

Frauenbericht 2001
gemäß Frauenförderungsplan der WU

Berichtszeitraum: 1. Juli 2000 bis 30. Juni 2001

Verfasserin: Brigitte Parnigoni
Referat für Gleichbehandlungsfragen und Personalentwicklung

Wien, November 2001

Inhalt

1	Vorwort	1
2	Einleitung	3
3	Frauenförderung an der WU	6
4	Bedienstete an der WU	9
4.1	Wissenschaftliches Personal und allgemeine Universitätsbedienstete	9
4.2	Personalstand der Institute	14
4.2.1	Fachbereich Betriebswirtschaft	16
4.2.2	Fachbereich Volkswirtschaft	29
4.2.3	Fachbereich Rechtswissenschaft	34
4.2.4	Fachbereich Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften	38
4.2.5	Ohne Fachbereichszuordnung	45
4.2.6	Wissenschaftliche Einrichtungen gesamt	46
4.3	Personalstand der Dienstleistungseinrichtungen	48
5	Bewerbungen, Einstellungen und Karrieren	54
5.1	Bewerbungen, Aufnahmen und Weiterbestellungen im wissenschaftlichen Bereich	54
5.2	Bewerbungen und Einstellungen im allgemeinen Universitätsdienst	58
5.3	Funktionen	59
5.3.1	Leitungsfunktionen	59
5.3.2	Gremienfunktionen	59
5.4	Berufungen und Habilitationen	61
5.4.1	Berufungsverfahren	61
5.4.2	Habilitationen	62
6	Freistellungen wissenschaftlicher Bediensteter	64
7	Abhaltung von Lehrveranstaltungen	66
8	Vergabe von Forschungsmitteln und Förderpreisen	74
9	Universitätsinterne Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen	78
9.1	Internes Training	78
9.2	Sonstige Weiterbildungsveranstaltungen	81
10	Vergabe von Reisekostenzuschüssen	83
11	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	84

12	Tabellenverzeichnis	86
13	Abbildungsverzeichnis.....	89
14	Literaturverzeichnis	90

1 Vorwort

Der Frauenbericht 2001 wurde entsprechend der im Frauenförderungsplan (FFP) der WU bzw. des BMBWK (BGBl. II Nr. 94/2001) verankerten Berichtspflicht des Rektors/der Rektorin an das Universitätskollegium (UK) verfasst. Die Daten beziehen sich grundsätzlich auf den Berichtszeitraum 1. Juli 2000 bis 30. Juni 2001. Der entsprechende Stichtag ist der 1. Juli 2001. Einige wenige Ausnahmen mussten allerdings dann gemacht werden, wenn Daten nur für ein Kalenderjahr verfügbar sind. Dies ist an der jeweiligen Stelle im Bericht vermerkt.

Ziel der Frauenförderungspläne ist die Umsetzung von Maßnahmen, die der Erreichung der im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGBl. Nr. 100/1993 i. d. g. F.) vorgeschriebenen Frauenquote von 40 Prozent im Allgemeinen und der Förderung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich im Besonderen dienen.

Die Berichtspflicht umfasst folgende Daten:

- ◆ Beschäftigte aller Organisationseinheiten nach Verwendungs- und Entlohnungsgruppen (Institute bzw. Abteilungen, Fachbereiche, Dienstleistungseinrichtungen),
- ◆ Funktionen (Vorsitzende diverser Kollegialorgane, Leiter/innen bzw. Vorstände und Vorständinnen der Organisationseinheiten etc.),
- ◆ Lehrbeauftragte (nach Dienstverhältnissen) bzw. Lehraufträge nach Organisationseinheiten, Remuneration, Studienjahr, sowie frauenspezifischen Lehrveranstaltungen,
- ◆ Bestellung von Gastprofessor/inn/en sowie Studienassistent/inn/en,
- ◆ Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen sowie wissenschaftlichen Veranstaltungen,
- ◆ Freistellungen gemäß § 160 BDG, getrennt nach kurz- und längerfristigen Freistellungen,
- ◆ Teilnahme an Forschungsprojekten,
- ◆ Zusammensetzung von Kommissionen,
- ◆ Neuaufnahmen und Austritte,
- ◆ Bewerbungen,
- ◆ Verlängerungen und
- ◆ Vergabe von Reisekostenzuschüssen.

Bei allen Abfragen ist die Frauenquote auszuweisen.

Bezüglich der Beschäftigtensituation und der Erreichung der verpflichtenden Frauenquote von mindestens 40 Prozent in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie Funktionen ist eine Zielvorgabe für die nächsten zwei Jahre anzugeben:

- ◆ Erhöhung des Anteils auf fünf Prozent, wenn die Frauenquote in einer Verwendungs-/Entlohnungsgruppe oder Funktion im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde oder Dienststelle gemäß § 1 (3) FFP BMBWK bei null Prozent liegt,
- ◆ Erhöhung des Anteils um 100 Prozent, wenn der Frauenanteil unter zehn Prozent liegt,
- ◆ Erhöhung des Anteils um 20 Prozent, wenn der Frauenanteil über zehn Prozent liegt.

