

# WU

# Gleichstellungs-

# bericht

## 2013

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

EFMD  
**EQUIS**  
ACCREDITED

WU

# **Gleichstellungsbericht 2013**

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

Erhebungszeitraum 01.01.2013 – 31.12.2013



# 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.....	6
3.1.2	Allgemeines Personal.....	10
3.1.3	Leistungspositionen im wissenschaftlichen und allgemeinen Bereich.....	11
3.1.4	Beschäftigungsausmaß und Anstellungsverhältnisse .....	15
3.1.5	Väterkarenzen .....	17
3.2	Die wissenschaftliche Laufbahn .....	18
3.2.1	Studierende .....	18
3.2.2	Abgeschlossene Qualifizierungsvereinbarungen 2010 – 2013 .....	19
3.2.3	Habilitationen 2006 – 2013.....	20
3.2.4	Berufungen .....	22
3.2.5	Karriereverläufe von Frauen in der Wissenschaft im Überblick.....	24
3.3	Mittelvergabe und Förderung von Forschung und Lehre .....	25
3.3.1	Vergabe von Forschungsfördermitteln .....	25
3.3.2	Leistungsprämien Forschung.....	27
3.3.3	Leistungsprämien Lehre .....	27
3.3.4	Reisekostenzuschüsse.....	28
3.3.5	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	Qualitätssicherung in den Berufungsverfahren .....	31
4.1.2	Recherche und Direktansprache von geeigneten Kandidatinnen.....	31
4.1.3	Informationsangebote für potentielle Bewerberinnen .....	32
4.1.4	Dual Career Services .....	32
4.2	Förderung der Karrieren exzellenter Wissenschaftlerinnen .....	33
4.2.1	Habilitandinnenstellen.....	33
4.2.2	Karriereprogramm „Reflexion – Kompetenzen – Erfolgsstrategien – Perspektiven“ .....	34
4.2.3	Dr.-Maria-Schaumayer-Habilitationsstipendium .....	34
4.3	Weitere Handlungsfelder zur Förderung der Gleichstellung .....	35
4.3.1	Veranstaltungsreihe „women in science“ .....	35
4.3.2	Fortgeführte Fördermaßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern .....	35
4.4	Ausblick auf mögliche neue Handlungsfelder.....	36
4.4.1	Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	36
4.4.2	Erhöhung der Gleichstellungs-Kompetenz aller WU-Angehörigen .....	36
4.4.3	Konkretisierung von Gleichstellungszielen in zentralen Steuerungsinstrumenten der WU.....	37
4.4.4	Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkarbeit .....	37
<b>5</b>	<b>Stabstelle Gender Policy.....</b>	<b>38</b>
<b>6</b>	<b>Gender in Forschung und Lehre.....</b>	<b>39</b>
<b>7</b>	<b>Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG).....</b>	<b>41</b>
<b>8</b>	<b>Quellenangaben .....</b>	<b>43</b>
<b>9</b>	<b>Anhang.....</b>	<b>44</b>



# 1 Vorwort des Rektors



Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist für die WU mehr als ein gesetzlicher Auftrag – sie ist ein zentrales Anliegen. Ziele unserer Gleichstellungspolitik sowie unserer Frauenförderungsmaßnahmen sind einerseits die nachhaltige Sensibilisierung aller WU-Angehörigen für das Thema Chancengleichheit, andererseits das Fördern der Gleichstellung von Frauen und Männern speziell in jenen Bereichen der WU, die durch eine ausgeprägte Asymmetrie der Geschlechterverhältnisse gekennzeichnet sind.

Mit dem jährlich publizierten Gleichstellungsbericht überprüfen wir die Geschlechterverhältnisse in allen Bereichen und auf allen hierarchischen Ebenen der WU. Die Daten im vorliegenden Bericht machen deutlich, dass der Abbau von Gender-Schiefen an der WU nur in kleinen Schritten vorangeht. Trotz bester Qualifikationen erreichen Frauen die höchsten Hierarchieebenen nur selten. So konnte der Frauenanteil auf Professurebene in den letzten Jahren zwar kontinuierlich gesteigert werden, dennoch bleiben die Frauenanteile bei den Neuberufungen hinter den Ansprüchen zurück. Noch immer erhalten Frauen weniger unbefristete Verträge als Männer und Väterkarenzen sind nach wie vor die Ausnahme – was oft weniger den eigenen Wünschen entsprechen dürfte als der gelebten Kultur am Arbeitsplatz.

Wir können aber auch auf Erfolge verweisen: das Karriereprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen konnte bestens etabliert werden und die zuletzt vergebenen Frauenhabilitationen werden im Falle einer erfolgreichen Habilitation zum ersten Mal entfristet. Die neu eingerichtete Stabstelle Gender Policy soll zudem weitere Impulse für eine zielgerichtete Gleichstellungspolitik setzen.

Neben der Erfüllung der gesetzlich vorgegebenen Berichtspflicht über die Frauenquoten liegt der Schwerpunkt des Berichtsteils auf der Beschreibung der wichtigsten Kennzahlen und deren Entwicklung. Ebenso sollen die zentralen Handlungsfelder in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern an der WU dargestellt werden. Die Kennzahlen und Daten im Einzelnen entsprechen der Berichtspflicht laut WU-Satzung und finden sich als Sammlung im Anhang. Ziel ist, durch die Darstellung von Unterschieden und Ungleichheiten weitere wirksame Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen an der WU zu entwickeln und zu implementieren.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre und freue mich auf anregende Diskussionen.

Ihr Christoph Badelt

## 2 Zusammenfassende Einleitung

Während im Studienjahr 2012/2013 mehr Männer (52,64%) als Frauen (47,36%) an der WU studierten, zeigte sich bei den Erstabschlüssen (Bachelor, Diplom) ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Bei den Zweitabschlüssen (Master, Doktorat/PhD) waren die Frauen mit 46,20% dagegen deutlich unterrepräsentiert. Mit Beginn der wissenschaftlichen Laufbahn setzt dann auch an der WU das für universitäre Frauenkarrieren typische Phänomen der „leaky pipeline“ ein. Damit wird der Umstand bezeichnet, dass sich die Anzahl der Frauen mit jeder weiteren Stufe auf der wissenschaftlichen Karriereleiter verringert. So betrug im Berichtsjahr 2013 der Frauenanteil auf der Ebene der Assistent/inn/en praedoc noch 55,25%, auf der Ebene der Professor/inn/en hingegen nur 20,32%.

### Überblick über die Geschlechterverhältnisse an der WU

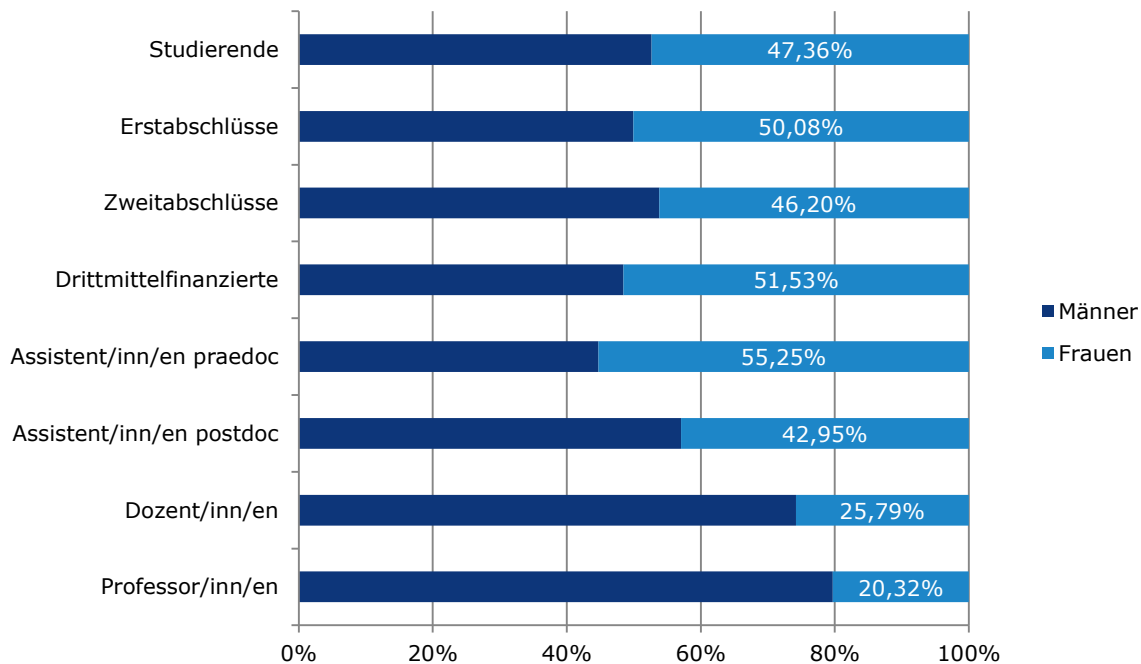


ABBILDUNG 1: ANTEILE VON FRAUEN UND MÄNNERN IN STUDIUM UND WISSENSCHAFT AN DER WU 2013 IN % (AUF BASIS VON VZÄ)<sup>1</sup>

Ein Vergleich mit anderen österreichischen Universitäten lässt erkennen, dass der Frauenanteil an der WU auf der Ebene der Studierenden und bei den Erst- und Zweitabschlüssen unter dem österreichischen Schnitt liegt, bei den Assistentinnen und Dozentinnen dagegen etwas darüber. Auf der Ebene der Professuren weist die WU gegenüber dem Mittelwert aller österreichischen Universitäten (22,16%) einen leicht unterdurchschnittlichen Wert auf.

<sup>1</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013 und WU-Vizekanzlerat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand: 31.1.2014

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

- Auf Leitungsebenen sind Frauen – im wissenschaftlichen wie auch im allgemeinen Bereich – nach wie vor deutlich unterrepräsentiert und diese Situation konnte in den letzten Jahren nur geringfügig verbessert werden. In der Gesamtgruppe des wissenschaftlichen Personals schwankte der Frauenanteil in den letzten Jahren um die 40%-Marke. Nachdem in den Jahren zuvor ein schwacher aber stetiger Anstieg des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen verzeichnet werden konnte und 2012 der bisherige Höchstwert von 21,79% erreicht wurde, fiel 2013 der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Führungskräften wieder auf 20,73% zurück. Auch im allgemeinen Bereich besteht nach wie vor ein Missverhältnis: Frauen machen mit 67,04% gut zwei Drittel des allgemeinen Personals aus, auf Leitungsebene sind sie allerdings nur mit 43,48% vertreten. 2013 konnte zwar die negative Entwicklung der letzten Jahre gestoppt werden, der Wert liegt aber noch immer unter jenem aus dem Jahr 2008 (44,19%).
- Auf der Ebene der Postdocs ist seit 2011 ein deutlicher Anstieg des Männeranteils feststellbar: Der Männeranteil stieg in diesem Zeitraum von 45,58% auf 57,05%. Während sich nach dem Studium, gemessen an den Absolvierendenzahlen, sogar mehr Frauen als Männer für eine wissenschaftliche Laufbahn entscheiden und auf der Ebene der Praedocs mit 55,25% überdurchschnittlich viele Frauen zu finden sind, setzt sich dieser Trend in der darauffolgenden Karrierestufe nicht fort.
- Auf Professurebene konnte der Frauenanteil in den letzten Jahren zwar auf niedrigem Niveau kontinuierlich gesteigert werden, bei den Neuberufungen bleiben die Frauenanteile aber hinter den Ansprüchen zurück und schwankten in den letzten Jahren zwischen 16,7% und 33,3%. Eine alarmierende Entwicklung wird bei genauerer Betrachtung der Berufungsverfahren ersichtlich: so sank die Bewerberinnenquote von 18,02% im Jahr 2009 auf 9,2% im Jahr 2013 ab.

Gendersensible Statistik – so wie sie im Gleichstellungsbericht vorgenommen wird – erfordert aber mehr als die Aufschlüsselung bestehender Datenreihen nach Geschlecht. Gendersensible Verwendung von Statistik bedeutet auch, die vorliegenden Daten zu hinterfragen und die Ursachen für Ungleichverhältnisse und deren Entwicklungen herauszufinden. So sind Schwankungen von Frauenanteilen in diversen Personalkategorien an der WU teilweise auf die geringe Größe der Grundgesamtheit sowie auf die für das Wissenschaftssystem charakteristische Fluktuation zurückzuführen. Ein Anstieg des Frauenanteils unter den Professorinnen kann an der WU im Weggang eines einzigen Professors begründet sein und nicht in der aktiven Bestellung einer Frau. Geringe Frauenanteile in Führungspositionen werden dagegen immer wieder mit vermeintlich individuellen Entscheidungen und Interessen von Frauen, keine Führungspositionen übernehmen zu wollen, begründet. Solche persönlichen Präferenzen können jedoch erheblich von strukturellen Rahmenbedingungen beeinflusst werden, sowohl positiv als auch negativ. So führt die quantitative männliche Dominanz im Wissenschaftssystem u.a. dazu, dass Frauen, die Erfolgswahrscheinlichkeit Karriere zu machen geringer einschätzen und ihre Karrierebestrebungen reduzieren (vgl. Hey 2005). Schließlich erschöpfen sich Gleichstellungsbestrebungen auch nicht in der stetigen Erhöhung von Frauenanteilen in unterschiedlichen Personalkategorien; umfassende Gleichstellungsmaßnahmen zielen ebenso darauf ab, ein Bewusstsein für die Entstehung und Reproduktion von Ungleichverhältnissen zu schaffen, die Gleichstellungskompetenz aller Beteiligten zu erhöhen und strukturelle Barrieren zu beseitigen, die die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Ressourcen wie Geld, Zeit, Raum, Arbeit und Versorgung verhindern.

Die Daten des vorliegenden Berichts verdeutlichen, dass das weibliche Potential an der WU nur unzureichend ausgeschöpft wird. Es wird in Zukunft daher notwendig sein, bereits bestehende Instrumente zur Förderung von Gleichstellung weiter zu führen und auch zu intensivieren. Eines



der zentralen Handlungsfelder umfasst die Berufungsverfahren, in denen die aktive Suche und Ansprache geeigneter Kandidatinnen im Vorfeld der Ausschreibung noch verstärkt werden kann. Darüber hinaus können Schritte zur weiteren Qualitätssicherung der Berufungsverfahren sowie Informations- und Weiterbildungsangebote für jene Personen, die in Berufungsprozesse involviert sind, zur transparenteren und gerechteren Gestaltung von Berufungsverfahren beitragen.

Es gilt aber auch, neue Handlungsfelder zu identifizieren und weitere Initiativen zu entwickeln, um die strukturellen Nachteile von Frauen in Wissenschaft und Arbeitswelt auszugleichen. Ziel muss sein, die WU so zu gestalten, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die gleichen Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten vorfinden. Strukturelle Maßnahmen, Informations-, Weiterbildungs- und Sensibilisierungsangebote können ebenso wie Veranstaltungen und Projekte zu gleichstellungsrelevanten Themen den Austausch und die Vernetzung von Frauen unterstützen und die Chancengleichheit an der WU fördern.

## 3 Entwicklung der wichtigsten Kennzahlen

### 3.1 Beschäftigte an der WU

Nach wie vor sind an der WU mehr Frauen als Männer beschäftigt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten lag mit Stichtag 31.12.2013 bei 54,04% und ist damit im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum nahezu unverändert geblieben (Stand 31.12.2012: 54,00%). Frauen finden sich vor allem im Bereich des allgemeinen Personals – in diesem Bereich beträgt der Frauenanteil 67,04%. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen hat sich der Anteil weiblicher Beschäftigter von 41,55% im Jahr 2012 auf nun 41,21% minimal verringert. Erhöht hat sich dagegen der Frauenanteil beim vorwiegend in der Lehre eingesetzten Personal (von 46,56% im Jahr 2012 auf 50,07%, vgl. auch Tabelle 22 im Anhang). In Abbildung 2 wird die Verteilung von Frauen und Männern im Bereich des wissenschaftlichen und allgemeinen Personals auf Basis von Vollzeitäquivalenten (VZÄ) dargestellt.

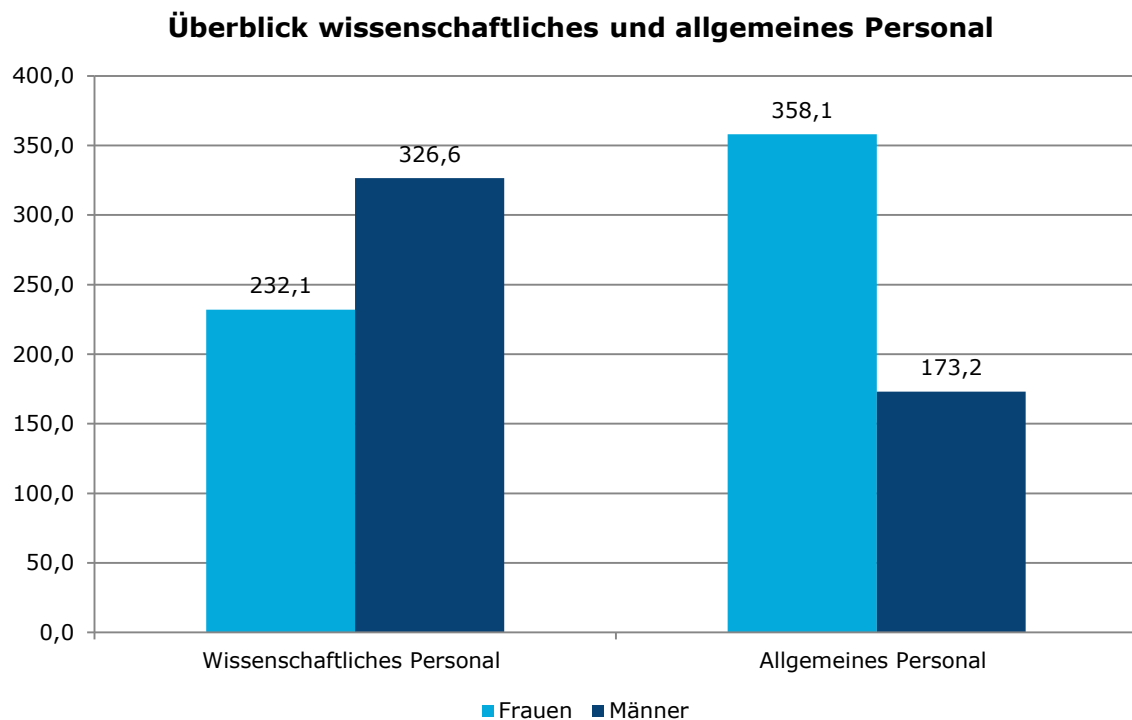


ABBILDUNG 2: ÜBERBLICK ÜBER DAS WISSENSCHAFTLICHE UND ALLGEMEINE PERSONAL IM JAHR 2013 (AUF BASIS VON VZÄ)<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stichtag 31.12.2013; die Kategorien wissenschaftliches und allgemeines Personal enthalten das aus dem Globalbudget sowie aus Drittmitteln finanzierte Personal, exklusive vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal.

### 3.1.1 Wissenschaftliches Personal

Die Entwicklung der Frauenanteile über die verschiedenen Karrierestufen zeigt auf der Ebene der Professuren in den vergangenen sechs Jahren einen langsamen aber stetigen Aufwärtstrend (siehe Abbildung 3). Mit 20,32% liegt der Frauenanteil bei den Professor/inn/en (n = 78,75) etwas über dem Wert des Vorjahrs (19,45%, n = 82,25) und erreicht damit einen neuen Höchststand (vgl. Tabelle 22 im Anhang).

Auf der Ebene der Habil tenured<sup>3</sup> konnte die positive Entwicklung der letzten Jahre nicht fortgesetzt werden: der Frauenanteil verzeichnete auf dieser Karrierestufe einen leichten Rückgang von 25,95% auf 25,79%. Besonders auffallend ist in dieser Grafik der deutliche Rückgang des Frauenanteils bei den Postdocs: der Frauenanteil sank auf dieser Karrierestufe von 54,42% auf 42,95%. Auf der Ebene der Praedocs dagegen sind mit einem Anteil von 55,25% überdurchschnittlich viele Frauen zu finden. Während also nach dem Studium, gemessen an den Absolvent/inn/enzahlen, sogar mehr Frauen als Männer eine wissenschaftliche Laufbahn einschlagen, setzt sich dieser Trend in den darauffolgenden Karrierestufen nicht fort.

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

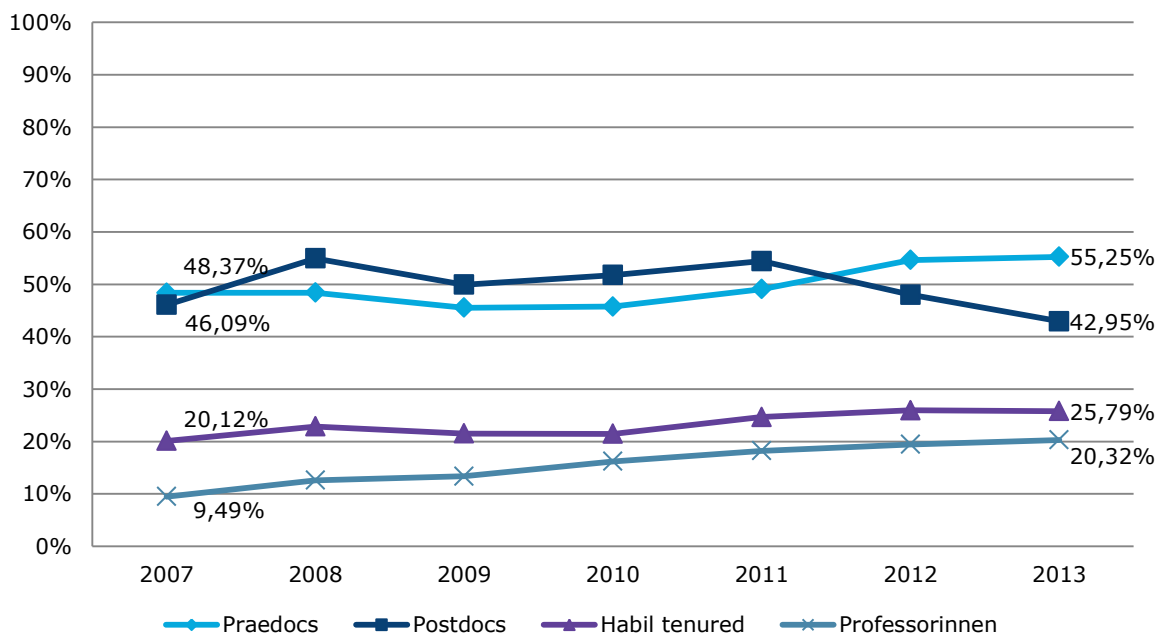


ABBILDUNG 3: ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS ÜBER DIE VERSCHIEDENEN WISSENSCHAFTLICHEN KARRIERESTUFEN AN DER WU SEIT 2007 %<sup>4</sup>

Insofern wird es künftig auch weiterhin darum gehen, die in Kapitel 4 beschriebenen Maßnahmen (Habilitationstellen, Karriereprogramm, etc.), die von der WU zur Förderung der Gleichstellung eingesetzt werden, fortzusetzen und noch weiter auszubauen. Ein klares Ziel der Gleichstellungsbemühungen muss sein, möglichst frühzeitig im Karriereverlauf Interventionen zu setzen, um den Anteil von Frauen auf allen höheren Karrierestufen zu erhöhen.

