauen bei Neu- und Nachbesetzungen von Professuren.

Das fünfte Kapitel enthält die Frauenanteile bei Freistellungen nach §160, und zwar sowohl bei kurz- als auch bei längerfristigen Freistellungen.

Kapitel 6 zeigt die unterschiedliche Situation bei der Vergabe von Lehraufträgen im Hinblick auf Frauenquoten nach Art der Abgeltung in den einzelnen Fachbereichen auf. Die frauenspezifischen Lehrveranstaltungen stellen dabei einen Sonderfall dar, da sie ausschließlich von Frauen abgehalten werden.

Im siebten Kapitel wird die Vergabe von Förder- und Forschungsmitteln in Bezug auf Frauenförderung untersucht. Es wird nach externen und internen Mitteln, die WU-intern vergeben werden, unterschieden. Das Dr. Maria Schaumayer Habilitationsstipendium stellt einen Sonderfall dar - es wurde zur Unterstützung von Frauen in der Habilitationsphase geschaffen und wird ausschließlich an Frauen vergeben.

Kapitel 8 stellt alle WU-internen Weiterbildungsmaßnahmen dar – ihre Zielsetzungen und die Beteiligung von Frauen an diesen Angeboten. Das Traineeprogramm stellt eine obligatorische Maßnahme für alle WU-Neueinsteiger/innen dar, die auch als dienstliche Grundausbildung für alle öffentlich Bediensteten angerechnet wird. Differenziert wird in der Erhebung nach wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/inne/n.

Neuntens werden Reisekostenzuschüsse im Hinblick auf die Zuteilung für bestimmte Verwendungsgruppen der Bediensteten aufgeschlüsselt. Auch hier wird im Speziellen der Anteil, der für Frauen zur Verfügung gestellt wird, ausgewiesen.

Das zehnte Kapitel fasst die Ergebnisse zusammen und zeigt besondere Schwachstellen, aber natürlich auch Positives auf.

2. Grundlagen der Frauenförderung

Um Maßnahmen zur Frauenförderung tatsächlich umsetzen zu können, wurden eine Reihe von Instrumentarien geschaffen, die die rechtlichen und inhaltlichen Grundlagen bieten. Basierend auf dem **Bundesgleichbehandlungsgesetz** wurden Frauenförderungspläne entwickelt, werden periodische Berichte erstellt und Strategiekonzepte entworfen. Der hier vorliegende Bericht ist eines der Ergebnisse und greift v. a. im Bereich der Forderungen zur Umsetzung von Frauenförderungsmaßnahmen auf etliche andere zurück.

Im **Frauenförderungsplan der BMBWK** etwa, der für alle Universitäten bindend ist (Durchführungsverordnung zum B-GBG), sind neben den inhaltlichen Vorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern und den Erhebungsanforderungen auch Anreize und Sanktionierungen enthalten.

Im Bereich der Erfüllung der Forderungen sind an der WU noch einige Verbesserungen notwendig und möglich. So müssen im Zuge von Ausschreibungen und Einstellungen vorgeschriebene Vorgangsweise genauer eingehalten werden (§23, 24 und 25), um Frauen den Zugang in den wissenschaftlichen Bereich zu erleichtern - ein erster Schritt sind die Informationen, die im Rahmen des Leitfadens für Einstellungsgespräche im Web zu finden sind¹. Leitungsfunktionen daraufhin zu überprüfen, ob sie auch bei herabgesetzter Arbeitszeit ausgeübt werden können und gegebenenfalls in der Ausschreibung darauf hinzuweisen vergrößert die Chancen für Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich auf paritätischen Zugang zu allen Funktionen (§6). Frauen etwa, die Elternkarenz in Anspruch nehmen, müssen zwingend über relevante Ausschreibungen, aber auch über Weiterbildungsangebote informiert werden (§6 und 10). Um das zu gewährleisten, müssen interne Verteiler verbessert und aktualisiert werden. Bei der Zusammensetzung von Gremien und Kommissionen, für die der Dienstgeber zuständig ist, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis von Frauen und Männern bei den Mitgliedern zu achten (§11). Die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist bei allen Publikationen und Schriften der WU konsequent zu beachten (§16). Und schließlich muss sichergestellt sein, dass Arbeiten zur Frauen- und Geschlechterforschung, auch interdisziplinäre und außeruniversitäre, bei Qualifizierungsbeurteilungen gegenüber Arbeiten zu anderen Forschungsthemen gleichwertig behandelt werden (§28).

Anreize zur Frauenförderung und eventuell nötige Sanktionierungen bei Nichterfüllung bieten sich v. a. in finanzieller Hinsicht an. In die Kriterien zur Budgeterstellung sind Frauenförderungsgebote des B-GBG und der Frauenförderungspläne als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte einzubeziehen (§30). Budgetanträge, die helfen, die Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen zu beseitigen, sind vorrangig zu reihen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, Vorschläge und Anregungen zur Entwicklung der Kriterien für die Budgeterstellung einzubringen und muss verpflichtend eingebunden werden. Die Rektorin/der Rektor hat im Rahmen der Budgetzuweisung Anreizsysteme zur Frauenförderung zu schaffen bzw. bei Nichteinhaltung des Frauenförderungsgebotes auf diesem Weg entsprechend zu sanktionieren. Hier wird eine genauere Beachtung und Beobachtung notwendig sein, aber auch längerfristige Überlegungen und Planungen etwa im Personalbereich, um entsprechend erfolgreich zu sein.

¹ Siehe www.wu-wien.ac.at/ourwu

Die Umsetzung der Maßnahmen zählt zu den Dienstpflichten jeder Dienstgeberin/jedes Dienstgebers, eine etwaige Verletzung unterliegt also entsprechenden Bestimmungen.

Im „**Frauenbericht 2000**“ des BMBWK² wird darauf hingewiesen, dass auch eine Verletzung des Verbotes der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts einer Dienstpflichtverletzung gleich kommt, und dass das als wirksames Mittel zur Durchsetzung der Gleichstellung eingesetzt werden könnte, da es eine gesetzliche Verpflichtung zur Verfolgung von Dienstrechtsverletzungen im öffentlichen Dienst gibt (S. 5 bzw. §8 des B-GBG). Außerdem steht der/dem Geschädigten ein Schadensersatzanspruch zu. Selbstverständlich muss darüber hinaus der diskriminierende Tatbestand (also etwa eine geringere Entlohnung, eine Kündigung, die Ablehnung von Aus- oder Weiterbildung usw.) beseitigt werden. Besteht der Verdacht der Verletzung des Frauenförderungsgebotes - sei es nach Bundesgleichbehandlungsgesetz oder den Frauenförderungsplänen -, gibt es die Möglichkeit, die Gleichbehandlungskommission des Bundes mit einem Gutachten zu befas- sen. Eine Bestätigung der Annahme bedeutet die o. a. Rechtsfolgen.

Während die bisher beschriebenen Möglichkeiten und Maßnahmen den rechtlichen Aspekt der Gleichstellungsproblematik berühren, werden im Folgenden einige Ansätze beschrieben, die strategische und bewusstseinsbildende Maßnahmen betreffen.

So gibt es z. B. im Einflussbereich des BMBWK Stipendienprogramme, die speziell Frauen (in der Habilitationsphase) unterstützen, es werden wissenschaftliche Veranstaltungen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung unterstützt und entsprechende Preise gewidmet, und es werden Qualifizierungsstellen für weibliche Wissenschaftlerinnen finanziert usw. Dadurch soll einerseits der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs, andererseits der Forschungsbereich als solches gefördert werden.

Um die trotz allem schleppend vorangehenden Fortschritte in der Frauenförderung voranzutreiben, wurden letztlich Studien und Entwürfe erstellt, die Einzelmaßnahmen zur rascheren Umsetzung enthalten. Dies betrifft sowohl kurz-, mittel- als auch längerfristige Maßnahmen.

Der **Diskussionsentwurf zur „Österreichischen Forschungsstrategie 1999plus“**³ des BMWV erwähnt als eines der Grundprinzipien für die Forschungspolitik „*Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist tatsächlich herzustellen.*“ (S. 19) Deutlicher kann nicht ausgesprochen werden, dass zwischen formalen Verpflichtungen bzw. Absichtserklärungen und der Realität eine tiefe Kluft besteht. Große Bedeutung wird in diesem Prozess öffentlicher Forschungsförderung jenen Bereichen zugestanden, die hohe Relevanz aber (noch) geringere Bekanntheit bzw. Popularität haben, also z. B. die Genderforschung. Sie muss ausgewogen initiiert, finanziert und durchgeführt werden (S. 22). Auf Grund der Tatsache, dass Frauen in Wissenschaft und Forschung noch immer unterrepräsentiert sind, reichen aber finanzielle Maßnahmen keineswegs aus - strukturelle und (universitäts-)politische Änderungen müssen folgen. Dazu zählt einerseits die aliquote Repräsentanz von Frauen in allen Forschungsvorhaben, die konsequent in allen staatlichen Forschungsförderungseinrichtungen - also auch den Universitäten - umzusetzen ist. Andererseits bedeutet das die Integration der feministischen Forschung in den Wissenschaftsbetrieb in Forschung und Lehre (S. 24/25). Ein Schritt in diese Richtung ist etwa die Einrichtung eines entsprechenden Institutes.

² Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur: „Frauenbericht 2000“, Wien, September 2000.

³ BMWV: „Österreichische Forschungsstrategie 1999plus“, Wien, 1999.

Im „**Grünbuch zur österreichischen Forschungspolitik**“ des BMWV⁴ werden die Zielsetzungen und Instrumentarien des Diskussionsentwurfes zur Forschungsstrategie als konkrete Vorschläge formuliert. Neben Maßnahmen zur Nachwuchsförderung in der Wissenschaft, die implizit ein ausgewogenes Frau-Mann-Verhältnis zum Ziel hat, sind explizite Frauenförderungsmaßnahmen vorgesehen. Es reicht also nicht etwa die Bereitstellung von finanziellen Mitteln zu Forschungsaktivitäten „von, für und über Frauen“ (S. 50); derartige Förderungsmöglichkeiten müssen durch die Zweckbindung von Ressourcen, die Bindung der Ausschüttung an Quoten oder Berufungsverhalten und Ähnliches mehr unterstützt werden. Zwar sind alle im Grünbuch beschriebenen Maßnahmen lediglich als Vorschläge zu werten, die (noch) nicht umgesetzt sind, es bleibt aber sicher jeder Institution unbenommen, sie als Vorbild für ihre Kriterien soweit möglich bereits jetzt zu nutzen. Dies können spezielle Anreize für das Doktoratsstudium als Vorbedingung für die Schließung einer Qualifikationslücke von Frauen sein, aber auch Mentoring, Stipendien ohne Altersbeschränkungen, um Diskontinuitäten im Lebenslauf von Frauen abzufangen, die Förderung des Wiedereinstieges von Frauen nach kinderbedingten Unterbrechungen⁵ oder vereinfachte Regelungen für Vertretungsprofessuren im Fall von Karenzierungen (S. 51/52). Dieser Vorschlag ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass der geringe Frauenanteil unter den Professor/inn/en nicht mehr (nur) auf ein Fehlen von qualifizierten Frauen zurückzuführen ist, ganz im Gegenteil, mitunter scheitern Frauenkarrieren an der Verfügbarkeit von freien Professor/inn/enstellen.

Im „Grünbuch zur österreichischen Forschungspolitik“ wird ausdrücklich auf den verbindlichen Status des „**Weißbuches zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft**“⁶ hingewiesen. Auch hier sind eine Reihe von Forderungen enthalten, die bereits weiter oben beschrieben wurden. Einmal mehr sei auf die Bedeutung von Quoten da hingewiesen, wo es gilt, Einfluss- und Repräsentanzdefizite durch demokratiepolitische Instrumentarien auszugleichen. Ein Vorgriff auf den Abschnitt über die Vergabe von Forschungsmitteln an der WU (Tabelle 61 und 62) zeigt, dass tatsächlich weit weniger Frauen in diesen Genuss kommen - nicht zuletzt deshalb, weil Männer wesentlich mehr Anträge stellen als Frauen. Dies ist einmal mehr ein gutes Beispiel dafür, wie wichtig Anreizsysteme sind. Wachsende Bedeutung kommt auch der Evaluierung zu, sei es in Fragen der Forschungsförderung oder des Qualitätsmanagements, die ebenfalls mit Aspekten der Frauenförderung gekoppelt werden können. D.h., das Evaluierungsergebnis spiegelt u. a. den Grad der bereits berücksichtigten Frauenförderungsmaßnahmen wider.

Sicher ist, dass der schleppende Fortschritt für Frauen in Wissenschaft und Forschung in Österreich ernst genommen werden muss - in einem Bericht des „Committee on the Elimination of Discrimination against Women“ der UNO (32. Sitzung, 12. - 30. Juni 2000)⁷ wird festgestellt: *„The Committee further expresses its concern about the low participation of qualified women in academia. ... The Committee also calls upon the Government (of Austria, Anm. d. Verf.) to introduce affirmative action to increase women's appointments to academia posts at all levels and to integrate gender studies and feminist research in university curricula and research programmes. ... The Committee is concerned at the lack of data disaggregated by sex on the impact of policies and programmes.“*

⁴ BMWV: „Grünbuch zur österreichischen Forschungspolitik“, Wien, 1999.

⁵ In diesem Zusammenhang sei auf die jüngst an der WU beschlossene Möglichkeit für Assistent/inn/en hingewiesen, mit Hilfe eines von der WU zur Verfügung gestellten Laptops während der Elternkarenzzeit daheim wissenschaftlich weiter zu arbeiten.

⁶ Caspar Einem: „Weißbuch zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft“, Wien, 1999.

⁷ Siehe www.un.org/womenwatch/daw/cedaw

3. Bedienstete der WU nach Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen und Funktionen

3.1. Wissenschaftliches Personal und allgemeine Universitätsbedienstete

Tabelle 1 - Planstellen an der WU, Stand April 2000

Verwendung	WU-Planstellen
Professor/inn/en	76
Assistent/inn/en	241,5
Wissenschaftliche Beamte	8
Bundeslehrer/innen	11
Vertragslehrer/innen	22
Beamte	55,5
Vertragsbedienstete	269
gesamt	683

Quelle: WU Personalabteilung

Im wissenschaftlichen Bereich gibt es an der WU 358,5 Planstellen sowie 324,5 bei den allgemeinen Bediensteten (Tabelle 1). Vor allem an den Instituten gibt es jedoch wesentlich mehr Mitarbeiter/innen, die zusätzlich aus Drittmitteln und Kuratoriumsgeldern finanziert werden. Sowohl die Anzahl der Mitarbeiter/innen einer Organisationseinheit als auch das Frau-Mann-Verhältnis können also de facto wesentlich anders sein als im Bericht abgebildet. Die wesentlich höhere Zahl an WU-Mitarbeiter/inne/n in Tabelle 2 insgesamt im Vergleich zu Planstellen an der WU lässt sich durch mehrere Faktoren erklären: Erstens haben mitunter zwei Teilzeit-Dienstnehmer/innen eine Planstelle inne, zweitens sind Lektor/inn/en, Honorar- und Gastprofessor/inn/en keine Planstelleninhaber/innen, und drittens sind Planstelleninhaber/innen und deren Ersatzkräfte doppelt enthalten, da sie beide jeweils ein aufrechtes Dienstverhältnis zur Universität haben.

Die Zahlen in Tabelle 2 enthalten alle Dienstverhältnisse zur Universität nach der Entlohnungsgruppe; d. h. ein/e Dienstnehmer/in ist zweimal enthalten, falls sie/er zwei Dienstverhältnisse mit unterschiedlicher Einstufung hat, nur einmal, falls sie/er zwei Dienstverhältnisse mit der gleichen Einstufung hat.

Abweichend vom Berichtszeitraum entspricht der Stand der Studienassistent/inn/en dem 1. Oktober 2000, Gastprofessuren sind für den Zeitraum 1. Juli 1999 - 30. Juni 2000 angegeben, da Gastprofessor/inn/en oft nur kurze Zeit tätig sind und eine stichtagsbezogene Erhebung daher nicht sinnvoll ist.

Tabelle 2 - Bedienstete nach Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, Stichtag 1. Juli 2000

Beschäftigte nach Verwendungs-, Entlohnungsgruppen						
	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote	Frauenquote Vorjahr	Veränderung der Quote
Univ.Prof.	71	2	73	2,7%	2,7%	0,0%
Univ.Doz.	56	15	71	21,1%	*)	
Vertr.Doz.	1	0	1	0,0%	*)	
Univ.Ass.	85	42	127	33,1%	*)	
Vertr.Ass.	41	48	89	53,9%	*)	
Bundeslehrer/innen	5	6	11	54,5%	50,0%	+ 4,5%
Vertragslehrer/innen	6	20	26	76,9%	81,8%	- 4,9%
Wiss. Beamte	5	2	7	28,6%	28,6%	0,0%
Studienass.	3	2	5	40,0%	kein Vergleichswert	
B/A bzw. A1	3	5	8	62,5%	66,7%	- 3,7%
B/B bzw. A2	9	16	25	64,0%	64,0%	0,0%
B/C bzw. A3	4	9	13	69,2%	69,2%	0,0%
B/D bzw. A4	5	0	5	0,0%	0,0%	0,0%
B/E bzw. A5	1	0	1	0,0%	0,0%	0,0%
VB 1/a bzw. v1	10	16	26	61,5%	65,4%	- 3,9%
VB 1/b bzw. v2	14	77	91	84,6%	82,4%	+ 2,2%
VB 1/c bzw. v3	13	94	107	87,9%	87,2%	+ 0,7%
VB 1/d bzw. v4	10	25	35	71,4%	74,4%	- 3,0%
VB 1/e bzw. v5	2	15	17	88,2%	100,0%	- 11,8%
VB priv.	5	13	18	72,2%	77,8%	- 5,6%
VB (SV ADV)	13	7	20	35,0%	31,6%	+ 3,4%
VB II/p3	1	0	1	0,0%	kein Vergleichswert	
VB II/p4	1	0	1	0,0%	kein Vergleichswert	
VB II/p5	0	1	1	100,0%	kein Vergleichswert	
VB/p3	1	0	1	0,0%	kein Vergleichswert	
Zw.summe	365	415	780	53,2%	51,0%	+ 1,7%
Lektor/inn/en	337	160	497	32,2%	30,9%	+ 1,3%
Honorarprof.	5	0	5	0,0%	0,0%	0,0%
Gastprof.	50	5	55	9,1%	11,8%	- 2,7%
insgesamt	757	580	1337	43,4%	41,9%	+ 1,1%

Quelle: Eigene Berechnungen nach Daten des WU ZID

*) Vergleich mit dem Vorjahr siehe im erläuternden Text.