Für die Erstellung der Abfragen, die mit Hilfe des WU-Personalinformationssystems auf Basis von i3v gemacht wurden, gilt mein Dank dem Zentrum für Informatikdienste, ganz besonders Herrn Url - ohne seine Kompetenz und das Ausloten der systemischen Möglichkeiten hätte der Bericht in vorliegender Form nicht entstehen können.

Weiters bedanke ich mich bei all den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedlichster Einrichtungen der WU, die mir bei der Sammlung, bei der Analyse und der Darstellung der Daten geholfen haben. Nicht zuletzt gilt mein Dank auch meinen beiden Lektorinnen, deren Aufmerksamkeit (hoffentlich!) keine Unachtsamkeit entging.

Brigitte Parnigoni

Wien, im November 2001

2 Einleitung

Auch der heurige Bericht basiert größtenteils auf Erhebungen aus dem Personalinformationssystem i3v. Allerdings sind noch nicht alle Daten elektronisch verfügbar, die nach Frauenförderungsplan des BMBWK (BGBl. II Nr. 94/2001, Anlage E) gefordert sind. Dies bezieht sich etwa auf die Funktionen, auf die Teilnahme an Veranstaltungen oder die Zusammensetzung von Kommissionen, Daten zu Reisekostenzuschüssen, Forschungsförderungen, Habilitationen und Berufungsverfahren. So weit wie möglich wurden diese Informationen auf Grund von anderen Datenquellen zusammen gestellt.

Mit der Umstellung der Personalverwaltung auf das Personalinformationssystem SAP R/3 HR, die derzeit läuft, soll eine noch genauere und umfassendere automatisierte Berichtslegung möglich werden.

Die Gliederung der Institute, Abteilungen und Dienstleistungseinrichtungen entspricht dem Stand der Aufbauorganisation vom 1. Juli 2001.

Die Vergleiche mit den Vorjahren beziehen sich auf die Berichte gemäß Frauenförderungsplan der WU 1998/1999 und 1999/2000. Um fest zu stellen, ob die Zielvorgabe in Bezug auf das (schrittweise) Erreichen einer Frauenquote von 40 Prozent erreicht wurde, ist der Bericht 1998/1999 maßgeblich. Die heuer angegebene Sollquote ist ebenfalls innerhalb von längstens zwei Jahren zu erreichen.

Die Berichte werden auch heuer an alle Organisationseinheiten verschickt. Die für die Umsetzung der Frauenförderungsmaßnahmen Verantwortlichen werden, sofern in ihrem Verantwortungsbereich die Frauenquote von 40 Prozent - sei es auch in einzelnen Verwendungs- oder Entlohnungsgruppen - nicht erreicht wurde, über die Zielvorgaben laut Frauenförderungsplan des BMBWK (BGBl. II Nr. 94/2001) für die nächsten zwei Jahre in Kenntnis gesetzt. Das nicht Erreichen einer Zielvorgabe ist von der Dienststellenleiterin/dem Dienststellenleiter zu begründen, die geplanten Maßnahmen zur Erreichung des Zieles des Frauenförderungsplanes sind darzulegen.

Im Folgenden eine Aufzählung häufig verwendeter Abkürzungen:

- Univ.Prof. – Universitätsprofessor/inn/en
- Vertr.Prof. - Vertragsprofessor/inn/en
- Univ.Do. – Universitätsdozent/inn/en
- Vertr.Do. – Vertragsdozent/inn/en
- Univ.Ass. – Universitätsassistent/inn/en
- Vertr.Ass. – Vertragsassistent/inn/en
- Honorarprof. – Honorarprofessor/inn/en
- Gastprof. – Gastprofessor/inn/en
- Studienass. – Studienassistent/inn/en
- VB – Vertragsbedienstete
- Wiss. VB - Wissenschaftliche Vertragsbedienstete
- Wiss. Beamte – Wissenschaftliche Beamte

Im anschließenden **Kapitel 3** werden geforderte, aber auch zusätzlich geschaffene Frauenförderungsmaßnahmen an der WU beleuchtet. Es gibt Erfreuliches zu berichten, aber auch einige Defizite sind aufzuzeigen.

