

# WU

# Gleichstellungs-

# bericht

## 2014

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

 EFMD  
**EQUIS**  
ACCREDITED

# WU

# **Gleichstellungsbericht**

# **2014**

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

Erhebungszeitraum 01.01.2014 – 31.12.2014



---

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Vorwort des Rektors</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Zusammenfassende Einleitung</b> .....	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Entwicklung der wichtigsten Kennzahlen</b> .....	<b>5</b>
3.1	Beschäftigte an der WU.....	5
3.1.1	Wissenschaftliches Personal.....	5
3.1.2	Allgemeines Personal.....	10
3.1.3	Leistungspositionen .....	11
3.1.4	Einstufungen nach dem Kollektivvertrag im allgemeinen Bereich .....	14
3.1.5	Beschäftigungsausmaß und Anstellungsverhältnisse .....	15
3.1.6	Elternkarenzen .....	17
3.2	Die wissenschaftliche Laufbahn .....	18
3.2.1	Studierende .....	18
3.2.2	Abgeschlossene Qualifizierungsvereinbarungen 2010 – 2014 .....	19
3.2.3	Habilitationen 2006 – 2014.....	20
3.2.4	Berufungen .....	22
3.2.5	Gastprofessuren.....	24
3.2.6	Glasdecken-Index und Karriereverläufe von Frauen in der Wissenschaft im Überblick ..	25
3.3	Kennzahlen zur Mittelvergabe im wissenschaftlichen Bereich .....	26
3.3.1	Vergabe von Forschungsfördermitteln .....	27
3.3.2	Leistungsprämien Forschung.....	28
3.3.3	Reisekostenzuschüsse.....	28
3.3.4	Gender Pay Gap.....	28
<b>4</b>	<b>Zentrale Handlungsfelder mit dem Ziel der Förderung von Gleichstellung</b> .....	<b>30</b>
4.1	Neuberufungen von Professor/inn/en .....	30
4.1.1	Konzept zur „Verbesserung der Verfahrensqualität bei Berufungen“ .....	31
4.1.2	Recherche und Direktansprache von geeigneten Kandidatinnen.....	32
4.1.3	Dual Career Services .....	32
4.1.4	Weitere mögliche Maßnahmen: Informations- und Weiterbildungsangebote .....	33
4.2	Förderung der Karrieren exzellenter Wissenschaftlerinnen .....	34
4.2.1	Habilitandinnenstellen.....	34
4.2.2	Karriereprogramm „Reflexion – Kompetenzen – Erfolgsstrategien – Perspektiven“ .....	34
4.2.3	Dr.-Maria-Schaumayer-Habilitationsstipendium .....	35
4.2.4	Ausschreibung des Dr.-Maria-Schaumayer-Internationalisierungsprogramms und des Stipendiums für Wiedereinsteigerinnen.....	35
4.3	Verankerung von Gleichstellung in Steuerungsinstrumenten der WU .....	35
4.4	Information, Wissenstransfer und Sensibilisierung.....	36
4.5	Fortgeführte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung .....	37
4.6	Ausblick auf mögliche neue Handlungsfelder .....	39
<b>5</b>	<b>Stabstelle Gender Policy</b> .....	<b>40</b>
<b>6</b>	<b>Gender in Forschung und Lehre</b> .....	<b>41</b>
<b>7</b>	<b>Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)</b> .....	<b>43</b>
<b>8</b>	<b>Glossar</b> .....	<b>45</b>
<b>9</b>	<b>Quellenangaben</b> .....	<b>48</b>
<b>10</b>	<b>Anhang</b> .....	<b>50</b>

---

# 1 Vorwort des Rektors



Die WU setzt sich seit langem dafür ein, die gesetzlich festgelegte Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Die regelmäßige Erhebung geschlechtsspezifischer Daten in allen Bereichen und auf allen hierarchischen Ebenen der WU ist dabei ein Teil unserer Gleichstellungsarbeit. In den jährlich veröffentlichten Gleichstellungsberichten werden aktuelle Geschlechterverhältnisse und deren Entwicklungen abgebildet. Darüber hinaus untersuchen wir darin die Ergebnisse unserer Gleichstellungsarbeit, indem wir die Daten im Zeitverlauf betrachten und analysieren. Daraus können wir wiederum neue Handlungsfelder definieren und Maßnahmen ableiten.

Mit dem vorliegenden Gleichstellungsbericht setzen wir eine Publikationsreihe fort, die im Jahr 1998, damals unter dem Titel „Frauenbericht“, begonnen hat. Neben der Erfüllung der gesetzlich vorgegebenen Berichtspflicht lag schon damals der Schwerpunkt des Berichtsteils auf der Beschreibung der wichtigsten Kennzahlen und deren Entwicklung. In den letzten Jahren haben wir einige Erweiterungen vorgenommen und zusätzlich die zentralen Handlungsfelder in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Analysen und Erklärungsansätze integriert. Neu ist in dieser Ausgabe u.a. ein Glossar, in dem wesentliche Begriffe aus dem Bereich Gleichstellung erklärt werden.

Ein Blick zurück zeigt deutlich die Veränderungen in einigen Bereichen auf. So hat sich der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal seit 1998 von 30,5% auf 43,43% im Jahr 2014 erhöht. 1998 lag der Frauenanteil unter den Professor/inn/en noch bei 2%, im Jahr 2014 ist er auf knapp 22% gestiegen. Diese kontinuierlichen Steigerungen sind durchaus positiv zu bewerten. Dennoch ist gerade die Ebene der Professuren nach wie vor von einer großen Asymmetrie der Geschlechter gekennzeichnet. Trotz großer Bemühungen blieben auch 2014 die Frauenanteile bei den Neuberufungen hinter den eigenen Ansprüchen zurück. Eine der größten Herausforderungen bleibt also weiterhin, die Unterrepräsentation hoch qualifizierter Frauen auf den höheren Hierarchieebenen zu beseitigen.

Die aktuellen Daten und die Entwicklungen der letzten Jahre verdeutlichen, dass wir auf einem guten Weg sind. Es bleibt aber noch einiges zu tun und es gilt, eine aktive Gleichstellungspolitik weiterzuerfolgen. An dieser Stelle möchte ich mich auch bei all jenen Personen bedanken, die die Gleichstellungspolitik der WU in den letzten Jahren mitgestaltet und die Gleichstellung von Frauen und Männern gefördert haben.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre und viel Erfolg bei Ihrer weiteren Arbeit.

Ihr Christoph Badelt

## 2 Zusammenfassende Einleitung

Sowohl bei den Studierenden als auch bei den Erstabschlüssen (Bachelor, Diplom) waren Männer im Studienjahr 2013/2014 leicht überrepräsentiert. Bei den Erstabschlüssen stieg der Männeranteil von 50% im Studienjahr 2012/2013 auf rund 53% im Studienjahr 2013/2014. Aufgeholt haben die Frauen hingegen bei den Zweitabschlüssen (Master, Doktorat/PhD): Hier liegt der Frauenanteil nun bei rund 52%, im Vergleich zu 46% im Vorjahr. Einen starken Anstieg verzeichnete der Frauenanteil auch auf der Ebene der Assistent/inn/en postdoc. Während der Frauenanteil in dieser Personengruppe im Jahr 2013 noch knapp 43% ausmachte, lag er im Jahr 2014 bei rund 49%. Auf den Ebenen der Dozent/inn/en und Professor/inn/en wurden geringfügige Steigerungen verzeichnet, Frauen machten im Jahr 2014 ca. 27% der Dozent/inn/en und 22% der Professor/inn/en aus (vgl. Abbildung 1).

### Überblick über die Geschlechterverhältnisse an der WU

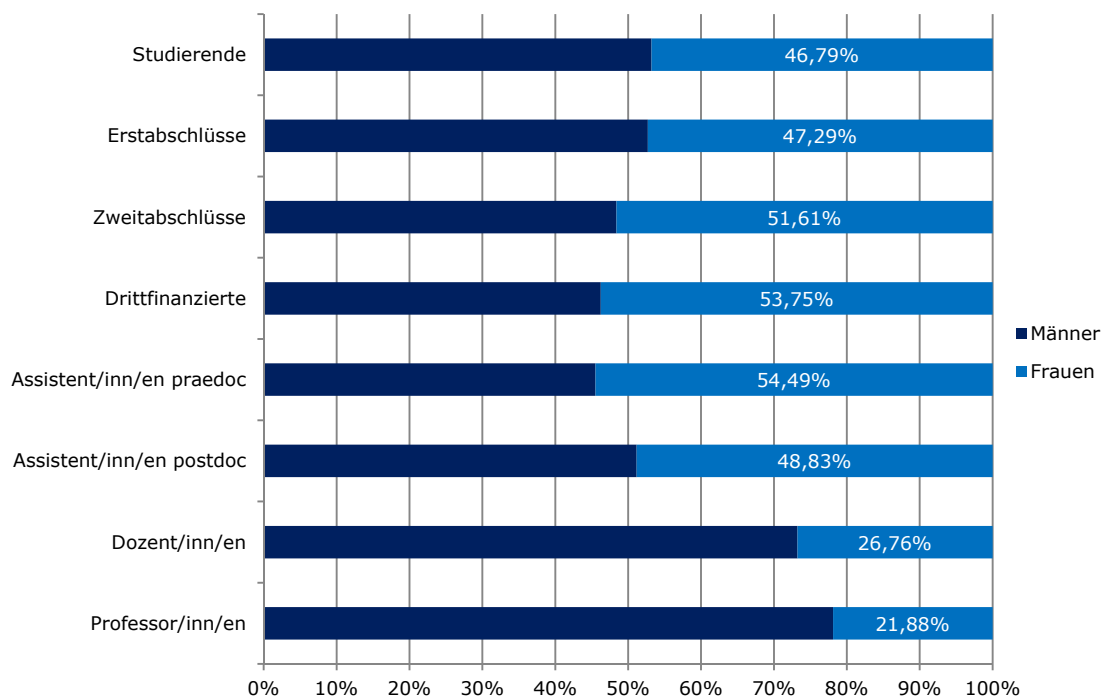


ABBILDUNG 1: ANTEILE VON FRAUEN UND MÄNNERN IN STUDIUM UND WISSENSCHAFT AN DER WU 2014 IN % (AUF BASIS VON VOLLZEITÄQUIVALENTEN)<sup>1</sup>

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

<sup>1</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014 und WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand: 27.2.2015

- In der Gesamtgruppe des wissenschaftlichen Personals schwankte der Frauenanteil in den letzten Jahren um die 40%-Marke und erreichte mit 43% im Jahr 2014 einen neuen Höchststand. Auf Leitungsebene sind Frauen aber nach wie vor unterrepräsentiert, wobei auch hier ein stetiger Aufwärtstrend erkennbar ist: So stieg der Frauenanteil auf der Ebene der Professuren von 7,04% im Jahr 2002<sup>2</sup> auf 21,88% im Jahr 2014.
- Bei den Neuberufungen blieben die Frauenanteile in den letzten Jahren allerdings hinter den Ansprüchen zurück und schwankten zwischen 16,7% und 33,3%. Positiv hervorzuheben ist, dass sich die negative Entwicklung der Bewerberinnenquote der letzten Jahre nicht fortgesetzt hat und mit 18,46% nach 9,2% im Vorjahr ein neuer Höchstwert erreicht wurde. Diese Zunahme ist im Kontext der Fachbereiche der ausgeschriebenen Professuren zu bewerten, dennoch ist sie erfreulich, ebenso wie die relativ guten Berufungschancen von Frauen an der WU. Unterschiedliche Maßnahmen zielen darauf ab, eine Erhöhung der Frauenanteile bei Professuren zu erreichen. Eine dieser Maßnahmen stellt das vom Rektor im Berichtsjahr initiierte Konzept zur „Verbesserung der Verfahrensqualität bei Berufungen und Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren“ dar.
- Auf der Ebene der Postdocs waren Männer- und Frauenanteile in den letzten Jahren deutlichen Schwankungen unterworfen. Nachdem der Männeranteil unter den Postdocs zwischen 2011 und 2013 von 45,58% auf 57,05% gestiegen war, ist er im Jahr 2014 wieder auf 51,17% gesunken. Etwas erhöht hat sich hingegen der Männeranteil auf der Ebene der Praedocs: Hier sind Männer im Berichtsjahr mit 45,51% vertreten, im Vergleich zu 44,75% im Vorjahr.
- Frauen machen mit 68,27% nach wie vor gut zwei Drittel des allgemeinen Personals aus, auf Leitungsebene sind sie allerdings nur mit 44,78% vertreten. Positiv zu vermerken ist, dass der Frauenanteil bei den Führungskräften auf der 2. Führungsebene weiter erhöht werden konnte, auf der 3. Führungsebene ist er nach einer kräftigen Steigerung im Vorjahr konstant geblieben.
- Auch die Verteilung von Frauen und Männern auf die unterschiedlichen Verwendungsgruppen, die der Kollektivvertrag seit 2009 für die Mitarbeiter/innen des allgemeinen Personals vorsieht, lässt Rückschlüsse auf den Stand der Gleichstellung zu. So zeigt sich, dass in den höchsten Verwendungsgruppen IV-V lediglich 15% aller Mitarbeiterinnen zu finden sind, während knapp 49% aller Männer in den höchsten Verwendungsgruppen IV-V eingestuft sind.
- Neben der vertikalen Segregation, der Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Hierarchieebenen, spielt an der WU auch die horizontale Segregation, das Faktum, dass Frauen und Männer in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und Bereichen beschäftigt sind, eine große Rolle. Diese zeigt sich an der WU u.a. darin, dass sich in traditionell von Frauen geprägten Bereichen wie Marketing, Management oder Fremdsprachen überdurchschnittlich viele Wissenschaftlerinnen finden, während Bereiche wie Finance, Accounting and Statistics und Informationsverarbeitung eine unterdurchschnittliche Frauenquote aufweisen. Erfreulich ist, dass in diesen traditionell von Männern geprägten Bereichen die Frauenanteile im letzten Jahr durchwegs gesteigert werden konnten.

Ziel des vorliegenden Berichts ist es, die Kategorie Geschlecht in den verschiedenen Bereichen der Universität sichtbar zu machen und bestehende Geschlechterverhältnisse zu beleuchten. Mit diesem Sichtbarmachen ist zunächst eine Analyse entlang der Differenzierung von Frauen und Männern, eine Einteilung z.B. in Professorinnen und Professoren, in unbefristet und befristet angestellte Frauen und Männer, verbunden. An dieser Stelle soll auch auf die Problematik einer

---

<sup>2</sup> Vgl. Frauenbericht 2002, S. 15



solchen Verwendung der Kategorie Geschlecht im Sinne einer Klassifizierung verwiesen werden. Denn sie birgt das Risiko, Differenzierungen festzuschreiben und geschlechtsspezifische Einordnungen und Zuschreibungen zu reproduzieren (vgl. Hanappi-Egger 2004: 33).

In den jährlich erscheinenden Gleichstellungsberichten kann auf solche Klassifizierungen nicht verzichtet werden. Davon ausgehend soll in einem nächsten Schritt deshalb auch mehr erreicht werden: Das Sichtbarmachen von Frauen und Männern soll als Ausgangspunkt dienen, Ungleichheitslagen im Geschlechterverhältnis erkennbar und dadurch veränderbar zu machen. Weitere Gleichstellungsarbeit setzt u.a. daran an, stereotypisierende Auffassungen von dem, was Frauen und Männer „sind“, „können“ und „wollen“ zu hinterfragen und zu kritisieren; Ziel ist, das System geschlechtstypisierender Zuschreibungen zu destabilisieren (vgl. Knapp 2008: 75).

Geschlecht wird dabei zunehmend nicht als einziger Faktor gesehen, der Ungleichheitslagen und soziale Chancen bestimmt. Im Sinne des Konzepts der Intersektionalität gewinnt die Verschränkung mit anderen Identitätsfaktoren wie Alter, sexuelle Orientierung, Ethnizität, physische Gegebenheiten, soziale Schicht, etc. verstärkt an Bedeutung. Umfassende Gleichstellungsarbeit zielt daher ebenso darauf ab, soziale Ausschließungsmechanismen, die entlang der unterschiedlichen Identitätsfaktoren verlaufen, aufzubrechen und bestehende Machtstrukturen zu verändern.

## 3 Entwicklung der wichtigsten Kennzahlen

### 3.1 Beschäftigte an der WU

Auch im Berichtsjahr 2014 waren an der WU mehr Frauen als Männer beschäftigt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten lag mit Stichtag 31.12.2014 bei 55,09% und hat sich damit im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum geringfügig erhöht (Stand 31.12.2013: 54,04%). Frauen finden sich vor allem im Bereich des allgemeinen Personals – in diesem Bereich beträgt der Frauenanteil 68,27%, eine weitere Steigerung gegenüber dem Vorjahr, als Frauen 67,04% ausmachten. Auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen hat sich der Anteil weiblicher Beschäftigter von 41,21% im Jahr 2013 auf nun 43,43% erhöht. Verringert hat sich dagegen der Frauenanteil beim vorwiegend in der Lehre eingesetzten Personal (von 50,07% im Jahr 2013 auf 48,07%, vgl. auch Tabelle 22 im Anhang; alle Zahlen basieren auf VZÄ).

#### 3.1.1 Wissenschaftliches Personal

Die Entwicklung der Frauenanteile über die verschiedenen Karrierestufen zeigt auf der Ebene der Professuren in den vergangenen Jahren einen langsamen aber stetigen Aufwärtstrend (siehe Abbildung 2). Mit 21,88% liegt der Frauenanteil bei den Professor/innen (n = 86,85) etwas über dem Wert des Vorjahrs (20,32%, n = 78,75) und erreicht damit einen neuen Höchststand (vgl. Tabelle 22 im Anhang).

Auf der Ebene der Habil tenured<sup>3</sup> konnte nach einer vorübergehenden Stagnation im Vorjahr die positive Entwicklung der vorangegangenen Jahre fortgesetzt werden: der Frauenanteil verzeichnete auf dieser Karrierestufe einen leichten Anstieg von 25,79% auf 26,76%. Besonders auffallend ist in dieser Grafik die Entwicklung des Frauenanteils bei den Postdocs: während in den Vorjahren der Frauenanteil auf dieser Karrierestufe von 54,42% auf 42,95% gesunken war, steigerte er sich im Jahr 2014 wieder auf 48,83%. Es gilt, diese Schwankungen weiterhin zu beobachten. Auf der Ebene der Praedocs sind mit einem Anteil von 54,49% – nahezu unverändert – überdurchschnittlich viele Frauen zu finden.

---

<sup>3</sup> Die Personalkategorie „Habil tenured“ wurde im Gleichstellungsbericht 2009 erstmals verwendet und umfasst die Universitäts- und Vertragsdozent/innen, die Assoziierten Professor/innen und die habilitierten Assistent/innen postdoc.

**Anteil Wissenschaftlerinnen auf den verschiedenen Karrierestufen an der WU**

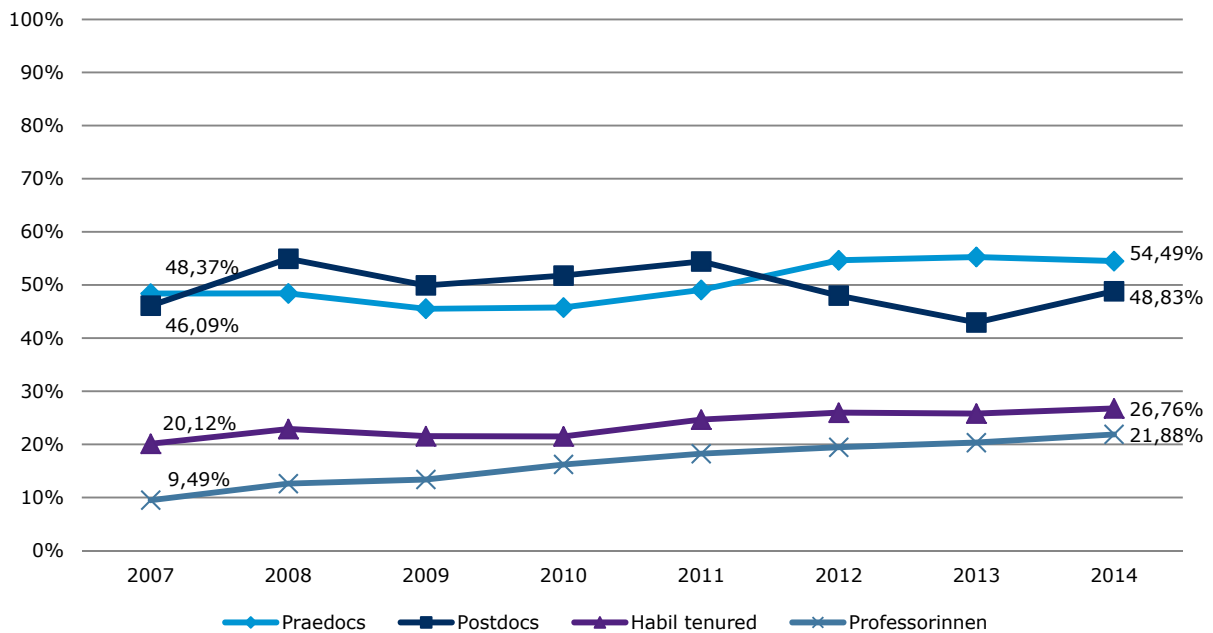


ABBILDUNG 2: ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS ÜBER DIE VERSCHIEDENEN WISSENSCHAFTLICHEN KARRIERESTUFEN AN DER WU SEIT 2007 IN %<sup>4</sup>

In den elf Departments der WU beträgt der Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal im Durchschnitt 43,22%, eine leichte Steigerung im Vergleich zum Vorjahr. Dabei zeigt sich, dass die Anteile der Wissenschaftlerinnen über die verschiedenen Departments hinweg stark variieren. In traditionell von Frauen geprägten Bereichen wie Marketing, Management oder Fremdsprachen finden sich überdurchschnittlich viele Wissenschaftlerinnen, während Bereiche wie Finance, Accounting and Statistics und Informationsverarbeitung eine unterdurchschnittliche Wissenschaftlerinnenquote aufweisen (vgl. Abbildung 3 und Tabellen 1-11 im Anhang). Erfreulich ist, dass in diesen traditionell von Männern geprägten Bereichen die Frauenanteile im letzten Jahr durchwegs gesteigert werden konnten, im Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement sogar von 25,13% auf 30,38%.

<sup>4</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014, Vollzeitäquivalente;  $n_{\text{Professor/inn/en 2014}} = 86,85$ ;  $n_{\text{Habil tenured 2014}} = 67,3$ ;  $n_{\text{Postdocs 2014}} = 101,68$ ;  $n_{\text{Praedocs 2014}} = 168,66$

**Anteil Wissenschaftlerinnen in den WU-Departments (DP)**

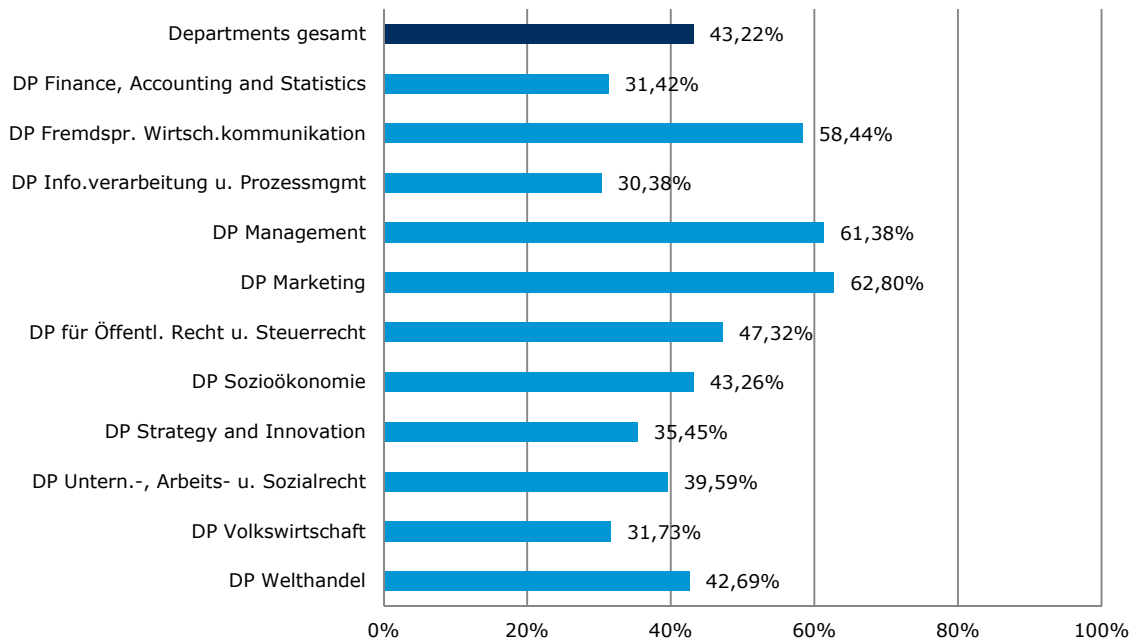


ABBILDUNG 3: FRAUENANTEILE UNTER DEN WISSENSCHAFTLER/INNE/N IN DEN ELF DEPARTMENTS DER WU IN %<sup>5</sup>

Auch auf den einzelnen Karrierestufen zeigen sich bei den Frauenanteilen unter dem wissenschaftlichen Personal über die Departments hinweg große Unterschiede (vgl. Abbildung 4). Auf der Ebene der Habilitation reicht die Variationsbreite von 0 bis 100% und auch auf der Ebene der Professuren schwanken die Frauenanteile in den Departments zwischen 0% und 40%.

<sup>5</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014, auf Basis von Vollzeitäquivalenten; die Anzahl der Mitarbeiter/innen je Department entnehmen Sie bitte den Tabellen 1 bis 11 im Anhang des Berichts.

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

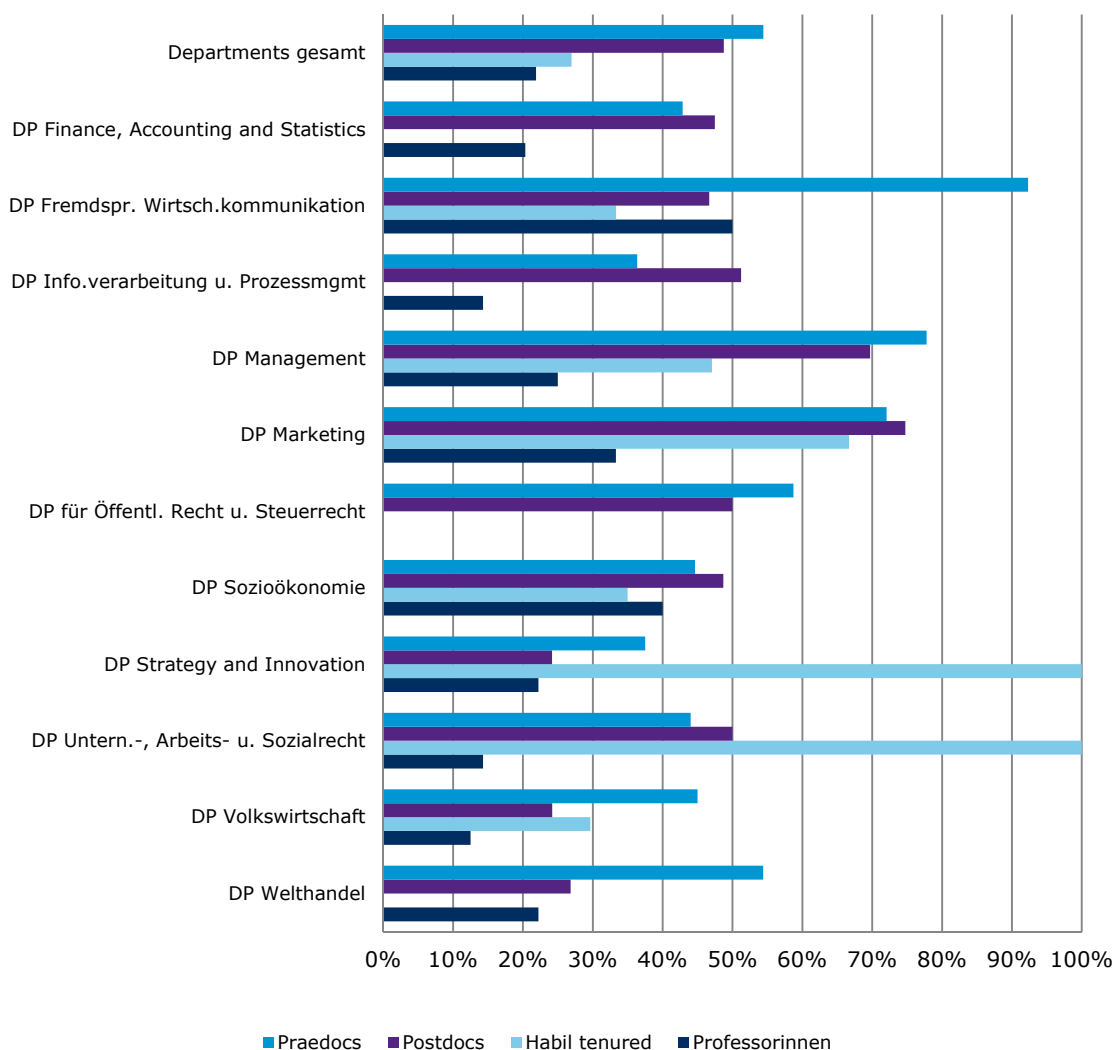


ABBILDUNG 4: FRAUENANTEILE AUF DEN VERSCHIEDENEN KARRIERESTUFEN IN DEN ELF DEPARTMENTS DER WU IN %<sup>6</sup>

Ein Vergleich der WU mit anderen österreichischen Universitäten lässt erkennen, dass die WU hinsichtlich des Frauenanteils auf der Ebene der Professuren gegenüber dem Mittelwert aller österreichischen Universitäten leicht unterdurchschnittlich abschneidet (vgl. Abbildung 5). Österreichweit stieg der Durchschnittswert von 22,16% auf 22,56%.