Die Quote an Professorinnen ist bis zum Ende des Berichtszeitraumes mit 2,7% seit Jahren unverändert (geringe Schwankungen in der Quote ergeben sich aus der wechselnden Zahl von Professuren; seit 1989 gibt es an der WU gleichbleibend zwei Universitätsprofessorinnen⁸⁾ - eine Verdopplung auf 5,4% müsste innerhalb der nächsten zwei Jahre erreicht werden. Laut „Frauenbericht 2000“ des BMBWK beträgt die durchschnittliche

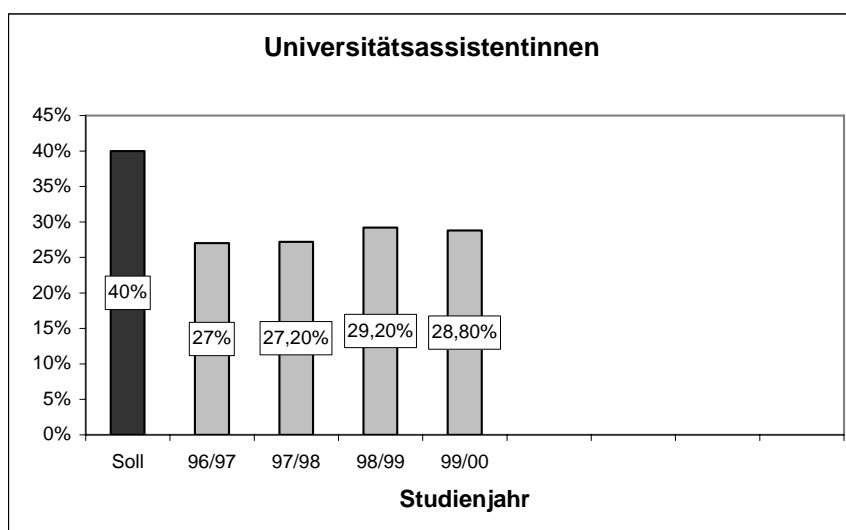
⁸⁾ Der Dienstantritt von Univ. Prof. Dr. Gerlinde Mautner fällt außerhalb des Berichtszeitraumes und findet in diesem Bericht unter dem Punkt 4.3. Abgeschlossene Berufungsverfahren Berücksichtigung.

Frauenquote bei Professor/inn/en für alle österreichischen Universitäten 5,7%⁹, die WU liegt also weit unter diesem Durchschnitt.

Der Frauenanteil an Gastprofessuren hat um 2,7% abgenommen - die Sollquote beträgt 18,2%.

Universitätsdozent/inn/en sind aus der Gruppe der Universitätsassistent/inn/en herausgerechnet. Das macht einen direkten Zahlenvergleich mit dem Vorjahr unmöglich. Nimmt man allerdings die Gruppe der Universitätsdozent/inn/en und Universitätsassistent/inn/en zusammen, lässt sich ein Vergleich herstellen: Mit einem Prozentsatz von 28,8% ist der Frauenanteil gegenüber dem Vorjahr um 0,4% gesunken, d.h. dass eine Zielvorgabe, die eine Steigerung um 20% vorsieht, bei weitem nicht erreicht werden konnte. In einem weiteren Vergleich zur Situation vor zwei bzw. drei Jahren zeigt sich, dass Schwankungen wie sie im Verlauf der letzten Jahre zu verzeichnen sind, (- 0,2%, + 2%, - 0,4%) keine signifikante Veränderung darstellen (Abb. 1). Ein Erreichen der Sollvorgaben bzw. die entsprechende Entwicklung sind nicht festzustellen.

Abbildung 1 - Frauenquote Universitätsassistent/inn/en, Studienjahre 1996/1997 bis 1999/2000



Quelle: WU Frauenberichte

Die Zielvorgaben für die nächsten zwei Jahre werden getrennt nach Dozent/inn/en und Assistent/inn/en errechnet und betragen für Universitätsdozent/inn/en 25,3% und für Universitätsassistent/inn/en 39,7%. Ein Vergleich zum „Frauenbericht 2000“ des BMBWK zeigt, dass der Frauenanteil bei Universitätsassistent/inn/en über dem Österreichdurchschnitt (28,2%) liegt, ebenso bei Universitätsdozent/inn/en (21,1% gegenüber 12,3%)¹⁰. Der Anstieg an Universitätsassistentinnen muss allerdings auch darauf zurückgeführt werden, dass Dozentinnen nun extra ausgewiesen werden. Das Herausrechnen der Ha-

⁹ Alle im vorliegenden Bericht herangezogenen Vergleichsdaten aus dem "Frauenbericht 2000" des BMBWK beziehen sich auf den Stichtag 1. Juli 1999.

¹⁰ Hier sei nochmals auf die Problematik der verschiedenen Stichtage verwiesen, sodass der Vergleich nur bedingt aussagekräftig ist. Es besteht immerhin die Möglichkeit, dass zum 1. Juli 1999 noch nicht an allen Universitäten die Gruppe der Universitätsdozent/inn/en getrennt ausgewiesen wurde.

bilitierten aus der Gruppe der Assistentinnen früherer Darstellungen bedeutet sicher einen größeren zahlenmäßigen Abgang von Männern als von Frauen, womit sich der Frauenanteil relativ vergrößert, ohne dass sich die Frauenquote der Universitätsassistent/inn/en real verbessert hat.

Vertragsassistent/inn/en und Vertragsdozent/inn/en haben einen Frauenanteil von 53,3%; das ergibt eine Steigerung zum Vorjahr von 7,3%. Damit ist die Sollquote mehr als erreicht.

Der Anteil an Lektorinnen beträgt 32,2%; damit ist er gegenüber dem Vorjahr um 1,3% gestiegen, d. h. er liegt noch deutlicher über dem Frauenanteil bei Universitätsdozent/inn/en und Universitätsassistent/inn/en zusammen als im Vorjahr. Lektor/inn/en werden ausschließlich in der Lehre eingesetzt - einmal mehr ein Indiz dafür, dass Frauen traditioneller Weise vermehrt Lehraufgaben übernehmen.

Bei Bundes- und Vertragslehrer/inne/n zeigt sich ebenfalls ein traditionell hoher Frauenanteil (54,5% und 76,9%), wobei der Anteil an Bundeslehrerinnen gegenüber dem Vorjahr gestiegen, der an Vertragslehrerinnen gesunken ist.

In der Gruppe der Bediensteten mit Sonderverträgen, die ausschließlich im ZID angesiedelt ist, zeigt sich eine grundlegende Abweichung zu den restlichen allgemeinen Bediensteten. Hier beträgt der Frauenanteil nur 35%, was zwar eine Steigerung von 3,4% gegenüber dem Vorjahr bedeutet, aber noch immer unter der geforderten Mindestquote ist. Innerhalb der nächsten zwei Jahre sollte der Anteil an weiblichen Mitarbeiter/inne/n also auf mindestens 40% steigen.

Ein kurzer Blick auf die **Funktionen** und ihre Besetzung durch Frauen bzw. Männer zeigt, dass sich die WU nicht wesentlich von den übrigen österreichischen Universitäten unterscheidet. Laut „Frauenbericht 2000“ des BMBWK gibt es an österreichischen Universitäten nach UOG 93 keine einzige Rektorin. Der Stand an Vizerektorinnen beträgt 10,3%, an der WU ist eine derartige Position immerhin mit einer Frau besetzt, was einen Prozentsatz von 25 ergibt. UK-Vorsitzende und Studiendekane sind ebenfalls ausschließlich Männer. Bei Vizestudiendekan/innen gibt es im Österreichdurchschnitt einen Frauenanteil von 3,8%, an der WU ist er 0%. Studienkommissionen werden an der WU von Männern geleitet, im Universitätschnitt sind es immerhin 9,5% Frauen. Von den 33 Instituten ist eines von einer Institutsvorständin geleitet, was einer Quote von 3,3% entspricht, im Vergleich zu 4,8% an österreichischen Universitäten gesamt. Die Universitätsdirektion steht unter männlicher Leitung wie an den übrigen Universitäten auch. Der Frauenanteil an Bibliotheksdirektor/inn/en ist 50% - eine davon ist an der WU tätig. Lediglich die Vorsitzenden der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen sind überall Frauen. Ansonsten zeigt sich an Hand dieser Aufzählung, dass die Leitungsfunktionen auch in Bereichen, in denen überwiegend Frauen arbeiten, wie etwa in der zentralen Verwaltung, fast immer Männern obliegt.

„Der im Frauenbericht 1998 getätigte Befund, dass, je niedriger die Verwendungsgruppe, umso schlechter die Entlohnung, um so höher der Frauenanteil und um so schwieriger die Überleitung in ein dauerndes Beschäftigungsverhältnis zum Bund, ist nach wie vor gültig. ... Auch an ADV-Sonderverträgen¹¹ wird die Hierarchie in den Verwendungen deutlich sichtbar.“¹² (S 32)

¹¹ Die ADV-Sonderverträge sind in sieben Gruppen eingeteilt, abgestuft nach der Höhe der Entlohnung und den erforderlichen Fertigkeiten.

¹² BMBWK: „Frauenbericht 2000“.

3.2. Frauenquoten an den Instituten

Die Frauenquoten sind sowohl für Institute bzw. Abteilungen gesamt ausgewiesen als auch getrennt nach wissenschaftlichem Personal und allgemeinen Bediensteten (Institutssekretariate), da die durchschnittliche Gesamtquote über die große Diskrepanz beim Frauenanteil zwischen wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Bereich hinwegtäuscht.

Ebenfalls getrennt erfasst sind Vollzeit- und Teilzeitarbeitsverhältnisse, da diese Darstellung besser ermöglicht, eventuelle Unterschiede bei männlichen und weiblichen Stelleninhaber/inne/n aufzuzeigen. Bei den Summen wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal bzw. bei den Gesamtsummen handelt es sich aber um Kopfzählungen. D. h. Teilzeitbeschäftigte sind nicht in Vollzeitäquivalenten ausgedrückt. Es sei darauf hingewiesen, dass eine derartige Darstellungsform die Frauenquoten im wissenschaftlichen Bereich da weiter verringern würde, wo ein beträchtlicher Anteil teilzeitbeschäftigter (Vertrags-)Assistentinnen ausgewiesen ist.

Der Personalstand der Institute ist auch in einer Gesamttabelle der einzelnen Fachbereiche zusammengefasst - so wird versucht, vor allem in einigermaßen homogenen Fachbereichen repräsentativere Zahlen zu generieren.

Sollquoten für das wissenschaftliche Personal der einzelnen Fachbereiche sind dort berechnet, wo die Personenzahl dieser Gruppe einigermaßen aussagekräftig ist. Die Problematik, dass vor allem an kleinen Instituten Durchschnittsquoten nur bedingte Aussagekraft haben, bleibt aufrecht: Hier kann die Aufnahme bzw. der Abgang einer einzelnen Mitarbeiterin/eines einzelnen Mitarbeiters das Bild völlig verändern.

3.2.1. Fachbereich Betriebswirtschaftslehre

Tabelle 3 - Institut für Absatzwirtschaft, Stichtag 1. Juli 2000

Handel und Marketing				
Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	0	2	2	100,0%
Vertragsass.100%	1	1	2	50,0%
Zwischensumme	2	3	5	60,0%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	1	1	100,0%
insgesamt	2	4	6	66,7%
Marketing				
Univ.Prof.	2	0	2	0,0%
Univ.Ass.100%	4	2	6	33,3%
Zwischensumme	6	2	8	25,0%
VBI/c bzw. v3 100%	0	2	2	100,0%
VBI/c bzw. v3 50%	0	1	1	100,0%
VBI/d bzw. v4 100%	0	2	2	100,0%
Zwischensumme	0	5	5	100,0%
insgesamt	6	7	13	53,8%
Internationales Marketing und Management				
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	1	1	2	50,0%
Vertragsass.50%	1	2	3	66,7%
Zwischensumme	3	3	6	50,0%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,0%
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	2	2	100,0%
insgesamt	3	5	8	62,5%
Werbewissenschaft und Marktforschung				
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	4	0	4	0,0%
Zwischensumme	5	0	5	0,0%
VBI/b bzw. v2 100%	0	2	2	100,0%
Zwischensumme	0	2	2	100,0%
insgesamt	5	2	7	28,6%

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 4 - Institut für BWL des Außenhandels, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	2	0	2	0,0%
Univ.Ass.100%	3	0	3	0,0%
Vertragsass.50%	1	1	2	50,0%
Zwischensumme	6	1	7	14,3%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,0%
VBI/c bzw. v3 75%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	2	2	100,0%
insgesamt	6	3	9	33,3%

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 5 - Institut für BWL der Industrie, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0%
Univ.Ass.100%	1	0	1	0%
Vertragsass.100%	2	0	2	0%
Vertragsass.50%	0	1	1	100%
Zwischensumme	4	1	5	20%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100%
VBI/c bzw. v3 50%	0	1	1	100%
Zwischensumme	0	2	2	100%
insgesamt	8	4	12	33,3%

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 6 - Institut für Finanzierung und Finanzmärkte, Stichtag 1. Juli 2000

Betriebliche Finanzierung				
Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	4	0	4	0,0%
Zwischensumme	5	0	5	0,0%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	1	1	100,0%
insgesamt	5	1	6	16,7%
Investmentbanking				
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	2	0	2	0,0%
Vertragsass.50%	1	0	1	0,0%
Studienass.50%	1	0	1	0,0%
Zwischensumme	4	0	4	0,0%
VBI/c bzw. v3 50%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	1	1	100,0%
insgesamt	5	1	6	16,7%

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 7 - Forschungsinstitut für BWL der Genossenschaften, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	1	0	1	0,0%
Vertragsass.50%	1	0	1	0,0%
Zwischensumme	3	0	3	0,0%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	1	1	100,0%
insgesamt	3	1	4	25,0%

Quelle: WU Personalabteilung

**Tabelle 8 - Institut für Informationsverarbeitung und Informationswirtschaft, Stich-
tag 1. Juli 2000**

Industrielle Informationsverarbeitung				
Verwendungs-, Ent- lohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	2	0	2	0,0%
VBI/a bzw. v1 100%	1	0	1	0,0%
Vertragsass.100%	1	0	1	0,0%
Zwischensumme	7	0	7	0,0%
VBI/c bzw. v3 50%	0	1	1	100,0%
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	2	2	100,0%
insgesamt	7	2	9	22,2%
Informationswirtschaft				
Univ.Prof.	2	0	2	0,0%
Univ.Ass.100%	7	0	7	0,0%
Zwischensumme	9	0	9	0,0%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,0%
VBI/b bzw. v2 50%	1	0	1	0,0%
VBI/c bzw. v3 100%	1	1	2	50,0%
Zwischensumme	2	2	4	50,0%
insgesamt	11	2	13	15,4%
Wirtschaftsinformatik				
Univ.Prof.	2	0	2	0,0%
VBI/a bzw. v1 100%	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	5	2	7	28,6%
Vertragsass.100%	1	0	1	0,0%
Vertragsass.50%	1	0	1	0,0%
Zwischensumme	10	2	12	16,7%
VBI/c bzw. v3 87,5%	0	1	1	100,0%
VBI/c bzw. v3 50%	1	2	3	66,7%
Zwischensumme	1	3	4	75,0%
insgesamt	11	5	16	31,3%

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 9 - Institut für BWL der Klein- und Mittelbetriebe, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	2	0	2	0,0%
Univ.Ass.100%	3	1	4	25,0%
Vertragsass.50%	2	0	2	0,0%
Zwischensumme	7	1	8	12,5%
VBI/c bzw. v3 50%	0	2	2	100,0%
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	3	3	100,0%
insgesamt	7	4	11	36,4%

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 10 - Institut für Kreditwirtschaft, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	1	0	1	0,0%
Vertragsass.50%	3	2	5	40,0%
Zwischensumme	5	2	7	28,6%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	1	1	100,0%
insgesamt	5	3	8	37,5%

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 11 - Institut für Management und Wirtschaftspädagogik, Stichtag 1. Juli 2000

ABWL/Personal, Führung und Organisation				
Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	0	1	1	100,0%
Vertragsass.50%	2	1	3	33,3%
Zwischensumme	3	2	5	40,0%
VBI/b bzw. v2 50%	0	2	2	100,0%
Zwischensumme	0	2	2	100,0%
insgesamt	3	4	7	57,1%
Personalmanagement				
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	2	2	4	50,0%
Zwischensumme	3	2	5	40,0%
VBI/c bzw. v3 100%	0	2	2	100,0%
Zwischensumme	0	2	2	100,0%
insgesamt	3	4	7	57,1%
Verhaltenswissenschaftl. Orientiertes Management				
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	3	0	3	0,0%
Vertragsass.50%	2	1	3	33,3%
Zwischensumme	6	1	7	14,3%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,0%
VBI/c bzw. v3 50%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	2	2	100,0%
insgesamt	6	3	9	33,3%
Wirtschaftspädagogik				
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Bundeslehrer/innen	1	1	2	50,0%
Vertragslehrer/innen	0	1	1	100,0%
Univ.Ass.100%	1	2	3	66,7%
Vertragsass.50%	1	1	2	50,0%
Zwischensumme	4	5	9	55,6%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,0%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	2	2	100,0%
insgesamt	4	7	11	63,6%

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 12 - Institut für Organisation und Materialwirtschaft, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	1	3	4	75,0%
Zwischensumme	2	3	5	60,0%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	1	1	100,0%
insgesamt	2	4	6	66,7%

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 13 - Institut für Revisions-, Treuhand- und Rechnungswesen, Stichtag 1. Juli 2000

Betriebswirtschaftliche Steuerlehre				
Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	3	0	3	0,0%
Zwischensumme	4	0	4	0,0%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	1	1	100,0%
insgesamt	4	1	5	20,0%
Unternehmensrechnung und Revision				
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	3	0	3	0,0%
Zwischensumme	4	0	4	0,0%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,0%
VBI/c bzw. v3 50%	1	0	1	0,0%
Zwischensumme	1	1	2	50,0%
insgesamt	5	1	6	16,7%

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 14 - Institut für Tourismus und Freizeitwirtschaft, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass.100%	3	0	3	0,00%
Vertragsass.50%	1	2	3	66,67%
Zwischensumme	5	2	7	28,57%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
VBI/c bzw. v3 50%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	2	2	100,00%
insgesamt	5	4	9	44,44%

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 15 - Institut für Transportwirtschaft, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	1	1	2	50,0%
Vertragsass.50%	3	0	3	0,0%
Zwischensumme	5	1	6	16,7%
VBI/c bzw. v3 50%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	1	1	100,0%
insgesamt	5	2	7	28,6%

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 16 - Institut für Unternehmensführung, Stichtag 1. Juli 2000

ABWL und Unternehmenssteuerung				
Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	0	1	1	100,0%
Vertragsass.50%	3	0	3	0,0%
Zwischensumme	4	1	5	20,0%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	1	1	100,0%
insgesamt	4	2	6	33,3%
Operations Research				
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	2	0	2	0,0%
Univ.Ass.50%	0	1	1	100,0%
Vertragsass.50%	1	1	2	50,0%
Zwischensumme	4	2	6	33,3%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	1	1	100,0%
insgesamt	4	3	7	42,9%
Unternehmensführung, Controlling und Beratung				
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	1	0	1	0,0%
Vertragsass.50%	0	3	3	100,0%
Zwischensumme	2	3	5	60,0%
VBI/b bzw. v2 50%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	1	1	100,0%
insgesamt	2	4	6	66,7%

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 17 - Institut für Versicherungswirtschaft, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	1	1	2	50,0%
Vertragsass.50%	2	1	3	33,3%
Zwischensumme	4	2	6	33,3%
B/C bzw. A3	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	1	1	100,0%
insgesamt	4	3	7	42,9%

Quelle: WU Personalabteilung

Im Fachbereich Betriebswirtschaft (Tabelle 3 - 18) gibt es immer noch etliche Institute, an denen es keine Frauen im wissenschaftlichen Bereich gibt, so im Forschungsinstitut für BWL der Genossenschaften, im Institut für Finanzierung und Finanzmärkte mit seinen beiden Abteilungen, im Institut für Revisions-, Treuhand- und Rechnungswesen in beiden Abteilungen, das sich im Vergleich zum Vorjahr somit noch verschlechtert hat, sowie im Institut für Informationsverarbeitung und Informationswirtschaft mit Ausnahme der Abteilung für Wirtschaftsinformatik; allerdings ist auch hier der Frauenanteil mit 16,7% weit unter dem WU-Schnitt. In diesen Instituten und Abteilungen ist entsprechend dem Bundesgleichbehandlungsgesetz bzw. den entsprechenden Frauenförderungsplänen ein Paket an organisatorischen und/oder weiterbildenden Maßnahmen zu erstellen, das verbindliche Vorgaben enthält, deren Nichteinhaltung gegebenenfalls begründet werden muss.