Das Kernstück des Berichtes stellen die Darstellungen der Beschäftigtensituation in den einzelnen Organisationseinheiten der WU in **Kapitel 4** dar. Getrennt nach wissenschaftlichen und allgemeinen Universitätsbediensteten werden die Verwendungs- und Entlohnungsgruppen an Instituten bzw. Abteilungen sowie in Dienstleistungseinrichtungen angeführt. Gegenüber den Vorjahren sind die Tabellen wie folgt erweitert worden:

Bisher wurden die bestehenden Dienstverhältnisse unabhängig von ihrem Ausmaß gezählt. Heuer wird die Frauenquote darüber hinaus erstmals auch für Vollzeitäquivalente berechnet. Dienstverhältnisse, die weniger oder gleich 50 Prozent sind, werden als halbe gezählt, erst ein Beschäftigungsausmaß über 50 Prozent wird als ganzes Dienstverhältnis gezählt.

Die Darstellung der Beschäftigtensituation an den Instituten bzw. Abteilungen bezieht sich ausschließlich auf öffentlich Bedienstete - alle Personen, die nach Angestelltengesetz eingestellt sind, sei es im Zuge der Teilrechtsfähigkeit in einem Dienstverhältnis analog zum Vertragsbedienstetengesetz (VBG) oder darüber hinausgehende weitere Beschäftigte bzw. andere Beschäftigungsverhältnisse sind aus Drittmitteln finanziert und nicht berücksichtigt. Das kann bedeuten, dass die reale Beschäftigtensituation an einem Institut bzw. einer Abteilung, etwa bezogen auf das Frau-Mann-Verhältnis, etwas anders aussieht als dargestellt. Dieses Defizit lässt sich erst beheben, wenn alle Beschäftigten einer Organisationseinheit, unabhängig von ihrem Status, zentral erfasst sind.

Im Kapitel 5 wird die Bewerbungslage im Zusammenhang mit ausgeschriebenen Stellen erfasst - und zwar getrennt nach Dienstleistungseinrichtungen und Fachbereichen des wissenschaftlichen Bereiches. Ausgewiesen sind auch die Weiterbestellungen im wissenschaftlichen Bereich.

Weiters enthält dieses Kapitel die Nach- bzw. Neubesetzung von Professuren. Dabei ist selbstverständlich auch ein Blick auf die Berufungslisten und Berufungsverhandlungen interessant.

Als Grundvoraussetzung für die Annahme einer Professur stellt die Habilitation eine wichtige Weichenstellung für den beruflichen Werdegang im wissenschaftlichen Bereich dar. Daher werden die im vergangenen Jahr eingereichten bzw. abgeschlossenen Habilitationen - getrennt nach Fachbereichen - abgebildet und die Entwicklungen im Laufe der letzten Jahre aufgezeigt.

Die Frauenquoten im Zusammenhang mit universitären Funktionen beziehen sich einerseits auf Gremien-, andererseits auf Leitungsfunktionen an der WU.

Das sechste Kapitel berichtet über kurz- und längerfristige Freistellungen nach § 160 BDG, die zumindest zeitweise innerhalb des Berichtszeitraumes liegen. Die Erfassung erfolgt getrennt nach dienstlichen Funktionen.

Die Frauenquoten bei der Abhaltung von bzw. der Betrauung mit Lehraufträgen werden **im siebenten Kapitel** wiedergegeben. Die Unterscheidung erfolgt nach Remunerationsart bzw. -typ sowie nach der Funktion der Abhaltenden. So sind auch Gastprofessor/inn/en

getrennt erfasst. Die Zusammenfassung erfolgt der Übersichtlichkeit halber nach Fachbereichen; auf eine institutsweise Aufstellung wird verzichtet. Frauenspezifische Lehrveranstaltungen sind gesondert ausgewiesen.

Das achte Kapitel fasst die Vergabe von Forschungs- und Fördermitteln zusammen, die WU-intern entschieden wurde. Die Mittel stammen dabei sowohl aus internen als auch aus externen Quellen.

Die WU-internen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen des vergangenen Studienjahres werden **im zehnten Kapitel** präsentiert. Es sind dies einerseits die Traineeprogramme für die wissenschaftlichen und allgemeinen Bediensteten, andererseits Weiterbildungskurse aus verschiedensten berufsrelevanten Bereichen.

Im zehnten Kapitel werden die Mittel, die in Form von Reisekostenzuschüssen Frauen zu Gute kamen, dargelegt. Die Aufstellung erfolgt gegliedert nach Entlohnungsgruppen.

Im abschließenden **elften Kapitel** werden die Resultate des Berichtes zusammengefasst und Überlegungen zur weiteren Effizienzsteigerung der Frauenförderung unter Einbindung aller maßgeblichen Stellen präsentiert.

3 Frauenförderung an der WU

Die Grundlagen der universitären Frauenförderung bilden das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sowie der Frauenförderungsplan des BMBWK. Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Texten, die vor allem auf verbesserte Chancen von Frauen im Bereich Wissenschaft und Lehre Bezug nehmen (vergleiche Frauenbericht 2000, Kapitel 2).