Insgesamt wird bei der vergleichenden Betrachtung der österreichischen Universitäten bereits auf den ersten Blick deutlich, dass der Frauenanteil bei den Professor/inn/en über die verschiedenen Universitäten hinweg stark variiert und in hohem Maße klassische Fächertraditionen widerspiegelt: Während vor allem die Kunstuniversitäten einen Frauenanteil von bis zu 52,78% (Akademie der bildenden Künste Wien) bei den Professuren aufweisen, rangieren die techni-

<sup>6</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014, auf Basis von Vollzeitäquivalenten; die Anzahl der Mitarbeiter/innen je Department entnehmen Sie bitte den Tabellen 1 bis 11 im Anhang des Berichts.

schen Universitäten mit einem Professorinnenanteil von zum Teil deutlich unter 10% (das Schlusslicht bildet die Montanuniversität Leoben mit 3,66%) klar darunter.

Aufgrund der geringen Größe der absoluten Zahlen und der zu Grunde liegenden Grundgesamtheit dieser Personalkategorie sind kurzfristige Schwankungen dieser Prozentzahlen allerdings vorsichtig zu interpretieren, da bereits der Weggang einer einzigen Professorin und die Nachbesetzung mit einem Mann ausreichen, um zu sichtbaren Einbrüchen in dieser Relation zu führen. Dennoch zeichnen sich im längerfristigen Trend die umfassenden Bemühungen der Universitäten ab, das Geschlechterverhältnis auf der höchsten Ebene der wissenschaftlichen Karrierestufe zu verbessern.

### Anteil Professorinnen an österreichischen Universitäten

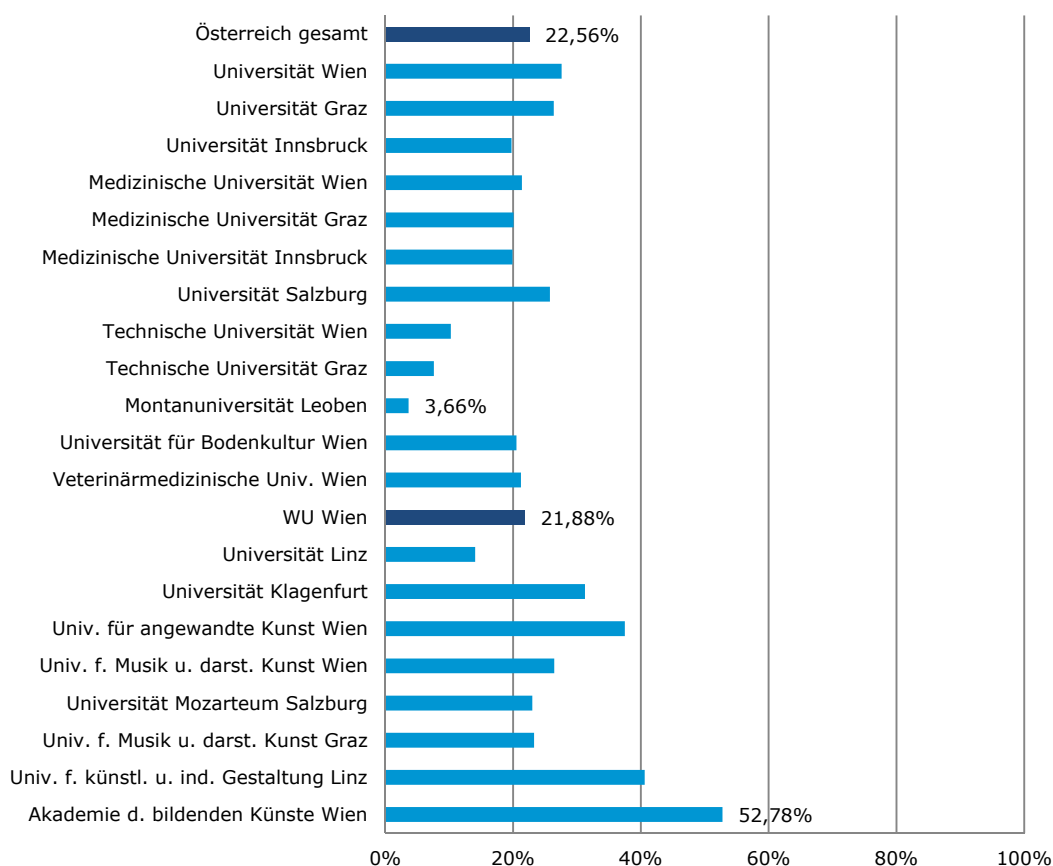


ABBILDUNG 5: FRAUENANTEILE BEI DEN PROFESSOR/INN/EN AN ÖSTERREICHISCHEN UNIVERSITÄTEN IN %<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Daten-Quelle: uni.data das bmwfw, Stand 31.12.2014; Anmerkung: Die zu den WU-intern erhobenen Daten feststellbaren Abweichungen liegen an unterschiedlichen Berechnungsregeln, unterschiedlich abgegrenzten Personalkategorien sowie unterschiedlich definierten Stichtagen. WU-Daten: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014

### 3.1.2 Allgemeines Personal

Frauen machen mit 68,27% gut zwei Drittel des allgemeinen Personals aus. In den Serviceeinrichtungen liegt der Frauenanteil nun bei 59,52% (im Vergleich zu 58,09% im Vorjahr), in den Departments beträgt er 88,35% (im Vergleich zu 88,01% im Vorjahr). Auch im allgemeinen Bereich erfolgt die Verteilung der Geschlechter entlang vermeintlich „geschlechtstypischer“ Bereiche: die wenigsten Frauen finden sich in den Serviceeinrichtungen des Vizerektorats Finanzen und Infrastruktur, das unter anderem die IT-Abteilung umfasst (vgl. Abbildungen 6 und 7).

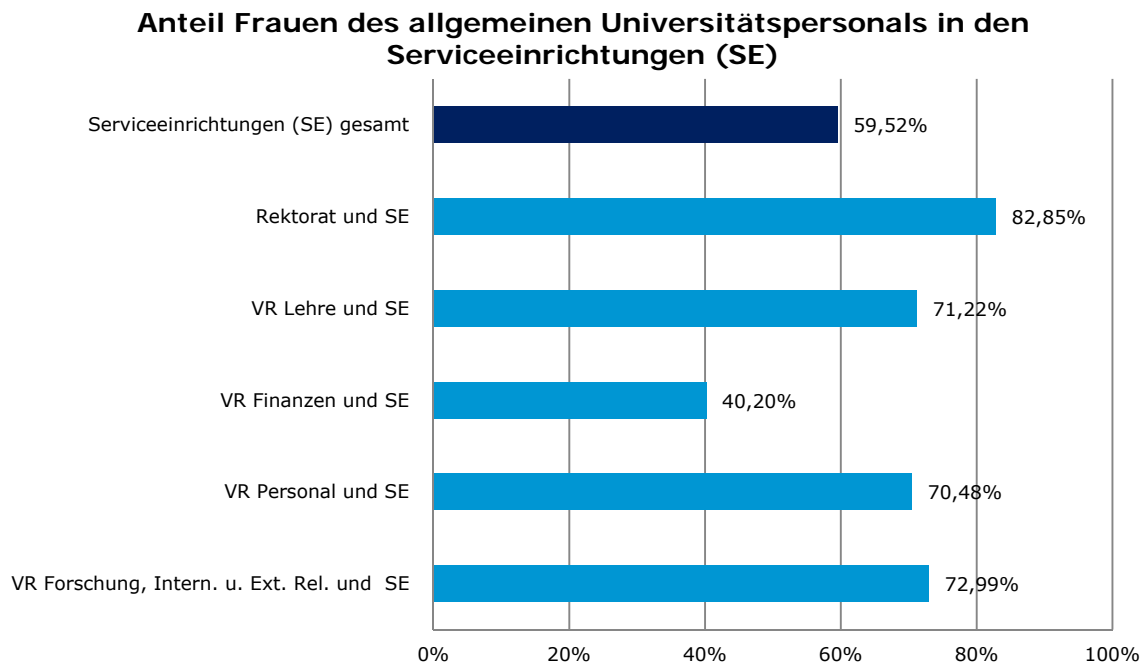


ABBILDUNG 6: ANTEIL FRAUEN DES ALLGEMEINEN UNIVERSITÄTSPERSONALS IN DEN SERVICEEINRICHTUNGEN IN %<sup>8</sup> (AUF BASIS VON VZÄ)

<sup>8</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014; die Anzahl der Mitarbeiter/innen je Serviceeinrichtung entnehmen Sie bitte den Tabellen 15 bis 19 im Anhang des Berichts.

**Anteil Frauen des allgemeinen Universitätspersonals in den WU-Departments (DP)**

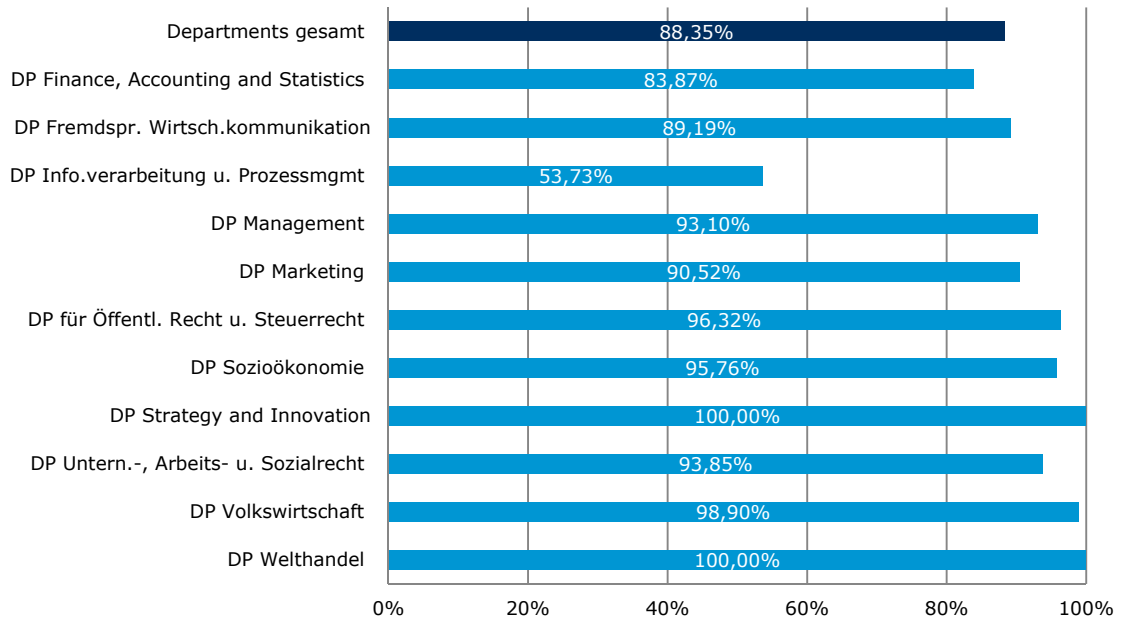


ABBILDUNG 7: ANTEIL FRAUEN DES ALLGEMEINEN UNIVERSITÄTSPERSONALS IN DEN WU-DEPARTMENTS IN % (AUF BASIS VON VZÄ)<sup>9</sup>

**3.1.3 Leitungspositionen**

Der Anteil von Frauen in Leitungspositionen an der WU – im wissenschaftlichen und im allgemeinen Bereich – lag im Jahr 2014 bei 31,54% (vgl. Abbildung 8). In den letzten Jahren konnte somit weiterhin eine geringfügige Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen erzielt werden (2012: 30,22% und 2013: 30,82%).

Es wird in Zukunft notwendig sein, die vorliegenden statistischen Daten – speziell im Bereich der Leitungspositionen – verstärkt zu hinterfragen und die für die WU spezifischen Ursachen für Ungleichverhältnisse, deren Entwicklung und Reproduktion zu erforschen. Analysen, die auf Literaturrecherchen und Ergebnissen der Genderforschung beruhen, finden sich ab Seite 30.

<sup>9</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014; die Anzahl der Mitarbeiter/innen je Department entnehmen Sie bitte den Tabellen 1 bis 11 im Anhang des Berichts.



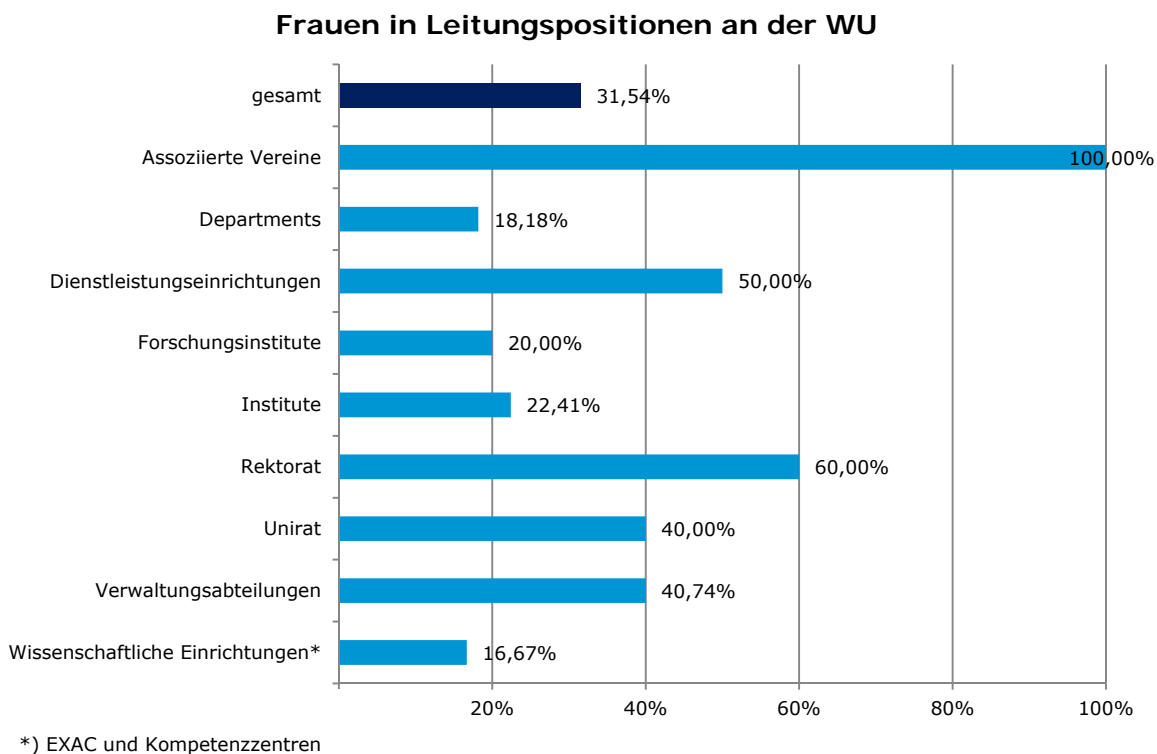


ABBILDUNG 8: FRAUENANTEILE IN LEITUNGSPOSITIONEN AN DER WU IN % (AUF BASIS VON KOPFZAHLEN)<sup>10</sup>

In der Gruppe der wissenschaftlichen Führungskräfte konnte in den letzten Jahren eine langsame aber kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils verzeichnet werden. Nach einem Rückgang im Jahr 2013 von 21,79% auf 20,73% erhöhte sich der Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen im Jahr 2014 auf 21,43%. In der Gesamtgruppe des wissenschaftlichen Personals hat sich der Frauenanteil in den letzten Jahren geringfügig erhöht und lag im Jahr 2014 bei 45,96% (vgl. Abbildung 9).

Die Gruppe der wissenschaftlichen Führungskräfte umfasst Leitungspositionen in den Departments, Forschungsinstituten und Instituten. Der Frauenanteil in dieser Gruppe entspricht in etwa dem Frauenanteil unter den Professor/inn/en. Eine Erhöhung des Frauenanteils unter den wissenschaftlichen Führungskräften kann somit nicht nur durch die Neuberufung von Professorinnen, sondern auch durch die Übertragung von (Forschungs)Institutsleitungen an Frauen erzielt werden.

Die Übernahme von Leitungspositionen wird allerdings gerade im Wissenschaftsbereich durchaus ambivalent bewertet, weil mit den zusätzlichen Management- und Verwaltungstätigkeiten (zeitliche) Einbußen in der für Wissenschaftler/innen wichtigen Forschungsarbeit verbunden sind.

Die Frauenanteile im wissenschaftlichen bzw. allgemeinen Bereich werden in den beiden nachfolgenden Grafiken auf Basis von Kopfbzahlen dargestellt. Aufgrund der Umstellung der Darstellungsweise von Vollzeitäquivalenten auf Kopfbzahlen ergeben sich Divergenzen mit den Zahlen der vorangegangenen Berichte.

<sup>10</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014

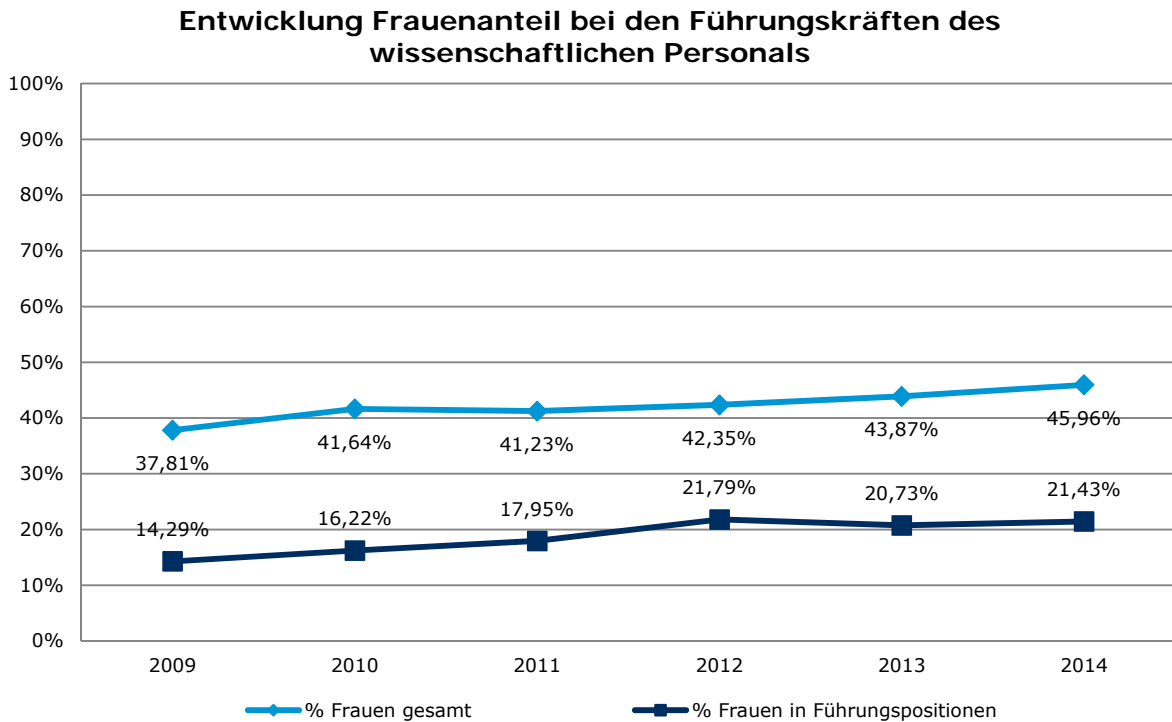


ABBILDUNG 9: ENTWICKLUNG FRAUENANTEIL BEI DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN DES WISSENSCHAFTLICHEN PERSONALS DER WU VON 2009 BIS 2014 IN %<sup>11</sup>

Im Bereich des allgemeinen Personals liegt der Frauenanteil im Jahr 2014 bei 67,19%, auf Leitungsebene sind Frauen aber mit insgesamt 44,68% nach wie vor unterrepräsentiert. Positiv zu vermerken ist, dass der Frauenanteil bei den Führungskräften auf der 2. Führungsebene<sup>12</sup> weiter erhöht werden konnten, auf der 3. Führungsebene ist er nach einer kräftigen Steigerung im Vorjahr konstant geblieben (vgl. Abbildung 10).

<sup>11</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014;  $n_{[\text{Wissenschaftler/innen gesamt Kopfzahlen}]} = 718$ ;  $n_{[\text{wissenschaftliche Führungskräfte Kopfzahl}]} = 84$  (exklusive ExAc und Kompetenzzentren)

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

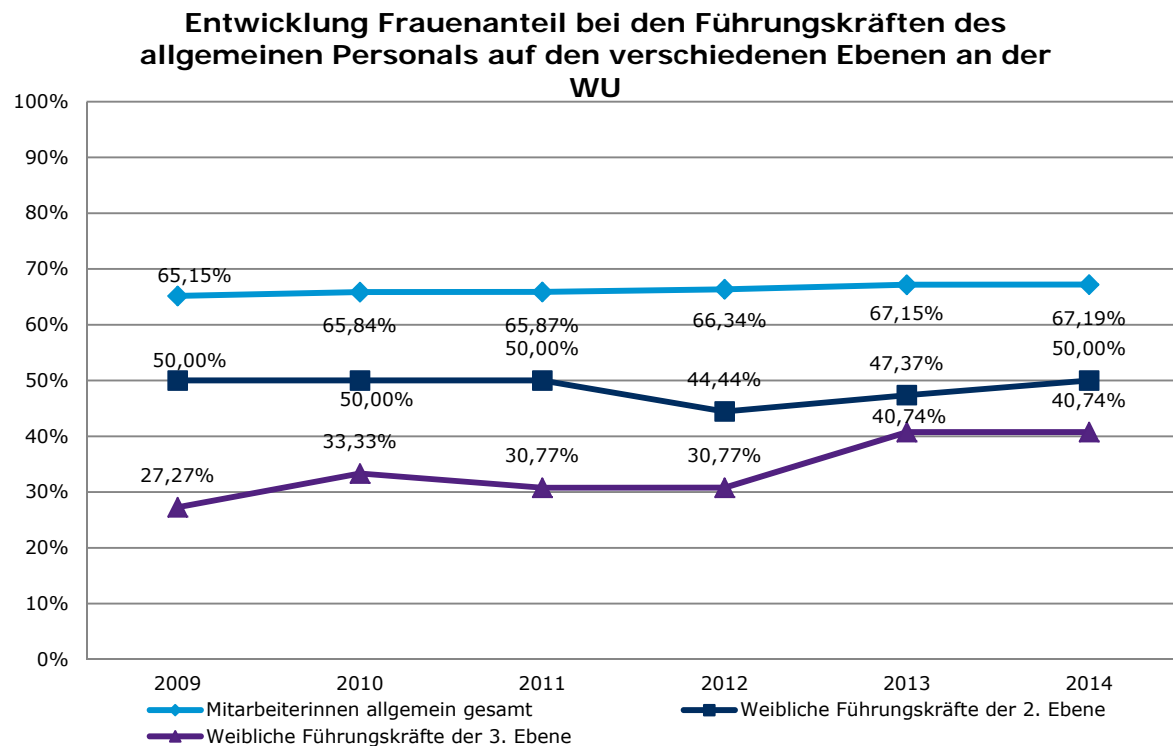


ABBILDUNG 10: ENTWICKLUNG FRAUENANTEIL BEI DEN MITARBEITER/INNE/N SOWIE DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN DER 2. UND 3. EBENE DES ALLGEMEINEN PERSONALS SEIT 2009 IN %<sup>13</sup>

### 3.1.4 Einstufungen nach dem Kollektivvertrag im allgemeinen Bereich

Im allgemeinen Bereich sind nicht nur die Frauenanteile bei den Führungskräften Indikatoren für den Stand der Gleichstellung. Auch die Verteilung der Frauen und Männer auf die unterschiedlichen Verwendungsgruppen, die der Kollektivvertrag seit 2009 für die Mitarbeiter/innen des allgemeinen Personals vorsieht, kann als bemerkenswerter Beleg für Geschlechterasymmetrien betrachtet werden. So zeigt sich, dass 2014 knapp 85% der Mitarbeiterinnen in den Verwendungsgruppen I-III eingestuft sind, in den höchsten Verwendungsgruppen IV-V sind hingegen lediglich 15% der Mitarbeiterinnen zu finden. Die Entwicklung der letzten Jahre verdeutlicht zudem, dass der Anteil der Frauen in den Verwendungsgruppen IV-V relativ konstant geblieben ist, sich zuletzt sogar geringfügig verringert hat. Anders stellt sich die Situation bei den Mitarbeitern dar: Knapp 49% der Männer sind in den höchsten Verwendungsgruppen IV-V eingestuft, wobei sich dieser Anteil seit 2009 noch etwas vergrößert hat (vgl. Abbildung 11).

<sup>13</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014;  $n_{[\text{allgemeine Mitarbeiter/Innen Kopfzahl}]} = 637$ ;  $n_{[\text{allgemeine Führungskräfte}]} = 47$

### Entwicklung Frauen und Männer in den Verwendungsgruppen I – V des allgemeinen Personals

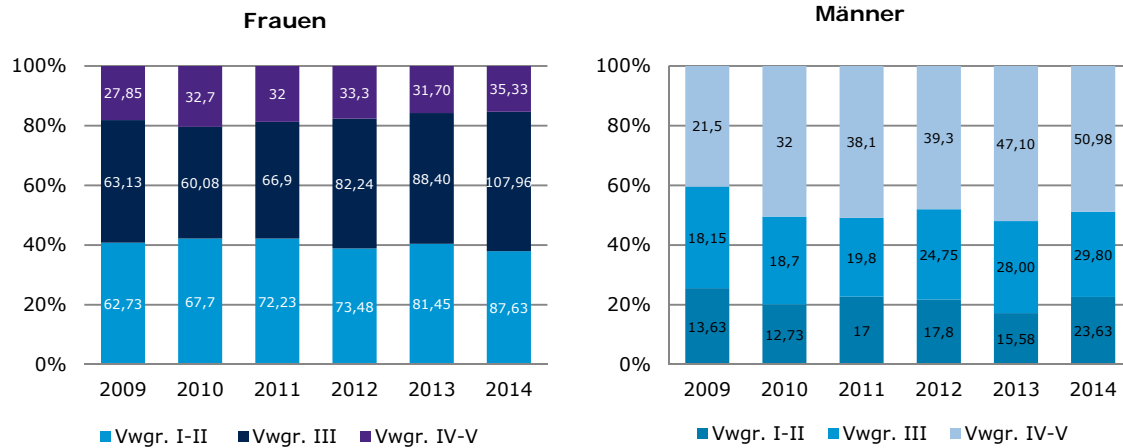


ABBILDUNG 11: ENTWICKLUNG FRAUEN- UND MÄNNERANTEILE IN DEN VERWENDUNGSGRUPPEN I-V SEIT 2009 (ANGABEN IN VZÄ)<sup>14</sup>

#### 3.1.5 Beschäftigungsausmaß und Anstellungsverhältnisse

Wissenschaftler/innen werden häufig als Menschen angesehen, die sich ungeteilt und ganzheitlich der Wissenschaft verschreiben (vgl. Beaufays 2004 oder Hey 2005). Vermehrte Diskurse zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die auf dem WU-Personalentwicklungsplan<sup>15</sup> beruhende Praxis, Praedocs in der Regel mit einem Beschäftigungsausmaß von 75% anzustellen, erfordern allerdings eine intensivere Auseinandersetzung mit diesem Thema.

An der WU sind 58,51% der Männer und 74,85% der Frauen, die im wissenschaftlichen Bereich tätig sind, in Teilzeit beschäftigt. Die meisten Teilzeitbeschäftigten des wissenschaftlichen Bereichs finden sich in der oben angesprochenen Gruppe der Praedocs.

In der Gruppe des allgemeinen Personals arbeiten 20,57% der Männer und 40,65% der Frauen in Teilzeit (vgl. Abbildung 12).

<sup>14</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014;  $n_{\text{[allgemeine Mitarbeiter/innen VZÄ]}} = 495,99$ ;  $n_{\text{[allgemeine Führungskräfte]}} = 47$

<sup>15</sup> Siehe WU-Personalentwicklungsplan, Seite 7.

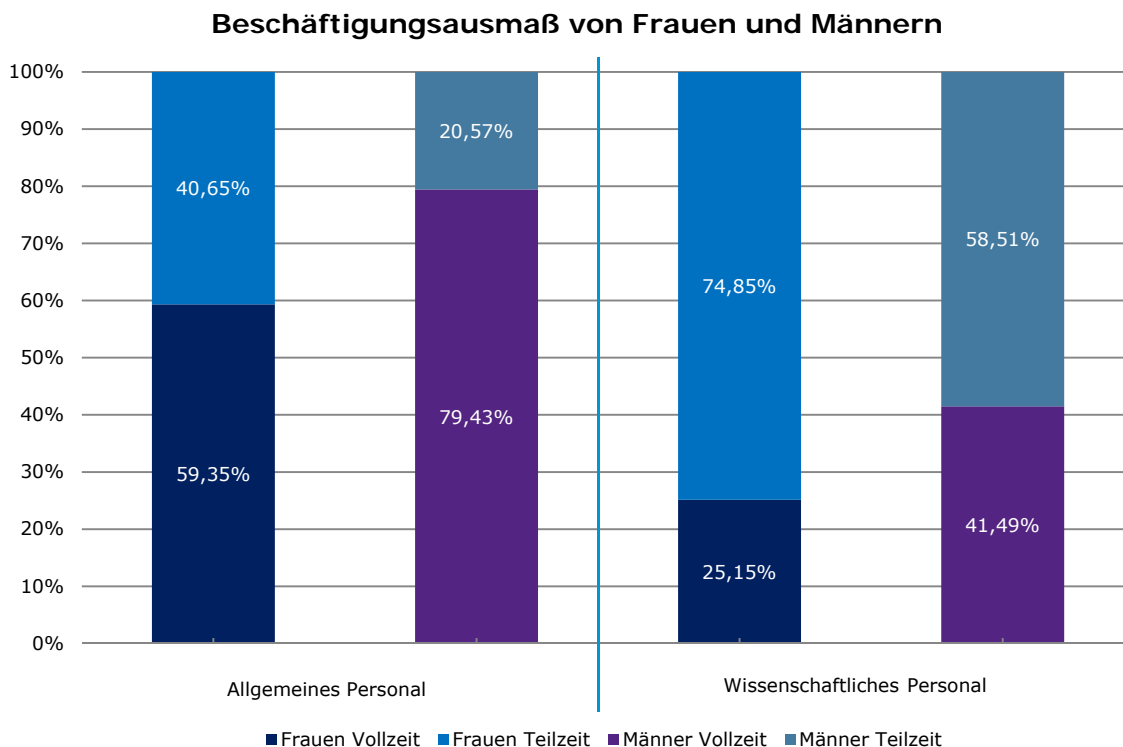


ABBILDUNG 12: BESCHÄFTIGUNGS-AUSMASS VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DER WU (AUF BASIS VON KOPFZAHLEN)<sup>16</sup>

Bei befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen zeigen sich im allgemeinen Bereich ausgeglichene Geschlechterverhältnisse: Jeweils 70% der Frauen wie auch 70% der Männer sind in unbefristeten Vertragsverhältnissen angestellt.

