

# Frauenbericht 2007

gemäß Frauenförderungsplan der WU



**Frauenbericht 2007**  
**gemäß Frauenförderungsplan der WU**

Berichtszeitraum 1. Juli 2006 bis 30. Juni 2007

**Teil 1**

Erstellt von: Brigitte Parnigoni

Wien, im April 2008



## Inhalt Teil 1

<b>Vorwort</b> .....	<b>1</b>
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>2</b>
<b>2 Personalstruktur</b> .....	<b>5</b>
2.1 Gesamtpersonalstand.....	5
2.2 Wissenschaftliche Organisationseinheiten .....	6
2.3 Serviceeinrichtungen .....	9
<b>3 Personalentwicklung</b> .....	<b>10</b>
3.1 Laufbahnmöglichkeiten.....	10
3.2 Fluktuation .....	10
3.3 Freistellungen und Karenzierungen.....	11
3.4 Interne Weiterbildungsangebote.....	12
3.5 Habilitationen und Professuren .....	13
<b>4 Gleichstellungsorientierte Maßnahmen und Entwicklungen</b> .....	<b>15</b>
4.1 Bewährte Maßnahmen .....	15
4.2 Frauen in allen Ebenen .....	15
4.3 Universitäre Selbstverwaltung und Leitungsfunktionen.....	17
4.4 An der Lebensrealität ansetzen.....	18
<b>5 Forschung und Gender</b> .....	<b>20</b>
5.1 Forschungsförderung und Reisekostenzuschüsse .....	20
5.2 Gender Studies.....	20
5.3 Erfolge für WU-Frauen.....	21
<b>6 Studien- und Lehrveranstaltungsangebote und Studienverläufe</b> .....	<b>22</b>
6.1 Studienangebot.....	22
6.2 Frauen im Studienverlauf .....	22
6.3 Lehrveranstaltungsangebot .....	23
<b>7 Zusammenfassung</b> .....	<b>26</b>
<b>8 Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>29</b>
<b>9 Literatur und zitierte Gesetze</b> .....	<b>30</b>



## Vorwort

Der nun vorliegende Frauenbericht 2007 setzt die Reihe der jährliche Frauenberichte der WU fort. Bereits zum zehnten Mal wird ein derartiger Bericht im Auftrag des Rektorats erstellt um die Umsetzungsschritte und –erfolge in Gleichstellungsfragen nach den Kriterien des Frauenförderungsplans der WU zu evaluieren.

Mit der Ausgliederung der Universitäten 2004 wurde die WU mit der Notwendigkeit konfrontiert, sich neben gesellschaftspolitischen Zielsetzungen stärker auch an unternehmerischen Gesichtspunkten zu orientieren.

Andererseits zeigt ein vergleichender Blick auf die vergangenen zehn Berichtsjahre, dass sich die gesellschaftliche Gewichtung sowie die Akzeptanz im Haus deutlich zu Gunsten der Gleichstellungsproblematik verschoben haben. Nicht zuletzt während des jährlichen Entstehungsprozesses dieses Berichts wird durch das Ausmaß an Unterstützung aus den Fachabteilungen und die immer professioneller aufbereiteten Daten, die zur Verfügung gestellt werden, die Anerkennung der Bedeutung von offensiver Gleichstellungsarbeit deutlich.

Daher bedanke ich mich auch heuer an dieser Stelle bei vielen Kolleginnen und Kollegen in den Serviceeinrichtungen der WU sowie insbesondere auch an der Abteilung „Gender und Diversitätsmanagement“ herzlichst für ihre Mithilfe bei der Gestaltung des Frauenberichts 2007.

Brigitte Parnigoni

im April 2008

## 1 Einleitung

Das Universitätsgesetz 2002 (BGBl I Nr. 120/2002 idgF) regelt in seinem 3. Abschnitt die Gleichstellung von Frauen und Männern. Er enthält das Frauenfördergebot, die Verpflichtung zur Einrichtung eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie einer Schiedskommission und regelt die Anwendung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl I Nr. 62/2004 idgF).

Innerhalb der Satzung der WU konkretisiert der Frauenförderungsplan (Anhang 4 der Satzung der WU vom 10.12.2003 idgF) die Gleichstellungspolitik der WU, die Verpflichtung zu Gender Mainstreaming sowie die Entwicklung von Frauenförderungsmaßnahmen.

Dieses Regelwerk bildet daher gemeinsam den normativen Rahmen auf dem Weg zur de facto Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die jährliche Berichtspflicht, die jenem Rektoratsmitglied obliegt, das für Personalangelegenheiten zuständig ist, ergibt sich aus 13 FFP WU:

(1) Die Frauenquoten sind jährlich zu erheben und in Abständen von jeweils einem Jahr zu aktualisieren. Der Berichtszeitraum ist 1. Juli bis 30. Juni, Stichtag für den Bericht ist jeweils der 30. Juni eines Kalenderjahres. Der Ist-Zustand wird erhoben, dokumentiert und veröffentlicht, wobei insbesondere auf den Frauenanteil unter den Beschäftigten und Studierenden sowie auf die Karriere- und Studienverläufe Bedacht zu nehmen ist.

(2) Wissenschaftliches Universitätspersonal:

Der Frauenanteil ist für die Universität insgesamt und für alle Organisationseinheiten gesondert zu erheben und auszuweisen. In der Personengruppe des wissenschaftlichen Personals ist der Frauenanteil getrennt nach befristet und unbefristet Beschäftigten wie folgt zu ermitteln:

- für das beim Ende des Implementierungszeitraums des Universitätsgesetzes 2002 vorhandene und übergeleitete Bundespersonal aufgeschlüsselt in alle zu diesem Zeitpunkt vorhandenen Beschäftigtenkategorien,
- für das ab dem 01.01.2004 aufgenommene Personal im Arbeitsverhältnis zur Universität aufgeschlüsselt nach Beschäftigtenkategorien.
- Der Anteil der Habilitierten ist nach Beschäftigtenkategorien auszuweisen.

(3) Allgemeines Universitätspersonal:

In der Personengruppe der allgemeinen Universitätsbediensteten ist der Frauenanteil getrennt nach befristet und unbefristet Beschäftigten

- für das beim Ende des Implementierungszeitraums des Universitätsgesetzes 2002 vorhandene und übergeleitete Bundespersonal aufgeschlüsselt in alle zu diesem Zeitpunkt vorhandenen Personalkategorien/Bedienstetengruppen,
- für das ab dem 01.01.2004 aufgenommene Personal im Arbeitsverhältnis zur Universität aufgeschlüsselt nach Beschäftigtenkategorien für die Organisationseinheiten zu ermitteln.

(4) Der Frauenanteil der dadurch nicht erfassten Beschäftigten (z. B. Werkvertragsnehmerinnen bzw. Werkvertragsnehmer, freie Dienstnehmerinnen bzw. freie Dienstnehmer) ist nach der Gesamtzahl der verbleibenden Beschäftigten dieser Personengruppe an der Wirtschaftsuniversität Wien zu ermitteln, getrennt nach wissenschaftlichem und allgemeinem Universitätspersonal.

(5) Studierende – Absolventinnen und Absolventen:

Der Frauenanteil an den Studierenden der Universität der einzelnen Studienrichtungen ist nach folgenden Kategorien zu ermitteln:

- Studienanfängerinnen und Studienanfänger,
- Abschlüsse (Erstabschlüsse, Zweitabschlüsse).

Nach Maßgabe der Verfügbarkeit sind die folgenden Daten getrennt für Männer und Frauen und für die einzelnen Studienabschnitte auszuweisen:

- Studienerfolg: durchschnittliche Semesteranzahl,  
Notendurchschnitt,
- Absolventinnen und Absolventen der Speziellen Betriebswirtschaftslehren,
- Reifeprüfung nach Schultyp (AHS, BHS, sonstige),
- Studienberechtigungsprüfung,
- Absolventinnen und Absolventen der postgradualen und der Universitätslehrgänge.

Die jeweiligen Anteile sind in absoluten Zahlen und Prozentsätzen zu erfassen.

(6) Lehrende:

Der Frauenanteil der an der Wirtschaftsuniversität Wien Lehrenden ist insbesondere für jede Studienrichtung und Organisationseinheit nach den jeweils bestehenden Kategorien der Lehre getrennt zu erheben. Weiters ist das Ausmaß der von Frauen gehaltenen Stunden in jeder Kategorie festzustellen. Das Ausmaß der im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung abgehaltenen Lehre ist ebenfalls zu erfassen.

(7) Sonstige Bereiche:

Ebenso zu erheben ist die Frauenquote

a) bei Maßnahmen, die auf die Gestaltung des vertraglichen, dienstrechtlichen, arbeitsrechtlichen oder sonstigen besonderen Rechtsverhältnisses von (angehenden) Universitätsangehörigen zur Universität abzielen, jeweils getrennt für die Absätze 2 - 6;

b) bei der Vergabe von Forschungsmitteln, der Vergabe von sonstigen Mitteln (außerordentliche Dotation) und bei der Zuweisung von Mitteln für die forschungsbezogene Weiterbildung;

c) bei der Vergabe von Reisekostenzuschüssen;

d) bei der Vergabe von Mitteln für die nicht forschungsbezogene Weiterbildung;

e) bei der Teilnahme an Veranstaltungen zur Aus- und Weiterbildung.

Wird in den oben angeführten Fällen auf Grund eines Antrags, Ansuchens etc. entschieden, sind die geschlechtsspezifischen Genehmigungs- und Abweisungsquoten auszuweisen.

(8) Verantwortlich für die Erhebung der Frauenquote ist das laut Geschäftsordnung für Personalangelegenheiten zuständige Mitglied des Rektorats. Sie bzw. er sorgt für eine kontinuierliche und lückenlose Erhebung der erforderlichen Daten in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen.



(9) Die Ergebnisse der Erhebung der Frauenquoten sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vom Rektorat unverzüglich nachweislich zu übermitteln. Die aktuellen Statistiken sind in geeigneter Form zu veröffentlichen.

(10) Der Bericht bzw. die darin ausgewiesenen Frauenquoten dienen als Grundlage bei Personalangelegenheiten. Bei Nichtberücksichtigung der in diesem Frauenförderungsplan vorgesehenen Frauenförderungsmaßnahmen in einem dieser Fälle ist eine schriftliche Begründung der für die Entscheidung zuständigen Stelle beizulegen.

Der Frauenbericht 2007 gliedert sich in folgende zwei Teile: Im ersten Teil werden Gleichstellungs- und Förderungsmaßnahmen, aber auch Evaluierungsergebnisse und Veränderungen, die sich auf die Zahlen aus Teil 2, aber auch auf diverse andere Berichte der WU stützen, beschrieben.

Dieser deskriptive erste Teil umfasst folgende Kapitel:

Kapitel 2 befasst sich mit der bestehenden Personalstruktur der WU, zieht Vergleiche zu Vorjahren und zeigt Entwicklungen auf.

Das Kapitel 3 zur Personalentwicklung beschreibt Einflussgrößen und Maßnahmen, die Veränderungen des Personalstands bewirken (sollen).

In Kapitel 4 werden Ist-Zustand und spezifische Prozesse, die die Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die Förderung von Frauen betreffen, beschrieben.

Mit der Forschung im spezifischen Kontext zu Frauen und Genderstudies setzt sich Kapitel 5 auseinander.

Kapitel 6 schließlich befasst sich mit dem Studienangebot und Studierendendaten an der WU.

Im zweiten Teil des Frauenberichts 2007 sind die quantitativen Daten entsprechend der Berichtspflicht des FFP WU für den Berichtszeitraum 1.7.2006 bis 30.6.2007 bzw. für das Kalenderjahr 2007, soweit die Daten nicht anders verfügbar sind, in folgender Gliederung enthalten:

Die Tabellen 1 bis 23 sind im Abschnitt II zum Personalstand zusammen gefasst.

Abschnitt III umfasst die Tabellen 24 bis 26 zu Einstellungen, Beendigungen und Abwesenheiten die Beschäftigten der WU betreffend.

In Abschnitt IV beinhaltet Tabelle 27 die Zahlen zu Forschungsmitteln und Förderpreisen, die die WU vergibt.

Daten zur WU-internen Aus- und Weiterbildung sind in den Tabellen 28 bis 30 des Abschnitts V enthalten.

Die Zahlen zur Vergabe von Reisekostenzuschüssen sind in Tabelle 31, Abschnitt VI, zusammen gefasst.

Abschnitt VII enthält Studierendenzahlen und Daten zum Studienangebot in den Tabellen 32 bis 37.

Zuletzt wird in Abschnitt VIII das Lehrveranstaltungsangebot der WU in den Tabellen 38 bis 52 dargestellt.

## 2 Personalstruktur

### 2.1 Gesamtpersonalstand

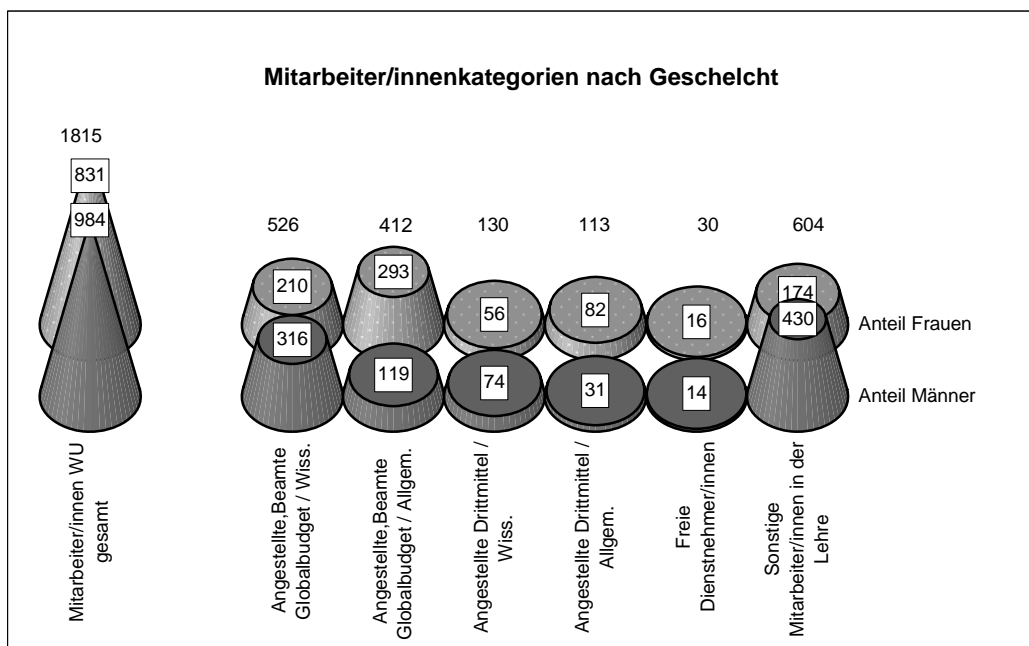
Im Gesamtpersonalstand der WU (siehe Tabelle 23) ist gegenüber dem Stand des Vorjahres ein weiterer Zuwachs zu verzeichnen. Der aus dem Globalbudget finanzierte Anteil an Mitarbeiter/inne/n weist ein Plus von 2,5 Prozent auf; drei Viertel davon entfallen auf das wissenschaftliche Personal. Damit konnte auch der Anteil von Wissenschaftlerinnen von 36,89 auf 38,73 Prozent gesteigert werden.

Die Anstellungen im Drittmittelbereich unterliegen wesentlich größeren zahlenmäßigen Schwankungen – mitunter sogar von Tag zu Tag -, da mit extern akquirierten Mitteln ein kurzfristiger Spitzenbedarf, der etwa in der Organisation und Abwicklung von kurz dauernden Veranstaltungen entsteht, abgedeckt wird. Insofern wird auf eine Interpretation von zu- oder abnehmenden Personalgrößen im Drittmittelbereich als Gesamtheit verzichtet.

Insgesamt beschäftigte die WU mit Stichtag 30.6.2007 824,07 aus Bundesmitteln finanzierte Mitarbeiter/innen-Vollzeitäquivalente (VZÄ), ergänzt um 194,25 VZÄ, die aus Drittmitteln bezahlt wurden. Das zusätzlich zur Erfüllung von Lehraufgaben eingesetzte Personal weist nur 37,95 VZÄ auf – allerdings handelt es sich dabei um eine große Anzahl von Personen, die im Regelfall lediglich zwei bis vier Semesterstunden Lehre abhält bzw. unterstützt und somit ein geringes Beschäftigungsausmaß aufweist.

Abbildung 1 stellt daher zum Vergleich die einzelnen Beschäftigungskategorien und ihre Aufteilung nach Frauen und Männern in Köpfen dar.

Abbildung 1 – Mitarbeiter/innenkategorien der WU nach Geschlecht (in Köpfen), Stichtag 30.6.2007



Quelle: Personalabteilung der WU

Jene Beschäftigtenkategorien, die seit der Dienstrechtsnovelle 2001 bzw. der Ausgliederung der Universitäten mit 1.1.2004 nicht mehr vergeben werden können, nehmen weiterhin ab. Insbesondere betrifft das jene Kategorien, die ein befristetes Dienstverhältnis begründeten. Weiters bilden die „alten“ Beschäftigtenkategorien einen guten Teil jenes Personalstamms, der wissenschaftliche Tenure-Stellen besetzt. Dies sind insbesondere beamtete Dozent/inn/en und Assistent/inn/en. Eine Steigerung der Dozent/inn/enanzahl verweist auf abgeschlossene Habilitationen und korrespondiert daher mit einem Absinken der Zahl der Universitätsassistent/inn/en im Beamt/inn/enschema.

Ein Ansteigen ist demgegenüber bei jenen befristeten Assistent/inn/enstellen analog § 49 I VBG, die seit der Dienstrechtsnovelle 2001 und in weiterer Folge nach 1.1.2004 vergeben werden, zu verzeichnen. Ausbildungsverhältnisse von Wissenschaftlichen Mitarbeiter/inne/n, die ab 2001 bis zur Ausgliederung mit dem Bund begründet wurden und in der Regel auf vier Jahre befristet sind, laufen beinahe zur Gänze spätestens im Jahr 2007 aus. Ausnahmen bilden lediglich jene Stellen, die auf Grund eines gesetzlichen Anspruchs auf Verlängerung (z.B. Elternkarenz) darüber hinaus bestehen.

Um den vielfältigen Mitarbeiter/innenbedarf im Haus möglichst variabel und maßgeschneidert abzudecken, werden immer wieder neue Beschäftigungskategorien geschaffen. Dazu zählt im Berichtsjahr etwa die Kategorie der so genannten Lehrtutor/inn/en, die unterstützend ausschließlich im Lehrbereich eingesetzt werden. Tutor/inn/en sind in der Regel Studierende, die in ihrem Studium bereits weit fortgeschritten sind und andere Studierende auf Basis ihres Wissens und ihrer Kompetenzen beim Lernen unterstützen. Sie schließen für diese Tätigkeit einen semesterweise befristeten Arbeitsvertrag mit der WU ab.

Das aus dem Globalbudget finanzierte allgemeine Personal der WU hat einen Frauenanteil von knapp 70 Prozent. Daraus ergibt sich für die WU ein durchschnittlicher Gesamtfrauenanteil von 51,80 Prozent der aus Bundesmitteln bezahlten Bediensteten.

Die bisher angeführten WU-Durchschnittszahlen betreffend Kategorien und Frauenquoten ergeben sich allerdings aus sehr unterschiedlichen Realitäten der einzelnen Departments und Serviceeinrichtungen, die teilweise fachlich und historisch bedingt sind.

Vor einem detaillierteren Blick auf die Personalstände der einzelnen Organisationseinheiten sei vorausgeschickt, dass je nach der Anzahl der betroffenen Personen die Aussagekraft von Prozentzahlen unterschiedlich bewertet werden muss. Eingedenk der Kategorienvielfalt ist die Anzahl der Beschäftigten je Kategorie und Organisationseinheit meist klein. Dadurch kann bereits durch den Weggang, die Aufnahme oder die Karenzierung einer einzelnen Person eine Veränderung der Prozentzahl eintreten, die nicht überinterpretiert werden darf.

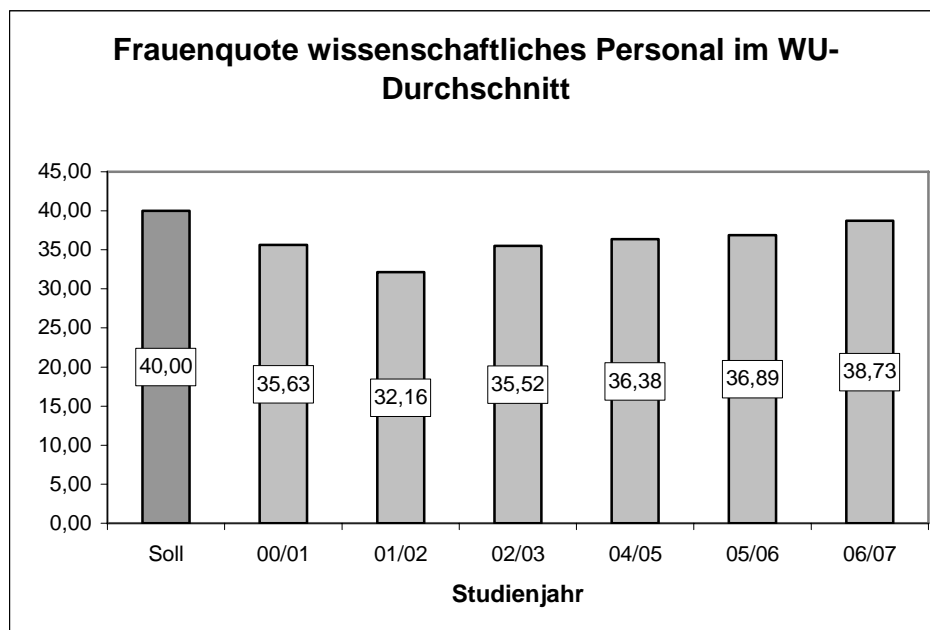
## **2.2 Wissenschaftliche Organisationseinheiten**

Der wissenschaftliche Bereich der WU untergliedert sich in zwölf Departments: Es sind dies insgesamt sechs betriebswirtschaftliche Departments, die im Konvent der Betriebswirte zusammen geschlossen sind, zwei juristische und ein volkswirtschaftliches Department sowie die Departments Sozialwissenschaften, Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation und Statistik und Mathematik.

Außerhalb dieser Departmentstruktur bestehen die mittlerweile 14 Forschungsinstitute der WU (Stand Juni 2007), die zur Schärfung des Forschungsprofils der WU gegründet und aus Drittmitteln finanziert sind.

Um den Überblick über die Entwicklung der Frauenanteile des wissenschaftlichen Personals im Zeitverlauf fortzusetzen wurde eine Vergleichsabbildung zum Vorjahresbericht (S. 8) erstellt. Sie zeigt ein kontinuierliches Anwachsen der Frauenquote auf WU-Ebene seit 2001 (Abbildung 2).

Abbildung 2 - Frauenquoten des wissenschaftlichen Personals, Studienjahr 2000/2001 bis Studienjahr 2006/2007



Quelle: Personalabteilung der WU

Die Departments weisen - was die Personalstruktur betrifft - zueinander eine beträchtliche Inhomogenität auf (vergleiche Tabellen 1 bis 12). Während an den betriebswirtschaftlichen sowie an den juristischen Departments und im Department Statistik und Mathematik wenige bzw. keine Professorinnen beschäftigt sind, zeichnen sich insbesondere das Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation, aber auch die Departments Sozialwissenschaften und Volkswirtschaft durch eine überdurchschnittliche Professorinnenquote aus.

Andererseits bietet die sehr unterschiedliche (Über-)Besetzung<sup>1</sup> der Tenure-Stellen ein sehr ungleiches Potenzial, die Personalstruktur eines Departments mittelfristig zu verändern. So sind in den Departments Volkswirtschaft oder Sozialwissenschaften etwa die Hälfte der vorhandenen Stellen im wissenschaftlichen Bereich – exklusive Professor/inn/enstellen – Tenure-Stellen, das heißt sie sind von Universitätsassistent/inn/en oder Assistent/inn/en mit unbefristeten Verträgen besetzt.

Wachsende Bedeutung kommt den Stellen für Forschungsmitarbeiter/innen (Projektmitarbeiter/innen) - sei es aus Bundesmitteln außerhalb des Globalbudgets oder anderen Drittmitteln finanziert – zu. WU-gesamt betrachtet ist ihre Zahl gegenüber dem vorigen Berichtszeitraum um über 20 Prozent gestiegen. Dabei bestehen im WU-Durchschnitt Frauenanteile über der Sollquote von 40 Prozent.