Bereits seit 1993 gibt es das **Dr. Maria Schaumayer-Habilitationsstipendium**. Es wurde speziell zur Förderung von WU-Nach Nachwuchswissenschaftlerinnen geschaffen. Eine Liste der Preisträgerinnen findet sich unter <http://www.wu-wien.ac.at/personal/gleichbehandlung/Info.htm>.

An der WU wird zur Zeit der **Frauenförderungsplan** - basierend auf den Erfahrungen seit seinem Bestehen (Jänner 1998) - entsprechend den Richtlinien der Satzung (Anhang 6) überarbeitet. Er soll in einigen Punkten an Entwicklungen angepasst und erweitert werden. Wesentlich sind hier vor allem die Veränderungen, die sich durch das neue Dienstrecht ergeben. Explizit gemacht werden sollen auch unterschiedliche Bedürfnisse von wissenschaftlichen und allgemeinen Bediensteten in Bezug auf Frauenförderungsmaßnahmen. Eine von der UK-Kommission für Gleichbehandlung eingesetzte Arbeitsgruppe hat einen Entwurf erarbeitet, der der UK-Kommission für Gleichbehandlung sowie dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Stellungnahme vorgelegt und sodann im UK eingebracht wird.

Das **Referat für Gleichbehandlungsfragen** besteht seit November 1999. Es wurde zur Unterstützung der an der WU tätigen Gleichbehandlungsorgane und zur Weiterentwicklung der Frauenförderung sowie zur Führung der Personalstatistik geschaffen. Dem Referat obliegt auch die Zusammenarbeit mit universitätsexternen Frauenförderungs- und Frauenforschungseinrichtungen sowie die Umsetzung und Evaluierung des WU-Frauenförderungsplans inklusive der Erstellung des jährlichen Frauenberichts.

Mittlerweile wurde dem Referat für Gleichbehandlungsfragen und Personalentwicklung auch die organisatorische Abwicklung von Berufungs- und Habilitationsverfahren übertragen. Diese neuen Arbeitsinhalte bedeuten eine Beschneidung der Kapazität der derzeit einzigen Mitarbeiterin von 20 Prozent in Bezug auf direkte Gleichstellungs- und Frauenförderungsaufgaben. Ausgeweitet sind insofern auch die Tätigkeiten im Zusammenhang mit Personalstatistik speziell über Personalentwicklung im Bereich der Frauenförderung hinaus als die Umstellung auf ein neues Personalinformationssystem sehr aufwendig ist. Zentral hierbei ist das möglichst optimale Nutzen der Funktionalitäten von SAP R/3 HR. Es obliegt dem Einsatz der Referentin, aus diesen ihr übertragenen Tätigkeiten trotzdem ein maximales Potential an Grundlagen, Kenntnissen und Möglichkeiten für die Frauenförderung zu schaffen.

In den Berichtszeitraum fällt auch die Einführung eines sogenannten **Baby-Notebook-PCs**. Er bietet Frauen (und selbstverständlich auch Männern) in Elternkarenz eine Unterstützungsmöglichkeit, um ihre wissenschaftliche Arbeit auch zu Hause fort zu setzen. Zur Zeit sind drei derartige Notebooks im Umlauf - zwei werden von Frauen für die Arbeit an ihrer Habilitation während der Babypause, eines von einem Mann in Teilzeitkarenz genutzt.

Die im Vorjahr durchgeführte Mitarbeiter/innenbefragung zum Thema Arbeitszufriedenheit ergab eine Fülle von Konsequenzen für die WU. Eines der in ihrer Deutlichkeit überraschenden und beunruhigenden Ergebnisse der Befragung war, dass zehn Prozent

der männlichen und gar 30 Prozent der weiblichen Bediensteten bereits mindestens einmal das subjektive Gefühl der Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt hatten. Daraus resultierte der Entschluss des Rektoratskollegiums, eine **Mobbing-Beratungsstelle** einzurichten. Eine psychosoziale Beraterin und ein psychosozialer Berater werden den WU-Angehörigen in Problemfällen zur Verfügung stehen. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln der WU (siehe wu-memo Nr. 40/01).

Eine weitere Konsequenz aus der Mitarbeiter/innenbefragung ist die Vergabe einer Diplomarbeit an der Abteilung für Personalmanagement, um eine zusätzliche **geschlechtsspezifische Auswertung** bestimmter Fragestellungen bzw. Ergebnisse der Arbeitszufriedenheitsstudie durchzuführen. Resultierend aus der oben erwähnten Erkenntnis, dass die Einschätzung bestimmter Bedingungen von Frauen bzw. Männern mitunter recht unterschiedlich ausfallen kann, ist die Betrachtung weiterer Ergebnisse unter diesem Gesichtspunkt von Interesse.