Im Bereich des wissenschaftlichen Personals hingegen verfügen 23,15% der Frauen und 36,43% der Männer über unbefristete Verträge (vgl. Abbildung 13).

<sup>16</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014, die Kategorien wissenschaftliches und allgemeines Personal enthalten das aus dem Globalbudget finanzierte Personal, exklusive das aus Drittmitteln finanzierte sowie vorwiegend in der Lehre eingesetzte Personal;  $n_{\text{[allgemeine Mitarbeiter/innen gesamt Kopfzahl]}} = 637$ ;  $n_{\text{[Wissenschaftler/innen gesamt Kopfzahlen]}} = 718$

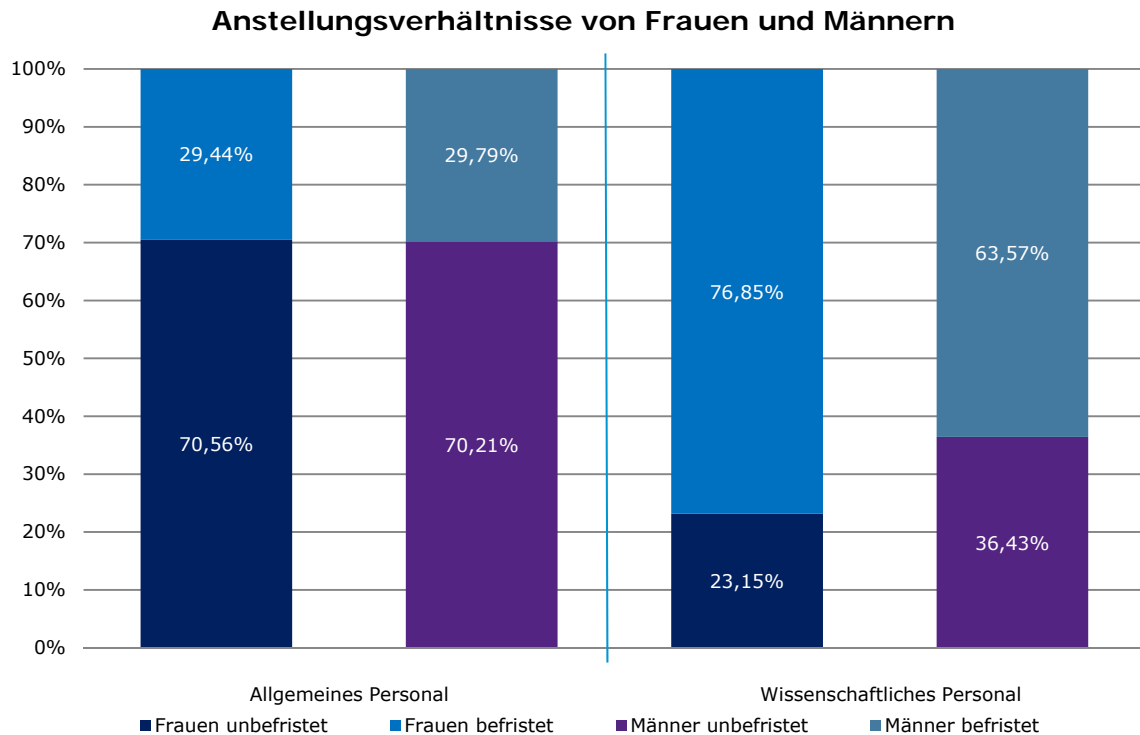


ABBILDUNG 13: BEFRISTETE UND UNBEFRISTETE ANSTELLUNGEN VON MÄNNERN UND FRAUEN AN DER WU<sup>17</sup>

### 3.1.6 Elternkarenzen

In Abbildung 14 wird die Entwicklung der Elternkarenzen der Jahre 2008 – 2014 dargestellt, aufgegliedert nach Frauen und Männern sowie nach wissenschaftlichem und allgemeinem Personal. In der abgebildeten Zeitspanne nahmen etwas mehr Männer im wissenschaftlichen als im allgemeinen Bereich Väterkarenz in Anspruch. Die Anzahl der Väterkarenzen bewegten sich dabei auf niedrigem Niveau und variierten zwischen insgesamt 2 im Jahr 2009 und 11 im Jahr 2014. Bei den Frauen hingegen wurden mehr Karenzen nach dem Mutterschutzgesetz im allgemeinen Bereich als im wissenschaftlichen Bereich beansprucht. Der sich insgesamt zeigende Aufwärtstrend muss allerdings im Kontext mit den generell wachsenden Mitarbeiter/innen-Zahlen der letzten Jahre betrachtet werden.

<sup>17</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014; Köpfe, ohne Mehrfachverwendungen, ohne studentische Mitarbeiter/innen, ohne Lektor/inn/en, inkl. Drittmittelbedienstete;  $n_{[allgemeine\ Mitarbeiter/innen\ gesamt\ Kopfzahl]} = 650$ ;  $n_{[Wissenschaftler/innen\ gesamt\ Kopfzahlen]} = 746$

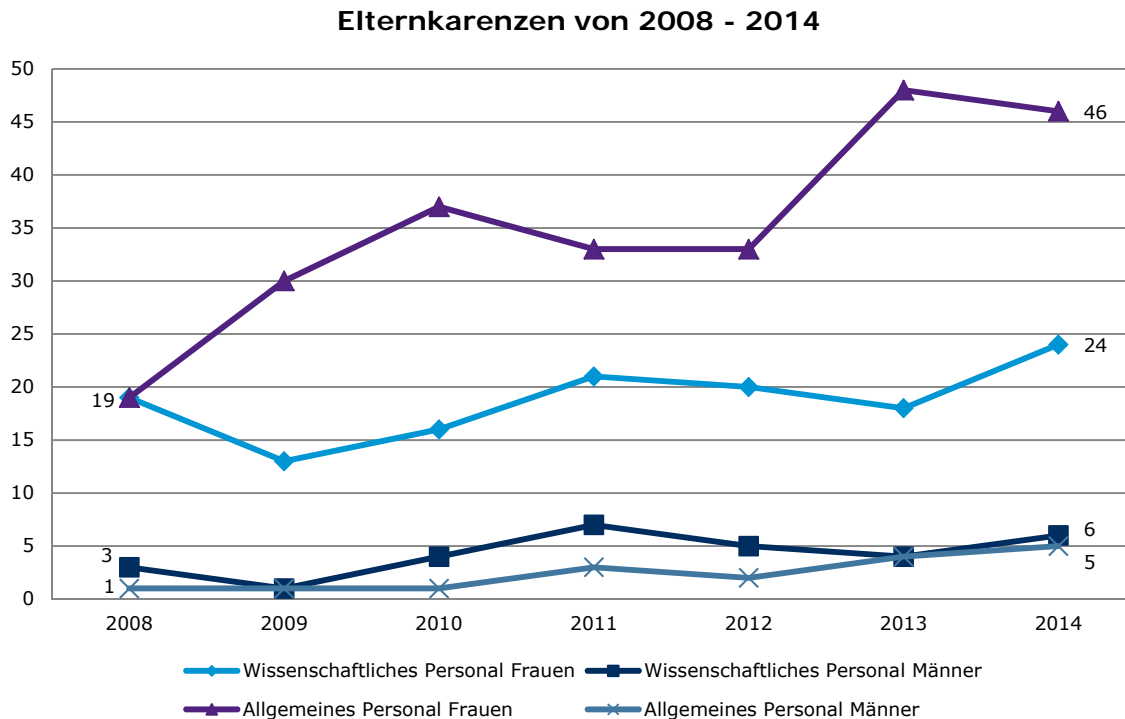


ABBILDUNG 14: ANZAHL DER ELTERNKARENZEN VON 2008 BIS 2014 PRO JAHR<sup>18</sup>

## 3.2 Die wissenschaftliche Laufbahn

### 3.2.1 Studierende

Die Entwicklung der Frauenanteile im Studium und bei den Studienabschlüssen an der WU zeigt folgendes Bild: Der Frauenanteil unter den ordentlich Studierenden verringerte sich 2014 weiterhin und erreichte mit 46,79% einen neuen Tiefstand. Auch bei den Erstabschlüssen (Bachelor und Diplom) sank der Frauenanteil im Jahr 2014 erheblich und reduzierte sich von 50,08% im Vorjahr auf 46,79%. Eine deutliche Erhöhung der Frauenanteile ist hingegen bei den Zweitabschlüssen (Master, Doktorat, PhD) erkennbar: Entfielen 2013 46,20% aller Zweitabschlüsse auf Frauen, so waren es 2014 bereits 51,61% (vgl. Abbildung 15).

Details zu Studierenden und Studien sowie zu Studienabschlüssen finden sich in den Tabellen 31 – 37 im Anhang.

<sup>18</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014

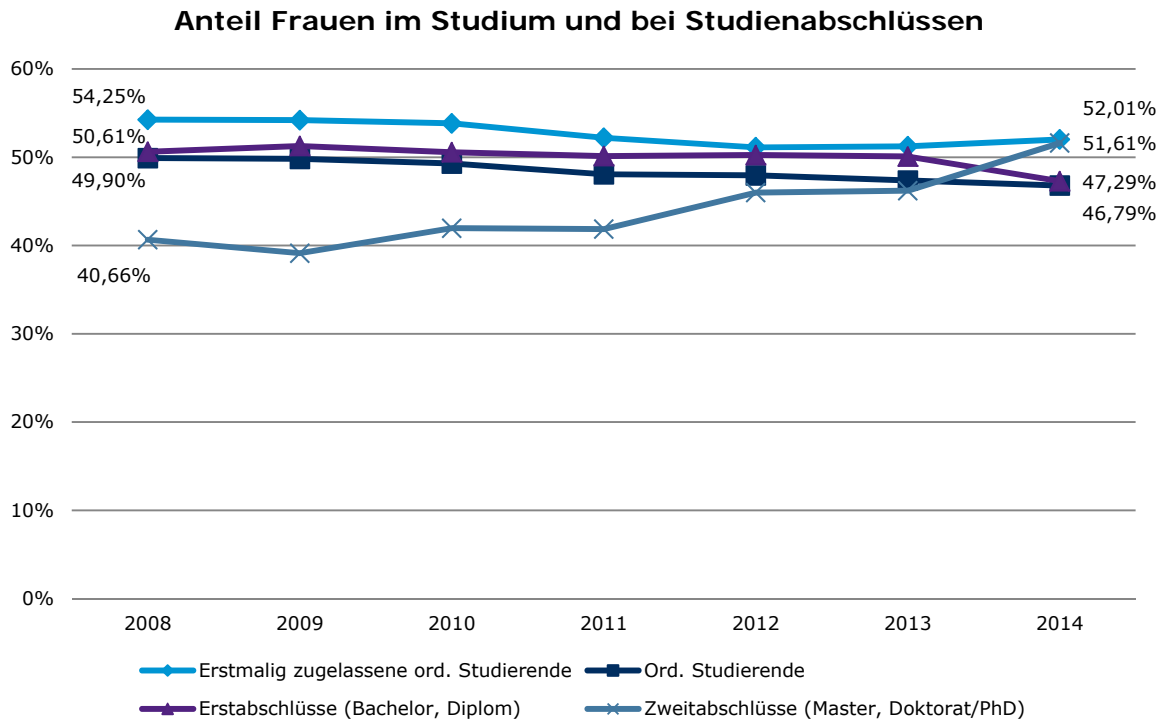


ABBILDUNG 15: FRAUENANTEILE IN STUDIUM UND BEI STUDIENABSCHLÜSSEN AN DER WU VON 2008 BIS 2014 IN %<sup>19</sup>

### 3.2.2 Abgeschlossene Qualifizierungsvereinbarungen 2010 – 2014

Ab 2010 wurden – nach Inkrafttreten des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten – an der WU insgesamt 16 Qualifizierungsvereinbarungen abgeschlossen, davon entfielen 6 auf Frauen. Das entspricht einem Anteil von 37,5%. Aufgrund des kurzen Zeitraums und der geringen Anzahl an Qualifizierungsvereinbarungen lässt sich allerdings noch kein Trend erkennen – es gilt, die Entwicklung in den nächsten Jahren zu beobachten.

<sup>19</sup> Daten-Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling; Frauen-, bzw. Gleichstellungsberichte der Jahre 2007-2012



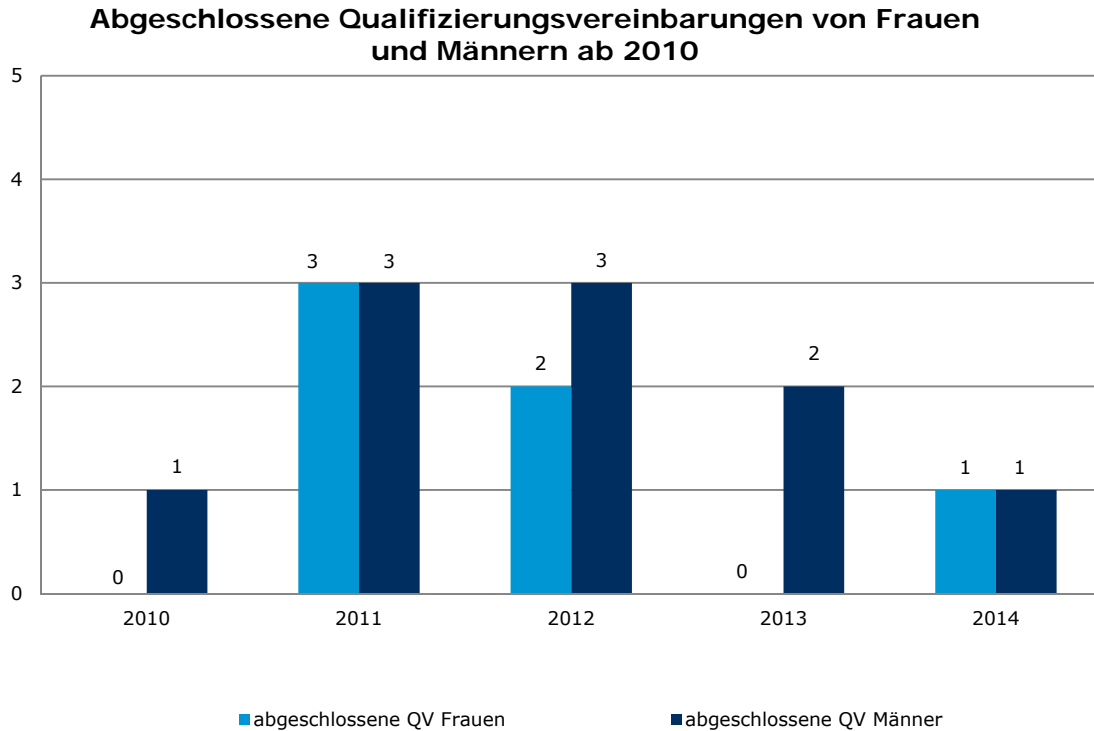


ABBILDUNG 16: ABGESCHLOSSENE QUALIFIZIERUNGSVEREINBARUNGEN VON FRAUEN UND MÄNNERN AB 2010 IN ABSOLUTEN ZAHLEN<sup>20</sup>

### 3.2.3 Habilitationen 2006 – 2014

In den Jahren 2006 bis 2014<sup>21</sup> haben sich an der WU insgesamt 75 Personen habilitiert, darunter befanden sich 23 Frauen (vgl. Abbildung 17). Dies entspricht einem Frauenanteil von 30,67%. Pro Jahr haben sich in diesem Zeitraum somit im Durchschnitt 2,8 Frauen und 5,7 Männer habilitiert. Dabei kann in den letzten Jahren ein Rückgang bei den Habilitationen der Männer festgestellt werden, während die Anzahl der Habilitationen der Frauen relativ konstant geblieben ist bzw. eine leichte Aufwärtsentwicklung erkennbar ist.

Eine Auflistung der Habilitationen nach den meist gewählten Fachbereichen findet sich in Abbildung 18.

<sup>20</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014

<sup>21</sup> Die Daten wurden in den auf der Website der WU verfügbaren Mitteilungsblättern recherchiert. Die Mitteilungsblätter sind online ab dem Jahr 2006 vollständig verfügbar.

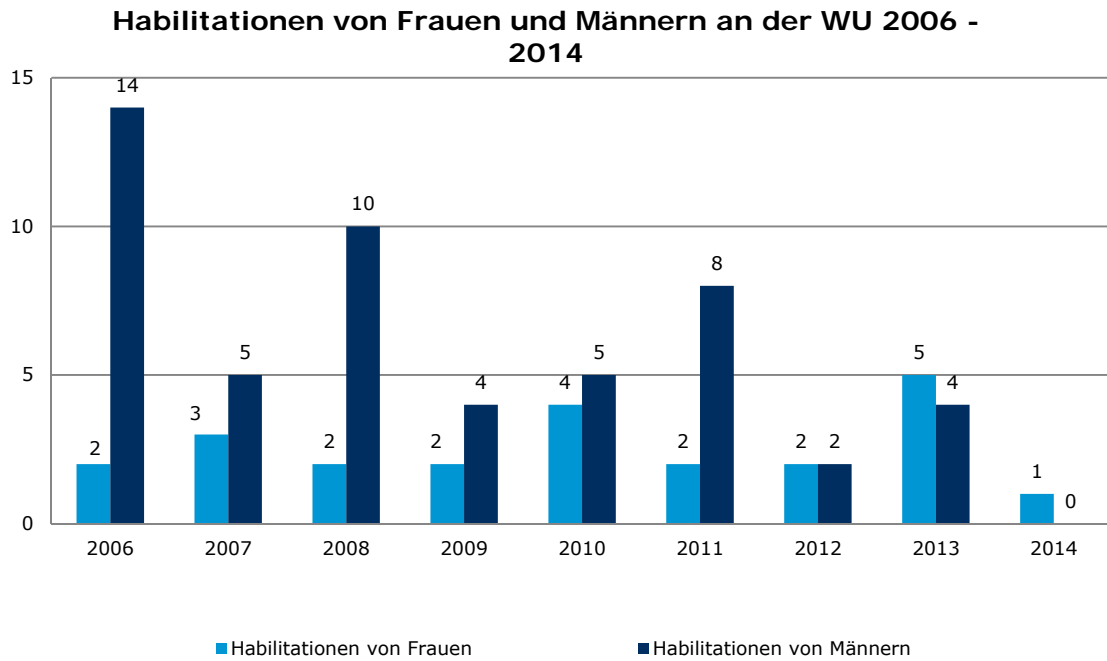


ABBILDUNG 17: HABILITATIONEN VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DER WU VON 2006 BIS 2014<sup>22</sup>

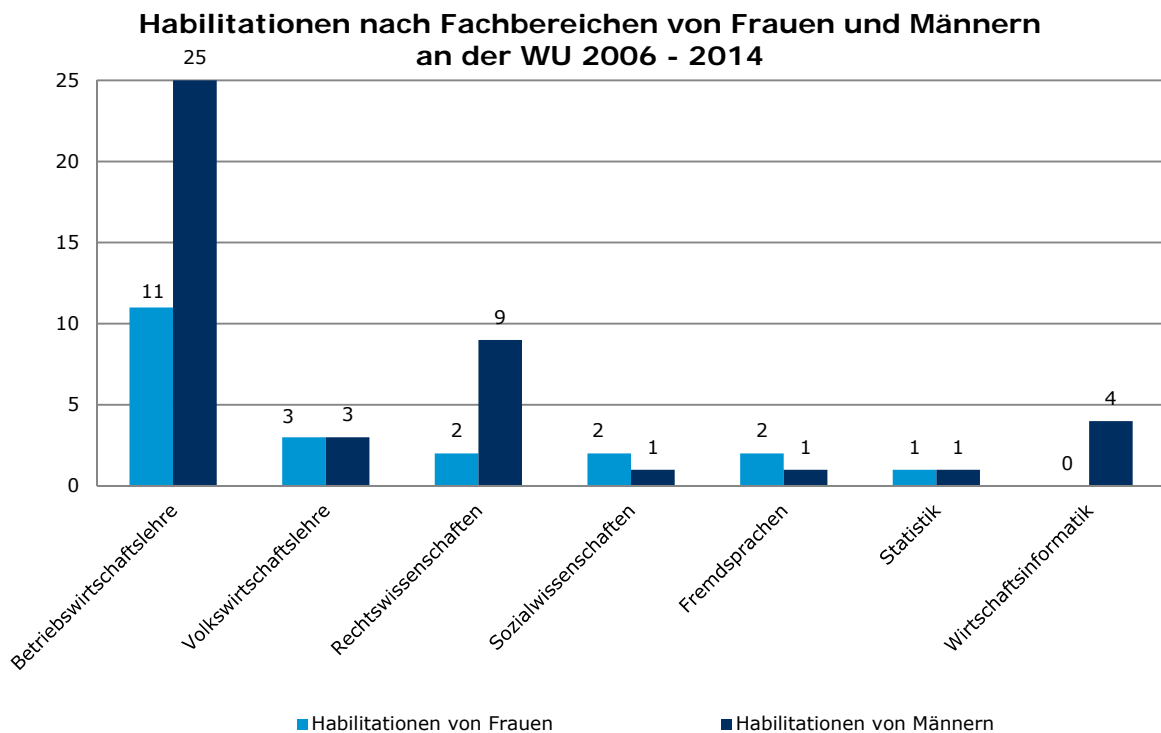


ABBILDUNG 18: HABILITATIONEN NACH FACHBEREICHEN VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DER WU VON 2006 BIS 2014<sup>23</sup>

<sup>22</sup> Lt. Mitteilungsblättern 2006 – 2014, eigene Recherche

### 3.2.4 Berufungen

Im Jahr 2014 wurden insgesamt 6 Personen nach § 98 UG berufen, darunter befanden sich eine Frau und fünf Männer (siehe Abbildung 19). Damit blieb der Frauenanteil unter den Neuberufungen weiter hinter den eigenen Ansprüchen zurück. Eine Folge davon ist, dass sich der Frauenanteil auf der Ebene der Professuren nur langsam erhöht. Ein Mix aus unterschiedlichen Aktivitäten und bewusstseinsbildenden Maßnahmen soll diese Entwicklung beschleunigen. Eine davon ist das Konzept zur „Verbesserung der Verfahrensqualität bei Berufungen und Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren“ (siehe Kapitel 4.1), das auf Initiative des Rektors in Zusammenarbeit mit der Stabstelle für Berufsangelegenheiten und der Stabstelle Gender Policy erstellt wurde.

Trotz vermehrter Bemühungen konnte zuletzt keine signifikante Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren erreicht werden. In jüngster Vergangenheit sind im Gegenteil eine Reihe von Berufungsverhandlungen mit Frauen gescheitert.

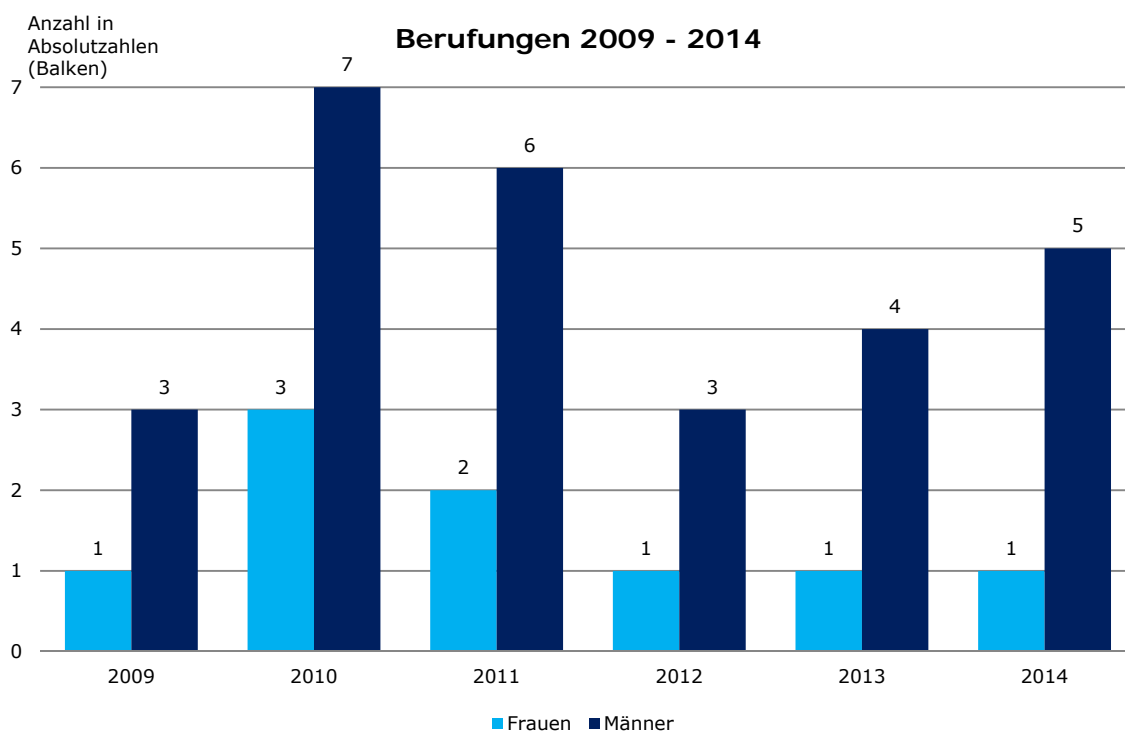


ABBILDUNG 19: BERUFUNGEN VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DER WU VON 2009 BIS 2014<sup>24</sup>

Abbildung 20 zeigt die Frauenanteile in den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens nach § 98 UG der Jahre 2009 bis 2014. Eine alarmierende Entwicklung der letzten Jahre setzte sich im Vorjahr erfreulicherweise nicht fort: So erhöhte sich die Bewerberinnenquote von 9,2% im Jahr 2013 auf 18,48% im Jahr 2014, und erreichte damit einen neuen Höchststand. Diese Entwicklung ist selbstverständlich im Kontext der Fachbereiche der ausgeschriebenen Professuren zu bewerten, spiegeln sich doch in der Bewerberinnenquote die durch Sozialisation und Wissenschaftsstruktur und -kultur geprägten geschlechtsspezifischen Interessen.

<sup>23</sup> Lt. Mitteilungsblättern 2006 – 2014, eigene Recherche

<sup>24</sup> Daten-Quelle: WU-Stabstelle für Berufsangelegenheiten, Stand 31.12.2014

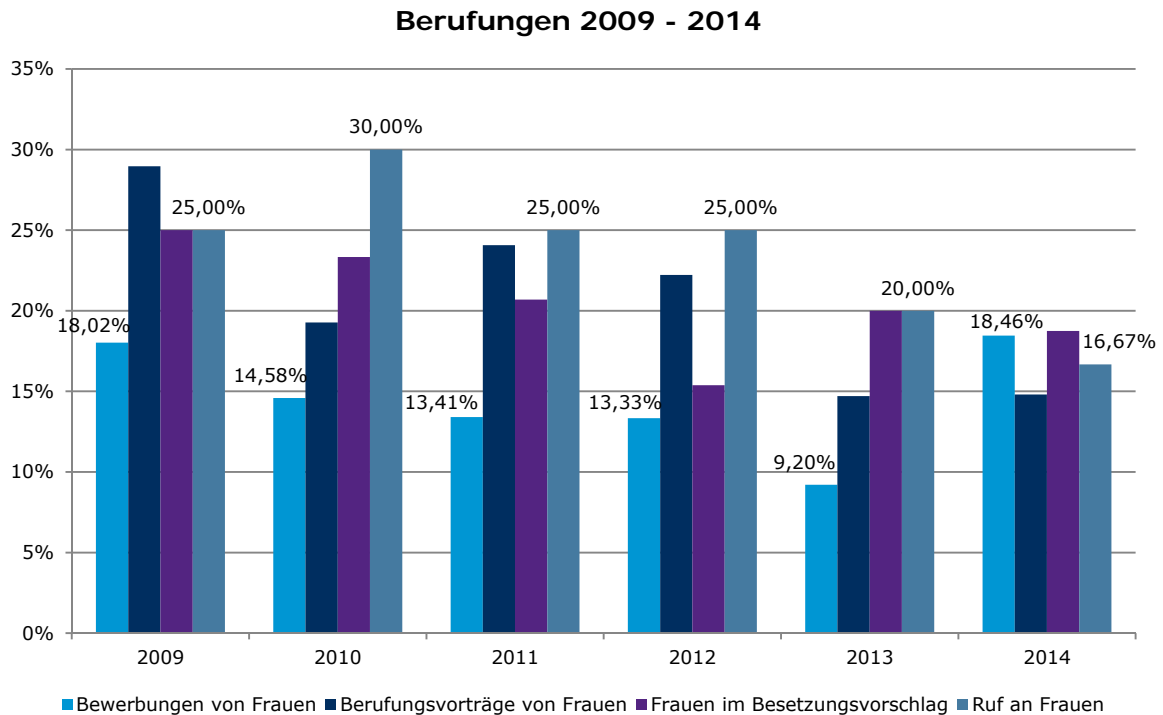


ABBILDUNG 20: FRAUENANTEILE AUF DEN VERSCHIEDENEN STUFEN DES BERUFUNGSVERFAHRENS VON 2009 BIS 2014 IN %<sup>25</sup>

In Abbildung 21 werden die Berufungsverfahren des Jahres 2014 noch einmal genauer aufgeschlüsselt. Die meisten Bewerbungen von Frauen entfielen auf die ausgeschriebenen Professuren im Bereich Marketing und Change Management. Im Bereich Marketing fanden sich unter 25 Bewerbungen sechs Frauen, davon wurden zwei zum Hearing eingeladen, diese zwei wurden auch für den Besetzungsvorschlag nominiert und einer Frau wurde schließlich der Ruf erteilt. Auf die ausgeschriebene Professur Öffentliches Recht hat sich hingegen keine einzige Frau beworben.