Auch hier zeigt sich aber, dass die Möglichkeiten zur Akquirierung von Drittmitteln je Disziplin – gemessen am Personalstand des Departments - sehr unterschiedlich sind. So stocken die Departments Welthandel,

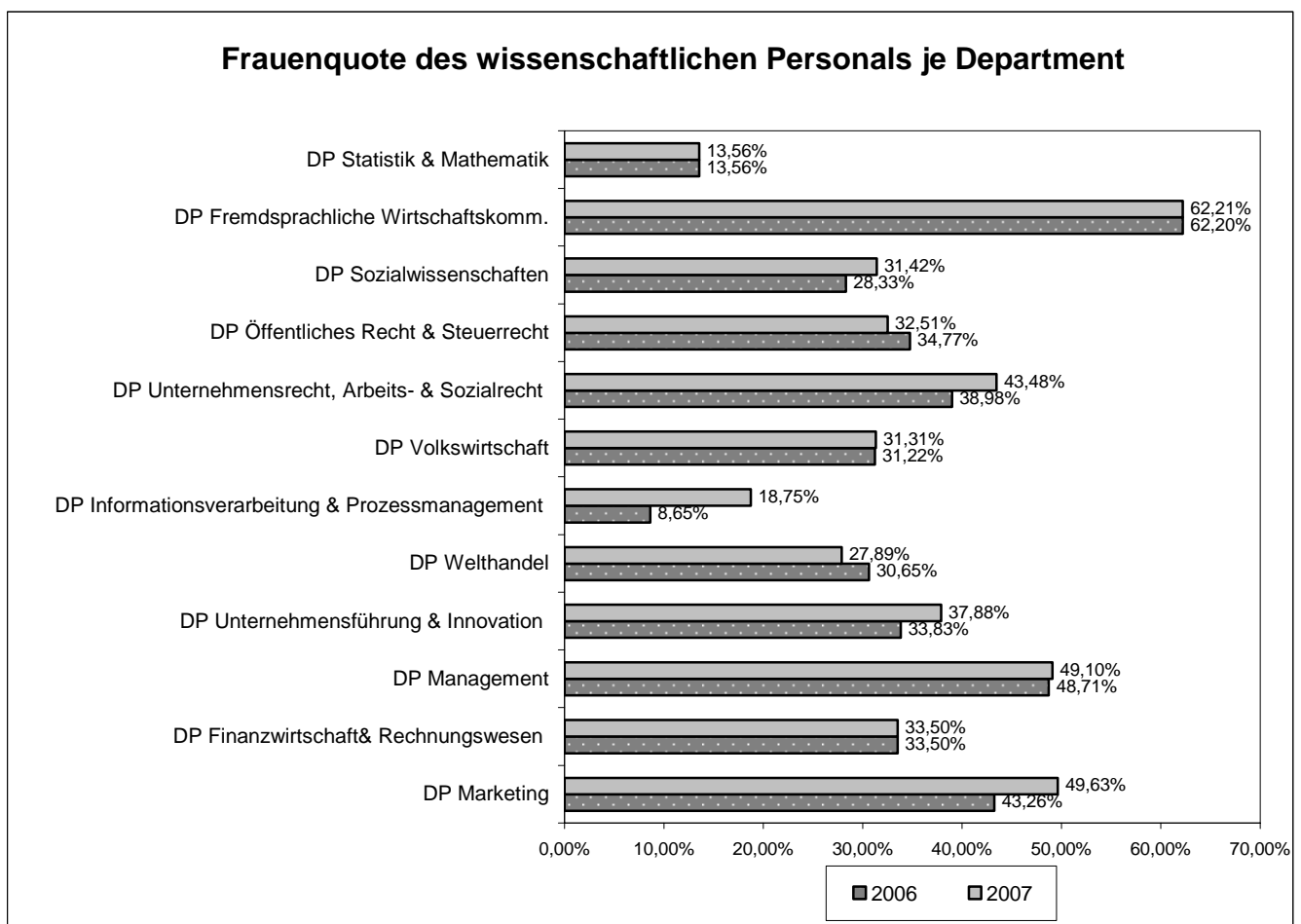
<sup>1</sup> Rektorat, Fachbereiche und akademischen Einheiten haben, ausgehend von der bestehenden Personalausstattung der jeweiligen Einheiten, im Jänner 2005 entschieden, folgende Relationen zwischen unbefristeten und befristeten Mittelbaustellen als langfristige Zielgrößen vorzusehen:

Organisationseinheiten mit 0,5 bis 1,5 Assistent/inn/enstellen können keine dieser Stellen als Tenure Track-Stelle widmen;  
 Organisationseinheiten mit 2 bis 4 Assistent/inn/enstellen können jeweils eine dieser Stellen als Tenure Track-Stelle widmen;  
 Organisationseinheiten mit 4,5 oder mehr Assistent/inn/enstellen können zwei dieser Stellen als Tenure Track-Stellen widmen.  
 Dabei zählt die Stelle eines wissenschaftlichen Mitarbeiters/einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin 0,5.

Finanzwirtschaft und Rechnungswesen, Unternehmensführung und Innovation, aber auch die juristischen Departments ihr wissenschaftliches Personal nochmals um einen Anteil von 15 bis 20 Prozent, der aus Drittmitteln bezahlt wird, auf. Das Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement besetzt sogar nochmals knapp 30 Prozent zusätzliche wissenschaftliche Stellen durch externe Mittel. In den Departments Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation, Marketing, Statistik und Mathematik und Management hingegen haben Drittmittel-Forschungsstellen eher geringe Bedeutung.

Nicht zuletzt stellen sich die Departments auch in ihren Frauenanteilen im wissenschaftlichen Bereich sehr unterschiedlich dar (Abbildung 3).

Abbildung 3 – Frauenquote des wissenschaftlichen Personals je Department, Vergleich der Stichtage 30.6.2006 und 30.6.2007



Quelle: Personalabteilung der WU

Eine wesentliche generelle Veränderung der Mann-Frau-Verhältnisse konnte im Jahresvergleich nicht registriert werden. Bemerkenswert ist jedoch die Steigerung der Frauenquote von 8,65 auf 18,75 Prozent im Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement, die großteils der wachsenden Anzahl von Doktorandinnenstellen geschuldet ist. Gleich bleibend niedrig und damit ohne positive Dynamik und weit unter der durchschnittlichen Frauenquote der wissenschaftlichen Einrichtungen von 38,36 Prozent (vergleiche Tabelle 14) ist der Frauenanteil im Department Statistik und Mathematik.

Über dem WU-Durchschnitt liegen hingegen bereits vier Departments, nämlich die Departments Marketing, Management, Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht sowie Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation, die ihre Frauenanteile alle auch nochmals steigern konnten. Nur mehr knapp darunter liegt das Department Unternehmensführung und Innovation.

### **2.3 Serviceeinrichtungen**

Die Serviceeinrichtungen (Tabellen 15 bis 19) sind dem Rektor bzw. den Vizerektoren und Vizerektorinnen fachlich zugeordnet. Hier arbeitet zum überwiegenden Teil allgemeines Universitätspersonal. Einige Wissenschaftler/innen und Lehrbeauftragte zur Unterstützung des Vizerektors für Lehre und der Vizerektorin für Forschung, Internationales und External Relations stellen in Bereich der Serviceeinrichtungen eine Ausnahme dar. Die Lehrgangsdirektor/inn/en scheinen auf Grund der Zuordnung der Lehrgänge zum Vizerektor für Infrastruktur und neue Geschäftsfelder<sup>2</sup> hier auf.

Die Frauenanteile des gesamten allgemeinen Personals liegen generell über der geforderten Sollquote von 40 Prozent. Eine Abweichung davon besteht im Bereich des Vizerektors für Infrastruktur und neue Geschäftsfelder. Bedingt durch die fachliche Ausrichtung des organisatorisch hier angegliederten Zentrums für Informatikdienste bestehen vor allem in den Sondervertragsverhältnissen niedrigere Frauenanteile.

Das Büro des Senats (Tabelle 20) und die Interessensvertretungen (Tabelle 21) sind organisatorisch nicht dem Rektorat zugeordnet. Hier arbeiten ausschließlich Frauen.

Die Mitarbeiter/innen der Sekretariate der Departments, die dort die Serviceleistungen für Studierende und das wissenschaftliche Personal erbringen, sind ebenfalls zum allgemeinen Personal zu zählen. Ein Vergleich der Tabellen 22 und 23 zeigt die Unterschiede in Anzahl und Struktur des Personals der Universitätsverwaltung gegenüber dem Gesamtpersonalstand an allgemeinem Personal inklusive den Departments. Von den insgesamt 348,74 VZÄ entfallen gut 100 auf die Sekretariate und Büros der Departments.

Insgesamt besteht das aus Bundesmitteln bezahlte allgemeine Universitätspersonal (vergleiche Tabelle 23) zu 69,62 Prozent aus Frauen.

---

<sup>2</sup> Die organisatorische Änderung der Kompetenzen des Rektors und des Vizerektors für Infrastruktur und neue Geschäftsfelder und somit die Zuständigkeit für das Personal der WU wurde erst mit Oktober 2007 wirksam.

## 3 Personalentwicklung

### 3.1 Laufbahnmöglichkeiten

Der Personalentwicklungsplan der WU formuliert zur Laufbahnperspektive von Wissenschaftler/innen grundsätzlich Folgendes: „Die Gestaltung der Personalstruktur und die Festlegung von Laufbahnen für das wissenschaftliche Personal erfolgt im Spannungsfeld zweier grundlegender Zielkategorien: der Bindung und Sicherung von Know How für die WU einerseits und andererseits auch zukünftigen Generationen von Qualifizierten und Interessierten die Chance zu bieten, an der WU eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen. In diesem Sinne ist ein ausgewogenes Verhältnis zwischen dem Anbieten langfristiger Beschäftigungsperspektiven und Wahrung eines beschäftigungspolitischen Flexibilisierungspotenzials anzustreben.“<sup>3</sup>

Um diese Ziele abzusichern wird im wissenschaftlichen Bereich zwischen zwei Kernkategorien unterschieden, nämlich Tenure Track- und Non Tenure Track-Stellen, wobei für Tenure Track-Positionen zumindest ein abgeschlossenes Doktorat vorgesehen ist. Eine detailliertere Ausgestaltung eines Karrieremodells ist in Ausarbeitung, wobei zwei Kriterien maßgeblich berücksichtigt werden: Einerseits sollen die zukünftigen Beschäftigungskategorien kompatibel mit dem neuen dreigliedrigen Studium sein, andererseits sollen die im geplanten Kollektivvertrag für Universitäten vorgesehenen wissenschaftlichen Kategorien mit den WU-Anstellungsverhältnissen vereinbar sein. Allen bisher bekannten, vorliegenden Planungen gemeinsam ist jedenfalls das Konzept der Qualifizierung – sei es mittels formaler Qualifizierungsschritte wie Studienabschlüsse oder mittels Qualifizierungsvereinbarungen und Evaluierungen - um die Möglichkeit eines Karrieresprungs zu bekommen.

Um auf dem möglichen Karriereweg Frauen nicht überproportional zu „verlieren“ sind für Auswahl- und Aufnahmeverfahren, aber auch für Qualifizierungs- und Evaluierungsverfahren die auch WU-intern bereits formulierten Richtlinien zu beachten: Transparenz und verbindliche Kriterien in formalisierten Verfahren, das heran Ziehen von externen Gutachter/innen sowie die vermehrte Berücksichtigung von Praxis- und Lehrerfahrung, aber auch die aktive Rekrutierung erhöhen die Chancen von Frauen. Hilfreich ist auch eine stärkere Beteiligung von Frauen in diversen Verfahren.<sup>4</sup>

### 3.2 Fluktuation

Verschiedene Faktoren beeinflussen das Veränderungspotenzial der Personalstruktur. Dazu zählen einerseits die Schaffung von neuen Stellen und die Besetzung vakant gewordener Stellen, andererseits die Beendigung bzw. Verlängerung von vorhandenen Stellen. Vorübergehend durch Freistellungen oder Karenzierungen frei gewordene Stellen bieten zumindest für einen befristeten Zeitraum durch die Auswahl einer Ersatzbesetzung Veränderungsmöglichkeiten. Die so gewonnenen Mitarbeiter/innen, die es in der ihnen zur Verfügung stehenden Zeit schaffen, sich innerhalb der WU zu integrieren, erhalten häufig die Chance, bei zukünftigen Stellenbesetzungen wieder berücksichtigt zu werden.

---

<sup>3</sup> Personalentwicklungsplan der Wirtschaftsuniversität Wien, Stand 30.6.2003, S. 4.

<sup>4</sup> Vergleiche u.a. Wissenschaftsrat: „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“, Berlin 2007.

Um die Fluktuation der Mitarbeiter/innen zu beziffern, wurde die Relation von beendeten Beschäftigungsverhältnissen zum Anfangspersonalstand, ergänzt um die Neueinstellungen, hergestellt<sup>5</sup>.

Die so ermittelten Fluktuationszahlen betragen für den wissenschaftlichen Bereich 16,71 Prozent, für das allgemeine Personal 12,57 Prozent. In die Berechnungen wurde sowohl das aus dem Globalbudget als auch das aus Drittmitteln bezahlte Personal einbezogen.

Im wissenschaftlichen Bereich ist vor allem die Vielzahl an befristeten Arbeitsverhältnissen eine wesentliche Ursache der Fluktuation. Anders beim allgemeinen Personal: Hier sind es größtenteils einvernehmliche Lösungen oder Kündigungen, aber auch Karenzierungen aus privaten Gründen, die zu Stellenbesetzungen führen.

Die Fluktuation unter den Mitarbeiter/innen bietet auch die Möglichkeit, gezielt eine Steigerung der Frauenquoten in jenen Kategorien mit zu geringem Anteil herbei zu führen. Die in Abbildung 3 dargestellte Veränderung der Frauenquoten im Jahresvergleich korrespondiert weitgehend mit dem Verhältnis von Aufnahmen zu Beendigungen, erfasst in Tabelle 25. Die Departments Marketing, Unternehmensführung und Innovation, Informationsverarbeitung und Prozessmanagement sowie Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht zeigen deutlich diesen Zusammenhang.

### **3.3 Freistellungen und Karenzierungen**

Wie bereits erwähnt bieten Freistellungen (ohne Bezüge) und Karenzierungen die Möglichkeit zur Ersatz-Besetzung von Stellen. Während Freistellungen dem wissenschaftlichen Personal zu Forschungs- und Lehrzwecken vorbehalten sind, können Karenzierungen aus verschiedenen privaten Gründen (darunter kann auch die Betreuung von Kindern fallen) von allen Universitätsmitarbeiter/innen beantragt werden.

Als kurzfristig gelten Freistellungen bis zur Maximaldauer von einem Monat. Sie werden unter Beachtung der internen Richtlinien für die Vorlesungszeit unter Beibehaltung der Bezüge gewährt. Um das Ziel der Internationalisierung und der Präsenz in der Scientific Community zu unterstützen werden Anträge zur Teilnahme an Tagungen sowie Konferenzen meist positiv entschieden.

Zwar fordert der FFP WU auch die Angabe des Verhältnisses aller beantragten zu den bewilligten Freistellungen. Diese Kennzahl lässt sich jedoch nicht ermitteln, da Freistellungsanträge in einer ersten Stufe bzw. auf Grund der Möglichkeit von Bewilligungsdelegationen vom unmittelbaren Vorgesetzten befürwortet werden und so Ablehnungen nicht in der Personalabteilung bekannt werden.

Längerfristige Freistellungen sind jene über einem Monat; sie können mit Bezügen oder ohne Bezüge gewährt werden. Für die Möglichkeit und die Dauer von Ersatzbesetzungen ist unter dem Gesichtspunkt der Kostenneutralität für die WU einerseits der Wegfall des Entgelts der Stammbesetzung, andererseits die Einstufung der Ersatzkraft entscheidend.

Die Zahlen der Tabelle 26 verdeutlichen, dass die Möglichkeit zur wissenschaftlichen Arbeit ohne die Einbindung in den WU-Alltag Frauen – gemessen an ihrer Repräsentanz – in entsprechendem Ausmaß eingeräumt wird. Längerfristige Freistellungen mit Bezügen werden von Wissenschaftlerinnen zu 38,89 Prozent, kurzfristige Freistellungen zu 39,58 Prozent in Anspruch genommen; das entspricht etwa der durchschnittlichen Wissenschaftlerinnenquote von 38,73 Prozent. Dabei zeigt sich, dass kurzfristige Freistellungen für kurze auswärtige Forschungsaufenthalte, Konferenzteilnahmen etc. mit einer

---

<sup>5</sup> Die Fluktuation wurde nach folgender Formel berechnet:  $F = \frac{\text{Zahl der Abgänge} \times 100}{(\text{Anfangsbestand} + \text{Zugänge})}$



durchschnittlichen Dauer von 3,4 Tagen tatsächlich weit unter der möglichen Höchstdauer liegen. Längere Freistellungen ohne Bezüge beanspruchen zu 43,75 Prozent Frauen, was sogar über ihrem Beschäftigtenanteil liegt.

Karenzierungen aus privaten Gründen (§ 75 BDG bzw. § 29 b VBG) können auf Antrag sowohl für Beamte/Beamtinnen als auch für Angestellte bewilligt werden. Diese Möglichkeit wird in Anspruch genommen, wenn ein/e Mitarbeiter/in vorübergehend seine/ihre Tätigkeit an der WU unterbrechen möchte, sei es etwa aus Gründen einer anderen beruflichen Beschäftigung, zu Bildungszwecken oder Ähnlichem.

Auf Karenzierungen nach Mutterschutz- bzw. Väterkarenzgesetz besteht ein Rechtsanspruch. Sie sind daher nicht in den Zahlen mit erfasst, da in diesen Fällen die Entscheidung zur Gewährung nicht bei der WU liegt.

Allerdings gewährt die WU Karenzierungen nach § 175 BDG bzw. § 29b VBG auch für Eltern, die nach dem vollendeten zweiten Lebensjahr bis zum Schuleintritt bzw. der Vollendung des siebenten Lebensjahres ihres Kindes, also in aller Regel nach Mutterschafts- bzw. Väterkarenz, daheim bleiben wollen („Anschlusskarenz“). Diese freiwillige Sozialmaßnahme kommt in weit höherem Ausmaß Frauen als Männern zu Gute, da sie immer noch zum Großteil von den Betreuungspflichten betroffen sind. Immerhin wird ihnen – soweit der Wunsch besteht, sich ausschließlich der Kinderbetreuung zu widmen – dadurch die Möglichkeit gegeben, das Dienstverhältnis aufrecht zu erhalten.

Insbesondere die Zahlen beim allgemeinen Personal lassen vermuten, dass Karenzierungen insgesamt häufig für die Kinderbetreuung beantragt werden: 86,21 Prozent der Karenzierungen betreffen Frauen. Demgegenüber nützt das wissenschaftliche Personal Karenzierungen häufig für berufliche Zwecke, sei es um Gastprofessuren (im Ausland) oder vorübergehend eine Tätigkeit im Rektorat zu übernehmen.

### **3.4 Interne Weiterbildungsangebote**

Für neue WU-Mitarbeiter/innen wird – teilweise die Idee der seinerzeitigen Grundausbildung für Bundesbedienstete aufgreifend – im Rahmen der internen Weiterbildung ein Traineeprogramm angeboten. Es ist für alle Angestellten, deren Arbeitsverhältnis länger als ein Jahr dauert, vorgesehen und wird spezifisch für allgemeines und wissenschaftliches Personal angeboten (Tabellen 28 und 29). Um das Traineeprogramm von einer ungeliebten Verpflichtung zu einer tatsächlichen, interessanten Bereicherung für die Teilnehmer/innen zu machen, werden neben den verpflichtenden Workshops, die die wichtigsten Kerninhalte abdecken, so genannte „Enrichment-Workshops“ angeboten. Die Inhalte dieser zusätzlichen Module können von den Teilnehmer/innen mitbestimmt werden.

Weitere Veranstaltungen der internen Weiterbildung (Tabelle 30) richten sich schwerpunktmäßig an bestimmte Zielgruppen. Das Angebot für Wissenschaftler/innen orientiert sich an den beruflichen Anforderungen des Forschens und Lehrens. Das große Interesse und die überdurchschnittliche Bereitschaft der Wissenschaftlerinnen zur Fortbildung zeigen sich darin, dass die angebotenen Veranstaltungen zu 65,85 Prozent von Frauen angenommen werden; dieser Prozentsatz liegt weit über der durchschnittlichen Wissenschaftlerinnenquote. Um die Karriereperspektiven von Frauen auch durch spezifische Weiterbildungsangebote zu fördern, wurde der Workshop „Stimme – Sprache – Präsenz für Frauen“ entwickelt.

Weiterbildungen für das allgemeine Personal stellen auf den beruflichen Arbeitsalltag in Serviceeinrichtungen ab. Anwendungsorientierte Angebote in fachlichen Bereichen, aber auch in sogenannten „Soft Skills“ stoßen auch hier auf großes Interesse von Frauen: Immerhin knapp 80 Prozent der Teilnehmer/innen sind weiblich.

### 3.5 *Habilitationen und Professuren*

Habilitationsverfahren werden seit der Ausgliederung gemäß § 103 UG 2002<sup>6</sup> abgewickelt und schließen mit der Ernennung zum Privatdozenten/zur Privatdozentin ab. Lediglich Mitarbeiter/innen im „alten“ Dienstrecht erhalten mit der Verleihung der Venia Docendi weiterhin eine Definitivstellung als Universitätsassistent/in und das Recht, den Titel „außerordentliche/r Universitätsprofessor/in“ zu führen. Für alle anderen Beschäftigten, die sich habilitieren, hat dieser Abschluss keinerlei dienstrechtliche Konsequenzen. Nichts desto trotz eröffnet diese Qualifizierung eine Reihe von Möglichkeiten, nicht zuletzt die Bewerbung auf eine Professur, für die die Venia Docendi als Kriterium genannt ist.

Abbildung 4 – Habilitationsverfahren an der WU, 1.7.2006 bis 30.6.2007

Habilitationsverfahren	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
<b>BW</b>				
Anträge	3	1	2	66,67%
Verleihung Venia docendi	5	4	1	20,00%
<b>VW</b>				
Anträge	0	0	0	
Verleihung Venia docendi	2	1	1	50,00%
<b>RW</b>				
Anträge	1	1	0	0,00%
Verleihung Venia docendi	3	2	1	33,33%
<b>Sozialwissenschaften</b>				
Anträge	1	0	1	100,00%
Verleihung Venia docendi	3	2	1	33,33%
<b>Fremdsprachen</b>				
Anträge	2	1	1	50,00%
Verleihung Venia docendi	1	0	1	100,00%
<b>Statistik</b>				
Anträge	1	1	0	0,00%
Verleihung Venia docendi	0	0	0	
<b>gesamt</b>				
<b>Anträge</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>50,00%</b>
<b>Verleihung Venia docendi</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>35,71%</b>

Quelle: Büro des Senats

Insbesondere für Assistent/inn/en, die lediglich einen Vier-Jahres-Vertrag zur WU haben, bedeutet aber der Abschluss eines Habilitationsprojekts eine große Herausforderung. Nicht zuletzt deshalb hat sich die WU entschlossen, einerseits den Departments wahlweise auch die Möglichkeit zu sechsjährigen Verträgen mit Assistent/inn/en zu geben, andererseits setzt auch die unter 4.2 beschriebene Kategorie der Habilitandinnenstellen für Assistentinnen hier an.

Ein Überblick über die im Berichtszeitraum an der WU gelaufenen Habilitationsverfahren (Abbildung 4) zeigt, dass 35,71 Prozent von Frauen abgeschlossen wurden. Damit ist jedenfalls ein Beitrag zur

<sup>6</sup> Universitätsgesetz 2002, BGBl I Nr. 120/2002 idgF.

Steigerung des Dozent/inn/enanteils an der WU geleistet. Im Österreichdurchschnitt liegt die Frauenquote bei den erteilten Lehrbefugnissen 2006 bei 29,90 Prozent<sup>7</sup>; die WU liegt also deutlich über dem Durchschnitt.

Fünf der insgesamt 14 neu Habilitierten haben auf Grund ihrer befristeten Verträge die WU seither bereits verlassen.

Im Berichtszeitraum wurde eine Reihe von Berufungsverfahren abgewickelt bzw. bereits abgeschlossen. Sie bieten den betreffenden Bewerber/innen die Chance, die letzte Karrierestufe in der universitären Laufbahn als Professor/in zu erreichen.

Von den vier Stellen der emeritierten bzw. pensionierten Professoren wurde allerdings bisher keine nachbesetzt. Gründe dafür liegen einerseits in der langen Dauer der Verfahren bzw. einem nicht erfolgreich abgeschlossenen Verfahren, andererseits in der nicht prioritären Reihung im Entwicklungsplan der WU. Eine neu geschaffene betriebswirtschaftliche Professur wurde mit einer Frau besetzt, die allerdings derzeit wegen ihrer Tätigkeit als Vizerektorin karenziert ist. Somit blieb der Stand der Professor/inn/en gegenüber dem Vorjahr unverändert.

Weitere Berufungsverfahren betreffen Professuren, die bereits vor ihrem frei Werden als so genannte Vorziehprofessuren besetzt werden sollen. Die mittlerweile abgeschlossenen Besetzungen mit zwei Männern fallen außerhalb des Berichtszeitraums.

---

<sup>7</sup> Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis der Wissensbilanzverordnung.

## **4 Gleichstellungsorientierte Maßnahmen und Entwicklungen**

### **4.1 Bewährte Maßnahmen**

Gender Budgeting gilt als Instrument, die de-facto-Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Bereits seit 2004 wird durch die Höhergewichtung von wissenschaftlichen Stellen, die mit Frauen (Professorinnen, Assistentinnen) besetzt sind, im Wege der Verteilung des Sachmittelbudgets ein Anreiz gesetzt, Frauen zu beschäftigen. Diese Maßnahme dient dem generellen Ziel der Anhebung der Frauenquoten im wissenschaftlichen Bereich.

Als Maßnahme zur Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird bereits seit 2001 das Notebook für die Babypause zur Verfügung gestellt: Allen Wissenschaftler/inne/n, die in Mutterschafts- bzw. Väterkarenz gehen, wird bei Bedarf ein Notebook zur kostenlosen Nutzung überlassen. Ziel ist es, den Kolleg/inn/en zu Hause eine leistungsfähige Arbeits- und Kommunikationsplattform zur Verfügung zu stellen und damit die Verbindungen zur WU und zur Scientific Community zu erleichtern.

Nach wie vor werden befristete Arbeitsverhältnisse von Wissenschaftler/inne/n um den Zeitraum einer Abwesenheit auf Grund von Mutterschafts- oder Väterkarenz verlängert. Damit wird ebenfalls eine Regelung von Bundesdienstverhältnissen weiter praktiziert, die insbesondere Frauen zu Gute kommt.

Die jährliche Weihnachtsaushilfe, die Angestellte aus den Servicebereichen erhalten, wird bisher alljährlich auch an jene Mitarbeiter/innen ausbezahlt, die gerade in Karenz nach Mutterschutz- oder Väterkarenzgesetz sind. Damit wird dieser Gruppe eine kleine Unterstützung gewährt, die anderen, aus diversen privaten Gründen Karenzierten vorenthalten ist.

Für WU-Angehörige mit Kinderbetreuungspflichten steht der WU-Kindergarten zur Verfügung, der seine Plätze an deren Kinder bevorzugt vergibt. Darüber hinaus ist auch eine stundenweise Betreuung von Kindern möglich, da die WU eine Kooperation mit dem Kinderbüro der Universität Wien eingegangen ist.