Im Frauenförderungsplan des BMBWK ist als begleitende Maßnahme zur Frauenförderung auch die Schaffung von **Kinderbetreuungseinrichtungen** gefordert. Die ministerielle Arbeitsgruppe „Kinderbetreuung an Universitäten“ hat mögliche Reformansätze erarbeitet, die institutionalisierte Kinderbetreuungsbeauftragte an jeder Universität und zusätzliche Anlaufstellen für Kinderbetreuungsfragen vorsehen. (Die Einrichtung von Anlaufstellen für Kinderbetreuungsfragen wird zur Zeit vom BMBWK stark unterstützt und aus Mitteln des ESF (Europäischer Sozialfond) gefördert.)

An der WU gibt es seit Oktober 1999 Kinderbetreuungsbeauftragte, die den Informationsfluss zwischen dem WU-Kindergarten und den Nutzer/innen gewährleisten. Eine davor durchgeführte Bedarfserhebung hat ergeben, dass sowohl Studierende als auch Mitarbeiter/innen mit dem Angebot des WU-Kindergartens zufrieden sind. Die im Frauenförderungsplan des BMBWK geforderte jährliche Bedarfserhebung wurde in letzter Zeit nicht neuerlich durchgeführt.

Der WU-Kindergarten ist im UZA III untergebracht und wird von der WU insofern finanziell unterstützt, als die Räumlichkeiten kostenlos zur Verfügung gestellt werden. Die im Rahmen der Einrichtung einer Anlaufstelle für Kinderbetreuungsfragen vorgeschlagenen Kontakträume für Universitätsangehörige mit Kindern sind an der WU zur Zeit nicht umgesetzt. Diese Kontakträume sollten die Möglichkeit zum Wickeln und Stillen bieten, mit Spielsachen ausgestattet sein und als Ort zum Austausch und Auflegen von Informationen dienen.

Das Referat für Gleichbehandlungsfragen und Personalentwicklung hat ein **Informationspackage für WU-Neueinsteiger/innen** neu überarbeitet und zusammen gestellt, das beim Dienstantritt übergeben wird: Es enthält Informationen über Frauenförderungs- und Gleichbehandlungseinrichtungen an der WU, also über den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, die UK-Kommission für Gleichbehandlung, die Arbeitsgemeinschaft (AG) Frauen in Forschung und Lehre an der WU Wien sowie das Referat selbst, aber auch ein Infoblatt über den WU-Kindergarten sowie über relevante Gesetzestexte und Publikationen zu diesen Themen.

Sowohl im Wintersemester 2000/2001 als auch im Sommersemester 2001 fanden an der WU **Frauenringvorlesungen** der AG Frauen in Forschung und Lehre an der WU Wien statt. Sie wurden unter anderem vom Rektoratskollegium sowie vom Universitätsdirektor, aber auch von der ÖH WU finanziell unterstützt.

Kritische Stimmen zum im Juli 2001 beschlossenen **neuen Dienstrecht** für Universitätslehrer/innen wurden vor allem auch unter dem Aspekt der Konsequenzen für Frauen laut.

In der Gruppe der Assistent/inn/en in befristeten und provisorischen Dienstverhältnissen finden sich mehr Frauen als Männer - mit dem neuen Dienstrecht finden jene mit befristeten Dienstverhältnissen nach Ablauf ihres Vertrages keine Möglichkeit auf Verlängerung. Ein Aufholen der Wissenschaftlerinnen in den mittleren Etagen der Universitätshierarchie, das in den letzten Jahren eingesetzt hat, wird hiermit wieder erschwert. Es werden Nachteile in Bezug auf Frauen- und Geschlechterforschung befürchtet, die implizit mit dem durch in Kraft Treten des neuen Dienstrechtes drohenden Sinken des Wissenschaftlerinnenanteils zusammen hängen (zu den Gefahren, die das neue Dienstrecht im Speziellen für Frauen bedeuten kann, siehe <http://www.wu-wien.ac.at/groups/assvb/Stellungnahme.html#insgesamt>).

Auch die Einstellung von Ersatzkräften für Mitarbeiter/innen in Elternkarenz ist erschwert. Das bedeutet, dass bereits bei der Einstellung von Wissenschaftlerinnen, die gegebenenfalls immer noch zum überwiegenden Großteil die Karenzzeit beanspruchen, Überlegungen betreffend des Risikos einer nicht interimistisch nachzubesetzenden Stelle im Spiel sein können.

Im Einzelfall wird es daher mehr denn je im Verantwortungsbereich der Institute und Abteilungen selbst, aber auch der Universitätsleitung liegen, Frauen bei gleicher Qualifikation im Rahmen der entsprechenden freien Stellen für Neubesetzungen tatsächlich vorrangig einzustellen.