<sup>25</sup> Daten-Quelle: WU-Stabstelle für Berufsangelegenheiten, Stand 31.12.2014;  
 2009: Ausschreibung von zwei Professuren aus dem Bereich Unternehmensführung und Innovation, jeweils eine aus Welthandel und Informationsverarbeitung und Prozessmanagement;  
 2010: Ausschreibung von drei Professuren aus dem Bereich Volkswirtschaftslehre, zwei aus Unternehmensführung und Innovation, je eine aus dem Bereich Finanzwirtschaft, Welthandel, Sozioökonomik, Sozialwissenschaften und Rechtswissenschaften;  
 2011: Ausschreibung von jeweils zwei Professuren aus dem Bereich Informationsverarbeitung und Prozessmanagement sowie Finance, Accounting and Statistics, jeweils eine aus dem Bereich Welthandel, Management, Statistik und Informatik und Marketing;  
 2012: Ausschreibung von jeweils zwei Professuren aus dem Bereich Marketing und Rechtswissenschaften;  
 2013: Ausschreibung von jeweils einer Professur aus dem Bereich Zivilrecht, Public Economics, Intern. Business, Data and Knowledge Engineering, Accounting.  
 2014: siehe Abbildung 21

Berufungsverfahren, die 2014 abgeschlossen wurden	Bewerbungen insgesamt	davon Bewerbungen von Frauen	Berufungsvorträge insgesamt	davon Berufungsvorträge von Frauen	Personen in Besetzungsvorschlag	davon Frauen in Besetzungsvorschlag	Ruf an Frauen
Strategic Management	18	1	2	0	1	0	0
Öffentliches Recht	10	0	6	0	3	0	0
Marketing – Interactive Marketing and Social Media	25	6	6	2	4	2	1
International Taxation	9	2	3	1	2	1	0
International Business	28	4	4	0	2	0	0
Change Management	40	11	6	1	4	0	0

ABBILDUNG 21: FRAUEN IN DEN VERSCHIEDENEN STUFEN DER BERUFUNGSVERFAHREN, DIE AN DER WU IM JAHR 2014 ZU EINEM DIENSTANTRITT FÜHRTEN IN KÖPFEN<sup>26</sup>

### 3.2.5 Gastprofessuren

Als Gastprofessor/inn/en werden jene externe Lehrende bezeichnet, für die der Ehrentitel „Gastprofessor/in“ beschlossen wurde; sie sind nicht identisch mit der Gruppe der „externen Lehrenden“. Der Frauenanteil unter den eingeladenen Gastprofessor/inn/en betrug im Jahr 2014 10%, ein weiterer Rückgang im Vergleich zu den Vorjahren. Bewusstseinsbildende Maßnahmen wie Hinweise auf Frauenanteile in den jeweiligen Departments und laufende Gespräche über und Hinweise auf das Ziel, ausgeglichene Geschlechterverhältnisse in dieser Personalkategorie zu erreichen, zeigten noch keine Erfolge. Gerade in dieser Gruppe könnte der Frauenanteil kurzfristig erhöht werden, womit sich die Präsenz von weiblichen Vorbildern und Austauschpartnerinnen für die Nachwuchswissenschaftlerinnen der WU stärken ließe.

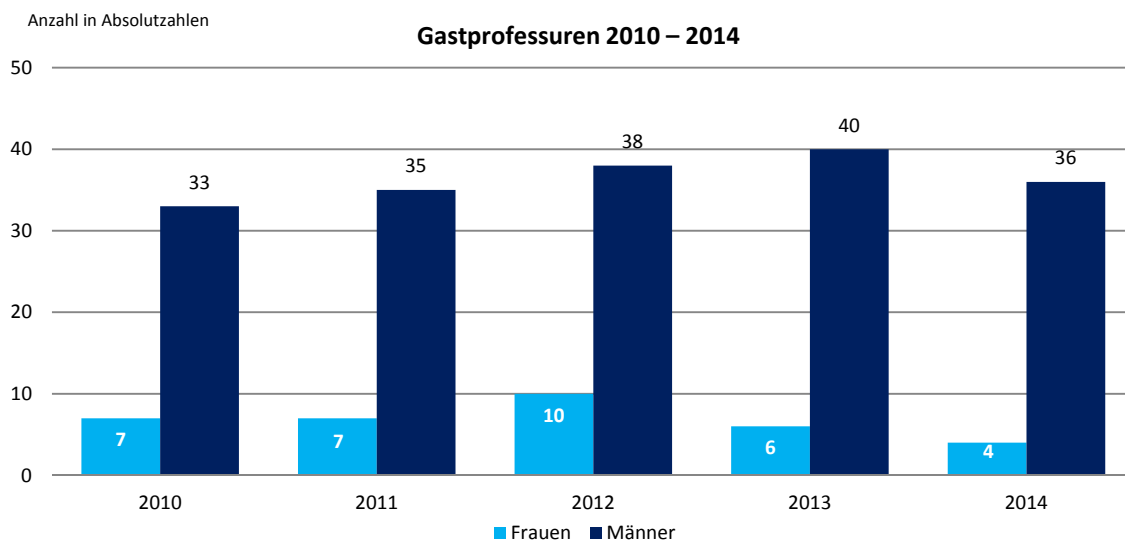


ABBILDUNG 22: ANZAHL DER GASTPROFESSOR/INN/EN AN DER WU VON 2010 BIS 2014<sup>27</sup>

<sup>26</sup> Daten-Quelle: WU-Stabstelle für Berufsangelegenheiten, Stand 31.12.2014

<sup>27</sup> Daten-Quelle: Personalabteilung

### 3.2.6 Glasdecken-Index und Karriereverläufe von Frauen in der Wissenschaft im Überblick

Der Glasdecken-Index (Glass Ceiling Index / GCI) ist ein Indikator, der die relativen Chancen von Frauen in die höchsten Positionen aufzusteigen, sichtbar macht. Er misst damit das Phänomen der „Gläsernen Decke“. Der Frauenanteil auf der Ebene der Professuren wird dabei in Relation zum Frauenanteil im gesamten wissenschaftlichen Stammpersonal gesetzt. Ein Wert von 1 signalisiert ausgeglichene Geschlechterverhältnisse, liegt der Wert unter 1, so ist eine Gläserne Decke und eine Unterrepräsentation von Frauen vorhanden. Bei einem Wert über 1 haben Frauen bessere Aufstiegschancen als Männer und sind auf Ebene der Professuren anteilmäßig stärker vertreten als im gesamten wissenschaftlichen Personal.

Nachstehende Grafik zeigt von ausgewählten Universitäten der Wissenschaften<sup>28</sup> die Frauenanteile im wissenschaftlichen Personal sowie auf der Ebene der Professuren und den jeweiligen Glasdecken-Index. Ein Vergleich mit den anderen Universitäten zeigt, dass an der WU der Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal relativ hoch, der Frauenanteil unter den Professor/inn/en dagegen relativ niedrig ist. Das erklärt einen im Vergleich mit anderen Universitäten relativ niedrigen Glasdecken-Index.

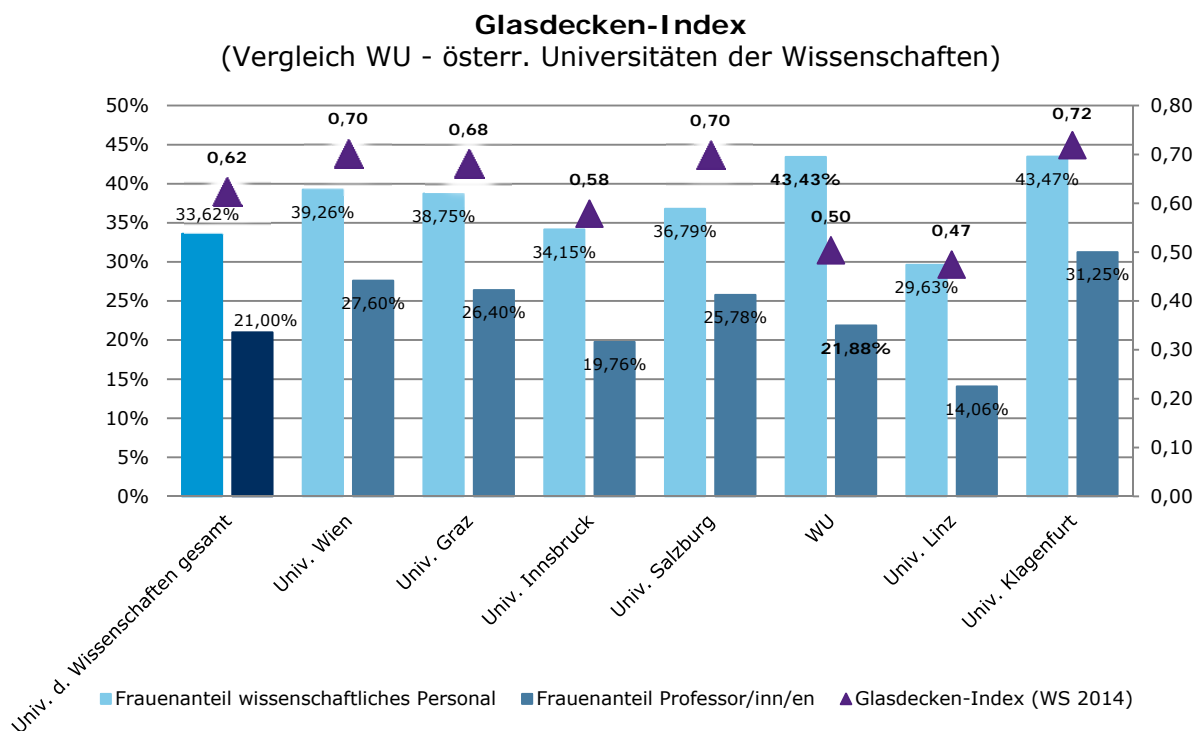


ABBILDUNG 23: GLASDECKEN-INDEX 2014 AN AUSGEWÄHLTEN UNIVERSITÄTEN DER WISSENSCHAFTEN<sup>29</sup>

<sup>28</sup> Folgende Universitäten werden in Österreich laut Unidata zu den Universitäten der Wissenschaften gezählt, in Abgrenzung zu den Universitäten der Künste: Universität Wien, Universität Graz, Universität Innsbruck, MedUni Wien, MedUni Graz, MedUni Innsbruck, Universität Salzburg, TU Wien, TU Graz, Montanuniversität Leoben, Boku, Vetmed, WU, Universität Linz, Universität Klagenfurt, Donau-Universität Krems. Für diese Abbildung wurden die Daten der Donau-Universität Krems nicht berücksichtigt.

<sup>29</sup> Daten-Quelle: uni.data des bmwfw, Stammpersonal an Universitäten in VZÄ, Stand 2014 und WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014

Eine abschließende vergleichende Betrachtung der Karriereverläufe von Frauen an der WU mit den Karriereverläufen österreichweit (vgl. Abbildung 24) zeigt, dass der Frauenanteil an der WU auf der Ebene der Studierenden und bei den Erstabschlüssen unter dem österreichischen Schnitt liegt, bei den Zweitabschlüssen, Assistentinnen und Dozentinnen dagegen etwas darüber. Auf der Ebene der Professor/inn/en weist die WU mit 21,88% einen im österreichischen Vergleich leicht unterdurchschnittlichen Wert auf.

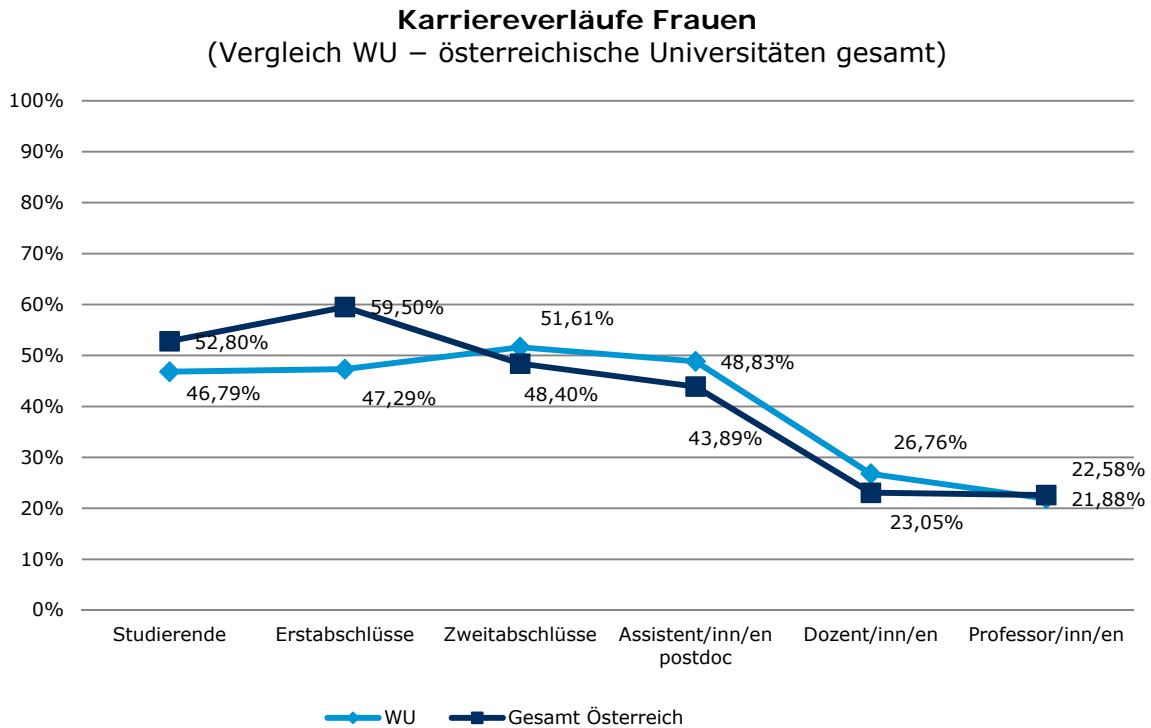


ABBILDUNG 24: KARRIEREVERLÄUFE VON FRAUEN AN DER WU VERGlichen MIT WEIBLICHEN KARRIEREVERLÄUFEN ÖSTERREICHWEIT (IN %) <sup>30</sup>

### 3.3 Kennzahlen zur Mittelvergabe im wissenschaftlichen Bereich

Einen wichtigen Hinweis auf den Status quo der Gleichstellung in einer Organisation vermitteln Kennzahlen bzgl. der Verteilung von finanziellen Mitteln. In den nachfolgenden Kapiteln werden die Vergabe von Fördermitteln und Kostenersätzen sowie der Gender Pay Gap (durchschnittliche Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern) an der WU näher beleuchtet.

<sup>30</sup> Daten-Quelle: uni.data des bmwfw, Stand 2014, WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014 und WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand: 31.1.2015

### 3.3.1 Vergabe von Forschungsfördermitteln

In Abbildung 25 wird die Entwicklung der Verteilung jener Mittel zur Forschungsförderung dargestellt, über die (maßgeblich) WU-intern entschieden wird. Die Mittel selbst stammen nur teilweise von der WU, weitere Gelder erhält die WU von externen Fördergeber/inne/n. Der Frauenanteil bei den Antragsteller/inne/n lag im Jahr 2014 bei 41%, vom vergebenen Fördervolumen erhielten Frauen durchschnittlich 38%. Das heißt bei der Antragstellung waren Frauen in etwas geringerem Maße vertreten, als es ihrem Anteil an Wissenschaftler/inne/n an der WU mit rund 43% entsprach. Bei der Vergabe erhielten sie aber durchschnittlich etwas weniger als es ihrem Anteil bei den Antragsteller/inne/n entsprach.

JAHR	ANTRAG- STELLER/INNEN	DAVON FRAUEN	FRAUEN- ANTEIL	FÖRDER- VOLUMEN IN €	DAVON AN FRAUEN	FRAUEN- ANTEIL
2007	126	40	32%	402.381,05	91.919,75	23%
2008	97	32	33%	280.901,82	189.989,82	68%
2009	127	58	46%	548.863,06	265.287,70	48%
2010	148	50	34%	435.210,95	185.328,15	43%
2011	131	47	36%	484.904,02	240.054,18	50%
2012	127	48	38%	745.667,20	335.348,74	45%
2013	127	49	39%	698.224,74	274.941,64	39%
2014	160	66	41%	459.758,77	175.335,51	38%

ABBILDUNG 25: FRAUENANTEILE BEI DER VERGABE VON FORSCHUNGSFÖRDERMITTELN UND FÖRDERPREISEN VON 2007 BIS 2014<sup>31</sup>

Details über die einzelnen Vergabeverfahren des Jahres 2014 finden sich im Anhang in Tabelle 26. Ein genauerer Blick auf die Vergabeverfahren zeigt aber auch die große Schwankungsbreite bei den Frauenanteilen unter den Anträgen und den Frauenanteilen beim vergebenen Fördervolumen: so lag in den vergangenen Jahren im Rahmen der Festo-Fellow-Förderung (Drittmitel) der durchschnittliche Frauenanteil bei der Antragstellung bei 25%, der an Frauen vergebene Anteil des Fördervolumens belief sich dagegen nur auf 8%. In Köpfen ausgedrückt: Zwischen 2007 und 2014 wurde die Festo-Fellow-Förderung insgesamt 12 Männern und einer Frau verliehen.

<sup>31</sup> Daten-Quelle: WU-Forschungsservice, ohne Talenta- und Stephan Koren Preis



### 3.3.2 Leistungsprämien Forschung

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

2014 haben 100 Wissenschaftler/innen in A und A+ Journals publiziert, darunter befanden sich 73 Männer (73%) und 27 Frauen (27%) (Quelle: WU-Forschungsservice<sup>32</sup>).

### 3.3.3 Reisekostenzuschüsse

Hinsichtlich der in den letzten Jahren gewährten Reisekostenzuschüsse (vgl. Tabelle 30 im Anhang bzw. Gleichstellungsberichte der Vorjahre) fallen die großen Schwankungen in den von Frauen beantragten Anteilen auf. Im Jahr 2012 entfielen in der Kategorie der Dozent/inn/en rd. 76% der Reisekostenzuschüsse auf Frauen, im Vorjahr dagegen beantragte keine einzige Frau aus dieser Kategorie einen Reisekostenzuschuss und im Jahr 2014 gingen 9,4% der beantragten Zuschüsse an Frauen. In der Kategorie der Postdocs lag der Frauenanteil bei den Zuschüssen im Jahr 2012 bei rd. 54%, im Vorjahr machte er rd. 36% aus, 2014 rd. 28%. Etwas konstanter verlief die Entwicklung in der Kategorie der Professor/inn/en: Während die Professorinnen in den letzten Jahren relativ betrachtet mit 29,6% (2012) und 29,2% (2013) etwas höhere Anteile der insgesamt gewährten Reisekostenzuschüsse beantragt haben als es ihrem Anteil von etwa 20% in dieser Personalkategorie entsprach, gingen 2014 20,9% der gewährten Reisekostenzuschüsse an Professorinnen (bei einem Frauenanteil von 21,88% in dieser Personalkategorie).

### 3.3.4 Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap stellt den prozentuellen Unterschied von Frauen- und Männerlöhnen an der WU, gemessen an den Männerlöhnen, dar. Die für die zahlenmäßig wesentlichen WU Personalkategorien erhobenen Daten zeigen u.a., dass Professorinnen (nach § 98 UG) durchschnittlich 90,8%, Dozentinnen 94,1% und Assistenzprofessorinnen (KV) 95,7% des Gehalts ihrer männlichen Kollegen verdienen. Über alle erfassten Gruppen hinweg liegt der WU-Gesamtwert im Berichtszeitraum bei 92,04% (vgl. Wissensbilanz 2014). Zu beachten ist, dass in dieser Darstellung u.a. Alters- und Erfahrungskomponenten nicht berücksichtigt werden.

---

<sup>32</sup> Nur Leistungsprämien für Journalartikel, Projektprämierungen nicht enthalten (Controlling).

PERSONALKATEGORIE	KOPFZAHLEN SUMME VZÄ			GENDER PAY GAP FRAUENLÖHNE ENTSPRECHEN % DER MÄNNERLÖHNE
	FRAUEN	MÄNNER	GESAMT	
Universitätsprofessor/in (§98 UG)	18	68	86	90,8%
Universitätsprofessor/in (§99 Abs. 1 UG)	2	5	7	n.a.
Universitätsprofessor/in (§99 Abs. 3 UG)	0	1	1	n.a.
Universitätsdozent/in	18	50	68	94,1%
Assoziierte/r Professor/in (KV)	1	3	4	n.a.
Assistenzprofessor/in (KV)	5	7	12	95,7%
<b>Insgesamt</b>	<b>44</b>	<b>134</b>	<b>178</b>	<b>92,0%</b>

ABBILDUNG 26: GENDER PAY GAP AN DER WU <sup>33</sup>

<sup>33</sup> Daten-Quelle: Wissensbilanz 2014, Erhebungszeitraum 1.1.2014 – 31.12.2014

## 4 Zentrale Handlungsfelder mit dem Ziel der Förderung von Gleichstellung

### 4.1 Neuberufungen von Professor/inn/en

Mit einem Frauenanteil von 21,88% in der Professor/inn/enschaft ist die WU vom Ziel der Gleichstellung in dieser für eine Universität zentralen Personalkategorie deutlich entfernt. Eines der Kernziele der WU im Bereich der Gleichstellung ist daher nach wie vor, den Anteil der Professorinnen stetig und nachhaltig zu erhöhen, u.a. um hierdurch an führenden Stellen mehr weibliche Role Models zu haben, die ambitionierte Jungwissenschaftlerinnen, aber auch interessierte Studentinnen ermutigen, sich für einen Karriereweg in der Wissenschaft zu entscheiden.

Die Verantwortung für die Unterrepräsentation von Frauen in der Wissenschaft wurde lange Zeit den Frauen selbst zugeschrieben und mit ihren individuellen Entscheidungen, Interessen und Leistungen begründet. Untersuchungen zeigen jedoch, dass strukturelle Faktoren, u.a. die gängigen Beurteilungsverfahren die Chancengleichheit<sup>34</sup> von Frauen und Männern in der Wissenschaft erschweren. So hat Merton schon vor rund fünfzig Jahren festgestellt, dass die Anerkennung und Zuschreibung von Leistung nicht losgelöst vom Geschlecht der Wissenschaftler/innen erfolgt. Eines seiner berühmtesten Konzepte, der „Matthäus-Effekt“ bezeichnet die Tatsache, dass Beurteiler/innen dazu neigen, die Ergebnisse bekannterer Wissenschaftler/innen höher zu bewerten, während die Ergebnisse von unbekannteren Wissenschaftler/innen weniger beachtet werden. Merton hat damit die Beobachtung beschrieben, dass die von Wissenschaftlerinnen geleistete Arbeit oft Wissenschaftlern zugeschrieben wird (vgl. Hey 2005, Merton 1968).

Auch Valian hat in ihren Experimenten einen „male bonus“, eine Privilegierung von Männern, nachgewiesen. Diese zeigt sich darin, dass Männer durchwegs überschätzt und Frauen unterschätzt werden – und zwar von beiden Geschlechtern (vgl. Valian 1999). In Berufungsverfahren wird das darin ersichtlich, dass Forschungen und Beiträge von Frauen kritischer untersucht werden, Diskussionen über Frauen neutral bis kritisch sind, während Männern ein Vertrauensvorschuss inklusive Lob und Anerkennung gewährt wird (vgl. Hey 2005).

Gängige Bewertungsmechanismen, die zur Überprüfung der wissenschaftlichen Qualität angewandt werden und daher auch in Berufungsverfahren eine zentrale Rolle spielen, gelten allerdings nach wie vor als wertneutral und objektiv. Dabei wird übersehen, dass auch bei scheinbar objektiven und quantitativen Messmethoden wie dem Zählen von Publikationen oder Impactpunkten ein Gender Bias<sup>35</sup> wirksam werden kann. Etablierte und große Themenfelder mit langen Publikationstraditionen sind privilegiert, wissenschaftliche Leistungen in innovativen und interdisziplinären Bereichen sind dagegen nicht entsprechend abbildbar (vgl. Hey 2005).

Quantifizierbare Bewertungsmethoden ermöglichen aber auch einen Spielraum bei der Interpretation der Forschungsleistung, der immer wieder eine Benachteiligung der Bewerberinnen zur Folge hat: So können bei Bewerberinnen mit einem umfangreichen Publikationsrecord die The-

---

<sup>34</sup> Siehe auch Glossar Kapitel 8

<sup>35</sup> Siehe Glossar Kapitel 8

men, die sie beforschen, oder die Publikationsorgane, in denen sie veröffentlichen, marginalisiert werden (vgl. Färber/ Riedler 2011).

Die quantitative männliche Dominanz im Wissenschaftssystem führt zudem u.a. dazu, dass Frauen die Erfolgswahrscheinlichkeit Karriere zu machen geringer einschätzen und ihre Karrierebestrebungen reduzieren (vgl. Hey 2005).

Angesichts dieser Befunde erscheint ein Mix an unterschiedlichen Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung gegenüber solchen teilweise unbewusst wirksamen Mechanismen sowie standardisierte Verfahren bei Berufungsvorträgen und Begutachtungen zielführend, um der ungleichen Chancenverteilung von Frauen und Männern in Berufungsverfahren entgegenzuwirken. Im Folgenden werden Möglichkeiten zur Optimierung der Berufungsverfahren sowie an der WU bereits umgesetzte Aktivitäten näher ausgeführt.

#### **4.1.1 Konzept zur „Verbesserung der Verfahrensqualität bei Berufungen“**

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

Auf Initiative des Rektors und auf Basis des neu überarbeiteten Frauenförderungsplans wurde 2014 in Zusammenarbeit mit der Stabstelle für Berufsangelegenheiten und der Stabstelle Gender Policy ein Konzept zur „Verbesserung der Verfahrensqualität bei Berufungen und Erhöhung des Frauenanteil bei Professuren“ entwickelt. Es stellt eine Initiative innerhalb eines Bündels an Maßnahmen dar und umfasst u.a. folgende Aktivitäten:

- Die aktive Bewerberinnensuche wird durch die nachweisliche Recherche und Ansprache von drei potenziellen berufungsfähigen Kandidatinnen, die die Berufungskommission zu den Berufungsvorträgen einladen möchte, intensiviert. Die Recherche ist Voraussetzung für die Freigabe des Ausschreibungstextes durch das Rektorat.
- Im Ausschreibungstext ist „Kompetenz im Bereich des Gender Mainstreaming“ als einer der Punkte des Anforderungsprofils zu nennen.
- Informationen über das Audit „hochschuleundfamilie“ sowie Dual Career Services werden ebenfalls in den Ausschreibungstext integriert, um ein Signal zu setzen und einen möglichst breiten Pool an Bewerber/innen anzusprechen.
- Die schriftlichen Informationen für Berufungskommissionen und Gutachter/innen, die eine genaue Beschreibung der einzelnen Prozessschritte beinhalten, wurden überarbeitet und mit Hinweisen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit versehen. U.a. wird darauf eingegangen, dass Unterbrechungen der Karriere aufgrund von Betreuungsaufgaben die Bewerber/innen nicht benachteiligen dürfen, dass sich in Beurteilungsprozessen Faktoren wie die soziale Herkunft oder das Geschlecht der Bewerber/innen, deren Ähnlichkeit oder Unähnlichkeit zur bewertenden Person und der Sozialisations- und Kulturhintergrund der beurteilenden Person auf das Urteilsverhalten auswirken.

#### 4.1.2 Recherche und Direktansprache von geeigneten Kandidatinnen

Im Sinne des Konzepts zur Verbesserung der Verfahrensqualität bei Berufungen wird im Zuge von Berufungsverfahren verstärkt aktiv nach geeigneten Kandidatinnen gesucht. Um die Berufungskommissionen bei der Suche nach berufungsfähigen Kandidatinnen zu unterstützen, recherchiert die für die Agenden rund um das Thema Berufungsverfahren zuständige Stabstelle für Berufungsangelegenheiten bereits im Vorfeld der Ausschreibungen intensiv nach geeigneten Kandidatinnen. Zusätzlich werden den Berufungskommissionen Informationen über Datenbanken und Netzwerke von Expertinnen zur Verfügung gestellt.

Die WU ist sich der Entwicklungen und Hürden im Rahmen von Berufungsverfahren bewusst. Nicht zuletzt deshalb ist der Rektor seit mehreren Jahren sehr intensiv und gleich von Beginn an in alle Berufungsverfahren involviert. So ist er bei allen Berufungsvorträgen anwesend, um sich ein Bild von den Bewerber/innen für die jeweilige Professur zu machen und die Realisierung der strategischen Ziele der WU, zu denen im Zusammenhang mit den Berufungen eben auch die Gewinnung hochqualifizierter Frauen für WU-Professuren zählt, abzusichern.