Positiv zu erwähnen ist das Institut für Management und Wirtschaftspädagogik, das fast durchwegs Frauenquoten in Höhe der geforderten Sollquote von 40% (und darüber) hat. Besonders hoch ist der Frauenanteil in der Abteilung für Wirtschaftspädagogik, wo auch Bundes- und Vertragslehrer beschäftigt sind.

Für den Fachbereich Betriebswirtschaft insgesamt lässt sich zusammenfassend feststellen, dass er mit Frauenanteilen von 25,3% bei Universitätsassistent/inn/en und 24,8% bei wissenschaftlichen Bediensteten gesamt unter dem WU-Durchschnitt liegt. Selbst mit Sollquoten von 30,4% für Universitätsassistent/inn/en und von 29,8% für das wissenschaftliche Personal in den nächsten zwei Jahren gesamt würde er nur knapp erreicht. Ein höherer Frauenanteil (39%) im wissenschaftlichen Bereich - wenn man von den wenigen Bundes- bzw. Vertragslehrer/innen absieht - zeigt sich lediglich bei den teilzeitbeschäftigten Vertragsassistent/inn/en. Unter den 28 Professoren befindet sich keine einzige Frau.

Tabelle 18 - Frauenquoten im Fachbereich Betriebswirtschaft, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote	Sollquote
Univ.Prof.	28	0	28	0,0%	5,0%
Bundeslehrer/innen	1	1	2	50,0%	
Vertragslehrer/innen	0	1	1	100,0%	
VB I/a bzw. v1 100%	2	0	2	0,0%	
Univ.Ass.100%	56	19	75	25,3%	30,4%
Univ.Ass.50%	0	1	1	100,0%	
Vertragsass.100%	5	1	6	16,7%	20,0%
Vertragsass.50%	25	16	41	39,0%	
Studienass. 50%	1	0	1	0,0%	
Zwischensumme	118	39	157	24,8%	29,8%
B/C bzw. A3	0	1	1	100,0%	
VBI/b bzw. v2 100%	0	14	14	100,0%	
VBI/b bzw. v2 50%	1	3	4	75,0%	
VBI/c bzw. v3 100%	1	11	12	91,7%	
VBI/c bzw. v3 Teilzeit *)	2	13	15	86,7%	
VBI/d bzw. v4 100%	0	5	5	100,0%	
Zwischensumme	4	47	51	92,2%	
insgesamt	122	86	208	41,3%	

Quelle: Eigene Berechnungen nach Daten der WU Personalabteilung

*) Teilzeit beinhaltet Anstellungsverhältnisse im Ausmaß von 50%, 75% und 87,5%.

3.2.2. Fachbereich Volkswirtschaftslehre

Tabelle 19 - Institut für Finanzwissenschaft, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	3	1	4	25,0%
Zwischensumme	4	1	5	20,0%
VBl/b bzw. v2 50%	0	1	1	100,0%
VBl/b bzw. v2 25%	0	1	1	100,0%
VBl/c bzw. v3 50%	0	2	2	100,0%
Zwischensumme	0	4	4	100,0%
insgesamt	4	5	9	55,6%

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 20 - Institut für Volkswirtschaftstheorie und –politik, Stichtag 1. Juli 2000

VWL 1/Öffentliche Wirtschaft, Geld- und Finanzpolitik				
Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	2	1	3	33,3%
Vertragsass.100%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	3	2	5	40,0%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,0%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,0%
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	3	3	100,0%
insgesamt	3	5	8	62,5%
VWL 2/Polit. Ökonomie, Internationale Wirtschaft u. Entwicklung				
Univ.Prof.	2	0	2	0,0%
Univ.Ass.100%	3	2	5	40,0%
Zwischensumme	5	2	7	28,6%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,0%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	2	2	100,0%
insgesamt	5	4	9	44,4%
VWL 3/Prozessorientierte Ökonomie				
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	2	2	4	50,0%
Zwischensumme	3	2	5	40,0%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,0%
VBI/b bzw. v2 50%	0	1	1	100,0%
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	3	3	100,0%
insgesamt	3	5	8	62,5%
VWL 4/Angewandte Ökonomie				
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	2	1	3	33,3%
Zwischensumme	3	1	4	25,0%
VBI/b bzw. v2 50%	0	2	2	100,0%
Zwischensumme	0	2	2	100,0%
insgesamt	3	3	6	50,0%

Fortsetzung:

VWL 5/Analytische Volkswirtschaftslehre				
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	2	0	2	0,0%
Vertragsass.50%	0	1	1	100,0%
Studienass.50%	1	0	1	0,0%
Zwischensumme	4	1	5	20,0%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	1	1	100,0%
insgesamt	4	2	6	33,3%
VWL 6/Quantitative Volkswirtschaftslehre				
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	3	0	3	0,0%
Zwischensumme	4	0	4	0,0%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	1	1	100,0%
insgesamt	4	1	5	20,0%
VWL 7/Außenwirtschaft und Entwicklungsökonomie				
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Vertragsass.50%	2	0	2	0,0%
Zwischensumme	3	0	3	0,0%
VBI/c bzw. v3 50%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	1	1	100,0%
insgesamt	3	1	4	25,0%
VWL 8/Wirtschafts- und Sozialpolitik				
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	1	2	3	66,7%
Univ.Ass.50%	1	0	1	0,0%
Vertragsass.50%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	3	3	6	50,0%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,0%
VBI/d bzw. v4 100%	1	0	1	0,0%
Zwischensumme	1	1	2	50,0%
insgesamt	4	4	8	50,0%

Fortsetzung:

VWL 9/Arbeitsmarkttheorie und -politik				
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	1	1	2	50,0%
Zwischensumme	2	1	3	33,3%
VBI/c bzw. v3 100%	1	0	1	0,0%
Zwischensumme	1	0	1	0,0%
insgesamt	3	1	4	25,0%

Quelle: WU Personalabteilung

Im Fachbereich Volkswirtschaft (Tabelle 19 - 21) täuschen die Frauenquoten insgesamt darüber hinweg, dass es auch hier einzelne Abteilungen gibt, wo im wissenschaftlichen Bereich keine Frauen beschäftigt sind, so in der Abteilung quantitative Volkswirtschaftslehre und in der Abteilung Außenwirtschaft und Entwicklungsökonomie. Immerhin liegt der Frauenanteil bei Universitätsassistent/inn/en mit 34,5% über dem WU-Schnitt. Daraus ergibt sich weiter, dass die Quote im wissenschaftlichen Bereich insgesamt innerhalb von zwei Jahren auf 32,5% angehoben werden muss, bei Universitätsassistent/inn/en bei einer nochmaligen Steigerung um 20% die im B-GBG geforderte Frauenquote von 40% erreicht wäre. Allerdings ist auch hier keine der elf Professor/inn/enstellen mit einer Frau besetzt.

Tabelle 21 - Frauenquoten im Fachbereich Volkswirtschaft, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote	Sollquote
Univ.Prof.	11	0	11	0,0%	5,0%
Univ.Ass.100%	19	10	29	34,5%	>=40,0%
Univ.Ass.50%	1	0	1	0,0%	
Vertragsass.100%	0	1	1	100,0%	
Vertragsass.50%	2	2	4	50,0%	
Studienass. 50%	1	0	1	0,0%	
Zwischensumme	34	13	47	27,7%	32,5%
VBI/b bzw. v2 100%	0	5	5	100,0%	
VBI/b bzw. v2 Teilzeit*)	0	5	5	100,0%	
VBI/c bzw. v3 100%	1	3	4	75,0%	
VBI/c bzw. v3 50%	0	3	3	100,0%	
VBI/d bzw. v4 100%	1	2	3	66,7%	
Zwischensumme	2	18	20	90,0%	
insgesamt	36	31	67	46,3%	

Quelle: Eigene Berechnungen nach Daten der WU Personalabteilung

*) Teilzeit beinhaltet Anstellungsverhältnisse im Ausmaß von 25% und 50%.

3.2.3. Fachbereich Rechtswissenschaft

Tabelle 22 - Institut für Arbeits- und Sozialrecht, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	0	2	2	100,0%
Vertragsass.50%	0	2	2	100,0%
Zwischensumme	1	4	5	80,0%
VBl/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	1	1	100,0%
insgesamt	1	5	6	83,3%

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 23 - Institut für Bürgerliches Recht, Handels- und Wertpapierrecht, Stichtag 1. Juli 2000

Bürgerliches Recht-, Handels- und Wertpapierrecht				
Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	1	1	2	50,0%
Vertragsass.100%	0	1	1	100,0%
Vertragsass.50%	1	0	1	0,0%
Zwischensumme	3	2	5	40,0%
VBl/b bzw. v2 50%	0	2	2	100,0%
Zwischensumme	0	2	2	100,0%
insgesamt	3	4	7	57,1%
Unternehmensrecht				
Univ.Prof.	2	0	2	0,0%
Univ.Ass.100%	3	1	4	25,0%
Vertragsass.50%	2	3	5	60,0%
Zwischensumme	7	4	11	36,4%
VBl/b bzw. v2 50%	1	1	2	50,0%
VBl/c bzw. v3 50%	0	2	2	100,0%
VBl/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	1	4	5	80,0%
insgesamt	8	8	16	50,0%

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 24 - Institut für Österreichisches und Internationales Steuerrecht, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	2	0	2	0,0%
Univ.Ass.100%	3	0	3	0,0%
Vertragsass.50%	1	0	1	0,0%
Zwischensumme	6	0	6	0,0%
VBI/c bzw. v3 50%	0	1	1	100,0%
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,0%
VBI/d bzw. v4 50%	1	0	1	0,0%
Zwischensumme	1	2	3	66,7%
insgesamt	7	2	9	22,2%

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 25 - Institut für Verfassungs- und Verwaltungsrecht, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	5	0	5	0,0%
Univ.Ass.100%	3	2	5	40,0%
Vertragsass.50%	1	2	3	66,7%
Zwischensumme	9	4	13	30,8%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,0%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,0%
VBI/c bzw. v3 50%	0	2	2	100,0%
Zwischensumme	0	4	4	100,0%
insgesamt	9	8	17	47,1%

Quelle: WU Personalabteilung

Für den Fachbereich Rechtswissenschaft (Tabelle 22 - 26) kann festgestellt werden, dass sich die Situation in Bezug auf Frauenquoten im wissenschaftlichen Bereich im Vergleich zum Vorjahr etwas verbessert hat. So liegt der Anteil an Universitätsassistentinnen über dem WU-Durchschnitt, die Zielvorgabe für die nächsten zwei Jahre erreicht somit den geforderten 40%-Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich. Frei werdende Professuren müssten allerdings konsequent mit Frauen nachbesetzt werden - im Fachbereich gibt es elf Professoren, keine einzige Professorin. Das Institut für österreichisches und internationales Steuerrecht hat bisher keine einzige Frau im wissenschaftlichen Bereich beschäftigt - keine Veränderung im Vergleich zum Vorjahr und somit ein Umstand, der mittel- und längerfristiger Planungsmaßnahmen bedarf, über die auch berichtet werden muss.

Tabelle 26 - Frauenquoten im Fachbereich Rechtswissenschaft, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote	Sollquote
Univ.Prof.	11	0	11	0,0%	5,0%
Univ.Ass.100%	10	6	16	37,5%	>=40,0%
Vertragsass.100%	0	1	1	100,0%	
Vertragsass.50%	5	7	12	58,3%	
Zwischensumme	26	14	40	35,0%	>=40,0%
VBI/b bzw. v2 100%	0	2	2	100,0%	
VBI/b bzw. v2 50%	1	3	4	75,0%	
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,0%	
VBI/c bzw. v3 50%	0	5	5	100,0%	
VBI/d bzw. v4 100%	0	2	2	100,0%	
VBI/d bzw. v4 50%	1	0	1	0,0%	
Zwischensumme	2	13	15	86,7%	
insgesamt	28	27	55	49,1%	

Quelle: Eigene Berechnungen nach Daten der WU Personalabteilung

3.2.4. Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften

Tabelle 27 - Institut für Allgemeine Pädagogik und Philosophie, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	3	0	3	0,0%
Vertragsass.100%	0	1	1	100,0%
Vertragsass.50%	1	0	1	0,0%
Zwischensumme	5	1	6	16,7%
B/B bzw. A2	0	1	1	100,0%
VBI/c bzw. v3 50%	0	2	2	100,0%
Zwischensumme	0	3	3	100,0%
insgesamt	5	4	9	44,4%

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 28 - Institut für Allgemeine Soziologie und Wirtschaftssoziologie, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	2	1	3	33,3%
Univ.Ass.100%	4	3	7	42,9%
Vertragsass.100%	1	0	1	0,0%
Zwischensumme	7	4	11	36,4%
VBI/c bzw. v3 100%	0	3	3	100,0%
Zwischensumme	0	3	3	100,0%
insgesamt	7	7	14	50,0%

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 29 - Institut für Englische Sprache/Wirtschaftssprache, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	3	0	3	0,0%
Bundeslehrer/innen	2	1	3	33,3%
Vertragslehrer/innen	1	6	7	85,7%
Wiss. Beamte (A1)	2	0	2	0,0%
Univ.Ass.100%	4	2	6	33,3%
Vertragsass.50%	1	1	2	50,0%
Zwischensumme	13	10	23	43,5%
B/B bzw. A2	0	2	2	100,0%
B/C bzw. A3	1	0	1	0,0%
VBI/c bzw. v3 100%	2	1	3	33,3%
VBI/c bzw. v3 50%	0	1	1	100,0%
VBI/d bzw. v4 50%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	3	5	8	62,5%
insgesamt	16	15	31	48,4%

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 30 - Institut für Romanische Sprachen, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	2	0	2	0,0%
Bundeslehrer/innen	0	4	4	100,0%
Vertragslehrer/innen	2	9	11	81,8%
Wiss. Beamte (A1)	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	2	3	5	60,0%
Vertragsass.50%	0	4	4	100,0%
Zwischensumme	7	20	27	74,1%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,0%
VBI/b bzw. v2 50%	0	3	3	100,0%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	5	5	100,0%
insgesamt	7	25	32	78,1%

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 31 - Institut für Slawische Sprachen, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	0	1	1	100,0%
Bundeslehrer/innen	1	0	1	0,0%
Vertragslehrer/innen	0	1	1	100,0%
Wiss. Beamte (A1)	0	1	1	100,0%
Univ.Ass.100%	2	1	3	33,3%
Zwischensumme	3	4	7	57,1%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,0%
VBI/c bzw. v3 50%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	2	2	100,0%
insgesamt	3	6	9	66,7%

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 32 - Institut für Statistik, Stichtag 1. Juli 2000

Angewandte Statistik und Datenverarbeitung				
Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	3	0	3	0,0%
Zwischensumme	4	0	4	0,0%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,0%
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	2	2	100,0%
insgesamt	4	2	6	33,3%
Experimentelle Mathematik und Statistik				
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	1	1	2	50,0%
Zwischensumme	2	1	3	33,3%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	1	1	100,0%
insgesamt	2	2	4	50,0%
Mathematische Methoden der Statistik				
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Vertragslehrer/innen	0	1	1	100,0%
Univ.Ass.100%	3	1	4	25,0%
Zwischensumme	4	2	6	33,3%
VBI/c bzw. v3 50%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	1	1	100,0%
insgesamt	4	3	7	42,9%
Wirtschaftsstatistik				
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.50%	1	0	1	0,0%
Zwischensumme	2	0	2	0,0%
VBI/c bzw. v3 50%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	1	1	100,0%
insgesamt	2	1	3	33,3%

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 33 - Institut für Technologie und Warenwirtschaftslehre, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
VBI/a bzw. v1	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	2	0	2	0,0%
Vertragsass.50%	0	2	2	100,0%
Zwischensumme	4	2	6	33,3%
B/B bzw. A2	0	1	1	100,0%
VBI/c bzw. v3 100%	1	1	2	50,0%
Zwischensumme	1	2	3	66,7%
insgesamt	5	4	9	44,4%

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 34 - Institut für Wirtschaftsgeographie, Regionalentwicklung und Umweltwirtschaft, Stichtag 1. Juli 2000

Angewandte Regional- und Wirtschaftsgeographie				
Univ.Ass.100%	3	0	3	0,0%
Zwischensumme	3	0	3	0,0%
VBl/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	1	1	100,0%
insgesamt	3	1	4	25,0%
Wirtschaftsgeographie und Geoinformatik				
Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	1	1	2	50,0%
Vertragsass.50%	1	1	2	50,0%
Zwischensumme	3	2	5	40,0%
VBl/b bzw. v2 100%	1	0	1	0,0%
Zwischensumme	1	0	1	0,0%
insgesamt	4	2	6	33,3%
Stadt- und Regionalentwicklung				
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Wiss. Beamte (A1)	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.100%	4	0	4	0,0%
Zwischensumme	6	0	6	0,0%
VBl/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	1	1	100,0%
insgesamt	6	1	7	14,3%
Wirtschaft und Umwelt				
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Wiss. Beamte (A1)	1	0	1	0,0%
Zwischensumme	2	0	2	0,0%
VBl/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,0%
Zwischensumme	0	1	1	100,0%
insgesamt	2	1	3	33,3%

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 35 - Institut für Wirtschafts- und Sozialgeschichte, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	2	0	2	0%
Vertragslehrer/innen	1	0	1	0%
Univ.Ass.100%	5	1	6	16,7%
Vertragsass.50%	0	2	2	100%
Zwischensumme	8	3	11	27,3%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100%
VBI/c bzw. v3 100%	0	2	2	100%
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100%
Zwischensumme	0	4	4	100%
insgesamt	8	7	15	46,7%

Quelle: WU Personalabteilung

Im Fachbereich Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften (Tabelle 27 - 36) stellt sich die Situation etwa an Sprachinstituten, wo die Frauenquoten hoch sind, völlig anders dar als im formalwissenschaftlichen Bereich (Institut für Statistik, Institut für Technologie und Warenwirtschaftslehre, Institut für Wirtschaftsgeographie, Regionalentwicklung und Umweltwirtschaft), wo die Zahlen ähnlich sind wie etwa in der Betriebswirtschaft.