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

<sup>4</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013, Vollzeitäquivalente;  $n_{\text{Professor/inn/en 2013}} = 78,75$ ;  $n_{\text{Habil tenured 2013}} = 69,8$ ;  $n_{\text{Postdocs 2013}} = 81,6$ ;  $n_{\text{Praedocs 2013}} = 161,8$

In den elf Departments der WU beträgt der Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal im Durchschnitt 40,97%. Bei einer spezifizierten Betrachtung wird aber deutlich, 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 4 und Tabellen 1-11 im Anhang).

Auch auf den einzelnen Karrierestufen zeigen sich bei den Frauenanteilen unter dem wissenschaftlichen Personal über die Departments hinweg große Unterschiede (vgl. Abbildung 5). 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%.

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

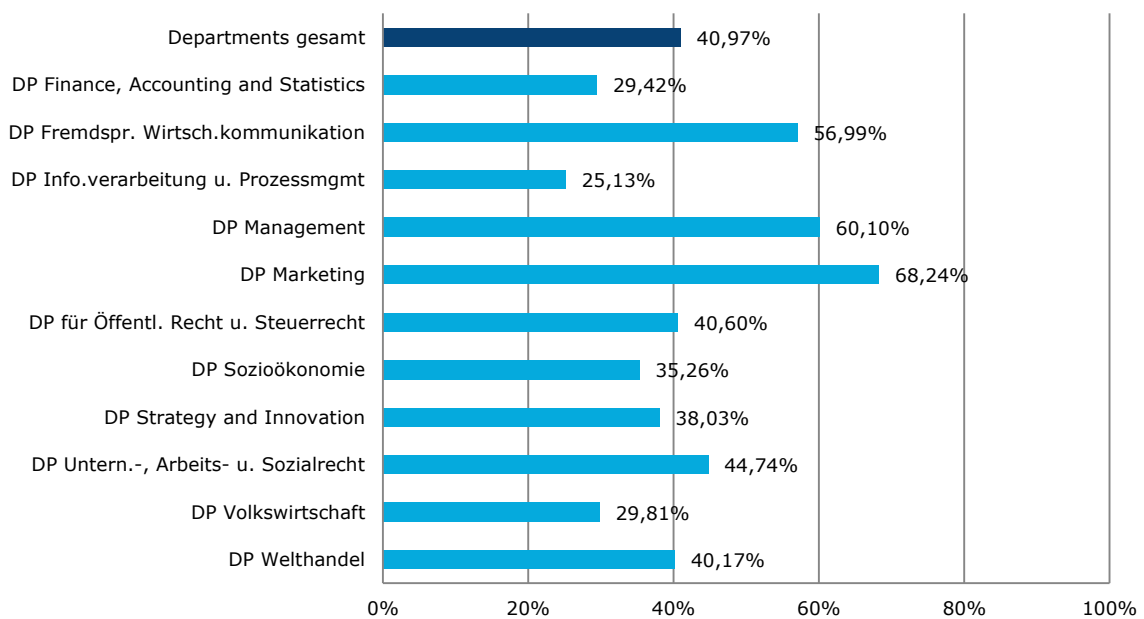


ABBILDUNG 4: FRAUENANTEILE UNTER DEN WISSENSCHAFTLER/INNE/N INSGESAMT DER ELF DEPARTMENTS DER WU IN %<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013, Vollzeitäquivalente; die Anzahl der Mitarbeiter/innen je Department entnehmen Sie bitte den Tabellen 1 bis 11 im Anhang des Berichts.

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

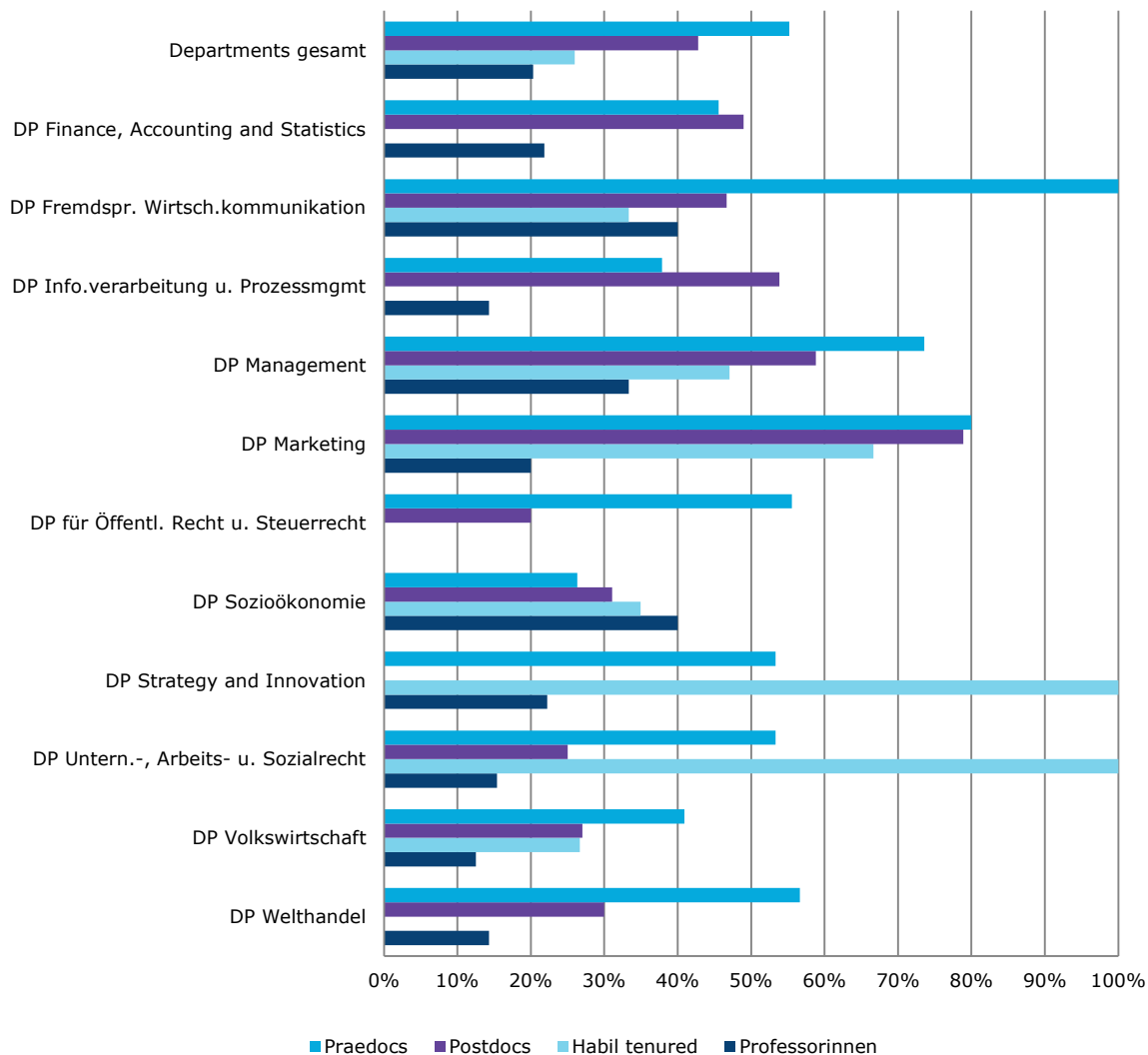


ABBILDUNG 5: FRAUENANTEILE AUF DEN VERSCHIEDENEN KARRIERESTUFEN DER ELF DEPARTMENTS DER WU IN %<sup>6</sup>

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 (22,16%) leicht unterdurchschnittlich abschneidet (vgl. Abbildung 6.)

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 51,35% (Akademie der bildenden Künste Wien) bei den Professuren aufweisen, rangieren die techni-

<sup>6</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013, Vollzeitäquivalente; 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 2,50%) klar darunter.

Fast alle Universitäten konnten aber im Vergleich zum Jahr 2012 ihren Frauenanteil bei den Professor/inn/en erhöhen, wenn auch nur geringfügig. Österreichweit stieg der Durchschnittswert von 21,52% auf 22,16%.

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

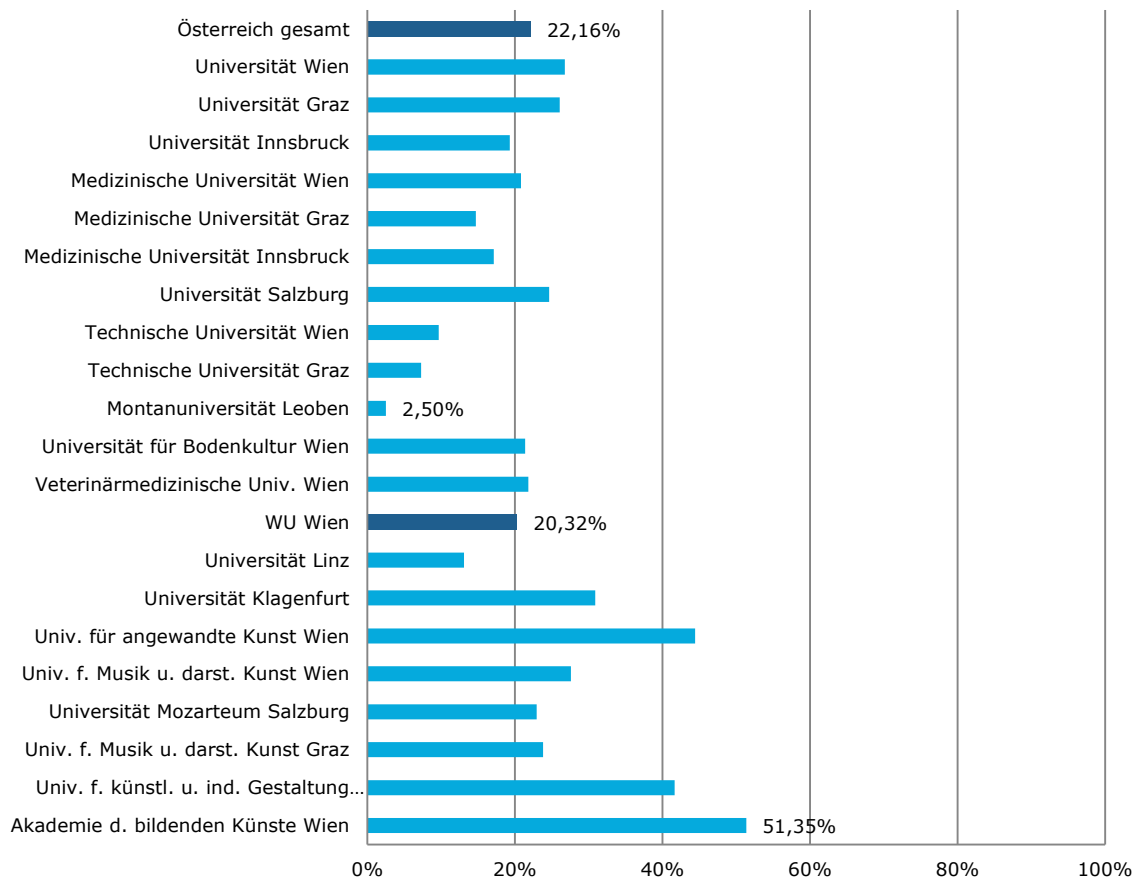


ABBILDUNG 6: FRAUENANTEILE BEI DEN PROFESSOR/INN/EN AN ÖSTERREICHISCHEN UNIVERSITÄTEN IN %<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Daten-Quelle: uni.data das bmwfw, Stand 31.12.2013; 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 31.12.2013

### 3.1.2 Allgemeines Personal

Frauen machen mit 67,04% gut zwei Drittel des allgemeinen Personals aus. In den Serviceeinrichtungen liegt der Frauenanteil nun bei 58,09% (im Vergleich zu 60,07% im Vorjahr), in den Departments beträgt er 88,01% (im Vergleich zu 87,00% im Vorjahr). Auch im allgemeinen Bereich erfolgt die Verteilung der Geschlechter entlang vermeintlich „geschlechts-typischer“ Bereiche: die wenigsten Frauen finden sich in den Serviceeinrichtungen des Vizerektorats Finanzen und Infrastruktur, das unter anderem die IT-Abteilung umfasst (vgl. Abbildungen 7 und 8).

**Anteil Frauen des allgemeinen Universitätspersonals in den Serviceeinrichtungen (SE)**

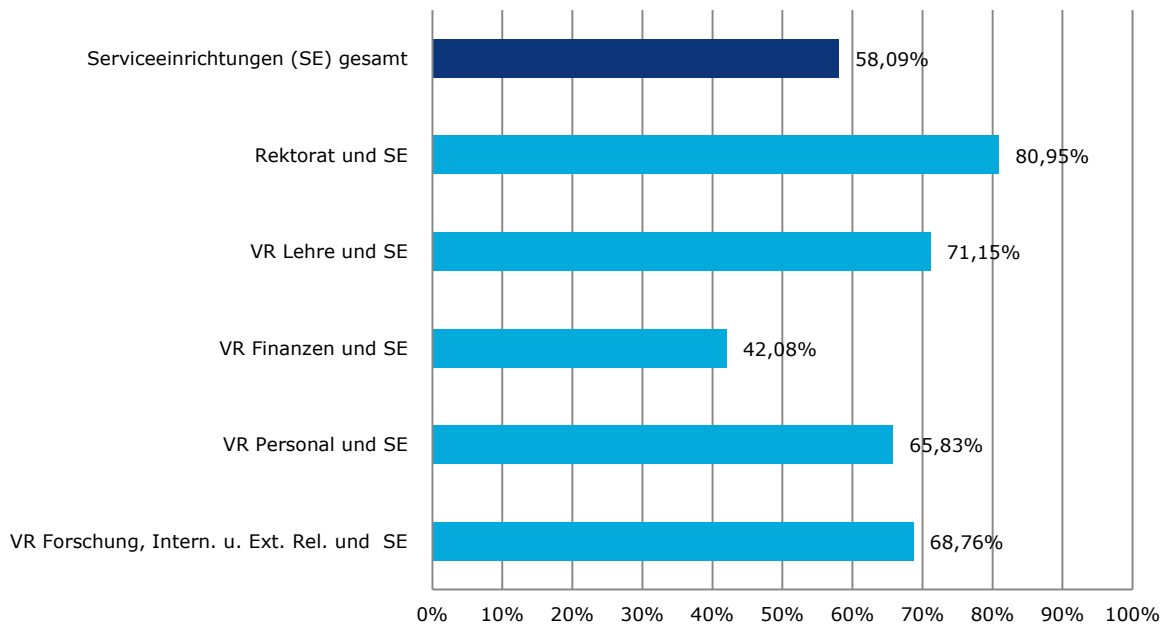


ABBILDUNG 7: ANTEIL FRAUEN DES ALLGEMEINEN UNIVERSITÄTSPERSONALS IN DEN SERVICEEINRICHTUNGEN IN %<sup>8</sup> (ANTEILE IN VZÄ)

<sup>8</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013; 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)

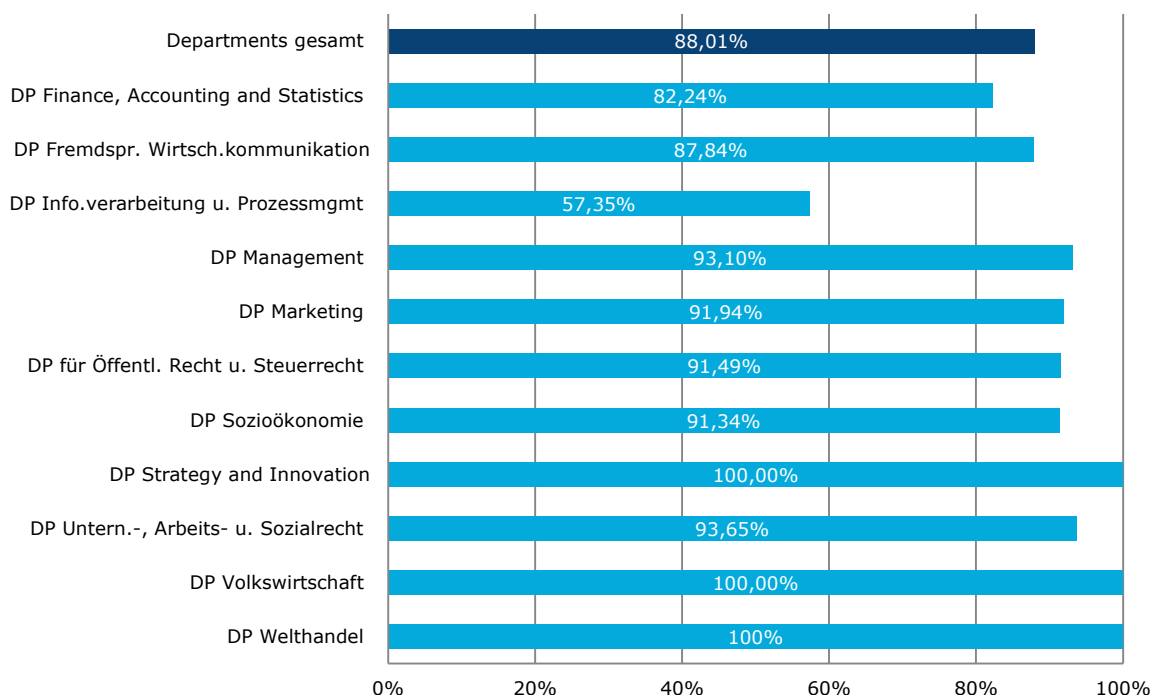


ABBILDUNG 8: ANTEIL FRAUEN DES ALLGEMEINEN UNIVERSITÄTSPERSONALS IN DEN WU-DEPARTMENTS IN % (ANTEILE IN VZÄ)<sup>9</sup>

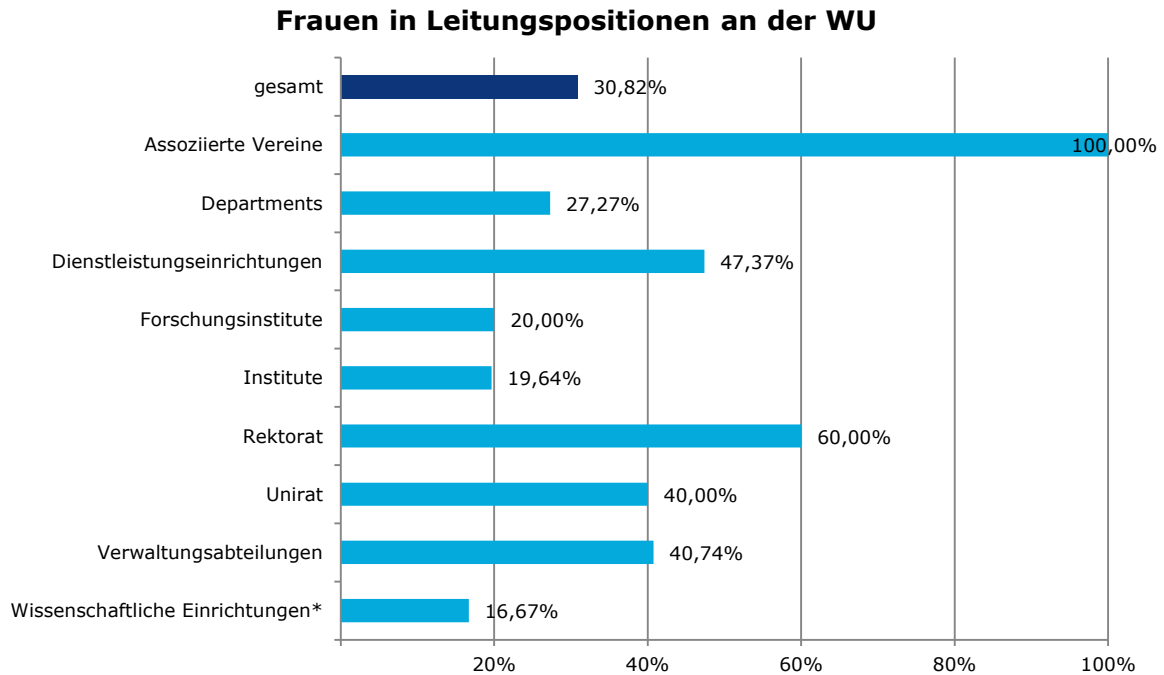
### 3.1.3 Leitungspositionen im wissenschaftlichen und im allgemeinen Bereich

Der Anteil von Frauen in Leitungspositionen an der WU – im wissenschaftlichen und im allgemeinen Bereich – lag im Jahr 2013 bei 30,82% (vgl. Abbildung 9). In den letzten Jahren konnte somit nur eine geringfügige Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen erzielt werden (2011: 29,50% und 2012: 30,22%).

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 31.12.2013; die Anzahl der Mitarbeiter/innen je Department entnehmen Sie bitte den Tabellen 1 bis 11 im Anhang des Berichts.





\*) EXAC und Kompetenzzentren

ABBILDUNG 9: FRAUENANTEILE IN LEITUNGSPOSITIONEN AN DER WU IN %<sup>10</sup>

In der Gruppe der wissenschaftlichen Führungskräfte konnte zwischen 2008 und 2012 eine langsame aber kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils verzeichnet werden. Diese Entwicklung setzte sich im Jahr 2013 nicht fort: der Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen sank von 21,79% auf 20,73%. In der Gesamtgruppe des wissenschaftlichen Personals schwankte der Frauenanteil in den letzten Jahren geringfügig um die 40%-Marke und lag im Jahr 2013 bei 41,21% (vgl. Abbildung 10).

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.

<sup>10</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013

### Entwicklung Frauenanteil bei den Führungskräften des wissenschaftlichen Personals

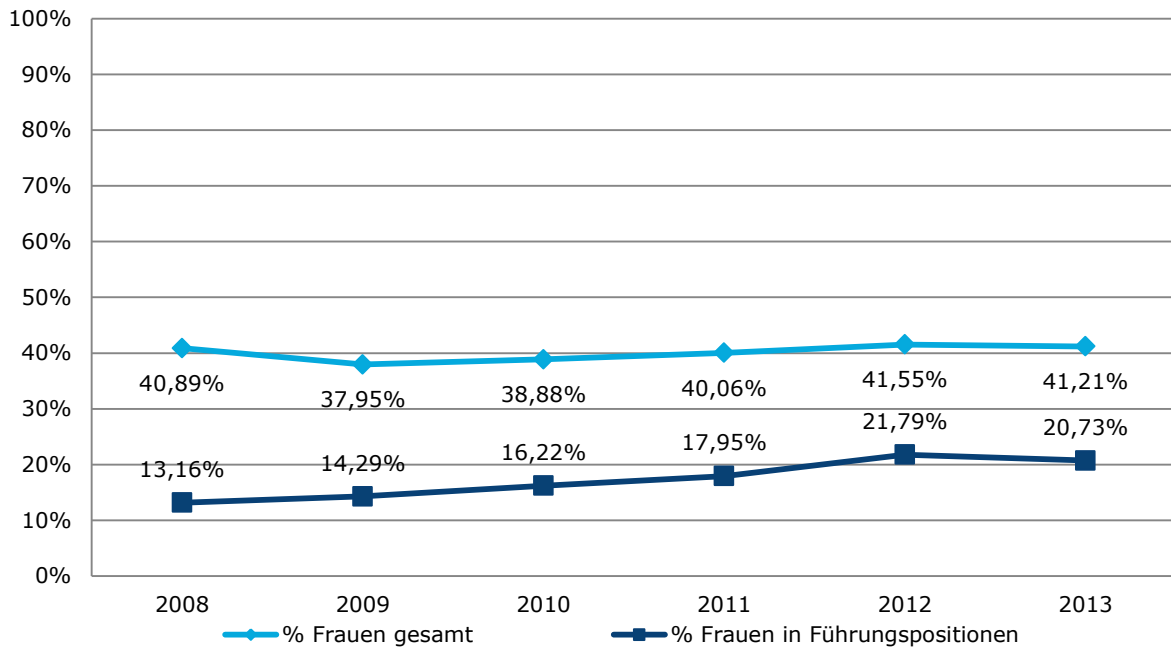


ABBILDUNG 10: ENTWICKLUNG FRAUENANTEIL BEI DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN DES WISSENSCHAFTLICHEN BEREICHS DER WU VON 2008 BIS 2013 IN %<sup>11</sup>

Im Bereich des allgemeinen Personals hat sich der Frauenanteil in den letzten Jahren etwas verringert, mit 67,04% im Jahr 2013 machen Frauen aber noch immer ca. zwei Drittel des allgemeinen Personals aus. Auf Leitungsebene sind Frauen auch im allgemeinen Bereich mit insgesamt 43,48% nach wie vor unterrepräsentiert. Positiv zu vermerken ist, dass die Frauenanteile bei den Führungskräften sowohl auf der 2. als auch 3. Führungsebene<sup>12</sup> erhöht werden konnten, nachdem sie im Jahr davor gesunken bzw. konstant geblieben waren (vgl. Abbildung 11).