4 Bedienstete an der WU

4.1 Wissenschaftliches Personal und allgemeine Universitätsbedienstete

Die Zahl der tatsächlichen Stellen an der WU ergibt sich einerseits aus den Planstellen, andererseits aus zusätzlichen Stellen, die vor allem an Instituten aus Drittmitteln bzw. Kuratoriumsgeldern finanziert werden. Diese Mitarbeiter/innen sind als Privatangestellte nicht in diversen Statistiken dieses Berichtes enthalten, da diese Dienstverhältnisse nicht über das Personalinformationssystem der WU geführt werden.

Bei der Zählung der Dienstverhältnisse (Tabelle 1) erhöht sich die Zahl der tatsächlich Beschäftigten gegenüber den Planstellen dadurch, dass eine Planstelle mitunter von zwei teilzeitbeschäftigten Kräften besetzt ist. Auch Karenzierte und deren Ersatzkräfte sind in den Aufstellungen - obwohl auf einer Planstelle - doppelt enthalten, da sie jeweils aufrechte Dienstverhältnisse zur WU haben. Weiters sind Dienstnehmer/innen in der Zählung der Dienstverhältnisse zweimal enthalten, falls sie zwei Dienstverhältnisse mit unterschiedlicher Einstufung haben, nur einmal, falls sie zwei Dienstverhältnisse mit der gleichen Einstufung haben.

Die Darstellung der Beschäftigungssituation (vergleiche auch Abschnitt 4.2 und 4.3) erfolgt heuer in erweiterter Form. Bisher wurden ausschließlich die bestehenden Dienstverhältnisse exklusive der ohne Bezüge Freigestellten und inklusive der Ersatzkräfte ermittelt. Heuer werden darüber hinaus die Dienstverhältnisse in Vollzeitäquivalenten ausgewiesen. Jene die kleiner oder gleich 50 Prozent sind, werden als halbe gezählt, erst ein Beschäftigungsausmaß über 50 Prozent wird als ganzes Dienstverhältnis gezählt. Bei dieser gewichteten Zählung findet die Tatsache, dass Frauen öfter als Männer Teilzeitdienstverhältnisse haben, in der Frauenquote Ausdruck.

Werden Teilzeitarbeitsverhältnissen zu Vollzeitarbeitsplätzen zusammengefasst - oft handelt es sich dabei etwa um für zwei Vertragsassistent/inn/en geteilte Universitätsassistent/inn/enplanstellen -, kann sich zeigen, dass der Frauenanteil der Vollzeitäquivalente noch unter der nach Dienstverhältnissen errechneten Frauenquote liegt.

Allerdings handelt es sich auch bei der in Vollzeitäquivalenten errechneten Zahl nicht um eine direkte Kopfzählung, da mitunter eine Person zwei Teilzeitdienstverhältnisse - etwa als Ersatzkraft für zwei Karenzierte oder zwei halbe Vertragsassistent/inn/enstellen - inne hat.

Eine Ausnahme in der Zählung stellen die Lektor/inn/en, Gast- sowie Honorarprofessor/inn/en dar. Da es sich hierbei um einzelne, oft auch sehr kurzfristige Lehraufträge handelt, ist eine stichtagsbezogene Zählung nicht sinnvoll - hier ist die Anzahl der erteilten Aufträge für das Studienjahr 2000/2001 abgebildet.