Im Detail zeigt sich, dass der Frauenanteil bei Bundes- bzw. Vertragslehrer/innen mit 62,5% und 81% sehr hoch ist, während Universitätsassistent/innen auch hier nur zu 27,8% weiblich sind. D. h., dass in diesem Fachbereich mit einer vergleichsweise hohen durchschnittlichen Frauenquote im wissenschaftlichen Bereich gerade die Gruppe der Universitätsassistent/innen unter der Frauenquote in anderen Fachbereichen liegt. Der Zielhorizont für 2002 ist 33,4%. D. h. auch, dass Frauen überdurchschnittlich dort eingestellt sind, wo es ausschließlich um den Einsatz in der Lehre geht, bzw. auch in den weniger gut abgesicherten Dienstverhältnissen wie als (teilzeitbeschäftigte) Vertragsassistentinnen zu finden sind.

Auch hier sind an einzelnen Instituten Abteilungen zu finden, die im wissenschaftlichen Bereich keine Frauen beschäftigen, so die Abteilung für angewandte Statistik und Datenverarbeitung, die Abteilung für Wirtschaftsstatistik, die Abteilung für Stadt- und Regionalentwicklung, die Abteilung für Wirtschaft und Umwelt und die Abteilung für angewandte Regional- und Wirtschaftsgeographie.

Zu erwähnen ist allerdings, dass dies auch der einzige Fachbereich ist, in dem es Professorinnen gibt - mit einem Anteil von 8,7% sind Frauen somit weit über dem WU-Durchschnitt von 2,7% vertreten, und auch über der in den anderen Fachbereichen geforderten Sollquote von 5%.

Tabelle 36 - Frauenquoten im Fachbereich Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote	Sollquote
Univ.Prof.	21	2	23	8,7%	17,4%
Bundeslehrer/innen	3	5	8	62,5%	
Vertragslehrer/innen	4	17	21	81,0%	
Wiss. Beamte (A1)	5	1	6	16,7%	20,0%
VB I/a bzw. v1	1	0	1	0,0%	
Univ.Ass.100%	39	15	54	27,8%	33,4%
Univ.Ass.50%	1	0	1	0,0%	
Vertragsass.100%	1	1	2	50,0%	
Vertragsass.50%	4	13	17	76,5%	
Zwischensumme	79	54	133	40,6%	
B/B bzw. A2	0	4	4	100,0%	
B/C bzw. A3	1	0	1	0,0%	
VBI/b bzw. v2 100%	2	6	8	75,0%	
VBI/b bzw. v2 50%	0	3	3	100,0%	
VBI/c bzw. v3 100%	3	12	15	80,0%	
VBI/c bzw. v3 50%	0	6	6	100,0%	
VBI/d bzw. v4 100%	0	2	2	100,0%	
VBI/d bzw. v4 50%	0	1	1	100,0%	
Zwischensumme	6	34	40	85,0%	
insgesamt	85	88	173	50,9%	

Quelle: Eigene Berechnungen nach Daten der WU Personalabteilung

3.2.5. Ohne Fachbereichszuordnung

Tabelle 37 - Forschungsinstitut für Europafragen, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	3	0	3	0,0%
Univ.Ass.100%	2	2	4	50,0%
Vertragsass.50%	1	3	4	75,0%
Zwischensumme	6	5	11	45,5%
VBI/b bzw. v2 100%	1	0	1	0,0%
VBI/c bzw. v3 100%	0	2	2	100,0%
Zwischensumme	1	2	3	66,7%
insgesamt	7	7	14	50,0%

Quelle: WU Personalabteilung

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass ein positiver Trend insofern zu verzeichnen ist, als im Frauenbericht 1997/98 an insgesamt 13 Instituten keine Frauen im wissenschaftlichen Bereich tätig waren - mittlerweile ist dies nur mehr an vier Instituten, drei davon im Fachbereich Betriebswirtschaft, der Fall. Darüber hinaus gibt es einige Institute mit Abteilungsgliederung, an denen an einzelnen Abteilungen die Frauenquote 0 ist (siehe Tabellen 3 - 37). Insgesamt sind das immerhin weitere zehn Abteilungen.

Vergleicht man die Fachbereiche miteinander, zeigt sich, dass die Frauenanteile in den Kernbereichen der WU, also der Betriebswirtschaft und der Volkswirtschaft, im wissenschaftlichen Bereich geringer sind als in den anderen beiden Fachbereichen. Gerade in der Gruppe der Universitätsassistent/inn/en (neben der der Professor/inn/en) ist die 40%-Quote allerdings noch nirgends erreicht.

Ganz generell lässt sich feststellen, dass der Frauenanteil bei Vertragsassistent/inn/en, und hier nochmals in einem Teilzeitarbeitsverhältnis, oftmals wesentlich höher ist als bei Universitätsassistent/inn/en.

3.3. Frauenquoten der allgemeinen Bediensteten

Ein Blick auf die Frau-Mann-Verteilung innerhalb der Gruppe der allgemeinen Bediensteten ist sinnvoll, da in den verschiedenen Organisationseinheiten der Verwaltungs- und Dienstleistungseinrichtungen die Personalstruktur in Bezug auf das Geschlecht unterschiedlich ist.

Die Darstellung der Einheiten folgt im Wesentlichen der Aufbauorganisation, wie sie der Personalverwaltung zu Grunde liegt. Unter dem Begriff Rektorat sind die Referent/inn/en der Vizerektor/inn/en inklusive dem Forschungsservice, das Büro des Rektoratskollegiums sowie das Referat für Planung und Organisationsentwicklung enthalten.

Das Büro des Universitätskollegiums umfasst Leitung und Sekretariat, die Serviceeinrichtung der Studienkommissionen sowie der Fachbereichskommissionen, jeweils ohne Professor/inn/enstellen.

Das Büro des Studiendekans versteht sich exklusive des Studiendekans und der Vize-studiendekane, da sie nicht zu den allgemeinen Universitätsbediensteten zählen.

Die Zentrale Verwaltung umfasst den Universitätsdirektor und sein Büro, die Rechtsabteilung, die Personalabteilung, die Studien- und Prüfungsverwaltung, die Quästur, die Wirtschaftsabteilung und die Objektbetriebsstelle.

Weitere Organisationseinheiten sind die Bibliothek, das Zentrum für Auslandsstudien und das Außeninstitut.

Die Institutssekretariate werden der Vollständigkeit halber auch bei den allgemeinen Bediensteten nochmals angeführt - unter 3.2. sind sie auch bei den Frauenquoten an den Instituten enthalten.

Diskrepanzen zu der Anzahl der Planstellen ergeben sich auch hier aus Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen.

Es zeigt sich, dass das Bild, das sich aus der Aufschlüsselung der Dienstleistungseinrichtungen ergibt (Tabellen 38 bis 46), im Hinblick auf Frauenquoten durchaus vergleichbar ist mit der Gesamtdarstellung der Verwendungs- und Entlohnungsgruppen. Einzige gravierende Abweichung in Bezug auf Frauenanteile stellt das Zentrum für Informatikdienste dar. Dieser technische Bereich wird von Männern dominiert. Der Großteil der hier Beschäftigten arbeitet mit Sonderverträgen, was eine Entlohnung über dem VB-Schema bedeutet. Sowohl im VB-Bereich des ZID als auch bei den Sonderverträgen zeigt sich, dass die höheren Gehaltsstufen jeweils nochmals überproportional mit Männern besetzt sind (vergl. auch „Frauenbericht 2000“ des BMBWK, S. 104/105).

Die weiteren Organisationseinheiten weisen mit Ausnahme der Universitätsbibliothek - der Frauenanteil liegt hier bei 56,8% - Frauenquoten zwischen 75% und 100% auf.

Im Außeninstitut sind darüber hinaus einige Privatangestellte im Bereich Fundraising beschäftigt, was die insgesamt niedrige hier wiedergegebene Beschäftigtenzahl erklärt.

Tabelle 38 - Frauenquoten im Rektorat, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
B/B bzw. A2	0	1	1	100,0%
VB 1/a bzw. v1	3	5	8	62,5%
VB 1/b bzw. v2	0	4	4	100,0%
VB 1/c bzw. v3	0	2	2	100,0%
insgesamt	3	12	15	80,0%

Quelle: WU ZID

Tabelle 39 - Frauenquoten im Büro des Universitätskollegiums, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
VB 1/a bzw. v1	0	1	1	100,0%
VB 1/b bzw. v2	0	6	6	100,0%
VB 1/c bzw. v3	0	2	2	100,0%
insgesamt	0	9	9	100,0%

Quelle: WU ZID

Tabelle 40 - Frauenquoten im Büro des Studiendekans, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
A/B bzw. A1	0	1	1	100%
VB 1/a bzw. v1	0	1	1	100%
VB 1/b bzw. v2	0	1	1	100%
insgesamt	0	3	3	100%

Quelle: WU ZID

Tabelle 41 - Frauenquoten in der Zentralen Verwaltung, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
B/A bzw. A1	1	0	1	0,0%
B/B bzw. A2	4	3	7	42,9%
B/C bzw. A3	1	3	4	75,0%
VB 1/a bzw. v1	1	4	5	80,0%
VB 1/b bzw. v2	5	17	22	77,3%
VB 1/c bzw. v3	3	26	29	89,7%
VB 1/d bzw. v4	8	19	27	70,4%
VB 1/e bzw. v5	0	1	1	100,0%
VB II/p3	1	0	1	0,0%
VB/p3	1	0	1	0,0%
insgesamt	25	73	98	74,5%

Quelle: WU ZID

Tabelle 42 - Frauenquoten in der Universitätsbibliothek, Stand 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
B/A bzw. A1	1	4	5	80,0%
B/B bzw. A2	5	7	12	58,3%
B/C bzw. A3	2	3	5	60,0%
B/D bzw. A4	5	0	5	0,0%
B/E bzw. A5	1	0	1	0,0%
VB 1/a bzw. v1	1	1	2	50,0%
VB 1/b bzw. v2	2	6	8	75,0%
VB 1/c bzw. v3	1	0	1	0,0%
VB 1/d bzw. v4	1	3	4	75,0%
VB II/p5	0	1	1	100,0%
insgesamt	19	25	44	56,8%

WU Quelle: ZID

Tabelle 43 - Frauenquoten im Zentrum für Informatikdienste, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
VB 1/a bzw. v1	1	0	1	0,0%
VB 1/b bzw. v2	3	0	3	0,0%
VB 1/c bzw. v3	2	2	4	50,0%
VB (SV ADV)	14	7	21	33,3%
insgesamt	20	9	29	31,0%

Quelle: WU ZID

Tabelle 44 - Frauenquoten im Zentrum für Auslandsstudien, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
VB 1/a bzw. v1	2	3	5	60,0%
VB 1/b bzw. v2	0	2	2	100,0%
VB 1/c bzw. v3	0	0	0	0,0%
VB 1/d bzw. v4	0	1	1	100,0%
insgesamt	2	6	8	75,0%

Quelle: WU ZID

Tabelle 45 - Frauenquoten im Außeninstitut, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
VB 1/a bzw. v1	1	1	2	50,0%
VB 1/b bzw. v2	0	1	1	100,0%
VB 1/c bzw. v3	0	1	1	100,0%
insgesamt	0	3	4	75,0%

Quelle: WU ZID

Tabelle 46 - Frauenquoten an den Institutssekretariaten, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
B/B bzw. A2	0	5	5	100,0%
B/C bzw. A3	0	3	3	100,0%
VB 1/a bzw. v1	3	1	4	25,0%
VB 1/b bzw. v2	3	41	44	93,2%
VB 1/c bzw. v3	5	61	66	92,4%
VB 1/d bzw. v4	1	3	4	75,0%
insgesamt	12	114	126	90,5%

Quelle: WU ZID

4. Bewerbungen, Einstellungen und Verlängerungen

4.1. Allgemeine Universitätsbedienstete

Im Berichtszeitraum sind wesentlich mehr Bewerbungen eingegangen (Tabelle 47) als im Jahr davor (830 gegenüber 336). Auch der Frauenanteil ist wieder deutlich angestiegen (75,9% gegenüber 46,1%). Der Anteil der aufgenommenen Frauen beträgt 85,7% gegenüber 31,2% im Vorjahr. Die Situation im letzten Berichtszeitraum war also einstweilen die positive Ausnahme - die Neuaufnahme von 68,8% Männern ließ auf eine Trendumkehr in der Frauendomäne Dienstleistungseinrichtungen und Institutssekretariate hoffen.

Im Vergleich zur Situation 1997/98 ist die Zahl der Bewerbungen (916 bzw. 830) kleiner geworden, der Frauenanteil allerdings um 6,8% gestiegen. Die Anzahl der Neuaufnahmen ist etwa vergleichbar (59 bzw. 63), die Frauenquote ist aber auch hier gestiegen (78% gegenüber 85,7%).

D.h., dass es zur Zeit nicht gelingen kann, ein ausgewogeneres Verhältnis von Männern und Frauen im Verwaltungs- und Sekretariatsbereich herzustellen, wo es durchschnittliche Frauenquoten zwischen rund 60 und 100% gibt (Ausnahmen gibt es im Bereich der pragmatisierten Anstellungsverhältnisse, die aber zahlenmäßig eine kleine Gruppe darstellen).

Tabelle 47 - Bewerbungen und Neuaufnahmen bei allgemeinen Bediensteten, 1. Juli 1999 - 30. Juni 2000

		männlich	weiblich	gesamt
Bewerbungen	Anzahl	200	630	830
	%	24,1%	75,9%	100,0%
Neuaufnahmen	Anzahl	9	54	63
	%	14,3%	85,7%	100,0%

Quelle: WU Personalabteilung

4.2. Wissenschaftliches Personal

Die folgende Tabelle 48 zeigt die Bewerbungs- und Einstellungssituation aller Fachbereiche. Um etwaige Unterschiede je nach wissenschaftlichem Bereich deutlicher zu machen, folgt in Tabelle 49 eine Aufstellung nach Fachbereichen gegliedert.

Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich, dass der Anteil von Bewerberinnen etwa gleich geblieben ist (45,5% gegenüber 46,1%), die Neuaufnahmen von Frauen aber insgesamt deutlich angestiegen sind - nämlich von 31,2% auf 46,7%, ein Trend, der allerdings nicht auf alle Fachbereiche zutrifft.

Im Bereich der Weiterbestellungen ist die Frauenquote von 30% auf 55% angestiegen und somit etwa wieder vergleichbar mit der von 1997/98 (56,9%).

Tabelle 48 - Bewerbungen, Neueinstellungen und Weiterbestellungen bei wissenschaftlichen Bediensteten, 1. Juli 1999 - 30. Juni 2000

Insgesamt				
		Männer	Frauen	gesamt
Bewerbungen	Anzahl	186	155	341
	%	54,5%	45,5%	100,0%
Neuaufnahmen	Anzahl	40	35	75
	%	53,3%	46,7%	100,0%
Weiterbestellungen	Anzahl	9	11	20
	%	45,0%	55,0%	100,0%

Quelle: WU Personalabteilung

Tabelle 49 - Bewerbungen, Neueinstellungen und Weiterbestellungen nach Fachbereichen, 1. Juli 1999 - 30. Juni 2000

Fachbereich Betriebswirtschaft				
		Männer	Frauen	gesamt
Bewerbungen	Anzahl	72	36	108
	%	66,7%	33,3%	100,0%
Neuaufnahmen	Anzahl	20	10	30
	%	66,7%	33,3%	100,0%
Weiterbestellungen	Anzahl	5	3	8
	%	62,5%	37,5%	100,0%
Fachbereich Volkswirtschaft				
Bewerbungen	Anzahl	31	24	55
	%	56,4%	43,6%	100,0%
Neuaufnahmen	Anzahl	7	6	13
	%	53,8%	46,2%	100,0%
Weiterbestellungen	Anzahl	1	1	2
	%	50,0%	50,0%	100,0%
Fachbereich Rechtswissenschaft				
Bewerbungen	Anzahl	30	34	64
	%	46,9%	53,1%	100,0%
Neuaufnahmen	Anzahl	5	7	12
	%	41,7%	58,3%	100,0%
Weiterbestellungen	Anzahl	2	2	4
	%	50,0%	50,0%	100,0%
Fachbereich Sozial-, Geistes-, Formalwissenschaften				
Bewerbungen	Anzahl	53	61	114
	%	46,5%	53,5%	100,0%
Neuaufnahmen	Anzahl	8	12	20
	%	40,0%	60,0%	100,0%
Weiterbestellungen	Anzahl	1	5	6
	%	16,7%	83,3%	100,0%

Quelle: WU Personalabteilung

Im Fachbereich Betriebswirtschaft kommen auf eine Neuaufnahme durchschnittlich 3,6 Bewerbungen - im Vergleich zu den anderen Fachbereichen die niedrigste Bewerber/innenquote, was den vorsichtigen Schluss zulässt, dass in diesem Bereich das Jobangebot in der Wirtschaft mit einem durchschnittlich höheren Lohnniveau als an Universitäten verhältnismäßig besser ist als in anderen Bereichen. Die Frauenquote bei den Aufnahmen entspricht der bei den Bewerbungen und liegt mit 33,3% größenordnungsmäßig über der Frauenquote des Mittelbaus sowohl des Fachbereiches als auch gesamtuniversitär - allerdings immer noch deutlich unter der geforderten 40%-Quote.