<sup>11</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013;  $n_{\text{[Wissenschaftler/innen gesamt]}} = 438,49$ ;  $n_{\text{[wissenschaftliche Führungskräfte]}} = 82$

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

**Entwicklung Frauenanteil bei den Führungskräften des allgemeinen Personals**

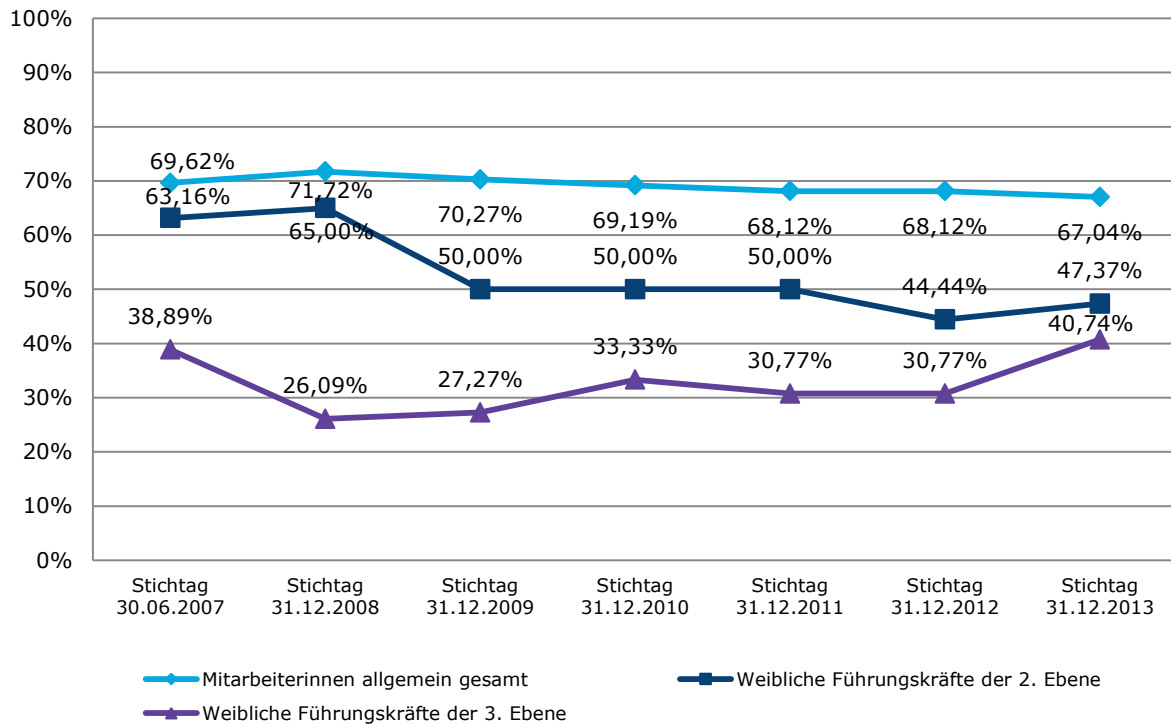
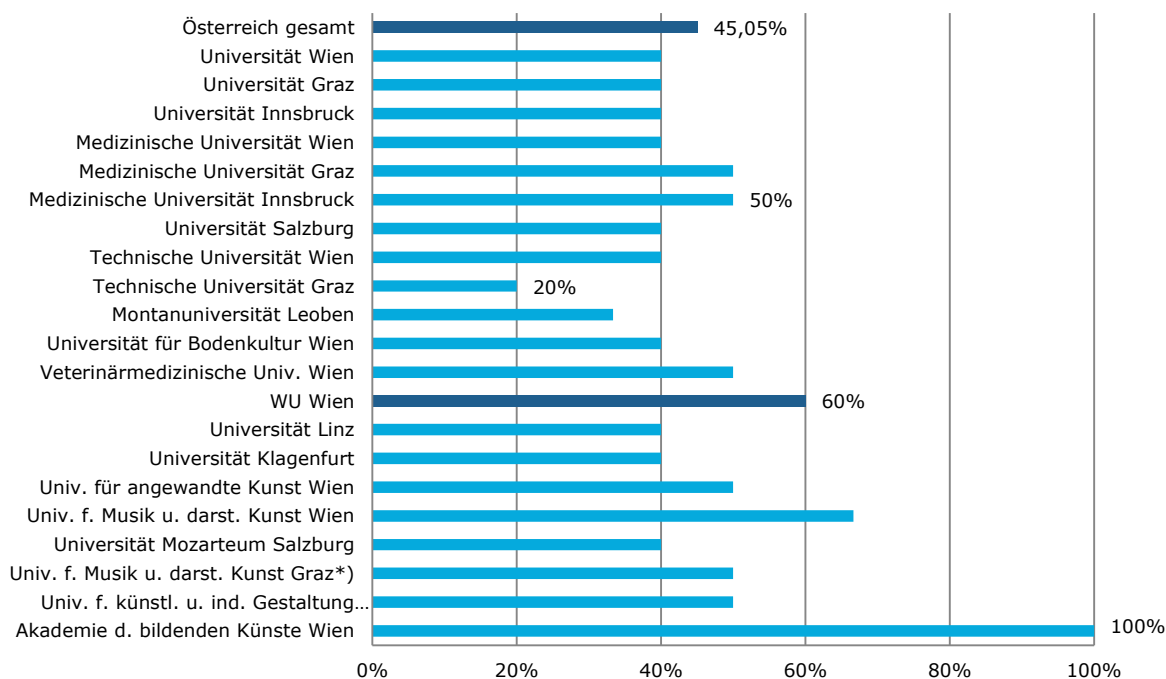


ABBILDUNG 11: ENTWICKLUNG FRAUENANTEIL BEI DEN MITARBEITER/INNE/N SOWIE DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN DER 2. UND 3. EBENE DES ALLGEMEINEN PERSONALS SEIT 2007 IN %<sup>13</sup>

An der Spitze der WU zeigt sich ein anderes Bild: Hier sind die zentralen Leitungsfunktionen mehrheitlich mit Frauen besetzt. Seit Beginn der Rektoratsperiode im Herbst 2011 werden drei der fünf Rektoratsfunktionen von Frauen wahrgenommen. Damit schneidet die WU im gesamtösterreichischen Vergleich sehr gut ab (vgl. Abbildung 12). Auch der Universitätsrat setzt sich seit der Neuwahl 2013 wieder aus 2 Frauen (darunter die Vorsitzende) und drei Männern zusammen.

<sup>13</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013;  $n_{\text{[allgemeine Mitarbeiter/innen]}} = 473,24$ ;  $n_{\text{[allgemeine Führungskräfte]}} = 46$

### Anteil der weiblichen Rektoratsmitglieder an österreichischen Universitäten



\*) mit Stichtag 31.12.2013 kein/e Rektor/in

ABBILDUNG 12: ANTEIL DER WEIBLICHEN REKTORATSMITGLIEDER AN ÖSTERREICHISCHEN UNIVERSITÄTEN IN %<sup>14</sup>

#### 3.1.4 Beschäftigungsausmaß und Anstellungsverhältnisse

Wissenschaftler/innen werden häufig als Menschen angesehen, die sich ungeteilt und ganzheitlich der Wissenschaft verschreiben (vgl. Beaufays 2004 oder Hey 2005). Eine Teilzeitbeschäftigung widerspricht diesem Konzept und wurde deshalb lange als nicht relevant für den Wissenschaftsbetrieb wahrgenommen. Vermehrte Diskurse zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie 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 rund 25% der Frauen und rund 23% der Männer, 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 dieser Personalkategorie arbeiten 91% der Männer und 95% der Frauen in Teilzeit. In der Gruppe der Postdocs sind 13% der Mitarbeiter/innen in Teilzeit beschäftigt: rund 6% der Männer und 7% der Frauen.

In der Gruppe des allgemeinen Personals arbeiten 12% der Männer und 28% der Frauen in Teilzeit (vgl. Abbildung 13).

<sup>14</sup> Daten-Quelle: uni.data des bmfwf, Stand 31.12.2013

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

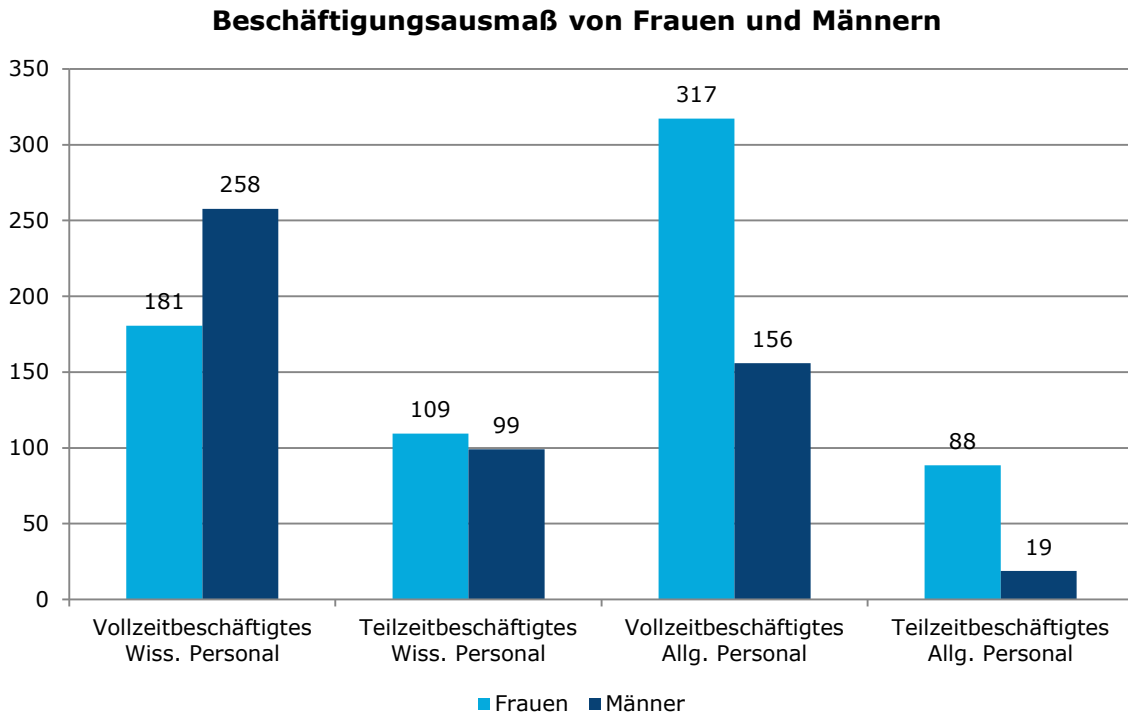


ABBILDUNG 13: BESCHÄFTIGUNGS-AUSMASS VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DER WU (AUF BASIS VON VZÄ)<sup>16</sup>

Im wissenschaftlichen Bereich haben ca. ein Drittel der Beschäftigten einen unbefristeten Vertrag, wobei 65% der unbefristeten Verträge mit Männern abgeschlossen wurden.

Im Bereich des allgemeinen Personals sind ca. 71% der Verträge unbefristet, davon entfallen ca. 70% auf Frauen (vgl. Abbildung 14).

<sup>16</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013, 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.

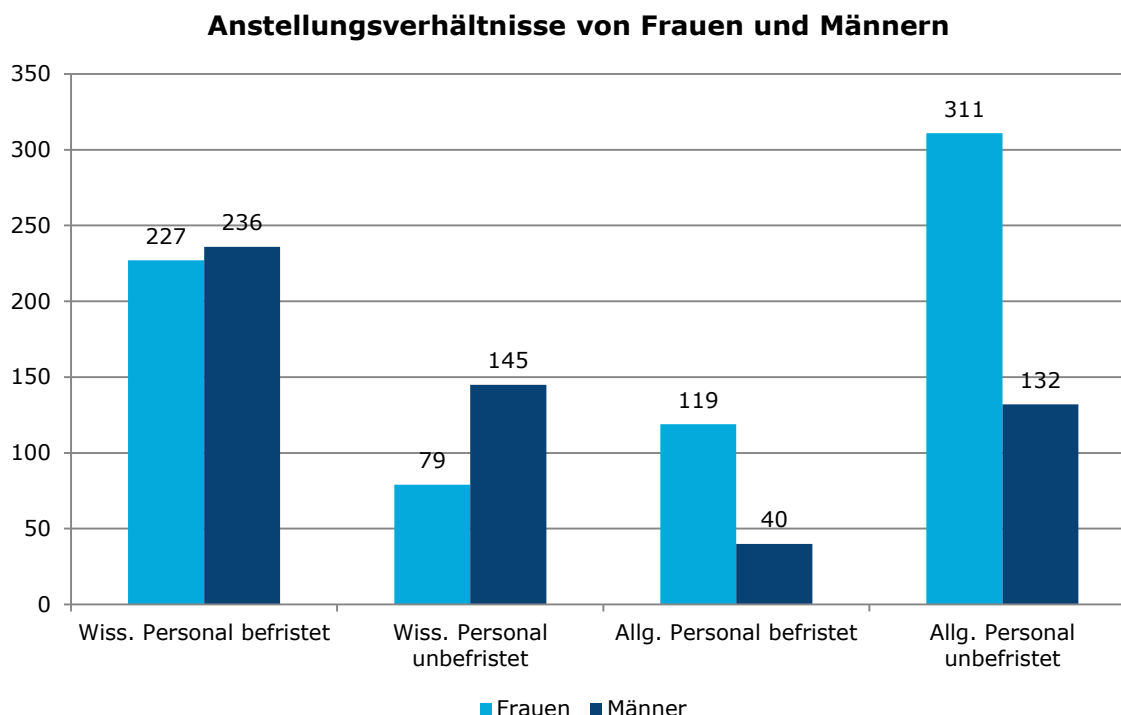


ABBILDUNG 14: BEFRISTETE UND UNBEFRISTETE ANSTELLUNGEN VON MÄNNERN UND FRAUEN IN KÖPFEN<sup>17</sup>

### 3.1.5 Väterkarenzen

Seit dem Jahr 2004 waren insgesamt 30 Männer in Väterkarenz, wobei pro Jahr zwischen einer und zehn Väterkarenz/en in Anspruch genommen wurden (vgl. Abbildung 15). Im Jahr 2013 waren ca. 1,4% der an der WU beschäftigten Männer des wissenschaftlichen und allgemeinen Personals (n= 553<sup>18</sup>) in Väterkarenz. Der Anstieg der Väterkarenzen ab dem Jahr 2010 könnte auf die Einführung des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes im Jahr 2010 zurückzuführen sein. Um diese Hypothese abzusichern wird es notwendig sein, die weitere Entwicklung zu beobachten sowie genauere Untersuchungen durchzuführen.

Die Studie „Karenzväter in Zahlen“<sup>19</sup> aus dem Jahr 2013 zeigt, dass österreichweit im Jahr 2011 0,3% der erwerbstätigen Männer und 0,4% der erwerbsaktiven Akademiker Karenzväter waren. Aber obwohl immer mehr Männer in Karenz gehen und ihr Anteil an den Kindergeldbeziehenden zwischen 2002 und 2011 von 2,3% auf 8,4% stieg, nahmen sie 2011 insgesamt nur 4,2% der Karenztage in Anspruch. Männer gehen also durchschnittlich deutlich kürzer in Karenz als Frauen.

<sup>17</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013; Köpfe, ohne Mehrfachverwendungen, ohne studentische Mitarbeiter/innen, inkl. Drittmittelbedienstete

<sup>18</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013; Köpfe, ohne Mehrfachverwendungen, ohne studentische Mitarbeiter/innen, inkl. Drittmittelbedienstete

<sup>19</sup> Reidl, Sybille; Schiffbänker, Helene: Karenzväter in Zahlen. Ergebnisse einer Analyse von Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger, Wien (Joanneum Research/ Policies) 2013

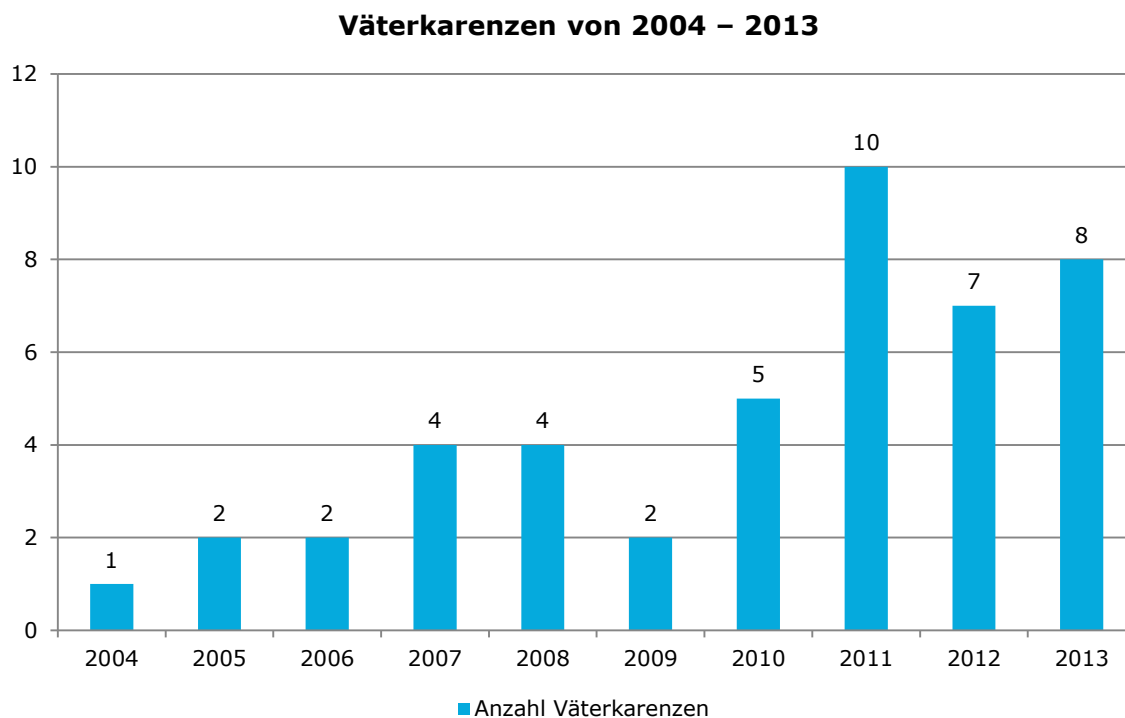


ABBILDUNG 15: ANZAHL DER VÄTERKARENZEN VON 2004 BIS 2013 PRO JAHR<sup>20</sup>

## 3.2 Die wissenschaftliche Laufbahn

### 3.2.1 Studierende

Die Entwicklung der Frauenanteile im Studium und bei den Studienabschlüssen an der WU zeigt bei den erstmalig zugelassenen ordentlich Studierenden sowie bei den ordentlich Studierenden in den letzten Jahren einen leichten Abwärtsverlauf, während die Frauenanteile bei den Erstabschlüssen (Bachelor und Diplom) nahezu unverändert geblieben sind. Eine deutliche Erhöhung der Frauenanteile ist dagegen bei den Zweitabschlüssen (Master, Doktorat, PhD) erkennbar: Entfielen 2008 40,66% aller Zweitabschlüsse auf Frauen, so waren es 2013 bereits 46,20% (vgl. Abbildung 16).