Tabelle 1 - Bedienstete nach Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote	Frauenquo- te Vorjahr	Veränderung der Quote	Sollquote 2003
Univ.Prof.	69	3	72	4,17%	2,70%	+ 1,47%	8,34%
Univ.Do.	48	10	58	17,24%	21,10%	- 3,86%	20,68%
Vertr.Do.	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00%	5,00%
Univ.Ass.	86	48	134	35,82%	33,10%	+ 2,72%	>= 40,00%
Vertragsass. 100%	0	5	5	100,00%	kein Vergleichswert		
Vertragsass. 50%	43	50	93	53,76%	kein Vergleichswert		
Bundeslehrer/innen	3	6	9	66,67%	54,50%	+ 12,17%	
Vertragslehrer/innen	6	20	26	76,92%	76,90%	0,00%	
Wiss. Beamte	4	1	5	20,00%	28,60%	- 8,60%	24,00%
Wiss. VB	2	2	4	50,00%	kein Vergleichswert		
Zwischensumme	262	145	407	35,63%	33,41%	+ 2,22%	>= 40,00%
Vollzeitäquivalente	240,5	120	360,5	33,29%	kein Vergleichswert		
B/A bzw. A1	2	5	7	71,43%	62,50%	+ 8,93%	
B/B bzw. A2	6	16	22	72,73%	64,00%	+ 8,73%	
B/C bzw. A3	5	9	14	64,29%	69,20%	- 4,91%	
B/D bzw. A4	5	0	5	0,00%	0,00%	0,00%	
VBI/a bzw. v1 100%	8	16	24	66,67%	kein Vergleichswert		
VBI/a bzw. v1 50%	2	8	10	80,00%	kein Vergleichswert		
VBI/b bzw. v2 100%	6	62	68	91,18%	kein Vergleichswert		
VBI/b bzw. v2 50%	4	19	23	82,61%	kein Vergleichswert		
VBI/c bzw. v3 100%	7	66	73	90,41%	kein Vergleichswert		
VBI/c bzw. v3 50%	3	35	38	92,11%	kein Vergleichswert		
VBI/d bzw. v4 100%	8	34	42	80,95%	kein Vergleichswert		
VBI/d bzw. v4 50%	0	7	7	100,00%	kein Vergleichswert		
VB (SV ADV) 100%	18	7	25	28,00%	kein Vergleichswert		33,60%
VB (SV ADV) 50%	2	1	3	33,33%	kein Vergleichswert		40,00%
VB h2 100%	2	0	2	0,00%	kein Vergleichswert		
VB h3 100%	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00%	
VB h4 100%	0	1	1	100,00%	0,00%	+ 100%	
VB h5 50%	0	1	1	100,00%	100,00%	0,00%	
Zwischensumme	79	287	366	78,42%	75,14%	+ 3,28%	
Vollzeitäquivalente	73,5	251,5	325	77,38%	kein Vergleichswert		
gesamt	341	432	773	55,89%	53,20%	+ 2,69%	
Vollzeitäqu. insges.	314	371,5	685,5	54,19%	kein Vergleichswert		
Lektor/innen	612	289	901	32,08%	32,20%	- 0,12%	38,50%
Honorarprof.	15	0	15	0,00%	0,00%	0,00%	5,00%
Gastprof.	65	11	76	14,47%	9,10%	+ 5,37%	17,36%
gesamt	692	300	992	30,24%	29,62%	+ 0,64%	38,17%
insgesamt	1033	732	1765	41,47%	43,40%	-1,93%	

Quelle: WU ZID

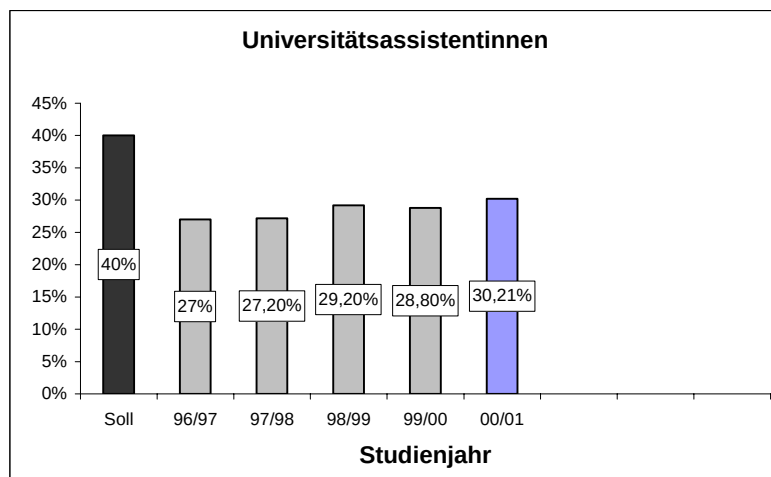
Die Quote der Professorinnen hat sich im Berichtszeitraum von 2,7 Prozent auf 4,17 Prozent - drei der 72 bestehenden Professor/inn/endienstverhältnisse betreffen Frauen¹ - erhöht. Nachdem die Quote davor jahrelang unverändert war, ist das zwar als erfreulicher Trend zu bewerten, allerdings wurde dem Soll der Verdopplung auf 5,4 Prozent damit nicht entsprochen. Es ist außerdem zu vermerken, dass sich Professorinnen nach wie vor ausschließlich im Fachbereich Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften finden. Das Soll für 2003 beträgt 8,3 Prozent oder sechs Professorinnen.

Der Anteil der Dozentinnendienstverhältnisse hat prozentuell gesehen abgenommen - er beträgt nur mehr 17,2 Prozent gegenüber 21,1 Prozent. Betrachtet man den rückläufigen Trend bei der Frauenquote der eingereichten Habilitationen (vergleiche Abschnitt 5.4.2), ist zu befürchten, dass der Dozentinnenanteil weiter abnimmt.

Erfreulicher Weise ist die Frauenquote der Dienstverhältnisse von Universitätsassistent/inn/en auf 35,8 Prozent gestiegen. Das bedeutet gegenüber dem Vorjahr eine Steigerung um 2,7 Prozent. Auch hier ist allerdings ein zwanzigprozentiger Zuwachs nicht erreicht.

Um einen längerfristigen Vergleich herzustellen, ist die unten stehende Abbildung heranzuziehen. Hier enthält die Gruppe der Universitätsassistent/inn/en - wie in den vorangehenden Berichten - auch die Universitätsdozentinnen. Die 1999 geforderte Steigerung auf 35 Prozent ist mit einer sich so ergebenden Quote von 30,2 Prozent nicht erzielt. Eine signifikante Veränderung ist nach wie vor nicht feststellbar.