Im Fachbereich Volkswirtschaft stehen einer Neuaufnahme 4,2 Bewerbungen gegenüber, die Frauenquote für Einstellungen liegt mit 46,2% um 2,6% höher als bei den Bewerber/inne/n. Diese Entwicklung, in Kombination mit einer konsequenten Weiterbestellung von Frauen auf besser abgesicherten Dienstverhältnissen, macht ein Aufholen des Frauenanteiles im Universitätsassistent/inn/enbereich möglich.

Im Fachbereich Rechtswissenschaft entfallen auf eine Neueinstellung durchschnittlich 5,3 Bewerbungen. Mehr als die Hälfte der Bewerber/innen sind Frauen, die Quote bei Neuaufnahmen liegt sogar bei 58,3% - eine Chance also, den Frauenanteil in einem bisher männerdominierten Bereich anzuheben, und in weiterer Folge auch die Voraussetzungen für Frauen zu schaffen, sich im Rechtsbereich zu habilitieren.

Einer Aufnahme im Bereich Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften stehen 5,7 Bewerbungen gegenüber. Da es sich im sozial- geistes- und formalwissenschaftlichen Fachbereich um einen Zusammenschluss sehr heterogener Institute handelt, was ihre fachliche Ausrichtung betrifft, sind hier allerdings verallgemeinernde Schlussfolgerungen auf Grund von Zahlenverhältnissen kaum zulässig. So gibt es hier im Unterschied zu anderen Fachbereichen etwa teilweise einen hohen Anteil an Bundes- bzw. Vertragslehrer/inne/n im lehrenden Bereich. Auch der Bezug zur Wirtschaft und somit zu anderen Jobs ist innerhalb der Disziplinen dieses Fachbereiches sehr unterschiedlich. Im Durchschnitt gibt es hier jedenfalls im Vergleich zu den anderen Fachbereichen sowohl bei den Bewerbungen als auch bei den Neuaufnahmen die höchste Frauenquote.

Erfreulich zu sehen ist der hohe Frauenanteil an Bewerbungen, der mit Ausnahme der Betriebswirtschaft (nahe) bei 50% liegt, was als ein Indiz für einen steigenden Anteil an qualifizierten Frauen, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben, zu werten ist.

Unter Weiterbestellungen fallen sowohl Verlängerungen von Dienstverhältnissen als auch Überleitungen von provisorischen in definitive Dienstverhältnisse. Alle Anträge innerhalb des Berichtszeitraumes wurden bewilligt. Verallgemeinernde Schlussfolgerungen, v. a. auch in Bezug auf Unterschiede der einzelnen Fachbereiche zueinander lassen sich auf Grund der insgesamt geringen Zahl von Anträgen bzw. Weiterbestellungen kaum anstellen.

Vom Standpunkt der Frauenförderung im wissenschaftlichen Bereich müssen Weiterbestellungen unter zwei Aspekten betrachtet werden: Einerseits ist es wünschenswert, Assistentinnen den Aufstieg in besser abgesicherte Dienstverhältnisse durch die Weiterbestellung zu ermöglichen. Andererseits kann sich durch die Definitivstellung von Assistent/inn/en die Situation an einem bestimmten Institut dahingehend entwickeln, dass alle Stellen auf Dauer besetzt sind und so keine Personalentwicklungsmaßnahmen mehr möglich sind, d.h. die Aufnahme von Frauen mittel- und längerfristig unmöglich wird.

4.3. Abgeschlossene Berufungsverfahren

In Tabelle 50 sind Nachbesetzungen von Professuren, die im Berichtszeitraum wenigstens bis zum Dreivorschlag abgeschlossen sind, dargestellt. Es handelt sich um insgesamt fünf Lehrstühle, die bislang Professoren inne hatten. Insgesamt bewarben sich 122 Kandidat/inn/en - 13,1% der Bewerbungen kamen von Frauen. Die Dreivorschläge enthielten insgesamt 16 Personen, da es eine ex-aequo-Reihung an einem dritten Platz gab. 25% der Gereihten waren Frauen, davon waren zwei auf dem ersten Listenplatz. Vier der fünf Verfahren sind bereits abgeschlossen, eine Professur wurde mit einer Frau nachbesetzt (25%), drei mit Männern. Die Veränderung wird sich in den Zahlen zum Professorinnenanteil des nächsten Berichtes niederschlagen.

Es handelt sich um einen Lehrstuhl des Fachbereiches Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften, wo es bereits bisher zwei Professorinnen gab. In den Kernbereichen der WU, Betriebswirtschaft und Volkswirtschaft, zu denen drei der fünf ausgeschriebenen Professor/inn/enstellen zählen, wurde bisher keine Frau berufen.

Tabelle 50 - Berufungsverfahren, 1. Juli 1999 - 30. Juni 2000

		männlich	weiblich	gesamt
Professuren alt	Anzahl	5	0	5
	%	100,0%	0,0%	100,0%
Bewerbungen	Anzahl	106	16	122
	%	86,9%	13,1%	100,0%
Dreivorschlag	Anzahl	12	4	16
	%	75,0%	25,0%	100,0%
Berufungen	Anzahl	3	1	4
	%	75,0%	25,0%	100,0%

Quelle: WU Personalabteilung

An dieser Stelle sei angemerkt, dass sich die Situation der Frauen in Bezug auf **Habilitationen**, die ja ein Formalkriterium für die Bewerbung um eine Professur sind, im letzten Jahr verbessert hat. Innerhalb des Berichtszeitraumes haben sich im Fachbereich Betriebswirtschaft, wo es im Vorjahr erst die erste Habilitation einer Frau an der WU überhaupt gab, zwei weitere Frauen habilitiert. Auch im Fachbereich Rechtswissenschaft konnte sich die erste Frau habilitieren. Von den insgesamt neun Habilitationen stammen also drei - immerhin 33,3% - von Frauen (Quelle: Vorlesungsverzeichnis 2000/2001).

5. Freistellungen des wissenschaftlichen Personals

Erstmals wird in diesem Frauenbericht eine Unterteilung von Freistellungen für das wissenschaftliche Personal nach kurz- und längerfristigen Anträgen und nach den Beschäftigungsgruppen vorgenommen (Tabelle 51). Kurzfristige Freistellungen bedeuten eine Abwesenheit bis zu maximal einem Monat - meist sind es nur ein bis wenige Tage, die zur Teilnahme an Tagungen, Konferenzen und Ähnlichem genützt werden. Sie können durch den Rektor bewilligt werden.

Längerfristige Freistellungen sind Abwesenheiten von einem Monat bis zu einem Jahr (mit Ausnahme von Sonderurlauben, Karenz oder Präsenzdienst) und werden häufig zu Forschungsaufhalten oder Forschungsfreisemestern genützt. Sie brauchen auch die Bewilligung des Ministeriums.

Die Anzahl der gewährten Freistellungen entspricht praktisch der der Anträge.

Tabelle 51 - Freistellungen nach §160, 1. Juli 1999 - 30. Juni 2000

Kurzfristige Freistellungen				
		männlich	weiblich	gesamt
Univ.Prof.	Tage	621	26	647
	%	96,0%	4,0%	100,0%
Vertragsprof.	Tage	35	0	35
	%	100,0%	0,0%	100,0%
Univ.Ass.	Tage	452	325	777
	%	58,2%	41,8%	100,0%
Vertragsass.	Tage	180	111	291
	%	61,9%	38,1%	100%
insgesamt	Tage	1288	462	1750
	%	73,6%	26,4%	100,0%
Längerfristige Freistellungen				
Univ.Prof.	Anzahl	6	0	6
	%	100,0%	0,0%	100,0%
Univ.Ass.	Anzahl	9	2	11
	%	81,8%	18,2%	100,0%
Vertragsass.	Anzahl	1	0	1
	%	100,0%	0,0%	100,0%
insgesamt	Anzahl	16	2	18
	%	88,9%	11,1%	100,0%

Quelle: WU Personalabteilung

Entsprechend der geringen Anzahl an Professorinnen an der WU ist auch der Anteil an Freistellungen für diese Beschäftigungsgruppe sehr gering - längere Forschungsaufhalte haben Professorinnen im letzten Jahr überhaupt nicht genutzt.

Bei Assistent/inn/en zeigt sich, dass Frauen sehr wohl die Möglichkeit zu kürzeren Freistellungen nützen - 41,8% der Abwesenheitstage wurden von Universitätsassistentinnen konsumiert; bei Vertragsassistent/inn/en waren es 38,1%.

Allerdings waren nur 18,2% der längeren Freistellungen von Universitätsassistentinnen beantragt, was weit unter dem Frauenanteil in dieser Gruppe liegt. Das lässt den vorsichtigen Schluss zu, dass Frauen in Bezug auf Mobilität (immer noch) im Nachteil gegenüber Männern sind.

Die Aufgliederung in kurz- und längerfristige Freistellungen ermöglicht keinen direkten Vergleich mit dem vergangenen Berichtszeitraum. Jedenfalls liegen die durchschnittlichen Frauenquoten mit 26,4% bzw. 11,1% aber sowohl bei kurz- als auch bei längerfristigen Freistellungen im Berichtszeitraum deutlich unter denen von 1997/98 (41%) und 1998/99 (31,8%).

6. Lehrveranstaltungen

Lehrveranstaltungen sind einerseits nach den Veranstaltenden, andererseits nach der Entlohnungsart zu unterscheiden. Selbständige Lehraufträge werden im Rahmen der Dienstpflicht sowie als remunerierte und nicht remunerierte Lehraufträge übernommen. Darüber hinaus bekommen Professor/inn/en ihre Lehrveranstaltungen durch Kolleggeld abgegolten. Die Entlohnung unter dem Titel Kolleggeldmitwirkung ist für unselbständige Lehrtätigkeit relevant. Ein eigener Budgetanteil steht für Gastprofessuren zur Verfügung.

Erstmals sind Lehrveranstaltungen, die ohne Entgelt abgehalten werden, in den Tabellen enthalten - immerhin stellen sie eine Tatsache dar, die angesichts der immer knapper werdenden budgetären Mittel von Interesse sein kann.

Ein Frauenanteil unter dem Remunerationstyp Kolleggeld in den Fachbereichen, die keine Professorinnen haben, kann sich dadurch ergeben, dass erst mit der Umstellung im Zuge von WU-IS2000 zum Jahreswechsel die alte Bezeichnung „Außerordentliche Universitätsprofessor/inn/en“ abgeschafft wurde. Unter der Bezeichnung Habilitierte sind daher Universitätsprofessor/inn/en, außerordentliche Universitätsprofessor/inn/en alten und neuen Typs sowie Universitäts- und Vertragsassistent/inn/en, die sich während einem der beiden Semester habilitiert haben (Dozent/inn/en), enthalten.

Bei Lektor/inn/en, die Kolleggeld beziehen, handelt es sich um Professor/inn/en anderer österreichischer Universitäten, die an der WU Lehrveranstaltungen abhalten.

Neben den je Fachbereich bzw. insgesamt abgehaltenen Lehrveranstaltungsstunden und den entsprechenden Frauenquoten sind auch die Werte für Lehraufträge ohne Kolleggeld, Kolleggeldmitwirkung, Gastprofessor/inn/enbudget und unentgeltlich abgehaltene Stunden abgebildet. Dies gibt den Frauenanteil an selbständigen, bezahlten Lehraufträgen ohne den Professorenanteil (Kolleggeld kommt zum überwiegenden Teil Männern zu Gute) wider.

Erläuterungen zu den Tabellen: LA – Lehrauftrag

Rem. – Remunerationstyp

remun. - remuneriert

LA Wo.std. – Lehrauftrag Wochenstunden

Weitere Abkürzungen siehe im Vorwort

Vorangestellt ist ein Überblick über das Frau-Mann-Verhältnis im Bereich der wissenschaftlichen Bediensteten an der WU insgesamt (Tabelle 52).

Tabelle 52 - Wissenschaftliche Bedienstete an der WU, Stichtag 1. Juli 2000

Verwendungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ. Prof.	71	2	73	2,7%
Univ.Doz.	56	15	71	21,1%
Vertr.Doz.	1	0	1	0,0%
Univ. Ass.	85	42	127	33,1%
Vertr. Ass.	41	48	89	53,9%
Bundeslehrer/innen	5	6	11	54,5%
Vertragslehrer/innen	6	20	26	76,9%
Wiss. Beamte	5	2	7	28,6%
Studienass.	3	2	5	40,0%
Lektor/inn/en	337	160	497	32,2%
Honorarprof.	5	0	5	0,0%
Gastprof.	50	5	55	9,1%
insgesamt	665	302	967	31,2%

Quelle: WU ZID

Im Fachbereich Betriebswirtschaft (Tabelle 53) liegt die Frauenquote für abgehaltene Lehrveranstaltungen insgesamt mit 19,3% zwar unter der Frauenquote des Fachbereiches beim wissenschaftlichen Personal (24,8%); vergleicht man aber den Anteil ohne Kolleggeld, Gastprofessor/inn/enbudget, Kolleggeldmitwirkung und unentgeltlich abgehaltene Lehraufträge, so liegt er mit 28,3% darüber. Auffallend hoch sind die Frauenquoten bei Lektor/inn/en der Remunerationsart B (40%) und C (75%). Auch Universitätsassistentinnen leisten unter der Remunerationsart B innerhalb ihrer Dienstpflicht einen hohen Anteil an der Lehre (60%). Der insgesamt große Frauenanteil bei Lehraufträgen nach Dienstpflicht (32,8%) ergibt sich durch die hohen Frauenanteile bei Bundes- und Vertragslehrer/innen.

Im Fachbereich Volkswirtschaft (Tabelle 54) liegt der Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals bei 27,7%; Lehraufträge werden insgesamt zu 23,5% von Frauen übernommen, selbständige, bezahlte Lehrveranstaltungen ohne Habilitierte jedoch zu 29,2%. Besonders hoch ist die Frauenquote in der Lehre bei externen Lektor/inn/en, nämlich 35,7%.

Abweichend dazu liegt der Frauenanteil im Fachbereich Rechtswissenschaften (Tabelle 55) in der Lehre mit 17,8% bzw. 29,4% unter der Frauenquote der wissenschaftlichen Bediensteten in diesem Fachbereich (35%). Ein Großteil der Lehre wird hier von Professoren und externen Lektor/inn/en geleistet; hoch ist der Frauenanteil lediglich bei remunerierten Lehraufträgen, die Universitätsassistentinnen zusätzlich zu ihrer Dienstpflicht übernehmen (45%).

Einen Großteil der Lehre leisten Frauen im Fachbereich Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften (Tabelle 56). Er liegt mit 50,7% bzw. 62,2% weit über der Frauenquote des wissenschaftlichen Personals (40,6%) des Fachbereiches. Die Dienstpflicht wird sogar zu 70% von Frauen übernommen, was u. a. dem großen Frauenanteil bei Bundes- und Vertragslehrer/innen zuzuschreiben ist. Remunerierte Lehraufträge werden zum Großteil von Lektor/inn/en übernommen - auch hier sind die Frauenanteile mit 33% für die Remunerationsart A und 64,1% für die Remunerationsart B sehr hoch. 62,3% der nicht remunerierten Lehraufträge werden ebenfalls von Frauen abgehalten.

Das Zentrum für Auslandsstudien (Internationales - Tabelle 57) verwaltet Lehraufträge, die im Rahmen von internationalen Programmen abgehalten werden. Der Großteil der Lehrveranstaltungen wird als remunerierte Lehraufträge an externe Lektor/inn/en vergeben - der Frauenanteil daran bewegt sich zwischen 44,4% und 83,3%. Insgesamt wird die Lehre zu 41,7% bzw. 55,8% von Frauen übernommen.

Auch am Forschungsinstitut für Europafragen (ohne Fachbereichszuordnung - Interdisziplinäres - Tabelle 58) wird die Lehre von Frauen getragen. Der Großteil findet in Form der Dienstpflicht bzw. als remunerierte Lehraufträge an Lektor/inn/en statt und wird da zu 81,3% bzw. 30,8% von Frauen übernommen. Der Frauenanteil bei selbständigen bezahlten Lehrveranstaltungen ohne die der Habilitierten ist 54,8%.

Einen Sonderfall stellen die frauenspezifischen Lehrveranstaltungen (Tabelle 59) dar, die immer von Frauen abgehalten werden. Im vergangenen Studienjahr gingen die Lehraufträge zu 100% an externe Lektorinnen.

Betrachtet man schließlich die Gesamtzahl der gehaltenen Lehrveranstaltungen (Tabelle 60), zeigt sich, dass 32,8% davon Frauen übernommen haben - das liegt knapp über dem durchschnittlichen Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich WU-gesamt (vergl. Tabelle 52). Viel höher, nämlich 44,5% ist der Frauenanteil bei selbständigen, bezahlten Lehraufträgen ohne Habilitiertenanteil; es spiegelt dies zum Großteil den Anteil wider, den Universitäts-, Vertragsassistentinnen, Lektorinnen sowie Bundes- und Vertragslehrerinnen übernommen haben.