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

<sup>20</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013

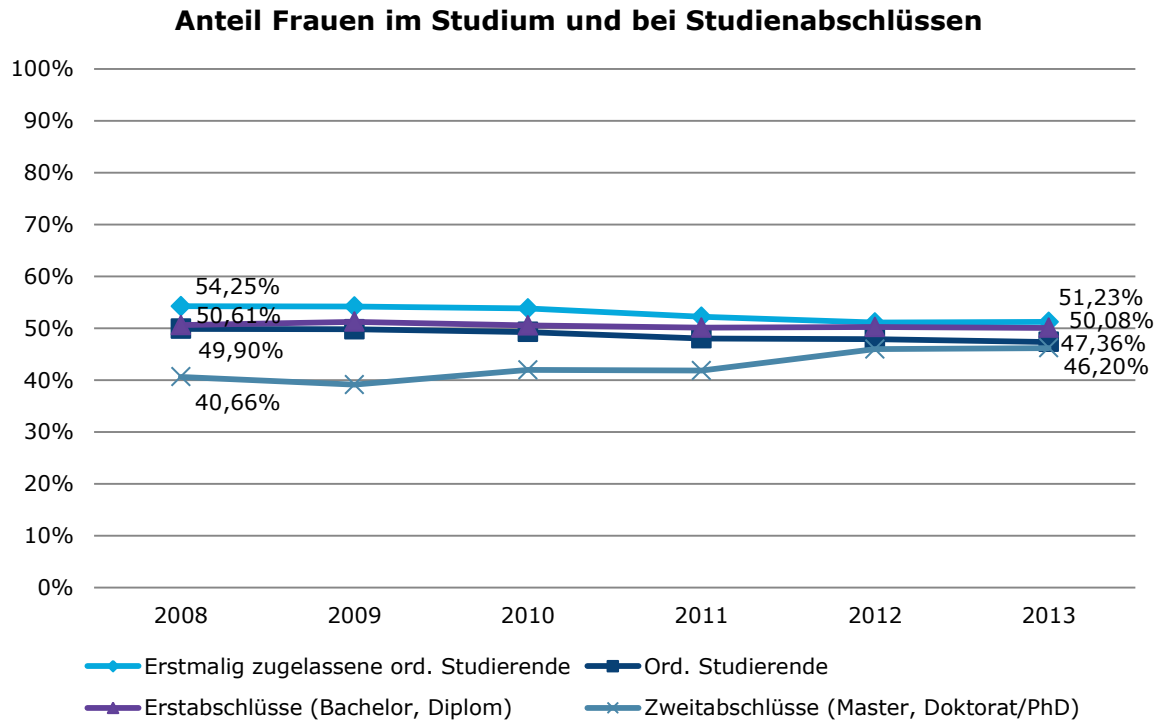


ABBILDUNG 16: FRAUENANTEILE IN STUDIUM UND BEI STUDIENABSCHLÜSSEN AN DER WU VON 2008 BIS 2013 IN %<sup>21</sup>

### 3.2.2 Abgeschlossene Qualifizierungsvereinbarungen 2010 – 2013

Ab 2010 wurden – nach Inkrafttreten des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten – an der WU insgesamt 14 Qualifizierungsvereinbarungen abgeschlossen, davon entfielen 5 auf Frauen. Das entspricht einem Anteil von 35,7%. 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>21</sup> Daten-Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling; Frauen-, bzw. Gleichstellungsberichte der Jahre 2007-2012



**Abgeschlossene Qualifizierungsvereinbarungen (QV) von Frauen und Männern ab 2010**

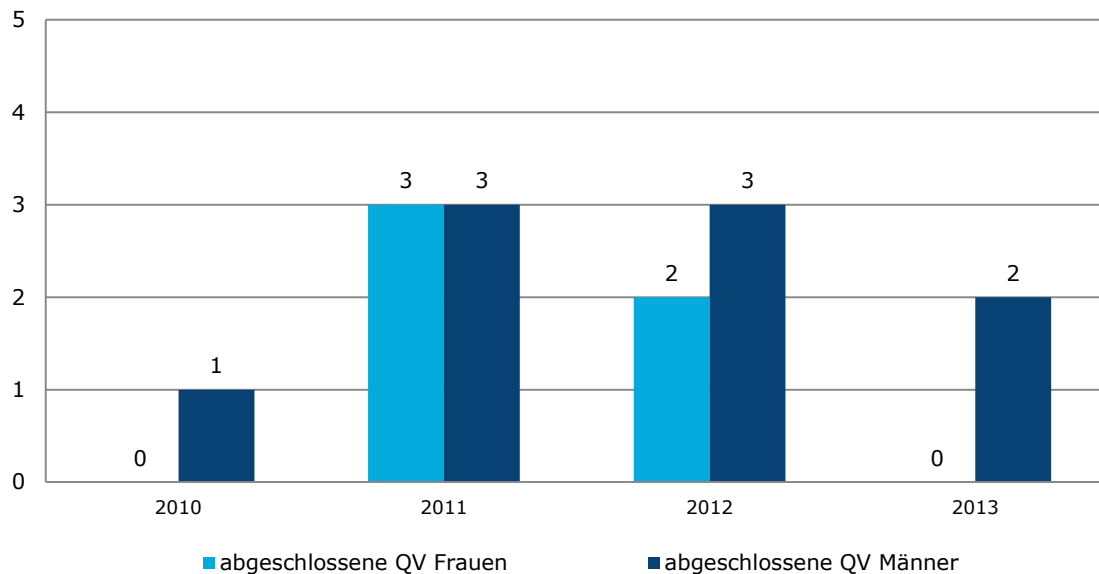


ABBILDUNG 17: ABGESCHLOSSENE QUALIFIZIERUNGSVEREINBARUNGEN VON FRAUEN UND MÄNNERN AB 2010 IN ABSOLUTEN ZAHLEN<sup>22</sup>

**3.2.3 Habilitationen 2006 – 2013**

In den Jahren 2006 bis 2013 haben sich an der WU insgesamt 74 Personen habilitiert, darunter befanden sich 22 Frauen (vgl. Abbildung 18). Dies entspricht einem Frauenanteil von 29,7%. Pro Jahr haben sich in diesem Zeitraum somit im Durchschnitt 2,6 Frauen und 6,3 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. Da zwischen der Prae- und Postdoc-Phase aber die größten Brüche in der wissenschaftlichen Karriere von Frauen deutlich werden, erscheinen verstärkte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung auf dieser Ebene besonders wichtig.

Eine Auflistung der Habilitationen nach den meist gewählten Fachbereichen findet sich in Abbildung 19.

<sup>22</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013

### Habilitationen von Frauen und Männern an der WU 2006 – 2013

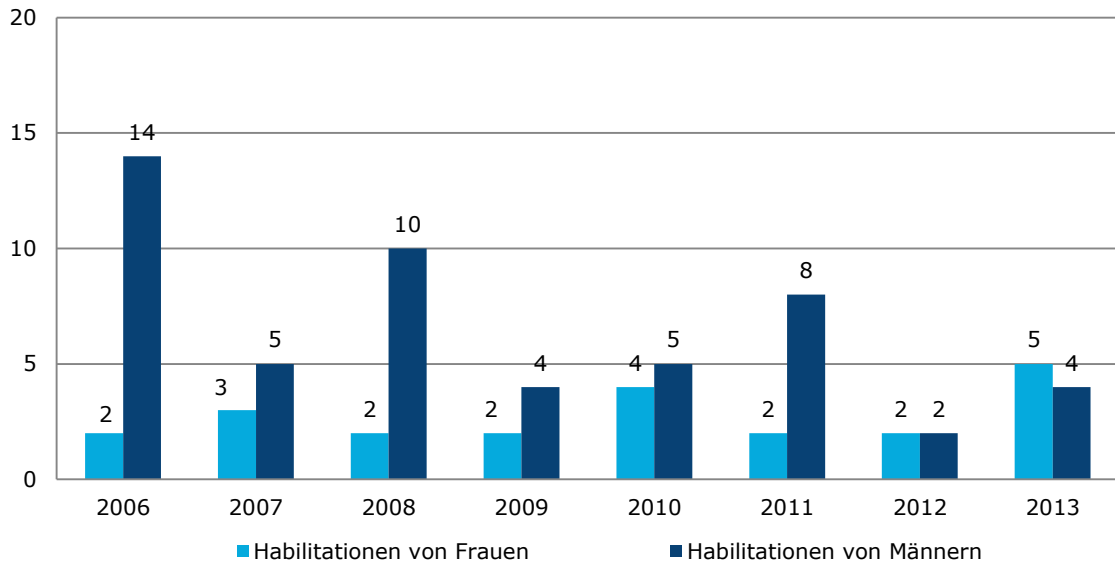


ABBILDUNG 18: HABILITATIONEN VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DER WU VON 2006 – 2013<sup>23</sup>

### Habilitationen nach Fachbereichen von Frauen und Männern an der WU 2006 – 2013

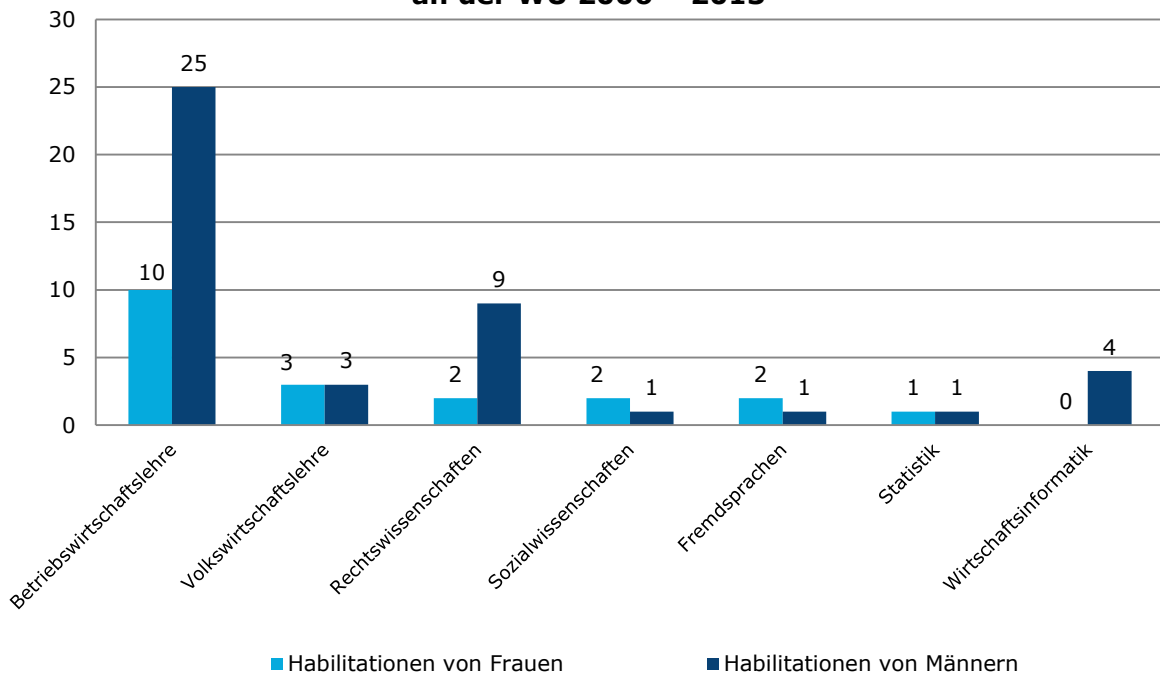


ABBILDUNG 19: HABILITATIONEN NACH FACHBEREICHEN VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DER WU VON 2006 – 2013<sup>24</sup>

<sup>23</sup> Lt. Mitteilungsblättern 2006 – 2013, eigene Recherche

<sup>24</sup> Lt. Mitteilungsblättern 2006 – 2013, eigene Recherche

### 3.2.4 Berufungen

Im Jahr 2013 wurden 5 Personen nach § 98 UG berufen. Das Geschlechterverhältnis liegt bei 20% Frauen und 80% Männern und entspricht damit fast genau dem Geschlechterverhältnis auf der Ebene der Professuren insgesamt. Die Entwicklung der Frauenanteile bei den Neuberufungen der letzten Jahre wird in Abbildung 20 dargestellt. Darin ist ersichtlich, dass das Ziel, durch Stellenneubesetzungen den Frauenanteil in dieser wichtigen Personalkategorie weiter zu erhöhen, in den letzten Jahren nur unzureichend erfüllt werden konnte.

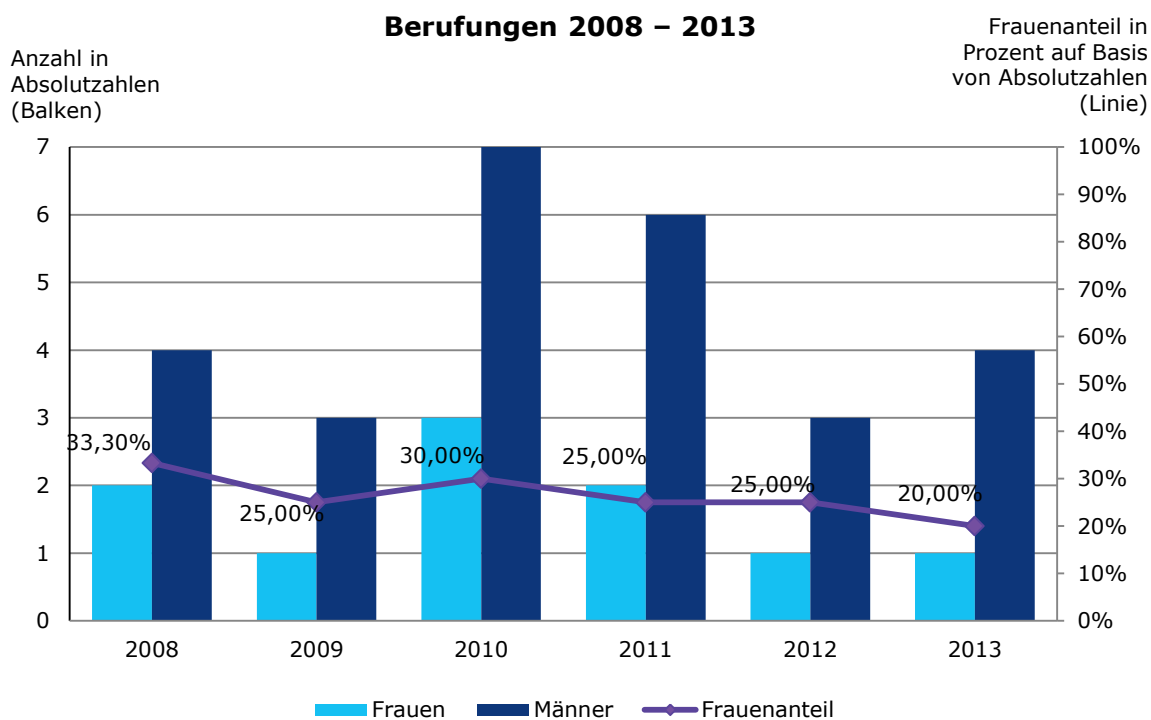


ABBILDUNG 20: BERUFUNGEN VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DER WU VON 2008 BIS 2013<sup>25</sup>

Abbildung 21 zeigt die Frauenanteile in den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens nach § 98 UG der Jahre 2009 bis 2013. Eine alarmierende Entwicklung wird dabei ersichtlich: so sank die Bewerberinnenquote von 18,02% im Jahr 2009 auf 9,2% im Jahr 2013 ab. Es werden weitere Untersuchungen notwendig sein, um die Ursachen für diesen Rückgang zu erforschen. So haben die Fachbereiche der ausgeschriebenen Professuren einen Einfluss auf die Bewerberinnenquote, da sich darin – bedingt durch Sozialisation und Wissenschaftsstruktur und -kultur – geschlechtsspezifische Interessen widerspiegeln: in den letzten Jahren wurden u.a. jeweils vier Professuren aus dem Bereich Volkswirtschaft, Rechtswissenschaften und Informationsverarbeitung und Prozessmanagement ausgeschrieben, jeweils drei aus dem Bereich Welthandel und Marketing. Es gilt, die strukturellen Bedingungen des Bewerberinnenmarkts näher zu untersuchen, ebenso wie die Formulierung der Ausschreibungstexte und die Wege der medialen Verbreitung der Ausschreibung.

<sup>25</sup> Daten-Quelle: WU-Stabstelle für Berufungsangelegenheiten, Stand 31.12.2013

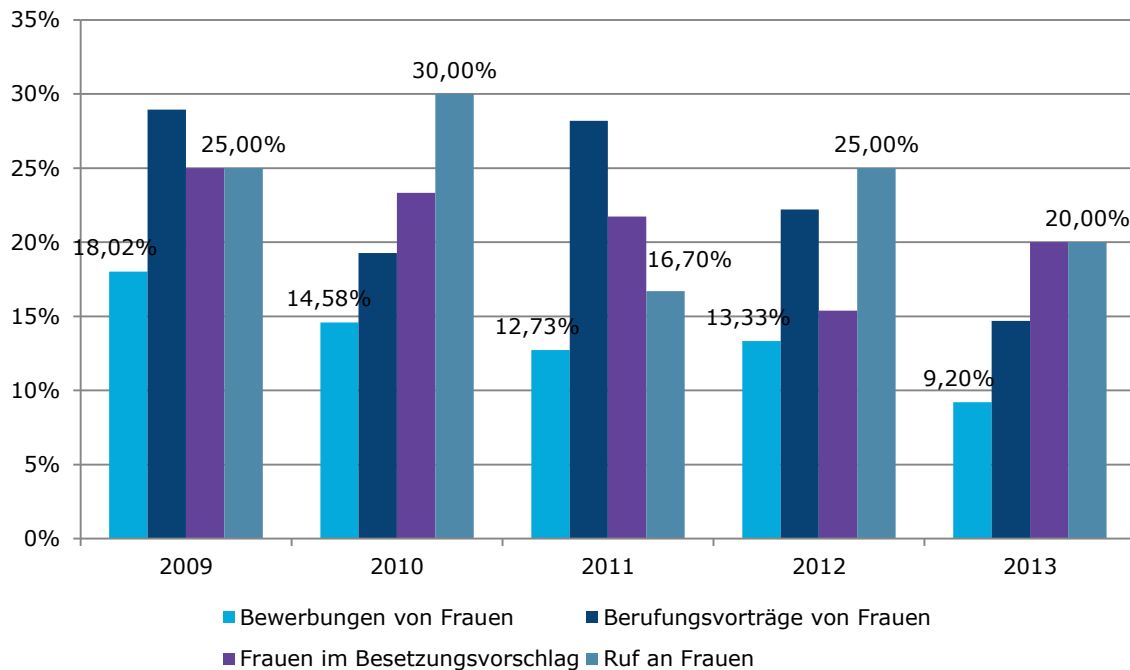
**Berufungen 2009 – 2013**

ABBILDUNG 21: FRAUENANTEILE AUF DEN VERSCHIEDENEN STUFEN DES BERUFUNGSVERFAHRENS VON 2009 BIS 2013 in %<sup>26</sup>

Eine aufgeschlüsselte Darstellung der Berufungsverfahren des Jahres 2013 verdeutlicht die oben beschriebene Entwicklung: Für die fünf Professuren mit Dienstantritt 2013 wurden nur bis zu maximal 13,33% der eingehenden Bewerbungen für diese Positionen von Frauen eingereicht. Für die Professur International Business gingen insgesamt 30 Bewerbungen ein, von denen 4 (13,33%) von Frauen eingereicht wurden. Für die Professur Accounting gab es insgesamt 23 Bewerber/innen, darunter 2 Frauen, von denen einer schließlich der Ruf erteilt wurde. Ersichtlich ist in Abbildung 22, dass in allen Verfahren mindestens eine Frau zum Berufungsvortrag eingeladen wurde und in 80% der Berufungsverfahren jeweils eine Frau von der Berufungskommission für den Besetzungsvorschlag nominiert wurde. Dennoch wurde 2013 nur einer Frau der Ruf erteilt (vgl. Abbildung 22).

<sup>26</sup> Daten-Quelle: WU-Stabstelle für Berufsangelegenheiten, Stand 31.12.2013;  
 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: siehe Abb. 22.

**Frauen in Berufungsverfahren an der WU**

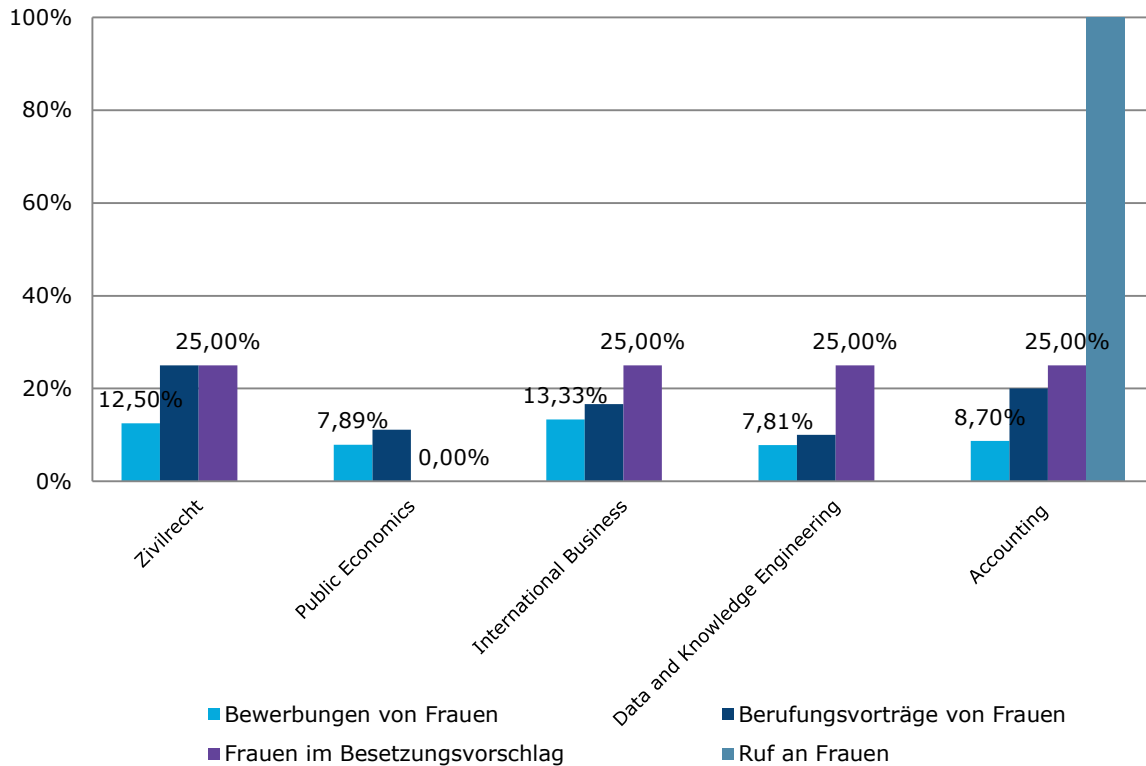


ABBILDUNG 22: FRAUENANTEIL AUF DEN VERSCHIEDENEN STUFEN DER BERUFUNGSVERFAHREN, DIE AN DER WU IM JAHR 2013 ZU EINEM DIENSTANTRITT FÜHRTE, IN %<sup>27</sup>

**3.2.5 Karriereverläufe von Frauen in der Wissenschaft im Überblick**

Eine abschließende vergleichende Betrachtung der Karriereverläufe von Frauen an der WU mit den Karriereverläufen österreichweit (vgl. Abbildung 23) zeigt, dass der Frauenanteil an der WU auf der Ebene der Studierenden und bei den Erst- und Zweitabschlüssen unter dem österreichischen Schnitt liegt, bei den Assistentinnen und Dozentinnen dagegen etwas darüber. Auf der Ebene der Professor/inn/en weist die WU mit 20,32% einen im österreichischen Vergleich leicht unterdurchschnittlichen Wert auf.

<sup>27</sup> Daten-Quelle: WU-Stabstelle für Berufsangelegenheiten, Stand 31.12.2013;

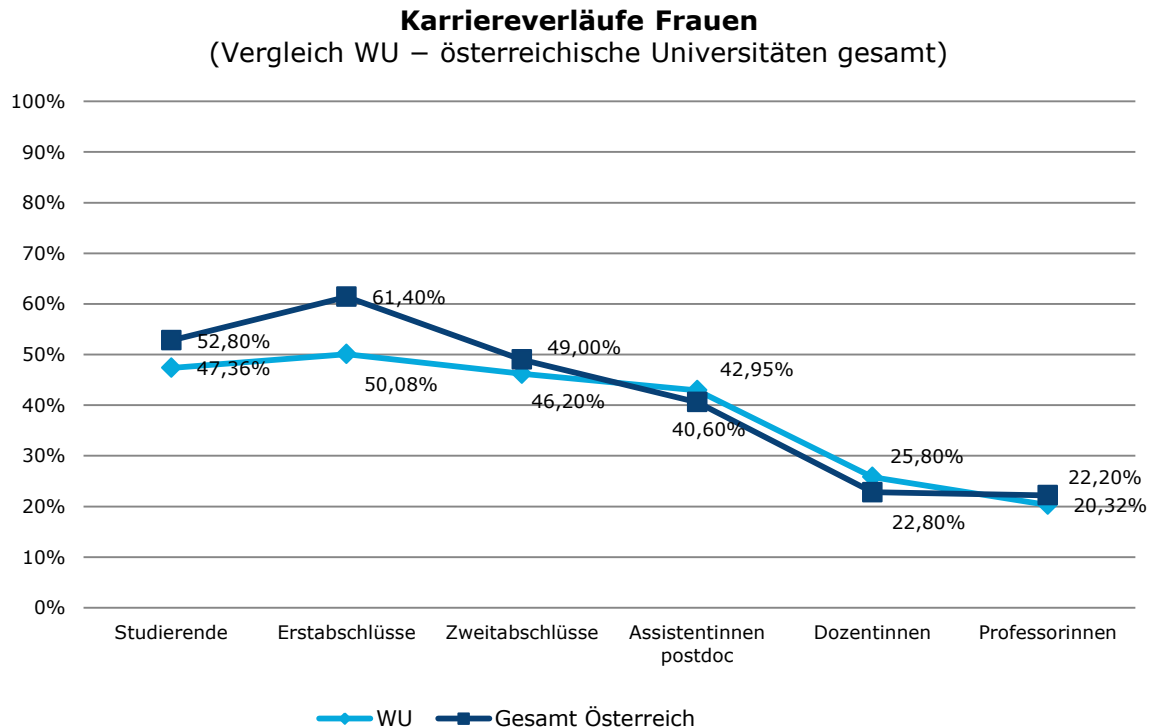


ABBILDUNG 23: KARRIEREVERLÄUFE VON FRAUEN AN DER WU VERGlichen MIT WEIBLICHEN KARRIEREVERLÄUFEN ÖSTERREICHWEIT (IN %) <sup>28</sup>

### 3.3 Mittelvergabe und Förderung von Forschung und Lehre

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.