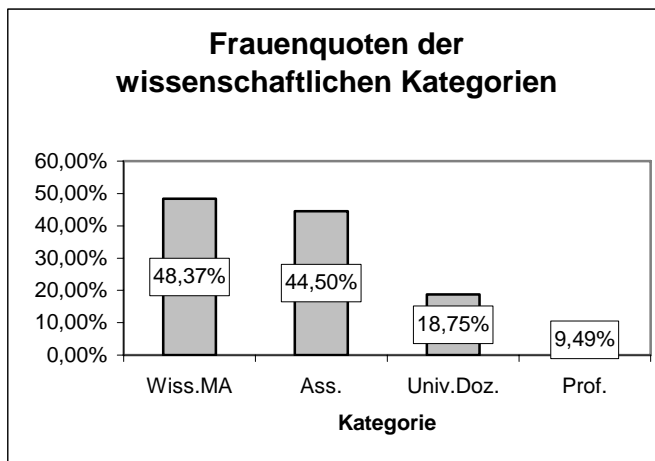
Die Kinderbetreuungsbeauftragten der WU, die ihre Tätigkeit im Rahmen ihrer Anstellung durchführen, erheben in regelmäßigen Abständen den Bedarf an und die Zufriedenheit mit den Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Die Berichte sind auf der Homepage der WU unter <http://www.wu-wien.ac.at/service/studenten/campusinfos/einrichtungen/kinderbetreuung> einzusehen.

### **4.2 Frauen in allen Ebenen**

Innerhalb der letzten Jahre ist es gelungen, durch stetig steigende Frauenquoten im wissenschaftlichen Bereich ein insgesamt zunehmend ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern zu erreichen (vergleiche Abbildung 2). Mit Stichtag 30.6.2007 beträgt die durchschnittliche Frauenquote des wissenschaftlichen Personals 38,73 Prozent.

Anders stellt sich aber die Situation dar wenn man die unterschiedlichen Beschäftigungskategorien getrennt betrachtet (Abbildung 5). Denn hier zeigt sich nach wie vor, dass Frauen auf dem Weg in die höheren und höchsten Ebenen einer wissenschaftlichen Laufbahn an der Universität prozentuell gesehen abnehmen. Genau hier setzt die WU mit einem Maßnahmenbündel an.

Abbildung 5 – Frauenquoten der wissenschaftlichen Beschäftigungskategorien, Stichtag 30.6.2007



Quelle: WU Personalabteilung

Dazu zählen lang bewährte Maßnahmen wie etwa das Dr. Maria Schaumayer-Habilitationsstipendium als zielgruppenorientierte Nachwuchsförderungsmaßnahme für Habilitandinnen der WU. Ziel des Stipendiums ist es, Wissenschaftlerinnen eine kontinuierliche Arbeit an einem Habilitationsprojekt im fortgeschrittenen Stadium zu ermöglichen indem sie von den allgemeinen Lehr- und Verwaltungstätigkeiten entlastet werden.

Das Karriereprogramm „Reflexion – Kompetenzen und Erfolgsstrategien – Perspektiven“ unterstützt seit 2006 Wissenschaftlerinnen in unterschiedlichen Qualifizierungsebenen, also Postdocs ebenso wie Habilitierte. Ziel des Programms ist es, die Zahl jener Wissenschaftlerinnen, die der WU (und oft auch der Wissenschaft) insbesondere zwischen Doktorat und Habilitation verloren gehen, zu verkleinern. Es wird einmal jährlich für bis zu zehn Wissenschaftlerinnen angeboten. In modularem Aufbau wird in kleinen Arbeitsgruppen insgesamt neun Tage lang an karriererelevanten Themen und Fähigkeiten gearbeitet, wobei die eigene Forscherinnenkarriere im Kontext der Scientific Community sowie Konfliktmanagement-, Verhandlungs- und Führungsfähigkeiten inhaltlich im Zentrum stehen. Das individuelle Ziel ist es, auf Basis von Selbstreflexion und dem bisherigen Karriereweg aktuelle Herausforderungen sowie das persönliche Stärken-, Potenzial- und Schwächenprofil zu analysieren und daraus Erfolgsstrategien für die weitere wissenschaftliche Karriere abzuleiten. Die Teilnehmerinnen werden dabei während des Programms durch Einzelcoachings zusätzlich unterstützt. Wesentlich ist auch, dass die Teilnehmerinnen durch den intensiven Austausch mit Kolleginnen die Möglichkeit erhalten, ein auch über das Programm reichendes, tragfähiges Netzwerk aufzubauen.

Für Wissenschaftlerinnen mit einem abgeschlossenen Doktoratsstudium, die an der WU durch ihre herausragenden wissenschaftlichen Arbeiten aufgefallen sind, wurden im vergangenen Jahr erstmals so genannte Habilitandinnenstellen geschaffen. Im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses mit den Departments hat das Rektorat vier Stellen vergeben, die den Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit bieten, sich ganz auf ihr Habilitationsvorhaben zu konzentrieren, um es zum Abschluss bringen zu können. Während des vier- bzw. fünfjährigen Vertragszeitraumes sind sie von allen anderen als ihren Forschungsaufgaben und einer geringen Lehrverpflichtung entbunden. Bestandteil des Vertrages ist eine Zielvereinbarung mit dem/der jeweiligen Departmentvorstand/-vorständin, die die zu erbringende Forschungsleistung, insbesondere die Habilitation, näher konkretisiert und auch entsprechende Zwischenschritte definiert. Natürlich bekommen diese Habilitandinnen auch die Möglichkeit, zum

nächstmöglichen Zeitpunkt am oben erwähnten Karriereprogramm „Reflexion – Kompetenzen und Erfolgsstrategien – Perspektiven“ Teil zu nehmen.

Um schließlich den Anteil der Professorinnen an der WU gezielt zu steigern wird unter anderem im Zuge von Berufungsverfahren die aktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen verstärkt. Durch intensive Recherchen bereits im Vorfeld der Ausschreibungen von vakanten Professuren, aber auch im Verfahrensverlauf, sollen Bewerberinnen gefunden und zur Bewerbung ermutigt werden, die das gewünschte Profil abdecken und für die WU gewonnen werden können.

### **4.3 Universitäre Selbstverwaltung und Leitungsfunktionen**

Eine der Forderungen des FFP WU bezieht sich auf die Beteiligung von Frauen an den (Leitungs-) Funktionen der WU. Dies betrifft einerseits die Mitgliedschaft in diversen Gremien der Selbstverwaltung, andererseits deren Leitung sowie der Leitung der Organisationseinheiten der WU. Auch hier zeigt sich in vielen Fällen ein deutlicher Männerüberhang, der mit dem Anteil von Frauen unter den Professor/inn/en und Dozent/inn/en in direktem Zusammenhang steht. Da viele der Leitungsfunktionen den Habilitierten in einem Dauerdienstverhältnis vorbehalten sind, ist der dafür in Frage kommende Kreis der Frauen klein.

Die im UG 2002<sup>8</sup> bzw. in der Satzung festgelegte Zusammensetzung von Gremien bedeutet de facto eine Benachteiligung von Frauen: Da etwa im Senat, aber auch in diversen Kommissionen des Senats (Berufungs-, Habilitationsverfahren) die Professor/inn/en die Mehrheit stellen müssen, ist eine egalitäre Beteiligung von Frauen dort praktisch unmöglich.

In Abbildung 6 sind die Frauenanteile der Leitungsfunktionen sowie innerhalb der WU-Gremien dargestellt. Die Beteiligung von Frauen an der Leitung von Instituten und Forschungsinstituten entspricht etwa dem gemittelten Frauenanteil unter Professor/inn/en und Dozent/inn/en. Keines der Departments wird allerdings von einer Frau geleitet.

Im Senat der WU, bestehend aus 24 Mitgliedern, sind sieben Frauen vertreten. Darunter sind – anders als im vergangenen Berichtsjahr - immerhin zwei Professorinnen. Eine von ihnen hat auch den Senatsvorsitz inne. Insgesamt ist der Anteil der Frauen im Senat von 16,67 auf 29,17 Prozent gestiegen.

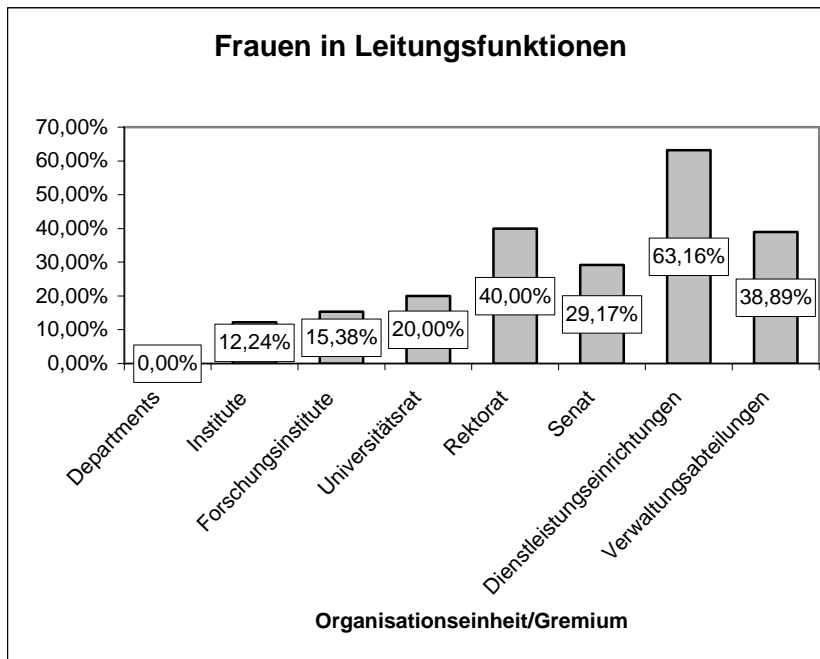
Dem Rektorat der WU gehören zwei Frauen an – damit liegt der Frauenanteil bei immerhin 40 Prozent.

Im Universitätsrat, der sich aus externen Personen zusammen setzt und somit von der ungleichen Repräsentanz der Frauen in WU-Beschäftigungskategorien nicht betroffen ist, ist allerdings nur eines von fünf Mitgliedern eine Frau. Dazu muss ergänzt werden, dass die Auswahl der Universitätsratsmitglieder nicht ausschließlich in die Entscheidungskompetenz der WU fällt: Zwei der Mitglieder werden vom BMWF bestellt, zwei von der WU, das fünfte Mitglied wird von den vier Mitgliedern gemeinsam genannt.

---

<sup>8</sup> Vergleiche § 98 (4) UG 2002 wonach Universitätsprofessor/inn/en mehr als die Hälfte der Mitglieder stellen.

Abbildung 6 – Frauenanteil in Leitungsfunktionen, Stichtag 30.6.2007



Quelle: Personalabteilung der WU

Im Bereich der Serviceeinrichtungen der WU stellt sich die Situation bezüglich ihrer Leitung anders dar. Von den 19 großen Dienstleistungseinrichtungen werden 12 oder 63,16 Prozent von Frauen geleitet. Die 18 darunter liegenden Verwaltungsabteilungen unterstehen zu 38,89 Prozent Frauen. Das bedeutet in beiden Bereichen eine deutliche Steigerung an weiblichen Führungskräften gegenüber dem Vorjahr. Im Vergleich dazu beträgt die Gesamtfrauenquote in den Serviceeinrichtungen 61,15 Prozent (vergleiche Tabelle 22).

Der Vollständigkeit halber seien zwei weitere Gremien erwähnt, denen in den universitären Entscheidungsstrukturen wachsende Bedeutung zukommt: Es sind dies der Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal sowie der Betriebsrat für Universitätslehrer/innen. Sie haben Mitwirkungsrechte in personellen, sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten. Der Frauenanteil der Belegschaftsvertretung für das allgemeine Personal beträgt 44,44 Prozent, für die Wissenschaftler/innen 20 Prozent.

#### **4.4 An der Lebensrealität ansetzen**

Ein neues Arbeitsmodell, das den Mitarbeiter/inne/n mehr Selbstbestimmung in der Einteilung ihrer Arbeitszeit ermöglichen soll, wurde vorerst als Pilotversuch für das Personal des Zentrums für Informatikdienste entwickelt. Auf Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin besteht die Möglichkeit, soweit es das Tätigkeitsprofil gestattet, im Einvernehmen mit dem/der Vorgesetzten Telearbeit zu vereinbaren. Auf Grund der Tatsache, dass gerade für Mitarbeiter/innen mit Betreuungspflichten eine selbst bestimmte Flexibilisierung der Arbeitszeit eine Erleichterung des Alltags bedeutet, kann diese Maßnahme als Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen werden.

Um ein Gleitzeitmodell an der WU umsetzen zu können, laufen derzeit intensive Gespräche mit dem Betriebsrat des allgemeinen Universitätspersonals, mit dem eine betreffende Betriebsvereinbarung abzuschließen ist. Allerdings können bereits jetzt einzelne Abteilungen in ihrem Bereich Gleitzeit einführen, falls der diesbezügliche Wunsch der Mitarbeiter/innen besteht. Auch hier geht die WU davon aus, dass damit die Möglichkeit geschaffen wird, die Lage der Arbeitszeit besser an individuelle Lebensrealitäten anzupassen.

Jene Maßnahmen, die eine leichtere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Ziel haben, können zwar nicht als Frauenförderungsmaßnahmen im eigentlichen Sinn gesehen werden. Diverse Betreuungspflichten, die zu beruflichen Auszeiten oder zu einer eingeschränkten Flexibilität in der Berufsausübung führen, werden allerdings immer noch zum Großteil von Frauen übernommen. Daher können auch diese Maßnahmen de facto als Beitrag zur Chancengleichheit von Frauen und Männern gesehen werden.



## **5 Forschung und Gender**

### **5.1 Forschungsförderung und Reisekostenzuschüsse**

Durch die Widmung und Vergabe von finanziellen Mitteln hat die WU die Möglichkeit, Forscherinnen direkt in ihrer Arbeit zu unterstützen. Dazu zählen unter anderem die Mittel zur Forschungsförderung, über die maßgeblich WU-intern entschieden wird (vergleiche Tabelle 27). Die Wissenschaftlerinnen der WU erweisen sich alljährlich ebenso ambitioniert bei der Einreichung von Forschungsanträgen wie ihre männlichen Kollegen; ihre Anträge finden – betrachtet man eine durchschnittliche Bewilligungsquote ihrer Einreichungen von 36,96 Prozent – auch ausreichend Berücksichtigung in den diversen Vergabegremien. Der Umstand, dass lediglich ein Viertel der vergebenen Mittel auch tatsächlich Frauen zu Gute kommen, ist dem Umstand geschuldet, dass die hoch dotierten Forschungsverträge, die die WU alljährlich für Forschende zur Verfügung stellt, bisher immer an Männer vergeben wurden.

Das Dr. Maria Schaumayer-Habilitationsstipendium, das seit 1993 ausschließlich an Frauen vergeben wird, stellt einen Sonderfall dar. Es wurde speziell zur Förderung von WU-Nachwuchswissenschaftlerinnen geschaffen und soll sie durch die Entlastung von den allgemeinen Lehr- und Verwaltungstätigkeiten während der Phase der Arbeit an ihrem Habilitationsprojekt unterstützen. Von den 2007 vier eingegangenen Anträgen wurde das Stipendium auf zwei Habilitandinnen aufgeteilt.

Ein weiterer Fördertopf unterstützt Forscher/innen in ihrer wissenschaftlich bedingten Mobilität durch die Gewährung von Reisekostenzuschüssen. Sie werden auf Antrag für Auslandsaufenthalte im Zusammenhang mit Konferenzteilnahmen oder Publikationstätigkeit vergeben. Auch hier erfolgt die Zuteilung – soweit sich aus den in Tabelle 31 wieder gegebenen Zahlen ableiten lässt – ohne Genderbias.

### **5.2 Gender Studies**

Der Fortbestand des an der WU eingerichteten Lehrstuhls zu Frauen- und Geschlechterforschung ist durch eine unbefristete Professur, die derzeit bis 30.9.2009 besetzt ist, gesichert.

Die Einrichtung der Abteilung „Gender und Diversitätsmanagement“ ist als beispielgebend im europäischen Raum anzusehen und hat in den vergangenen Jahren in steigendem Ausmaß Gender- und Diversitätsforschung an der WU etabliert.

Mit ihren Forschungsschwerpunkten begegnet die Abteilung den bestehenden vertikalen und hierarchischen Ungleichverhältnissen von Frauen und Männern bzw. der Erkenntnis der Bedeutung weiterer Diversitätsfaktoren wie ethnische Zugehörigkeit, Klasse, Religion, Alter, Bildung, sexuelle Orientierung und Lebensstil. Die Erarbeitung neuer und innovativer Konzepte zur Geschlechterdemokratisierung bildet eine inhaltliche Klammer der laufenden Projekte.

Auch im genderspezifischen Lehrveranstaltungsangebot der WU fällt der Abteilung „Gender und Diversitätsmanagement“ eine maßgebliche Rolle zu. Das Angebot umfasst Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung diverser Studiengänge und -richtungen (auch im English Program), aber auch das Kompetenzfeld „Gender- und Diversitätsmanagement“.

Das seit 2006 bestehende Forschungsinstitut „Gender and Diversity in Organizations“ vertieft die Forschungstätigkeit in diesem Forschungsbereich. Durch einen häufig interdisziplinär gewählten Zugang zu den Forschungsfragen gelingt auch die Bildung von Netzwerken zu den anderen daran beteiligten

Disziplinen im Haus, aber auch außerhalb der WU. Als Beispiele dafür sei das wissenschaftliche Vernetzungstreffen zu „Gender- und Diversitätsmanagement“ erwähnt.

Mit dem regelmäßig statt findenden Theorie – Praxis – Dialog wurde eine Vortragsreihe geschaffen, die die Thematik Gender und Diversität für die interessierte Öffentlichkeit mit der WU verknüpft.

Wichtige Forschungsprojekte zur Qualitätsentwicklung von Gender Mainstreaming, zum „Gendered Software Design“ oder zum „Age\_Powerment“, das sich mit der Sicherung der Beschäftigung und Reintegration älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auseinander setzt, wurden im vergangenen Jahr abgeschlossen.

Durch die Beschäftigung von Forschungsmitarbeiter/inne/n für die laufenden Projekte an der Abteilung und am Forschungsinstitut wird der kleine Kernpersonalstamm, der aus Bundesmitteln finanziert wird, erweitert. Auch Lehrbeauftragte, die das Lehrveranstaltungsangebot zu bestreiten helfen, werden zusätzlich eingestellt.

### **5.3 Erfolge für WU-Frauen**

Die Auszeichnung von WU-Wissenschaftlerinnen mit einer Reihe von anerkannten Preisen bzw. Stipendien beweist ihre exzellente wissenschaftliche Tätigkeit bzw. die Hochwertigkeit ihrer Publikationen. Die in der Folge angeführten Auszeichnungen unterscheiden sich durch die in Punkt 5.1 angeführten Förderungen dadurch, dass ihre Vergabe nicht WU-intern entschieden wird.

Eine Assistentin des Instituts für Internationales Marketing und Management erhielt den Best Paper Award der Academy of International Business in Manchester sowie den Outstanding Paper Award des Emeralds Literati Networks.

Einer Assistentin des Instituts für BWL des Außenhandels verlieh eine Jury den Erste-Bank-Preis für Zentraleuropaforschung.

Eine Mitarbeiterin des Instituts für Österreichisches und Internationales Steuerrecht wurde mit dem Hauptpreis des Deloitte Award ausgezeichnet.

Am Institut für Kreditwirtschaft (jetzt Institut für Banking and Finance) wurde an eine Assistentin der Laudimaxima-Preis für ihre besonderen wissenschaftlichen Leistungen vergeben.

Vom Kuratorium des Rudolf Sallinger Fonds wurde der Rudolf-Sallinger-Preis an eine Projektmitarbeiterin des Instituts für Tourismus und Freizeitwirtschaft verliehen.

Die hier angeführten herausragenden Leistungen von WU-Forscherinnen, die mit der Zuerkennung von Preisen prämiert wurden, spiegeln eine Schwerpunktsetzung in betriebswirtschaftlichen sowie in juristischen Disziplinen und Forschungsbereichen wieder.

## **6 Studien- und Lehrveranstaltungsangebote und Studienverläufe**

### **6.1 Studienangebot**

Mit der schrittweisen Vereinheitlichung der angebotenen Studien im europäischen Raum, die der Bologna-Prozess vorsieht, geht eine Umstrukturierung auf das dreigliedrige Studium einher. Die nach Allgemeinem Hochschul-Studiengesetz und Universitätsstudiengesetz bestehenden Diplomstudienrichtungen haben derzeit Übergangsfristen bis 2008 bzw. 2013. Gleichzeitig werden bereits alle Bachelor-Studienrichtungen sowie das Masterstudium nach Universitätsgesetz 2002 angeboten.

Insbesondere die Spezifizierung der neuen Bachelor-Studienrichtungen zeigt die eindeutige Ausrichtung als wirtschaftswissenschaftliche Universität mit einem Schwerpunkt Wirtschaftsrecht.

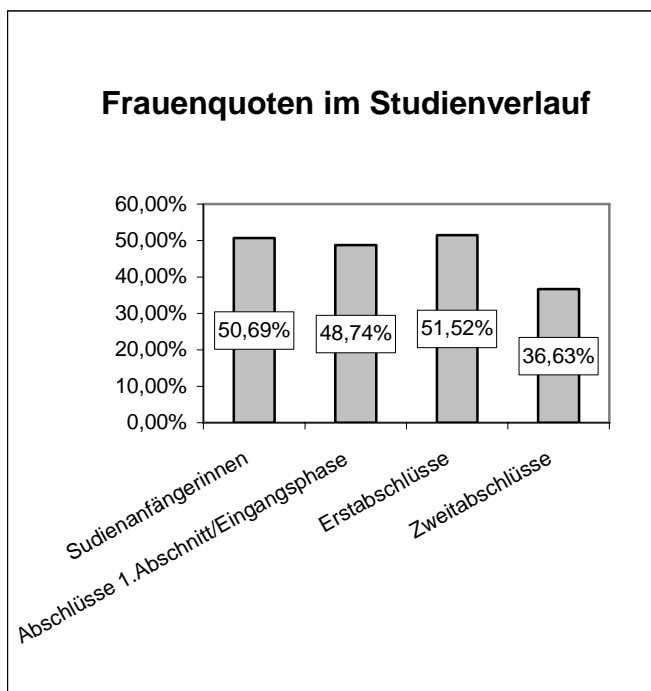
Neben den bereits erwähnten Konsequenzen des dreigliedrigen Studiums auf den Personalentwicklungsplan bedeuten die neuen Studienpläne natürlich einschneidende Veränderungen für die Studentinnen und Studenten. Ob die Ablöse der Diplomstudien durch die kürzer dauernden Bachelor-Studien mittelfristig eine Veränderung der Studiendauer im Verhältnis zur Mindeststudiendauer, eine Änderung in den Karriereintentionen und –perspektiven von Frauen oder im Frauenanteil in den einzelnen Studienrichtungen bringen wird, kann derzeit nicht beantwortet werden.

### **6.2 Frauen im Studienverlauf**

Durchaus erfreulich ist der durchschnittliche Anteil von weiblichen Studierenden an der WU (vergleiche Tabelle 33). Weit unterdurchschnittlich von Frauen belegt sind ausschließlich die Studienrichtungen Volkswirtschaft sowie Wirtschaftsinformatik.

Es lässt sich aber auch an Hand der Studierendenzahlen belegen, dass auf dem Weg zum Doktorat bereits überdurchschnittlich viele Frauen der Wissenschaft – und damit auch einer möglichen Anstellung als Assistentin und einer weiteren Universitätskarriere – verloren gehen (Abbildung 7).

Abbildung 7 – Frauenquoten im Verlauf des Studiums, Studienjahr 2006/2007



Quelle: Prüfungsabteilung der WU und Personalabteilung der WU

Die Zahl der Studienanfängerinnen macht knapp die Hälfte jener Studierenden aus, die erstmals zu einem Studium an der WU zugelassen wurden. Den ersten Studienabschnitt der „alten“ Diplomstudien bzw. die Studieneingangsphase der Bachelorstudien schließen zu 48,74 Prozent Studentinnen ab. Einen Erstabschluss, also ein Diplom- bzw. Bachelorstudium, absolvieren zu 51,52 Prozent Frauen. Damit sind in diesen Phasen eines Studiums Frauen jeweils etwa zur Hälfte vertreten. Erst in jenem Abschnitt, der zum Abschluss eines Doktoratsstudiums führt, verringert sich der Anteil von Frauen maßgeblich (vergleiche auch die Tabellen 33 und 34).

In Abschnitt 4 wurden unter anderem Maßnahmen beschrieben, die im Rahmen der Personalentwicklung daran ansetzen, Frauen für eine Universitätslaufbahn zu erhalten bzw. den Frauenanteil in den höher und höchst qualifizierten Beschäftigungskategorien zu steigern. An dieser Stelle stellt sich nun auch die Frage, ob bereits bei Studierenden Maßnahmen gesetzt werden könnten, um mehr Studentinnen für den Abschluss eines Doktoratsstudiums zu gewinnen.

Ebenso wie Doktoratsstudien zählen auch Universitätslehrgänge zu den post-graduate – Studien. Sie sind aber noch viel stärker als ein Doktorat als terziärer Bildungsweg, der im Zusammenhang mit beruflichen Anforderungen und nicht so sehr als wissenschaftliche Aufgabe gewählt wird, einzustufen. Hier zeigt sich mit einem Anteil von 46,29 Prozent, dass das Interesse von Frauen daran groß ist.