Tabelle 53 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp – Fachbereich Betriebswirtschaftslehre, Studienjahr 1999/2000

LA-Art	Rem.	Funktion	LA Wo.std.gesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
Dienstpflicht	A	Univ.Ass.	480	355	125	26,0%
	A	Vertr.Ass.	244	161	83	34,0%
	B	Univ.Ass.	10	4	6	60,0%
	B	Vertr.Ass.	10	8	2	20,0%
		Bundeslehrer/in	43	14	29	67,4%
		Vertragslehrer/in	20	0	20	100,0%
gesamt			807	542	265	32,8%
Kolleggeld		Habilitierte	738	718	20	2,7%
		Lektor/in	4	4	0	0,0%
	gesamt		742	722	20	2,7%
Kolleggeldmitw.		Univ.Ass.	13	11	2	15,4%
		Vertr.Ass.	20	11	9	45,0%
	gesamt		33	22	11	33,3%
Gastprof.Budget		Gastprof.	132	123	9	6,8%
gesamt			132	123	9	6,8%
remun.LA	A	Honorarprof.	1	1	0	0,0%
	A	Univ.Ass.	16	12	4	25,0%
	A	Vertr.Ass.	4	0	4	100,0%
	A	Lektor/in	598	464	134	22,4%
	A	VB	23	23	0	0,0%
	B	Lektor/in	30	18	12	40,0%
	B	VB	4	4	0	0,0%
	C	Lektor/in	28	7	21	75,0%
	gesamt		704	529	175	24,9%
nicht remun. LA		Honorarprof.	11	11	0	0,0%
		Univ.Ass.	5	3	2	40,0%
		Lektor/in	112	92	20	17,9%
	gesamt		128	106	22	17,2%
kein Entgelt		Univ.Prof.	5	5	0	0,0%
		Gastprof.	6	6	0	0,0%
		Honorarprof.	2	2	0	0,0%
		Univ.Ass.	7	7	0	0,0%
		Vertr.Ass.	2	0	2	100,0%
		Lektor/in	58	55	3	5,2%
gesamt		80	75	5	6,3%	
BW insgesamt			2626	2119	507	19,3%
ohne Kolleggeld, Gastprof., unentgeltl.			1672	1199	473	28,3%

Quelle: Eigene Berechnung nach Daten der WU Direktion

Tabelle 54 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp – Fachbereich Volkswirtschaftslehre, Studienjahr 1999/2000

LA-Art	Rem.	Funktion	LA Wo.std.gesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
Dienstpflicht	A	Univ.Ass.	141	104	37	26,2%
	A	Vertr.Ass.	39	33	6	15,4%
gesamt			180	137	43	23,9%
Kolleggeld		Habilitierte	271	230	41	15,1%
		Lektor/in	8	8	0	0,0%
gesamt			279	238	41	14,7%
Kolleggeldmitw.		Univ.Ass.	8	4	4	50,0%
		Vertr.Ass.	2	0	2	100,0%
gesamt			10	4	6	60,0%
Gastprof.Budget		Gastprof.	11	8	3	27,3%
gesamt			11	8	3	27,3%
remun.LA	A	Honorarprof.	1	1	0	0,0%
	A	Univ.Ass.	2	0	2	100,0%
	A	Lektor/in	171	110	61	35,7%
gesamt			174	111	63	36,2%
nicht remun. LA		Honorarprof.	2	2	0	0,0%
		Univ.Ass.	4	4	0	0,0%
		Lektor/in	37	30	7	18,9%
gesamt			43	36	7	16,3%
kein Entgelt		Univ.Prof.	16	14	2	12,5%
		Univ.Ass.	1	0	1	100,0%
		Vertr.Ass.	4	2	2	50,0%
		Lektor/in	14	10	4	28,6%
gesamt			35	26	9	25,7%
VW insgesamt			732	560	172	23,5%
ohne Kolleggeld, Gastprof., unentgeltl.			407	288	119	29,2%

Quelle: Eigene Berechnungen nach Daten der WU Direktion

Tabelle 55 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp - Fachbereich Rechtswissenschaft, Studienjahr 1999/2000

LA-Art	Rem.	Funktion	LA Wo.std.gesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
Dienstpflicht	A	Univ.Ass.	53	40	13	24,5%
	A	Vertr.Ass.	34	26	8	23,5%
	A	Lektor/in	2	2	0	0,0%
gesamt			89	68	21	23,6%
Kolleggeld		Habilitierte	176	174	2	1,1%
		Lektor/in	2	1	1	50,0%
gesamt			178	175	3	1,7%
Kolleggeldmitw.		Vertr.Ass.	16	6	10	62,5%
gesamt			16	6	10	62,5%
Gastprof.Budget		Gastprof.	22	20	2	9,1%
gesamt			22	20	2	9,1%
remun.LA	A	Honorarprof.	2	2	0	0,0%
	A	Univ.Ass.	22	12	10	45,5%
	A	Lektor/in	132	95	37	28,0%
gesamt			156	109	47	30,1%
nicht remun.LA		Honorarprof.	3	3	0	0,0%
		Lektor/in	1	1	0	0,0%
gesamt			4	4	0	0,0%
kein Entgelt		Lektor/in	2	2	0	0,0%
gesamt			2	2	0	0,0%
RW insgesamt			467	384	83	17,8%
ohne Kolleggeld, Gastprof., unentgeltl.			265	187	78	29,4%

Quelle: Eigene Berechnungen nach Daten der WU Direktion

Tabelle 56 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp – Fachbereich Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften, Studienjahr 1999/2000

LA-Art	Rem.E	Funktion	LA Wo.std.gesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
Dienstpflicht	A	Univ.Ass.	218	162	56	25,7%
	A	Vertr.Ass.	67	13	54	80,6%
	A	Lektor/in	4	2	2	50,0%
	B	Univ.Ass.	49	19	30	61,2%
	B	Vertr.Ass.	27	6	21	77,8%
		Bundeslehrer/in	187	68	119	63,6%
		Vertragslehrer/in	519	87	432	83,2%
		Lektor/in	171	15	156	91,2%
	gesamt			1242	372	870
Kolleggeld		Univ.Prof.	554	475	79	14,3%
		Lektor/in	15	15	0	0,0%
	gesamt		569	490	79	13,9%
Kolleggeldmitw.		Univ.Ass.	6	0	6	100,0%
		Vertr.Ass.	4	4	0	0,0%
	gesamt		10	4	6	60,0%
Gastprof.Budget		Gastprof.	47	47	0	0,0%
gesamt			47	47	0	0,0%
remun. LA	A	Univ.Ass.	2	0	2	100,0%
	A	Vertr.Ass.	2	0	2	100,0%
	A	Lektor/in	348	233	115	33,0%
	A	VB	3	3	0	0,0%
	B	Lektor/in	223	80	143	64,1%
	C	Lektor/in	2	2	0	0,0%
	gesamt		580	318	262	45,2%
nicht remun. LA		Univ.Ass.	2	0	2	100,0%
		Lektor/in	215	81	134	62,3%
	gesamt		217	81	136	62,7%
kein Entgelt		Univ.Prof.	2	2	0	0,0%
		Gastprof.	3	3	0	0,0%
		Univ.Ass.	2	2	0	0,0%
		Vertr.Ass.	2	0	2	100,0%
		Lektor/in	37	18	19	51,4%
	gesamt		46	25	21	45,7%
SGF insgesamt			2711	1337	1374	50,7%
ohne Kolleggeld, Gastprof., unentgeltl.LA			2049	775	1274	62,2%

Quelle: Eigene Berechnungen nach Daten der WU Direktion

Tabelle 57 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp – Internationales, Studienjahr 1999/2000

LA-Art	Rem.	Funktion	LA Wo.std.gesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
Dienstpflcht	A	Univ.Ass.	2	2	0	0,0%
gesamt			2	2	0	0,0%
Kolleggeld		Univ.Prof.	6	6	0	0,0%
gesamt			6	6	0	0,0%
remun. LA	A	Lektor/in	27	15	12	44,4%
	A	VB	8	2	6	75,0%
	B	Univ.Ass.	2	0	2	100,0%
	B	Lektor/in	9	9	0	0,0%
	B	VB	12	2	10	83,3%
	C	Lektor/in	22	4	18	81,8%
gesamt			80	32	48	60,0%
nicht remun. LA		Lektor/in	4	4	0	0,0%
gesamt			4	4	0	0,0%
kein Entgelt		Univ.Prof.	1	1	0	0,0%
		Lektor/in	22	22	0	0,0%
gesamt			23	23	0	0,0%
Internat. insgesamt			115	67	48	41,7%
ohne Kolleggeld, Gastprof.			86	38	48	55,8%

Quelle: Eigene Berechnung nach Daten der WU Direktion

Tabelle 58 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp – Interdisziplinäres, Studienjahr 1999/2000

LA-Art	Rem.	Funktion	LA Wo.std.gesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
Dienstpflcht	A	Univ.Ass.	10	1	9	90,0%
	A	Vertr.Ass.	6	2	4	66,7%
gesamt			16	3	13	81,3%
Kolleggeld		Univ.Prof.	18	18	0	0,0%
gesamt			18	18	0	0,0%
Gastprof. Budget		Gastprof.	2	2	0	0,0%
gesamt			2	2	0	0,0%
remun. LA	A	Univ.Prof.	2	2	0	0,0%
	A	Lektor/in	13	9	4	30,8%
gesamt			15	11	4	26,7%
Interdisz. insgesamt			51	34	17	33,3%
ohne Kolleggeld, Gastprof.			31	14	17	54,8%

Quelle: Eigene Berechnung nach Daten der WU Direktion

Tabelle 59 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp für frauenspezifische Lehrveranstaltungen, Studienjahr 1999/2000

LA-Art	Rem.-Typ	Funktion	LA Wo.std.	Frauenquote
remun. LA	A	Univ.Lektorin	16	100,0%
insgesamt			16	100,0%

Quelle: WU Direktion

Tabelle 60 - Gesamtergebnis aller Lehrveranstaltungen, Studienjahr 1999/2000

	LA Wo.std.gesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
alle Fachbereiche und Remunerationstypen	6702	4501	2201	32,8%
ohne Kolleggeld, Gastprof. und unentgelt. LA	4510	2501	2009	44,5%

Quelle: Eigene Berechnungen nach Daten der WU Direktion

7. Forschungsmittel, Stipendien und Mittel für forschungsbezogene Weiterbildung

Ziel dieses Kapitels ist es, die Fördersituation des Jahres 2000 abzubilden, d. h. es werden hauptsächlich Fördergelder berücksichtigt, die den Empfänger/inne/n im Jahr 2000 zu Gute kommen. Nur einige der Förderungen werden quartalsweise bewilligt und abgerechnet - hier ist das Studienjahr 1999/2000 bzw. der Zeitraum von 1. Juli 1999 bis 30. Juni 2000 erfasst. Auf Grund der Tatsache, dass der Bericht vor Ende des Jahres 2000 erstellt wird, kann bei manchen Förderungen das endgültige Fördervolumen noch nicht angegeben werden - das bedingt, dass auch das Gesamtfördervolumen für das Jahr 2000 nicht feststeht.

Bei den in Tabelle 61 beschriebenen Förderungen, der „Förderung des Integrierten WU-Forschungsprogramms und Kuratoriumsförderung zur Entlastung von WU-Habilitation/inn/en“, dem „OeNB-WU-Förderungspreis, dem „Wirtschaftsuniversitätspreis der Wirtschaftskammer Wien“, dem „Stephan Koren-Preis“ und dem „WU Best Paper Award der Stadt Wien“ handelt es sich durchwegs um WU-interne Förderungen, d. h. die Vergabe wird innerhalb der WU entschieden, die Mittel stammen allerdings von WU-externen bzw. privaten Fördergeber/inne/n. Es wird versucht, den den Kriterien entsprechenden eingereichten Anträgen Rechnung zu tragen, sodass praktisch immer die Anzahl der bewilligten Anträge der der eingereichten entspricht.

Bei der Förderung des „Integrierten WU-Forschungsprogramms“ (Assistent/inn/eneinheiten der WU) und der „Kuratoriumsförderung zur Entlastung von WU-Habilitation/inn/en“¹³ ist zu unterscheiden zwischen dem Frauenanteil bei Anträgen bzw. Forschungsordination und dafür vorgesehenen Assistent/inn/eneinheiten und den für die Projekte Angestellten und den ihnen zugewiesenen Assistent/inn/eneinheiten. Innerhalb des „WU-Forschungsprogramms“ hat eine Frau einen Antrag eingebracht, was einen Anteil von 5,6% darstellt; von 29 Anstellungen waren 15 Frauen oder 51,7%, das sind 45,8% der Assistent/inn/eneinheiten. Das Fördervolumen kann noch nicht angegeben werden, da die Vergabe erst mit Jahresende abgeschlossen ist.

Die Fördergelder des „Österreichische Nationalbank-WU-Förderpreises“ kamen im Jahr 2000 ausschließlich Männern zu Gute.

Der „Wirtschaftsuniversitätspreis der Wirtschaftskammer Wien“ wurde im Jahr 2000 mit ÖS 40.000.- zusätzlich aus einem verbleibenden Rest des Jahres 1996 aufgestockt. 4,1% davon wurden an Frauen ausbezahlt, ein Antrag einer Frau entspricht 14,3% der Anträge.

Alle drei Auszeichnungen mit dem Stephan Koren-Preis gingen an Männer; außerdem wurden drei Anerkennungen verliehen - und zwar zwei Männern und einer Frau.

Mit dem „WU Best Paper Award der Stadt Wien“ wurden vier Männer ausgezeichnet. Allerdings waren von den insgesamt 25 eingetroffenen Anträgen vier von Frauen (16%).

¹³ Die Hauptfördermittel zu diesen beiden Förderungen kommen vom Kuratorium zur Förderung der WU sowie vom WU-Jubiläumsfonds der Stadt Wien; weitere Gelder stammen aus Förderungen der Bank Austria u. a.

Tabelle 61 - Förderungen aus externen Mitteln, Kalenderjahr 2000, mit Ausnahme OeNB-WU-Förderungspreis 1. Juli 1999 - 30 Juni 2000

Förderung		gesamt genehmigt	davon Frauen	Frauenanteil
WU-Forschungsprogramm	Anträge	18	1	5,6%
	Assistent/inn/eneinheiten /Antrag	43	1	2,3%
	Anstellungen	29	15	51,7%
	Assistent/inn/eneinheiten /Anstellungen	41,5	19	45,8%
OeNB-WU-Förderungspreis	Anträge	4	0	0,0%
	Fördervolumen	416.526,00	0	0,0%
WKW	Anträge	7	1	14,3%
	Fördervolumen	615.000,00	25.000,00	4,1%
Stephan Koren-Preis	Anträge	3	0	0,0%
	Fördervolumen	30.000,00	0	0,0%
Best Paper Award	Anträge	4	0	0,0%
	Fördervolumen	400.000,00	0	0,0%

Quelle: WU Forschungsservice und Büro des Rektors

Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Förderungen, deren Mittel von der WU zur Verfügung gestellt und ebenfalls WU-intern vergeben werden (Tabelle 62). Dazu zählen die Förderung „Forschungsstipendien“, der „Druckkostenzuschuss für WU-Dissertationen“ und „Fremdsprachendienstleistungen“. Weitere WU-Mittel wurden für den „Senator Wilhelm Wilfling-Preis“, den „Weiterbildungsfonds der WU“, „Forschungsprojekte von WU-Assistent/inn/en“ (Assistent/inn/en-Kleinprojekte) sowie die „Habilitation/inn/enförderung der WU“ bereitgestellt.

Es wurden bereits drei Anträge im Zuge der Förderung „Forschungsstipendien“ dotiert; das Geld kam zu 100% Frauen zu Gute. Ein verbleibender Rest von ÖS 6.000.- für dieses Jahr ist noch offen.

Von den neun im Rahmen des „Druckkostenzuschusses für WU-Dissertationen“ eingelangten Anträgen wurde fünf entsprochen, keiner war von einer Frau - allerdings kann die entsprechende Fördersumme erst nach Abschluss des Druckes genannt werden.

Die „Fremdsprachendienstleistungen“ unterstützten zu 35,4% Frauen, damit liegt die Fördersumme für Frauen um 5% unter dem Frauenanteil an Anträgen.

Mit dem Senator Wilhelm Wilfling-Preis wurden für das Studienjahr 1999/2000 zwölf Habilitation/inn/en mit je ÖS 12.000.- prämiert. Zwei davon oder 16,7% waren Frauen, das ergibt einen Frauenanteil von rund der Hälfte des Vorjahres.

Der „Weiterbildungsfonds der WU“ kam zu 40,9% Frauen zu Gute - gegenüber dem Vorjahr ist damit die Unterstützung für Frauen um knapp 4% gestiegen.

Es wurden vier „Forschungsprojekte“ von WU-Assistent/inn/en eingereicht, die Hälfte von Frauen, die Fördersumme ging zu 16,7% an deren Projekte.

Zur „Habilitation/inn/enförderung der WU“ wurde nur ein Antrag von einem Mann gestellt.

Tabelle 62 - Förderungen aus WU-internen Mitteln - Kalenderjahr 2000, mit Ausnahme Projekt Fremdsprachen 1. Juli 1999 - 30 Juni 2000

Förderung	Antragsteller/-innen	Frauen	Frauenanteil	bew. Anträge	Frauen	Frauenanteil	Fördervol.	davon an Frauen	Anteil Förd.
Forschungsstipendien	3	3	100,0%	3	3	100,0%	192.000,00	192.000,00	100,0%
WU-Dissertationen	9	0	0,0%	5	0	0,0%	noch nicht bekannt!		
Fremdsprachen	35	12	34,3%	47	19	40,4%	270.467,48	95.824,00	35,4%
Wilfling-Preis	12	2	16,7%	12	2	16,7%	144.000,00	24.000,00	16,7%
Weiterbildung	5	2	40,0%	5	2	40,0%	42.767,00	17.490,00	40,9%
Forschungsprojekte	4	2	50,0%	4	2	50,0%	150.000,00	25.000,00	16,7%
Habil.-Förd.	1	0	0,0%	1	0	0,0%	10.000,00	0,00	0,0%

Quelle: WU Forschungsservice und Büro des Rektors

Zusätzlich zu dieser Vielzahl an Fortbildungs- und Fördermaßnahmen gibt es das **Dr. Maria Schaumayer-Habilitationsstipendium**, das speziell Frauen vorbehalten ist und jährlich vergeben wird, um Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlerinnen eine kontinuierliche Arbeit an ihrer Habilitation zu ermöglichen und sie von den diversen Institutstätigkeiten für diesen Zeitraum zu entlasten. Bevorzugt werden Vertreterinnen der Kernfächer der WU, nämlich Betriebswirtschaft und Volkswirtschaft, gefördert.

Für das Dr. Maria Schaumayer-Habilitationsstipendium für das Jahr 2000 gingen vier Bewerbungen ein. Die Fördersumme von ÖS 500.000.- wurde auf zwei Bewerberinnen aufgeteilt.

Als Resümee über die Gesamtförderung und die damit erreichte Förderung von Frauen lässt sich sagen, dass es etliche Förderlinien gibt, die ausschließlich Männern zu Gute kommen, da von Frauen keine Anträge eingebracht wurden. Solange dies aber nicht der Fall ist, ist es unmöglich, Förderungen nach anteiliger Frauenförderung nachzukommen - hier müssen eventuelle Anreizsysteme überlegt werden. Ansonsten entspricht das ausgeschüttete Fördervolumen größenordnungsmäßig dem Prozentsatz an Anträgen von Frauen bzw. Männern.

8. Universitätsinterne Weiterbildungsveranstaltungen

8.1. Internes Training

Das interne Traineeprogramm der WU soll hauptsächlich zwei Zielsetzungen erreichen: Es soll auf die spezifischen Bedingungen einer Beschäftigung an der WU vorbereiten und die allgemeine Anforderung der verpflichtenden Weiterbildung im Bundesdienst abdecken.

Das Traineeprogramm wird getrennt für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und allgemeine Bedienstete angeboten. Es ist verpflichtend für alle neuen Universitätsangehörigen und besteht jeweils aus vier Modulen, die im Laufe eines Jahres zu absolvieren sind. Die geringere Zahl der Teilnehmer/innen zum Zeitpunkt des Abschlusses als zu Beginn der Ausbildung ergibt sich aus den im Laufe des Programms bereits wieder beendeten Dienstverhältnissen.