#### 3.3.1 Vergabe von Forschungsfördermitteln

In Abbildung 24 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 zwischen 2007 und 2013 durchschnittlich bei 37%, vom vergebenen Fördervolumen erhielten Frauen durchschnittlich 45%. 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 41% entsprach. Bei der Vergabe erhielten sie aber durchschnittlich etwas mehr als es ihrem Anteil bei den Antragsteller/inne/n entsprach.

<sup>28</sup> Daten-Quelle: uni.data des bmwfw, Stand 2013, WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013 und WU-Vizekanzlerat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand: 31.1.2014

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

 ABBILDUNG 24: FRAUENANTEILE BEI DER VERGABE VON FORSCHUNGSFÖRDERMITTELN UND FÖRDER-  
PREISEN VON 2007 BIS 2013<sup>29</sup>

Details über die einzelnen Vergabeverfahren des Jahres 2013 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 Förder-  
volumen: so lag in den vergangenen Jahren im Rahmen der Festo-Fellow-Förderung (Drittmit-  
tel) der durchschnittliche Frauenanteil bei der Antragstellung bei 26%, der an Frauen vergebene  
Anteil des Fördervolumens belief sich dagegen nur auf 8%. In Köpfen ausgedrückt: Zwischen  
2007 und 2013 wurde die Festo-Fellow-Förderung insgesamt 11 Männern und einer Frau verlie-  
hen (vgl. Abbildung 25).

JAHR	ANTRAG- STELLER/INNEN	DAVON FRAUEN	FRAUEN- ANTEIL	BEWILLIGTE ANTRÄGE	DAVON FRAUEN	FRAUEN- ANTEIL
<b>2007</b>	5	2	40%	2	0	0%
<b>2008</b>	2	1	50%	1	1	100%
<b>2009</b>	5	1	20%	3	0	0%
<b>2010</b>	1	0	0%	1	0	0%
<b>2011</b>	1	0	0%	1	0	0%
<b>2012</b>	6	1	17%	3	0	0%
<b>2013</b>	3	1	33%	1	0	0%

 ABBILDUNG 25: FRAUENANTEILE BEI DER VERGABE DER FESTO-FELLOW-FÖRDERUNG (DRITTMITTEL) VON  
2007 BIS 2013<sup>30</sup>

<sup>29</sup> Daten-Quelle: WU-Forschungsservice, ohne Talenta- und Stephan Koren Preis

<sup>30</sup> Daten-Quelle: WU-Forschungsservice

### 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.

2013 haben 75 Wissenschaftler/innen in A und A+ Journals publiziert, darunter befanden sich 53 Männer (70,7%). Es wurden 5 A+ Journal Artikel veröffentlicht, in dieser Gruppe lag der Männeranteil bei 100% (Quelle: WU-Forschungsservice).

### 3.3.3 Leistungsprämien Lehre

Für „Exzellente Lehre“ und „Innovative Lehre“ werden an der WU ebenfalls Prämien verliehen. Die Entwicklung der Frauenanteile bei Antragstellungen und vergebenen Auszeichnungen der letzten Jahre sind in Abbildung 26 und 27 dargestellt. Durchschnittlich lag der Frauenanteil bei den Antragstellungen bei 40% (Exzellente Lehre) bzw. bei 42% (Innovative Lehre), unter den ausgezeichneten Personen befanden sich jeweils durchschnittlich rund 42% Frauen.

JAHR	ANTRAG- STELLER/INNEN	DAVON FRAUEN	FRAUEN- ANTEIL	AUSZEICHNUNGEN	DAVON FRAUEN	FRAUEN- ANTEIL
2009	43	11	26%	16	3	19%
2010	30	12	40%	15	7	47%
2011	42	13	31%	18	5	28%
2012	28	14	50%	11	6	55%
2013	41	22	54%	19	12	63%

ABBILDUNG 26: FRAUENANTEILE BEI VERGABE DES WU-AWARDS FÜR EXZELLENTLE LEHRE, 2009 – 2013<sup>31</sup>

JAHR	ANTRAG- STELLER/INNEN	DAVON FRAUEN	FRAUEN- ANTEIL	AUSZEICHNUNGEN	DAVON FRAUEN	FRAUEN- ANTEIL
2008	34	12	35%	13	7	54%
2009	40	14	35%	17	5	29%
2010	29	9	31%	13	5	38%
2011	45	19	42%	25	11	44%
2012	35	17	49%	13	7	54%
2013	41	22	54%	13	6	46%

ABBILDUNG 27: FRAUENANTEILE BEI VERGABE DES WU-AWARDS FÜR INNOVATIVE LEHRE, 2008 – 2013<sup>32</sup>

<sup>31</sup> Daten-Quelle: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Stand 31.1.2014



### 3.3.4 Reisekostenzuschüsse

Hinsichtlich der 2013 gewährten Reisekostenzuschüsse (vgl. Tabelle 30 im Anhang) fällt auf, dass die Professorinnen erneut einen relativ betrachtet etwas höheren Anteil der insgesamt gewährten Reisekostenzuschüsse beantragt haben: 29,2% der diesjährig gewährten Reisekostenzuschüsse gingen an Professorinnen (bei einem Frauenanteil von 20,32% in dieser Personalkategorie). Bemerkenswert sind die Schwankungen der Frauenanteile in den Kategorien der Dozent/inn/en und der Postdocs in den letzten Jahren: Während im Vorjahr in der Kategorie der Dozent/inn/en rd. 76% der Reisekostenzuschüsse auf Frauen entfielen, beantragte 2013 keine einzige Frau einen Reisekostenzuschuss. In der Kategorie der Postdocs lag der Frauenanteil bei den Zuschüssen im Vorjahr bei rd. 54%, 2013 machte er rd. 36% aus. In der Kategorie der weiblichen Praedocs (58,1%) erhöhte sich dagegen der Frauenanteil geringfügig.

### 3.3.5 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 verdeutlichen, dass auch an der WU ein Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern besteht. So verdienen Professorinnen (nach § 98 UG) durchschnittlich 86,3%, Dozentinnen im Schnitt 93,2% sowie Assistenzprofessorinnen 96,3% ihrer männlichen Kollegen. Mit sinkender Hierarchie und damit auch sinkender Altersgruppe nimmt der Gender Pay Gap allerdings ab. Das legt den Schluss nahe, dass die in den letzten Jahren etablierten Maßnahmen greifen, aber althergebrachte Strukturen – die generellen gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse in den vergangenen Jahrzehnten kombiniert mit den langfristigen Wirkungen des massiv senioritätsbasierten Beamt/inn/engehaltsschemas – eine rasche Verbesserung des Status quo behindern. Für die WU ist dies nochmals verstärkter Anreiz, die in den letzten Jahren eingeführten Maßnahmen mit großer Konsequenz weiterzuführen bzw. nach Möglichkeit auszubauen (vgl. WU Wien, Wissensbilanz 2013).

Es wird sich zeigen, ob die seit 1.11.2013 angewendete Gehaltsdynamik für alle neu berufenen Professor/inn/en den Gender Pay Gap in dieser Personalkategorie verringern kann. Dieses System soll die Berechenbarkeit und Transparenz von Gehaltssteigerungen erhöhen, da diese nur mehr leistungsorientiert und an bestimmten Punkten der wissenschaftlichen Karriere möglich sind (vgl. Konzept der WU-2020 AG „Professor/inn/enberufsbild“).

---

<sup>32</sup> Daten-Quelle: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Stand 31.1.2014

PERSONALKATEGORIE	KOPFZAHLEN SUMME VZÄ			GENDER PAY GAP FRAUENLÖHNE ENTSPRECHEN % DER MÄNNERLÖHNE
	FRAUEN	MÄNNER	GESAMT	
Universitätsprofessor/in (§98 UG)	16	70	86	86,3%
Universitätsprofessor/in (§99 Abs. 1 UG)	1	5	6	n.a.
Universitätsprofessor/in (§99 Abs. 3 UG)	0	1	1	n.a.
Universitätsdozent/in	18	52	70	93,2%
Assoziierte/r Professor/in (KV)	0	3	3	n.a.
Assistenzprofessor/in (KV)	5	7	12	96,3%
<b>Insgesamt</b>	<b>40</b>	<b>138</b>	<b>178</b>	<b>83,7%</b>

ABBILDUNG 28: GENDER PAY GAP AN DER WU <sup>33</sup>

<sup>33</sup> Daten-Quelle: Wissensbilanz 2013, Erhebungszeitraum 1.1.2013 – 31.12.2013

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

### 4.1 Neuberufungen von Professor/inn/en

Mit einem Frauenanteil von 20,32% in der Professor/inn/enschaft ist die WU deutlich entfernt vom Ziel der Gleichstellung in dieser für eine Universität zentralen Personalkategorie. Eines der Kernziele der WU im Bereich der Gleichstellung ist daher nach wie vor, den Anteil der Professorinnen stetig und nachhaltig zu erhöhen, u.a. um hierdurch an führenden Stellen mehr weibliche Role Models zu haben, die ambitionierte Jungwissenschaftlerinnen, aber auch interessierte Studentinnen ermutigen, sich für einen Karriereweg in der Wissenschaft zu entscheiden.

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 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 (Gutiérrez-Lobos, Lydtin, Rumpfhuber, 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>34</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

---

<sup>34</sup> Gender Bias bezeichnet einen „geschlechtsbezogenen Verzerrungseffekt“; engl. *gender* = soziales Geschlecht, *bias* = Vorurteil, vgl. Genderkompetenzzentrum, vgl. <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/handlungsfelder/forschung/genderbias>

Folge hat: So können bei Bewerberinnen mit einem umfangreichen Publikationsrecord die Themen, 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 erscheinen 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 Qualitätssicherung in den Berufungsverfahren**

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).

Darüber hinaus können Informations- und 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).

#### **4.1.2 Recherche und Direktansprache von geeigneten Kandidatinnen**

Im Sinne dieser „top-down“ Gleichstellungsstrategie wird im Zuge von Berufungsverfahren aktiv nach geeigneten Kandidatinnen gesucht. Die für die Agenden rund um das Thema Berufungsverfahren zuständige Stabstelle für Berufsangelegenheiten recherchiert bereits im Vorfeld der Ausschreibungen von vakanten Professuren intensiv nach geeigneten Kandidatinnen. Aufgrund des alarmierenden Rückgangs der Bewerberinnenquote in den Berufungsverfahren der letzten Jahre wird es in Zukunft noch wichtiger sein, die Maßnahmen in diesem Handlungsfeld zu intensivieren. So ist es notwendig, die aktive Suche und Ansprache geeigneter Kandidatinnen im Vorfeld der Berufungsverfahren durch die Stabstelle für Berufsangelegenheiten sowie

durch Kommissionsmitglieder bzw. Wissenschaftler/innen der betroffenen Departments weiter zu verstärken.

Die WU ist sich der Entwicklungen und Hürden im Rahmen von Berufungsverfahren bewusst. Nicht zuletzt deshalb ist Rektor Christoph Badelt seit mehreren Jahren sehr intensiv und gleich von Beginn an in alle Berufungsverfahren involviert. So ist er 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 Informationsangebote für potentielle Bewerberinnen**

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 könnten potentiellen Bewerberinnen (Postdocs, habilitierte Wissenschaftlerinnen) mittels spezieller Information- bzw. Seminarangebote vermittelt werden.

#### **4.1.4 Dual Career Services**

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

Die WU bietet in diesem Bereich bereits Unterstützungsmöglichkeiten an: Erste Anlaufstelle für Dual Career Fragen ist die Stabstelle für Berufsangelegenheiten, da diese Thematik häufig bereits in den 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/inne/n bzw. potentiell geeigneten Arbeitgeber/inne/n. Dabei kann die WU an vorhandene exzellente Kontakte anknüpfen und in bestimmten Fällen vielleicht auch die Kompetenzen des 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.

## **4.2 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 geschaffen und auch 2013 wurden für die Leistungsvereinbarungsperiode 2013 – 2015 zusätzliche Mittel ausverhandelt und nach Abschluss eines internationalen Begutachtungsverfahrens 5 weitere Frauenhabilitationsstellen

vergeben. Dr. Ulrike Kaiser (Department für Marketing), Mag.Dr. Michaela Neumayr (Department für Management), Dr. Zehra Eksi-Altay BSc. MSc. (Department für Finance, Accounting and Statistics), Stefanie Peer Ph.D. (Department für Sozioökonomie) und Dr. Astrid Pennerstorfer (Department für Sozioökonomie) erhalten damit die Möglichkeit, sich ganz auf ihre Habilitationsvorhaben zu konzentrieren. 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. Im Gegensatz zu jenen in den letzten Jahren vergebenen Frauenhabilitationsstellen werden diese Stellen im Falle einer erfolgreichen Habilitation entfristet.

Die Einrichtung der Habilitandinnenstellen hat zum Ziel, einen Beitrag dazu zu leisten, den nach wie vor niedrigen Anteil qualifizierter Wissenschaftlerinnen auf dem allgemeinen „Bewerber/innen-Markt“ der Professor/inn/en langfristig zu erhöhen.

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

Bereits seit 2006 bietet die WU mit ihrem Karriereprogramm „Reflexion – Kompetenzen – Erfolgsstrategien – Perspektiven“ ein mehrmoduliges Weiterbildungsprogramm an, das sich exklusiv an Wissenschaftlerinnen richtet. Im Zentrum des Programms stehen karriererelevante Themen und Kompetenzen. So werden in den ersten beiden Workshops individuelle Karriereziele erarbeitet; darauf aufbauend werden wirksame Strategien entwickelt, die bei der Erreichung dieser Karriereziele wichtig und hilfreich sind. In den darauf folgenden beiden Modulen arbeiten die Teilnehmerinnen an weiteren erfolgsrelevanten Kompetenzbereichen wie Verhandlungs-, Durchsetzungs- und Selbstpräsentationskompetenzen. 2011 wurde das Programm auf Anregung der vorangegangenen Teilnehmerinnengruppe um ein weiteres Modul ergänzt, bei dem die Frage im Mittelpunkt steht, wie sich Forschungsförderung karrierestrategisch nutzen lässt. Ziel dieses Workshops ist es, den Teilnehmerinnen (unter Berücksichtigung ihres individuellen Lebenslaufs) Wege aufzuzeigen, wie sie ihre wissenschaftliche Karriere auch nach Ablauf ihres – in aller Regel befristeten – Vertrags an der WU weiter verfolgen können und welche Fördermittel vermutlich am besten geeignet sind, um ihre Projekte und ihre Karriere zu finanzieren. Durch die intensive Zusammenarbeit in der Kleingruppe bauen 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. 2013 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. 2013 erhielt Dr. Nicole Ehlötzky (Institut für Europarecht und Internationales Recht) das Habilitationsstipendium für ihre Arbeit zum Mehrebenenmodell der Politik und ihre vergleichende Analyse der Wechselwirkungen von Internationalem, Europäischem und Nationalem Recht am Beispiel von Sanktionen.

## 4.3 Weitere Handlungsfelder zur Förderung der Gleichstellung

### 4.3.1 Veranstaltungsreihe „women in science“

Unter der Annahme, dass die Existenz weiblicher Rollenvorbilder von großer Bedeutung ist, da Role Models den Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Idee geben, wie wissenschaftliche Karrieren erfolgreich funktionieren können, geht es unter anderem darum, erfolgreiche Forscherinnen sichtbarer zu machen. Die Veranstaltungen der Reihe „women in science“ verfolgen daher das Ziel, erfolgreichen Frauenkarrieren ein Gesicht zu geben. 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“<sup>35</sup> zu vernetzen.

### 4.3.2 Fortgeführte Fördermaßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

#### Baby-Notebook

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

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

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

#### Gender Budgeting

Gender Budgeting bedeutet die Analyse und Gestaltung von Budgets aus der Gleichstellungsperspektive und ist somit ein Instrument, um Gleichstellungspolitik zu konkretisieren (vgl. Bergmann, Gubitzer, Klatzer, Klawatsch-Treidl, Neumayr 2004). Ziel von Gender Budgeting ist die gerechte Verteilung der finanziellen Mittel auf Frauen und Männer. An der WU wurde im Berichtsjahr diskutiert, in welcher Form die Ressourcenverteilung geschlechtsspezifisch dargestellt werden kann, um deren Auswirkungen auf die Geschlechter zu veranschaulichen.

---

<sup>35</sup> [www.wu.ac.at/research/women](http://www.wu.ac.at/research/women)



Ein Konzept zur Analyse der Auswirkungen des Ressourceneinsatzes aus geschlechtsspezifischer Sicht sowie zur Umsetzung einer geschlechtergerechten Ressourcenverteilung wird weiter ausgearbeitet.

## **4.4 Ausblick auf mögliche neue Handlungsfelder**

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

Handlungsbedarf besteht nach wie vor bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Karriere und Betreuungspflichten. Wesentliches Ziel ist, die Anforderungen des Arbeitslebens mit den familiären Lebensphasen der Mitarbeiter/innen in Einklang zu bringen. Neben der Betreuung von Kindern werden auch Fragen der Betreuung von pflegebedürftigen älteren Angehörigen künftig an Bedeutung gewinnen. Jegliche Unterstützung durch die Arbeitgeberin – ob durch Informationen hinsichtlich möglicher Betreuungsangebote, eine flexible Reaktion auf Freistellungen zur Pflege bzw. zur Regelung dieser Fragestellungen o.ä. – wird hier auf betroffene Mitarbeiter/innen entlastend wirken.

Die WU pflegt bereits seit einigen Jahren eine Kooperation mit KiWi Wien, die es ermöglicht, Studierenden und Mitarbeiter/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.

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.

### **4.4.2 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. Portal Genderkompetenzzentrum). 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 wir-

ken, 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.

#### **4.4.3 Konkretisierung von Gleichstellungszielen in zentralen 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. Um darüber hinaus die Verstetigung in der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zu erhöhen, erscheint die Integration von Gleichstellungszielen in die Strategie, das Leitbild und die Außendarstellung (Website) der WU zweckmäßig. Eine wichtige Signalwirkung könnte auch eine Konkretisierung der Gleichstellungsziele im Entwicklungsplan und im Qualitätsmanagement der WU entfalten.

#### **4.4.4 Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkarbeit**

Ein weiteres wichtiges Handlungsfeld wird die verstärkte Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkarbeit einnehmen. 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 andere gleichstellungsrelevanten Themen bekannt zu machen. Ziel ist, dass die Instrumente von all jenen Personen, für die sie entwickelt wurden, in vollem Umfang genutzt werden können. Hochschulextern ist es wichtig, die Instrumente der Gleichstellungsarbeit in Austausch mit anderen Akteurinnen und Akteuren in diesem Handlungsfeld zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Darüber hinaus ist es von entscheidender Bedeutung, dass sich die WU mit ihren Maßnahmen zur Gleichstellung und Familienfreundlichkeit angemessen nach außen präsentiert und auf diese Weise motivierte Studierende und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für alle Bereiche anzieht.

Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit zu gleichstellungsrelevanten Themen muss in Zukunft aber auch Maßnahmen umfassen, die darauf abzielen, Frauen an der WU sichtbarer zu machen: Einerseits im Rahmen von Veranstaltungen wie „WirtschaftWissenschaft unplugged“, „Open Minds“ oder „WU Manager/in des Jahres“, wo Frauen in Zukunft noch stärker als erfolgreiche Wissenschaftlerinnen und Managerinnen präsentiert werden können. Andererseits in WU-internen Medien wie Internet, Publikationen, Broschüren, etc., wo Frauen jenseits traditioneller Rollenklischees als Role Models für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen dargestellt werden und ihre Erfolgsstrategien aufzeigen können. Zudem können in Projekten und Veranstaltungen, die gleichstellungsrelevante Themen in Wissenschaft und Wirtschaft behandeln, Räume zur Vernetzung, zum Austausch und zur Förderung von Frauen geschaffen werden.

## 5 Stabstelle Gender Policy

Die Stabstelle Gender Policy wurde im Berichtsjahr vorbereitet und im Büro des Rektorats mit dem Ziel eingerichtet, 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 Erreichung der Gleichstellung von Männern und Frauen, speziell in jenen Bereichen der Universität, die durch eine ausgeprägte Asymmetrie der Geschlechterverhältnisse gekennzeichnet sind.

## 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 oder Chancengleichheit umzugehen. Aber auch in anderen Institutionen nimmt die Nachfrage an entsprechendem Know-how zu: im Öffentlichen Dienst (Frauenförderung, Gleichstellung, Gender Mainstreaming, Integrationsmaßnahmen), in der Wirtschaftsberatung (Weiterbildung, Gender-Awareness-Trainings, Diversity-Assessment, Prozessberatung, z.B. bei der Einführung von Equality-Projekten und Gender Mainstreaming) und im Non-Profit-Bereich (Management von Beratungsstellen, z.B. Gleichbehandlung, Diskriminierung, etc.).

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

Die Forschung 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 in Bezug auf die 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., 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.

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

Der Senat der WU hat gemäß § 19 Abs 2 Z 6 UG einen Frauenförderungsplan zu erlassen, dessen Ziel die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität ist. Das Recht zur Erstellung eines Vorschlags für den Frauenförderungsplan (FFP) als Teil der Satzung der WU steht dem AKG zu (§ 44 UG). Im FFP geht es neben den grundsätzlichen Maßnahmen zur Erreichung von Chancengleichheit und tatsächlicher Gleichstellung von Frauen und Männern an der Univer-

sität auch um die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache an der WU. 2013 wurden Gespräche mit dem Rektor und den VizerektorInnen zur Evaluierung des FFP geführt.

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.

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 2013 versucht, Lösungen einvernehmlich herbeizuführen und Kompromisse zu finden. Diese Strategie führte in der Mehrzahl der Fälle zum gewünschten Erfolg. Dennoch war es in drei Personalverfahren notwendig, Beschwerden wegen des Verdachts von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bzw. des Alters bei der Schiedskommission der WU einzubringen. Die Schiedskommission hat die Beschwerden des AKG in allen drei Fällen ab- bzw. zurückgewiesen. Der AKG hat gegen den abschlägigen Bescheid der Schiedskommission in zwei Fällen von seinem Beschwerderecht an den Verwaltungsgerichtshof (VwGH) Gebrauch gemacht. In einem Fall wurde die Bundes-Gleichbehandlungskommission um Erstattung eines Gutachtens zur Frage der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes ersucht.