### 6.3 Lehrveranstaltungsangebot

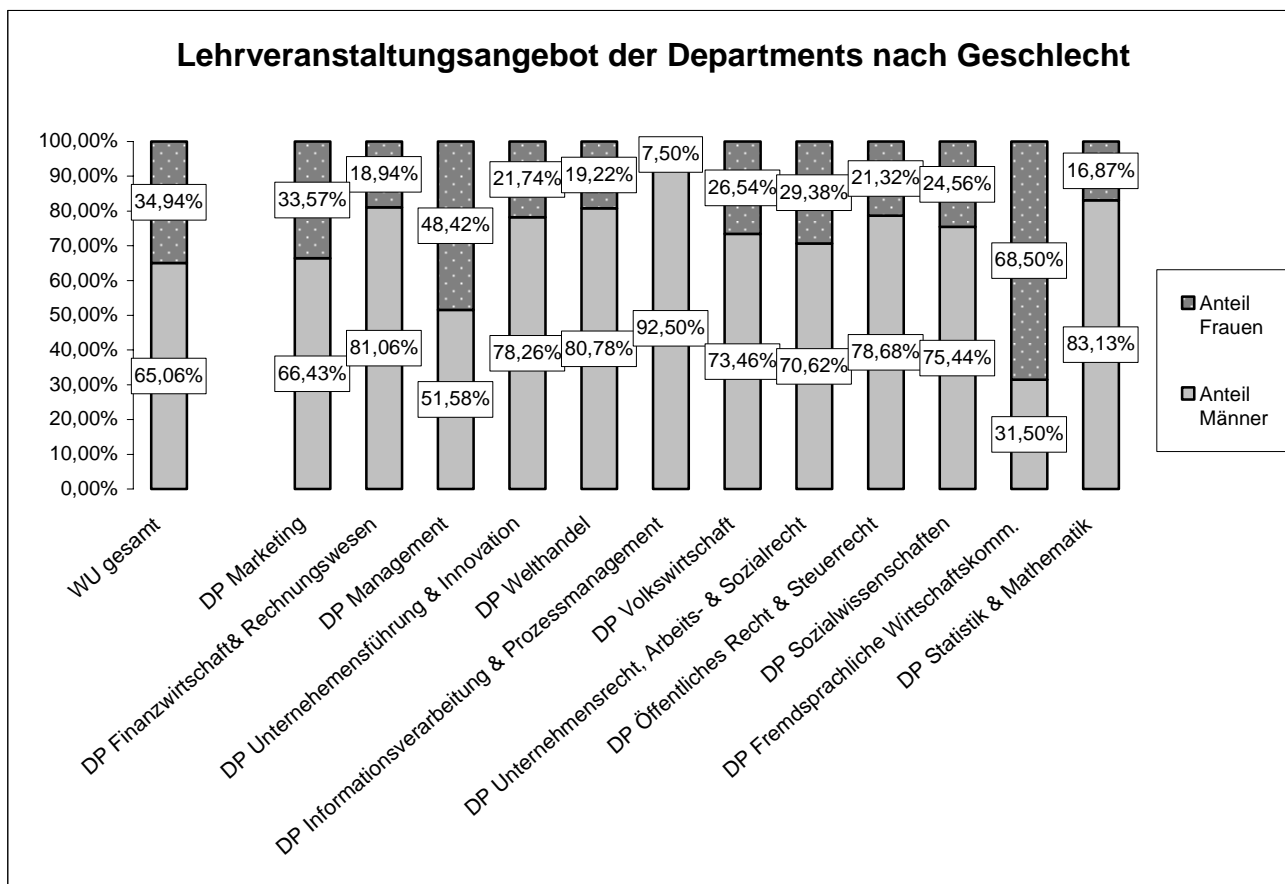
Entsprechend den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen, in denen die Abhaltung von Lehrveranstaltungen zu den Arbeitsaufgaben gehört, erfolgt die unterschiedliche Abgeltung der übernommenen Lehre: Professor/inn/en und Dozent/inn/en erhalten für die von ihnen geleistete Lehre

Kolleggeld. Assistent/inn/en und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen halten Lehrveranstaltungen im Rahmen der Dienstpflicht in dem ihrem Beschäftigungsverhältnis entsprechenden Ausmaß ab; gegebenenfalls werden darüber hinaus gehaltene Stunden durch erweiterte Lehrzulagen abgegolten. Die Arbeitsverträge der Vertrags- bzw. Bundeslehrer/innen sowie der Austauschlektor/inn/en sind eigens zur Unterstützung des Lehrangebotes gestaltet. Gastprofessor/inn/en und Lektor/inn/en erhalten Anstellungsverträge, die als Tätigkeit ausschließlich die Abhaltung von Lehrveranstaltungen und die damit verbundenen Betreuungs- und Prüfungsverpflichtungen gegenüber den Studierenden vorsehen.

Im WU-Durchschnitt entspricht die Beteiligung von Frauen an der Lehre in den jeweiligen Beschäftigungskategorien etwa ihrer prozentuellen Repräsentanz in dieser Kategorie (vergleiche Tabellen 23 und 38). Unterschiede, die sich aus der Bezahlung oder der dienstrechtlichen Stellung ableiten ließen, sind nicht offensichtlich.

Hingegen muss auf Grund der Tatsache, dass das Betreuungsverhältnis von Professor/inn/en bzw. Assistent/inn/en zu Studierenden an der WU – das bestätigt auch der Österreichvergleich - sehr ungünstig ist, ein nicht zu vernachlässigender Teil der Lehre an Lehrbeauftragte vergeben werden. Die Anzahl der an der WU beschäftigten Lektor/inn/en entspricht etwa der Gesamtzahl des sonstigen wissenschaftlichen Personals. Obwohl das Ausmaß der vom/von der einzelnen Lehrbeauftragten abgehaltenen Semesterwochenstunden im Regelfall einer Teilzeitbeschäftigung mit geringem Stundenausmaß entspricht, bestreiten Lektor/inn/en und Gastprofessor/inn/en insgesamt gut 30 Prozent des Lehrveranstaltungsangebots.

Abbildung 8 - Lehrveranstaltungsangebot der Departments nach Geschlecht in Prozent, Studienjahr 2006/2007



Quelle: Vizerektorat für Lehre und Personalabteilung der WU

Ein Blick auf Abbildung 8 zeigt, dass die Unterschiede in den Departments ebenso wie bei der gesamten Personalstruktur auch bei der Übernahme des Lehrveranstaltungsangebots erheblich sind.

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass insbesondere in jenen Departments, in denen ein maßgeblicher Teil des Lehrveranstaltungsangebots von Lehrbeauftragten abgedeckt wird, die Frauenquote innerhalb dieser Gruppe auch den Anteil der von Frauen abgehaltenen Lehre beeinflusst. Das heisst, dass in Departments mit an ihrer Wissenschaftlerinnenquote gemessen geringem Lektorinnenanteil (vergleiche Tabellen 1 bis 12) die von Frauen bestrittene Lehre ebenfalls unter dem Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich liegt.

Wie sich zeigt trifft das auf alle betriebswirtschaftlichen und juristischen Departments zu.

Das Angebot an gendersensiblen Lehrveranstaltungen (vergleiche Tabelle 52) konnte gegenüber dem Vorjahr von 26 auf 50 Semesterwochenstunden ausgeweitet werden. Immerhin ein Fünftel davon wurde von Männern abgehalten; die Befassung mit Genderforschung ist also – anders als in ihrer Entstehungszeit - keine ausschließlich weibliche Domäne mehr.

Ein Großteil dieser Lehrveranstaltungen wird über das Kontingent der Abteilung Gender und Diversitätsmanagement abgewickelt. Doch auch die Finanzierung von Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung, die an anderen Departments abgehalten werden, erfolgt aus regulären Budgetmitteln für die Lehre.

Bei der Evaluierung von Lehrveranstaltungen werden gendersensible Gesichtspunkte in zweifacher Hinsicht berücksichtigt: Zum einen sind sämtliche Items der Fragebögen und alle begleitenden Unterlagen geschlechtsneutral formuliert bzw. wird versucht eine entsprechende Diskriminierung zu vermeiden. Zum anderen bietet das seit Sommersemester 2006 eingeführte Evaluierungstool den Lehrenden weit reichende Gestaltungsfreiheiten bei der Auswahl der für sie relevanten Dimensionen und der Zusammenstellung der Feedbackfragebögen. Die Lehrenden haben die Möglichkeit, die Fragebögen spezifisch zu gestalten indem sie aus einem Pool von Abfragepunkten wählen oder aber eigene Fragen formulieren. Hier können je nach Informations- und Feedbackbedarf auch Aspekte der Gleichstellung und der Frauenförderung evaluiert werden. Dieses Angebot ist allerdings optional: In den insgesamt fünf bis sechs Standarditems, die generell abgefragt werden, sind solche spezifischen Aspekte nicht enthalten.

## 7 Zusammenfassung

Die WU verfolgt mit ihrer Gleichstellungs- und Frauenförderungs politik das Ziel, vermehrt Frauen für eine wissenschaftliche Karriere an der WU zu gewinnen bzw. die Attraktivität einer wissenschaftlichen Laufbahn für Frauen zu erhöhen.

Eine weitere zentrale Zielsetzung ist die Verankerung von genderorientierter Forschung als eigenständige Wissenschaftsdisziplin. Mit der Einrichtung eines eigenen Lehrstuhls zur Gender- und Diversitätsforschung wurde bereits 2002 der Grundstein dafür gelegt. Seither wurde mit der Schaffung des Forschungsinstituts „Gender and Diversity in Organizations“ der Forschungsschwerpunkt noch umfassender etabliert. Damit schlägt die WU im europäischen Umfeld einen innovativen Weg ein.

Die Umsetzung dieser beiden Hauptziele wird unter anderem durch die Leistungsvereinbarungen mit dem BMWF festgeschrieben. In den Zielvereinbarungen mit den Departments wird sie intern verankert und messbar gemacht. Fortschritte werden in einer Reihe von Evaluierungen und Reportverpflichtungen reflektiert.

Selbstverständlich spielen auch Anreizsysteme für das Erreichen der gesteckten Ziele eine Rolle. So sieht die Budgetzuteilung durch das Ministerium indikatoren gesteuerte Budgetposten vor, für die etwa Gleichstellungsmaßnahmen oder Stellenbesetzungen mit Frauen heran gezogen werden. Weiters gibt es das vom BMWF initiierte Programm „excellencia“, mit dem die Steigerung der Professorinnenquote honoriert wird. Auch hier war die WU im vergangenen Jahr erfolgreich. In den Zielvereinbarungen der Departments verankerte und erreichte Erfolgszahlen wurden im vergangenen Jahr erstmals mit den für vier Departments neu geschaffenen Karrierestellen für Habilitandinnen honoriert.

Für eine erfolgreiche Umsetzung der Gleichstellungs- und Genderschwerpunkte wurden auch Anpassungen im Personalentwicklungsplan und im Entwicklungsplan der WU vorgenommen. Damit sollen gesellschaftspolitische Zielsetzungen, die sich die WU gesteckt hat, eingelöst werden.

Speziell an Frauen gerichtete Weiterbildungsangebote sollen das schon jetzt bestehende zielgruppenorientierte Angebot ausweiten. Die Nachfrage nach den bestehenden Workshops und Programmen gibt den Gestalter/inne/n Recht.

Veränderungen der Personalstruktur, die vor allem im wissenschaftlichen Bereich erwünscht sind, gehen nur langsam vor sich. Zwar nähert sich die WU mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 38,73 Prozent unter den Wissenschaftler/innen der vorgegebenen Sollquote von 40 Prozent, doch in den höheren hierarchischen bzw. Qualifizierungsebenen stagniert teilweise der Anstieg. Die Professorinnenquote ist gegenüber dem Vorjahr gleich geblieben; die zwölf Departments werden nach wie vor ausschließlich von Männern geleitet.

Erfreulich hingegen ist die Beteiligung von Frauen an der Leitung der WU: Immerhin sind wie im Vorjahr zwei der fünf Rektoratsmitglieder Frauen. Im Senat konnte gegenüber dem Vorjahr die Beteiligung von Frauen gesteigert werden. Nicht zuletzt hat auch eine Frau den Senatsvorsitz übernommen. Die im Berichtszeitraum abgeschlossenen Habilitationen betreffen zu 35,71 Prozent Frauen.

Die Besetzung von vakanten Professuren konnte während des vorliegenden Berichtszeitraums nicht erfolgreich abgeschlossen werden; die Gründe dafür liegen maßgeblich in der Verfahrensdauer. Eine neu geschaffene Professur im betriebswirtschaftlichen Bereich wurde zwar mit einer Frau besetzt, die jedoch derzeit auf Grund ihrer Vizerektorinnentätigkeit karenziert wurde.

Nicht alle Veränderungen und Erfolge sind in Zahlen darstellbar. Abseits der Statistiken gibt es eine Reihe von Maßnahmen, die die de facto Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel haben. Eine Reihe

davon wird erfolgreich seit Jahren praktiziert und trägt unter anderem auch zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. Nach wie vor sind diese Maßnahmen als gleichstellungsorientiert zu sehen, da Betreuungspflichten zum überwiegenden Teil Frauen treffen.

Erwähnt seien hier monetäre Unterstützungen wie die einmalige Geldaushilfe zur Geburt eines Kindes, dienstrechtliche Konsequenzen wie die Anrechnung einer elternbedingten Karenzierung auf eine befristete Vertragslaufzeit oder die Unterstützung der wissenschaftlichen „Heimarbeit“ während der Babypause durch ein Notebook.

Neue Konzepte sollen darüber hinaus einen rascheren Aufstieg der Frauen in alle Ebenen der WU fördern. Die neu geschaffenen Habilitandinnenstellen sollen herausragende Wissenschaftlerinnen für die Dauer der Arbeit an ihrem Habilitationsprojekt insofern unterstützen, als sie für einen Zeitraum von vier bis fünf Jahren von allen anderen Aufgaben als von ihrem Forschungsvorhaben und einer geringen Lehrtätigkeit entbunden werden.

An die gleiche Zielgruppe wendet sich das bewährte Dr. Maria Schaumayer-Habilitationsstipendium.

Um auch für die in den kommenden Jahren zahlreich zu besetzenden Professuren mehr Frauen zu gewinnen wird bereits im Vorfeld und während des Berufungsverfahrens aktiv nach geeigneten Kandidatinnen gesucht. Sie sollen direkt angesprochen und für die ausgeschriebene Stelle interessiert werden.

Nicht zuletzt steht eine Steigerung des Frauenanteils unter den Professor/inn/en und Dozent/inn/en mit der Beteiligung von Frauen in Führungspositionen und Entscheidungsgremien in engem Zusammenhang. Viele dieser Funktionen können entsprechend dem UG 2002 und der Satzung lediglich von Habilitierten übernommen werden bzw. steht ihnen eine Mehrheit innerhalb eines Gremiums zu.

Das Karriereprogramm „Reflexionen – Kompetenzen und Erfolgsstrategien – Perspektiven“ richtet sich nicht nur an Habilitandinnen, sondern auch an Doktorandinnen, da sich gezeigt hat, dass bereits nach dem Diplomabschluss überproportional viele Frauen der Wissenschaft und einer Universitätslaufbahn verloren gehen.

Wie erfolgreich bereits jetzt Frauen unterwegs sind, zeigt sich nicht nur an ihren bereits erreichten Positionen im Haus, sondern auch in zahlreichen Preisen und Förderungen, die sie erhalten. Auch in der Außenwahrnehmung sind WU-Wissenschaftlerinnen präsent wie zahlreiche Ehrungen zeigen.

Die Studierendenzahlen liefern allerdings letztlich den gleichen Befund, der sich auch aus den Personalzahlen ableiten lässt: Während – von einzelnen Studienrichtungen abgesehen, für die spezielle Maßnahmen überlegt werden müssten – die Studierendenzahlen zu Beginn und im Verlauf eines Erststudiums durchaus gleich verteilt auf Männer und Frauen sind, geht der Anteil von Frauen an Abschlüssen von Doktoratsstudien stark zurück. Die Förderung von Doktorandinnen muss also nicht nur bei jenen, die ein Anstellungsverhältnis haben, ansetzen, sondern auch bei jenen, die der WU als Studentinnen angehören.

Mit einem Set an Maßnahmen, aber auch durch die wachsende Präsenz von Frauen in entscheidenden Funktionen im Haus setzt die WU auf eine Steigerung des Bewusstseins für „Gender Mainstreaming“. So werden letztlich gleich zwei Ziele erreicht: Die Steigerung der Frauenanteile setzt auch einen Umdenkprozess in Gang, der wieder in wesentlichen Inputs für die Ausgestaltung neuer Konzepte und in weiteren Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen Niederschlag findet. So entsteht eine dynamische Entwicklung, an deren Ende eine paritätische Zusammenarbeit von Frauen und Männern steht.



Der Bericht wird auch heuer an alle Vorgesetzten des Hauses verschickt. Darüber hinaus kann natürlich gerne von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der WU ein Exemplar angefordert werden. Auch im Internet unter <http://www.wu-wien.ac.at/portal/publikationen> kann man sich über den Umsetzungsstand der im Frauenförderungsplan der WU geforderten Gleichstellung und über die dafür relevanten Entwicklungen und Maßnahmen informieren.

## 8 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 – Mitarbeiter/innenkategorien der WU nach Geschlecht (in Köpfen), Stichtag 30.6.2007 .....	5
Abbildung 2 - Frauenquoten des wissenschaftlichen Personals, Studienjahr 2000/2001 bis Studienjahr 2006/2007.....	7
Abbildung 3 – Frauenquote des wissenschaftlichen Personals je Department, Vergleich der Stichtage 30.6.2006 und 30.6.2007 .....	8
Abbildung 4 – Habilitationsverfahren an der WU, 1.7.2006 bis 30.6.2007 .....	13
Abbildung 5 – Frauenquoten der wissenschaftlichen Beschäftigungskategorien, Stichtag 30.6.2007.....	16
Abbildung 6 – Frauenanteil in Leitungsfunktionen, Stichtag 30.6.2007 .....	18
Abbildung 7 – Frauenquoten im Verlauf des Studiums, Studienjahr 2006/2007 .....	23
Abbildung 8 - Lehrveranstaltungsangebot der Departments nach Geschlecht in Prozent, Studienjahr 2006/2007.....	24

## 9 Literatur und zitierte Gesetze

Frauenbericht 2006 gemäß Frauenförderungsplan der WU, Wien, Jänner 2006.

Personalentwicklungsplan der Wirtschaftsuniversität Wien.

Entwicklungsplan der Wirtschaftsuniversität Wien.

Wissenschaftsrat: „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“, Berlin 2007.

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

Frauenförderungsplan der WU Wien (Anhang 4 der Satzung der WU).

Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979 - BGBl. Nr. 333 in der geltenden Fassung).

Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG - BGBl. Nr. 86 in der geltenden Fassung).

Bundesgesetz über die Abgeltung von wissenschaftlichen und künstlerischen Tätigkeiten an Universitäten und Universitäten der Künste (Abgeltungsgesetz - BGBl. Nr. 463/1974 in der geltenden Fassung).

Universitätsgesetz 2002 (BGBl. I Nr. 120/2002 in der geltenden Fassung).

Allgemeines Hochschul-Studiengesetz (BGBl.Nr. 177/1966 in der geltenden Fassung).

Universitäts-Studiengesetz (BGBl. I Nr. 48/1997 in der geltenden Fassung).

# **Frauenbericht 2007**

## **Teil 2**



## Inhalt Teil 2

<b>I</b>	<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>31</b>
<b>II</b>	<b>Personalstand .....</b>	<b>32</b>
<b>III</b>	<b>Einstellungen, Abwesenheiten und Beendigungen von Dienstverhältnissen .....</b>	<b>54</b>
<b>IV</b>	<b>Forschungsmittel und Förderpreise.....</b>	<b>57</b>
<b>V</b>	<b>WU-interne Aus- und Weiterbildungsangebote.....</b>	<b>58</b>
<b>VI</b>	<b>Reisekostenzuschüsse .....</b>	<b>60</b>
<b>VII</b>	<b>Studierende und Studien .....</b>	<b>61</b>
<b>VIII</b>	<b>Lehrveranstaltungsangebot .....</b>	<b>65</b>
<b>IX</b>	<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>71</b>



## Abkürzungsverzeichnis

def. DV – definitives Dienstverhältnis

prov. DV – provisorisches Dienstverhältnis

zeitl.beg.DV – zeitlich begrenztes Dienstverhältnis

DV unb.Zeit – Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit

qualif.Verl. – qualifizierte Verlängerung

zeitl.bef.DV – zeitlich befristetes Dienstverhältnis

wiss. – wissenschaftlich

Sondervertr. - Sondervertrag

Prof. – Professor/inn/en

Doz. – Dozent/inn/en

Ass. – Assistent/inn/en

wiss. MA – wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

StudAss. – Studienassistent/inn/en

Gastprof. – Gastprofessor/inn/en

allgem. Pers. – allgemeines Personal

DP – Department

Fo-Inst. – Forschungsinstitut

SE - Serviceeinrichtung

SSSt - Semesterwochenstunde

LV – Lehrveranstaltung

SBWL – Spezielle Betriebswirtschaftslehre

FFP WU – Frauenförderungsplan der WU

BMWF – Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung



## Personalstand

Mit Stichtag 30.6.2007 wurde der Personalstand aller Organisationseinheiten, zusammengefasst auf Ebene der Departments (Tabellen 1 – 13) bzw. der dem Rektor und den einzelnen Vizerektor/inn/en zugeordneten Organisationseinheiten (Tabellen 15 bis 21), erhoben. Die Zählung erfolgt in Vollzeitäquivalenten (VZÄ), ruhende Dienstverhältnisse<sup>9</sup> sind in den Summen nicht berücksichtigt.

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

Die Frauenanteile der einzelnen Beschäftigungskategorien wurden in Relation zu den Frauenquoten auf den aggregierten Ebenen der Departments und Forschungsinstitute insgesamt (DP gesamt – Tabelle 14) und der gesamten Serviceeinrichtungen (SE gesamt – Tabelle 22) gesetzt.

Tabelle 23 fasst den gesamten Personalstand der WU zusammen.

---

<sup>9</sup> Als ruhend gelten Dienstverhältnisse im Fall von Karenzierungen bzw. Freistellungen unter Entfall der Bezüge.

Tabelle 1 – Department Marketing, Stand 30.6.2007

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	DPweib. %	Diff. zu DP
<b>Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>						
Professor/inn/en	6,00	6,00	0,00	0,00	9,49	<b>-9,49</b>
davon Beamte/Beamtinnen	5,00	5,00	0,00	0,00	8,40	<b>-8,40</b>
davon angestellt ab 1.1.2004	1,00	1,00	0,00	0,00	14,29	<b>-14,29</b>
Universitätsdozent/inn/en BDG	3,00	3,00	0,00	0,00	18,75	<b>-18,75</b>
Universitätsassistent/inn/en BDG	5,00	2,00	3,00	60,00	44,83	15,17
davon im def. DV	5,00	2,00	3,00	60,00	42,86	17,14
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	7,00	3,00	4,00	57,14	44,28	12,86
davon angestellt ab 1.1.2004	7,00	3,00	4,00	57,14	43,12	14,02
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	12,00	3,00	9,00	75,00	48,48	26,52
Projektmitarbeiter/innen	0,75	0,00	0,75	100,00	44,94	55,06
<b>Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>	<b>33,75</b>	<b>17,00</b>	<b>16,75</b>	<b>49,63</b>	<b>38,36</b>	11,27
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>						
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00	100,00	0,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00	100,00	0,00
Angestellte	8,00	0,00	8,00	100,00	91,09	8,91
davon angestellt bis 31.12.2003	3,00	0,00	3,00	100,00	91,87	8,13
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00	84,62	15,38
davon angestellt ab 1.1.2004	5,00	0,00	5,00	100,00	89,67	10,33
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00	75,00	25,00
<b>Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>9,00</b>	<b>0,00</b>	<b>9,00</b>	<b>100,00</b>	<b>88,77</b>	11,23
<b>Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel</b>	<b>42,75</b>	<b>17,00</b>	<b>25,75</b>	<b>60,23</b>	<b>47,66</b>	12,57
<b>Personal - ausschließlich Drittmittel</b>						
wissenschaftliches Personal	2,00	0,00	2,00	100,00	43,82	56,18
davon unbefristet	1,00	0,00	1,00	100,00	63,31	36,69
<b>Gesamt Personal - Drittmittel</b>	<b>2,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2,00</b>	<b>100,00</b>	<b>57,21</b>	42,79
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>						
Drittmittel	1,00	0,00	1,00	100,00	88,24	11,76
<b>Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>						
Gastprofessor/inn/en	0,05	0,05	0,00	0,00	0,00	0,00
Lektor/inn/en	1,25	0,95	0,30	24,00	29,18	<b>-5,18</b>
<b>Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>	<b>1,30</b>	<b>1,00</b>	<b>0,30</b>	<b>23,08</b>	<b>28,67</b>	<b>-5,59</b>

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 2 – Department Finanzwirtschaft und Rechnungswesen, Stand 30.6.2007