Bei den Teilnehmer/inne/n des Traineeprogramms für das wissenschaftliche Personal (Tabelle 63) fällt auf, dass die Frauenquote (35% bis 52,2%) weit über dem Frauenanteil bei neuen Universitäts- und Vertragsassistent/inn/en liegt. Die Quote der Neuaufgenommenen im wissenschaftlichen Bereich betrug im vorjährigen Berichtszeitraum (Einstellungsdatum 1. Juli 1998 bis 30. Juni 1999) 31,2%. Allerdings gibt es einige Unwägbarkeiten, die eine mögliche Erklärung liefern können. Für Universitätsangehörige, die bereits früher in anderen Dienstverhältnissen länger als ein Jahr im Bundesdienst oder an der WU waren, gibt es keine Verpflichtung zur Teilnahme. Wenn jemand - etwa als Vertragsassistent/in, Ersatzkraft oder Ähnliches - kürzer als ein Jahr beschäftigt wird, muss sie/er ebenfalls nicht am Traineeprogramm teilnehmen. Letztlich sind auch Forschungsassistent/inn/en, die privat angestellt sind, unter den Teilnehmer/inne/n an den Kursen aufgeführt, die aber in den Zahlen der Neueinstellungen nicht enthalten sind.

Die Gruppe November 1998 bis September 1999 wurde von 16 Teilnehmer/inne/n abgeschlossen, darunter waren 31,3% Frauen. Im Februar 2000 beendeten 17 Jungassistent/inn/en das Programm, davon acht Frauen (47,1%). Die Gruppe mit Start Oktober 1999 wurde ebenfalls von insgesamt 17 Personen abgeschlossen, Frauenanteil war wieder 47,1%. Die Ausbildung der Gruppe März 2000 bis Februar 2001 läuft noch, hier begannen 44,8% Frauen unter 29 Teilnehmer/inne/n.

Auch an den Traineeprogrammen der allgemeinen Bediensteten (Tabelle 64) nehmen Privatangestellte teil. Verpflichtend ist das Programm nur für Neuzugänge, die keine entsprechenden Bundesvordienstzeiten nachweisen können. Die Frauenquoten entsprechen durchwegs denen der Beschäftigten, allerdings weichen sie auch bei dieser Beschäftigtengruppe weit vom Frauenanteil unter den Neuaufnahmen 1998/1999 ab (31,2%).

Die Kurse Februar 1999 bis September 1999 wurden von 21 Teilnehmer/inne/n abgeschlossen, darunter waren 17 Frauen (81%). Damit war der Frauenanteil um 6% höher als zu Beginn des Programms. Im Juni 2000 beendeten 22 Bedienstete ihre Ausbildung, davon 18 Frauen oder 81,8% - im September 1999 hatten 21 Frauen begonnen (84%). Von Februar 2000 bis September 2000 besuchten 22 Teilnehmer/innen das Programm bis zum Ende, die Frauenquote stieg von 89,3% auf 90,9%.

Tabelle 63 - Traineeprogramme für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit Start bzw. Ende im Zeitraum 1. Juli 1999 - 30. Juni 2000

Gruppe	Gesamt-Teilnehmer/innen-zahl (Beginn)	Männer	Frauen	Frauenquote	Gesamt-Teilnehmer/innen-zahl (Abschluss)	Männer	Frauen	Frauenquote
Nov.19 98-Sept.1999	20	13	7	35,0%	16	11	5	31,3%
März 1999-Feb.2000	20	12	8	40,0%	17	9	8	47,1%
Okt.1999-Sept.2000	23	11	12	52,2%	17	9	8	47,1%
März 2000-Feb.2001	29	16	13	44,8%	(noch nicht abgeschlossen)			
Insgesamt	92	52	40	43,5%	50	29	21	42,0%

Quelle: Referat für Weiterbildung

Tabelle 64 - Traineeprogramme für allgemeine Universitätsbedienstete mit Start bzw. Ende im Zeitraum 1. Juli 1999 - 30. Juni 2000

Gruppe	Gesamt-Teilnehmer/innen-zahl (Beginn)	Männer	Frauen	Frauenquote	Gesamt-Teilnehmer/innen-zahl (Abschluss)	Männer	Frauen	Frauenquote
Feb.1999-Sept.1999	28	7	21	75,0%	21	4	17	81,0%
Sept.1999-Juni 2000	25	4	21	84,0%	22	4	18	81,8%
Feb.2000-Sept.2000	28	3	25	89,3%	22	2	20	90,9%
Insgesamt	81	14	67	82,7%	65	10	55	84,6%

Quelle: Referat für Weiterbildung

8.2. Sonstige Weiterbildungsveranstaltungen

Das WU-interne Weiterbildungsprogramm (Tabelle 65) bietet über die Traineeprogramme hinausgehende Veranstaltungen in den Bereichen Kommunikation, Arbeitsorganisation und -techniken, internationale Kompetenz und Informationstechnologie an. Es wurde damit im Vergleich zum Vorjahr beträchtlich ausgeweitet. Vor allem die Angebote, die auch für nichtwissenschaftliche Bedienstete interessant sind, haben stark zugenommen.

Es fällt auf, dass durchgängig wesentlich mehr Frauen als Männer die Chance zur organisationsinternen Weiterbildung nutzen. Die relativ höchsten Männeranteile finden sich in einigen Kursen im IT-Bereich sowie in Fortgeschrittenenkursen in Englisch. Darüber hinaus scheint auch der Bereich der Persönlichkeitsentwicklung - Argumentieren und Diskutieren, Sachgerecht Verhandeln, Erfolgreiches Auftreten, Zeit- und Zielmanagement - für Frauen und Männer gleichermaßen interessant zu sein. Besonders hohe Frauenquoten hingegen weisen Vorbereitungen für typisch weibliche Berufsfelder wie Sekretariate - Zeitmanagement im Sekretariat, effiziente Chefentlastung usw. -, aber auch einführende Weiterbildungsveranstaltungen in Fremdsprachen auf. Interessant scheint auch, dass Weiterbildungsangebote wie Fallstudien in wissenschaftlicher Datenanalyse, English-Coaching oder Social English in the Academic Environment, die sich v. a. an junge wissenschaftliche Mitarbeiter/inn/en als Ergänzung zum Traineeprogramm richten, von einer überproportional großen Zahl von Frauen besucht wurden.

Für *alle* WU-Weiterbildungsveranstaltungen, also auch für die Traineeprogramme, gilt, dass sie einem ständigen Prozess der Anpassung und Reflexion unterliegen. Einerseits soll sich das Angebot unmittelbar an den objektiven und subjektiven Anforderungen orientieren, andererseits soll es - und das gilt wieder speziell für die obligatorischen Traineeprogramme - Rücksicht auf die Arbeitsrealität und den Wissensstand der Teilnehmer/innen nehmen.

Tabelle 65 - Weiterbildungsveranstaltungen, Studienjahr 1999/2000

Veranstaltung	Männer	Frauen	gesamt	Frauenquote
Kommunikation				
Das Telefon als Serviceinstrument	1	5	6	83,3%
Rhetorik & Präsentationstechnik	1	8	9	88,9%
Argumentieren und Diskutieren	2	6	8	75,0%
Argumentieren und Diskutieren - Follow-Up-Training	4	2	6	33,3%
Sachgerecht verhandeln - erfolgreich abschließen	3	4	7	57,1%
Moderation von Gruppen	5	5	10	50,0%
Arbeitsorganisation und -techniken				
Zeitmanagement im Sekretariat	0	6	6	100,0%
Effiziente Chefentlastung	0	6	6	100,0%
Neue deutsche Rechtschreibung	6	22	28	78,6%
Gedächtnistraining	0	5	5	100,0%
Zeit- und Zielmanagement im wissenschaftlichen Bereich	5	1	6	16,7%
Erfolgreiches Auftreten	4	6	10	60,0%
Konfliktmanagement	4	7	11	63,6%
Fallstudien in wissenschaftlicher Datenanalyse	11	7	18	38,9%
Internationale Kompetenz				
Kommunikation in Englisch für Anfänger (2 Kurse)	0	14	14	100,0%
Kommunikation in Englisch für Anfänger (2 Kurse)	2	16	18	88,9%
Kommunikation in Englisch für Fortgeschrittene	1	6	7	85,7%
Kommunikation in Englisch für Fortgeschrittene	4	5	9	55,6%
Social English in the Academic Environment	4	4	8	50,0%
Englisch-Coaching	1	4	5	80,0%
Englisch-Coaching	4	4	8	50,0%
Informationstechnologie				
Vorbereitungskurs CEIBT	0	8	8	100,0%
Vorbereitungskurs CEIBT	2	10	12	83,3%
Windows NT - Grundlagen	4	5	9	55,6%
MS-Word - Grundlagen	7	4	11	36,4%
MS-Word - Workshop	0	5	5	100,0%
MS-PowerPoint - Grundlagen	4	16	20	80,0%
MS-Excel - Grundlagen	5	6	11	54,5%
MS-Excel - Workshop	0	5	5	100,0%
MS-Access - Grundlagen	1	9	10	90,0%
Internet - Grundlagen	1	12	13	92,3%
Web-Publishing mit Netscape Composer	2	17	19	89,5%
HTML - Einführung	1	8	9	88,9%
Webmaster - Workshop	10	11	21	52,4%
insgesamt	99	259	358	72,3%

Quelle: WU Referat für Weiterbildung

9. Reisekostenzuschüsse

Die hier präsentierten Daten zu den gewährten Reisekostenzuschüssen (Tabelle 66) sind in besonderem Maß durch die Umstellung von WUFIS auf i3v am Beginn des Jahres 2000 betroffen. Im Zuge dieser Umstellung wurde die Zuordnung von außerordentlichen Universitätsprofessor/inn/en zu den Universitätsdozent/inn/en vorgenommen - allerdings enthalten diese Zahlen somit auch den Anteil an Zuschüssen, der im dritten und vierten Quartal des Jahres 1999 außerordentlichen Universitätsprofessor/inn/en alter Ordnung zukamen.

Der zahlenmäßig größte Anteil an Zuschüssen kam den Universitätsassistent/inn/en zu Gute. 41,5% davon erhielten Frauen. Damit liegen diese Zuschüsse klar über dem Anteil von Universitätsassistentinnen in dieser Beschäftigtengruppe (vergl. Tabelle 52 - 33,1%). Auch Universitätsdozentinnen wurden in stärkerem Ausmaß als es ihrer Repräsentanz entspricht finanziell in ihrer Reisetätigkeit unterstützt (36,2% gegenüber 21,1%). Auffallend niedriger hingegen sind Reisekostenzuschüsse für Vertragsassistentinnen - sie erhielten 36,9% bei einem Beschäftigtenanteil von 53,9%. Alle anderen Gruppen erhielten insgesamt wesentlich weniger an Unterstützung für Reisetätigkeiten, was sicher mit ihrem Arbeitsbereich, der weit weniger Forschungs- und Repräsentationstätigkeit vorsieht, zusammenhängt. Hier sind allerdings die Frauenanteile teilweise hoch.

Im Vergleich zum Vorjahr wurden beträchtlich weniger Reisekostenzuschüsse insgesamt ausbezahlt (minus ÖS 692.385,70) - der prozentuelle Anteil für Frauen ist in etwa gleich geblieben (31,2% gegenüber 30,9% im Vorjahr). Allerdings muss darauf hingewiesen werden, dass es bei den Daten eine teilweise Überschneidung gibt, da im letzten Frauenbericht das Kalenderjahr 1999 abgebildet war. Es ist immerhin möglich, dass durch steigende Reisekostenzuschüsse im zweiten Halbjahr 2000 die Gesamtausgaben für 2000 denen von 1999 etwa entsprechen werden.

Um 1,8% abgenommen haben die Zuschüsse für Professorinnen bei einem gesamten Anstieg für diese Beschäftigtengruppe um ÖS 354.824,80. Universitätsassistentinnen haben um 5,6% mehr als im Vorjahr bekommen (wo allerdings die Universitätsdozentinnen miterfasst waren), insgesamt allerdings weniger. Die Reisekostenzuschüsse für Vertragsassistent/inn/en haben sich um rund ÖS 100.000.- erhöht, der Anteil für Frauen ist von 29,6% auf 36,9% gestiegen. Insgesamt kamen im Berichtszeitraum 31,2% der Zuschüsse Frauen zu Gute, was genau ihrem Anteil an wissenschaftlichen Bediensteten (vergl. Tabelle 51) entspricht, im Vorjahr waren es 30,9% - die Größenordnung ist also etwa gleich geblieben.

Tabelle 66 - Reisekostenzuschüsse, 1. Juli 1999 - 30. Juni 2000

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ. Prof.	821.351,85	57.832,73	879.184,58	6,6%
Univ.Doz.	43.524,77	24.730,86	68.255,63	36,2%
Univ. Ass.	878.140,90	623.983,17	1.502.124,07	41,5%
Vertr. Ass.	363.154,89	212.607,94	575.762,83	36,9%
Bundeslehrer/innen	0,00	780,64	780,64	100,0%
Vertragslehrer/innen	0,00	22.415,94	22.415,94	100,0%
Wiss. Beamte	7.764,27	13.687,74	21.452,01	63,8%
Wiss. VB	3.514,05	0,00	3.514,05	0,0%
Forschungsass.	0,00	5.796,80	5.796,80	100,0%
Studienass.	3.652,35	0,00	3.652,35	0,0%
B/A	400,00	0,00	400,00	0,0%
insgesamt	2.121.503,08	961.835,82	3.083.338,90	31,2%

Quelle: WU

10. Zusammenfassung und Konsequenzen

Aufbauend auf grundsätzlichen Überlegungen zur Frauenförderung und geforderten Maßnahmen stellt der Bericht die Situation an der WU dar. Es zeigt sich, dass in einem Bereich wie dem wissenschaftlichen, auf den gezielte Frauenförderungsmaßnahmen ausgerichtet sind, die Frauenquote von 40% unter den Beschäftigten weiterhin nicht erreicht ist - Ausnahme bleiben die Bundes- und Vertragslehrerinnen.

Die wichtige Gruppe der Universitätsassistent/inn/en zeigt seit Jahren keine signifikanten Änderungen. Im Durchschnitt liegt die Frauenquote bei Neueinstellungen jedenfalls über der der Bewerbungen - eine Verbesserung im Vergleich zur Vorjahressituation.

Anders stellt sich die Situation bei den Vertragsassistent/inn/en dar. Hier ist die Sollquote von 40% längst erreicht, bei weiter steigendem Frauenanteil. Besonders häufig finden sich Frauen in Teilzeitarbeitsverhältnissen.

Der Professorinnenanteil ist an der WU seit Jahren unverändert. Immerhin aber zeigt ein Blick auf die im Berichtszeitraum abgeschlossenen Berufungsverfahren, dass Frauen in höherem Ausmaß in Dreivorschlägen zu finden sind als es ihrem Anteil an Bewerbungen zu ausgeschriebenen Professuren entspricht. Der Knackpunkt bleiben die tatsächlichen Bestellungen, die v. a. in den Kernbereichen der WU, der Betriebs- und der Volkswirtschaft, aber auch in der Rechtswissenschaft notwendig sind, um hier endlich Professorinnen zu verankern.

Da die Erfüllung des Frauenförderungsgebotes einerseits zu den Dienstpflichten jedes Dienstgebers gehört, andererseits gesetzliche Sanktionierungs- und Anreizmaßnahmen vorgesehen sind (vergl. Frauenförderungsplan des BMBWK¹⁴), soll auf Basis des heurigen Berichtes erstmals versucht werden, den Prozess der Personalentwicklung an Instituten und Abteilungen zu begleiten. Institute bzw. Abteilungen, die die festgelegte Erhöhung der Frauenquote nicht erreicht haben, werden in einem Begleitbrief des Rektors darauf hingewiesen und um eine Stellungnahme sowie die Erstellung zielführender Maßnahmen gebeten. So sollen Professor/inn/en an entscheidender Stelle in die Frauenförderung einbezogen werden. Beim Rektor selbst liegt die Ausarbeitung von Anreiz- und Sanktionssystemen im Rahmen der Budgetzuweisung.

Bei den allgemeinen Bediensteten stellen das Problem nicht die durchschnittlichen Frauenquoten - mit Ausnahme des Technikbereiches des Zentrums für Informationsdienste -, sehr wohl aber die Repräsentanz von Frauen in allen Funktions- bzw. Entlohnungsebenen dar. Die Quote der Neuaufnahmen von Frauen liegt aber über der der Bewerbungen, was die Unausgewogenheit im Frau-Mann-Verhältnis in diesem Bereich weiter verschärfen wird.

Die Lehrtätigkeit wird durchschnittlich in höherem Ausmaß als es dem Frauenanteil entspricht von Frauen übernommen, besonders krass ist die Situation in Bereichen, in denen Bundes- und Vertragslehrerinnen eingesetzt sind.

¹⁴ §30 (1): „In Richtlinien und Kriterien für die Budgeterstellung und die Budgetzuweisung sind die gesetzlichen Frauenförderungsgebote des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und die in dieser Verordnung und im Frauenförderungsplan der betreffenden Universität ... enthaltenen Förderungsmaßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte aufzunehmen. Budgetanträge, die insbesondere der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen entgegenwirken, sind vorrangig zu reihen und nach Maßgabe der vorhandenen Mittel zu berücksichtigen.“

(3): „Unbeschadet allfälliger aufsichtsbehördlicher Maßnahmen wegen Nichtbeachtung von Bestimmungen dieser Verordnung hat die Rektorin oder der Rektor auch im Rahmen der Budgetzuweisung budgetäre Anreizsysteme zur Frauenförderung zu schaffen die Nichteinhaltung des Frauenförderungsgebotes zu sanktionieren.“

Ein Blick auf die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen einerseits und die ausgeschütteten Forschungsmittel andererseits zeigt, dass Frauen sehr wohl bereit sind, zusätzlichen Aufwand in ihre Weiterqualifikation zu investieren, andererseits aber offenbar das Selbstverständnis fehlt, Anträge etwa für Forschungs- und Förderungsmittel in gleichem Ausmaß wie Männer zu stellen.

Auch heuer sollen positive Entwicklungen und Signale nicht unerwähnt bleiben.

Erfreulich ist, dass es nach den vielen Jahren der Stagnation eine weitere Professorin an der WU gibt - das Berufungsverfahren ist bereits abgeschlossen und Frau Univ.Prof. Dr. Mautner hat ihre Stelle mit 1. Oktober 2000 angetreten.

Um Wissenschaftlerinnen, die auf Grund einer Babypause in ihrer universitären Arbeit unterbrochen werden, die Weiterarbeit an Publikationen, Habilitationen etc. zu erleichtern, wurde an der WU jüngst die Initiative gestartet, ihnen bei Bedarf einen Laptop zur Verfügung zu stellen¹⁵. Im Moment betrifft diese Maßnahme ausschließlich Mütter, da keine Männer an der WU Elternkarenz in Anspruch nehmen.