Für die Weiterbildung und Vernetzung der AKG-Mitglieder veranstaltet der AKG laufend thematisch aktuelle Workshops. Im September 2013 organisierte der AKG ein Seminar zum Thema „Diversity Management: Konzepte und Aktivitäten“, zu dem die Haupt- und Ersatzmitglieder des AKG sowie an der Thematik interessierte WU-Angehörige eingeladen waren. 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 strategischen Positionierung des AKG innerhalb und außerhalb der WU haben die Mitglieder des AKG im März 2013 im Rahmen einer Ganztagsklausur gemeinsam an einem Konzept gearbeitet. Zur Optimierung der Schnittstellen zwischen dem AKG und der Personalabteilung der WU bei der Abwicklung von Personalverfahren fand im Jahr 2013 eine durch den AKG initiierte Workshop-Reihe mit Vertreterinnen und Vertretern der beiden Einrichtungen statt. Eine Weiterführung der Workshop-Reihe wurde für 2014 geplant.

## 8 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>)
- 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>)
- BERGMANN, Nadja; GUBITZER, Luise; KLATZER, Elisabeth; KLAWATSCH-TREITL, Eva; NEUMAYR, Michaela (2004): Gender Budgeting. Handbuch zur Umsetzung geschlechtergerechter Budgetgestaltung. Wien
- FÄRBER, Christine; RIEDLER, Ute (2011): Black Box Berufung. Strategien auf dem Weg zur Professur. Frankfurt am Main/ New York
- GENDERKOMPETENZZENTRUM, der Humboldt-Universität zu Berlin: <http://www.genderkompetenz.info/>
- GUTIÉRREZ-LOBOS, Karin; LYDTIN, Sonja; RUMPFHUBER, Karoline (Hg.) (2012): Hat wissenschaftliche Leistung ein Geschlecht? Aktuelle Beiträge zur Exzellenzdebatte. Wien
- 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))
- 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)
- REIDL, Sybille; SCHIFFBÄNKER, Helene: Karenzväter in Zahlen. Ergebnisse einer Analyse von Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger. Wien (Joanneum Research/ Policies) 2013
- WIRTSCHAFTSUNIVERSITÄT WIEN: Wissensbilanz 2013



## 9 Anhang

### Gesetzliche Rahmenbedingungen

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

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

### Daten

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

### Personalstand

Mit Stichtag 31.12.2013 wurde der Personalstand aller Organisationseinheiten, zusammengefasst auf Ebene der Departments, Forschungsinstitute und Kompetenzzentren bzw. der dem Rektor und den einzelnen Vizerektor/inn/en zugeordneten Organisationseinheiten, erhoben.

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

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

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

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	13,75	10,75	3,00	21,82%
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)	13,25	7,25	6,00	45,28%
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)	17,00	9,25	7,75	45,59%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	0,50	0,50	0,00	0,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	5,00	4,10	0,90	18,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>60,00</b>	<b>42,35</b>	<b>17,65</b>	<b>29,42%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,50	0,50	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	6,85	5,20	1,65	24,09%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,60	0,30	0,30	50,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	6,25	4,90	1,35	21,60%
Senior Lecturer	4,81	1,81	3,00	62,34%
davon Postdoc	4,31	1,31	3,00	69,57%
davon Praedoc	0,50	0,50	0,00	0,00%
Bundes- und Vertragslehrer/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon habilitiert	1,00	0,00	1,00	100,00%
E-Developer/innen	0,88	0,13	0,75	85,71%
E-Assistent/inn/en	1,00	0,25	0,75	75,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>15,04</b>	<b>7,89</b>	<b>7,15</b>	<b>47,55%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	4,35	0,50	3,85	88,51%
davon in akademischen Einheiten	0,50	0,50	0,00	0,00%
davon in Serviceeinrichtungen	3,85	0,00	3,85	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach KV	13,25	2,63	10,63	80,19%
davon in akademischen Einheiten	5,88	2,13	3,75	63,83%
davon in Serviceeinrichtungen	7,38	0,50	6,88	93,22%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	3,50	1,50	2,00	57,14%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	9,75	1,13	8,63	88,46%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>17,60</b>	<b>3,13</b>	<b>14,48</b>	<b>82,24%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>92,64</b>	<b>53,36</b>	<b>39,28</b>	<b>42,40%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	17,10	12,95	4,15	24,27%
davon in Projekten	17,10	12,95	4,15	24,27%
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>18,10</b>	<b>13,95</b>	<b>4,15</b>	<b>22,93%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Drittmittel	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 31.12.2013

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	5,00	3,00	2,00	40,00%
davon Beamte/Beamtinnen	5,00	3,00	2,00	40,00%
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)	5,25	0,00	5,25	100,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	1,10	0,30	0,80	72,73%
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	3,00	1,00	2,00	66,67%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>28,60</b>	<b>12,30</b>	<b>16,30</b>	<b>56,99%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	10,75	1,80	8,95	83,26%
davon echte Dienstnehmer/innen	4,40	0,30	4,10	93,18%
davon freie Dienstnehmer/innen	6,35	1,50	4,85	76,38%
Senior Lecturer	10,75	2,50	8,25	76,74%
davon Postdoc	5,50	1,00	4,50	81,82%
davon Praedoc	5,25	1,50	3,75	71,43%
Bundes- und Vertragslehrer/inn/en	16,62	5,69	10,92	65,74%
E-Developer/innen	0,95	0,00	0,95	100,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>39,07</b>	<b>9,99</b>	<b>29,07</b>	<b>74,42%</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	0,63	4,38	87,50%
davon in akademischen Einheiten	0,75	0,13	0,63	83,33%
davon in Serviceeinrichtungen	4,25	0,50	3,75	88,24%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	0,63	0,00	0,63	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	3,38	0,63	2,75	81,48%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>9,25</b>	<b>1,13</b>	<b>8,13</b>	<b>87,84%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>76,92</b>	<b>23,42</b>	<b>53,50</b>	<b>69,55%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	1,20	0,00	1,20	100,00%
davon in Projekten	1,20	0,00	1,20	100,00%
davon Postdoc	0,60	0,00	0,60	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>1,20</b>	<b>0,00</b>	<b>1,20</b>	<b>100,00%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013

**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	7,00	7,00	0,00	0,00%
Assoziierte Professor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	6,50	3,00	3,50	53,85%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	9,90	6,15	3,75	37,88%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	1,25	0,75	0,50	40,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	3,95	3,00	0,95	24,05%
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	2,00	2,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>38,60</b>	<b>28,90</b>	<b>9,70</b>	<b>25,13</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	6,55	4,95	1,60	24,43%
davon echte Dienstnehmer/innen	1,25	0,95	0,30	24,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	5,30	4,00	1,30	24,53%
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>8,93</b>	<b>7,33</b>	<b>1,60</b>	<b>17,93%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	3,65	1,00	2,65	72,60%
davon in akademischen Einheiten	3,65	1,00	2,65	72,60%
davon maturawertig	0,40	0,00	0,40	100,00%
Angestellte nach KV	13,35	6,25	7,10	53,18%
davon in akademischen Einheiten	13,35	6,25	7,10	53,18%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	6,00	5,00	1,00	16,67%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	2,50	1,00	1,50	60,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	4,85	0,25	4,60	94,85%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>17,00</b>	<b>7,25</b>	<b>9,75</b>	<b>57,35%</b>
<b>gesamt Personal Bundesmittel</b>	<b>64,53</b>	<b>43,48</b>	<b>21,05</b>	<b>32,62%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	5,40	4,55	0,85	15,74%
davon in Projekten	5,40	4,55	0,85	15,74%
Allgemeines Personal	0,50	0,50	0,00	0,00%
davon in Projekten	0,50	0,50	0,00	0,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>5,90</b>	<b>5,05</b>	<b>0,85</b>	<b>14,41%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	6,00	4,00	2,00	33,33%
davon Beamte/Beamtinnen	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)	9,00	4,00	5,00	55,56%
davon im tenure track	3,00	0,50	2,50	83,33%
davon habilitiert	0,50	0,50	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	13,25	3,50	9,75	73,58%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	2,25	0,00	2,25	100,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	2,10	0,70	1,40	66,67%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>40,60</b>	<b>16,20</b>	<b>24,40</b>	<b>60,10%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,15	0,15	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	8,25	4,90	3,35	40,61%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,85	0,35	0,50	58,82%
davon freie Dienstnehmer/innen	7,40	4,55	2,85	38,51%
Senior Lecturer	6,50	2,75	3,75	57,69%
davon Postdoc	5,00	2,75	2,25	45,00%
davon Praedoc	1,50	0,00	1,50	100,00%
Bundes- und Vertragslehrer/inn/en	2,49	1,49	1,00	40,10%
E-Assistent/inn/en	0,83	0,00	0,83	100,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>18,22</b>	<b>9,29</b>	<b>8,93</b>	<b>48,99%</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>73,32</b>	<b>26,49</b>	<b>46,83</b>	<b>63,86%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	5,95	2,50	3,45	57,98%
davon in Projekten	5,95	2,50	3,45	57,98%
davon Postdoc	3,00	2,50	0,50	16,67%
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>6,25</b>	<b>2,50</b>	<b>3,75</b>	<b>60,00%</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 31.12.2013

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	5,00	4,00	1,00	20,00%
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)	7,35	1,55	5,80	78,91%
davon im tenure track	2,60	0,80	1,80	69,23%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	11,25	2,25	9,00	80,00%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	0,50	0,00	0,50	100,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	1,55	0,30	1,25	80,65%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>28,65</b>	<b>9,10</b>	<b>19,55</b>	<b>68,24%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	2,50	1,30	1,20	48,00%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,35	0,15	0,20	57,14%
davon freie Dienstnehmer/innen	2,15	1,15	1,00	46,51%
Senior Lecturer	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon Postdoc	1,00	0,00	1,00	100,00%
E-Assistent/inn/en	0,38	0,38	0,00	0,00%
E-Tutor/inn/en	0,38	0,19	0,19	50,00%
<b>Gesamtes vorwiegendes in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>4,25</b>	<b>1,86</b>	<b>2,39</b>	<b>56,18%</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	8,80	0,75	8,05	91,48%
davon in akademischen Einheiten	8,80	0,75	8,05	91,48%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,25	0,00	1,25	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	7,55	0,75	6,80	90,07%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>9,30</b>	<b>0,75</b>	<b>8,55</b>	<b>91,94%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>42,20</b>	<b>11,71</b>	<b>30,49</b>	<b>72,25%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	0,65	0,65	0,00	0,00%
davon in Projekten	0,65	0,65	0,00	0,00%
davon Postdoc	0,25	0,25	0,00	0,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>0,65</b>	<b>0,65</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	8,50	8,50	0,00	0,00%
davon Beamte/Beamtinnen	4,00	4,00	0,00	0,00%
davon § 99 UG 2002	1,50	1,50	0,00	0,00%
Assoziierte Professor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	5,00	4,00	1,00	20,00%
davon im tenure track	3,00	2,00	1,00	33,33%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	28,88	12,75	16,13	55,84%
PhD-Kollegiat/inn/en (Säule 1)	1,50	0,75	0,75	50,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	2,48	1,13	1,35	54,55%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>47,35</b>	<b>28,13</b>	<b>19,23</b>	<b>40,60%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,50	0,50	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	2,50	2,00	0,50	20,00%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,05	0,05	0,00	0,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	2,45	1,95	0,50	20,41%
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	0,69	0,00	0,69	100,00%
E-Tutor/inn/en	0,19	0,19	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>5,63</b>	<b>3,94</b>	<b>1,69</b>	<b>30,00%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	1,25	0,50	0,75	60,00%
davon in akademischen Einheiten	1,25	0,50	0,75	60,00%
davon maturawertig	0,75	0,50	0,25	33,33%
Angestellte nach KV	10,50	0,50	10,00	95,24%
davon in akademischen Einheiten	10,50	0,50	10,00	95,24%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	0,50	0,00	0,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,75	0,50	1,25	71,43%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	8,25	0,00	8,25	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>11,75</b>	<b>1,00</b>	<b>10,75</b>	<b>91,49%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>64,73</b>	<b>33,06</b>	<b>31,66</b>	<b>48,92%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	17,08	7,93	9,15	53,59%
davon in Projekten	17,08	7,93	9,15	53,59%
davon Postdoc	2,50	2,00	0,50	20,00%
Allgemeines Personal	6,00	1,00	5,00	83,33%
davon in Projekten	5,75	1,00	4,75	82,61%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>23,08</b>	<b>8,93</b>	<b>14,15</b>	<b>61,32%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013

**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)	9,05	6,55	2,50	27,62%
davon im tenure track	5,50	3,00	2,50	45,45%
davon habilitiert	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	7,13	5,25	1,88	26,32%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	0,38	0,38	0,00	0,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	2,00	0,50	1,50	75,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>39,35</b>	<b>25,48</b>	<b>13,88</b>	<b>35,26%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	6,60	4,55	2,05	31,06%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,60	0,45	0,15	25,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	6,00	4,10	1,90	31,67%
Senior Lecturer	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon Postdoc	1,00	0,00	1,00	100,00%
Bundes- und Vertragslehrer/inn/en	0,62	0,62	0,00	0,00%
davon habilitiert	0,62	0,62	0,00	0,00%
E-Developer/innen	0,00	0,00	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>8,47</b>	<b>5,42</b>	<b>3,05</b>	<b>36,03%</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	5,30	0,00	5,30	100,00%
davon in akademischen Einheiten	5,30	0,00	5,30	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach KV	5,25	1,00	4,25	80,95%
davon in akademischen Einheiten	5,25	1,00	4,25	80,95%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	2,25	1,00	1,25	55,56%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	3,00	0,00	3,00	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>11,55</b>	<b>1,00</b>	<b>10,55</b>	<b>91,34%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>59,37</b>	<b>31,89</b>	<b>27,48</b>	<b>46,28%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	32,18	21,20	10,98	34,11%
davon in Projekten	32,18	21,20	10,98	34,11%
davon Postdoc	7,83	6,33	1,50	19,17%
davon Senior Scientists	3,20	2,20	1,00	31,25%
Allgemeines Personal	0,30	0,19	0,11	37,50%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>32,48</b>	<b>21,39</b>	<b>11,09</b>	<b>34,14%</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 31.12.2013



**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%
davon § 99 UG 2002	0,50	0,50	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	4,50	4,50	0,00	0,00%
davon im tenure track	2,00	2,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	11,25	5,25	6,00	53,33%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	1,10	0,60	0,50	45,45%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>22,35</b>	<b>13,85</b>	<b>8,50</b>	<b>38,03%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,40	0,40	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	1,10	0,55	0,55	50,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	1,10	0,55	0,55	50,00%
Senior Lecturer	0,50	0,00	0,50	100,00%
davon Praedoc	0,50	0,00	0,50	100,00%
E-Tutor/inn/en	0,38	0,00	0,38	100,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>2,38</b>	<b>0,95</b>	<b>1,43</b>	<b>60,00%</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	6,38	0,00	6,38	100,00%
davon in akademischen Einheiten	6,38	0,00	6,38	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	4,38	0,00	4,38	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>8,88</b>	<b>0,00</b>	<b>8,88</b>	<b>100,00%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>33,60</b>	<b>14,80</b>	<b>18,80</b>	<b>55,95%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	6,75	3,00	3,75	55,56%
davon in Projekten	5,75	2,00	3,75	65,22%
davon Postdoc	2,00	0,00	2,00	100,00%
Allgemeines Personal	0,48	0,00	0,48	100,00%
davon in Projekten	0,40	0,00	0,40	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>7,23</b>	<b>3,00</b>	<b>4,23</b>	<b>58,48%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Drittmittel	3,00	1,00	2,00	66,67%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>3,00</b>	<b>1,00</b>	<b>2,00</b>	<b>66,67%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	6,50	5,50	1,00	15,38%
davon Beamte/Beamtinnen	3,00	2,00	1,00	33,33%
davon § 99 UG 2002	0,50	0,50	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	4,00	3,00	1,00	25,00%
davon im tenure track	2,00	1,00	1,00	50,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	22,50	10,50	12,00	53,33%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	2,00	1,00	1,00	50,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	1,55	0,75	0,80	51,61%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>37,55</b>	<b>20,75</b>	<b>16,80</b>	<b>44,74%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	5,95	3,95	2,00	33,61%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,45	0,00	0,45	100,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	5,50	3,95	1,55	28,18%
E-Developer/innen	0,75	0,75	0,00	0,00%
E-Assistent/inn/en	0,56	0,19	0,38	66,67%
E-Tutor/inn/en	0,69	0,69	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>7,95</b>	<b>5,58</b>	<b>2,38</b>	<b>29,87%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	2,38	0,50	1,88	78,95%
davon in akademischen Einheiten	2,38	0,50	1,88	78,95%
davon maturawertig	0,75	0,50	0,25	33,33%
Angestellte nach KV	5,50	0,00	5,50	100,00%
davon in akademischen Einheiten	5,50	0,00	5,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	4,50	0,00	4,50	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>7,88</b>	<b>0,50</b>	<b>7,38</b>	<b>93,65%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>53,38</b>	<b>26,83</b>	<b>26,55</b>	<b>49,74%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013

**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	15,00	11,00	4,00	26,67%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	3,70	2,70	1,00	27,03%
davon im tenure track	2,00	2,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	13,75	8,13	5,63	40,91%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	0,75	0,50	0,25	33,33%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	4,84	2,99	1,85	38,24%
<b>Gesamt wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>46,04</b>	<b>32,31</b>	<b>13,73</b>	<b>29,81%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,35	0,35	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	10,40	7,30	3,10	29,81%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,90	0,30	0,60	66,67%
davon freie Dienstnehmer/innen	9,50	7,00	2,50	26,32%
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>12,19</b>	<b>7,84</b>	<b>4,35</b>	<b>35,69%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach VBG	5,50	0,00	5,50	100,00%
davon in akademischen Einheiten	5,50	0,00	5,50	100,00%
davon maturawertig	4,25	0,00	4,25	100,00%
Angestellte nach KV	4,25	0,00	4,25	100,00%
davon in akademischen Einheiten	4,25	0,00	4,25	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	3,25	0,00	3,25	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>10,75</b>	<b>0,00</b>	<b>10,75</b>	<b>100,00%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>68,98</b>	<b>40,15</b>	<b>28,83</b>	<b>41,79%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	7,98	4,40	3,58	44,83%
davon in Projekten	7,73	4,15	3,58	46,28%
davon Postdoc	2,33	1,00	1,33	56,99%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>7,98</b>	<b>4,40</b>	<b>3,58</b>	<b>44,83%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	7,00	6,00	1,00	14,29%
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)	5,00	3,50	1,50	30,00%
davon im tenure track	4,00	3,00	1,00	25,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	19,90	8,63	11,28	56,66%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	1,58	0,88	0,70	44,44%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	2,18	1,13	1,05	48,28%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>38,65</b>	<b>23,13</b>	<b>15,53</b>	<b>40,17%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	1,40	0,40	1,00	71,43%
Lektor/inn/en	3,60	2,45	1,15	31,94%
davon freie Dienstnehmer/innen	3,60	2,45	1,15	31,94%
Senior Lecturer	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon Postdoc	1,00	1,00	0,00	0,00%
E-Assistent/inn/en	0,38	0,38	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>6,38</b>	<b>4,23</b>	<b>2,15</b>	<b>33,73%</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	8,45	0,00	8,45	100,00%
davon in akademischen Einheiten	8,45	0,00	8,45	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	2,50	0,00	2,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	5,95	0,00	5,95	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>12,95</b>	<b>0,00</b>	<b>12,95</b>	<b>100,00%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>57,98</b>	<b>27,35</b>	<b>30,63</b>	<b>52,82%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	1,30	0,00	1,30	100,00%
davon in Projekten	1,00	0,00	1,00	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>1,30</b>	<b>0,00</b>	<b>1,30</b>	<b>100,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	78,75	62,75	16,00	20,32%
davon Beamte/Beamtinnen	33,50	27,50	6,00	17,91%
davon § 99 UG 2002	5,50	4,50	1,00	18,18%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	63,80	45,80	18,00	28,21%
Assoziierte Professor/inn/en	3,00	3,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	78,60	46,05	32,55	41,41%
davon im tenure track	32,35	17,30	15,05	46,52%
davon habilitiert	2,50	2,50	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	160,05	71,65	88,40	55,23%
PhD-Kollegiat/inn/en (Säule 1)	1,50	0,75	0,75	50,00%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	9,20	4,00	5,20	56,52%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	27,84	15,49	12,35	44,36%
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	5,00	3,00	2,00	40,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>427,74</b>	<b>252,49</b>	<b>175,25</b>	<b>40,97%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	3,30	2,30	1,00	30,30%
Lektor/inn/en	63,65	38,60	25,05	39,36%
davon echte Dienstnehmer/innen	9,15	2,85	6,30	68,85%
davon freie Dienstnehmer/innen	54,50	35,75	18,75	34,40%
Senior Lecturer	29,31	11,06	18,25	62,26%
davon Postdoc	21,56	9,06	12,50	57,97%
davon Praedoc	7,75	2,00	5,75	74,19%
Bundes- und Vertragslehrer/inn/en	20,72	7,80	12,92	62,36%
davon habilitiert	1,62	0,62	1,00	61,90%
E-Developer/innen	3,33	1,13	2,20	66,17%
E-Assistent/inn/en	4,95	1,81	3,14	63,38%
E-Tutor/inn/en	1,81	1,25	0,56	31,03%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>127,07</b>	<b>63,95</b>	<b>63,12</b>	<b>49,67%</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	40,18	3,00	37,18	92,53%
davon in akademischen Einheiten	34,08	2,50	31,58	92,66%
davon in Serviceeinrichtungen	6,10	0,50	5,60	91,80%
davon akademikerwertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	14,15	1,50	12,65	89,40%
Angestellte nach KV	86,23	12,75	73,48	85,21%
davon in akademischen Einheiten	75,10	11,75	63,35	84,35%
davon in Serviceeinrichtungen	11,13	1,00	10,13	91,01%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	7,50	5,00	2,50	33,33%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	21,88	5,00	16,88	77,14%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	56,85	2,75	54,10	95,16%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>131,40</b>	<b>15,75</b>	<b>115,65</b>	<b>88,01%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>686,21</b>	<b>332,19</b>	<b>354,02</b>	<b>51,59%</b>

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	95,58	57,18	38,40	40,18%
davon in Projekten	94,03	55,93	38,10	40,52%
davon Postdoc	19,50	13,08	6,43	32,95%
davon Senior Scientists	4,00	2,20	1,80	45,00%
Allgemeines Personal	8,58	2,69	5,89	68,66%
davon in Projekten	7,84	2,50	5,34	68,12%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>104,15</b>	<b>59,86</b>	<b>44,29</b>	<b>42,52%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittel	1,00	0,00	1,00	100,00%
Drittmittel	5,40	3,40	2,00	37,04%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>6,40</b>	<b>3,40</b>	<b>3,00</b>	<b>46,88%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013

**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%
Lektor/inn/en	0,20	0,20	0,00	0,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	0,20	0,20	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>0,50</b>	<b>0,35</b>	<b>0,15</b>	<b>30,00%</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>3,00</b>	<b>0,35</b>	<b>2,65</b>	<b>88,33%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	18,40	8,45	9,95	54,08%
davon in Projekten	12,95	5,58	7,38	56,95%
davon Postdoc	0,60	0,60	0,00	0,00%
davon Senior Scientists	1,05	0,05	1,00	95,24%
Allgemeines Personal	1,45	0,00	1,45	100,00%
davon in Projekten	0,50	0,00	0,50	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>19,85</b>	<b>8,45</b>	<b>11,40</b>	<b>57,43%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013