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl.%	DPweibl.%	Diff.zu DP
<b>Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>						
Professor/inn/en	7,50	6,50	1,00	13,33	9,49	3,84
davon Beamte/Beamtinnen	5,50	4,50	1,00	18,18	8,40	9,78
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	1,00	0,00	0,00	13,79	<b>-13,79</b>
davon angestellt ab 1.1.2004	1,00	1,00	0,00	0,00	14,29	<b>-14,29</b>
Universitätsdozent/inn/en BDG	6,50	6,00	0,50	7,69	18,75	<b>-11,06</b>
Universitätsassistent/inn/en BDG	2,00	0,00	2,00	100,00	44,83	55,17
davon im def. DV	1,00	0,00	1,00	100,00	42,86	57,14
davon im prov. DV	1,00	0,00	1,00	100,00	100,00	0,00
Vertragsassistent/inn/en	1,50	1,50	0,00	0,00	45,45	<b>-45,45</b>
davon im DV unb.Zeit	0,50	0,50	0,00	0,00	33,33	<b>-33,33</b>
davon habilitiert	0,50	0,50	0,00	0,00	0,00	0,00
davon im zeitl.bef.DV	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	5,00	3,00	2,00	40,00	44,28	<b>-4,28</b>
davon angestellt bis 31.12.2003	2,00	2,00	0,00	0,00	45,45	<b>-45,45</b>
davon angestellt ab 1.1.2004	3,00	1,00	2,00	66,67	43,12	23,55
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	21,50	13,00	8,50	39,53	48,48	<b>-8,95</b>
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	0,50	0,00	0,50	100,00	42,86	57,14
Bundes- und Vertragslehrer/innen	1,00	1,00	0,00	0,00	66,71	<b>-66,71</b>
davon angestellt ab 1.1.2004	1,00	1,00	0,00	0,00	42,86	<b>-42,86</b>
Projektmitarbeiter/innen	2,38	1,50	0,88	36,84	44,94	<b>-8,10</b>
Tutor/inn/en	0,75	0,50	0,25	33,33	51,52	<b>-18,19</b>
Studienassistent/inn/en	2,50	1,00	1,50	60,00	55,56	4,44
<b>Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>	<b>51,13</b>	<b>34,00</b>	<b>17,13</b>	<b>33,50</b>	<b>38,36</b>	<b>-4,86</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>						
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00	100,00	0,00
Angestellte	8,50	0,50	8,00	94,12	91,09	3,03
davon angestellt bis 31.12.2003	2,50	0,50	2,00	80,00	91,87	<b>-11,87</b>
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00	84,62	15,38
davon angestellt ab 1.1.2004	6,00	0,00	6,00	100,00	89,67	10,33
davon akademikerwertig	0,50	0,00	0,50	100,00	50,00	50,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00	75,00	25,00
<b>Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>9,50</b>	<b>0,50</b>	<b>9,00</b>	<b>94,74</b>	<b>88,77</b>	5,97
<b>Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel</b>	<b>60,63</b>	<b>34,50</b>	<b>26,13</b>	<b>43,09</b>	<b>47,66</b>	<b>-4,57</b>
<b>Personal - ausschließlich Drittmittel</b>						
wissenschaftliches Personal	8,70	8,70	0,00	0,00	43,82	<b>-43,82</b>
allgemeines Personal	0,75	0,00	0,75	100,00	77,96	22,04
<b>Gesamt Personal - Drittmittel</b>	<b>9,45</b>	<b>8,70</b>	<b>0,75</b>	<b>7,94</b>	<b>57,21</b>	<b>-49,27</b>
<b>Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>						
Lektor/inn/en	3,55	2,90	0,65	18,31	29,18	<b>-10,87</b>
<b>Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>	<b>3,55</b>	<b>2,90</b>	<b>0,65</b>	<b>18,31</b>	<b>28,67</b>	<b>-10,36</b>

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 3 – Department Management, Stand 30.6.2007

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	DPweibl. %	Diff. zu DP
<b>Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>						
Professor/inn/en	5,00	4,00	1,00	20,00	9,49	10,51
davon Beamte/Beamtinnen	2,00	2,00	0,00	0,00	8,40	<b>-8,40</b>
davon angestellt ab 1.1.2004	3,00	2,00	1,00	33,33	14,29	19,04
Universitätsdozent/inn/en BDG	6,00	4,00	2,00	33,33	18,75	14,58
Universitätsassistent/inn/en BDG	1,00	0,00	1,00	100,00	44,83	55,17
davon im def. DV	1,00	0,00	1,00	100,00	42,86	57,14
Vertragsassistent/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00	45,45	54,55
davon in qualif. Verl.	1,00	0,00	1,00	100,00	100,00	0,00
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	6,00	4,00	2,00	33,33	44,28	<b>-10,95</b>
davon angestellt bis 31.12.2003	4,00	3,00	1,00	25,00	45,45	<b>-20,45</b>
davon angestellt ab 1.1.2004	2,00	1,00	1,00	50,00	43,12	6,88
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	10,00	3,00	7,00	70,00	48,48	21,52
Bundes- und Vertragslehrer/innen	3,99	1,49	2,50	62,59	66,71	<b>-4,12</b>
davon Beamte/Beamtinnen	1,50	0,50	1,00	66,67	60,87	5,80
davon angestellt bis 31.12.2003	1,99	0,99	1,00	50,15	74,08	<b>-23,93</b>
davon angestellt ab 1.1.2004	0,50	0,00	0,50	100,00	42,86	57,14
Projektmitarbeiter/innen	1,13	0,75	0,38	33,33	44,94	<b>-11,61</b>
Tutor/inn/en	0,25	0,25	0,00	0,00	51,52	<b>-51,52</b>
<b>Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>	<b>34,37</b>	<b>17,49</b>	<b>16,88</b>	<b>49,10</b>	<b>38,36</b>	10,74
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>						
Angestellte	7,75	0,00	7,75	100,00	91,09	8,91
davon angestellt bis 31.12.2003	6,25	0,00	6,25	100,00	91,87	8,13
davon maturawertig	2,75	0,00	2,75	100,00	84,62	15,38
davon angestellt ab 1.1.2004	1,50	0,00	1,50	100,00	89,67	10,33
davon maturawertig	0,50	0,00	0,50	100,00	75,00	25,00
<b>Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>7,75</b>	<b>0,00</b>	<b>7,75</b>	<b>100,00</b>	<b>88,77</b>	11,23
<b>Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel</b>	<b>42,12</b>	<b>17,49</b>	<b>24,63</b>	<b>58,47</b>	<b>47,66</b>	10,81
<b>Personal - ausschließlich Drittmittel</b>						
wissenschaftliches Personal	2,00	0,50	1,50	75,00	43,82	31,18
davon unbefristet	0,50	0,00	0,50	100,00	63,31	36,69
<b>Gesamt Personal - Drittmittel</b>	<b>2,00</b>	<b>0,50</b>	<b>1,50</b>	<b>75,00</b>	<b>57,21</b>	17,79
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>						
Drittmittel	4,00	1,00	3,00	75,00	88,24	<b>-13,24</b>
<b>Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>						
Lektor/inn/en	2,90	1,55	1,35	46,55	29,18	17,37
<b>Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>	<b>2,90</b>	<b>1,55</b>	<b>1,35</b>	<b>46,55</b>	<b>28,67</b>	17,88

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 4 – Department Unternehmensführung und Innovation, Stand 30.6.2007

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl.%	DPweibl.%	Diff.zu DP
<b>Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>						
Professor/inn/en	6,00	6,00	0,00	0,00	9,49	-9,49
davon Beamte/Beamtinnen	4,00	4,00	0,00	0,00	8,40	-8,40
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	1,00	0,00	0,00	13,79	-13,79
davon angestellt ab 1.1.2004	1,00	1,00	0,00	0,00	14,29	-14,29
Universitätsdozent/inn/en BDG	2,00	1,00	1,00	50,00	18,75	31,25
Universitätsassistent/inn/en BDG	1,00	1,00	0,00	0,00	44,83	-44,83
davon im def. DV	1,00	1,00	0,00	0,00	42,86	-42,86
Vertragsassistent/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00	45,45	-45,45
davon im DV unb.Zeit	1,00	1,00	0,00	0,00	33,33	-33,33
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	3,00	1,00	2,00	66,67	44,28	22,39
davon angestellt ab 1.1.2004	3,00	1,00	2,00	66,67	43,12	23,55
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	15,00	8,00	7,00	46,67	48,48	-1,81
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	3,00	2,00	1,00	33,33	42,86	-9,53
Projektmitarbeiter/innen	1,00	0,50	0,50	50,00	44,94	5,06
Studienassistent/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00	55,56	44,44
<b>Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>	<b>33,00</b>	<b>20,50</b>	<b>12,50</b>	<b>37,88</b>	<b>38,36</b>	<b>-0,48</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>						
Angestellte	6,00	0,00	6,00	100,00	91,09	8,91
davon angestellt bis 31.12.2003	6,00	0,00	6,00	100,00	91,87	8,13
davon maturawertig	3,00	0,00	3,00	100,00	84,62	15,38
<b>Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>6,00</b>	<b>0,00</b>	<b>6,00</b>	<b>100,00</b>	<b>88,77</b>	<b>11,23</b>
<b>Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel</b>	<b>39,00</b>	<b>20,50</b>	<b>18,50</b>	<b>47,44</b>	<b>47,66</b>	<b>-0,22</b>
<b>Personal - ausschließlich Drittmittel</b>						
wissenschaftliches Personal	6,63	4,63	2,00	30,19	43,82	-13,63
davon unbefristet	1,00	1,00	0,00	0,00	63,31	-63,31
allgemeines Personal	56,64	13,00	43,64	77,05	77,96	-0,91
davon unbefristet	1,14	1,00	0,14	12,17	12,17	0,00
<b>Gesamt Personal - Drittmittel</b>	<b>63,26</b>	<b>17,63</b>	<b>45,64</b>	<b>72,14</b>	<b>57,21</b>	<b>14,93</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>						
Drittmittel	1,00	0,00	1,00	100,00	88,24	11,76
<b>Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>						
Gastprofessor/inn/en	0,05	0,05	0,00	0,00	0,00	0,00
Lektor/inn/en	1,20	1,05	0,15	12,50	29,18	-16,68
<b>Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>	<b>1,25</b>	<b>1,10</b>	<b>0,15</b>	<b>12,00</b>	<b>28,67</b>	<b>-16,67</b>

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 5 – Department Welthandel, Stand 30.6.2007

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl.%	DPweibl.%	Diff.zu DP
<b>Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>						
Professor/inn/en	6,00	6,00	0,00	0,00	9,49	<b>-9,49</b>
davon Beamte/Beamtinnen	5,00	5,00	0,00	0,00	8,40	<b>-8,40</b>
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	1,00	0,00	0,00	13,79	<b>-13,79</b>
Universitätsdozent/inn/en BDG	5,00	5,00	0,00	0,00	18,75	<b>-18,75</b>
Universitätsassistent/inn/en BDG	1,00	0,00	1,00	100,00	44,83	55,17
davon im def. DV	1,00	0,00	1,00	100,00	42,86	57,14
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	3,13	3,13	0,00	0,00	44,28	<b>-44,28</b>
davon angestellt bis 31.12.2003	2,00	2,00	0,00	0,00	45,45	<b>-45,45</b>
davon angestellt ab 1.1.2004	1,13	1,13	0,00	0,00	43,12	<b>-43,12</b>
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	13,00	7,00	6,00	46,15	48,48	<b>-2,33</b>
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	2,00	1,00	1,00	50,00	42,86	7,14
Projektmitarbeiter/innen	0,50	0,50	0,00	0,00	44,94	<b>-44,94</b>
Tutor/inn/en	0,75	0,00	0,75	100,00	51,52	48,48
<b>Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>	<b>31,38</b>	<b>22,63</b>	<b>8,75</b>	<b>27,89</b>	<b>38,36</b>	<b>-10,47</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>						
Angestellte	8,50	0,00	8,50	100,00	91,09	8,91
davon angestellt bis 31.12.2003	6,00	0,00	6,00	100,00	91,87	8,13
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00	84,62	15,38
davon angestellt ab 1.1.2004	2,50	0,00	2,50	100,00	89,67	10,33
<b>Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>8,50</b>	<b>0,00</b>	<b>8,50</b>	<b>100,00</b>	<b>88,77</b>	11,23
<b>Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel</b>	<b>39,88</b>	<b>22,63</b>	<b>17,25</b>	<b>43,26</b>	<b>47,66</b>	<b>-4,40</b>
<b>Personal - ausschließlich Drittmittel</b>						
wissenschaftliches Personal	6,75	4,50	2,25	33,33	43,82	<b>-10,49</b>
davon unbefristet	1,00	0,50	0,50	50,00	63,31	<b>-13,31</b>
<b>Gesamt Personal - Drittmittel</b>	<b>6,75</b>	<b>4,50</b>	<b>2,25</b>	<b>33,33</b>	<b>57,21</b>	<b>-23,88</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>						
Drittmittel	1,50	0,00	1,50	100,00	88,24	11,76
<b>Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>						
Lektor/inn/en	1,05	0,95	0,10	9,52	29,18	<b>-19,66</b>
<b>Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>	<b>1,05</b>	<b>0,95</b>	<b>0,10</b>	<b>9,52</b>	<b>28,67</b>	<b>-19,15</b>

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 6 – Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement, Stand 30.6.2007

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	DPweibl. %	Diff. zu DP
<b>Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>						
Professor/inn/en	6,00	6,00	0,00	0,00	9,49	<b>-9,49</b>
davon Beamte/Beamtinnen	6,00	6,00	0,00	0,00	8,40	<b>-8,40</b>
Universitätsdozent/inn/en BDG	4,50	4,50	0,00	0,00	18,75	<b>-18,75</b>
Universitätsassistent/inn/en BDG	1,00	1,00	0,00	0,00	44,83	<b>-44,83</b>
davon im def. DV	1,00	1,00	0,00	0,00	42,86	<b>-42,86</b>
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	9,00	8,00	1,00	11,11	44,28	<b>-33,17</b>
davon habilitiert	4,00	4,00	0,00	0,00	33,33	<b>-33,33</b>
davon angestellt bis 31.12.2003	6,00	5,00	1,00	16,67	45,45	<b>-28,78</b>
davon angestellt ab 1.1.2004	3,00	3,00	0,00	0,00	43,12	<b>-43,12</b>
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	15,00	10,00	5,00	33,33	48,48	<b>-15,15</b>
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	4,00	3,00	1,00	25,00	42,86	<b>-17,86</b>
Projektmitarbeiter/innen	2,00	1,00	1,00	50,00	44,94	5,06
Tutor/inn/en	1,00	0,75	0,25	25,00	51,52	<b>-26,52</b>
Wissenschaftliche Beamte und Angestellte	1,50	1,50	0,00	0,00	44,44	<b>-44,44</b>
<b>Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>	<b>44,00</b>	<b>35,75</b>	<b>8,25</b>	<b>18,75</b>	<b>38,36</b>	<b>-19,61</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>						
Angestellte	9,00	2,50	6,50	72,22	91,09	<b>-18,87</b>
davon angestellt bis 31.12.2003	6,00	1,00	5,00	83,33	91,87	<b>-8,54</b>
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00	84,62	15,38
davon angestellt ab 1.1.2004	3,00	1,50	1,50	50,00	89,67	<b>-39,67</b>
davon akademikerwertig	0,50	0,50	0,00	0,00	50,00	<b>-50,00</b>
davon maturawertig	1,00	1,00	0,00	0,00	75,00	<b>-75,00</b>
Projektmitarbeiter/innen	4,50	3,50	1,00	22,22	22,22	0,00
<b>Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>13,50</b>	<b>6,00</b>	<b>7,50</b>	<b>55,56</b>	<b>88,77</b>	<b>-33,21</b>
<b>Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel</b>	<b>57,50</b>	<b>41,75</b>	<b>15,75</b>	<b>27,39</b>	<b>47,66</b>	<b>-20,27</b>
<b>Personal - ausschließlich Drittmittel</b>						
wissenschaftliches Personal	13,00	9,13	3,88	29,81	43,82	<b>-14,01</b>
<b>Gesamt Personal - Drittmittel</b>	<b>13,00</b>	<b>9,13</b>	<b>3,88</b>	<b>29,81</b>	<b>57,21</b>	<b>-27,40</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>						
Bundesmittel	1,00	1,00	0,00	0,00	25,00	<b>-25,00</b>
<b>Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>						
Lektor/inn/en	1,45	1,25	0,20	13,79	29,18	<b>-15,39</b>
<b>Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>	<b>1,45</b>	<b>1,25</b>	<b>0,20</b>	<b>13,79</b>	<b>28,67</b>	<b>-14,88</b>

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 7 – Department Volkswirtschaft, Stand 30.6.2007

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl.%	DPweibl.%	Diff.zu DP
<b>Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>						
Professor/inn/en	10,00	8,00	2,00	20,00	9,49	10,51
davon Beamte/Beamtinnen	8,00	7,00	1,00	12,50	8,40	4,10
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	0,00	1,00	100,00	13,79	86,21
davon angestellt ab 1.1.2004	1,00	1,00	0,00	0,00	14,29	<b>-14,29</b>
Universitätsdozent/inn/en BDG	16,00	13,00	3,00	18,75	18,75	0,00
Universitätsassistent/inn/en BDG	4,00	3,00	1,00	25,00	44,83	<b>-19,83</b>
davon im def. DV	4,00	3,00	1,00	25,00	42,86	<b>-17,86</b>
Vertragsassistent/inn/en	0,50	0,50	0,00	0,00	45,45	<b>-45,45</b>
davon im DV unb.Zeit	0,50	0,50	0,00	0,00	33,33	<b>-33,33</b>
davon habilitiert	0,50	0,50	0,00	0,00	0,00	0,00
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	6,50	1,00	5,50	84,62	44,28	40,34
davon angestellt bis 31.12.2003	4,50	1,00	3,50	77,78	45,45	32,33
davon angestellt ab 1.1.2004	2,00	0,00	2,00	100,00	43,12	56,88
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	10,50	8,00	2,50	23,81	48,48	<b>-24,67</b>
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	1,00	0,00	1,00	100,00	42,86	57,14
Projektmitarbeiter/innen	1,00	0,50	0,50	50,00	44,94	5,06
<b>Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>	<b>49,50</b>	<b>34,00</b>	<b>15,50</b>	<b>31,31</b>	<b>38,36</b>	<b>-7,05</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>						
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00	100,00	0,00
Angestellte	10,50	0,00	10,50	100,00	91,09	8,91
davon angestellt bis 31.12.2003	7,00	0,00	7,00	100,00	91,87	8,13
davon maturawertig	4,50	0,00	4,50	100,00	84,62	15,38
davon angestellt ab 1.1.2004	3,50	0,00	3,50	100,00	89,67	10,33
<b>Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>11,50</b>	<b>0,00</b>	<b>11,50</b>	<b>100,00</b>	<b>88,77</b>	11,23
<b>Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel</b>	<b>61,00</b>	<b>34,00</b>	<b>27,00</b>	<b>44,26</b>	<b>47,66</b>	<b>-3,40</b>
<b>Personal - ausschließlich Drittmittel</b>						
wissenschaftliches Personal	5,50	1,75	3,75	68,18	43,82	24,36
davon unbefristet	3,25	1,00	2,25	69,23	63,31	5,92
<b>Gesamt Personal - Drittmittel</b>	<b>5,50</b>	<b>1,75</b>	<b>3,75</b>	<b>68,18</b>	<b>57,21</b>	10,97
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>						
Bundesmittel	1,00	0,00	1,00	100,00	25,00	75,00
<b>Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>						
Gastprofessor/inn/en	0,20	0,20	0,00	0,00	0,00	0,00
Lektor/inn/en	1,65	1,30	0,35	21,21	29,18	<b>-7,97</b>
<b>Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>	<b>1,85</b>	<b>1,50</b>	<b>0,35</b>	<b>18,92</b>	<b>28,67</b>	<b>-9,75</b>

Quelle: Personalabteilung der WU



Tabelle 8 – Department Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht, Stand 30.6.2007

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl.%	DPweibl.%	Diff.zu DP
<b>Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>						
Professor/inn/en	4,00	4,00	0,00	0,00	9,49	<b>-9,49</b>
davon Beamte/Beamtinnen	3,00	3,00	0,00	0,00	8,40	<b>-8,40</b>
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	1,00	0,00	0,00	13,79	<b>-13,79</b>
Universitätsdozent/inn/en BDG	1,00	0,00	1,00	100,00	18,75	81,25
Universitätsassistent/inn/en BDG	2,00	1,00	1,00	50,00	44,83	5,17
davon im def. DV	2,00	1,00	1,00	50,00	42,86	7,14
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	4,50	4,00	0,50	11,11	44,28	<b>-33,17</b>
davon angestellt bis 31.12.2003	2,50	2,00	0,50	20,00	45,45	<b>-25,45</b>
davon angestellt ab 1.1.2004	2,00	2,00	0,00	0,00	43,12	<b>-43,12</b>
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	16,00	6,00	10,00	62,50	48,48	14,02
Projektmitarbeiter/innen	1,00	1,00	0,00	0,00	44,94	<b>-44,94</b>
Tutor/inn/en	0,25	0,25	0,00	0,00	51,52	<b>-51,52</b>
<b>Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>	<b>28,75</b>	<b>16,25</b>	<b>12,50</b>	<b>43,48</b>	<b>38,36</b>	5,12
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>						
Angestellte	6,50	1,00	5,50	84,62	91,09	<b>-6,47</b>
davon angestellt bis 31.12.2003	4,00	1,00	3,00	75,00	91,87	<b>-16,87</b>
davon maturawertig	2,00	1,00	1,00	50,00	84,62	<b>-34,62</b>
davon angestellt ab 1.1.2004	2,50	0,00	2,50	100,00	89,67	10,33
davon maturawertig	2,00	0,00	2,00	100,00	75,00	25,00
<b>Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>6,50</b>	<b>1,00</b>	<b>5,50</b>	<b>84,62</b>	<b>88,77</b>	<b>-4,15</b>
<b>Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel</b>	<b>35,25</b>	<b>17,25</b>	<b>18,00</b>	<b>51,06</b>	<b>47,66</b>	3,40
<b>Personal - ausschließlich Drittmittel</b>						
wissenschaftliches Personal	5,25	0,75	4,50	85,71	43,82	41,89
<b>Gesamt Personal - Drittmittel</b>	<b>5,25</b>	<b>0,75</b>	<b>4,50</b>	<b>85,71</b>	<b>57,21</b>	28,50
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>						
Drittmittel	1,00	0,00	1,00	100,00	88,24	11,76
<b>Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>						
Lektor/inn/en	2,00	1,35	0,65	32,50	29,18	3,32
<b>Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>	<b>2,00</b>	<b>1,35</b>	<b>0,65</b>	<b>32,50</b>	<b>28,67</b>	3,83

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 9 – Department Öffentliches Recht und Steuerrecht, Stand 30.6.2007

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	DPweibl. %	Diff. zu DP
<b>Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>						
Professor/inn/en	7,00	7,00	0,00	0,00	9,49	<b>-9,49</b>
davon Beamte/Beamtinnen	6,00	6,00	0,00	0,00	8,40	<b>-8,40</b>
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	1,00	0,00	0,00	13,79	<b>-13,79</b>
Universitätsdozent/inn/en BDG	1,00	1,00	0,00	0,00	18,75	<b>-18,75</b>
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	3,00	2,00	1,00	33,33	44,28	<b>-10,95</b>
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	0,00	1,00	100,00	45,45	54,55
davon angestellt ab 1.1.2004	2,00	2,00	0,00	0,00	43,12	<b>-43,12</b>
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	18,00	11,00	7,00	38,89	48,48	<b>-9,59</b>
Projektmitarbeiter/innen	3,83	1,33	2,50	65,36	44,94	20,42
Tutor/inn/en	0,63	0,25	0,38	60,00	51,52	8,48
<b>Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>	<b>33,45</b>	<b>22,58</b>	<b>10,88</b>	<b>32,51</b>	<b>38,36</b>	<b>-5,85</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>						
Angestellte	5,63	0,00	5,63	100,00	91,09	8,91
davon angestellt bis 31.12.2003	3,25	0,00	3,25	100,00	91,87	8,13
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00	84,62	15,38
davon angestellt ab 1.1.2004	2,38	0,00	2,38	100,00	89,67	10,33
<b>Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>5,63</b>	<b>0,00</b>	<b>5,63</b>	<b>100,00</b>	<b>88,77</b>	11,23
<b>Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel</b>	<b>39,08</b>	<b>22,58</b>	<b>16,50</b>	<b>42,23</b>	<b>47,66</b>	<b>-5,43</b>
<b>Personal - ausschließlich Drittmittel</b>						
wissenschaftliches Personal	5,60	4,60	1,00	17,86	43,82	<b>-25,96</b>
allgemeines Personal	0,50	0,00	0,50	100,00	77,96	22,04
<b>Gesamt Personal - Drittmittel</b>	<b>6,10</b>	<b>4,60</b>	<b>1,50</b>	<b>24,59</b>	<b>57,21</b>	<b>-32,62</b>
<b>Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>						
Gastprofessor/inn/en	0,05	0,05	0,00	0,00	0,00	0,00
Lektor/inn/en	1,35	1,00	0,35	25,93	29,18	<b>-3,25</b>
<b>Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>	<b>1,40</b>	<b>1,05</b>	<b>0,35</b>	<b>25,00</b>	<b>28,67</b>	<b>-3,67</b>

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 10 – Department Sozialwissenschaften, Stand 30.6.2007

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl.%	DPweibl.%	Diff.zu DP
<b>Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>						
Professor/inn/en	8,00	7,00	1,00	12,50	9,49	3,01
davon Beamte/Beamtinnen	8,00	7,00	1,00	12,50	8,40	4,10
Universitätsdozent/inn/en BDG	17,00	13,00	4,00	23,53	18,75	4,78
Universitätsassistent/inn/en BDG	7,00	4,00	3,00	42,86	44,83	-1,97
davon im def. DV	7,00	4,00	3,00	42,86	42,86	0,00
Vertragsassistent/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00	45,45	54,55
davon im DV unb.Zeit	0,50	0,00	0,50	100,00	33,33	66,67
davon in qualif.Verl.	0,50	0,00	0,50	100,00	100,00	0,00
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	6,00	2,00	4,00	66,67	44,28	22,39
davon habilitiert	1,00	1,00	0,00	0,00	33,33	-33,33
davon angestellt bis 31.12.2003	2,00	0,00	2,00	100,00	45,45	54,55
davon angestellt ab 1.1.2004	4,00	2,00	2,00	50,00	43,12	6,88
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	1,00	1,00	0,00	0,00	48,48	-48,48
Bundes- und Vertragslehrer/innen	0,62	0,62	0,00	0,00	66,71	-66,71
davon habilitiert	0,62	0,62	0,00	0,00	0,00	0,00
davon angestellt bis 31.12.2003	0,62	0,62	0,00	0,00	74,08	-74,08
Projektmitarbeiter/innen	1,00	1,00	0,00	0,00	44,94	-44,94
<b>Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>	<b>41,62</b>	<b>28,62</b>	<b>13,00</b>	<b>31,24</b>	<b>38,36</b>	<b>-7,12</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>						
Beamte/Beamtinnen	2,00	0,00	2,00	100,00	100,00	0,00
davon maturawertig	2,00	0,00	2,00	100,00	100,00	0,00
Angestellte	11,50	3,00	8,50	73,91	91,09	-17,18
davon angestellt bis 31.12.2003	8,50	1,00	7,50	88,24	91,87	-3,63
davon maturawertig	2,00	1,00	1,00	50,00	84,62	-34,62
davon angestellt ab 1.1.2004	3,00	2,00	1,00	33,33	89,67	-56,34
davon maturawertig	1,00	1,00	0,00	0,00	75,00	-75,00
<b>Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>13,50</b>	<b>3,00</b>	<b>10,50</b>	<b>77,78</b>	<b>88,77</b>	<b>-10,99</b>
<b>Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel</b>	<b>55,12</b>	<b>31,62</b>	<b>23,50</b>	<b>42,64</b>	<b>47,66</b>	<b>-5,02</b>
<b>Personal - ausschließlich Drittmittel</b>						
wissenschaftliches Personal	9,03	4,65	4,38	48,48	43,82	4,66
davon unbefristet	5,40	1,90	3,50	64,81	63,31	1,50
<b>Gesamt Personal - Drittmittel</b>	<b>9,03</b>	<b>4,65</b>	<b>4,38</b>	<b>48,48</b>	<b>57,21</b>	<b>-8,73</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>						
Bundesmittel	1,00	1,00	0,00	0,00	25,00	-25,00
<b>Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>						
Lektor/inn/en	2,50	2,05	0,45	18,00	29,18	-11,18
<b>Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>	<b>2,50</b>	<b>2,05</b>	<b>0,45</b>	<b>18,00</b>	<b>28,67</b>	<b>-10,67</b>