#### 4.1.3 Dual Career Services

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

Die WU bietet in diesem Bereich bereits Unterstützungsmöglichkeiten an: Erste Anlaufstelle für Dual Career Fragen ist die Stabstelle für Berufungsangelegenheiten, da diese Thematik häufig bereits in den Berufungsverhandlungen aufkommt. Die Stabstelle ist Mitglied im Dual Career Netzwerk einiger österreichischer Universitäten, welche gemeinsam ein Dual Career Service für hochqualifizierte Wissenschaftler/innen etabliert haben. Dabei steht die Vernetzung zwischen den einzelnen Universitäten im Vordergrund. Die Internetplattform <http://www.dualcareer.ac.at> bietet Informationen rund um Leben und Arbeit in Wien, Niederösterreich und Oberösterreich, wobei die Dienstleistungen stufenweise ausgebaut werden. Ergänzt wird das Projekt durch eine Kooperation zwischen der WU und dem WWFT (Wiener Wissenschafts-, Forschungs- und Technologiefonds), der ebenfalls einen Dual Career Service Support im wissenschaftlichen Bereich anbietet.

Zentraler Eckpfeiler des Serviceangebots ist die Unterstützung des jeweiligen Partners/der jeweiligen Partnerin bei der Stellensuche in Wien – zum Beispiel durch die Vermittlung von Kontakten zu geeigneten Ansprechpartner/innen bzw. potentiell geeigneten Arbeitgeber/innen. Dabei kann die WU an vorhandene exzellente Kontakte anknüpfen und in bestimmten Fällen vielleicht auch die Kompetenzen des Career Centers des Zentrums für Berufsplanung nutzen,

um erfolgreich zu sein. Nachzudenken wäre auch über mögliche Angebote zur Weiterqualifizierung des Partners/der Partnerin in einer Überbrückungsphase.

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

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

#### **4.1.4 Weitere mögliche Maßnahmen: Informations- und Weiterbildungsangebote**

Die Forschung zur Karriere von Frauen geht heute davon aus, dass Frauen Wissen über die Mikropolitik in den Organisationen, in denen sie arbeiten und aufsteigen wollen, und die damit verbundenen Handlungsmöglichkeiten benötigen. Das nötige Wissen über mikropolitische Handlungsmöglichkeiten in der Scientific Community umfasst neben der Kenntnis der Spielregeln und der Abläufe des Wissenschaftsbetriebs im Allgemeinen auch Einblicke in die Besonderheiten der eigenen Organisation. Die Eigenlogik der Institution erscheint als selbstverständlich – wie Wissenschaft organisiert und durchgeführt wird –, sie kann aber auch zu Marginalisierungen bestimmter Personengruppen, ihrer Forschung und Ergebnisse führen (vgl. Färber/ Riedler 2011). Die „Barrieren, auf die Frauen bei ihrem Weg durch die Wissenschaft treffen, sind so in die Strukturen, in die alltägliche Kommunikation, in selbstverständliche Handlungsweisen [...] eingelagert, dass es den Beteiligten schwerfällt, sie überhaupt zu identifizieren.“ (Krais 2000, in Färber/ Riedler 2011).

Strukturwissen über die ungeschriebenen und daher mikropolitisch besonders relevanten Verhaltensregeln, Einblicke in die Abläufe von Berufungsverfahren, die Spielregeln und Stolpersteine können potentiellen Bewerberinnen (Postdocs, habilitierte Wissenschaftlerinnen) mittels spezieller Information- bzw. Seminarangebote vermittelt werden. Das unter 4.2.2 beschriebene Karriereprogramm deckt bereits viele Aspekte eines Weiterbildungsangebots zur Vermittlung von Wissen über die Mikropolitik in Organisationen ab.

Darüber hinaus können zusätzliche Weiterbildungsangebote für jene Personen, die in Berufungsprozesse involviert sind, zur transparenteren und gerechteren Gestaltung von Berufungsverfahren beitragen. Spezielle Angebote, die die oben genannten unbewussten Annahmen über Geschlechterrollen und deren Auswirkungen auf Beurteilungsprozesse thematisieren, können das Bewusstsein über die Funktionsweisen geschlechtsbezogener Asymmetrien erhöhen und damit die Chancenverteilung von Frauen und Männern im Wissenschaftsbetrieb verbessern.

Kontinuierliche Sensibilisierungsarbeit wird in diesem Zusammenhang bereits vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen geleistet, der an allen Berufungsverfahren teilnimmt und dabei für einen diskriminierungsfreien und geschlechtergerechten Ablauf sorgt (siehe auch Kapitel 7).

## 4.2 Förderung der Karrieren exzellenter Wissenschaftlerinnen

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung beschränken sich an der WU nicht auf die obersten Hierarchieebenen. Denn es hat sich gezeigt, dass es von großer Bedeutung ist, Frauen bereits auf den darunter liegenden Qualifikationsstufen für eine wissenschaftliche Karriere zu begeistern und zu gewinnen, um ihren Anteil an den geeigneten Bewerber/inne/n um eine Professur mittel- bis langfristig dauerhaft zu steigern.

Es genügt nicht, für eine Professur eine geeignete Kandidatin zu identifizieren und ihr einen Ruf zu erteilen. Auch Professorinnen treffen eine Wahl und können einen Ruf ablehnen, was derzeit in der Regel zur Folge hat, dass dann „nur noch“ ein Mann berufen werden kann, da der Besetzungsvorschlag schon aufgrund des Bewerbungsprozesses selten mehr als eine Frau umfasst. Auch insofern muss es in den Gleichstellungsbemühungen darum gehen, bereits auf den vorangehenden Karrierestufen anzusetzen. Mit der Schaffung der Habilitandinnenstellen und dem Angebot des Karriereprogramms für Wissenschaftlerinnen hat die WU zwei wichtige Maßnahmen in diesem Zusammenhang gesetzt.

### 4.2.1 Habilitandinnenstellen

Als Reaktion auf die Beobachtung, dass gerade in der Habilitationsphase besonders viele Frauen verloren gehen, hat die WU erstmals 2007 für Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase, die sich durch herausragende wissenschaftliche Arbeiten auszeichnen, so genannte Habilitandinnenstellen geschaffen. 2010 wurden erneut vier derartige Stellen ausgeschrieben und auch 2013 wurden für die Leistungsvereinbarungsperiode 2013 – 2015 zusätzliche Mittel ausverhandelt und nach Abschluss eines internationalen Begutachtungsverfahrens 5 weitere Frauenhabilitationsstellen vergeben. Während des bis zu sechsjährigen Vertragszeitraumes sind die Wissenschaftlerinnen zugunsten der Arbeit an ihren Forschungsvorhaben von nahezu allen Verwaltungstätigkeiten entbunden und haben eine reduzierte Lehrverpflichtung. Die zuletzt 2013 vergebenen Frauenhabilitationsstellen werden im Falle einer erfolgreichen Habilitation erstmals entfristet.

Ziel des Angebots ist, den Frauenanteil in der Senior Faculty, der gerade auf dieser Stufe der wissenschaftlichen Karriere an allen Universitäten einbricht, langfristig zu erhöhen.

### 4.2.2 Karriereprogramm „Reflexion – Kompetenzen – Erfolgsstrategien – Perspektiven“

Bereits seit 2006 bietet die WU mit ihrem Karriereprogramm „Reflexion – Kompetenzen – Erfolgsstrategien – Perspektiven“ ein mehrmoduliges Weiterbildungsprogramm an, das sich exklusiv an Wissenschaftlerinnen richtet. Im Zentrum des Programms stehen karriererelevante Themen und Kompetenzen. So werden in den ersten beiden Workshops individuelle Karriereziele erarbeitet; darauf aufbauend werden wirksame Strategien entwickelt, die bei der Erreichung dieser Karriereziele wichtig und hilfreich sind. In den darauf folgenden beiden Modulen arbeiten die Teilnehmerinnen an weiteren erfolgsrelevanten Kompetenzbereichen wie Verhandlungs-, Durchsetzungs- und Selbstpräsentationskompetenzen. 2011 wurde das Programm auf Anregung der vorangegangenen Teilnehmerinnengruppe um ein weiteres Modul ergänzt, bei dem die Frage im Mittelpunkt steht, wie sich Forschungsförderung karrierestrategisch nutzen lässt. Ziel dieses Workshops ist, den Teilnehmerinnen (unter Berücksichtigung ihres individuellen Lebenslaufs) Wege aufzuzeigen, wie sie ihre wissenschaftliche Karriere auch nach Ablauf ihres – in aller Regel befristeten – Vertrags an der WU weiter verfolgen können und welche Fördermittel vermutlich am besten geeignet sind, um ihre Projekte und ihre Karriere zu finanzieren. Durch die

intensive Zusammenarbeit in der Kleingruppe bauen die Nachwuchswissenschaftlerinnen im Laufe des Programms ein tragfähiges Netzwerk untereinander auf und nutzen im Rahmen von „ExpertDinners“ die Chance, von den Erfahrungsberichten erfolgreicher Rollenvorbilder zu profitieren. Begleitet wird das Programm darüber hinaus durch die Möglichkeit, ein persönliches Coaching in Anspruch zu nehmen. 2014 ist dieses Programm erneut sehr erfolgreich mit neuen Teilnehmerinnen gestartet.

#### **4.2.3 Dr.-Maria-Schaumayer-Habilitationsstipendium**

Ergänzend gibt es bereits seit vielen Jahren das Dr.-Maria-Schaumayer-Habilitationsstipendium als spezifische Nachwuchsförderungsmaßnahme für Habilitandinnen der WU. Ziel des Stipendiums ist, den Wissenschaftlerinnen die kontinuierliche Arbeit an ihrem fortgeschrittenen Habilitationsprojekt zu ermöglichen, indem sie von den allgemeinen Lehr- und Verwaltungstätigkeiten entlastet werden. 2014 erhielt Dr.<sup>in</sup> Kathrin Figl (Institut für Wirtschaftsinformatik und Neue Medien) das Habilitationsstipendium für ihre Arbeit zu kognitiver Effektivität in der Geschäftsprozessmodellierung.

#### **4.2.4 Ausschreibung des Dr.-Maria-Schaumayer-Internationalisierungsprogramms und des Stipendiums für Wiedereinsteigerinnen**

Die WU hat im Berichtsjahr zwei neue Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen ausgeschrieben. Beide Programme werden aus den Mitteln des Nachlasses von Dr. Maria Schaumayer finanziert, die der WU mit der Zweckwidmung zur Verfügung gestellt wurden, „wissenschaftliche Arbeiten von Frauen zu fördern“.

Das Dr. Maria Schaumayer-Internationalisierungsprogramm für Doktorandinnen umfasst die Förderung von längeren Forschungsaufenthalten im Ausland und richtet sich an exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen, die bei der Einbindung in internationale akademische Netzwerke und auf ihrem Weg in die Wissenschaft unterstützt werden sollen.

Mit dem Dr. Maria Schaumayer-Stipendium für Wiedereinsteigerinnen sollen Wissenschaftlerinnen, die ihre wissenschaftliche Laufbahn aufgrund von Pflege- und / oder Betreuungsaufgaben im Familienumfeld unterbrechen mussten, beim Verfassen oder Fertigstellen von Publikationen und/ oder beim Verfassen von Forschungsanträgen und damit beim dauerhaften Wiedereinstieg in die wissenschaftliche Laufbahn unterstützt werden.

Die Bewerbungsfristen für beide Programme endeten im Februar 2015.

### **4.3 Verankerung von Gleichstellung in Steuerungsinstrumenten der WU**

Die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Frauenförderung zählen zu den gesetzlich festgelegten leitenden Grundsätzen und Aufgaben einer Universität und sind in universitären Strukturen fest verankert. So müssen an allen Universitäten Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen und Stellen zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung eingerichtet, Frauenförderungspläne und Gleichstellungsberichte erstellt werden. Konsequenterweise finden sich daher auch in den Leistungsvereinbarungen und Entwicklungsplänen der Universitäten Gleichstellungsziele und –maßnahmen.

An der WU wurde mit der Schaffung der Stabstelle Gender Policy (siehe Kapitel 5) ein weiterer Schritt zur verstärkten strukturellen Verankerung von Gleichstellung gesetzt.



## **Überarbeitung des Frauenförderungsplans**

Nach einer umfassenden Evaluierung des im Jahr 2004 im Rahmen der Satzung erstmals in Kraft getretenen Frauenförderungsplans der WU durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) und das Rektorat, wurde der Frauenförderungsplan im Berichtsjahr 2014 überarbeitet und im Jänner 2015 vom Senat beschlossen.

Das Bekenntnis der WU zu den Anliegen der Frauenförderung und zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen sieht im aktuellen Frauenförderungsplan u.a. die regelmäßige Abhaltung von Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming durch das Rektorat, die Entwicklung eines Leitfadens für geschlechtergerechten Sprachgebrauch, die Sicherstellung eines Angebots an geschlechterbewusster Lehre in den Bachelor-, Master- und Doktoratsstudien uvm. vor.

## **Verankerung von Gleichstellung als Querschnittmaterie**

Um darüber hinaus Gleichstellung als Querschnittmaterie zu verankern, wurden Gleichstellungsaspekte bzw. Hinweise, wie Führungskräfte im eigenen Arbeitsumfeld Geschlechtergerechtigkeit fördern können, im Berichtsjahr 2014 in das Führungskräftehandbuch, in den Leitfaden für Mitarbeiter/innen-Gespräche sowie in die Einführungsveranstaltung des Rektors im Rahmen des Traineeprogramms integriert.

## **4.4 Information, Wissenstransfer und Sensibilisierung**

Ein weiteres wichtiges Handlungsfeld nimmt die verstärkte Information, Sensibilisierung und Netzwerkarbeit ein. Hochschulintern geht es darum, die Initiativen zur Förderung von Frauen auf ihrem Karriereweg und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer sowie gleichstellungsrelevante Themen bekannt zu machen. Hochschulextern ist wichtig, die Instrumente der Gleichstellungsarbeit in Austausch mit anderen Akteurinnen und Akteuren in diesem Handlungsfeld zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Darüber hinaus präsentiert die WU immer wieder Ergebnisse ihrer Forschungstätigkeit zu den Themen Geschlechtergerechtigkeit, Ungleichheit und Chancengleichheit in verschiedenen Formen einer breiteren Öffentlichkeit und spricht dabei unterschiedliche Zielgruppen an. Die WU möchte damit ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen und eine Vorbildfunktion in wichtigen gesellschaftspolitischen Fragen übernehmen.

### **Wissenstransfer**

„Was arbeitet Schneewittchen eigentlich?“ – so lautete der Titel eines Vortrags, den Katharina Mader vom Institut für Institutionelle und Heterodoxe Ökonomie der WU im Rahmen der Kinderuniversität im Sommer 2014 hielt. Sie behandelte darin u.a. die Fragen, warum Frauen und Männer unterschiedliche Arbeiten übernehmen und warum die einen viel, die anderen dafür nichts bezahlt bekommen. Katharina Mader sprach auch im Rahmen des Nachhaltigkeitstags 2014, veranstaltet vom Kompetenzzentrum für Nachhaltigkeit der WU, über „Nachhaltigkeit und Geschlechtergerechtigkeit. Auf dem Weg zu einer zukunftsfähigen Ökonomie“. Dabei beleuchtete sie die Verbindung von Nachhaltigkeit und Feministischer Ökonomie, wobei sie intensiv auf den Arbeitsbegriff einging. Auch die Tagung „Economics of Inequality“ der Nationalökonomischen Gesellschaft im Mai 2014 beinhaltete ein Panel zum Thema „Gender and Inequality“.

Das Institut für Gender und Diversität in Organisationen organisierte u.a. die „15th International Conference on Diversity in Organizations, Communities, and Nations“ an der WU und veranstaltete Vernetzungstreffen anlässlich seines 10jährigen Bestehens. Damit wird nur ein Auszug an Veranstaltungen genannt, die 2014 Gerechtigkeit und Chancengleichheit thematisierten.

### **Verstärkte interne Öffentlichkeitsarbeit**

WU-intern wurden im Berichtsjahr wichtige Gleichstellungsthemen bzw. Daten aus dem Gleichstellungsbericht 2013 unterschiedlichen Gremien präsentiert und diskutiert, u.a. im Rat der Departmentvorständ/inn/e/n, im Rahmen einer Abteilungsleiter/innen-Sitzung sowie auf Einladung des Betriebsrats im Rahmen einer Betriebsversammlung. Darüber hinaus wurden WU-Medien (WU Magazin, WU Alumni News, WU-Memo, Newsletter des Betriebsrats, WU-Blog) verstärkt genutzt, um über gleichstellungsrelevante Themen zu informieren.

### **Entwicklung eines Kommunikationsleitfadens**

2014 wurde auf Initiative des Rektorats mit der Entwicklung eines Kommunikationsleitfadens begonnen. In Zusammenarbeit zwischen der Stabstelle Gender Policy und dem AKG wurden intensive Vorarbeiten für einen Leitfaden „Fair und inklusiv in Sprache und Bild“ geleistet, dessen Publikation für Mitte 2015 geplant ist. Neben praxisorientierten Anregungen und Beispielen aus dem universitären Alltag, wie gerechte Sprach- und Bildgestaltung umgesetzt werden kann, enthält der Leitfaden auch Argumente, Gründe und Hinweise auf wissenschaftliche Studien, und verdeutlicht, warum eine faire und inklusive Sprache wichtig und sinnvoll ist.

Ziel ist, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende noch besser dabei zu unterstützen, alle Menschen in ihrer Vielfalt gleichermaßen und gleichwertig in Wort und Bild sichtbar zu machen, Lebensrealitäten und Erfahrungen unterschiedlicher Personengruppen in ihre Kommunikation einzubeziehen und dabei stereotype Rollenbilder zu überwinden.

## **4.5 Fortgeführte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung**

### **„Women in Science“**

Für den wissenschaftlichen Werdegang ist Vernetzung und das Vorhandensein weiblicher Rollenmodelle sehr oft von großer Bedeutung. Role Models können Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Idee geben, wie wissenschaftliche Karrieren erfolgreich funktionieren können. Bei women in science geht es unter anderem darum, erfolgreiche Forscherinnen sichtbarer zu machen.

Eine eigene Homepage informiert über aktuelle Geschehnisse. Um die Kommunikation und den Austausch zwischen am Thema Interessierten auch außerhalb von Veranstaltungen zu erleichtern, wurde der E-Mail-Verteiler [women.in.science@wu.ac.at](mailto:women.in.science@wu.ac.at) geschaffen. Dieser bietet den Listenmitgliedern die Möglichkeit, sich WU-intern zum Thema „Frauen in der Forschung“ zu vernetzen.

Nach einer längeren Veranstaltungspause ist ein Neu-Start für Herbst 2015 geplant.

### **Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

#### **Audit „hochschuleundfamilie“**

Die WU hat zudem einen Zertifizierungsprozess im Rahmen des Audit-Programmes „hochschuleundfamilie“ gestartet und wurde im November 2013 zertifiziert. Dafür wurden Handlungsfelder identifiziert und Maßnahmen entwickelt, die den Bedürfnissen der WU und ihren Angehörigen entsprechen. Unter anderem soll die aktive Vaterschaft an der WU unterstützt und gefördert werden. Durch ein eigenes Informationsangebot für (werdende) Väter sollen Männer bestärkt werden, Verantwortung und Aufgaben der Kinderbetreuung zu übernehmen.

Ziel ist, der ungleichen Verteilung von Berufs- und Familienarbeit zwischen Männern und Frauen entgegenzuwirken.

### **Baby-Notebook**

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

### **Coaching für Postdocs nach der Elternkarenz**

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

### **Kindergarten**

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

### **Gender Budgeting**

Gender Budgeting bedeutet die Analyse und Gestaltung von Budgets aus der Gleichstellungsperspektive (Bergmann, Gubitzer, Klatzer, Klawatsch-Treitl, Neumayr 2004: 3). Ziel von Gender Budgeting ist die gerechte Verteilung der finanziellen Mittel auf Frauen und Männer.<sup>36</sup>

Das Institut für Institutionelle und Heterodoxe Ökonomie organisierte in Zusammenarbeit mit der Arbeiterkammer Wien im November 2014 die Konferenz „Gender Responsive Budgeting: Theories and Practice in Perspectives“ an der WU. Internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und ein internationales Fachpublikum diskutierten über den Stand von Gender Budgeting in Forschung und Praxis. Die Ergebnisse fließen in das Konzept zur Analyse der Auswirkungen des Ressourceneinsatzes aus geschlechtsspezifischer Sicht ein.

---

<sup>36</sup> Siehe auch Glossar Kapitel 8

## 4.6 Ausblick auf mögliche neue Handlungsfelder

### Erhöhung der Gleichstellungs-Kompetenz aller WU-Angehörigen

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming – auf Gleichstellung ausgerichteteres Denken und Handeln in der täglichen Arbeit einer Organisation – erfordert, dass alle Programme und Maßnahmen einer Organisation hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern untersucht und Maßnahmen zur Gleichstellung ergriffen werden. Gleichstellung wird somit als Querschnittsaufgabe für die gesamte Organisation verstanden und richtet sich nicht an Einzelne, sondern an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Organisation (vgl. GenderKompetenzZentrum 2010a). Voraussetzung für ein organisationsweites gleichstellungsorientiertes Handeln sind daher Akteurinnen und Akteure, die über Gleichstellungskompetenz verfügen.

Informations- und Weiterbildungsangebote zur Erhöhung der Gleichstellungskompetenz aller Universitätsangehörigen dienen daher langfristig dem Ziel der Chancengleichheit an der WU. Insbesondere Personen mit Personalverantwortung sowie jene, die für Rekrutierung, Lehre oder öffentlichkeitswirksame Aufgaben wie für die Gestaltung von Medien (Internet, Plakate, Broschüren, Publikationen, Videos, etc.) verantwortlich sind und dadurch bewusstseinsbildend wirken, benötigen Sensibilität und Wissen darüber, wie strukturelle Barrieren für Frauen in der Arbeitswelt und Wissenschaft entstehen, wie Ungleichverhältnisse reproduziert werden mit welchen Instrumenten gleichstellungsorientiertes Handeln im eigenen Arbeitsbereich umgesetzt werden kann.

### Diversitätsmanagement

Geschlecht wird zunehmend nicht als einziger Faktor gesehen, der Ungleichheitslagen und soziale Chancen bestimmt. Im Sinne des Konzepts der Intersektionalität gewinnt die Verschränkung mit anderen Identitätsfaktoren wie Alter, sexuelle Orientierung, Ethnizität, physische Gegebenheiten, soziale Schicht, etc. verstärkt an Bedeutung. Umfassende Gleichstellungsarbeit zielt daher ebenso darauf ab, soziale Ausschließungsmechanismen, die entlang der unterschiedlichen Identitätsfaktoren verlaufen, aufzubrechen und bestehende Machtstrukturen zu verändern.

Ein Konzept, das die Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Studierenden als Ressource wahrnehmen möchte, ist der ganzheitliche Ansatz des Diversitätsmanagements<sup>37</sup>. Durch Diversitätsmanagement sollen Bedingungen geschaffen werden, die eine Vielfalt an Perspektiven und Wissen fördern, in der Fairness und Chancengleichheit herrschen und in der sich alle Personen inkludiert und auf allen Ebenen und in allen Bereichen gleichermaßen vertreten fühlen. Maßnahmen zur Entwicklung von interkulturellen Kompetenzen, zur Berücksichtigung von Diversity-Aspekten in Forschung und Lehre, zur Förderung der Inklusion von behinderten Personen, zur verstärkten Verankerung von Diversity-Themen in der Führungsarbeit und zur Thematisierung der Dimension sexueller Orientierung können u.a. Teil eines Diversitätskonzeptes sein.

---

<sup>37</sup> Siehe auch Glossar Kapitel 8

## 5 Stabstelle Gender Policy

Die Stabstelle Gender Policy wurde im Büro des Rektorats eingerichtet und im Jänner 2014 besetzt, um die Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung gemäß Universitätsgesetz 2002 zu koordinieren und im Verbund mit den bestehenden Gleichstellungsaktivitäten zu verstärken. Zu den Aufgaben der Stabstelle zählen die Beratung des Rektorats bei der Förderung von Gleichstellungsprozessen und Geschlechtergerechtigkeit an der WU, die Entwicklung von dafür notwendigen Konzepten und Fördermaßnahmen sowie deren Evaluierung. Einen weiteren Aufgabenschwerpunkt bildet die Verfassung des Gleichstellungsberichts.

Ziel ist eine nachhaltige Sensibilisierung der WU-Angehörigen für das Thema Gleichstellung und die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen, speziell in jenen Bereichen der Universität, die durch eine ausgeprägte Asymmetrie der Geschlechterverhältnisse gekennzeichnet sind.

Die konkreten Aktivitäten der Stabstelle im Berichtsjahr 2014 wurden in den vorangegangenen Kapiteln beschrieben.

## 6 Gender in Forschung und Lehre

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

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

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

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

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

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

## Schwerpunkte

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

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

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

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

## **7 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)**

### **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)**

Ein weiterer wichtiger Akteur im Themenbereich Gleichstellung, Antidiskriminierung und Frauenförderung ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG). Der AKG der WU wurde 1991 eingerichtet und hat die Aufgabe, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen (§ 42 Universitätsgesetz 2002 – UG).

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

Seit Oktober 2002 verfügt der AKG der WU über ein Büro, das als zentrale Anlaufstelle für alle Zuständigkeitsbereiche des AKG fungiert. Ihm sind zwei einschlägig qualifizierte Mitarbeiterinnen (voll- bzw. halbbeschäftigt) zugeordnet.

Zu den zentralen Aufgaben des AKG gehört die laufende Einbindung in Personalangelegenheiten, insbesondere durch Beratung und Kontrolle von Universitätsorganen, vor allem bei der Personalsuche (Ausschreibungstext) und der Personalauswahl (Bewerbungsgespräch, Ausschreibungsbericht), mit dem Ziel, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung vorzubeugen. Die Grundlage für die Prüfung von Personalangelegenheiten bilden die im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz festgehaltenen Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis. Der AKG wirkt in allen Personalangelegenheiten mit, welche die Begründung, eine wesentliche Veränderung oder die Beendigung eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses betreffen.

Weiters berät und unterstützt der AKG Angehörige oder Gremien der WU im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen sexistischen Verhaltens und/oder sexueller bzw. geschlechtsbezogener Belästigung und Mobbing.

Mit Jänner 2015 ist eine Änderung des Universitätsgesetzes 2002 in Kraft getreten, mit der die Frauenquote in universitären Kollegialorganen von bisher 40 % auf 50 % angehoben wurde. 2014 haben Arbeitsgruppen aus Mitgliedern der Kurien, des AKG, der Gender Policy-Stelle sowie der Betriebsräte für das wissenschaftliche und das allgemeine Universitätspersonal an einer Änderung der Satzung der WU gearbeitet, die primär eine Aktualisierung des Frauenförderungsplans zum Gegenstand hatte. Die gesetzlich vorgeschriebene 50 %-Frauenquote wurde dabei in die Satzung der WU aufgenommen und im Jänner 2015 vom Senat beschlossen.



Der AKG nimmt an Berufungskommissionen, Habilitationskommissionen und an der Kommission zur Bewertung der Stellen des allgemeinen Universitätspersonals teil und ist regelmäßig als Gast bei den Sitzungen des Senats und des Universitätsrats anwesend.

Die Zusammenarbeit gerade auch mit dem Senat und seinen Kollegialorganen ist sehr wichtig, denn nur ein gemeinsames Bemühen um die Erreichung der nunmehr 50 %-Frauenquote in allen Gremien der WU kann Erfolg haben. Dieses Bestreben ist angesichts der leider noch immer geringen, sogar leicht sinkenden Frauenquote unter den neuberufenen Professor/inn/en nicht einfach.

Der AKG wird auch in Zukunft intensiv darauf hinwirken, dass qualifizierte Frauen an die WU berufen werden und dass sie in Führungsfunktionen innerhalb der universitären Selbstverwaltung eingebunden werden. 2014 war geprägt durch eine große Anzahl an Berufungsverfahren – mit Ende 2014 waren 14 Verfahren im Laufen und es ist zu hoffen, dass die Frauenquote in der Professor/inn/enkurie 2015 wieder eine steigende Tendenz aufweisen wird.

Hat der AKG Grund zur Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts oder auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darstellt, ist er berechtigt, die Schiedskommission der Universität anzurufen. Bejaht die Schiedskommission das Vorliegen einer Diskriminierung, hat das betreffende Universitätsorgan eine neue Personalentscheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung der Schiedskommission zu treffen.

Der AKG ist grundsätzlich darum bemüht, präventiv zu wirken und Problemfälle im Vorfeld abzuwenden. Es wurde auch im Jahr 2014 versucht, Lösungen einvernehmlich herbeizuführen und Kompromisse zu finden. Diese Strategie führte in der Mehrzahl der Fälle zum gewünschten Erfolg. Dennoch war es in zwei Personalverfahren notwendig, Beschwerden wegen des Verdachts von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Schiedskommission der WU einzubringen. Zum zweiten Mal seit Einrichtung der Schiedskommission im Jahr 2004 und zum ersten Mal in einem Berufungsverfahren wurde der Beschwerde des AKG in einem Fall stattgegeben. Aufgrund des Einspruches des Rektors ist der Fall nun beim Bundesverwaltungsgericht anhängig.

Für die Weiterbildung und Vernetzung der AKG-Mitglieder veranstaltet der AKG laufend thematisch aktuelle Workshops. Darüber hinaus nehmen Mitglieder des AKG auch regelmäßig an externen Weiterbildungsveranstaltungen teil (z. B. Seminare zu den Themen Universitätsrecht, Arbeitsrecht, Berufungsverfahren, Dual Career, Diversity). Zur Optimierung der Schnittstellen zwischen dem AKG und der Personalabteilung der WU bei der Abwicklung von Personalverfahren wurde eine durch den AKG im Jahr 2013 initiierte Workshop-Reihe mit Vertreterinnen und Vertretern der beiden Einrichtungen 2014 erfolgreich fortgesetzt.