**Tabelle 14**  
**Kompetenzzentren**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	3,00	2,50	0,50	16,67%
davon im tenure track	2,50	2,50	0,00	0,00%
davon habilitiert	0,50	0,50	0,00	0,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>3,00</b>	<b>2,50</b>	<b>0,50</b>	<b>16,67%</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	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	1,00	0,00	1,00	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>5,00</b>	<b>2,50</b>	<b>2,50</b>	<b>50,00%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	5,75	2,75	3,00	52,17%
davon in Projekten	4,38	1,63	2,75	62,86%
davon Postdoc	3,50	1,63	1,88	53,57%
davon Senior Scientists	3,50	0,75	2,75	78,57%
Allgemeines Personal	1,75	0,00	1,75	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>7,50</b>	<b>2,75</b>	<b>4,75</b>	<b>63,33%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	2,50	1,50	1,00	40,00%
davon in Serviceeinrichtungen	2,50	1,50	1,00	40,00%
davon akademikerwertig	2,00	1,00	1,00	50,00%
davon maturawertig	0,50	0,50	0,00	0,00%
Angestellte nach KV	13,25	1,50	11,75	88,68%
davon in Serviceeinrichtungen	13,25	1,50	11,75	88,68%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	8,75	0,00	8,75	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	3,50	1,50	2,00	57,14%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	1,00	0,00	1,00	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>15,75</b>	<b>3,00</b>	<b>12,75</b>	<b>80,95%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>15,75</b>	<b>3,00</b>	<b>12,75</b>	<b>80,95%</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 31.12.2013

**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	39,60	20,30	19,30	48,74%
davon in Serviceeinrichtungen	39,60	20,30	19,30	48,74%
davon akademikerwertig	7,00	7,00	0,00	0,00%
davon maturawertig	20,43	10,30	10,13	49,57%
Angestellte nach KV	71,09	42,00	29,09	40,92%
davon in Serviceeinrichtungen	71,09	42,00	29,09	40,92%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	37,30	29,05	8,25	22,12%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	20,74	6,00	14,74	71,07%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	13,05	6,95	6,10	46,74%
Tutor/inn/en	27,75	19,70	8,05	29,01%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>143,31</b>	<b>83,00</b>	<b>60,31</b>	<b>42,08%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>143,31</b>	<b>83,00</b>	<b>60,31</b>	<b>42,08%</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	3,00	3,00	0,00	0,00%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>3,00</b>	<b>3,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013



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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	4,05	1,70	2,35	58,02%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,20	0,00	0,20	100,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	3,85	1,70	2,15	55,84%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>4,05</b>	<b>1,70</b>	<b>2,35</b>	<b>58,02%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	17,75	8,00	9,75	54,93%
davon in Serviceeinrichtungen	17,75	8,00	9,75	54,93%
davon akademikerwertig	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon maturawertig	9,25	3,00	6,25	67,57%
Angestellte nach VBG	20,60	5,00	15,60	75,73%
davon in Serviceeinrichtungen	20,60	5,00	15,60	75,73%
davon akademikerwertig	6,13	3,00	3,13	51,02%
davon maturawertig	9,63	1,00	8,63	89,61%
Angestellte nach KV	52,05	14,30	37,75	72,53%
davon in Serviceeinrichtungen	52,05	14,30	37,75	72,53%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	13,55	6,55	7,00	51,66%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	24,25	5,50	18,75	77,32%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	14,25	2,25	12,00	84,21%
Tutor/inn/en	1,36	1,36	0,00	0,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>91,76</b>	<b>28,66</b>	<b>63,10</b>	<b>68,76%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>95,81</b>	<b>30,36</b>	<b>65,45</b>	<b>68,31%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Allgemeines Personal	2,63	0,00	2,63	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>2,63</b>	<b>0,00</b>	<b>2,63</b>	<b>100,00%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittel	6,00	2,00	4,00	66,67%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>6,00</b>	<b>2,00</b>	<b>4,00</b>	<b>66,67%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon im tenure track	1,00	1,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	1,63	1,00	0,63	38,46%
davon in Serviceeinrichtungen	1,63	1,00	0,63	38,46%
davon maturawertig	1,63	1,00	0,63	38,46%
Angestellte nach KV	18,86	6,00	12,86	68,19%
davon in Serviceeinrichtungen	18,86	6,00	12,86	68,19%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	2,20	2,00	0,20	9,09%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	12,91	4,00	8,91	69,02%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	3,75	0,00	3,75	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>20,49</b>	<b>7,00</b>	<b>13,49</b>	<b>65,83%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>21,49</b>	<b>8,00</b>	<b>13,49</b>	<b>62,77%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013

**Tabelle 19**  
**Vizektorin 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>				
Beamte/Beamtinnen	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon in Serviceeinrichtungen	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon maturawertig	1,00	1,00	0,00	0,00%
Angestellte nach VBG	13,20	3,00	10,20	77,27%
davon in Serviceeinrichtungen	13,20	3,00	10,20	77,27%
davon akademikerwertig	0,20	0,00	0,20	100,00%
davon maturawertig	4,50	2,00	2,50	55,56%
Angestellte nach KV	45,13	13,13	32,00	70,91%
davon in Serviceeinrichtungen	45,13	13,13	32,00	70,91%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	9,50	4,50	5,00	52,63%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	29,88	5,00	24,88	83,26%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	5,75	3,63	2,13	36,96%
Tutor/inn/en	1,58	0,45	1,14	71,84%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>60,91</b>	<b>17,57</b>	<b>43,34</b>	<b>71,15%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>65,53</b>	<b>19,50</b>	<b>46,04</b>	<b>70,25%</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>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittel	1,00	0,00	1,00	100,00%
Drittmittel	1,00	1,00	0,00	0,00%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>2,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>50,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013

**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 31.12.2013

**Tabelle 21**  
**Interessenvertretungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	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 KV	1,38	0,00	1,38	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	1,38	0,00	1,38	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 31.12.2013

**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%
Angestellte nach KV	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon in Serviceeinrichtungen	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,00	1,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>2,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>50,00%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>2,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>50,00%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Allgemeines Personal	42,13	13,50	28,63	67,95%
Lehrgangsektor/inn/en	1,35	1,05	0,30	22,22%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>43,48</b>	<b>14,55</b>	<b>28,93</b>	<b>66,53%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Drittmittel	6,00	0,00	6,00	100,00%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>6,00</b>	<b>0,00</b>	<b>6,00</b>	<b>100,00</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	78,75	62,75	16,00	20,32%
davon Beamte/Beamtinnen	33,50	27,50	6,00	17,91%
davon § 99 UG 2002	5,50	4,50	1,00	18,18%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	63,80	45,80	18,00	28,21%
Assoziierte Professor/inn/en	3,00	3,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	84,60	49,55	35,05	41,43%
davon im tenure track	37,35	20,80	16,55	44,31%
davon habilitiert	3,00	3,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	160,30	71,65	88,65	55,30%
PhD-Kollegiat/inn/en (Säule 1)	1,50	0,75	0,75	50,00%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	9,20	4,00	5,20	56,52%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	31,34	17,29	14,05	44,83%
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	6,00	3,00	3,00	50,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>438,49</b>	<b>257,79</b>	<b>180,70</b>	<b>41,21%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	3,60	2,45	1,15	31,94%
Lektor/inn/en	69,30	40,85	28,45	41,05%
davon echte Dienstnehmer/innen	9,65	2,85	6,80	70,47%
davon freie Dienstnehmer/innen	59,65	38,00	21,65	36,30%
Senior Lecturer	29,31	11,06	18,25	62,26%
davon Postdoc	21,56	9,06	12,50	57,97%
davon Praedoc	7,75	2,00	5,75	74,19%
Bundes- und Vertragslehrer/inn/en	20,72	7,80	12,92	62,36%
davon habilitiert	1,62	0,62	1,00	61,90%
E-Developer/innen	3,45	1,25	2,20	63,77%
E-Assistent/inn/en	4,95	1,81	3,14	63,38%
E-Tutor/inn/en	1,81	1,25	0,56	31,03%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>133,15</b>	<b>66,48</b>	<b>66,67</b>	<b>50,07%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	29,63	10,00	19,63	66,24%
davon in akademischen Einheiten	3,00	0,00	3,00	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	26,63	10,00	16,63	62,44%
davon akademikerwertig	3,00	1,00	2,00	66,67%
davon maturawertig	16,13	4,00	12,13	75,19%
Angestellte nach VBG	120,70	33,80	86,90	72,00%
davon in akademischen Einheiten	34,58	2,50	32,08	92,77%
davon in Serviceeinrichtungen	86,13	31,30	54,83	63,66%
davon akademikerwertig	16,33	11,00	5,33	32,62%
davon maturawertig	53,83	16,30	37,53	69,72%
Angestellte nach KV	292,23	90,68	201,55	68,97%
davon in akademischen Einheiten	77,48	11,63	65,85	85,00%
davon in Serviceeinrichtungen	214,75	79,05	135,70	63,19%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	78,80	47,10	31,70	40,23%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	116,40	28,00	88,40	75,95%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	97,03	15,58	81,45	83,95%
Tutor/inn/en	30,69	21,51	9,19	29,93%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>473,24</b>	<b>155,98</b>	<b>317,26</b>	<b>67,04%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>1044,88</b>	<b>480,25</b>	<b>564,63</b>	<b>54,04%</b>

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	120,13	68,78	51,35	42,75%
davon in Projekten	111,75	63,53	48,23	43,15%
davon Postdoc	23,60	15,30	8,30	35,17%
davon Senior Scientists	8,55	3,00	5,55	64,91%
Allgemeines Personal	58,03	17,19	40,84	70,38%
davon in Projekten	8,34	2,50	5,84	70,03%
Lehrgangsektor/inn/en	1,35	1,05	0,30	22,22%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>179,50</b>	<b>87,01</b>	<b>92,49</b>	<b>51,53%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittel	12,00	5,00	7,00	58,33%
Drittmittel	12,40	4,40	8,00	64,52%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>24,40</b>	<b>9,40</b>	<b>15,00</b>	<b>61,48%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013

## Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen

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

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

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

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

**Tabelle 24**  
**Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen**  
**des allgemeinen Personals 1.1.2013 – 31.12.2013**

MASSNAHME	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Einstellungen	172	56	116	67,44%
Beendigungen	139	48	91	65,47%

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013



## **Abwesenheiten bei aufrechten Dienstverhältnissen**

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

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

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

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

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

**Tabelle 25**  
**Freistellungen und Karenzierungen von Dienstverhältnissen**  
**des wissenschaftlichen Personals 1.1.2013 – 31.12.2013**

	GESAMT	MÄNNL.	WEIBL.	WEIBL. %		
<b>Längerfristige Freistellungen (mit Bezügen) – Anzahl</b>						
Professor/inn/en	8	6	2	25,00%		
Dozent/inn/en	6	2	4	66,67%		
Assistent/inn/en Postdoc	4	2	2	50,00%		
Assistent/inn/en Praedoc	7	2	5	71,43%		
Projektmitarbeiter/innen	3	1	2	66,67%		
<b>Gesamt</b>	<b>28</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>53,57%</b>		
<b>Längerfristige Freistellungen (ohne Bezüge) – Anzahl</b>						
Dozent/inn/en	1	1	0	0,00%		
Assistent/inn/en Postdoc	7	2	5	71,43%		
Assistent/inn/en Praedoc	5	2	3	60,00%		
Projektmitarbeiter/innen	1	0	1	100,00%		
<b>Gesamt</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>64,29%</b>		
<b>Kurzfristige Freistellungen (mit Bezügen) in Tagen</b>					<b>Tage je Mann</b>	<b>Tage je Frau</b>
Professor/inn/en	1052	875	177	16,83%	2,91	2,77
Dozent/inn/en	431	269	162	37,59%	2,77	3,77
Assistent/inn/en Postdoc	836	549	287	34,33%	3,47	3,12
Assistent/inn/en Praedoc	1330	628	702	52,78%	3,09	2,94
Projektmitarbeiter/innen	592	275	317	53,55%	2,39	2,94
Sonstige	143	88	55	38,46%	3,38	2,89
<b>Gesamt</b>	<b>4.738,5</b>	<b>2.600,5</b>	<b>2.138,0</b>	<b>45,12%</b>	<b>3,05</b>	<b>3,53</b>
<b>Karenzierungen § 75 BDG, § 29 b VBG bzw. AngG – Anzahl</b>						
Dozent/inn/en	5	4	1	20,00%		
Assistent/inn/en Postdoc	3	1	2	66,67%		
Assistent/inn/en Praedoc	3	0	3	100,00%		
Projektmitarbeiter/innen	2	0	2	100,00%		
Allgemeines Personal	24	6	18	75,00%		
Sonstige	3	1	2	66,67%		
<b>Gesamt</b>	<b>39</b>	<b>12</b>	<b>27</b>	<b>69,23%</b>		

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2013

## 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)	9	6	67%	6	3	50%	13.919,50	8.827,00	63%
Kleinprojekte von WU-AssistentInnen (Drittmittel)	41	22	54%	25	15	60%	61.533,00	35.984,00	58%
HabilitandInnenförderung der WU (Drittmittel)	1	0	0%	1	0	0%	4.250,00	0,00	0%
Kuratoriumsförderung zur Entlastung von WU-HabilitandInnen (Drittmittel)	4	1	25%	4	1	25%	45.000,00	9.000,00	20%
Jubiläumsfonds der Stadt Wien für die WU Wien – Projekte (Drittmittel: Stadt Wien)	15	4	27%	8	3	38%	155.000,00	58.500,00	38%
WU Best Paper Award der Stadt Wien (Drittmittel: Stadt Wien)	26	5	19%	6	1	17%	21.000,00	3.500,00	17%
FESTO Fellow (Drittmittel)	3	1	33%	1	0	0%	14.608,00	0,00	0%
Erste Bank Preis für Zentral-europaforschung (Drittmittel)	2	2	100%	1	0	0%	14.783,60	0,00	0%
Dr. Maria Schaumayer-Habilitationsstipendium (Drittmittel)	2	2	100%	1	1	100%	55.000,00	55.000,00	100%
Anbahnungsfinanzierung (Drittmittel)	6	0	0%	6	0	0%	33.130,64	33.130,64	100%
MOE-Erste Bank-Förderung (Drittmittel)	3	1	33%	1	0	0%	5.000,00	0,00	0%
Forschungsverträge (Drittmittel + Schlichtungsmittel)	8	3	38%	3	1	33%	140.000,00	35.000,00	25%
Forschungsverträge Post Doc (Sponsoring- und Schlichtungsmittel)	6	1	17%	4	1	25%	135.000,00	36.000,00	27%

Quelle: WU-Forschungsservice, Büro des Senats (Stephan-Koren-Preis) und Marketing & Kommunikation (Talenta), Stand 31.12.2013

## 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**

1.1.2013 – 31.12.2013

STARTGRUPPEN	GESAMT TN-ZAHL	ANZAHL MÄNNLICHE TN	ANZAHL WEIBLICHE TN	ANTEIL WEIBL. TN IN %
Sommersemester 2013	30	10	20	66,67%
Wintersemester 2013/14	29	14	15	51,72%

Quelle: WU-Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2013

**Tabelle 28**  
**Teilnehmer/innen (TN) des allgemeinen Traineeprogramms**

1.1.2013 – 31.12.2013

STARTGRUPPEN	GESAMT TN-ZAHL	ANZAHL MÄNNLICHE TN	ANZAHL WEIBLICHE TN	ANTEIL WEIBL. TN IN %
Sommersemester 2013	35	8	27	77,14%
Wintersemester 2013/14	29	8	21	72,41%

Quelle: WU-Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2013

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

1.1.2013 – 31.12.2013

VERANSTALTUNGEN FÜR WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
<b>Wintersemester 2012/2013 (Veranstaltungen ab 01.01.2013)</b>					
Ausgewählte statistische Methoden: Basic Workshop für kategoriale Daten	6	5	2	3	60,00%
Textanalyse in der qualitativen Sozialforschung	11	9	2	7	77,78%
Laterale Führung - Sich einbringen und Einfluss nehmen	3	3	0	3	100,00%
Fit statt fertig!	9	5	0	5	100,00%
Dramaturgie der Aufmerksamkeit – Kreative Visualisierung	8	4	1	3	75,00%
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2012/2013 (ab 01.01.2013)</b>	<b>37</b>	<b>26</b>	<b>5</b>	<b>21</b>	<b>80,77%</b>
<b>Sommersemester 2013</b>					
Academic Legal Engl.: Improving Speaking & Writing Skills	10	10	5	5	50,00%
Ausgewählte statistische Methoden: Basic Workshop	11	8	2	6	75,00%
Die Kunst, sich selbst zu präsentieren	14	9	0	9	100,00%
Stimme und Sprechtechnik	18	12	4	8	66,67%
Brush up Your Academic English – Focus on General Academic Vocabulary	8	7	2	5	71,43%
Ausgewählte statistische Methoden: Advanced Workshop	10	8	2	6	75,00%
Qualitative Forschungsdesigns: Zwischen Planung und Ergebnisoffenheit	5	4	1	3	75,00%
Von der Idee zum erfolgreichen Projektantrag	9	7	2	5	71,43%
Datenanalyse und Statistik mit R	9	5	2	3	60,00%
Academic Writing: Foundations	7	6	0	6	100,00%
Academic Writing Advanced: Refine Your English Style	10	7	2	5	71,43%
Einführung i.d. Strukturgleichungsmodellierung mit Mplus	11	7	5	2	28,57%
"Want to talk with the ELFs?" Dealing with the Global Variety of English	6	5	0	5	100,00%
English for Conferences	16	8	3	5	62,50%
<b>Gesamtsumme Sommersemester 2013</b>	<b>144</b>	<b>103</b>	<b>30</b>	<b>73</b>	<b>70,87%</b>
<b>Wintersemester 2013/2014 (Veranstaltungen bis 31.12.2013)</b>					
Medientraining für Wissenschaftler/innen	6	5	3	2	40,00%
Seitenwechsel! Vortragen an der WU für Einsteiger/innen	9	9	3	6	66,67%
English for Conferences	10	7	2	5	71,43%
English for Academic Purposes: Classroom Settings	8	7	3	4	57,14%
Ausgewählte statistische Methoden: Basic Workshop	6	6	0	6	100,00%
Überzeugend und interaktiv präsentieren mit "Prezi"	14	13	6	7	53,85%
Academic Writing: Foundations	8	6	1	5	83,33%
Grundlagen der Regression mit Paneldaten	13	11	5	6	54,55%
English for Academic Purposes: The Little Big Things	15	11	2	9	81,82%
Basic Workshop: Was macht (m)einen Fragebogen "gut"?	6	4	2	2	50,00%
Interviewen in der qualitativen Sozialforschung	3	3	1	2	66,67%
BeWERBEN Sie sich!	6	4	2	2	50,00%
BrainRead – Read faster, retain more & understand better	13	8	1	7	87,50%
Rhetoric: An Introduction to its Theory and Practice	10	4	1	3	75,00%
Advanced Workshop: Besonderheiten von Online-Umfragen	7	6	2	4	66,67%
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2013/2014 (bis 31.12.2013)</b>	<b>134</b>	<b>104</b>	<b>34</b>	<b>70</b>	<b>67,31%</b>
<b>Gesamtsumme 01.01.2013 – 31.12.2013</b>	<b>315</b>	<b>233</b>	<b>69</b>	<b>164</b>	<b>70,39%</b>

VERANSTALTUNGEN FÜR WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
<b>Wintersemester 2012/2013 (Veranstaltungen ab 01.01.2013)</b>					
Zum konstruktiven Umgang mit Konflikten	16	9	0	9	100,00%
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2012/2013 (ab 01.01.2013)</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>100,00%</b>
<b>Sommersemester 2013</b>					
Presenting Yourself, Your Work and WU	11	7	0	7	100,00%
Brush up Your English	10	10	1	9	90,00%
Englisch für Einsteiger/innen 3	14	13	1	12	92,31%
English Advanced	13	12	2	10	83,33%
English in University Settings	9	8	2	6	75,00%
Dancing With Words: Airing Your Point of View on Every Topic!	12	11	2	9	81,82%
Selbstcoaching	9	8	0	8	100,00%
English Intermediate 2	20	12	2	10	83,33%
English in and Around the Office	15	12	1	11	91,67%
Handlungsfähig bleiben in fordernden Gesprächen und bei Eskalationen	9	8	1	7	87,50%
Stimme.Sprache.Präsenz	20	10	3	7	70,00%
Alles neu macht der Neubau? Über den aktiven Umgang mit Veränderungen	3	3	0	3	100,00%
Der Feinschliff für den Schreibtisch! Büroorganisation einfach und pragmatisch	8	8	1	7	87,50%
Intercultural Awareness in Dealing With International Students at WU	6	5	0	5	100,00%
Time Intelligence: Getting More Done in Less Time – With Less Stress	14	7	1	6	85,71%
PoweReading	10	7	2	5	71,43%
<b>Gesamtsumme Sommersemester 2013</b>	<b>183</b>	<b>141</b>	<b>19</b>	<b>122</b>	<b>86,52%</b>
<b>Wintersemester 2013/2014 (Veranstaltungen bis 31.12.2013)</b>					
Fine-tuning Your English	12	10	4	6	60,00%
English in the Office	7	6	1	5	83,33%
English Intermediate 3	14	12	3	9	75,00%
English Intermediate 1	13	8	0	8	100,00%
Englisch für Einsteiger/innen 1	6	6	0	6	100,00%
English Advanced 2	18	12	3	9	75,00%
Zum konstruktiven Umgang mit Konflikten	6	5	0	5	100,00%
Suchmaschinenoptimierung für WU-Redakteur/inn/e/n	18	10	0	10	100,00%
Resilienz	8	5	0	5	100,00%
Professioneller Schriftverkehr	13	9	0	9	100,00%
"Sticks and Stones"	7	6	0	6	100,00%
Spannungsfelder und erfolgreiche Ausgestaltung meiner Rolle als stellvertretende/r Abteilungsleiter/in	9	8	4	4	50,00%
Einführung in das SAP Internetberichtswesen	42	35	2	33	94,29%
Stimme. Sprache. Präsenz.	14	10	1	9	90,00%
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2013/2014 (bis 31.12.2013)</b>	<b>187</b>	<b>142</b>	<b>18</b>	<b>124</b>	<b>87,32%</b>
<b>Gesamtsumme 01.01.2013 - 31.12.2013</b>	<b>386</b>	<b>292</b>	<b>37</b>	<b>255</b>	<b>87,33%</b>

VERANSTALTUNGEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE DES ALLGEMEINEN PERSONALS UND PROFESSOR/INN/EN	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
<b>Wintersemester 2012/2013 (Veranstaltungen ab 01.01.2013)</b>					
In fünf Schritten zur lebendig-kraftvollen Vortragsstimme	7	6	3	3	50,00%
Wichtige Handlungsstrategien und erfolgreiche Tools für Recruiting im wissenschaftlichen Bereich	4	4	3	1	25,00%
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2012/2013 (Veranstaltungen ab 01.01.2013)</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>40,00%</b>
<b>Sommersemester 2013</b>					
Erfolgreich zusammenarbeiten und gesund bleiben	10	9	3	6	66,67%
Führung? – Ja, aber wann?	11	8	5	3	37,50%
Wie rekrutiere ich die richtigen Mitarbeiter/innen?!	6	3	1	2	66,67%
Gemeinsam ins Neue – Mitarbeiter/innen integrieren und aktivieren	4	4	2	2	50,00%
<b>Gesamtsumme Sommersemester 2013</b>	<b>31</b>	<b>24</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>54,17%</b>
<b>Wintersemester 2013/2014 (Veranstaltungen bis 31.12.2013)</b>					
Ressourcenmanagement durch effizientes Delegieren und ökonomische Meetingorganisation	6	5	3	2	40,00%
Strategisches Management für die eigene Abteilung	5	3	1	2	66,67%
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2013/2014 (bis 31.12.2013)</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>50,00%</b>
<b>Gesamtsumme 01.01.2013 - 31.12.2013</b>	<b>53</b>	<b>42</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>50,00%</b>