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 11 – Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation, Stand 30.6.2007

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	DPweibl. %	Diff. zu DP
<b>Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>						
Professor/inn/en	6,00	4,00	2,00	33,33	9,49	23,84
davon Beamte/Beamtinnen	6,00	4,00	2,00	33,33	8,40	24,93
Universitätsdozent/inn/en BDG	2,00	1,00	1,00	50,00	18,75	31,25
Universitätsassistent/inn/en BDG	5,00	4,00	1,00	20,00	44,83	<b>-24,83</b>
davon im def. DV	5,00	4,00	1,00	20,00	42,86	<b>-22,86</b>
Vertragsassistent/inn/en	0,50	0,00	0,50	100,00	45,45	54,55
davon im DV unb. Zeit	0,50	0,00	0,50	100,00	33,33	66,67
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	7,00	2,00	5,00	71,43	44,28	27,15
davon habilitiert	2,00	0,00	2,00	100,00	33,33	66,67
davon angestellt bis 31.12.2003	7,00	2,00	5,00	71,43	45,45	25,98
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	9,00	3,00	6,00	66,67	48,48	18,19
Bundes- und Vertragslehrer/innen	28,85	8,69	20,15	69,87	66,71	3,16
davon Beamte/Beamtinnen	10,00	4,00	6,00	60,00	60,87	<b>-0,87</b>
davon angestellt bis 31.12.2003	16,85	3,69	13,15	78,08	74,08	4,00
davon angestellt ab 1.1.2004	2,00	1,00	1,00	50,00	42,86	7,14
Austauschlektor/inn/en	2,50	0,50	2,00	80,00	80,00	0,00
Projektmitarbeiter/innen	1,00	0,50	0,50	50,00	44,94	5,06
Tutor/inn/en	0,50	0,00	0,50	100,00	51,52	48,48
Wissenschaftliche Beamte und Angestellte	3,00	1,00	2,00	66,67	44,44	22,23
<b>Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>	<b>65,35</b>	<b>24,69</b>	<b>40,65</b>	<b>62,21</b>	<b>38,36</b>	23,85
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>						
Beamte/Beamtinnen	2,00	0,00	2,00	100,00	100,00	0,00
davon maturawertig	2,00	0,00	2,00	100,00	100,00	0,00
Angestellte	7,00	0,50	6,50	92,86	91,09	1,77
davon angestellt bis 31.12.2003	5,50	0,50	5,00	90,91	91,87	<b>-0,96</b>
davon maturawertig	2,50	0,50	2,00	80,00	84,62	<b>-4,62</b>
davon angestellt ab 1.1.2004	1,50	0,00	1,50	100,00	89,67	10,33
<b>Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>9,00</b>	<b>0,50</b>	<b>8,50</b>	<b>94,44</b>	<b>88,77</b>	5,67
<b>Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel</b>	<b>74,35</b>	<b>25,19</b>	<b>49,15</b>	<b>66,11</b>	<b>47,66</b>	18,45
<b>Personal - ausschließlich Drittmittel</b>						
wissenschaftliches Personal	1,50	0,00	1,50	100,00	43,82	56,18
davon unbefristet	0,50	0,00	0,50	100,00	63,31	36,69
<b>Gesamt Personal - Drittmittel</b>	<b>1,50</b>	<b>0,00</b>	<b>1,50</b>	<b>100,00</b>	<b>57,21</b>	42,79
<b>Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>						
Lektor/inn/en	2,40	0,65	1,75	72,92	29,18	43,74
<b>Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>	<b>2,40</b>	<b>0,65</b>	<b>1,75</b>	<b>72,92</b>	<b>28,67</b>	44,25

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 12 – Department Statistik und Mathematik, Stand 30.6.2007

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	DPweibl. %	Diff. zu DP
<b>Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>						
Professor/inn/en	2,25	2,25	0,00	0,00	9,49	<b>-9,49</b>
davon Beamte/Beamtinnen	1,00	1,00	0,00	0,00	8,40	<b>-8,40</b>
davon angestellt bis 31.12.2003	1,25	1,25	0,00	0,00	13,79	<b>-13,79</b>
Universitätsdozent/inn/en BDG	6,00	6,00	0,00	0,00	18,75	<b>-18,75</b>
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	4,00	3,00	1,00	25,00	44,28	<b>-19,28</b>
davon angestellt bis 31.12.2003	2,00	1,00	1,00	50,00	45,45	4,55
davon angestellt ab 1.1.2004	2,00	2,00	0,00	0,00	43,12	<b>-43,12</b>
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	0,50	0,50	0,00	0,00	48,48	<b>-48,48</b>
Bundes- und Vertragslehrer/innen	1,00	0,00	1,00	100,00	66,71	33,29
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	0,00	1,00	100,00	74,08	25,92
Studienassistent/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00	55,56	<b>-55,56</b>
<b>Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>	<b>14,75</b>	<b>12,75</b>	<b>2,00</b>	<b>13,56</b>	<b>38,36</b>	<b>-24,80</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>						
Angestellte	3,00	0,00	3,00	100,00	91,09	8,91
davon angestellt bis 31.12.2003	1,50	0,00	1,50	100,00	91,87	8,13
davon angestellt ab 1.1.2004	1,50	0,00	1,50	100,00	89,67	10,33
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00	75,00	25,00
<b>Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>3,00</b>	<b>0,00</b>	<b>3,00</b>	<b>100,00</b>	<b>88,77</b>	11,23
<b>Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel</b>	<b>17,75</b>	<b>12,75</b>	<b>5,00</b>	<b>28,17</b>	<b>47,66</b>	<b>-19,49</b>
<b>Personal - ausschließlich Drittmittel</b>						
wissenschaftliches Personal	1,00	0,00	1,00	100,00	43,82	56,18
<b>Gesamt Personal - Drittmittel</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>100,00</b>	<b>57,21</b>	42,79
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>						
Bundesmittel	1,00	1,00	0,00	0,00	25,00	<b>-25,00</b>
<b>Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>						
Gastprofessor/inn/en	0,05	0,05	0,00	0,00	0,00	0,00
Lektor/inn/en	0,40	0,35	0,05	12,50	29,18	<b>-16,68</b>
<b>Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>	<b>0,45</b>	<b>0,40</b>	<b>0,05</b>	<b>11,11</b>	<b>28,67</b>	<b>-17,56</b>

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 13 – Forschungsinstitute, Stand 30.6.2007

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	DPweibl. %	Diff. zu DP
<b>Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>						
Universitätsdozent/inn/en BDG	2,00	1,00	1,00	50,00	18,75	31,25
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	2,50	1,00	1,50	60,00	44,28	15,72
davon habilitiert	2,00	1,00	1,00	50,00	33,33	16,67
davon angestellt ab 1.1.2004	2,50	1,00	1,50	60,00	43,12	16,88
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	7,00	3,00	4,00	57,14	48,48	8,66
<b>Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>	<b>11,50</b>	<b>5,00</b>	<b>6,50</b>	<b>56,52</b>	<b>38,36</b>	18,16
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>						
Angestellte	3,50	1,00	2,50	71,43	91,09	<b>-19,66</b>
davon angestellt bis 31.12.2003	2,00	1,00	1,00	50,00	91,87	<b>-41,87</b>
davon maturawertig	1,00	1,00	0,00	0,00	84,62	<b>-84,62</b>
davon angestellt ab 1.1.2004	1,50	0,00	1,50	100,00	89,67	10,33
davon maturawertig	0,50	0,00	0,50	100,00	75,00	25,00
<b>Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>3,50</b>	<b>1,00</b>	<b>2,50</b>	<b>71,43</b>	<b>88,77</b>	<b>-17,34</b>
<b>Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel</b>	<b>15,00</b>	<b>6,00</b>	<b>9,00</b>	<b>60,00</b>	<b>47,66</b>	12,34
<b>Personal - ausschließlich Drittmittel</b>						
wissenschaftliches Personal	24,45	12,15	12,30	50,31	43,82	6,49
davon unbefristet	2,75	1,25	1,50	54,55	63,31	<b>-8,76</b>
allgemeines Personal	1,09	0,00	1,09	100,00	77,96	22,04
<b>Gesamt Personal - Drittmittel</b>	<b>25,54</b>	<b>12,15</b>	<b>13,39</b>	<b>52,42</b>	<b>57,21</b>	<b>-4,79</b>
<b>Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>						
Lektor/inn/en	0,75	0,55	0,20	26,67	29,18	<b>-2,51</b>
<b>Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>	<b>0,75</b>	<b>0,55</b>	<b>0,20</b>	<b>26,67</b>	<b>28,67</b>	<b>-2,00</b>

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 14 – Departments und Forschungsinstitute gesamt, Stand 30.6.2007

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
<b>Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	73,75	66,75	7,00	9,49
davon Beamte/Beamtinnen	59,50	54,50	5,00	8,40
davon angestellt bis 31.12.2003	7,25	6,25	1,00	13,79
davon angestellt ab 1.1.2004	7,00	6,00	1,00	14,29
Universitätsdozent/inn/en BDG	72,00	58,50	13,50	18,75
Universitätsassistent/inn/en BDG	29,00	16,00	13,00	44,83
davon im def. DV	28,00	16,00	12,00	42,86
davon im prov. DV	1,00	0,00	1,00	100,00
Vertragsassistent/inn/en	5,50	3,00	2,50	45,45
davon im DV unb.Zeit	3,00	2,00	1,00	33,33
davon habilitiert	1,00	1,00	0,00	0,00
davon in qualif. Verl.	1,50	0,00	1,50	100,00
davon im zeitl.bef.DV	1,00	1,00	0,00	0,00
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	66,63	37,13	29,50	44,28
davon habilitiert	9,00	6,00	3,00	33,33
davon angestellt bis 31.12.2003	33,00	18,00	15,00	45,45
davon angestellt ab 1.1.2004	33,63	19,13	14,50	43,12
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	148,50	76,50	72,00	48,48
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	10,50	6,00	4,50	42,86
Bundes- und Vertragslehrer/innen	35,46	11,80	23,65	66,71
davon habilitiert	0,62	0,62	0,00	0,00
davon Beamte/Beamtinnen	11,50	4,50	7,00	60,87
davon angestellt bis 31.12.2003	20,46	5,30	15,15	74,08
davon angestellt ab 1.1.2004	3,50	2,00	1,50	42,86
Austauschlektor/inn/en	2,50	0,50	2,00	80,00
Projektmitarbeiter/innen	15,58	8,58	7,00	44,94
Tutor/inn/en	4,13	2,00	2,13	51,52
Studienassistent/inn/en	4,50	2,00	2,50	55,56
Wissenschaftliche Beamte und Angestellte	4,50	2,50	2,00	44,44
<b>Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>	<b>472,53</b>	<b>291,25</b>	<b>181,28</b>	<b>38,36</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	7,00	0,00	7,00	100,00
davon maturawertig	5,00	0,00	5,00	100,00
Angestellte	95,38	8,50	86,88	91,09
davon angestellt bis 31.12.2003	61,50	5,00	56,50	91,87
davon maturawertig	22,75	3,50	19,25	84,62
davon angestellt ab 1.1.2004	33,88	3,50	30,38	89,67
davon akademikerwertig	1,00	0,50	0,50	50,00
davon maturawertig	8,00	2,00	6,00	75,00
Projektmitarbeiter/innen	4,50	3,50	1,00	22,22
<b>Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>106,88</b>	<b>12,00</b>	<b>94,88</b>	<b>88,77</b>
<b>Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel</b>	<b>579,41</b>	<b>303,25</b>	<b>276,15</b>	<b>47,66</b>
<b>Personal - ausschließlich Drittmittel</b>				
wissenschaftliches Personal	91,40	51,35	40,05	43,82
davon unbefristet	15,40	5,65	9,75	63,31
allgemeines Personal	58,98	13,00	45,98	77,96
davon unbefristet	1,14	1,00	0,14	12,17
<b>Gesamt Personal - Drittmittel</b>	<b>150,38</b>	<b>64,35</b>	<b>86,03</b>	<b>57,21</b>

Fortsetzung nächste Seite

<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittel	4,00	3,00	1,00	25,00
Drittmittel	8,50	1,00	7,50	88,24
<b>Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,40	0,40	0,00	0,00
Lektor/inn/en	22,45	15,90	6,55	29,18
<b>Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>	<b>22,85</b>	<b>16,30</b>	<b>6,55</b>	<b>28,67</b>

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 15 – Rektor und zugeordnete Serviceeinrichtungen, Stand 30.6.2007

<b>Personalkategorie</b>	<b>gesamt</b>	<b>männl.</b>	<b>weibl.</b>	<b>weibl.%</b>	<b>SEweibl.%</b>	<b>Diff.zu SE</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>						
Angestellte	26,95	6,00	20,95	77,74	61,85	15,89
davon angestellt bis 31.12.2003	15,20	2,00	13,20	86,84	64,89	21,95
davon akademikerwertig	5,88	1,00	4,88	82,98	71,43	11,55
davon maturawertig	8,33	1,00	7,33	87,99	77,47	10,52
davon angestellt ab 1.1.2004	11,75	4,00	7,75	65,96	57,29	8,67
davon akademikerwertig	3,75	0,00	3,75	100,00	62,70	37,30
davon maturawertig	6,00	3,00	3,00	50,00	66,67	-16,67
davon mit individuellen Verträgen	1,00	1,00	0,00	0,00	35,34	-35,34
<b>Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>26,95</b>	<b>6,00</b>	<b>20,95</b>	<b>77,74</b>	<b>61,15</b>	<b>16,59</b>
<b>Personal - ausschließlich Drittmittel</b>						
allgemeines Personal	0,63	0,63	0,00	0,00	62,49	-62,49
davon unbefristet	0,63	0,63	0,00	0,00	63,77	-63,77
<b>Gesamt Personal - Drittmittel</b>	<b>0,63</b>	<b>0,63</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>61,42</b>	<b>-61,42</b>

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 16 – Vizerektorin für Finanzen und zugeordnete Serviceeinrichtungen, 30.6.2007

<b>Personalkategorie</b>	<b>gesamt</b>	<b>männl.</b>	<b>weibl.</b>	<b>weibl.%</b>	<b>SEweibl.%</b>	<b>Diff.zu SE</b>
						0,00
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>						0,00
Beamte/Beamtinnen	2,00	1,00	1,00	50,00	55,56	-5,56
davon akademikerwertig	1,00	1,00	0,00	0,00	57,14	-57,14
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00	70,37	29,63
Angestellte	22,88	4,00	18,88	82,51	61,85	20,66
davon angestellt bis 31.12.2003	15,88	2,00	13,88	87,40	64,89	22,51
davon maturawertig	7,63	1,00	6,63	86,89	77,47	9,42
davon angestellt ab 1.1.2004	7,00	2,00	5,00	71,43	57,29	14,14
davon akademikerwertig	2,00	1,00	1,00	50,00	62,70	-12,70
davon maturawertig	4,00	1,00	3,00	75,00	66,67	8,33
davon mit individuellen Verträgen	1,00	0,00	1,00	100,00	35,34	64,66
<b>Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>24,88</b>	<b>5,00</b>	<b>19,88</b>	<b>79,90</b>	<b>61,15</b>	<b>18,75</b>

Quelle: Personalabteilung der WU



Tabelle 17 – Vizerektor für Infrastruktur und neue Geschäftsfelder, Stand 30.6.2007

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl.%	SEweibl.%	Diff.zu SE
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>						
Beamte/Beamtinnen	4,50	1,00	3,50	77,78	55,56	22,22
davon akademikerwertig	1,00	1,00	0,00	0,00	57,14	-57,14
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00	70,37	29,63
Angestellte	67,96	46,46	21,50	31,64	61,85	-30,21
davon angestellt bis 31.12.2003	44,75	28,55	16,20	36,20	64,89	-28,69
davon akademikerwertig	1,00	0,00	1,00	100,00	71,43	28,57
davon maturawertig	5,00	3,00	2,00	40,00	77,47	-37,47
davon Sondervertr. entspr. § 36 VBG	25,55	20,55	5,00	19,57	19,57	0,00
davon angestellt ab 1.1.2004	23,21	17,91	5,30	22,83	57,29	-34,46
davon akademikerwertig	2,00	2,00	0,00	0,00	62,70	-62,70
davon mit individuellen Verträgen	2,66	2,66	0,00	0,00	35,34	-35,34
davon Sondervertr. entspr. § 36 VBG	14,25	10,25	4,00	28,07	28,07	0,00
Lehrlinge	1,00	1,00	0,00	0,00	66,67	-66,67
<b>Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>73,46</b>	<b>48,46</b>	<b>25,00</b>	<b>34,03</b>	<b>61,15</b>	<b>-27,12</b>
<b>Personal - ausschließlich Drittmittel</b>						
wissenschaftliches Personal	0,75	0,75	0,00	0,00	0,00	0,00
allgemeines Personal	35,38	14,05	21,33	60,28	62,49	-2,21
davon unbefristet	16,75	5,80	10,95	65,37	63,77	1,60
<b>Gesamt Personal - Drittmittel</b>	<b>36,13</b>	<b>14,80</b>	<b>21,33</b>	<b>59,03</b>	<b>61,42</b>	<b>-2,39</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>						
Drittmittel	5,00	3,00	2,00	40,00	44,44	-4,44
<b>Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>						
Lehrgangsektor/inn/en (Drittmittel)	1,05	0,90	0,15	14,29	14,29	0,00
<b>Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>	<b>1,05</b>	<b>0,90</b>	<b>0,15</b>	<b>14,29</b>	<b>32,78</b>	<b>-18,49</b>

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 18 – Vizerektor für Lehre und zugeordnete Serviceeinrichtungen, Stand 30.6.2007

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl.%	SEweibl.%	Diff.zu SE
<b>Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>						
Studienassistent/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00	100,00	0,00
Wissenschaftliche Beamte und Angestellte	1,00	0,00	1,00	100,00	100,00	0,00
<b>Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>	<b>2,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>						
Beamte/Beamtinnen	3,00	2,00	1,00	33,33	55,56	<b>-22,23</b>
davon akademikerwertig	1,00	0,00	1,00	100,00	57,14	42,86
davon maturawertig	1,00	1,00	0,00	0,00	70,37	<b>-70,37</b>
Angestellte	42,95	12,00	30,95	72,06	61,85	10,21
davon angestellt bis 31.12.2003	23,00	6,00	17,00	73,91	64,89	9,02
davon akademikerwertig	1,00	1,00	0,00	0,00	71,43	<b>-71,43</b>
davon maturawertig	8,00	3,00	5,00	62,50	77,47	<b>-14,97</b>
davon angestellt ab 1.1.2004	19,95	6,00	13,95	69,92	57,29	12,63
davon akademikerwertig	5,70	2,00	3,70	64,91	62,70	2,21
davon maturawertig	9,00	3,00	6,00	66,67	66,67	0,00
Lehrlinge	1,00	0,00	1,00	100,00	66,67	33,33
<b>Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>46,95</b>	<b>14,00</b>	<b>32,95</b>	<b>70,18</b>	<b>61,15</b>	<b>9,03</b>
<b>ges.wiss. und allg.Personal-Bundesmittel</b>	<b>48,95</b>	<b>14,00</b>	<b>34,95</b>	<b>71,40</b>	<b>61,60</b>	<b>9,80</b>
<b>Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>						
Lektor/inn/en	0,15	0,15	0,00	0,00	43,90	<b>-43,90</b>
EDV-Tutor/inn/en	12,00	8,10	3,90	32,50	32,50	0,00
<b>Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>	<b>12,15</b>	<b>8,25</b>	<b>3,90</b>	<b>32,10</b>	<b>32,78</b>	<b>-0,68</b>

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 19 – Vizerektorin für Forschung, Internationales und External Relations und zugeordnete Serviceeinrichtungen, Stand 30.6.2007

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	SEweibl. %	Diff. zu SE
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>						
Beamte/Beamtinnen	21,00	10,00	11,00	52,38	55,56	-3,18
davon akademikerwertig	4,00	1,00	3,00	75,00	57,14	17,86
davon maturawertig	9,50	3,00	6,50	68,42	70,37	-1,95
Angestellte	44,23	10,50	33,73	76,26	61,85	14,41
davon angestellt bis 31.12.2003	23,23	5,00	18,23	78,47	64,89	13,58
davon akademikerwertig	8,63	3,00	5,63	65,22	71,43	-6,21
davon maturawertig	10,00	1,00	9,00	90,00	77,47	12,53
davon angestellt ab 1.1.2004	21,00	5,50	15,50	73,81	57,29	16,52
davon akademikerwertig	8,00	3,00	5,00	62,50	62,70	-0,20
davon maturawertig	5,00	1,00	4,00	80,00	66,67	13,33
davon mit individuellen Verträgen	1,00	0,00	1,00	100,00	35,34	64,66
Lehrlinge	1,00	0,00	1,00	100,00	66,67	33,33
<b>Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>66,23</b>	<b>20,50</b>	<b>45,73</b>	<b>69,04</b>	<b>61,15</b>	7,89
<b>Personal - ausschließlich Drittmittel</b>						
allgemeines Personal	7,13	1,50	5,63	78,95	62,49	16,46
davon unbefristet	4,50	1,50	3,00	66,67	63,77	2,90
<b>Gesamt Personal - Drittmittel</b>	<b>7,13</b>	<b>1,50</b>	<b>5,63</b>	<b>78,95</b>	<b>61,42</b>	17,53
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>						
Bundesmittel	7,00	4,00	3,00	42,86	42,86	0,00
Drittmittel	4,00	2,00	2,00	50,00	44,44	5,56
<b>Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>						
Lektor/inn/en	1,90	1,00	0,90	47,37	43,90	3,47
<b>Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>	<b>1,90</b>	<b>1,00</b>	<b>0,90</b>	<b>47,37</b>	<b>32,78</b>	14,59

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 20 – Büro des Senats, Stand 30.6.2007

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	SEweibl. %	Diff. zu SE
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>						
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00	55,56	44,44
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00	70,37	29,63
Angestellte	1,00	0,00	1,00	100,00	61,85	38,15
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	0,00	1,00	100,00	64,89	35,11
davon akademikerwertig	1,00	0,00	1,00	100,00	71,43	28,57
<b>Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>2,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2,00</b>	<b>100,00</b>	<b>61,15</b>	38,85

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 21 – Interessensvertretungen, Stand 30.6.2007

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	SEweibl. %	Diff. zu SE
<b>Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>						
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	0,80	0,00	0,80	100,00	100,00	0,00
<b>Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>	<b>0,80</b>	<b>0,00</b>	<b>0,80</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>						
Angestellte	1,00	0,00	1,00	100,00	61,85	38,15
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	0,00	1,00	100,00	64,89	35,11
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00	77,47	22,53
Projektmitarbeiter/innen	0,40	0,00	0,40	100,00	100,00	0,00
<b>Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>1,40</b>	<b>0,00</b>	<b>1,40</b>	<b>100,00</b>	<b>61,15</b>	<b>38,85</b>
<b>Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel</b>	<b>2,20</b>	<b>0,00</b>	<b>2,20</b>	<b>100,00</b>	<b>61,60</b>	<b>38,40</b>

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 22 – Serviceeinrichtungen gesamt, Stand 30.6.2007

Personalkategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
<b>Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>				
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	0,80	0,00	0,80	100,00
Studienassistent/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00
Wissenschaftliche Beamte und Angestellte	1,00	0,00	1,00	100,00
<b>Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>	<b>2,80</b>	<b>0,00</b>	<b>2,80</b>	<b>100,00</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	31,50	14,00	17,50	55,56
davon akademikerwertig	7,00	3,00	4,00	57,14
davon maturawertig	13,50	4,00	9,50	70,37
Angestellte	206,96	78,96	128,00	61,85
davon angestellt bis 31.12.2003	124,05	43,55	80,50	64,89
davon akademikerwertig	17,50	5,00	12,50	71,43
davon maturawertig	39,95	9,00	30,95	77,47
davon Sondervertr. entspr. § 36 VBG	25,55	20,55	5,00	19,57
davon angestellt ab 1.1.2004	82,91	35,41	47,50	57,29
davon akademikerwertig	21,45	8,00	13,45	62,70
davon maturawertig	24,00	8,00	16,00	66,67
davon mit individuellen Verträgen	5,66	3,66	2,00	35,34
davon Sondervertr. entspr. § 36 VBG	14,25	10,25	4,00	28,07
Lehrlinge	3,00	1,00	2,00	66,67
Projektmitarbeiter/innen	0,40	0,00	0,40	100,00
<b>Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>241,86</b>	<b>93,96</b>	<b>147,90</b>	<b>61,15</b>
<b>Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel</b>	<b>244,66</b>	<b>93,96</b>	<b>150,70</b>	<b>61,60</b>
<b>Personal - ausschließlich Drittmittel</b>				
wissenschaftliches Personal	0,75	0,75	0,00	0,00
allgemeines Personal	43,13	16,18	26,95	62,49
davon unbefristet	21,88	7,93	13,95	63,77
<b>Gesamt Personal - Drittmittel</b>	<b>43,88</b>	<b>16,93</b>	<b>26,95</b>	<b>61,42</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittel	7,00	4,00	3,00	42,86
Drittmittel	9,00	5,00	4,00	44,44