Im Weißbuch zur „Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ wird u. a. die Aus- und Weiterbildung für allgemeine Universitätsbedienstete problematisiert (S. 57). Auf Grund der Terminisierung von Weiterbildungsveranstaltungen einerseits und der großen Arbeitsbelastung während des Studienjahres andererseits sei es für die Bediensteten schwierig, Ausbildungen zu besuchen - und das in einem Arbeitsbereich, in dem vor allem Frauen zu finden sind. Betrachtet man jedoch die Zahlen zum Weiterbildungsprogramm an der WU, so zeigt sich, dass hier ganz offensichtlich allen die Möglichkeit geboten ist, am internen Weiterbildungsprogramm teilzunehmen (ganz abgesehen vom Traineeprogramm, das ja verpflichtend für alle ist). Es ist zu hoffen, dass sich problemadäquate Ausbildungsmaßnahmen positiv auf Arbeitszufriedenheit und -qualität und hoffentlich bald auch auf einen Zugang zu den entsprechenden Funktionsebenen auswirken.

Positiv zu erwähnen ist auch die Zunahme von Habilitationen von Frauen: Im Berichtszeitraum haben sich insgesamt neun Personen habilitiert, davon sechs Männer in Betriebswirtschaft, zwei Frauen ebenfalls in Betriebswirtschaft und eine in Rechtswissenschaft - das erste Mal in der WU-Geschichte!

Weiters ist es gelungen, das im Frauenförderungsplan der WU vorgesehene und geplante Institut für Frauen und Wirtschaft - Gender Studies und die damit notwendige Satzungsänderung durch Beschluss des UK bestätigen zu lassen. Der nächste notwendige Schritt ist eine Bewilligung der Satzungsänderung durch das BMBWK. Diese wird allerdings nur unter der Bedingung erteilt, dass die für das Institut nötigen Ressourcen innerhalb der WU umgeschichtet werden. Grundsätzlich sollte die Finanzierung, wenn Bekennnisse zur Implementierung von Gender- und Frauenforschung nicht nur Lippenbekennnisse der Politik sind, keine unüberwindliche Barriere darstellen. Der von Seiten der WU unmittelbar nötige Beitrag könnte durch eine prioritäre Reihung bei den Institutsneugründungen (im Fachbereich Betriebswirtschaft) bzw. durch die Umwidmung einer entsprechenden Professor/inn/enplanstelle aufgebracht werden.

Zu den größten Defiziten an der WU zählt die Praxis in Bezug auf die Verpflichtung, bei Nichterfüllung von Frauenförderungsgeboten Begründungen anzuführen bzw. erarbeitete Maßnahmen im Hinblick auf ihre Umsetzung zu reflektieren. Solange betroffene Institute bzw. Abteilungen nicht herangezogen werden, Mängel bzw. Versäumnisse zu begründen

¹⁵ Diese Maßnahme wurde zwar erst nach dem Berichtszeitraum durch das Rektoratskollegium beschlossen, soll aber trotzdem erwähnt werden. Im nächsten Frauenbericht wird über den Erfolg bzw. die Inanspruchnahme berichtet.

und entsprechende Konsequenzen zu spüren bekommen (verwiesen sei hier etwa auf die Möglichkeit bzw. Verpflichtung der finanziellen Sanktionierung - siehe oben), bleiben Vorschriften ein zahnloses Instrumentarium. Über die nicht erreichten Frauenquoten hinaus gibt es weitere unerfüllte Punkte des Frauenförderungsplans, die nochmals in Erinnerung gerufen werden sollen.

Dazu zählt die Handhabung von Ausschreibungen und die verpflichtende Einbindung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen über die Bestätigung von Ausschreibungstexten und -berichten hinaus. Der AK hat das Recht, über Bewerber/innen, stattfindende Bewerbungsgespräche und Auswahl informiert zu werden und gegebenenfalls daran teilzunehmen. Ganz grundsätzlich ist der AK in alle Personalentscheidungen einzubinden, d. h. er muss über den Stand der Entscheidungen etwa auch bei Berufungsverhandlungen, und zwar *vor* Abschluss, informiert werden. Die bis jetzt übliche Praxis an der WU, den AK (die Vorsitzende oder eine Vertreterin) nur in Fragen von Überleitungen an UK-Sitzungen teilnehmen zu lassen, verhindert häufig eine diesbezügliche rechtzeitige Information, etwa über die Aufnahme von Berufungsverhandlungen.

Gerade in Bezug auf die knappe Einspruchsfrist im Fall von Bedenken gegen eine Entscheidung ist die Wahrung von Fristen von großer Bedeutung. Grundsätzlich hat der AK das Recht, Ausschreibungstexte zwei Wochen vor Veröffentlichung, Ausschreibungsberichte zwei Wochen vor (Wieder-)Besetzung einer Stelle zur Begutachtung zu bekommen. Allerdings wird diese Pufferzeit praktisch nie eingehalten; der dadurch entstehende Zeitdruck betrifft nicht nur die Arbeitskreismitglieder, sondern geht v. a. auch zu Lasten der Kolleg/inn/en in der Personalabteilung.

Die dreiwöchige Einspruchsfrist bei dem Verdacht auf Diskriminierung einer Frau (bzw. auf Grund des Geschlechts ganz allgemein) ist oftmals kaum zu wahren, weil Protokolle verspätet verfasst oder verschickt werden.

Die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern (FFP BMBWK §16) wird an der WU sehr unterschiedlich gehandhabt: Argumente, dass derartige Formulierungen „unnötig“ oder „komisch“ (im Sinne von ungewohnt) seien, dürfen hier allerdings nicht zählen.

Zuletzt sei auch heuer auf die Einrichtung einer Koordinationsstelle an der WU verwiesen - mit der Schaffung des Referates für Gleichbehandlungsfragen (v2) ist diese Forderung zum Teil umgesetzt, allerdings nicht, was ihren Umfang betrifft. Das ursprüngliche Ausmaß sah eine v1- und eine v3-Stelle vor.

Ein abschließendes Resümee über die Erfolge der Frauenförderungsmaßnahmen zu ziehen, ist schwierig - ist es doch ein längerfristiger Prozess im Hinblick auf Personalplanung und -entwicklung, der zu verfolgen ist. Aus meiner relativ kurzen Erfahrung an der WU - ich bin seit rund einem Jahr als Referentin für Gleichbehandlungsfragen tätig - lässt sich sagen, dass die Sensibilität und Wachsamkeit gegenüber Diskriminierungen einerseits und Frauenförderung andererseits langsam steigt: Frauen können nicht einfach übergangen werden. Mitunter scheint es allerdings, dass die Mechanismen und Vorgehensweisen dadurch subtiler geworden sind. Auf der formalen Ebene werden Anforderungen berücksichtigt, dennoch ändert sich, betrachtet man etwa Frauenquoten und Funktionsstatistiken, wenig. Die Regel, Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig zu berücksichtigen, kommt selten zur Anwendung - die entscheidenden Organe vermeiden die Feststellung der gleichen Qualifikation. Das setzt sich fort in Dreivorschlägen für Berufungen: Formal bedeuten sie keine qualitative Reihung, d. h. Berufungsverhandlungen müssen nicht mit dem Erstgereihten begonnen werden. Dennoch wird von dieser Usance

selten abgegangen, wird mit der Reputation für die WU, mit dem Ruf des (männlichen) Kandidaten in der scientific community usw. argumentiert. Die Durchsetzung der Gleichstellung liegt praktisch in den Händen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, andere Gremien und Kommissionen, die mit personalentscheidenden Aufgaben betraut sind, nehmen ihre Verpflichtungen kaum wahr, obwohl Frauenförderung nicht alleinige Aufgabe des Arbeitskreises sein kann. Auf der dienstrechtlichen Ebene werden mögliche Handhaben bis jetzt nie genutzt - und dies gilt nicht nur für die WU (vergl. auch „Frauenbericht 2000“ des BMBWK, S. 13).

Um so dringlicher ist es, die bestehenden Rechte des Arbeitskreises einzuhalten und zu nutzen. Dazu zählt im Zusammenhang mit der Berechtigung, an Sitzungen, die mit Personalangelegenheiten befasst sind, teilzunehmen, Folgendes: Die Arbeitskreismitglieder können Anträge stellen, Sondervoten zu Protokoll geben, auf die Aufnahme bestimmter Tatbestände ins Protokoll bestehen und bereits vor den Sitzungen Einsicht in die entsprechenden Unterlagen zu nehmen (UOG 1993 §40, Abs. 1).

All diese Maßnahmen betreffen aber letztlich Einzelentscheidungen etwa über Anstellungen, die den Blick auf strukturelle Ungleichverhältnisse nicht vergessen lassen dürfen.

„Wie auch andere Institutionen des politischen Systems in Österreich wurden die wissenschaftlichen Institutionen zu einer Zeit gegründet, in der Frauen formal ausgeschlossen waren. Sie sind alle nach der männlichen Lebenswelt, nach männlichen Bedürfnissen und Erfahrungen strukturiert, beinhalten eine ‚sedimentierte‘ oder ‚verkapselte Männlichkeit‘ (...). In dieses fertig gebaute Haus sind dann Frauen eingetreten, wo sie quasi auf fremdem Boden agieren und sehr unterschiedlich behandelt wurden und werden.“¹⁶ (S. 43).

Es geht also nicht nur um die Erfüllung von Quoten - sei es bei Dienstverhältnissen, Fördermitteln oder Funktionen - sondern um die Gestaltung der Lebenswelt Universität, die die Bedürfnisse und Erfahrungen aller einbezieht.

Ziel des hier vorliegenden Berichtes ist daher nicht nur, eine Situation zu beschreiben und Tatsachen aufzuzeigen, sondern daran anschließend einen Prozess zu begleiten, in den alle Verantwortlichen eingebunden sind, sodass mögliche Veränderungspotenziale konsequenter verfolgt werden.

¹⁶ Doris Ingrisch, Brigitte Lichtenberger-Fenz: „Hinter den Fassaden des Wissens. Frauen, Feminismus und Wissenschaft - eine aktuelle Debatte“, Wien 1999.

11. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 - Planstellen an der WU, Stand April 2000	8
Tabelle 2 - Bedienstete nach Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, Stichtag 1. Juli 2000.....	9
Tabelle 3 - Institut für Absatzwirtschaft, Stichtag 1. Juli 2000	13
Tabelle 4 - Institut für BWL des Außenhandels, Stichtag 1. Juli 2000	14
Tabelle 5 - Institut für BWL der Industrie, Stichtag 1. Juli 2000	14
Tabelle 6 - Institut für Finanzierung und Finanzmärkte, Stichtag 1. Juli 2000	15
Tabelle 7 - Forschungsinstitut für BWL der Genossenschaften, Stichtag 1. Juli 2000	15
Tabelle 8 - Institut für Informationsverarbeitung und Informationswirtschaft, Stichtag 1. Juli 2000	16
Tabelle 9 - Institut für BWL der Klein- und Mittelbetriebe, Stichtag 1. Juli 2000	17
Tabelle 10 - Institut für Kreditwirtschaft, Stichtag 1. Juli 2000	17
Tabelle 11 - Institut für Management und Wirtschaftspädagogik, Stichtag 1. Juli 2000	18
Tabelle 12 - Institut für Organisation und Materialwirtschaft, Stichtag 1. Juli 2000.....	19
Tabelle 13 - Institut für Revisions-, Treuhand- und Rechnungswesen, Stichtag 1. Juli 2000.....	19
Tabelle 14 - Institut für Tourismus und Freizeitwirtschaft, Stichtag 1. Juli 2000	20
Tabelle 15 - Institut für Transportwirtschaft, Stichtag 1. Juli 2000	20
Tabelle 16 - Institut für Unternehmensführung, Stichtag 1. Juli 2000	21
Tabelle 17 - Institut für Versicherungswirtschaft, Stichtag 1. Juli 2000.....	22
Tabelle 18 - Frauenquoten im Fachbereich Betriebswirtschaft, Stichtag 1. Juli 2000	23
Tabelle 19 - Institut für Finanzwissenschaft, Stichtag 1. Juli 2000	24
Tabelle 20 - Institut für Volkswirtschaftstheorie und –politik, Stichtag 1. Juli 2000	25
Tabelle 21 - Frauenquoten im Fachbereich Volkswirtschaft, Stichtag 1. Juli 2000.....	27
Tabelle 22 - Institut für Arbeits- und Sozialrecht, Stichtag 1. Juli 2000.....	28
Tabelle 23 - Institut für Bürgerliches Recht, Handels- und Wertpapierrecht, Stichtag 1. Juli 2000	28

Tabelle 24 - Institut für Österreichisches und Internationales Steuerrecht, Stichtag 1. Juli 2000	29
Tabelle 25 - Institut für Verfassungs- und Verwaltungsrecht, Stichtag 1. Juli 2000	29
Tabelle 26 - Frauenquoten im Fachbereich Rechtswissenschaft, Stichtag 1. Juli 2000	30
Tabelle 27 - Institut für Allgemeine Pädagogik und Philosophie, Stichtag 1. Juli 2000	31
Tabelle 28 - Institut für Allgemeine Soziologie und Wirtschaftssoziologie, Stichtag 1. Juli 2000	31
Tabelle 29 - Institut für Englische Sprache/Wirtschaftssprache, Stichtag 1. Juli 2000	32
Tabelle 30 - Institut für Romanische Sprachen, Stichtag 1. Juli 2000.....	32
Tabelle 31 - Institut für Slawische Sprachen, Stichtag 1. Juli 2000	33
Tabelle 32 - Institut für Statistik, Stichtag 1. Juli 2000	34
Tabelle 33 - Institut für Technologie und Warenwirtschaftslehre, Stichtag 1. Juli 2000	35
Tabelle 34 - Institut für Wirtschaftsgeografie, Regionalentwicklung und Umweltwirt- schaft, Stichtag 1. Juli 2000.....	36
Tabelle 35 - Institut für Wirtschafts- und Sozialgeschichte, Stichtag 1. 7. 1999.....	37
Tabelle 36 - Frauenquoten im Fachbereich Sozial-, Geistes- und Formalwissen- schaften, Stichtag 1. Juli 2000.....	38
Tabelle 37 - Forschungsinstitut für Europafragen, Stichtag 1. 7. 1999	39
Tabelle 38 - Frauenquoten im Rektorat, Stichtag 1. Juli 2000.....	41
Tabelle 39 - Frauenquoten im Büro des Universitätskollegiums, Stichtag 1. Juli 2000	41
Tabelle 40 - Frauenquoten im Büro des Studiendekans, Stichtag 1. Juli 2000	41
Tabelle 41 - Frauenquoten in der Zentralen Verwaltung, Stichtag 1. Juli 2000	42
Tabelle 42 - Frauenquoten in der Universitätsbibliothek, Stand 1. Juli 2000	42
Tabelle 43 - Frauenquoten im Zentrum für Informatikdienste, Stichtag 1. Juli 2000.....	42
Tabelle 44 - Frauenquoten im Zentrum für Auslandsstudien, Stichtag 1. Juli 2000.....	43
Tabelle 45 - Frauenquoten im Außeninstitut, Stichtag 1. Juli 2000.....	43
Tabelle 46 - Frauenquoten an den Institutssekretariaten, Stichtag 1. Juli 2000	43

Tabelle 47 - Bewerbungen und Neuaufnahmen bei allgemeinen Bediensteten, 1. Juli 1999 - 30. Juni 2000	44
Tabelle 48 - Bewerbungen, Neueinstellungen und Weiterbestellungen bei wissenschaftlichen Bediensteten, 1. Juli 1999 - 30. Juni 2000	45
Tabelle 49 - Bewerbungen, Neueinstellungen und Weiterbestellungen nach Fachbereichen, 1. Juli 1999 - 30. Juni 2000	45
Tabelle 50 - Berufungsverfahren, 1. Juli 1999 - 30. Juni 2000	47
Tabelle 51 - Freistellungen nach §160, 1. Juli 1999 - 30. Juni 2000	48
Tabelle 52 - Wissenschaftliche Bedienstete an der WU, Stichtag 1. Juli 2000.....	51
Tabelle 53 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp – Fachbereich Betriebswirtschaftslehre, Studienjahr 1999/2000	53
Tabelle 54 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp – Fachbereich Volkswirtschaftslehre, Studienjahr 1999/2000	54
Tabelle 55 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp - Fachbereich Rechtswissenschaft, Studienjahr 1999/2000	55
Tabelle 56 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp – Fachbereich Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften, Studienjahr 1999/2000	56
Tabelle 57 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp – Internationales, Studienjahr 1999/2000	57
Tabelle 58 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp – Interdisziplinäres, Studienjahr 1999/2000	58
Tabelle 59 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp für frauenspezifische Lehrveranstaltungen, Studienjahr 1999/2000	58
Tabelle 60 - Gesamtergebnis aller Lehrveranstaltungen, Studienjahr 1999/2000.....	58
Tabelle 61 - Förderungen aus externen Mitteln, Kalenderjahr 2000, mit Ausnahme OeNB-WU-Förderungspreis 1. Juli 1999 - 30 Juni 2000	60
Tabelle 62 - Förderungen aus WU-internen Mitteln - Kalenderjahr 2000, mit Ausnahme Projekt Fremdsprachen 1. Juli 1999 - 30 Juni 2000	61
Tabelle 63 - Traineeprogramme für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit Start bzw. Ende im Zeitraum 1. Juli 1999 - 30. Juni 2000.....	63
Tabelle 64 - Traineeprogramme für allgemeine Universitätsbedienstete mit Start bzw. Ende im Zeitraum 1. Juli 1999 - 30. Juni 2000.....	63
Tabelle 65 - Weiterbildungsveranstaltungen, Studienjahr 1999/2000	65
Tabelle 66 - Reisekostenzuschüsse, 1. Juli 1999 - 30. Juni 2000	67

12. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 - Frauenquote Universitätsassistent/inn/en, Studienjahre 1996/1997 bis 1999/2000	10
---	----

13. Literatur

Bundesgleichbehandlungsgesetz (B-GBG - BGBl Nr. 100/1993 in der geltenden Fassung)

Frauenförderungsplan der BMBWK - Verordnung zum Bundesgleichbehandlungsgesetz (BGBl. II Nr. 131/1998 in der geltenden Fassung)

Frauenförderungsplan der WU Wien

BMBWK: „Frauenbericht 2000“, Wien, 2000.

BMWV: „Österreichische Forschungsstrategie 1999plus“, Wien, 1999.

BMWV: „Grünbuch zur österreichischen Forschungspolitik“, Wien, 1999.

Caspar Einem: „Weißbuch zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft“, Wien, 1999.

Doris Ingrisch, Brigitte Lichtenberger-Fenz: „Hinter den Fassaden des Wissens. Frauen, Feminismus und Wissenschaft - eine aktuelle Debatte“, Wien 1999.