Quelle: WU-Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2013

## 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**

1.1.2013 – 31.12.2013

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNER	FRAUEN	% FRAUEN
Professor/inn/en	88.009,41	62.290,60	25.718,81	29,2%
Dozent/inn/en	389,62	389,62	-	0,0%
Assistent/inn/en	131.382,86	84.411,09	46.971,77	35,8%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	217.305,70	91.006,45	126.299,25	58,1%
<b>Summe</b>	<b>437.087,59</b>	<b>238.097,76</b>	<b>198.989,83</b>	<b>45,5%</b>

Quelle: WU-Personalverrechnung, Stand 31.12.2013



## 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 2012/2013.

**Tabelle 31**  
**Studienberechtigung der Erstabschließer/innen nach Schulformen**

SCHULFORMKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
AHS	1075	577	498	46,33%
HAK	591	248	343	58,04%
Ausl. Studienberechtigung	407	198	209	51,35%
HLA-W	201	33	168	83,58%
HTL	194	164	30	15,46%
2. Bildungsweg	45	28	17	37,78%
HLA-Sonst	16	10	6	37,50%
Sonstige	7	3	4	57,14%
Postsek. Bildungseinrichtung	2	2	0	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>2.538</b>	<b>1.263</b>	<b>1.275</b>	<b>50,24%</b>

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 1.3.2014

Anmerkungen:

Die Erstabschließer/innen beziehen sich auf den Abschluss eines Bachelor- bzw. Diplomstudiums (inkl. Individuelle Studien). Alle berücksichtigten Personen sind nur einmal gezählt, auch wenn jemand im betrachteten Studienjahr mehr als 1 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 2012/2013)	6039	2.945	3.094	51,23%
Anzahl der ordentlichen Studierenden (WS 2013)	21157	11.137	10.020	47,36%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 1.3.2014

Anmerkungen:

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

**Tabelle 33**  
**Anzahl der Absolvent/inn/en**  
 (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2012/2013)

ART DES STUDIENABSCHLUSSES	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Erstabschlüsse (Bachelor, Diplom)	2.550	1.273	1.277	50,08%
Zweitabschlüsse (Master, Doktorat/PhD)	606	326	280	46,20%
Lehrgangsabschlüsse	227	114	113	49,78%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 1.3.2014

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 Abschlüsse der Studieneingangsphase bzw. der Studieneingangs- und Orientierungsphase plus Common Body of Knowledge nach Studien**  
 (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2012/2013)

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

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 1.3.2013

Anmerkungen:

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

**Tabelle 35**  
**Anzahl der abgeschlossenen ordentlichen Studien**  
 (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2012/2013)

STUDIUM	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Bachelorstudium Wirtschaftsrecht	215	121	94	43,72%
Bachelorstudium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1.393	671	722	51,83%
Individuelles Bachelorstudium	9	6	3	33,33%
Diplomstudium Betriebswirtschaft	507	277	230	45,36%
Diplomstudium Internationale Betriebswirtschaft	178	81	97	54,49%
Diplomstudium Volkswirtschaft	29	19	10	34,48%
Diplomstudium Wirtschaftspädagogik	62	20	42	67,74%
Diplomstudium Wirtschaftswissenschaften – Management Science	11	8	3	27,27%
Diplomstudium Wirtschaftswissenschaften – Sozioökonomie	16	13	3	18,75%
Diplomstudium Wirtschaftswissenschaften – Wirtschaft & Recht	97	42	55	56,70%
Individuelles Diplomstudium	33	15	18	54,55%
Magisterstudium Wirtschaftsinformatik (pre-Bologna)	32	28	4	12,50%
Masterstudium Finanzwirtschaft und Rechnungswesen	73	50	23	31,51%
Masterstudium International Management/CEMS	74	25	49	66,22%
Masterstudium Management	50	18	32	64,00%
Masterstudium Quantitative Finance	18	11	7	38,89%
Masterstudium Sozioökonomie	13	4	9	69,23%
Masterstudium Steuern und Rechnungslegung	22	10	12	54,55%
Masterstudium Strategy, Innovation and Management Control	24	14	10	41,67%
Masterstudium Supply Chain Management	28	14	14	50,00%
Masterstudium Volkswirtschaft	59	41	18	30,51%
Masterstudium Wirtschaftspädagogik	57	19	38	66,67%
Masterstudium Wirtschaftsrecht	82	52	30	36,59%
Doktoratsstudium Sozial- und Wirtschaftswissenschaften	62	35	27	43,55%
Doktoratsstudium Wirtschaftsrecht	9	4	5	55,56%
PhD-Studium Finance	2	1	1	50,00%
PhD-Studium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1	0	1	100,00%
<b>Gesamt</b>	<b>3.156</b>	<b>1.599</b>	<b>1.557</b>	<b>49,33%</b>

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 1.3.2014

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.

Studienabschließer/innen des Diplomstudiums Handelswissenschaft sind beim Diplomstudium Internationale Betriebswirtschaftslehre berücksichtigt.

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

**Tabelle 36**  
**Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren**  
**(SBWL) für Bachelorstudien (nach UG 2002)**  
 (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2012/2013)

SBWL-BEZEICHNUNG	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Finance	387	273	114	29,46%
Accounting	319	188	131	41,07%
Transportwirtschaft und Logistik	182	98	84	46,15%
Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe	169	91	78	46,15%
Change Management und Management Development	137	58	79	57,66%
International Business	133	58	75	56,39%
Entrepreneurship und Innovation	123	73	50	40,65%
Verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management	118	29	89	75,42%
Information Systems	114	93	21	18,42%
Werbung und Markenmanagement	108	36	72	66,67%
Produktionsmanagement	106	65	41	38,68%
Cross Functional Management	104	43	61	58,65%
Marketing	102	38	64	62,75%
Personalmanagement	101	25	76	75,25%
Handel und Marketing	94	22	72	76,60%
Wirtschaftstraining & Bildungsmanagement	94	33	61	64,89%
Betriebswirtschaftslehre des Außenhandels	79	41	38	48,10%
Diversitätsmanagement	70	11	59	84,29%
Unternehmensführung und Controlling	68	42	26	38,24%
Internationales Marketing Management	66	23	43	65,15%
Public Management	61	25	36	59,02%
Informationswirtschaft	56	43	13	23,21%
Tourismusanalyse und Freizeitmarketing	55	28	27	49,09%
<b>Gesamt</b>	<b>2.846</b>	<b>1.436</b>	<b>1.410</b>	<b>49,54%</b>

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 28.2.2014

Anmerkungen:

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

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

Zur Gänze anerkannte SBWLs sind nicht berücksichtigt.

**Tabelle 37**  
**Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren**  
**(SBWL) für Diplomstudien (nach UniStG)**  
 (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2012/2013)

SBWL-BEZEICHNUNG	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Betriebswirtschaftliche Steuerlehre	11	3	8	72,73%
Unternehmensrechnung und Revision	10	2	8	80,00%
Integrierte Unternehmensrechnung	6	2	4	66,67%
Wertschöpfungsmanagement	5	3	2	40,00%
Verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management	3	1	2	66,67%
Finanzierung – Internationale Finanzierung	2	2	0	0,00%
Handel und Marketing	2	2	0	0,00%
Informationswirtschaft	2	1	1	50,00%
Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management – International Organisational Behaviour	2	2	0	0,00%
Betriebswirtschaftslehre der Genossenschaften	1	0	1	100,00%
Betriebswirtschaftslehre des Außenhandels	1	1	0	0,00%
Entrepreneurship	1	1	0	0,00%
Marketing	1	1	0	0,00%
Produktionsmanagement	1	0	1	100,00%
Risikomanagement und Versicherungswirtschaft	1	0	1	100,00%
Transportwirtschaft und Logistik	1	0	1	100,00%
<b>Gesamt</b>	<b>50</b>	<b>21</b>	<b>29</b>	<b>58,00%</b>

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 28.2.2014

Anmerkungen:

Neben den absolvierten SBWLs im Rahmen der Diplomstudien (nach UniStG), sind auch die SBWLs im Rahmen des Bakkalaureatsstudiums Wirtschaftsinformatik sowie des Magisterstudiums Wirtschaftsinformatik (beide pre-Bologna) berücksichtigt.

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

Zur Gänze anerkannte SBWLs sind nicht berücksichtigt.

Nachdem die Diplomstudien nach einer mehrjährigen Übergangsfrist mit dem Wintersemester 2012 (bzw. das Diplomstudium Wirtschaftspädagogik mit dem Sommersemester 2013) endgültig ausgelaufen sind und die Speziellen Betriebswirtschaftslehren (SBWL) in der Regel auch nicht erst ganz am Ende des Studiums abgeschlossen werden, ist die Anzahl der SBWL-Absolvent/inn/en im Studienjahr 2012/13 bereits entsprechend gering – und fallen im Studienjahr 2013/14 zur Gänze weg.

## Lehrveranstaltungsangebot

Das Lehrveranstaltungsangebot (Tabellen 38 bis 50) wird für die wissenschaftlichen Einrichtungen auf Ebene der Departments ausgewiesen. Es werden alle Lehrveranstaltungen des Studienjahrs 2012/2013 berücksichtigt.

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

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

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

### Tabelle 38

#### Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorien – WU gesamt

(Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2012/2013)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weibl. %	gesamt	männlich	weiblich	weibl. %
Professor/inn/en	633	517	143	22,59%	1.080,52	856,52	224,00	20,73%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	461	352	122	26,46%	805,91	610,89	195,02	24,20%
Universitäts- assistent/inn/en (Postdoc)	430	244	205	47,67%	697,45	380,96	316,49	45,38%
Wiss. Mitarbei- ter/innen (Praedoc)	512	261	271	52,93%	832,00	426,03	405,97	48,79%
L1-Lehrer/innen	568	248	337	59,33%	1.076,04	429,15	646,89	60,12%
Drittmittelpersonal	130	69	63	48,46%	194,58	101,33	93,25	47,92%
Gast- professor/inn/en	78	72	8	10,26%	139,08	125,08	14,00	10,07%
Lektor/inn/en	1.088	694	435	39,98%	1.865,73	1.131,28	734,45	39,37%
Sonstiges Personal	34	16	19	55,88%	49,79	23,50	26,29	52,80%
<b>WU gesamt</b>	<b>3.287</b>	<b>2.163</b>	<b>1.460</b>	<b>44,42%</b>	<b>6.741,10</b>	<b>4.084,7</b>	<b>2.656,36</b>	<b>39,41%</b>

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 28.2.2014

Anmerkungen:

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

**Tabelle 51**  
**Lehrveranstaltungsangebot zu Gender Studies**  
 (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2012/2013)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	10	0	10	100,00%	14,40	0	14,40	100,00%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	7	0	7	100,00%	11,00	0	11,00	100,00%
Universitäts- assistent/inn/en (Postdoc)	6	4	3	50,00%	9,00	5,00	4,00	44,44%
Wiss. Mitarbei- ter/innen (Praedoc)	3	0	3	100,00%	5,00	0	5,00	100,00%
L1-Lehrer/innen	0	0	0	0,00%	0,00	0	0	0,00%
Drittmittelpersonal	1	0	1	100,00%	2,00	0	2,00	100,00%
Gast- professor/inn/en	1	0	1	100,00%	2,00	0	2,00	100,00%
Lektor/inn/en	7	2	7	100,00%	13,60	1,80	11,80	86,76%
Sonstiges Personal	0	0	0	0,00%	0,00	0	0	0,00%
<b>WU gesamt</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>26</b>	<b>96,30%</b>	<b>57,00</b>	<b>6,80</b>	<b>50,20</b>	<b>88,07%</b>

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

Anmerkungen:

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

Im Konkreten sind folgende LV zu Gender und Diversität im Studienjahr 2012/13 berücksichtigt:

SEMESTER	LV-NR.	LV-TITEL
WS 2012	174	Einführung in das Diversitätsmanagement
WS 2012	175	Selected Topics in Gender Studies
WS 2012	176	Instrumente des Diversitätsmanagements
WS 2012	406	Teambuilding
WS 2012	506	Strategisches Diversitätsmanagement
WS 2012	950	Ausgewählte Kapitel des Diversitätsmanagements
WS 2012	952	Ausgewählte Kapitel des Diversitätsmanagements
WS 2012	964	Diversity Management in Practice
WS 2012	1507	Research Seminar – Gender and Diversity Management
WS 2012	2111	Gender- und Diversitätsmanagement
WS 2012	2273	Gender, Diversity and the Workplace
WS 2012	2362	Einführung in das Diversitätsmanagement
WS 2012	2366	Instrumente des Diversitätsmanagements
WS 2012	2367	Strategisches Diversitätsmanagement
SS 2013	4207	Selected Topics in Gender Studies
SS 2013	4208	Instrumente des Diversitätsmanagements
SS 2013	4299	Teambuilding
SS 2013	4514	Strategisches Diversitätsmanagement
SS 2013	4620	Einführung in das Diversitätsmanagement
SS 2013	4809	Diversity Management in Practice
SS 2013	5093	Research Seminar – Gender and Diversity Management
SS 2013	5185	Ausgewählte Kapitel des Diversitätsmanagements
SS 2013	5629	Gender- und Diversitätsmanagement
SS 2013	6036	Instrumente des Diversitätsmanagements
SS 2013	6037	Strategisches Diversitätsmanagement
SS 2013	6038	Teambuilding
SS 2013	6049	Ausgewählte Kapitel des Diversitätsmanagements

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 28.2.2014



## Executive Education

**Tabelle 52**  
**Anzahl der Studienbeginner/innen**  
 (Betrachtungszeitraum: Kalenderjahr 2013)

PROGRAMM	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	& WEIBLICH
Global Executive MBA	36	30	6	16,67%
Executive MBA Bukarest	18	15	3	16,67%
Executive MBA PGM	24	19	5	20,83%
Professional MBA	154	102	52	33,77%
Master of Legal Studies	17	9	8	47,06%
Diplom BetriebswirtIn	21	11	10	47,62%
Universitätslehrgänge	188	98	90	47,87%
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>458</b>	<b>284</b>	<b>174</b>	<b>37,99%</b>

Quelle: WU-Executive Academy, Stand 31.12.2013

Anmerkungen:

- „Professional MBA“ umfasst folgende Programme: PMBA Controlling, PMBA Energy Management, PMBA Entrepreneurship & Innovation, PMBA Finance, PMBA Health Care Management, PMBA Marketing & Sales, PMBA Project & Process Management
- „Diplom BetriebswirtIn“ umfasst folgende Programme: Diplom BetriebswirtIn, Diplom BetriebswirtIn Markt- & Meinungsforschung, Diplom BetriebswirtIn Tourismus & Eventmanagement, Diplom BetriebswirtIn Werbung und Verkauf
- „Universitätslehrgänge“ umfassen folgende Programme: Health Care Management, Markt- und Meinungsforschung, Postgraduate Management, Tourismuswirtschaft, Werbung und Verkauf

**Tabelle 53**  
**Anzahl der Absolvent/inn/en**  
 (Betrachtungszeitraum: Kalenderjahr 2013)

PROGRAMM	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	& WEIBLICH
Global Executive MBA	39	28	11	28,21%
Executive MBA Bukarest	23	14	9	39,13%
Executive MBA PGM	23	16	7	30,43%
Professional MBA	154	98	56	36,36%
Master of Business Law (Corporate Law)	1	0	1	100,00%
Universitätslehrgänge	113	41	72	63,72%
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>353</b>	<b>197</b>	<b>156</b>	<b>44,19%</b>

Quelle: WU-Executive Academy, Stand 31.12.2013

**Tabelle 54**  
**Anzahl der Vortragenden (Vortragendenleistung)**  
 (Betrachtungszeitraum: Kalenderjahr 2013)

PROGRAMM	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	& WEIBLICH
Global Executive MBA	15	13	2	13,33%
Executive MBA Bukarest	17	17	0	0,00%
Executive MBA PGM	25	23	2	8,00%
Professional MBA	241	197	44	18,26%
Master of Business Law (Corporate Law)	34	27	7	20,59%
Master of Legal Studies	39	24	15	38,46%
Diplom BetriebswirtIn	29	19	10	34,48%
Universitätslehrgänge	245	188	57	23,27%
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>645</b>	<b>508</b>	<b>137</b>	<b>21,24%</b>

Quelle: WU-Executive Academy, Stand 31.12.2013

Anmerkung:

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

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Anteile von Frauen und Männern in Studium und Wissenschaft an der WU 2013 in % (auf Basis von VZÄ) .....	2
Abbildung 2:	Überblick über das wissenschaftliche und allgemeine Personal im Jahr 2013 (auf Basis von VZÄ).....	5
Abbildung 3:	Entwicklung des Frauenanteils über die verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen an der WU seit 2007 % .....	6
Abbildung 4:	Frauenanteile unter den Wissenschaftler/inne/n insgesamt der elf Departments der WU in % .....	7
Abbildung 5:	Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen der elf Departments der WU in % .....	8
Abbildung 6:	Frauenanteile bei den Professor/inn/en an österreichischen Universitäten in %	9
Abbildung 7:	Anteil Frauen des allgemeinen Universitätspersonals in den serviceeinrichtungen in % (Anteile in VZÄ) .....	10
Abbildung 8:	Anteil Frauen des allgemeinen Universitätspersonals in den WU-Departments in % (Anteile in VZÄ) .....	11
Abbildung 9:	Frauenanteile in Leitungspositionen an der WU in % .....	12
Abbildung 10:	Entwicklung Frauenanteil bei den Führungskräften des wissenschaftlichen Bereichs der WU von 2008 bis 2013 in % .....	13
Abbildung 11:	Entwicklung Frauenanteil bei den Mitarbeiter/inne/n sowie den Führungskräften der 2. und 3. Ebene des allgemeinen Personals seit 2007 in %.....	14
Abbildung 12:	Anteil der weiblichen Rektoratsmitglieder an österreichischen Universitäten in % .....	15
Abbildung 13:	Beschäftigungsausmaß von Frauen und Männern an der WU.....	16
Abbildung 14:	Befristete und unbefristete Anstellungen von Männern und Frauen in Köpfen ...	17
Abbildung 15:	Anzahl der Väterkarenzen von 2004 bis 2013 pro Jahr .....	18
Abbildung 16:	Frauenanteile in Studium und bei Studienabschlüssen an der WU von 2008 bis 2013 in % .....	19
Abbildung 17:	Abgeschlossene Qualifizierungsvereinbarungen von Frauen und Männern ab 2010 in absoluten Zahlen .....	20
Abbildung 18:	Habilitationen von Frauen und Männern an der WU von 2006 - 2013 .....	21
Abbildung 19:	Habilitationen nach Fachbereichen von Frauen und Männern an der WU von 2006 - 2013 .....	21
Abbildung 20:	Berufungen von Frauen und Männern an der WU von 2008 bis 2013.....	22
Abbildung 21:	Frauenanteile auf den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens von 2009 bis 2013 in % .....	23
Abbildung 22:	Frauenanteil auf den verschiedenen Stufen der Berufungsverfahren, die an der WU im Jahr 2013 zu einem Dienstantritt führten, in % .....	24
Abbildung 23:	Karriereverläufe von Frauen an der WU verglichen mit weiblichen Karriereverläufen österreichweit in % .....	25
Abbildung 24:	Frauenanteile bei der Vergabe von Forschungsfördermitteln und Förderpreisen von 2007 bis 2013.....	26
Abbildung 25:	Frauenanteile bei der Vergabe der Festo-Fellow-Förderung (Drittmittel) von 2007 bis 2013.....	26
Abbildung 26:	Frauenanteile bei Vergabe des WU-Awards für exzellente Lehre, 2009 - 2013 ..	27
Abbildung 27:	Frauenanteile bei Vergabe des WU-Awards für innovative Lehre, 2008 - 2013..	27
Abbildung 28:	Gender Pay Gap an der WU .....	29

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Department Finance, Accounting and Statistics.....	45
Tabelle 2	Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation.....	46
Tabelle 3	Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement.....	47
Tabelle 4	Department Management.....	48
Tabelle 5	Department Marketing.....	49
Tabelle 6	Department Öffentliches Recht und Steuerrecht.....	50
Tabelle 7	Department Sozioökonomie.....	51
Tabelle 8	Department Strategy and Innovation.....	52
Tabelle 9	Department Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht.....	53
Tabelle 10	Department Volkswirtschaft.....	54
Tabelle 11	Department Welthandel.....	55
Tabelle 12	Departments gesamt.....	56
Tabelle 13	Forschungsinstitute.....	57
Tabelle 14	Kompetenzzentren.....	58
Tabelle 15	Rektor und zugeordnete Serviceeinrichtungen.....	58
Tabelle 16	Vizerektorin für Finanzen und Infrastruktur sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen.....	59
Tabelle 17	Vizerektorin für Forschung, Internationales und External Relations sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen.....	60
Tabelle 18	Vizerektor für Personal sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen.....	61
Tabelle 19	Vizerektorin für Lehre sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen.....	62
Tabelle 20	Büro des Senats.....	63
Tabelle 21	Interessenvertretungen.....	63
Tabelle 22	WU Executive Academy.....	64
Tabelle 23	WU Gesamt.....	65
Tabelle 24	Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen des allgemeinen Personals 1.1.2013 – 31.12.2013.....	67
Tabelle 25	Freistellungen und Karenzierungen von Dienstverhältnissen des wissenschaftlichen Personals 1.1.2013 – 31.12.2013.....	69
Tabelle 26	Vergabe von Forschungsfördermitteln.....	70
Tabelle 27	Teilnehmer/innen (TN) des wissenschaftlichen Traineeprogramms.....	71
Tabelle 28	Teilnehmer/innen (TN) des allgemeinen Traineeprogramms.....	71
Tabelle 29	Teilnehmer/innen (TN) an internen Weiterbildungsveranstaltungen.....	72
Tabelle 30	Reisekostenzuschüsse.....	75
Tabelle 31	Studienberechtigung der Erstabschließer/innen nach Schulformen.....	76
Tabelle 32	Anzahl der rückgemeldeten Studierenden.....	76
Tabelle 33	Anzahl der Absolvent/inn/en.....	77
Tabelle 34	Anzahl der Abschlüsse der Studieneingangsphase bzw. der Studieneingangs- und Orientierungsphase plus Common Body of Knowledge nach Studien.....	77
Tabelle 35	Anzahl der abgeschlossenen ordentlichen Studien.....	78
Tabelle 36	Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren (SBWL) für Bachelorstudien (nach UG 2002).....	79
Tabelle 37	Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren (SBWL) für Diplomstudien (nach UniStG).....	80
Tabelle 38	Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorien – WU gesamt.....	81
Tabelle 51	Lehrveranstaltungsangebot zu Gender Studies.....	82
Tabelle 52	Anzahl der Studienbeginner/innen.....	84

Tabelle 53	Anzahl der Absolvent/inn/en .....	84
Tabelle 54	Anzahl der Vortragenden (Vortragendenleistung) .....	85

## **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)