Fortsetzung nächste Seite

<b>Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>				
Lektor/inn/en	2,05	1,15	0,90	43,90
Lehrgangsektor/inn/en (Drittmittel)	1,05	0,90	0,15	14,29
EDV-Tutor/inn/en	12,00	8,10	3,90	32,50
<b>Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>	<b>15,10</b>	<b>10,15</b>	<b>4,95</b>	<b>32,78</b>

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 23 – WU gesamt, Stand 30.6.2007

<b>Personalkategorie</b>	<b>gesamt</b>	<b>männl.</b>	<b>weibl.</b>	<b>weibl.%</b>
<b>Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	73,75	66,75	7,00	9,49
davon Beamte/Beamtinnen	59,50	54,50	5,00	8,40
davon angestellt bis 31.12.2003	7,25	6,25	1,00	13,79
davon angestellt ab 1.1.2004	7,00	6,00	1,00	14,29
Universitätsdozent/inn/en BDG	72,00	58,50	13,50	18,75
Universitätsassistent/inn/en BDG	29,00	16,00	13,00	44,83
davon im def. DV	28,00	16,00	12,00	42,86
davon im prov. DV	1,00	0,00	1,00	100,00
Vertragsassistent/inn/en	5,50	3,00	2,50	45,45
davon im DV unb.Zeit	3,00	2,00	1,00	33,33
davon habilitiert	1,00	1,00	0,00	0,00
davon in qualif. Verl.	1,50	0,00	1,50	100,00
davon im zeitl.bef.DV	1,00	1,00	0,00	0,00
Assistent/inn/en entspr. § 49 I VBG	66,63	37,13	29,50	44,28
davon habilitiert	9,00	6,00	3,00	33,33
davon angestellt bis 31.12.2003	33,00	18,00	15,00	45,45
davon angestellt ab 1.1.2004	33,63	19,13	14,50	43,12
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	149,30	76,50	72,80	48,76
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	10,50	6,00	4,50	42,86
Bundes- und Vertragslehrer/innen	35,46	11,80	23,65	66,71
davon habilitiert	0,62	0,62	0,00	0,00
davon Beamte/Beamtinnen	11,50	4,50	7,00	60,87
davon angestellt bis 31.12.2003	20,46	5,30	15,15	74,08
davon angestellt ab 1.1.2004	3,50	2,00	1,50	42,86
Austauschlektor/inn/en	2,50	0,50	2,00	80,00
Projektmitarbeiter/innen	15,58	8,58	7,00	44,94
Tutor/inn/en	4,13	2,00	2,13	51,52
Studienassistent/inn/en	5,50	2,00	3,50	63,64
Wissenschaftliche Beamte und Angestellte	5,50	2,50	3,00	54,55
<b>Gesamt wissenschaftl. Personal - Bundesmittel</b>	<b>475,33</b>	<b>291,25</b>	<b>184,08</b>	<b>38,73</b>

Fortsetzung nächste Seite

<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	38,50	14,00	24,50	63,64
davon akademikerwertig	7,00	3,00	4,00	57,14
davon maturawertig	18,50	4,00	14,50	78,38
Angestellte	302,34	87,46	214,88	71,07
davon angestellt bis 31.12.2003	185,55	48,55	137,00	73,83
davon akademikerwertig	17,50	5,00	12,50	71,43
davon maturawertig	62,70	12,50	50,20	80,06
davon Sondervertr. entspr. § 36 VBG	25,55	20,55	5,00	19,57
davon angestellt ab 1.1.2004	116,79	38,91	77,88	66,68
davon akademikerwertig	22,45	8,50	13,95	62,14
davon maturawertig	32,00	10,00	22,00	68,75
davon mit individuellen Verträgen	5,66	3,66	2,00	35,34
davon Sondervertr. entspr. § 36 VBG	14,25	10,25	4,00	28,07
Lehrlinge	3,00	1,00	2,00	66,67
Projektmitarbeiter/innen	4,90	3,50	1,40	28,57
<b>Gesamt allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>348,74</b>	<b>105,96</b>	<b>242,78</b>	<b>69,62</b>
<b>Gesamt wiss. und allgem. Personal - Bundesmittel</b>	<b>824,07</b>	<b>397,21</b>	<b>426,85</b>	<b>51,80</b>
<b>Personal - ausschließlich Drittmittel</b>				
wissenschaftliches Personal	92,15	52,10	40,05	43,46
davon unbefristet	15,40	5,65	9,75	63,31
allgemeines Personal	102,10	29,18	72,93	71,43
davon unbefristet	23,01	8,93	14,09	61,22
<b>Gesamt Personal - Drittmittel</b>	<b>194,25</b>	<b>81,28</b>	<b>112,98</b>	<b>58,16</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittel	11,00	7,00	4,00	36,36
Drittmittel	17,50	6,00	11,50	65,71
<b>Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,40	0,40	0,00	0,00
Lektor/inn/en	24,50	17,05	7,45	30,41
Lehrgangsektor/inn/en (Drittmittel)	1,05	0,90	0,15	14,29
EDV-Tutor/inn/en	12,00	8,10	3,90	32,50
<b>Gesamt sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre</b>	<b>37,95</b>	<b>26,45</b>	<b>11,50</b>	<b>30,30</b>

Quelle: WU Personalabteilung

## Einstellungen, Abwesenheiten und Beendigungen von Dienstverhältnissen

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

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

Die Zählungen umfassen Aufnahmen mit oder ohne Ausschreibung bzw. die Beendigungen von echten Dienstverhältnissen jener Mitarbeiter/innen, die aus dem Globalbudget oder aus Drittmitteln bezahlt werden. Lehrbeauftragte und Tutor/inn/en sowie Kurzzeit-Angestellte (zum Beispiel für tageweise Veranstaltungen), die ebenfalls echte Dienstverträge erhalten, sind nicht berücksichtigt.

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

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

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

Tabelle 26 enthält die Anzahl von längerfristigen Freistellungen und Karenzierungen, die zumindest teilweise in den Berichtszeitraum fallen. Die kurzfristigen Freistellungen sind nach ihrer Dauer in Tagen wiedergegeben.

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

Tabelle 24 – Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen des allgemeinen Personals, 1.7.2006 – 30.6.2007

Maßnahme	gesamt	männl.	weibl.	weibl.%
Einstellungen	106	28	78	<b>73,58%</b>
Beendigungen	69	15	54	<b>78,26%</b>

Quelle: Personalabteilung der WU

Tabelle 25 – Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen im wissenschaftlichen Bereich, 1.7.2006 – 30.6.2007

	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
<b>DP Marketing</b>				
Einstellungen	10	2	8	80,00%
Beendigungen	11	4	7	63,64%
<b>DP Finanzwirtschaft und Rechnungswesen</b>				
Einstellungen	18	11	7	38,89%
Beendigungen	11	8	3	27,27%
<b>DP Management</b>				
Einstellungen	4	3	1	25,00%
Einstellungen	6	2	4	66,67%
Beendigungen				
<b>DP Unternehmensführung und Innovation</b>				
Einstellungen	14	6	8	57,14%
Beendigungen	11	6	5	45,45%
<b>DP Welthandel</b>				
Einstellungen	15	13	2	13,33%
Beendigungen	17	10	7	41,18%
<b>DP Informationsverarbeitung und Prozessmanagement</b>				
Einstellungen	20	15	5	25,00%
Beendigungen	10	9	1	10,00%
<b>DP Volkswirtschaft</b>				
Einstellungen	10	6	4	40,00%
Beendigungen	14	9	5	35,71%
<b>DP Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht</b>				
Einstellungen	13	5	8	61,54%
Beendigungen	6	4	2	33,33%
<b>DP Öffentliches Recht und Steuerrecht</b>				
Einstellungen	17	10	7	41,18%
Beendigungen	12	4	8	66,67%
<b>DP Sozialwissenschaften</b>				
Einstellungen	14	10	4	28,57%
Beendigungen	9	7	2	22,22%
<b>DP Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation</b>				
Einstellungen	7	2	5	71,43%
Beendigungen	5	1	4	80,00%
<b>DP Statistik und Mathematik</b>				
Einstellungen	0	0	0	
Beendigungen	1	1	0	0,00%
<b>Departments gesamt</b>				
Einstellungen	142	83	59	41,55%
Beendigungen	113	65	48	42,48%
<b>Forschungsinstitute</b>				
Einstellungen	19	10	9	47,37%
Beendigungen	14	8	6	42,86%

Quelle: Personalabteilung der WU



Tabelle 26 – Freistellungen und Karenzierungen, 1.7.2006 – 30.6.2007

	gesamt	männl.	weibl.	weibl.%		
<b>Längerfristige Freistellungen (mit Bezügen) - Anzahl</b>						
Prof.	10	6	4	40,00%		
Doz.	2	1	1	50,00%		
Ass.	5	3	2	40,00%		
Wiss. MA	1	1	0	0,00%		
<b>gesamt</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>38,89%</b>		
<b>Längerfristige Freistellungen (ohne Bezüge) - Anzahl</b>						
Prof.	1	0	1	100,00%		
Doz.	5	5	0	0,00%		
Ass.	7	2	5	71,43%		
Wiss. MA	3	2	1	33,33%		
<b>gesamt</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>43,75%</b>		
<b>Kurzfristige Freistellungen (mit Bezügen) in Tagen</b>					Tage je Mann	Tage je Frau
Prof.	760	662	98	12,89%	3,36	2,88
Doz.	644	512	132	20,50%	3,24	2,93
Ass.	936	484	452	48,29%	3,29	3,28
Wiss. MA	1101	535	566	51,41%	3,64	3,68
Projektmitarb.	326	121	205	62,88%	3,03	3,15
Sonstige	66	2	64	96,97%	2,00	7,11
<b>gesamt</b>	<b>3833</b>	<b>2316</b>	<b>1517</b>	<b>39,58%</b>	<b>3,36</b>	<b>3,40</b>
<b>Karenzierungen § 75 BDG bzw. § 29 b VBG</b>						
Prof.	4	4	0	0,00%		
Doz.	4	3	1	25,00%		
Ass.	11	4	7	63,64%		
Wiss. MA	5	2	3	60,00%		
Projektmitarb.	1	0	1	100,00%		
allgem. Pers.	29	4	25	86,21%		
<b>gesamt</b>	<b>54</b>	<b>17</b>	<b>37</b>	<b>68,52%</b>		

Quelle: Personalabteilung der WU

## Forschungsmittel und Förderpreise

Tabelle 27 gibt Aufschluss über jene Mittel zur Forschungsförderung, deren Vergabe (maßgeblich) WU-intern entschieden wird. Die Mittel selbst stammen nur teilweise von der WU; weitere Gelder kommen von externen Fördergeber/inne/n wie dem BMWF oder der Privatwirtschaft sowie dem Kuratorium zur Förderung der WU.

Manche der Förderungen begünstigen alle eingelangten Anträge; andere entscheiden in einem separaten Auswahlverfahren über die Empfänger/innen und die Höhe der Mittel für deren Antrag. Einen Sonderfall stellt der Senator Wilhelm Wilfling-Förderungspreis dar, mit dem eine Stiftung Wissenschaftler/innen ohne vorherige Ausschreibung für ihre Leistungen und ihr Engagement auszeichnet.

Tabelle 27 – Vergabe von Forschungsfördermitteln, Kalenderjahr 2007

Förderung/Mittelherkunft	Anträge	davon Frauen	Frauenanteil %	bewill. Anträge	davon Frauen	Frauenanteil %	Fördervolumen in €	davon an Frauen	Frauenanteil %
Forschungsstipendium der WU (BMWF)	3	2	66,67%	3	2	66,67%	17.729,75	11.819,85	66,67%
Kleinprojekte von WU-AssistentInnen (Drittmittel)	29	16	55,17%	11	7	63,64%	20.340,00	11.100,00	54,57%
Kuratoriumsförderung zur Entlastung von WU-HabilitandInnen (Kuratorium)	4	0	0,00%	3	0	0,00%	32.000,00	0,00	0,00%
Stephan-Koren-Preis	2	1	50,00%	2	1	50,00%	2.200,00	1.100,00	50,00%
WU Best Paper Award der Stadt Wien	55	9	16,36%	3	0	0,00%	21.000,00	0,00	0,00%
Dr. Heinz Kienzl-Preis	1	1	100,00%	1	1	100,00%	10.000,00	10.000,00	100,00%
Senator Wilhelm Wilfling-Förderungspreis				2	0	0,00%	8.000,00	0,00	0,00%
FESTO Fellow	5	2	40,00%	2	0	0,00%	8.000,00	0,00	0,00%
Erste Bank Preis für Zentraleuropaforschung	3	2	66,67%	2	1	50,00%	30.000,00	15.000,00	50,00%
Dr. Maria Schaumayer-Habilitationsstipendium	4	4	100,00%	2	2	100,00%	36.336,00	36.336,00	100,00%
Anbahnungsfinanzierung (Drittmittel)	7	1	14,29%	7	1	14,29%	33.975,30	5.136,90	15,12%
MOE-Erst-Bank-Förderung (Drittmittel)	13	3	23,08%	6	2	33,33%	13.000,00	2.500,00	19,23%
Forschungsverträge (Drittmittel)	2	0	0,00%	2	0	0,00%	140.000,00	0,00	0,00%
<b>gesamt</b>	<b>128</b>	<b>41</b>	<b>32,03%</b>	<b>46</b>	<b>17</b>	<b>36,96%</b>	<b>372.581,05</b>	<b>92.992,75</b>	<b>24,96%</b>

Quelle: Forschungsservice der WU

## WU-interne Aus- und Weiterbildungsangebote

Die Palette an Veranstaltungen der WU-internen Weiterbildung ist vielfältiger geworden; die Angebote bieten nun einerseits Schwerpunkte für das wissenschaftliche sowie das allgemeine Personal und richten sich andererseits speziell an Führungskräfte und an Frauen.

Nach einem Relaunch der Traineeprogramme für neue Mitarbeiter/innen orientieren sich die Inhalte nun an den absoluten Kernanforderungen, die die WU und die individuellen Arbeitsplätze an jene stellen. Die Veranstaltungen der Traineeprogramme finden in zwei Blöcken statt. Dabei haben die Teilnehmer/innen die Wahl zwischen alternativen Workshopangeboten innerhalb der jeweils verpflichtend vorgegebenen Schwerpunktbereiche. Damit soll die individuelle Relevanz je nach Tätigkeitsbereich der Trainees auch unter Berücksichtigung eigener Interessen erhöht werden.

Die Traineeprogramme werden weiterhin in ein Angebot für Wissenschaftler/innen (Tabelle 28) und für das allgemeine Personal (Tabelle 29) unterteilt.

Tabelle 30 gibt einen Überblick über das weiterführende Weiterbildungsangebot mit wissenschaftlichem bzw. serviceorientiertem Schwerpunkt.

Tabelle 28 – Teilnehmer/innen des wissenschaftlichen Traineeprogramms, 1.7.2006 – 30.6.2007

Startgruppe	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Start September 2006	20	11	9	45,00%
Start Februar 2007	18	10	8	44,44%
<b>insgesamt</b>	<b>38</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>44,74%</b>

Quelle: Stabstelle Personalentwicklung der WU

Tabelle 29 – Teilnehmer/innen des Traineeprogramms für das allgemeine Personal, 1.7.2006 – 30.6.2007

Startgruppe	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Start September 2006	14	5	9	64%
Start Februar 2007	13	2	11	85%
<b>insgesamt</b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>74%</b>

Quelle: Stabstelle Personalentwicklung der WU

Tabelle 30 – Teilnehmer/innen an internen Weiterbildungsveranstaltungen, 1.7.2006 – 30.6.2007

Veranstaltung	gesamt	männl.	weibl.	weibl.%
<b>für wissenschaftliches Personal</b>				
Ausgewählte quantitative Methoden der empirischen Statistik - Basic	22	4	6	27,27%
Stimme, Sprache, Präsenz für Frauen	13	0	10	76,92%
Grundlagen qualitativer Statistik	8	2	6	75,00%
Professionelles Präsentieren für WissenschaftlerInnen	5	1	4	80,00%
Ausgewählte quantitative Methoden der empirischen Statistik - Advanced	22	2	7	31,82%
Gruppendynamische Prozesse in Arbeitsteams	7	1	6	85,71%
English for Conferences	8	0	8	100,00%
Presenting Myself and My Work	6	0	6	100,00%
NVivo 7	10	3	7	70,00%
Refresh your English	3	0	3	100,00%
Academic Writing	9	1	8	88,89%
Stimme Sprache Präsenz	10	0	10	100,00%
<b>gesamt</b>	<b>123</b>	<b>14</b>	<b>81</b>	<b>65,85%</b>
<b>für allgemeines Personal</b>				
Der souveräne Einsatz von Sprache, Rhetorik und meinem Kommunikationspotenzial	8	1	7	87,50%
Besprechungen und Arbeitsgruppen	5	1	4	80,00%
Handlungsfähig bleiben in Krisensituationen und Eskalationen	18	0	10	55,56%
Webgerechtes Texten	11	2	9	81,82%
Stress - Begleiter in unserem Leben?!	8	1	7	87,50%
Selbst- und Zeitmanagement	4	0	4	100,00%
Professionelle Kommunikation am Telefon	4	0	4	100,00%
Vom professionellen Umgang mit Konflikten	8	1	7	87,50%
<b>gesamt</b>	<b>66</b>	<b>6</b>	<b>52</b>	<b>78,79%</b>
<b>insgesamt</b>	<b>189</b>	<b>20</b>	<b>133</b>	<b>70,37%</b>

Quelle: Stabstelle Personalentwicklung der WU

## Reisekostenzuschüsse

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

Reisekostenzuschüsse werden für Teilnahmen an internationalen Konferenzen bzw. Treffen von Herausgeber/inne/n eines Journals laut aktuellem WU-Zeitschriftenrating vergeben. Beim Ausmaß der finanziellen Unterstützung einer Teilnahme wird zwischen dem Besuch mit eigenem Vortrag bzw. aktiver Organisationsarbeit auf der einen Seite und dem Besuch ohne Vortrag bzw. ohne Organisationsarbeit auf der anderen Seite unterschieden. Darüber hinaus werden Reisen von Wissenschaftlichen Mitarbeiter/inne/n (in Ausbildung) gesondert gefördert.

Unter den Titel Reisekosten fallen Fahrtkosten, Kosten für Unterkünfte sowie Teilnahmegebühren.

Tabelle 31 – Reisekostenzuschüsse, Studienjahr 2006/2007

Kategorie	gesamt in €	davon an Männer	davon an Frauen	Anteil für Frauen
Prof.	54.492,98	44.130,44	10.362,54	19,02%
Doz.	393,61	393,61	0,00	0,00%
Ass.	155.831,53	103.902,29	51.929,24	33,32%
Wiss. MA	129.642,54	61.603,82	68.038,72	52,48%
Sonstige	32.061,24	26.887,00	5.174,24	16,14%
<b>gesamt</b>	<b>372.421,90</b>	<b>236.917,16</b>	<b>135.504,74</b>	<b>36,38%</b>

Quelle: Büro des Rektorats der WU

## Studierende und Studien

Die Studierendendaten beziehen sich auf das Studienjahres 2006/2007 (Stand Mitte Oktober 2007). Im Berichtszeitraum galten einerseits die Studienordnungen (gemäß AHStG<sup>10</sup> und UniStG<sup>11</sup>) mit den Diplomstudien Betriebswirtschaft, Handelswissenschaft, Internationale Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft, Wirtschaftspädagogik und Wirtschaftswissenschaften (mit ihren Studienzweigen Management Science, Sozioökonomie sowie Wirtschaft und Recht). Andererseits standen den Studierenden zum ersten Mal die beiden Bachelorstudien Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Wirtschaftsrecht in der neuen Studienordnung (gemäß UG 2002<sup>12</sup>) zur Verfügung. Darüber hinaus wurden das Bachelor- und auch das Masterstudium Wirtschaftsinformatik (gemäß UniStG) angeboten.

Um das Studienangebot der WU komplett darzustellen, sind auch die beiden Doktoratsstudien Sozial- und Wirtschaftswissenschaften und Wirtschaftsrecht sowie das PhD-Studium Finance zu erwähnen (siehe Tabelle 35).

Die Studien gemäß AHStG werden mit Ende des Sommersemesters 2008 auslaufen, für die Studien gemäß UniStG gilt eine Übergangsfrist bis Ende des Wintersemester 2013. Danach werden ausschließlich jene Studienrichtungen nach UG 2002 belegt werden können.

Die Kennzahlen zur durchschnittlichen Studiendauer sowie zum Notendurchschnitt pro Studium, die im FFP WU ebenfalls gefordert sind, können derzeit aus der bestehenden Datenlage nicht sinnvoll ermittelt werden. Etwa auf Grund der vielen Studienwechsel von Studierenden käme es bei der Ermittlung der durchschnittlichen Studiendauer zu unerwünschten Verzerrungen.

Tabelle 32 stellt die Anzahl der Absolvent/inn/en des Studienjahres 2006/2007 entsprechend ihrer Schulvorbildung (Schultypen) dar. Diese gelten als Zulassungsvoraussetzung für die Aufnahme eines ordentlichen Studiums.

Die Anzahl der Studienanfänger/innen (Tabelle 33) umfasst alle Studierenden – allerdings exklusive Doktoratsstudent/inn/en und jene mit einem individuellen Studium –, die erstmals zu einem ordentlichen Studium an der WU zugelassen wurden. Als ordentliche Studierende werden in dieser Tabelle all jene – ebenfalls exklusive Doktoratsstudent/inn/en und jenen mit einem individuellen Studium – berücksichtigt, die in mindestens einem der beiden Semester des Studienjahrs rückgemeldet waren. Die Erststudienabschlüsse beziehen sich auf das Bachelor- bzw. Diplomstudium, Zweitabschlüsse auf den Abschluss eines Master-, Doktorats- bzw. PhD-Studiums. Abschlüsse Lehrgang umfasst Studierende, die im betrachteten Studienjahr einen Universitätslehrgang abgeschlossen haben.

In Tabelle 34 sind die Anzahl der Abschlüsse des ersten Studienabschnitts (Diplomstudien) bzw. der Studieneingangsphase (Bachelorstudien) erfasst.

Tabelle 35 enthält schließlich die Anzahl aller Studierenden, die 2006/2007 ein Studium abgeschlossen haben, nach Studienrichtungen (einerseits Bachelor- und Diplomstudien, andererseits Master- und Doktoratsstudien) gegliedert. Mehrfachzählungen von Studierenden sind möglich, da sie in einem Studienjahr auch mehrere Studien abgeschlossen haben können.

---

<sup>10</sup> Allgemeines Hochschul-Studiengesetz, BGBl.Nr. 177/1966, aufgehoben durch Universitäts-Studiengesetz, BGBl. I Nr. 48/1997 idgF.

<sup>11</sup> Universitäts-Studiengesetz, BGBl. I Nr. 48/1997 idgF.

<sup>12</sup> Universitätsgesetz 2002, BGBl I Nr. 120/2002 idgF.

Tabelle 36 und 37 zeigen die Anzahl der Absolvent/inn/en der Speziellen Betriebswirtschaftslehren, wobei ein/e Studierende/r mehr als eine SBWL abgeschlossen haben kann. Bachelor-Studierende haben im Studienjahr 2006/2007 noch keine Speziellen Betriebswirtschaftslehren abgeschlossen; Anrechnungen einer SBWL für das Bachelor-Studium scheinen bei den Abschlüssen der Diplomstudien auf.

Tabelle 32 – Studienberechtigung der Absolvent/inn/en nach Schultyp, Studienjahr 2006/2007

Schultyp	gesamt <sup>1)</sup>	männl.	weibl.	weibl. %
AHS	658	340	318	48,33 %
HAK	347	154	193	55,62 %
HTL	95	80	15	15,79 %
HLA-W <sup>2)</sup>	93	16	77	82,80 %
HLA-Sonst <sup>3)</sup>	10	6	4	40,00 %
2. Bildungsweg	24	10	14	58,33 %
Ausl. Studienberechtigung	131	54	77	58,78 %
Postsek. Bildungseinrichtung	1	1	0	0,00 %

Quelle: Prüfungsabteilung der WU

<sup>1)</sup> Die Abschießer/innen von ordentlichen Studien umfassen alle Bachelor-, Bakkalaureats-, Diplom- sowie Magisterstudien. Nicht berücksichtigt sind hingegen Individuelle Bachelor- bzw. Diplomstudien sowie Doktorats- und PhD-Studien.