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat 2014 gemeinsam mit der Stabstelle Gender Policy mit der Entwicklung eines Kommunikationsleitfadens für WU-Angehörige begonnen. Unter Einbindung von Vertreter/inne/n maßgeblicher Zielgruppen sollen die Angehörigen der Universität unter dem Motto „Fair und inklusiv“ durch den Leitfaden noch besser dabei unterstützt werden, in Texten, Berichten oder wissenschaftlichen Arbeiten diskriminierungsfrei zu kommunizieren. In einem ersten Schritt wurde zunächst das Thema Geschlechtergerechtigkeit in Sprache und Bild behandelt, in weiterer Folge wollen sich AKG und Stabstelle Gender Policy auch anderen Bereichen diskriminierungsfreier Kommunikation widmen.

## 8 Glossar

### **Chancengleichheit**

Chancengleichheit bedeutet, dass alle Männer und Frauen dieselbe Freiheiten und Möglichkeiten besitzen, selbstbestimmt und nach eigenen Vorstellungen zu handeln und sich selbst zu verwirklichen.

„Formale Chancengleichheit zielt darauf ab, allen Personen die gleichen Ausgangsbedingungen zu ermöglichen. Es geht um den Abbau von rechtlichen Zugangshindernissen und um die Sicherstellung von fairen (Verfahrens-)Regeln für alle. Für den Bereich der Universität bedeutet dies z.B., dass Chancengleichheit in einem formalen Verständnis erreicht ist, wenn für alle Bewerber und Bewerberinnen auf einen Studienplatz die gleichen Voraussetzungen gelten, wie beispielsweise die Hochschulreife. [...] Formale Chancengleichheit adressiert aber nicht die Gründe, warum bestimmte Personen gar nicht erst in Auswahlverfahren gelangen. Frühzeitige Diskriminierungen können dazu führen, dass z.B. Kinder aus bildungsfernen Schichten gar nicht erst bis zur Matura gelangen und so auch nicht die Voraussetzungen erfüllen für die Aufnahme an einer Universität.“

Substantielle Chancengleichheit hingegen fordert für alle gesellschaftlichen Gruppen eine Gleichverteilung der Erfolgchancen. Substantielle Chancengleichheit ist erreicht, wenn beispielsweise verschiedene Frauen und Männer, z.B. aus unterschiedlichen ethnischen Gruppen oder unterschiedlichen Alters, eine vergleichbare Erfolgsrate aufweisen. In dieser substanziellen Lesart kann sich Chancengleichheitspolitik nicht darauf beschränken, Zugangsbarrieren zu beseitigen und für alle gleiche Startbedingungen zu schaffen. Sie muss darüber hinaus neue Möglichkeiten für Benachteiligte eröffnen, um tatsächliche Gleichstellung zu erreichen. Daher gelten hier unterstützende Maßnahmen, wie beispielsweise Quotenregelungen für spezifische Gruppen als adäquate Mittel, um Benachteiligungen bestimmter Gruppen aktiv entgegen zu wirken.“ (GenderKompetenzZentrum 2010b).

### **Diversität**

Generell wird unter Diversität „Vielfalt“ oder „Verschiedenartigkeit“ verstanden, also der Umstand, „dass sich Menschen hinsichtlich ihrer Sozialkategorien wie Genusgruppenzugehörigkeit, Alter, sexuelle Orientierung, Ethnizität, Qualifikationen, Religion/Weltanschauung, spezielle physische Bedürfnisse, aber auch in Arbeitsstil, Arbeitserfahrungen und dergleichen unterscheiden können“ (Hanappi-Egger 2012:178).

### **Diversitätsmanagement**

„Diversitätsmanagement, ein [...] aus dem US-amerikanischen Raum stammendes Managementkonzept, zielt darauf ab, die personelle Vielfalt für den Unternehmenserfolg produktiv zu nutzen. Das stark auf Inklusion von Personen mit unterschiedlichsten Hintergründen abzielende Managementkonzept erfordert eine zwar freiwillige, aber starke Verpflichtungserklärung einer Organisation, die über einen klassischen Antidiskriminierungsanspruch hinausgeht, da Diversitätsmanagement in der Regel eine völlig neue Orientierung für ein Unternehmen bedeutet. Bisherige Dominanz- und Normgruppen und damit verbundene Wertesysteme müssen in Frage gestellt und indirekte Ausschließungsmechanismen identifiziert werden.“ (Hanappi-Egger 2012: 180).

**Gender**

In der englischen Sprache wird zwischen „gender“, dem sozialen Geschlecht, und „sex“, dem biologischen Geschlecht, unterschieden. Der Begriff „Gender“ beschreibt die gesellschaftliche, soziale und kulturell geprägte Dimension von Geschlecht im Unterschied zu einem biologisch identifizierbaren Geschlecht („sex“). Mit „Gender“ sind die gesellschaftlichen Geschlechterrollen gemeint, die Vorstellungen und Erwartungen, wie Frauen und Männer sind bzw. sein sollen, welche Fähigkeiten und Interessen sie haben (sollen) und welche Aufgaben sie erfüllen (sollen) (vgl. Bergmann; Pimminger 2004). „Gender“ ist ein Konzept, das die Differenzierung von Personen aufgrund sozial konstruierter Geschlechterrollen beschreibt, die im Kontext soziokulturell geprägter Strukturen und in sozialen Interaktionen laufend vermittelt werden. „Gender“ verweist somit darauf, dass Gesellschaft und Kultur die Fähigkeiten, Selbstkonzepte und Lebensweisen der Geschlechter entscheidend prägen und dass diese aber auch gestaltbar und veränderbar sind (vgl. Fachhochschule Nordwestschweiz 2010: 16, Pädagogische Hochschule Salzburg 2014: 19).

**Gender Bias**

Gender Bias bezeichnet einen „Geschlechtsbezogenen Verzerrungseffekt“, der eine Wahrnehmung oder Darstellung der Wirklichkeit beeinflussen kann. Es handelt sich dabei um systematische Verzerrungseffekte aufgrund von Formulierungen oder gedanklichen Annahmen, die Wissen und Wahrnehmung beeinträchtigen und auch Forschungsergebnisse nachteilig beeinflussen können, wobei ein Gender Bias sowohl bewusst eingesetzt als auch unbeabsichtigt entstehen kann. Prinzipiell sind drei Formen des Gender Bias möglich: Geschlechtsblindheit (d.h. Ignorieren der Variable Geschlecht und Gender sowie Andro- bzw. Gynozentrismus), Annehmen einer Ungleichheit der Geschlechter, wo (möglicherweise) gar keine besteht, und doppelte Bewertungsmaßstäbe auf Basis von Geschlechterstereotype (vgl. Abdul-Hussain 2014).

**Gender Budgeting**

Gender Budgeting bedeutet die Analyse und Gestaltung von Budgets aus einer Gleichstellungsperspektive und ist ein Instrument zur aktiven Änderung der bestehenden geschlechterhierarchischen Verhältnisse. „Frauen und Männer finden unterschiedliche wirtschaftliche und gesellschaftliche Positionen vor, sie sind von Maßnahmen des Staates jeweils unterschiedlich betroffen und haben unterschiedliche Bedürfnisse dem Staat, der Gesellschaft gegenüber. Um diesen Umständen gerecht zu werden bedarf es auch einer genderspezifischen Budgetpolitik.“ (Bergmann; Gubitzer; Klatzer; Klawatsch-Treitl; Neumayr 2004: 7).

„Grundlegendes Ziel ist es, öffentliche Gelder im Sinne einer Förderung von Gleichstellung einzusetzen. Hierbei geht es nicht um die Erstellung separater Budgets für Frauen, sondern um die Erweiterung traditioneller Budgetgestaltung um die Geschlechterperspektive.“ (Mader 2010: 44).

Gender Budgeting ist somit eine zentrale Strategie des Gender Mainstreaming und verfolgt das Ziel, den gesetzlichen Auftrag der Gleichstellung zu erfüllen. In Österreich ist Gender Budgeting seit 2009 in der Bundesverfassung verankert. Seit 2013 besteht die Verpflichtung in allen öffentlichen Budgets Gender Budgeting als einen wesentlichen Aspekt der Wirkungsorientierung umzusetzen.

### **Gender Mainstreaming**

Gender Mainstreaming ist eine langfristige Strategie zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Gender Mainstreaming beruht auf der Erkenntnis, dass Frauen und Männer aufgrund ihrer sozialen und kulturellen Geschlechterrollen (gender) in der Gesellschaft unterschiedliche Lebensbedingungen und Chancen vorfinden, unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse entwickeln und von gesellschaftlichen Prozessen und deren Auswirkungen unterschiedlich betroffen sind. Das Konzept Gender Mainstreaming richtet sich daher gleichermaßen an Frauen und Männer (vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur 2004). Um das Ziel der Gleichstellung zu erreichen, wird die Überwindung von unterschiedlichen Geschlechterrollen und die Veränderung von gesellschaftlichen Strukturen und Rahmenbedingungen angestrebt (vgl. Bergmann; Pimminger 2004: 22).

Gender Mainstreaming ist die Integration einer geschlechtersensiblen Sichtweise in alle (politischen) Entscheidungsprozesse, um so Geschlechter- und Gleichstellungspolitik als „Querschnittsaufgabe“ in allen Politikbereiche in den „Mainstream“ einzubeziehen (vgl. Bendl 2004: 52f).

### **Gleichstellung**

„Laut Europäischer Kommission bezeichnet Gleichstellung eine „Situation, in der alle Menschen ihre persönlichen Fähigkeiten frei entwickeln und freie Entscheidungen treffen können, ohne durch strikte geschlechtsspezifische Rollen eingeschränkt zu werden.“ Weiters werden „die unterschiedlichen Verhaltensweisen, die unterschiedlichen Ziele und die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern in gleicher Weise berücksichtigt, anerkannt und gefördert.“ Diese Definition bildet im Wesentlichen auch den Kern der Vorstellung von Gender- bzw. Geschlechtergerechtigkeit, da sie die Gleichwertigkeit der unterschiedlichen Bedürfnisse in den Mittelpunkt rückt.“ (Bergmann; Gubitzer; Klatzer; Klawatsch-Treitl; Neumayr 2004:11)

## 9 Quellenangaben

ABELE, Andrea E. (2009): Karriere im „Doppelpack“. Lehrstuhl für Sozialpsychologie, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Vortrag in Braunschweig 14.5.2009. <https://www.tu-braunschweig.de/Medien-DB/gdp/dcc/dccvortragabelebrehm.pdf>, abgerufen am 20.5.2015.

ABDUL-HUSSAIN, Surur (2014): Genderbias: Wahrnehmungsverzerrungen in Bezug auf Gender [http://erwachsenenbildung.at/themen/gender\\_mainstreaming/grundlagen/genderbias.php](http://erwachsenenbildung.at/themen/gender_mainstreaming/grundlagen/genderbias.php), abgerufen am 20.05.2015.

BEAUFAYS, Sandra (2004): Wissenschaftler und ihre alltägliche Praxis: Ein Einblick in die Geschlechterordnung des wissenschaftlichen Feldes. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research Journal, 5 (2), Art. 10. <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/613>, abgerufen am 20.5.2015.

BENDL, Regine (2004): Gendermanagement und Gender- und Diversitätsmanagement – ein Vergleich der verschiedenen Ansätze. In: Bendl, Regine; Hanappi-Egger, Edeltraud & Hoffmann, Roswitha (Hrsg.): Interdisziplinäres Gender- und Diversitätsmanagement. Einführung in Theorie und Praxis. Wien. 43-72.

BERGMANN, Nadja; GUBITZER, Luise; KLATZER, Elisabeth; KLAWATSCH-TREITL, Eva; NEUMAYR, Michaela (2004): Gender Budgeting. Handbuch zur Umsetzung geschlechtergerechter Budgetgestaltung. Wien.

BERGMANN, Nadja; PIMMINGER, Irene (2004): Praxishandbuch Gender Mainstreaming. Wien

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND KULTUR (2004): Wie kommt Gender in die Forschung? Wien. [http://www.uibk.ac.at/gleichbehandlung/gender\\_mainstreaming/gmforschung.pdf](http://www.uibk.ac.at/gleichbehandlung/gender_mainstreaming/gmforschung.pdf), abgerufen am 20.5.2015.

FACHHOCHSCHULE NORDWESTSCHWEIZ (2010): Gelebte Gender-Kompetenz. Checklisten für Hochschulen und Dozierende.

FÄRBER, Christine; RIEDLER, Ute (2011): Black Box Berufung. Strategien auf dem Weg zur Professur. Frankfurt am Main/ New York.

GENDERKOMPETENZZENTRUM (2010a): Gender Mainstreaming. Hrsg. vom Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterforschung der Humboldt-Universität zu Berlin: <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gendermainstreaming.html>, abgerufen am 20.5.2015.

GENDERKOMPETENZZENTRUM (2010b): Chancengleichheit. Hrsg. vom Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterforschung der Humboldt-Universität zu Berlin: <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gendermainstreaming/Strategie/Gleichstellungspolitik/chancengleichheit/index.html/>, abgerufen am 20.5.2015.

- HANAPPI-EGGER, Edeltraud (2004): Einführung in die Organisationstheorien unter Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten. In: Bendl, Regine; Hanappi-Egger, Edeltraud; Hofmann, Roswitha (Hrsg.): Interdisziplinäres Gender- und Diversitätsmanagement: Einführung in Theorie und Praxis. Wien. 21 – 42.
- HANAPPI-EGGER, Edeltraud (2012): Diversitätsmanagement und CSR. In: Schneider, Andreas & Schmidpeter, Rene (Hrsg.): Corporate Social Responsibility – Theoretische Grundlagen und Praktische Anwendung einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wien. 177 – 189.
- HEY, Barbara (2005): Forschungsstand zum Thema Gender Aspekte in Auswahlverfahren für Professuren. Graz: Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung. Universität Graz  
[http://www.uni-graz.at/kffwww/pdf\\_dateien/STUDIE.PDF](http://www.uni-graz.at/kffwww/pdf_dateien/STUDIE.PDF), abgerufen am 20.5.2015.
- KNAPP, Gudrun-Axeli (2008): Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die gleichstellungspolitische Praxis. In: Krell, Gertraud (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Wiesbaden. 71 – 82.
- KOREUBER, Mechthild (2007). Frauenförderung und Gender Mainstreaming – Profilelemente einer exzellenten Universität. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin 2008.  
[http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/publikationen/bericht/bericht\\_6.pdf](http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/publikationen/bericht/bericht_6.pdf), abgerufen am 20.5.2015
- KRIMMER, Holger; STALLMANN, Freia; BEHR, Markus; ZIMMER, Annette (2004). Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland.  
[http://csn.uni-muenster.de/WiKa/wika\\_broschuere.pdf](http://csn.uni-muenster.de/WiKa/wika_broschuere.pdf), abgerufen am 20.5.2015.
- MADER, Katharina (2010): Gender Budgeting. Geschlechtergerechte Gestaltung von Wirtschaftspolitik. In: Informationen zur Politischen Bildung (33). 44 – 49.
- MERTON, Robert K. (1968): The Matthew Effect in Science. In: Science, Vol. 159, No. 3810. 56 – 63
- PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE SALZBURG, Koordinationsstelle Gender Studies (2014): Gender Kompetenz in der PädagogInnenbildung NEU. Vorschläge zur Verankerung Kompetenzmodelle & theoretische Grundlagen.
- WIRTSCHAFTSUNIVERSITÄT WIEN: Wissensbilanz 2014.

# 10 Anhang

## Gesetzliche Rahmenbedingungen

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

An der WU regelt der Frauenförderungsplan (Anhang 4 der Satzung der WU vom 4.12.2013 idgF) die Gleichstellungspolitik, die Verpflichtung zu Gender Mainstreaming sowie die Entwicklung von Frauenfördermaßnahmen. Konkret und handlungsleitend werden diese normativen Regelungen durch die Formulierung konkreter Ziele und Umsetzungsschritte im Personalentwicklungsplan, im Organisationsplan sowie auch in Bezug auf die interne Weiterbildung.

## Daten

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

## Personalstand

Mit Stichtag 31.12.2014 wurde der Personalstand aller Organisationseinheiten, zusammengefasst auf Ebene der Departments, Forschungsinstitute und Kompetenzzentren bzw. der dem Rektor und den einzelnen Vizerektor/inn/en zugeordneten Organisationseinheiten, erhoben.

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

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

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

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	14,75	11,75	3,00	20,34%
davon Beamte/Beamtinnen	7,50	5,50	2,00	26,67%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	9,50	9,50	0,00	0,00%
Assoziierte Professor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	15,75	8,75	7,00	44,44%
davon im tenure track	3,00	0,00	3,00	100,00%
davon habilitiert	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	15,75	9,00	6,75	42,86%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	2,65	1,25	1,40	52,83%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	4,65	2,68	1,98	42,47%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>64,05</b>	<b>43,93</b>	<b>20,13</b>	<b>31,42%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,30	0,15	0,15	50,00%
Lektor/inn/en	5,85	5,15	0,70	11,97%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,30	0,15	0,15	50,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	5,55	5,00	0,55	9,91%
Senior Lecturer	5,31	1,81	3,50	65,88%
davon Postdoc	4,31	1,31	3,00	69,57%
davon Praedoc	1,00	0,50	0,50	50,00%
Bundes- und Vertragslehrer/innen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon habilitiert	1,00	0,00	1,00	100,00%
E-Developer/innen	0,88	0,00	0,88	100,00%
E-Assistent/inn/en	0,75	0,00	0,75	100,00%
E-Tutor/inn/en	0,19	0,19	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>14,28</b>	<b>7,30</b>	<b>6,98</b>	<b>48,86%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	0,50	0,50	0,00	0,00%
davon in akademischen Einheiten	3,85	0,00	3,85	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	15,03	2,63	12,40	82,53%
Angestellte nach KV	7,38	2,13	5,25	71,19%
davon in akademischen Einheiten	7,65	0,50	7,15	93,46%
davon in Serviceeinrichtungen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	3,50	1,50	2,00	57,14%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	10,53	1,13	9,40	89,31%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	0,50	0,50	0,00	0,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>19,38</b>	<b>3,13</b>	<b>16,25</b>	<b>83,87</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>97,70</b>	<b>54,35</b>	<b>43,35</b>	<b>44,37</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	10,25	8,00	2,25	21,95%
davon in Projekten	10,25	8,00	2,25	21,95%
davon Postdoc	1,00	1,00	0,00	0,00%
Allgemeines Personal	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon in Projekten	1,00	1,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>11,25</b>	<b>9,00</b>	<b>2,25</b>	<b>20,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014



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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	6,00	3,00	3,00	50,00%
davon Beamte/Beamtinnen	5,00	3,00	2,00	40,00%
davon § 99 UG 2002	1,00	0,00	1,00	100,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	3,00	2,00	1,00	33,33%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	11,25	6,00	5,25	46,67%
davon im tenure track	5,25	3,00	2,25	42,86%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	6,50	0,50	6,00	92,31%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	1,05	0,30	0,75	71,43%
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	3,00	1,00	2,00	66,67%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>30,80</b>	<b>12,80</b>	<b>18,00</b>	<b>58,44%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	11,55	2,10	9,45	81,82%
davon echte Dienstnehmer/innen	3,60	0,45	3,15	87,50%
davon freie Dienstnehmer/innen	7,95	1,65	6,30	79,25%
Senior Lecturer	13,38	3,00	10,38	77,57%
davon Postdoc	5,00	1,00	4,00	80,00%
davon Praedoc	8,38	2,00	6,38	76,12%
Bundes- und Vertragslehrer/innen	14,69	5,69	9,00	61,26%
E-Developer/innen	0,75	0,00	0,75	100,00
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>40,37</b>	<b>10,79</b>	<b>29,58</b>	<b>73,26%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon maturawertig	2,00	0,00	2,00	100,00%
Angestellte nach VBG	2,25	0,50	1,75	77,78%
davon in Serviceeinrichtungen	2,25	0,50	1,75	77,78%
davon maturawertig	1,50	0,50	1,00	66,67%
Angestellte nach KV	5,00	0,50	4,50	90,00%
davon in akademischen Einheiten	1,75	0,00	1,75	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	3,25	0,50	2,75	84,62%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	0,00	0,00	0,00	0,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,75	0,00	1,75	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	3,25	0,50	2,75	84,62%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>9,25</b>	<b>1,00</b>	<b>8,25</b>	<b>89,19%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>80,42</b>	<b>24,59</b>	<b>55,83</b>	<b>69,42%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	1,10	0,00	1,10	100,00%
davon in Projekten	1,10	0,00	1,10	100,00%
davon Postdoc	0,60	0,00	0,60	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>1,10</b>	<b>0,00</b>	<b>1,10</b>	<b>100,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	7,00	6,00	1,00	14,29%
davon Beamte/Beamtinnen	3,00	3,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	6,00	6,00	0,00	0,00%
Assoziierte Professor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	10,25	5,00	5,25	51,22%
davon im tenure track	2,00	0,00	2,00	100,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	8,25	5,25	3,00	36,36%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	1,75	0,25	1,50	85,71%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	4,40	2,80	1,60	36,36%
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	2,00	2,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>40,65</b>	<b>28,30</b>	<b>12,35</b>	<b>30,38%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	6,60	5,10	1,50	22,73%
davon echte Dienstnehmer/innen	1,00	0,85	0,15	15,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	5,60	4,25	1,35	24,11%
Senior Lecturer	2,00	2,00	0,00	0,00%
davon Postdoc	2,00	2,00	0,00	0,00%
E-Assistent/inn/en	0,38	0,38	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>8,98</b>	<b>7,48</b>	<b>1,50</b>	<b>16,71%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	3,70	1,00	2,70	72,97%
davon in akademischen Einheiten	1,50	0,00	1,50	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	2,20	1,00	1,20	54,55%
davon maturawertig	0,45	0,00	0,45	100,00%
Angestellte nach KV	14,40	7,38	7,03	48,78%
davon in akademischen Einheiten	10,83	7,38	3,45	31,87%
davon in Serviceeinrichtungen	3,58	0,00	3,58	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	8,00	6,00	2,00	25,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,45	1,00	0,45	31,03%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	4,95	0,38	4,58	92,42%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>18,10</b>	<b>8,38</b>	<b>9,73</b>	<b>53,73%</b>
<b>gesamt Personal Bundesmittel</b>	<b>67,73</b>	<b>44,15</b>	<b>23,58</b>	<b>34,81%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	10,41	10,41	0,00	0,00%
davon in Projekten	10,41	10,41	0,00	0,00%
Allgemeines Personal	0,80	0,80	0,00	0,00%
davon in Projekten	10,41	10,41	0,00	0,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>10,41</b>	<b>10,41</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Drittmittel	1,00	1,00	0,00	0,00%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	8,00	6,00	2,00	25,00%
davon Beamte/Beamtinnen	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon § 99 UG 2002	1,00	1,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	8,00	4,00	4,00	50,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	8,75	3,00	5,75	65,71%
davon im tenure track	2,50	0,50	2,00	80,00%
davon habilitiert	0,50	0,50	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	13,50	3,00	10,50	77,78%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	1,75	0,00	1,75	100,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	3,50	0,80	2,70	77,14%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>43,50</b>	<b>16,80</b>	<b>26,70</b>	<b>61,38%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,15	0,15	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	9,00	5,25	3,75	41,67%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,70	0,30	0,40	57,14%
davon freie Dienstnehmer/innen	8,30	4,95	3,35	40,36%
Senior Lecturer	7,00	3,25	3,75	53,57%
davon Postdoc	5,00	3,25	1,75	35,00%
davon Praedoc	2,00	0,00	2,00	100,00%
Bundes- und Vertragslehrer/innen	1,99	0,99	1,00	50,15%
E-Developer/inn/en	0,75	0,00	0,75	100,00%
E-Assistent/inn/en	0,88	0,00	0,88	100,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>19,77</b>	<b>9,64</b>	<b>10,13</b>	<b>51,22%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	9,00	0,00	9,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	9,00	0,00	9,00	100,00%
davon akademikerwertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	4,00	0,00	4,00	100,00%
Angestellte nach KV	5,50	1,00	4,50	81,82%
davon in akademischen Einheiten	5,50	1,00	4,50	81,82%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	3,50	1,00	2,50	71,43%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	2,00	0,00	2,00	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>14,50</b>	<b>1,00</b>	<b>13,50</b>	<b>93,10%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>77,77</b>	<b>27,44</b>	<b>50,33</b>	<b>64,71%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	5,96	2,60	3,36	56,39%
davon in Projekten	5,96	2,60	3,36	56,39%
davon Postdoc	2,75	2,60	0,15	5,45%
davon Senior Scientists	0,80	0,00	0,80	100,00%
Allgemeines Personal	0,30	0,00	0,30	100,00%
davon in Projekten	0,19	0,00	0,19	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>6,26</b>	<b>2,60</b>	<b>3,66</b>	<b>58,48%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	6,00	4,00	2,00	33,33%
davon Beamte/Beamtinnen	2,00	2,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	3,00	1,00	2,00	66,67%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	9,10	2,30	6,80	74,73%
davon im tenure track	2,60	0,80	1,80	69,23%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	13,88	3,88	10,00	72,07%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	0,50	0,50	0,00	0,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	2,40	1,30	1,10	45,83%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>34,88</b>	<b>12,98</b>	<b>21,90</b>	<b>62,80%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,15	0,15	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	2,35	1,30	1,05	44,68%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,15	0,15	0,00	0,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	2,20	1,15	1,05	47,73%
Senior Lecturer	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon Postdoc	1,00	0,00	1,00	100,00%
E-Assistent/inn/en	0,50	0,00	0,50	100,00%
E-Tutor/inn/en	0,19	0,00	0,19	100,00%
<b>Gesamtes vorwiegendes in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>4,19</b>	<b>1,45</b>	<b>2,74</b>	<b>65,37%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	0,50	0,00	0,50	100,00%
davon in akademischen Einheiten	0,50	0,00	0,50	100,00%
davon maturawertig	0,50	0,00	0,50	100,00%
Angestellte nach KV	10,05	1,00	9,05	90,05%
davon in akademischen Einheiten	10,05	1,00	9,05	90,05%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,25	0,00	1,25	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	8,80	1,00	7,80	88,64%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>10,55</b>	<b>1,00</b>	<b>9,55</b>	<b>90,52%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>49,61</b>	<b>15,43</b>	<b>34,19</b>	<b>68,91%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	1,10	0,73	0,38	34,09%
davon in Projekten	1,10	0,73	0,38	34,09%
davon Postdoc	1,10	0,73	0,38	34,09%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>1,10</b>	<b>0,73</b>	<b>0,38</b>	<b>34,09%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	9,10	9,10	0,00	0,00%
davon Beamte/Beamtinnen	3,10	3,10	0,00	0,00%
davon § 99 UG 2002	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assoziierte Professor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	8,00	4,00	4,00	50,00%
davon im tenure track	4,00	1,00	3,00	75,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	31,75	13,50	18,25	57,48%
PhD-Kollegiat/inn/en (Säule 1)	1,88	0,38	1,50	80,00%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	1,13	0,00	1,13	100,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	3,10	1,50	1,60	51,61%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>55,95</b>	<b>29,48</b>	<b>26,48</b>	<b>47,32%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,50	0,50	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	3,15	2,65	0,50	15,87%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,15	0,15	0,00	0,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	3,00	2,50	0,50	16,67%
Senior Lecturer	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon Postdoc	1,00	1,00	0,00	0,00%
E-Developer/innen	0,75	0,25	0,50	66,67%
E-Assistent/inn/en	0,88	0,00	0,88	100,00%
E-Tutor/inn/en	0,00	0,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>6,28</b>	<b>4,40</b>	<b>1,88</b>	<b>29,88%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	1,00	0,50	0,50	50,00%
davon in akademischen Einheiten	1,00	0,50	0,50	50,00%
davon maturawertig	0,50	0,50	0,00	0,00%
Angestellte nach KV	12,60	0,00	12,60	100,00%
davon in akademischen Einheiten	12,60	0,00	12,60	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	0,75	0,00	0,75	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	3,00	0,00	3,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	8,85	0,00	8,85	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>13,60</b>	<b>0,50</b>	<b>13,10</b>	<b>96,32%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>75,83</b>	<b>34,38</b>	<b>41,45</b>	<b>54,67%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	15,70	7,40	8,30	52,87%
davon in Projekten	15,70	7,40	8,30	52,87%
davon Postdoc	1,95	1,95	0,00	0,00%
Allgemeines Personal	7,63	1,00	6,63	86,89%
davon in Projekten	6,38	1,00	5,38	84,31%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>23,33</b>	<b>8,40</b>	<b>14,93</b>	<b>63,99%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	7,50	4,50	3,00	40,00%
davon Beamte/Beamtinnen	2,00	2,00	0,00	0,00%
davon § 99 UG 2002	2,00	1,00	1,00	50,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	13,30	8,30	5,00	37,59%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	12,05	6,68	5,38	44,61%
davon im tenure track	4,63	2,00	2,63	56,76%
davon habilitiert	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	8,13	4,50	3,63	44,62%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	2,60	0,75	1,85	71,15%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>43,58</b>	<b>24,73</b>	<b>18,85</b>	<b>43,26%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	0,30	0,30	0,00	0,00%
davon echte Dienstnehmer/innen	7,55	5,30	2,25	29,80%
davon freie Dienstnehmer/innen	0,90	0,70	0,20	22,22%
Senior Lecturer	6,65	4,60	2,05	30,83%
davon Postdoc	1,00	0,00	1,00	100,00%
Bundes- und Vertragslehrer/innen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon habilitiert	0,62	0,62	0,00	0,00%
E-Developer/innen	0,62	0,62	0,00	0,00%
E-Assistent/inn/en	0,25	0,25	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>9,72</b>	<b>6,47</b>	<b>3,25</b>	<b>33,45%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00
davon in akademischen Einheiten	1,00	0,00	1,00	100,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
Angestellte nach VBG	5,55	0,00	5,55	100,00
davon in akademischen Einheiten	5,55	0,00	5,55	100,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
Angestellte nach KV	5,25	0,50	4,75	90,48
davon in akademischen Einheiten	5,25	0,50	4,75	90,48
davon in KV-Verwendungsgruppe III	2,50	0,50	2,00	80,00
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	2,75	0,00	2,75	100,00
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>11,80</b>	<b>0,50</b>	<b>11,30</b>	<b>95,76</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>65,09</b>	<b>31,69</b>	<b>33,40</b>	<b>51,31</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	30,44	15,96	14,48	47,56%
davon in Projekten	30,44	15,96	14,48	47,56%
davon Postdoc	3,63	1,98	1,65	45,52%
davon Senior Scientists	2,00	2,00	0,00	0,00%
Allgemeines Personal	30,44	15,96	14,48	47,56%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>30,44</b>	<b>15,96</b>	<b>14,48</b>	<b>47,56%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Drittmittel	1,00	1,00	0,00	0,00%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	4,50	3,50	1,00	22,22%
davon Beamte/Beamtinnen	1,00	1,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	6,73	5,10	1,63	24,16%
davon im tenure track	2,00	2,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	12,00	7,50	4,50	37,50%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	0,95	0,15	0,80	84,21%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>25,18</b>	<b>16,25</b>	<b>8,93</b>	<b>35,45</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,05	0,05	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	0,90	0,60	0,30	33,33%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,05	0,00	0,05	100,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	0,85	0,60	0,25	29,41%
Senior Lecturer	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon Postdoc	1,00	1,00	0,00	0,00%
E-Assistent/inn/en	0,19	0,00	0,19	100,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>2,14</b>	<b>1,65</b>	<b>0,49</b>	<b>22,81%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	2,50	0,00	2,50	100,00%
davon in akademischen Einheiten	2,50	0,00	2,50	100,00%
Angestellte nach KV	5,25	0,00	5,25	100,00%
davon in akademischen Einheiten	5,25	0,00	5,25	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	2,25	0,00	2,25	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	3,00	0,00	3,00	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>7,75</b>	<b>0,00</b>	<b>7,75</b>	<b>100,00%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>35,06</b>	<b>17,90</b>	<b>17,16</b>	<b>48,95%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	6,25	4,25	2,00	32,00%
davon in Projekten	5,75	3,75	2,00	34,78%
davon Postdoc	1,00	0,00	1,00	100,00%
Allgemeines Personal	0,33	0,00	0,33	100,00%
davon in Projekten	0,25	0,00	0,25	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>6,58</b>	<b>4,25</b>	<b>2,33</b>	<b>35,36%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Drittmittel	4,00	1,00	3,00	75,00%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>4,00</b>	<b>1,00</b>	<b>3,00</b>	<b>75,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	7,00	6,00	1,00	14,29%
davon Beamte/Beamtinnen	3,00	2,00	1,00	33,33%
davon § 99 UG 2002	1,00	1,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	6,00	3,00	3,00	50,00%
davon im tenure track	2,00	1,00	1,00	50,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	18,75	10,50	8,25	44,00%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	2,00	1,50	0,50	25,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	2,00	1,20	0,80	40,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>36,75</b>	<b>22,20</b>	<b>14,55</b>	<b>39,59%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	5,35	3,15	2,20	41,12%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,15	0,00	0,15	100,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	5,20	3,15	2,05	39,42%
E-Developer/innen	0,75	0,75	0,00	0,00%
E-Assistent/inn/en	0,69	0,69	0,00	0,00%
E-Tutor/inn/en	0,88	0,50	0,38	42,86%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>7,66</b>	<b>5,09</b>	<b>2,58</b>	<b>33,61%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	1,13	0,50	0,63	55,56%
davon in akademischen Einheiten	1,13	0,50	0,63	55,56%
davon maturawertig	0,50	0,50	0,00	0,00%
Angestellte nach KV	7,00	0,00	7,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	7,00	0,00	7,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,50	0,00	1,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	5,50	0,00	5,50	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>8,13</b>	<b>0,50</b>	<b>7,63</b>	<b>93,85%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>52,54</b>	<b>27,79</b>	<b>24,75</b>	<b>47,11%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	2,00	1,25	0,75	37,50%
davon in Projekten	2,00	1,25	0,75	37,50%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>2,00</b>	<b>1,25</b>	<b>0,75</b>	<b>37,50%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014