<sup>2)</sup> HLA-W: Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe

<sup>3)</sup> HLA-Sonst: Höhere land- und forstwirtschaftliche Lehranstalt, Bundesanstalt für Sozialpädagogik, Bundesanstalt für Kindergartenpädagogik

Tabelle 33 – Studierende, Studienjahr 2006/2007

Kategorie	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Studienanfänger/innen	5.411	2.668	2.743	50,69 %
ordentliche Studierende (gesamt)	21.671	11.214	10.457	48,25 %
Erstabschlüsse (Bachelor, Diplom)	1.351	655	696	51,52 %
Zweitabschlüsse (Magister, Master, Doktorat, PhD)	101	64	37	36,63 %
Abschlüsse Lehrgang	404	217	187	46,29 %

Quelle: Prüfungsabteilung der WU

Tabelle 34 – Abschlüsse des ersten Studienabschnitts bzw. der Studieneingangsphase nach Studienrichtung, Studienjahr 2006/2007

Studienrichtung	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Diplom Betriebswirtschaft	765	414	351	45,88 %
Diplom Internationale Betriebswirtschaft	528	220	308	58,33 %
Diplom Volkswirtschaft	53	39	14	26,42 %
Diplom Wirtschaftspädagogik	92	30	62	67,39 %
Diplom Wirtschaftswissenschaften - Management Science	55	36	19	34,55 %
Diplom Wirtschaftswissenschaften - Sozioökonomie	70	28	42	60,00 %
Diplom Wirtschaftswissenschaften - Wirtschaft und Recht	254	131	123	48,43 %
Bachelor Wirtschaftsinformatik	62	53	9	14,52 %
Bachelor Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	39	22	17	43,59 %
Bachelor Wirtschaftsrecht	68	45	23	33,82 %
<b>gesamt</b>	<b>1.986</b>	<b>1.018</b>	<b>968</b>	<b>48,74 %</b>

Quelle: Prüfungsabteilung der WU

Tabelle 35 – Studienabschlüsse nach Studienrichtung, Studienjahr 2006/2007

<b>Studienrichtung</b>	<b>gesamt</b>	<b>männl.</b>	<b>weibl.</b>	<b>weibl. %</b>
Diplom Betriebswirtschaft	784	415	369	47,07 %
Diplom Handelswissenschaft	62	30	32	51,61 %
Diplom Internationale Betriebswirtschaft	234	87	147	62,82 %
Diplom Volkswirtschaft	49	33	16	32,65 %
Diplom Wirtschaftspädagogik	107	23	84	78,50 %
Diplom Wirtschaftswissenschaften - Management Science	22	13	9	40,91 %
Diplom Wirtschaftswissenschaften - Sozioökonomie	14	4	10	71,43 %
Diplom Wirtschaftswissenschaften - Wirtschaft und Recht	56	25	31	55,36 %
Bachelor Wirtschaftsinformatik	47	39	8	17,02 %
Magister Wirtschaftsinformatik	10	8	2	20,00 %
Doktorat Sozial- und Wirtschaftswissenschaften	90	56	34	37,78 %
Doktorat Wirtschaftsrecht	1	0	1	100,00 %

Quelle: Prüfungsabteilung der WU

Tabelle 36 – Absolvent/inn/en der Speziellen Betriebswirtschaftslehren für Diplomstudien nach AHStG, Studienjahr 2006/2007

<b>SBWL</b>	<b>gesamt</b>	<b>männl.</b>	<b>weibl.</b>	<b>weibl. %</b>
Bankbetriebslehre	2	0	2	100,00 %
Betriebswirtschaftliche Steuerlehre	6	3	3	50,00 %
Betriebswirtschaftslehre der öffentl. Verwaltung und der öffentl. Wirtschaftsunternehmungen	5	1	4	80,00 %
Betriebswirtschaftslehre des Außenhandels	3	2	1	33,33 %
Entrepreneurship	1	1	0	0,00 %
Finanzierung	6	4	2	33,33 %
Gewerbe, Klein- und Mittelbetriebe	6	5	1	16,67 %
Handel und Marketing	2	1	1	50,00 %
Industrie	4	1	3	75,00 %
Informationswirtschaft	2	1	1	50,00 %
Internationales Marketing und Management	3	1	2	66,67 %
Operations Research	1	0	1	100,00 %
Organisation und Materialwirtschaft (Supply Management)	3	1	2	66,67 %
Personalmanagement	4	0	4	100,00 %
Produktionsmanagement	2	1	1	50,00 %
Tourismus	3	2	1	33,33 %
Transportwirtschaft	1	0	1	100,00 %
Unternehmensführung	3	3	0	0,00 %
Unternehmensrechnung und Revision	8	6	2	25,00 %
Verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management	2	0	2	100,00 %
Versicherungsbetriebslehre	1	0	1	100,00 %
Werbewissenschaft und Marktforschung	1	1	0	0,00 %
Wirtschaftsinformatik	1	1	0	0,00 %

Quelle: Prüfungsabteilung der WU



Tabelle 37 - Absolvent/inn/en der Speziellen Betriebswirtschaftslehren für Diplomstudien nach UniStG, Studienjahr 2006/2007

<b>SBWL</b>	<b>gesamt</b>	<b>männl.</b>	<b>weibl.</b>	<b>weibl. %</b>
Bankbetriebslehre	49	31	18	36,73 %
Betriebswirtschaftliche Steuerlehre	80	38	42	52,50 %
Betriebswirtschaftslehre der Genossenschaften	32	23	9	28,13 %
Betriebswirtschaftslehre der Industrie	37	25	12	32,43 %
Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe	84	41	43	51,19 %
Betriebswirtschaftslehre der öffentlichen Organisationen - Public Management	40	16	24	60,00 %
Betriebswirtschaftslehre des Außenhandels	139	44	95	68,35 %
Change Management und Management Development	107	31	76	71,03 %
Corporate Finance	69	47	22	31,88 %
Entrepreneurship	69	30	39	56,52 %
Finanzierung - Internationale Finanzierung	77	38	39	50,65 %
Handel und Marketing	110	48	62	56,36 %
Informationswirtschaft	54	38	16	29,63 %
Integrierte Unternehmensrechnung	81	37	44	54,32 %
Internationale Transportwirtschaft und Logistik	10	7	3	30,00 %
Internationales Management	1	1	0	0,00 %
Internationales Marketing und Management	73	23	50	68,49 %
Investmentbanking und Katallaktik	100	76	24	24,00 %
Marketing	62	29	33	53,23 %
Operations Research	20	11	9	45,00 %
Organisation und Materialwirtschaft (Supply Management)	103	46	57	55,34 %
Personalmanagement	67	22	45	67,16 %
Personalmanagement - International Human Resource Management	26	9	17	65,38 %
Produktionsmanagement	102	69	33	32,35 %
Risikomanagement und Versicherungswirtschaft	69	28	41	59,42 %
Tourismusanalyse und Freizeitmarketing	46	21	25	54,35 %
Transportwirtschaft und Logistik	128	70	58	45,31 %
Unternehmensführung	111	70	41	36,94 %
Unternehmensrechnung und Revision	126	57	69	54,76 %
Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management - International Organisational Behaviour	51	11	40	78,43 %
Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management	57	23	34	59,65 %
Werbewissenschaft und Marktforschung	55	15	40	72,73 %
Wirtschaftsinformatik	42	24	18	42,86 %

Quelle: Prüfungsabteilung der WU

## Lehrveranstaltungsangebot

Das Lehrveranstaltungsangebot (Tabellen 38 bis 51) wird für die wissenschaftlichen Einrichtungen auf Ebene der Departments ausgewiesen. Es werden alle Lehrveranstaltungen des Studienjahrs 2006/2007 inklusive Doktrats- und PhD-Studium, Enrichment-Lehrveranstaltungen, Arbeitsgemeinschaften sowie gratis abgehaltene Lehrveranstaltungen berücksichtigt.

Die Tabellen enthalten einerseits die insgesamt abgehaltenen Lehrveranstaltungen in Semesterwochenstunden und den von Frauen abgehaltenen Anteil in Prozent. Andererseits wird bei der Leitung der Lehrveranstaltungen nach Männern und Frauen unterschieden. Die Anzahl der Lehrveranstaltungsleiter/innen unterscheidet sich insofern von der Anzahl der abgehaltenen Lehrveranstaltungsstunden, als eine Lehrveranstaltung einerseits mehr als eine/n Leiter/in haben kann, andererseits mehr als einer Semesterwochenstunde entsprechen kann.

Separat ausgewiesen sind die Lehrveranstaltungen aus dem Bereich Gender Studies (Tabelle 52) soweit sie nach diesem Kriterium erfasst wurden. Sie sind als Teilmenge in den Departmentzahlen ebenfalls enthalten.

Tabelle 38 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – WU gesamt, Studienjahr 2006/2007

	geleitete LV				SSSt			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Prof.	822	756	66	8,03%	1.155,37	1.055,49	99,88	8,64%
Doz.	647	540	107	16,54%	973,72	807,08	166,64	17,11%
Ass.	594	339	255	42,93%	946,45	527,43	419,02	44,27%
Wiss. MA	459	246	213	46,41%	686,26	364,06	322,20	46,95%
Lehrer/innen	445	148	297	66,74%	834,17	253,66	580,51	69,59%
Sonstige	169	106	63	37,28%	219,62	140,45	79,17	36,05%
Gastprof.	48	42	6	12,50%	91,00	79,00	12,00	13,19%
Lektor/inn/en	1.530	1.022	508	33,20%	2.431,88	1.548,28	883,60	36,33%
<b>WU gesamt</b>	<b>4.714</b>	<b>3.199</b>	<b>1.515</b>	<b>32,14%</b>	<b>7.338,47</b>	<b>4.775,45</b>	<b>2.563,02</b>	<b>34,93%</b>

Quelle: Vizerektorat für Lehre der WU

Tabelle 39 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Marketing, Studienjahr 2006/2007

	geleitete LV				SSSt			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Prof.	59	59	0	0,00%	93,50	93,50	0,00	0,00%
Doz.	33	33	0	0,00%	37,60	37,60	0,00	0,00%
Ass.	75	30	45	60,00%	112,40	41,70	70,70	62,90%
Wiss. MA	30	10	20	66,67%	52,00	19,00	33,00	63,46%
Sonstige	8	0	8	100,00%	9,00	0,00	9,00	100,00%
Gastprof.	5	5	0	0,00%	9,00	9,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	56	44	12	21,43%	87,70	65,70	22,00	25,09%
<b>DP gesamt</b>	<b>266</b>	<b>181</b>	<b>85</b>	<b>31,95%</b>	<b>401,20</b>	<b>266,50</b>	<b>134,70</b>	<b>33,57%</b>

Quelle: Vizerektorat für Lehre der WU

Tabelle 40 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Finanzwirtschaft und Rechnungswesen, Studienjahr 2006/2007

	geleitete LV				SSt			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Prof.	89	87	2	2,25%	121,59	117,59	4,00	3,29%
Doz.	70	64	6	8,57%	105,58	97,58	8,00	7,58%
Ass.	54	29	25	46,30%	88,99	46,33	42,66	47,94%
Wiss. MA	79	52	27	34,18%	123,50	81,50	42,00	34,01%
Lehrer/innen	20	20	0	0,00%	21,66	21,66	0,00	0,00%
Sonstige	16	10	6	37,50%	20,75	9,75	11,00	53,01%
Gastprof.	9	8	1	11,11%	18,00	16,00	2,00	11,11%
Lektor/inn/en	224	190	34	15,18%	337,43	288,43	49,00	14,52%
<b>DP gesamt</b>	<b>561</b>	<b>460</b>	<b>101</b>	<b>18,00%</b>	<b>837,50</b>	<b>678,84</b>	<b>158,66</b>	<b>18,94%</b>

Quelle: Vizerektorat für Lehre der WU

Tabelle 41 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Management, Studienjahr 2006/2007

	geleitete LV				SSt			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Prof.	52	46	6	11,54%	67,83	56,83	11,00	16,22%
Doz.	56	36	20	35,71%	78,17	51,17	27,00	34,54%
Ass.	47	28	19	40,43%	73,00	43,00	30,00	41,10%
Wiss. MA	38	9	29	76,32%	59,00	12,00	47,00	79,66%
Lehrer/innen	72	21	51	70,83%	94,01	30,00	64,01	68,09%
Sonstige	41	22	19	46,34%	54,17	31,00	23,17	42,77%
Gastprof.	1	0	1	100,00%	2,00	0,00	2,00	100,00%
Lektor/inn/en	212	107	105	49,53%	286,00	144,40	141,60	49,51%
<b>DP gesamt</b>	<b>519</b>	<b>269</b>	<b>250</b>	<b>48,17%</b>	<b>714,18</b>	<b>368,40</b>	<b>345,78</b>	<b>48,42%</b>

Quelle: Vizerektorat für Lehre der WU

Tabelle 42 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Unternehmensführung und Innovation, Studienjahr 2006/2007

	geleitete LV				SSt			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Prof.	62	62	0	0,00%	76,33	76,33	0,00	0,00%
Doz.	14	4	10	71,43%	20,00	8,00	12,00	60,00%
Ass.	21	21	0	0,00%	25,00	25,00	0,00	0,00%
Wiss. MA	66	36	30	45,45%	72,50	41,00	31,50	43,45%
Sonstige	35	24	11	31,43%	37,00	26,00	11,00	29,73%
Gastprof.	4	4	0	0,00%	7,00	7,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	83	70	13	15,66%	109,50	88,50	21,00	19,18%
<b>DP gesamt</b>	<b>285</b>	<b>221</b>	<b>64</b>	<b>22,46%</b>	<b>347,33</b>	<b>271,83</b>	<b>75,50</b>	<b>21,74%</b>

Quelle: Vizerektorat für Lehre der WU

Tabelle 43 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Welthandel, Studienjahr 2006/2007

	geleitete LV				SSt			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Prof.	88	88	0	0,00%	116,17	116,17	0,00	0,00%
Doz.	52	52	0	0,00%	70,00	70,00	0,00	0,00%
Ass.	30	18	12	40,00%	46,36	31,50	14,86	32,05%
Wiss. MA	58	26	32	55,17%	87,96	38,26	49,70	56,50%
Sonstige	16	11	5	31,25%	17,70	11,70	6,00	33,90%
Lektor/inn/en	91	77	14	15,38%	110,11	94,51	15,60	14,17%
<b>DP gesamt</b>	<b>335</b>	<b>272</b>	<b>63</b>	<b>18,81%</b>	<b>448,30</b>	<b>362,14</b>	<b>86,16</b>	<b>19,22%</b>

Quelle: Vizerektorat für Lehre der WU

Tabelle 44 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement, Studienjahr 2006/2007

	geleitete LV				SSt			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Prof.	90	90	0	0,00%	113,50	113,50	0,00	0,00%
Doz.	95	95	0	0,00%	135,33	135,33	0,00	0,00%
Ass.	45	40	5	11,11%	71,50	61,50	10,00	13,99%
Wiss. MA	44	34	10	22,73%	65,80	51,30	14,50	22,04%
Sonstige	2	2	0	0,00%	4,00	4,00	0,00	0,00%
Gastprof.	3	3	0	0,00%	6,00	6,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	90	80	10	11,11%	144,20	128,20	16,00	11,10%
<b>DP gesamt</b>	<b>369</b>	<b>344</b>	<b>25</b>	<b>6,78%</b>	<b>540,33</b>	<b>499,83</b>	<b>40,50</b>	<b>7,50%</b>

Quelle: Vizerektorat für Lehre der WU

Tabelle 45 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Volkswirtschaft, Studienjahr 2006/2007

	geleitete LV				SSt			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Prof.	88	75	13	14,77%	145,16	119,16	26,00	17,91%
Doz.	118	94	24	20,34%	192,48	155,16	37,32	19,39%
Ass.	55	25	30	54,55%	95,00	41,00	54,00	56,84%
Wiss. MA	25	17	8	32,00%	42,00	30,00	12,00	28,57%
Gastprof.	8	8	0	0,00%	16,00	16,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	120	90	30	25,00%	185,01	135,01	50,00	27,03%
<b>DP gesamt</b>	<b>414</b>	<b>309</b>	<b>105</b>	<b>25,36%</b>	<b>675,65</b>	<b>496,33</b>	<b>179,32</b>	<b>26,54%</b>

Quelle: Vizerektorat für Lehre der WU

Tabelle 46 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht, Studienjahr 2006/2007

	geleitete LV				SSt			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Prof.	65	57	8	12,31%	86,06	75,53	10,53	12,24%
Doz.	5	0	5	100,00%	10,00	0,00	10,00	100,00%
Ass.	41	29	12	29,27%	63,80	52,00	11,80	18,50%
Wiss. MA	42	21	21	50,00%	67,00	35,00	32,00	47,76%
Sonstige	6	6	0	0,00%	10,00	10,00	0,00	0,00%
Gastprof.	1	1	0	0,00%	1,00	1,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	97	63	34	35,05%	128,13	84,93	43,20	33,72%
<b>DP gesamt</b>	<b>257</b>	<b>177</b>	<b>80</b>	<b>31,13%</b>	<b>365,99</b>	<b>258,46</b>	<b>107,53</b>	<b>29,38%</b>

Quelle: Vizerektorat für Lehre der WU

Tabelle 47 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Öffentliches Recht und Steuerrecht, Studienjahr 2006/2007

	geleitete LV				SSt			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Prof.	77	77	0	0,00%	100,35	100,35	0,00	0,00%
Doz.	6	6	0	0,00%	7,50	7,50	0,00	0,00%
Ass.	17	10	7	41,18%	27,00	15,00	12,00	44,44%
Wiss. MA	22	15	7	31,82%	35,00	24,00	11,00	31,43%
Sonstige	5	4	1	20,00%	9,00	7,00	2,00	22,22%
Gastprof.	10	8	2	20,00%	18,00	14,00	4,00	22,22%
Lektor/inn/en	78	54	24	30,77%	116,48	78,68	37,80	32,45%
<b>DP gesamt</b>	<b>215</b>	<b>174</b>	<b>41</b>	<b>19,07%</b>	<b>313,33</b>	<b>246,53</b>	<b>66,80</b>	<b>21,32%</b>

Quelle: Vizerektorat für Lehre der WU

Tabelle 48 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Sozialwissenschaften, Studienjahr 2006/2007

	geleitete LV				SSt			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Prof.	68	56	12	17,65%	103,88	88,53	15,35	14,78%
Doz.	124	102	22	17,74%	181,06	143,74	37,32	20,61%
Ass.	82	35	47	57,32%	130,40	57,40	73,00	55,98%
Wiss. MA	6	6	0	0,00%	6,00	6,00	0,00	0,00%
Lehrer/innen	5	5	0	0,00%	8,00	8,00	0,00	0,00%
Sonstige	21	13	8	38,10%	23,00	15,00	8,00	34,78%
Gastprof.	1	0	1	100,00%	2,00	0,00	2,00	100,00%
Lektor/inn/en	142	121	21	14,79%	224,32	193,32	31,00	13,82%
<b>DP gesamt</b>	<b>449</b>	<b>338</b>	<b>111</b>	<b>24,72%</b>	<b>678,66</b>	<b>511,99</b>	<b>166,67</b>	<b>24,56%</b>

Quelle: Vizerektorat für Lehre der WU

Tabelle 49 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation, Studienjahr 2006/2007

	geleitete LV				SSt			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Prof.	67	42	25	37,31%	95,00	62,00	33,00	34,74%
Doz.	23	10	13	56,52%	38,00	14,00	24,00	63,16%
Ass.	71	37	34	47,89%	124,00	57,00	67,00	54,03%
Wiss. MA	32	9	23	71,88%	54,50	14,00	40,50	74,31%
Lehrer/innen	339	102	237	69,91%	696,50	194,00	502,50	72,15%
Gastprof.	2	1	1	50,00%	4,00	2,00	2,00	50,00%
Lektor/inn/en	188	51	137	72,87%	407,00	104,00	303,00	74,45%
<b>DP gesamt</b>	<b>722</b>	<b>252</b>	<b>470</b>	<b>65,10%</b>	<b>1.419,00</b>	<b>447,00</b>	<b>972,00</b>	<b>68,50%</b>

Quelle: Vizerektorat für Lehre der WU

Tabelle 50 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Statistik und Mathematik, Studienjahr 2006/2007

	geleitete LV				SSt			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Prof.	17	17	0	0,00%	36,00	36,00	0,00	0,00%
Doz.	44	44	0	0,00%	87,00	87,00	0,00	0,00%
Ass.	25	20	5	20,00%	39,00	30,00	9,00	23,08%
Wiss.MA	3	3	0	0,00%	4,00	4,00	0,00	0,00%
Lehrer/innen	9	0	9	100,00%	14,00	0,00	14,00	100,00%
Sonstige	15	11	4	26,67%	23,00	15,00	8,00	34,78%
Gastprof.	4	4	0	0,00%	8,00	8,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	20	14	6	30,00%	38,00	27,00	11,00	28,95%
<b>DP gesamt</b>	<b>137</b>	<b>113</b>	<b>24</b>	<b>17,52%</b>	<b>249,00</b>	<b>207,00</b>	<b>42,00</b>	<b>16,87%</b>

Quelle: Vizerektorat für Lehre der WU

Tabelle 51 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – nicht direkt einem Department zugeordnet, Studienjahr 2006/2007

	geleitete LV				SSt			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Prof.	7	0	7	100,00%	11,00	0,00	11,00	100,00%
Doz	29	17	12	41,38%	48,00	26,00	22,00	45,83%
Wiss.MA	14	8	6	42,86%	17,00	8,00	9,00	52,94%
Sonstige	3	3	0	0,00%	11,00	11,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	129	61	68	52,71%	258,00	116,00	142,00	55,04%
<b>gesamt</b>	<b>182</b>	<b>89</b>	<b>93</b>	<b>51,10%</b>	<b>345,00</b>	<b>161,00</b>	<b>184,00</b>	<b>53,33%</b>

Quelle: Vizerektorat für Lehre der WU

Tabelle 52 – Lehrveranstaltungen zu Gender Studies, Studienjahr 2006/2007

	SSt			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. %
Prof.	8	0	8	100,00%
Doz.	4	0	4	100,00%
wiss. MA	10	4	6	60,00%
Lektor/inn/en	28	6	22	78,57%
<b>gesamt</b>	<b>50</b>	<b>10</b>	<b>40</b>	<b>80,00%</b>

Quelle: Abteilung Gender und Diversitätsmanagement sowie eVVZ der WU

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 – Department Marketing, Stand 30.6.2007 .....	33
Tabelle 2 – Department Finanzwirtschaft und Rechnungswesen, Stand 30.6.2007 .....	34
Tabelle 3 – Department Management, Stand 30.6.2007 .....	35
Tabelle 4 – Department Unternehmensführung und Innovation, Stand 30.6.2007 .....	36
Tabelle 5 – Department Welthandel, Stand 30.6.2007 .....	37
Tabelle 6 – Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement, Stand 30.6.2007 .....	38
Tabelle 7 – Department Volkswirtschaft, Stand 30.6.2007 .....	39
Tabelle 8 – Department Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht, Stand 30.6.2007 .....	40
Tabelle 9 – Department Öffentliches Recht und Steuerrecht, Stand 30.6.2007 .....	41
Tabelle 10 – Department Sozialwissenschaften, Stand 30.6.2007 .....	42
Tabelle 11 – Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation, Stand 30.6.2007 .....	43
Tabelle 12 – Department Statistik und Mathematik, Stand 30.6.2007 .....	44
Tabelle 13 – Forschungsinstitute, Stand 30.6.2007 .....	45
Tabelle 14 – Departments und Forschungsinstitute gesamt, Stand 30.6.2007 .....	46
Tabelle 15 – Rektor und zugeordnete Serviceeinrichtungen, Stand 30.6.2007 .....	47
Tabelle 16 – Vizerektorin für Finanzen und zugeordnete Serviceeinrichtungen, 30.6.2007 .....	47
Tabelle 17 – Vizerektor für Infrastruktur und neue Geschäftsfelder, Stand 30.6.2007 .....	48
Tabelle 18 – Vizerektor für Lehre und zugeordnete Serviceeinrichtungen, Stand 30.6.2007 .....	49
Tabelle 19 – Vizerektorin für Forschung, Internationales und External Relations und zugeordnete Serviceeinrichtungen, Stand 30.6.2007 .....	50
Tabelle 20 – Büro des Senats, Stand 30.6.2007 .....	50
Tabelle 21 – Interessensvertretungen, Stand 30.6.2007 .....	51
Tabelle 22 – Serviceeinrichtungen gesamt, Stand 30.6.2007 .....	51
Tabelle 23 – WU gesamt, Stand 30.6.2007 .....	52
Tabelle 24 – Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen des allgemeinen Personals, 1.7.2006 – 30.6.2007 .....	54
Tabelle 25 – Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen im wissenschaftlichen Bereich, 1.7.2006 – 30.6.2007 .....	55
Tabelle 26 – Freistellungen und Karenzierungen, 1.7.2006 – 30.6.2007 .....	56
Tabelle 27 – Vergabe von Forschungsfördermitteln, Kalenderjahr 2007 .....	57
Tabelle 28 – Teilnehmer/innen des wissenschaftlichen Traineeprogramms, 1.7.2006 – 30.6.2007 .....	58
Tabelle 29 – Teilnehmer/innen des Traineeprogramms für das allgemeine Personal, 1.7.2006 – 30.6.2007 .....	58
Tabelle 30 – Teilnehmer/innen an internen Weiterbildungsveranstaltungen, 1.7.2006 – 30.6.2007 .....	59
Tabelle 31 – Reisekostenzuschüsse, Studienjahr 2006/2007 .....	60
Tabelle 32 – Studienberechtigung der Absolvent/inn/en nach Schultyp, Studienjahr 2006/2007 .....	62
Tabelle 33 – Studierende, Studienjahr 2006/2007 .....	62



Tabelle 34 – Abschlüsse des ersten Studienabschnitts bzw. der Studieneingangsphase nach Studienrichtung, Studienjahr 2006/2007 .....	62
Tabelle 35 – Studienabschlüsse nach Studienrichtung, Studienjahr 2006/2007 .....	63
Tabelle 36 – Absolvent/inn/en der Speziellen Betriebswirtschaftslehren für Diplomstudien nach AHStG, Studienjahr 2006/2007 .....	63
Tabelle 37 - Absolvent/inn/en der Speziellen Betriebswirtschaftslehren für Diplomstudien nach UniStG, Studienjahr 2006/2007 .....	64
Tabelle 38 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – WU gesamt, Studienjahr 2006/2007 .....	65
Tabelle 39 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Marketing, Studienjahr 2006/2007 .....	65
Tabelle 40 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Finanzwirtschaft und Rechnungswesen, Studienjahr 2006/2007 .....	66
Tabelle 41 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Management, Studienjahr 2006/2007 .....	66
Tabelle 42 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Unternehmensführung und Innovation, Studienjahr 2006/2007 .....	66
Tabelle 43 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Welthandel, Studienjahr 2006/2007 .....	67
Tabelle 44 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement, Studienjahr 2006/2007.....	67
Tabelle 45 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Volkswirtschaft, Studienjahr 2006/2007 .....	67
Tabelle 46 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht, Studienjahr 2006/2007.....	68
Tabelle 47 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Öffentliches Recht und Steuerrecht, Studienjahr 2006/2007 .....	68
Tabelle 48 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Sozialwissenschaften, Studienjahr 2006/2007 .....	68
Tabelle 49 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation, Studienjahr 2006/2007.....	69
Tabelle 50 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – Department Statistik und Mathematik, Studienjahr 2006/2007 .....	69
Tabelle 51 – Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – nicht direkt einem Department zugeordnet, Studienjahr 2006/2007 .....	69
Tabelle 52 – Lehrveranstaltungen zu Gender Studies, Studienjahr 2006/2007.....	70