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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	8,00	7,00	1,00	12,50%
davon Beamte/Beamtinnen	3,00	2,00	1,00	33,33%
davon § 99 UG 2002	1,00	1,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	13,50	9,50	4,00	29,63%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	6,20	4,70	1,50	24,19%
davon im tenure track	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	15,00	8,25	6,75	45,00%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	0,20	0,20	0,00	0,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	4,49	2,70	1,79	39,83%
<b>Gesamt wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>47,39</b>	<b>32,35</b>	<b>15,04</b>	<b>31,73%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,65	0,65	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	9,50	7,70	1,80	18,95%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,75	0,45	0,30	40,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	8,75	7,25	1,50	17,14%
Senior Lecturer	0,75	0,00	0,75	100,00%
davon Postdoc	0,75	0,00	0,75	100,00%
E-Assistent/inn/en	0,50	0,00	0,50	100,00%
E-Tutor/inn/en	0,19	0,19	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>11,59</b>	<b>8,54</b>	<b>3,05</b>	<b>26,32%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach VBG	4,75	0,00	4,75	100,00%
davon in akademischen Einheiten	4,75	0,00	4,75	100,00%
davon maturawertig	3,50	0,00	3,50	100,00%
Angestellte nach KV	5,63	0,13	5,50	97,78%
davon in akademischen Einheiten	5,63	0,13	5,50	97,78%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	2,25	0,00	2,25	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	3,38	0,13	3,25	96,30%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>11,38</b>	<b>0,13</b>	<b>11,25</b>	<b>98,90%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>70,35</b>	<b>41,01</b>	<b>29,34</b>	<b>41,70%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	7,00	2,50	4,50	64,29%
davon in Projekten	7,00	2,50	4,50	64,29%
davon Postdoc	2,30	1,30	1,00	43,48%
Allgemeines Personal	0,40	0,40	0,00	0,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>7,40</b>	<b>2,90</b>	<b>4,50</b>	<b>60,81%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	9,00	7,00	2,00	22,22%
davon Beamte/Beamtinnen	2,00	2,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	3,00	3,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	4,10	3,00	1,10	26,83%
davon im tenure track	3,00	3,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	23,03	10,50	12,53	54,40%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	1,78	0,50	1,28	71,83%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	2,90	1,10	1,80	62,07%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>43,80</b>	<b>25,10</b>	<b>18,70</b>	<b>42,69</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,40	0,40	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	3,55	2,55	1,00	28,17%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,10	0,10	0,00	0,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	3,45	2,45	1,00	28,99%
Senior Lecturer	3,00	3,00	0,00	0,00%
davon Postdoc	3,00	3,00	0,00	0,00%
E-Assistent/inn/en	0,19	0,19	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>7,14</b>	<b>6,14</b>	<b>1,00</b>	<b>14,01%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach VBG	3,50	0,00	3,50	100,00%
davon in akademischen Einheiten	3,50	0,00	3,50	100,00%
Angestellte nach KV	9,45	0,00	9,45	100,00%
davon in akademischen Einheiten	9,45	0,00	9,45	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	3,00	0,00	3,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	6,45	0,00	6,45	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>13,95</b>	<b>0,00</b>	<b>13,95</b>	<b>100,00%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>64,89</b>	<b>31,24</b>	<b>33,65</b>	<b>51,86%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	1,95	0,00	1,95	100,00%
davon in Projekten	1,95	0,00	1,95	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>1,95</b>	<b>0,00</b>	<b>1,95</b>	<b>100,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014

**Tabelle 12**  
**Departments gesamt**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	86,85	67,85	19,00	21,88%
davon Beamte/Beamtinnen	32,60	26,60	6,00	18,40%
davon § 99 UG 2002	7,00	5,00	2,00	28,57%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	61,30	43,30	18,00	29,36%
Assoziierte Professor/inn/en	3,00	3,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	98,18	51,53	46,65	47,52%
davon im tenure track	31,98	14,30	17,68	55,28%
davon habilitiert	2,50	2,50	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	166,53	76,38	90,15	54,14%
PhD-Kollegiat/inn/en (Säule 1)	1,88	0,38	1,50	80,00%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	11,75	4,20	7,55	64,26%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	32,04	15,28	16,76	52,32%
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	5,00	3,00	2,00	40,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>466,51</b>	<b>264,90</b>	<b>201,61</b>	<b>43,22%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	2,50	2,35	0,15	6,00%
Lektor/inn/en	65,35	40,85	24,50	37,49%
davon echte Dienstnehmer/innen	7,85	3,30	4,55	57,96%
davon freie Dienstnehmer/innen	57,50	37,55	19,95	34,70%
Senior Lecturer	35,44	15,06	20,38	57,50%
davon Postdoc	24,06	12,56	11,50	47,79%
davon Praedoc	11,38	2,50	8,88	78,02%
Bundes- und Vertragslehrer/innen	18,30	7,30	11,00	60,10%
davon habilitiert	1,62	0,62	1,00	61,90%
E-Developer/innen	3,88	1,00	2,88	74,19%
E-Assistent/inn/en	5,19	1,50	3,69	71,08%
E-Tutor/inn/en	1,44	0,88	0,56	39,13%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>132,09</b>	<b>68,94</b>	<b>63,15</b>	<b>47,81%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	5,00	0,00	5,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	3,00	0,00	3,00	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon maturawertig	4,00	0,00	4,00	100,00%
Angestellte nach VBG	37,23	3,00	34,23	91,94%
davon in akademischen Einheiten	28,93	1,50	27,43	94,81%
davon in Serviceeinrichtungen	8,30	1,50	6,80	81,93%
davon akademikerwertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	11,95	1,50	10,45	87,45%
Angestellte nach KV	96,15	13,13	83,03	86,35%
davon in akademischen Einheiten	82,18	12,13	70,05	85,24%
davon in Serviceeinrichtungen	13,98	1,00	12,98	92,84%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	9,75	6,00	3,75	38,46%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	25,95	4,00	21,95	84,59%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	60,45	3,13	57,33	94,83%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>138,38</b>	<b>16,13</b>	<b>122,25</b>	<b>88,35%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>736,98</b>	<b>349,96</b>	<b>387,01</b>	<b>52,51%</b>

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	92,16	53,10	39,06	42,38%
davon in Projekten	91,66	52,60	39,06	42,62%
davon Postdoc	14,03	9,63	4,40	31,37%
davon Senior Scientists	2,80	2,00	0,80	28,57%
Allgemeines Personal	9,65	2,40	7,25	75,13%
davon in Projekten	7,82	2,00	5,82	74,41%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>101,81</b>	<b>55,50</b>	<b>46,31</b>	<b>45,49%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Drittmittel	7,00	4,00	3,00	42,86%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>7,00</b>	<b>4,00</b>	<b>3,00</b>	<b>42,86%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014

**Tabelle 13**  
**Forschungsinstitute**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon im tenure track	1,50	0,00	1,50	100,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>2,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2,00</b>	<b>100,00%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,30	0,15	0,15	50,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>0,30</b>	<b>0,15</b>	<b>0,15</b>	<b>50,00%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach KV	0,50	0,00	0,50	100,00
davon in akademischen Einheiten	0,50	0,00	0,50	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	0,50	0,00	0,50	100,00
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>0,50</b>	<b>0,00</b>	<b>0,50</b>	<b>100,00%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>2,80</b>	<b>0,15</b>	<b>2,65</b>	<b>94,64%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	17,96	8,43	9,54	53,10%
davon in Projekten	10,66	5,45	5,21	48,89%
davon Postdoc	1,90	1,70	0,20	10,53%
davon Senior Scientists	1,55	0,05	1,50	96,77%
Allgemeines Personal	1,64	0,00	1,64	100,00%
davon in Projekten	0,50	0,00	0,50	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>19,60</b>	<b>8,43</b>	<b>11,18</b>	<b>57,02%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
	1,40	1,40	0,00	0,00%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>1,40</b>	<b>1,40</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014

**Tabelle 14**  
**Kompetenzzentren**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	4,50	3,50	1,00	22,22%
davon im tenure track	3,50	3,50	0,00	0,00%
davon habilitiert	4,50	3,50	1,00	22,22%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>4,50</b>	<b>3,50</b>	<b>1,00</b>	<b>22,22%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach KV	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	2,00	0,00	2,00	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>2,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2,00</b>	<b>100,00%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>6,50</b>	<b>3,50</b>	<b>3,00</b>	<b>46,15%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	8,45	4,25	4,20	49,70%
davon in Projekten	5,70	1,88	3,83	67,11%
davon Postdoc	3,08	1,88	1,20	39,02%
davon Senior Scientists	3,08	1,00	2,08	67,48%
Allgemeines Personal	2,38	0,00	2,38	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>10,83</b>	<b>4,25</b>	<b>6,58</b>	<b>60,74%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014

**Tabelle 15**  
**Rektor und zugeordnete Serviceeinrichtungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	2,80	1,30	1,50	53,57%
davon in Serviceeinrichtungen	2,80	1,30	1,50	53,57%
davon akademikerwertig	2,00	1,00	1,00	50,00%
davon maturawertig	0,80	0,30	0,50	62,50%
Angestellte nach KV	14,55	1,68	12,88	88,49%
davon in Serviceeinrichtungen	14,55	1,68	12,88	88,49%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	9,88	0,00	9,88	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	3,50	1,50	2,00	57,14%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	1,18	0,18	1,00	85,11%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>17,35</b>	<b>2,98</b>	<b>14,38</b>	<b>82,85%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>17,35</b>	<b>2,98</b>	<b>14,38</b>	<b>82,85%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Allgemeines Personal	1,00	1,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014

**Tabelle 16**  
**Vizerektorin für Finanzen und Infrastruktur sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	4,88	1,00	3,88	79,49%
davon in Serviceeinrichtungen	4,88	1,00	3,88	79,49%
davon akademikerwertig	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon maturawertig	0,88	0,00	0,88	100,00%
Angestellte nach VBG	37,75	20,50	17,25	45,70%
davon in Serviceeinrichtungen	37,75	20,50	17,25	45,70%
davon akademikerwertig	7,00	7,00	0,00	0,00%
davon maturawertig	20,63	10,50	10,13	49,09%
Angestellte nach KV	86,68	54,43	32,25	37,21%
davon in Serviceeinrichtungen	86,68	54,43	32,25	37,21%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	38,63	31,43	7,20	18,64%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	25,55	7,80	17,75	69,47%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	22,50	15,20	7,30	32,44%
Tutor/inn/en	13,00	9,78	3,23	24,81%
Lehrlinge	1,00	0,00	1,00	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>143,30</b>	<b>85,70</b>	<b>57,60</b>	<b>40,20%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>143,30</b>	<b>85,70</b>	<b>57,60</b>	<b>40,20%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Allgemeines Personal	0,50	0,00	0,50	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>0,50</b>	<b>0,00</b>	<b>0,50</b>	<b>100,00%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittel	2,00	2,00	0,00	0,00%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>2,00</b>	<b>2,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Wissenschaftliche Hilfskräfte (Säule 0)	0,15	0,15	0,00	0,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>0,15</b>	<b>0,15</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	3,90	1,65	2,25	57,69%
davon echte Dienstnehmer/innen	1,15	0,50	0,65	56,52%
davon freie Dienstnehmer/innen	2,75	1,15	1,60	58,18%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>3,90</b>	<b>1,65</b>	<b>2,25</b>	<b>57,69%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	17,63	8,00	9,63	54,61%
davon in Serviceeinrichtungen	17,63	8,00	9,63	54,61%
davon akademikerwertig	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon maturawertig	9,13	3,00	6,13	67,12%
Angestellte nach VBG	20,68	5,00	15,68	75,82%
davon in Serviceeinrichtungen	20,68	5,00	15,68	75,82%
davon akademikerwertig	6,13	3,00	3,13	51,02%
davon maturawertig	9,63	1,00	8,63	89,61%
Angestellte nach KV	61,05	13,93	47,13	77,19%
davon in Serviceeinrichtungen	61,05	13,93	47,13	77,19%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	13,05	5,55	7,50	57,47%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	29,88	5,75	24,13	80,75%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	18,13	2,63	15,50	85,52%
Tutor/inn/en	0,25	0,25	0,00	0,00%
Lehrlinge	1,00	0,00	1,00	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>100,60</b>	<b>27,18</b>	<b>73,43</b>	<b>72,99%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>104,65</b>	<b>28,98</b>	<b>75,68</b>	<b>72,31%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Allgemeines Personal	2,75	0,50	2,25	81,82%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>2,75</b>	<b>0,50</b>	<b>2,25</b>	<b>81,82%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittel	4,00	2,00	2,00	50,00%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>4,00</b>	<b>2,00</b>	<b>2,00</b>	<b>50,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014

**Tabelle 18**  
**Vizerektor für Personal sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	1,68	0,00	1,68	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	1,68	0,00	1,68	100,00%
davon akademikerwertig	0,65	0,00	0,65	100,00%
davon maturawertig	1,03	0,00	1,03	100,00%
Angestellte nach KV	21,04	7,00	14,04	66,73%
davon in Serviceeinrichtungen	21,04	7,00	14,04	66,73%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	3,00	3,00	0,00	0,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	14,16	4,00	10,16	71,76%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	3,88	0,00	3,88	100,00%
Lehrlinge	1,00	0,00	1,00	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>23,71</b>	<b>7,00</b>	<b>16,71</b>	<b>70,48%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>23,71</b>	<b>7,00</b>	<b>16,71</b>	<b>70,48%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014



**Tabelle 19**  
**Vizerektorin für Lehre sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	3,50	1,80	1,70	48,57%
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	1,00	0,00	1,00	100,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>4,50</b>	<b>1,80</b>	<b>2,70</b>	<b>60,00%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
E-Developer/innen	0,13	0,13	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>0,13</b>	<b>0,13</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	13,10	4,00	9,10	69,47%
davon in Serviceeinrichtungen	13,10	4,00	9,10	69,47%
davon akademikerwertig	1,23	1,00	0,23	18,37%
davon maturawertig	4,50	2,00	2,50	55,56%
Angestellte nach KV	50,23	14,25	35,98	71,63%
davon in Serviceeinrichtungen	50,23	14,25	35,98	71,63%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	11,00	5,00	6,00	54,55%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	35,48	6,75	28,73	80,97%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	3,75	2,50	1,25	33,33%
Tutor/inn/en	0,71	0,18	0,53	75,18%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>64,03</b>	<b>18,43</b>	<b>45,61</b>	<b>71,22%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>68,73</b>	<b>20,43</b>	<b>48,31</b>	<b>70,28%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	0,40	0,40	0,00	0,00%
davon in Projekten	0,40	0,40	0,00	0,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>0,40</b>	<b>0,40</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014

**Tabelle 20**  
**Büro des Senats**

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

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014

**Tabelle 21**  
**Interessenvertretungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach KV	2,38	0,00	2,38	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	2,38	0,00	2,38	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV-V	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	0,50	0,00	0,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	0,88	0,00	0,88	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>3,38</b>	<b>0,00</b>	<b>3,38</b>	<b>100,00%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>3,38</b>	<b>0,00</b>	<b>3,38</b>	<b>100,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014

**Tabelle 22**  
**WU Executive Academy**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>100,00%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>100,00%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Allgemeines Personal	44,33	13,13	31,2	70,39%
Lehrgangsektor/inn/en	1,4	1,25	0,15	10,71%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>45,73</b>	<b>14,38</b>	<b>31,35</b>	<b>68,56%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Drittmittel	5,00	1,00	4,00	80,00%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>5,00</b>	<b>1,00</b>	<b>4,00</b>	<b>80,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014

**Tabelle 23**  
**WU Gesamt**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	86,85	67,85	19,00	21,88%
davon Beamte/Beamtinnen	32,60	26,60	6,00	18,40%
davon § 99 UG 2002	7,00	5,00	2,00	28,57%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	61,30	43,30	18,00	29,36%
Assoziierte Professor/inn/en	3,00	3,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	104,68	55,03	49,65	47,43%
davon im tenure track	36,98	17,80	19,18	51,86%
davon habilitiert	3,00	3,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	166,78	76,38	90,40	54,20%
PhD-Kollegiat/inn/en (Säule 1)	1,88	0,38	1,50	80,00%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	11,75	4,20	7,55	64,26%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	35,69	17,23	18,46	51,73%
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	6,00	3,00	3,00	50,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>477,91</b>	<b>270,35</b>	<b>207,56</b>	<b>43,43%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	2,80	2,50	0,30	10,71%
Lektor/inn/en	69,25	42,50	26,75	38,63%
davon echte Dienstnehmer/innen	9,00	3,80	5,20	57,78%
davon freie Dienstnehmer/innen	60,25	38,70	21,55	35,77%
Senior Lecturer	35,44	15,06	20,38	57,50%
davon Postdoc	24,06	12,56	11,50	47,79%
davon Praedoc	11,38	2,50	8,88	78,02%
Bundes- und Vertragslehrer/innen	18,30	7,30	11,00	60,10%
davon habilitiert	1,62	0,62	1,00	61,90%
E-Developer/innen	4,20	1,20	3,00	71,43%
E-Assistent/inn/en	5,19	1,50	3,69	71,08%
E-Tutor/inn/en	1,44	0,88	0,56	39,13%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>136,61</b>	<b>70,94</b>	<b>65,68</b>	<b>48,07%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	28,50	9,00	19,50	68,42%
davon in akademischen Einheiten	3,00	0,00	3,00	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	25,50	9,00	16,50	64,71%
davon akademikerwertig	3,00	1,00	2,00	66,67%
davon maturawertig	15,00	3,00	12,00	80,00%
Angestellte nach VBG	115,23	33,80	81,43	70,67%
davon in akademischen Einheiten	29,43	1,50	27,93	94,90%
davon in Serviceeinrichtungen	85,80	32,30	53,50	62,35%
davon akademikerwertig	18,00	12,00	6,00	33,33%
davon maturawertig	50,53	15,30	35,23	69,72%
Angestellte nach KV	335,31	104,40	230,91	68,86%
davon in akademischen Einheiten	84,55	12,00	72,55	85,81%
davon in Serviceeinrichtungen	250,76	92,40	158,36	63,15%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	86,30	50,98	35,33	40,93%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	137,76	29,80	107,96	78,37%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	111,25	23,63	87,63	78,76%
Tutor/inn/en	13,96	10,20	3,76	26,91%
Lehrlinge	3,00	0,00	3,00	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>495,99</b>	<b>157,40</b>	<b>338,59</b>	<b>68,27%</b>

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>1110,52</b>	<b>498,69</b>	<b>611,83</b>	<b>55,09%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	118,98	66,18	52,80	44,38%
davon in Projekten	108,43	60,33	48,10	44,36%
davon Postdoc	19,00	13,20	5,80	30,53%
davon Senior Scientists	7,43	3,05	4,38	58,92%
Allgemeines Personal	62,24	17,03	45,21	72,65%
davon in Projekten	8,32	2,00	6,32	75,95%
Lehrgangsektor/inn/en	1,40	1,25	0,15	10,71%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>182,61</b>	<b>84,45</b>	<b>98,16</b>	<b>53,75%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittel	7,00	4,00	3,00	42,86%
Drittmittel	13,40	6,40	7,00	52,24%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>20,40</b>	<b>10,40</b>	<b>10,00</b>	<b>49,02%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014

## Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen

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

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

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

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

**Tabelle 24**  
**Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen**  
**des allgemeinen Personals 1.1.2014 – 31.12.2014**

MASSNAHME	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Einstellungen	161	47	114	70,81%
Beendigungen	130	45	85	65,38%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014

**Tabelle 25**  
**Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen**  
**des wissenschaftlichen Personals 1.1.2014 – 31.12.2014**

MASSNAHME	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Einstellungen	250	127	123	49,20%
Beendigungen	206	101	105	50,97%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014

## **Abwesenheiten bei aufrechten Dienstverhältnissen**

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

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

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

Tabelle 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 26**  
**Freistellungen und Karenzierungen von Dienstverhältnissen**  
**des wissenschaftlichen Personals 1.1.2014 – 31.12.2014**

	GESAMT	MÄNNL.	WEIBL.	WEIBL.%		
<b>Längerfristige Freistellungen (mit Bezügen) – Anzahl</b>						
Professor/inn/en	13	6	7	53,85%		
Dozent/inn/en	9	6	3	33,33%		
Assistent/inn/en Postdoc	7	4	2	28,57%		
Assistent/inn/en Praedoc	3	2	1	33,33%		
Projektmitarbeiter/innen	4	1	3	75,00%		
<b>Gesamt</b>	<b>36</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>44,44%</b>		
<b>Längerfristige Freistellungen (ohne Bezüge) – Anzahl</b>						
Dozent/inn/en	2	2	0	0,00%		
Assistent/inn/en Postdoc	6	1	5	83,33%		
Assistent/inn/en Praedoc	2	0	2	100,00%		
Projektmitarbeiter/innen	2	1	1	50,00%		
<b>Gesamt</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>66,67%</b>		
<b>Kurzfristige Freistellungen (mit Bezügen) in Tagen</b>					<b>Tage je Mann</b>	<b>Tage je Frau</b>
Professor/inn/en	1.232,5	988	244,5	19,84%	3,09	2,60
Dozent/inn/en	561	229	332	59,18%	2,06	5,19
Assistent/inn/en Postdoc	1.034	602	432	41,78%	3,04	3,06
Assistent/inn/en Praedoc	1.381,5	618	763,5	55,27%	2,66	2,88
Projektmitarbeiter/innen	665	337	328	49,32%	2,79	2,78
Sonstige	108	52	56	51,85%	2,60	3,11
<b>Gesamt</b>	<b>4.982</b>	<b>2.826</b>	<b>2.156</b>	<b>43,28%</b>	<b>2,82</b>	<b>3,08</b>
<b>Karenzierungen § 75 BDG, § 29 b VBG bzw. AngG – Anzahl</b>						
Dozent/inn/en	4	3	1	25,00%		
Assistent/inn/en Postdoc	2	1	1	50,00%		
Assistent/inn/en Praedoc	3	2	1	33,33%		
Projektmitarbeiter/innen	5	2	3	60,00%		
Allgemeines Personal	31	8	23	74,19%		
Studentische Mitarbeiter/innen	3	1	2	66,67%		
Sonstige	2	1	1	50,00%		
<b>Gesamt</b>	<b>50</b>	<b>18</b>	<b>32</b>	<b>64,00%</b>		

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2014



## Forschungsmittel und Förderpreise

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

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

FÖRDERUNG/ MITTELHERKUNFT	ANTRAG- STELLER/- INNEN	DAVON FRAUEN	FRAUEN- ANTEIL %	BEWILLIGTE ANTRÄGE	DAVON FRAUEN	FRAUEN- ANTEIL %	FÖRDER- VOLUMEN IN €	DAVON AN FRAUEN	FRAUEN- ANTEIL %
Forschungsstipendium der WU (BMWFV)	4	1	25%	4	1	25%	10.312,54	2.578,13	25%
Kleinprojekte von WU-Assistent/inn/en (Drittmittel)	45	26	58%	33	21	64%	66.533,09	46.093,09	69%
Kuratoriumsförderung zur Entlastung von WU-Habilitand/inn/en (Drittmittel)	4	2	50%	3	2	67%	12 SSt Lehre	8 SSt Lehre	67 %
Jubiläumsfonds der Stadt Wien für die WU Wien – Projekte (Drittmittel: Stadt Wien)	21	5	24%	9	2	22%	150.000,00	38.000,00	25%
WU Best Paper Award der Stadt Wien (Drittmittel: Stadt Wien)	23	6	26%	4	2	50%	21.000,00	7.000,00	33%
FESTO Fellow (Drittmittel)	1	0	0%	1	0	0%	14.848,85	0,00	0%
Erste Bank Preis für Zentral-europaforschung (Drittmittel)	3	1	33%	1	0	0%	15.000,00	0,00	0%
Dr. Maria Schaumayer-Habilitationsstipendium (Drittmittel)	2	2	100%	1	1	100%	55.000,00	55.000,00	100%
Anbahnungsfinanzierung (Drittmittel)	5	3	60%	5	3	60%	9.591,29	5.691,29	59%
MOE-Erste Bank-Förderung (Drittmittel)	2	0	0%	1	0	0%	5.000,00	0,00	0%
Forschungsverträge (Drittmittel)	2	0	0%	2	0	0%	70.000,00	0,00	0%
High Potential Contact Weeks	9	8	89%	9	8	89%	12.473,00	10.973,00	88%
WU Visiting Fellow	6	2	33%	6	2	33%	27.000,00	10.000,00	37%

Quelle: WU-Forschungsservice, Stand 31.12.2014

## WU-interne Aus- und Weiterbildungsangebote

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

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

### Tabelle 27

#### Teilnehmer/innen (TN) des wissenschaftlichen Traineeprogramms

1.1.2014 – 31.12.2014

STARTGRUPPEN	GESAMT TN-ZAHL	ANZAHL MÄNNLICHE TN	ANZAHL WEIBLICHE TN	ANTEIL WEIBL. TN IN %
Sommersemester 2014	36	17	19	52,78%
Wintersemester 2014/15	28	11	17	60,71%

Quelle: WU-Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2014

### Tabelle 28

#### Teilnehmer/innen (TN) des allgemeinen Traineeprogramms

1.1.2014 – 31.12.2014

STARTGRUPPEN	GESAMT TN-ZAHL	ANZAHL MÄNNLICHE TN	ANZAHL WEIBLICHE TN	ANTEIL WEIBL. TN IN %
Sommersemester 2014	28	8	20	71,43%
Wintersemester 2014/15	33	11	22	66,67%

Quelle: WU-Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2014

**Tabelle 29**  
**Teilnehmer/innen (TN) an internen Weiterbildungsveranstaltungen**

1.1.2014 – 31.12.2014

VERANSTALTUNGEN FÜR WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
<b>Wintersemester 2013/2014 (Veranstaltungen ab 01.01.2014)</b>					
Die Kunst, sich selbst zu präsentieren	12	8	3	5	62,50%
Abschlussarbeiten gekonnt betreuen	6	5	2	3	60,00%
Textanalyse in der qualitativen Sozialforschung	9	7	0	7	100,00%
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2013/2014 (ab 01.01.2014)</b>	<b>27</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>75,00%</b>
<b>Sommersemester 2014</b>					
Academic Legal English	4	4	3	1	25,00%
Wissenschaftliche Texte mit LaTeX verfassen	6	5	1	4	80,00%
Geschlechtersensitive strategische Netzwerkanalyse für Wiss. / Karrieren werden in Netzwerken gemacht	8	5	0	5	100,00%
Academic Debate and Discussion	4	4	1	3	75,00%
Writing Abstracts	8	8	3	5	62,50%
Getting Started: Die Promotion als Projekt	6	5	3	2	40,00%
Building Texts	7	6	4	2	33,33%
Ausgewählte statistische Methoden: Basic Workshop	15	15	6	9	60,00%
"Problembasiertes" und "problemorientiertes Lernen" planen und durchführen	3	3	0	3	100,00%
Dramaturgie der Aufmerksamkeit - Kreative Visualisierung	7	6	0	6	100,00%
Stimme und Sprechtechnik II	7	4	0	4	100,00%
Den roten Faden finden - Von der qualitativen Analyse zum fertigen Endprodukt	7	5	1	4	80,00%
Personality-based Communication for Academics	6	3	1	2	66,67%
Mnemotechniken - Steigern Sie Ihre Erinnerungsquote	12	10	3	7	70,00%
EndNote Basics - Zitieren und Literaturverwaltung leicht gemacht	8	6	0	6	100,00%
Englische Grammatik: Strukturen, Stil, Stolpersteine	24	9	3	6	66,67%
Selbstmarketing & Networking	3	3	1	2	66,67%
Fair prüfen?!	9	8	2	6	75,00%
<b>Gesamtsumme Sommersemester 2014</b>	<b>144</b>	<b>109</b>	<b>32</b>	<b>77</b>	<b>70,64%</b>
<b>Wintersemester 2013/2014 (Veranstaltungen bis 31.12.2014)</b>					
Academic Writing	9	8	3	5	62,50%
Ausgewählte statistische Methoden: Basic Workshop	20	18	10	8	44,44%
How to Acquit Yourself Well in Academic Settings	7	7	4	3	42,86%
Metaanalyse - Ein quantitativer Literatursurvey	6	5	1	4	80,00%
Englische Grammatik: Strukturen, Stil, Stolpersteine	20	10	3	7	70,00%
Kulturelle Diversität im Hörsaal	5	5	1	4	80,00%
Effektiv visualisieren - gewusst wie!	13	10	3	7	70,00%
Qualitative Datenanalyse mit ATLAS.ti	5	1	0	1	100,00%
Well prepared: What is American about the Academic Culture in the USA?	8	4	2	2	50,00%
Drittmittelkompetenz kompakt: Von der Idee zum erfolgreichen Projektantrag	12	9	6	3	33,33%
Publish without Perishing: Stressmanagement und Entspannung für Wissenschaftler/innen	4	2	2	0	0,00%
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2014/2015 (bis 31.12.2014)</b>	<b>109</b>	<b>79</b>	<b>35</b>	<b>44</b>	<b>55,70%</b>
<b>Gesamtsumme 01.01.2014 - 31.12.2014</b>	<b>280</b>	<b>208</b>	<b>72</b>	<b>136</b>	<b>65,38%</b>

VERANSTALTUNGEN FÜR ALLGEMEINES PERSONAL	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
<b>Wintersemester 2013/2014 (Veranstaltungen ab 01.01.2014)</b>					
Stimme. Sprache. Präsenz.	12	9	0	9	100,00%
Echt. Professionell. Vernetzt.	14	11	0	11	100,00%
Building Your Emotional Intelligence	12	9	1	8	88,89%
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2013/2014 (ab 01.01.2014)</b>	<b>38</b>	<b>29</b>	<b>1</b>	<b>28</b>	<b>96,55%</b>
<b>Sommersemester 2014</b>					
English Intermediate 2	14	14	0	14	100,00%
Sprachen lernen leichter gemacht	9	8	0	8	100,00%
English Advanced 3	11	11	3	8	72,73%
Englisch für Einsteiger/innen 2	6	6	0	6	100,00%
English Intermediate 4	7	7	1	6	85,71%
Fine-tuning Your English 2	10	10	6	4	40,00%
Klartext schreiben	6	6	0	6	100,00%
Getting Ahead With Your Project: Group Coaching for Project Coordinators	9	7	4	3	42,86%
English at WU	9	8	1	7	87,50%
Rhetorik: Die Kunst der gekonnten Argumentation und Gesprächsführung	17	8	1	7	87,50%
Und trotzdem freundlich bleiben? Schwierige Situationen in der internen Kommunikation professionell meistern	11	10	0	10	100,00%
It's just like being in England	15	9	1	8	88,89%
Arbeiten in der Universitätskultur: Wie tickt die WU?	8	7	0	7	100,00%
It's just like being in England - Zusatztermin	9	9	2	7	77,78%
Suchmaschinenoptimierung für WU-Redakteur/innen	10	10	3	7	70,00%
Das kleine 1x1 des Eventmanagements	18	14	1	13	92,86%
Das kleine 1x1 des Eventmanagements - Zusatztermin	16	14	14	14	100,00%
<b>Gesamtsumme Sommersemester 2014</b>	<b>185</b>	<b>158</b>	<b>37</b>	<b>135</b>	<b>85,44%</b>
<b>Wintersemester 2014/2015 (Veranstaltungen bis 31.12.2014)</b>					
Einführung in das SAP Berichtswesen	37	19	0	19	100,00%
Getting to Grips With Grammar	9	6	1	5	83,33%
English Intermediate 1	9	8	2	6	75,00%
Englisch für Einsteiger/innen 3	7	7	1	6	85,71%
English Intermediate 3	16	14	0	14	100,00%
English Advanced 4	18	14	2	12	85,71%
Fine-tuning Your English 3	9	7	1	6	85,71%
Gemeinsam Ziele erreichen: Wie Sie das MAG für sich nutzen können	9	8	2	6	75,00%
Social Performance	13	8	4	4	50,00%
Botschaften, die ankommen: Erfolgreiche Kommunikation via Web und Social Media	12	10	0	10	100,00%
Professionelle Protokollführung	8	7	0	7	100,00%
Multitasking Business Moms & Dads	14	8	2	6	75,00%
Brain@Work	14	8	2	6	75,00%
Kalkulation und Monitoring von Forschungsprojekten	26	20	2	18	90,00%
Brennpunkt Sekretariat: Souverän die steigenden Anforderungen meistern	7	5	0	5	100,00%
Botschaften, die ankommen: Erfolgreiche Kommunikation via Web und Social Media - Zusatztermin	18	12	2	10	83,33%
Einführung in das SAP Berichtswesen - Zusatztermin	24	21	2	19	90,48%
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2014/2015 (bis 31.12.2014)</b>	<b>250</b>	<b>182</b>	<b>23</b>	<b>159</b>	<b>87,36%</b>
<b>Gesamtsumme 01.01.2014 - 31.12.2014</b>	<b>473</b>	<b>369</b>	<b>61</b>	<b>322</b>	<b>87,26%</b>

VERANSTALTUNGEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE DES ALLGEMEINEN PERSONALS UND PROFESSOR/INN/EN	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
<b>Sommersemester 2014</b>					
Führungskräfte als Mentor/inn/en?! Coachen Sie Ihre Mitarbeiter/innen Richtung Lösungsorientierung	3	3	1	2	66,67%
Führung zwischen Einzelkämpfertum und Teamwork	6	4	2	2	50,00%
<b>Gesamtsumme Sommersemester 2014</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>57,14%</b>
<b>Wintersemester 2014/2015 (Veranstaltungen bis 31.12.2014)</b>					
Was ich als Führungskraft über Teamdynamik wissen sollte	11	11	5	6	54,55%
Verhandeln: Alltäglich und doch eine Kunst	4	3	1	2	66,67%
In fünf Schritten zur lebendig-kraftvollen Vortragsstimme	6	3	2	1	33,33%
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2014/2015 (bis 31.12.2014)</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>52,94%</b>
<b>Gesamtsumme 01.01.2014 - 31.12.2014</b>	<b>30</b>	<b>24</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>54,17%</b>

Quelle: WU-Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2014

## Reisekostenzuschüsse

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

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

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

**Tabelle 30**  
**Reisekostenzuschüsse**

1.1.2014 – 31.12.2014

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNER	FRAUEN	% FRAUEN
Professor/inn/en	96.284,39	76.659,28	19.625,11	20,4%
Dozent/inn/en	43.450,45	28.520,65	14.929,80	34,4%
Assistent/inn/en	127.595,53	70.284,59	57.310,94	44,9%
Assistent/inn/en praedoc	194.361,68	89.365,52	104.996,16	54,0%
<b>Summe</b>	<b>461.692,05</b>	<b>264.830,04</b>	<b>196.862,01</b>	<b>42,6%</b>

Quelle: WU-Personalverrechnung, Stand 31.12.2014

## Studierende und Studien

Der Berichtszeitraum für den Gleichstellungsbericht ist 1.1. bis 31.12., für die Lehre-Daten gilt allerdings die Betrachtung des Studienjahrs. Die Studierendendaten beziehen sich auf das Studienjahr 2013/2014.

**Tabelle 31**

### Studienberechtigung der Erstabschließer/innen nach Schulformen

SCHULFORMKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
AHS	687	365	322	46,87%
HAK	376	193	183	48,67%
Ausl. Studienberechtigung	283	150	133	47,00%
HLA-W	127	25	102	80,31%
HTL	119	102	17	14,29%
2. Bildungsweg	26	19	7	26,92%
HLA-Sonst	9	4	5	55,56%
Sonstige	4	2	2	50,00%
Postsek. Bildungseinrichtung	2	1	1	50,00%
gilt als inländisch	1	0	1	100,00%
Master-/Diplomst.and.inl.Univ.	1	1	0	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>1.635</b>	<b>862</b>	<b>773</b>	<b>47,28%</b>

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 27.02.2015

Anmerkungen:

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

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

**Tabelle 32**

### Anzahl der rückgemeldeten Studierenden

STUDIERENDENGRUPPE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
Anzahl der erstmalig zugelassenen ordentlichen Studierenden (SJ 2013/2014)	5.105	2.450	2.655	52,01%
Anzahl der ordentlichen Studierenden (WS 2014)	21.372	11.372	10.000	46,79%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 27.02.2015

Anmerkungen:

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

Die Anzahl der ordentlichen Studierenden berücksichtigt ebenfalls alle ordentlichen Studien.

**Tabelle 33**  
**Anzahl der Absolvent/inn/en**  
 (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2013/2014)

ART DES STUDIENABSCHLUSSES	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Diplomabschlüsse	1	0	1	100,00%
Bachelorabschlüsse	1.640	865	775	47,26%
Masterabschlüsse	621	296	325	52,33%
Doktorats-/PhD-Abschlüsse	61	34	27	44,26%
Lehrgangsabschlüsse	380	236	144	37,89%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 27.02.2015

Anmerkungen:

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

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



**Tabelle 34**  
**Anzahl der abgeschlossenen ordentlichen Studien**  
 (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2013/2014)

STUDIUM	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Bachelorstudium Wirtschaftsrecht	215	118	97	45,12%
Bachelorstudium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1.404	741	663	47,22%
Diplomstudium Volkswirtschaft	1	0	1	100,00%
Individuelles Bachelorstudium	21	6	15	71,43%
Magisterstudium Wirtschaftsinformatik (pre-Bologna)	48	39	9	18,75%
Masterstudium Finanzwirtschaft und Rechnungswesen	54	39	15	27,78%
Masterstudium Information Systems	3	3	0	0,00%
Masterstudium International Management/CEMS	69	25	44	63,77%
Masterstudium Management	50	17	33	66,00%
Masterstudium Marketing	26	2	24	92,31%
Masterstudium Quantitative Finance	17	11	6	35,29%
Masterstudium Socio-Ecological Economics and Policy	3	1	2	66,67%
Masterstudium Sozioökonomie	27	9	18	66,67%
Masterstudium Steuern und Rechnungslegung	46	19	27	58,70%
Masterstudium Strategy, Innovation and Management Control	56	26	30	53,57%
Masterstudium Supply Chain Management	36	18	18	50,00%
Masterstudium Volkswirtschaft	38	22	16	42,11%
Masterstudium Wirtschaftspädagogik	50	13	37	74,00%
Masterstudium Wirtschaftsrecht	98	52	46	46,94%
Doktoratsstudium Sozial- und Wirtschaftswissenschaften	48	27	21	43,75%
Doktoratsstudium Wirtschaftsrecht	12	6	6	50,00%
PhD-Studium Finance	1	1	0	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>2.323</b>	<b>1.195</b>	<b>1.128</b>	<b>48,56%</b>

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 27.02.2015

Anmerkungen:

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

Nachdem Studierende in einem Studienjahr mehr als ein Studium abschließen können, ist eine Mehrfachzählung von Studienabschließer/inne/n möglich.

**Tabelle 35**  
**Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren**  
**(SBWL) für Bachelorstudien (nach UG 2002)**  
 (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2013/2014)

SBWL-BEZEICHNUNG	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Finance	343	226	117	34,11%
Accounting	315	169	146	46,35%
Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe	162	94	68	41,98%
Entrepreneurship und Innovation	162	111	51	31,48%
Produktionsmanagement	160	114	46	28,75%
Transportwirtschaft und Logistik	145	83	62	42,76%
International Business	138	54	84	60,87%
Verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management	127	41	86	67,72%
Cross Functional Management	119	41	78	65,55%
Change Management und Management Development	112	62	50	44,64%
Diversitätsmanagement	110	32	78	70,91%
Werbung und Markenmanagement	109	26	83	76,15%
Betriebswirtschaftslehre des Außenhandels	107	47	60	56,07%
Informationswirtschaft	100	77	23	23,00%
Wirtschaftstraining & Bildungsmanagement	90	19	71	78,89%
Personalmanagement	89	30	59	66,29%
Unternehmensführung und Controlling	88	60	28	31,82%
Marketing	79	27	52	65,82%
Information Systems	74	64	10	13,51%
Public Management	71	21	50	70,42%
Handel und Marketing	69	26	43	62,32%
Internationales Marketing Management	67	20	47	70,15%
Service Marketing	52	12	40	76,92%
Information Management and Control	25	17	8	32,00%
Business Information Systems	14	11	3	21,43%
<b>Gesamt</b>	<b>2.927</b>	<b>1.484</b>	<b>1.443</b>	<b>49,30%</b>

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 26.2.2015

Anmerkungen:

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

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

Zur Gänze anerkannte SBWLs sind nicht berücksichtigt.

**Tabelle 36**  
**Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorien – WU gesamt**  
 (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2013/2014)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weibl. %	gesamt	männlich	weiblich	weibl. %
Professor/inn/en	656	543	141	21,49%	1.112,75	897,65	215,10	19,33%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	485	370	133	27,42%	801,26	616,80	184,46	23,02%
Universitäts- assistent/inn/en (Postdoc)	441	264	191	43,31%	692,78	404,19	288,59	41,66%
Wiss. Mitarbei- ter/innen (Praedoc)	568	285	306	53,87%	890,30	437,96	452,34	50,81%
L1-Lehrer/innen	610	253	379	62,13%	1.136,65	436,88	699,77	61,56%
Drittmittelpersonal	132	84	53	40,15%	199,21	120,42	78,79	39,55%
Gast- professor/inn/en	59	44	17	28,81%	89,95	70,95	19,00	21,12%
Lektor/inn/en	1.177	759	460	39,08%	2.053,42	1.252,65	800,77	39,00%
Sonstiges Personal	33	15	20	60,61%	57,17	19,17	38,00	66,47%
<b>WU gesamt</b>	<b>3.429</b>	<b>2.266</b>	<b>1.563</b>	<b>45,58%</b>	<b>7.033,49</b>	<b>4.256,67</b>	<b>2.776,82</b>	<b>39,48%</b>

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 26.2.2015

Anmerkungen:

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

**Tabelle 37**  
**Lehrveranstaltungsangebot zu Gender Studies**  
 (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2013/2014)

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

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	9	0	9	100,00%	13,40	0	13,40	100,00%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	5	0	5	100,00%	10,00	0	10,00	100,00%
Universitätsassistent/inn/en (Postdoc)	5	3	2	40,00%	9,00	6,00	3,00	33,33%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Praedoc)	4	0	4	100,00%	8,00	0	8,00	100,00%
L1-Lehrer/innen	0	0	0	0,00%	0,00	0		0,00%
Drittmittelpersonal	3	0	3	100,00%	6,00	0	6,00	100,00%
Gastprofessor/inn/en	1	0	1	100,00%	2,00	0	2,00	100,00%
Lektor/inn/en	6	2	6	100,00%	11,60	1,80	9,80	84,48%
Sonstiges Personal	0	0	0	0,00%	0,00	0	0	0,00%
<b>WU gesamt</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>25</b>	<b>89,29%</b>	<b>60,00</b>	<b>7,80</b>	<b>52,20</b>	<b>87,00%</b>

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 26.02.2015

Anmerkungen:

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

Im Konkreten sind folgende LV zu Gender und Diversität im Studienjahr 2013/14 berücksichtigt:

SEMESTER	LV-NR.	LV-TITEL
WS 2013	127	Einführung in das Diversitätsmanagement
WS 2013	128	Selected Topics in Gender Studies
WS 2013	129	Instrumente des Diversitätsmanagements
WS 2013	288	Teambuilding
WS 2013	370	Strategisches Diversitätsmanagement
WS 2013	731	Ausgewählte Kapitel des Diversitätsmanagements
WS 2013	733	Ausgewählte Kapitel des Diversitätsmanagements
WS 2013	741	Diversity Management in Practice
WS 2013	1176	Research Seminar - Gender and Diversity Management
WS 2013	1588	Gender- und Diversitätsmanagement
WS 2013	1686	Gender, Diversity and the Workplace
WS 2013	1742	Instrumente des Diversitätsmanagements
WS 2013	1743	Strategisches Diversitätsmanagement
WS 2013	1935	Teambuilding
SS 2014	4152	Selected Topics in Gender Studies
SS 2014	4153	Instrumente des Diversitätsmanagements
SS 2014	4225	Teambuilding
SS 2014	4395	Strategisches Diversitätsmanagement
SS 2014	4479	Einführung in das Diversitätsmanagement
SS 2014	4639	Diversity Management in Practice
SS 2014	4874	Research Seminar - Gender and Diversity Management
SS 2014	4953	Ausgewählte Kapitel des Diversitätsmanagements
SS 2014	5279	Gender- und Diversitätsmanagement
SS 2014	5574	Instrumente des Diversitätsmanagements
SS 2014	5575	Strategisches Diversitätsmanagement
SS 2014	5576	Teambuilding
SS 2014	5587	Ausgewählte Kapitel des Diversitätsmanagements
SS 2014	5989	Einführung in das Diversitätsmanagement

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 26.2.2015

## Executive Education

**Tabelle 38**

**Anzahl der Studienbeginner/innen**

(Betrachtungszeitraum: Kalenderjahr 2014)

PROGRAMM	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	% WEIBLICH
Global Executive MBA	45	38	7	15,56%
Executive MBA Bukarest	28	14	14	50,00%
Executive MBA PGM	24	33	7	29,17%
Professional MBA	165	88	77	46,67%
Master of Business Law	10	5	5	50,00%
Master of Legal Studies	15	10	5	33,33%
Diplom BetriebswirtIn	32	12	20	62,50%
Universitätslehrgänge	168	63	89	52,98%
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>487</b>	<b>263</b>	<b>224</b>	<b>46,00%</b>

Quelle: WU-Executive Academy, Stand 31.12.2014

Anmerkungen:

Professional MBA beinhaltet folgende Spezialisierungen:

Controlling, Energy Management, Entrepreneurship & Innovation, Finance, Health Care Management, Marketing & Sales, Project Management, Industry Enhancement

DiplombetriebswirtIn beinhaltet folgende Spezialisierungen:

Tourismus & Eventmanagement, Werbung & Verkauf, Upgrade

Universitätslehrgang beinhaltet folgende Spezialisierungen:

Health Care Management, Logistik & Supply Chain Management, ULG Postgraduate Management, Tourismus & Eventmanagement, Werbung & Verkauf

**Tabelle 39**

**Anzahl der Absolvent/inn/en**

(Betrachtungszeitraum: Kalenderjahr 2014)

PROGRAMM	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	% WEIBLICH
Global Executive MBA	36	30	6	16,67%
Executive MBA Bukarest	26	18	8	30,77%
Professional MBA	112	76	36	32,14%
Master of Business Law (Corporate Law)	9	6	3	33,33%
Diplom BetriebswirtIn	17	7	10	58,82%
Universitätslehrgänge	140	74	66	47,14%
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>340</b>	<b>211</b>	<b>129</b>	<b>37,94%</b>

Quelle: WU-Executive Academy, Stand 31.12.2014

Anmerkungen:

Professional MBA beinhaltet folgende Spezialisierungen:  
 Banking, Controlling, Energy Management, Entrepreneurship & Innovation, Finance, Finance & Controlling,  
 Health Care Management, Marketing & Sales, Project Management, Project & Process Management Romania,  
 Tourism Management

DiplombetriebswirtIn beinhaltet folgende Spezialisierungen:  
 Upgrade

Universitätslehrgang beinhaltet folgende Spezialisierungen:  
 Health Care Management, Postgraduate Management, Markt- & Meinungsforschung, Tourismus & Eventma-  
 nagement, Versicherungswirtschaft, Werbung & Verkauf

**Tabelle 40**  
**Anzahl der Vortragenden (Vortragendenleistung)**  
 (Betrachtungszeitraum: Kalenderjahr 2014)

PROGRAMM	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	% WEIBLICH
Global Executive MBA	15	13	2	13,33%
Executive MBA Bukarest	16	16	0	0,00%
Executive MBA PGM	32	30	2	6,25%
Professional MBA	230	187	43	18,70%
Master of Business Law (Corporate Law)	15	9	6	40,00%
Master of Legal Studies	38	27	11	28,95%
Diplom BetriebswirtIn	42	31	11	26,19%
Universitätslehrgänge	208	180	28	13,46%
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>596</b>	<b>493</b>	<b>103</b>	<b>17,28%</b>

Quelle: WU-Executive Academy, Stand 31.12.2014

Anmerkung:

Professional MBA beinhaltet folgende Spezialisierungen:  
 Controlling, Energy Management, Entrepreneurship & Innovation, Finance, Health Care Management,  
 Marketing & Sales, PMBA Business Core, Project Management, Public Auditing, Sozialmanagement

Universitätslehrgang beinhaltet folgende Spezialisierungen:  
 Health Care Management, Postgraduate Management, Markt- & Meinungsforschung, Tourismus &  
 Eventmanagement, Versicherungswirtschaft, Werbung & Verkauf

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Anteile von Frauen und Männern in Studium und Wissenschaft an der WU 2014 in % (auf Basis von VZÄ).....	2
Abbildung 2:	Entwicklung des Frauenanteils über die verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen an der WU seit 2007 in % .....	6
Abbildung 3:	Frauenanteile unter den Wissenschaftler/inne/n in den elf Departments der WU in % .....	7
Abbildung 4:	Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen in den elf Departments der WU in % .....	8
Abbildung 5:	Frauenanteile bei den Professor/inn/en an österreichischen Universitäten in %.	9
Abbildung 6:	Anteil Frauen des allgemeinen Universitätspersonals in den Serviceeinrichtungen in % (auf Basis von VZÄ).....	10
Abbildung 7:	Anteil Frauen des allgemeinen Universitätspersonals in den WU-Departments in % (Auf Basis von VZÄ).....	11
Abbildung 8:	Frauenanteile in Leitungspositionen an der WU in % (auf Basis von Kopfzahlen)	12
Abbildung 9:	Entwicklung Frauenanteil bei den Führungskräften des wissenschaftlichen Personals der WU von 2009 bis 2014 in % .....	13
Abbildung 10:	Entwicklung Frauenanteil bei den Mitarbeiter/inne/n sowie den Führungskräften der 2. und 3. Ebene des allgemeinen Personals seit 2009 in %.....	14
Abbildung 11:	Entwicklung Frauen- und Männeranteile in den Verwendungsgruppen I-V seit 2009 (Angaben in VZÄ) .....	15
Abbildung 12:	Beschäftigungsausmaß von Frauen und Männern an der WU (auf Basis von Kopfzahlen) .....	16
Abbildung 13:	Befristete und unbefristete Anstellungen von Männern und Frauen an der WU	17
Abbildung 14:	Anzahl der Elternkarenzen von 2008 bis 2014 pro Jahr .....	18
Abbildung 15:	Frauenanteile in Studium und bei Studienabschlüssen an der WU von 2008 bis 2014 in % .....	19
Abbildung 16:	Abgeschlossene Qualifizierungsvereinbarungen von Frauen und Männern ab 2010 in absoluten Zahlen .....	20
Abbildung 17:	Habilitationen von Frauen und Männern an der WU von 2006 bis 2014 .....	21
Abbildung 18:	Habilitationen nach Fachbereichen von Frauen und Männern an der WU von 2006 bis 2014 .....	21
Abbildung 19:	Berufungen von Frauen und Männern an der WU von 2008 bis 2013 .....	22
Abbildung 20:	Frauenanteile auf den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens von 2009 bis 2014 in % .....	23
Abbildung 21:	Frauen in den verschiedenen Stufen der Berufungsverfahren, die an der WU im Jahr 2014 zu einem Dienstantritt führten in Köpfen .....	24
Abbildung 22:	Anzahl der Gastprofessor/inn/en an der WU von 2010 bis 2014.....	24
Abbildung 23:	Glasdecken-Index 2014 an ausgewählten Universitäten der Wissenschaften....	25
Abbildung 24:	Karriereverläufe von Frauen an der WU verglichen mit weiblichen Karriereverläufen österreichweit (in %) .....	26
Abbildung 25:	Frauenanteile bei der Vergabe von Forschungsfördermitteln und Förderpreisen von 2007 bis 2014.....	27
Abbildung 26:	Gender Pay Gap an der WU .....	29



# Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Department Finance, Accounting and Statistics .....	51
Tabelle 2	Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation.....	52
Tabelle 3	Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement.....	53
Tabelle 4	Department Management .....	54
Tabelle 5	Department Marketing.....	55
Tabelle 6	Department Öffentliches Recht und Steuerrecht .....	56
Tabelle 7	Department Sozioökonomie .....	57
Tabelle 8	Department Strategy and Innovation.....	58
Tabelle 9	Department Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht .....	59
Tabelle 10	Department Volkswirtschaft .....	60
Tabelle 11	Department Welthandel.....	61
Tabelle 12	Departments gesamt.....	62
Tabelle 13	Forschungsinstitute.....	63
Tabelle 14	Kompetenzzentren.....	64
Tabelle 15	Rektor und zugeordnete Serviceeinrichtungen.....	64
Tabelle 16	Vizerektorin für Finanzen und Infrastruktur sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen.....	65
Tabelle 17	Vizerektorin für Forschung, Internationales und External Relations sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen.....	66
Tabelle 18	Vizerektor für Personal sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen.....	67
Tabelle 19	Vizerektorin für Lehre sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen .....	68
Tabelle 20	Büro des Senats .....	69
Tabelle 21	Interessenvertretungen .....	69
Tabelle 22	WU Executive Academy .....	70
Tabelle 23	WU Gesamt .....	71
Tabelle 24	Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen des allgemeinen Personals 1.1.2014 – 31.12.2014.....	73
Tabelle 25	Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen des wissenschaftlichen Personals 1.1.2014 – 31.12.2014.....	73
Tabelle 26	Freistellungen und Karenzierungen von Dienstverhältnissen des wissenschaftlichen Personals 1.1.2014 – 31.12.2014 .....	75
Tabelle 26	Vergabe von Forschungsfördermitteln.....	76
Tabelle 27	Teilnehmer/innen (TN) des wissenschaftlichen Traineeprogramms .....	77
Tabelle 28	Teilnehmer/innen (TN) des allgemeinen Traineeprogramms .....	77
Tabelle 29	Teilnehmer/innen (TN) an internen Weiterbildungsveranstaltungen .....	78
Tabelle 30	Reisekostenzuschüsse .....	81
Tabelle 31	Studienberechtigung der Erstabschließer/innen nach Schulformen .....	82
Tabelle 32	Anzahl der rückgemeldeten Studierenden.....	82
Tabelle 33	Anzahl der Absolvent/inn/en.....	83
Tabelle 34	Anzahl der abgeschlossenen ordentlichen Studien.....	84
Tabelle 35	Anzahl der Absolvent/inn/en der SBWL für Bachelorstudien (nach UG 2002) ...	85
Tabelle 36	Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innen/kategorien – WU gesamt .....	86
Tabelle 37	Lehrveranstaltungsangebot zu Gender Studies .....	87
Tabelle 38	Anzahl der Studienbeginner/innen .....	89
Tabelle 39	Anzahl der Absolvent/inn/en .....	89
Tabelle 40	Anzahl der Vortragenden (Vortragendenleistung) .....	90

## **Impressum**

Herausgeberin:  
WU (Wirtschaftsuniversität Wien)  
Welthandelsplatz 1  
1020 Wien

Publikation:  
Stabstelle Gender Policy

Lektorat: Regina Erben-Hartig [www.das-buero.at](http://www.das-buero.at)

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

**WU**

Wirtschaftsuniversität Wien

*Vienna University of Economics and Business*

Welthandelsplatz 1, 1020 Wien, Austria

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