Abbildung 1 - Frauenquote Universitätsassistent/inn/en, Studienjahre 1996/97 bis 2000/2001



Quelle: WU Frauenberichte

¹ Eine weiteres dieser Dienstverhältnisse ist an einen freigestellten Professor gebunden und mit einer Gastprofessorin als Ersatz besetzt.

Die Gruppe der Vertragsassistent/inn/en ist erstmals unterteilt nach teilzeit- und vollbeschäftigten Mitarbeiter/inne/n ausgewiesen. Wie in den Jahren davor ist hier die vorgeschriebene Frauenquote von mindestens 40 Prozent bei Weitem erreicht.

Das Gleiche gilt für die Gruppe der Lehrer/innen. Der Anteil der Bundeslehrerinnen ist weiter gestiegen, der der Vertragslehrerinnen ist gleich geblieben.

Weiters zeigt sich in der oben stehenden Tabelle, dass der Frauenanteil, gewichtet nach Vollzeitäquivalenten, bei den wissenschaftlichen Entlohnungsgruppen um 2,3 Prozent geringer ist als nach gezählten Dienstverhältnissen (33,3 Prozent gegenüber 35,6 Prozent). Das heisst in Vollzeitäquivalenten ausgedrückt ist der Frauenanteil nochmals geringer. Der vorgeschriebene Frauenanteil von 40 Prozent ist jedenfalls nicht erreicht.

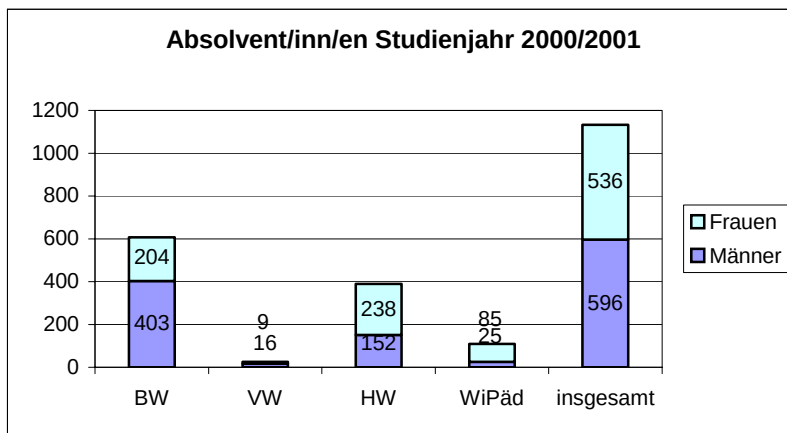
Der Anteil der Lehraufträge an Lektorinnen ist praktisch unverändert geblieben und entspricht etwa dem Frauenanteil der wissenschaftlichen Bediensteten. Bei den Gastprofessuren allerdings ist der Frauenanteil trotz einer Steigerung um 5,4 Prozent mit 14,5 Prozent noch immer viel zu niedrig.

Im nichtwissenschaftlichen Bereich ist die Sollquote von 40 Prozent mit wenigen Ausnahmen wesentlich überschritten. Die für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse zusammengefasste Frauenquote von 28,6 Prozent bei Mitarbeiter/innen mit Sonderverträgen hat gegenüber dem Vorjahr um weitere 6,4 Prozent abgenommen. Vertragsbedienstete mit Sonderverträgen sind ausschließlich im ZID zu finden. Ähnlich wie bei den besser abgesicherten Dienstverhältnissen des wissenschaftlichen Bereiches - also bei Universitätsassistent/inn/en gegenüber Vertragsassistent/inn/en - finden sich auch in der gut bezahlten Entlohnungsgruppe der Sonderverträge nur unterdurchschnittlich viele Frauen.

An Hand dieses Beispiels lässt sich allerdings auch ein weiteres strukturelles Problem aufzeigen: Ganz allgemein muss festgestellt werden, dass Frauen - dies wird vor allem im wissenschaftlichen Bereich deutlich - in wesentlich größerem Umfang in Sprachfächern, in sozialwissenschaftlich sowie verhaltenswissenschaftlich orientierten Fächern zu finden sind. Wesentlich weniger vertreten sind sie in technischen und quantitativ orientierten Fächern (vergleiche auch Abschnitt 4.2). Diese Entwicklung lässt sich bereits an den Studierendenzahlen ablesen.

Im Studienjahr 2000/2001 lag der Absolventinnenanteil in der Studienrichtung Betriebswirtschaft bei 33,6 Prozent, in der Volkswirtschaft bei 36,0 Prozent, in Handelswissenschaften bei 61,0 Prozent und in Wirtschaftspädagogik gar bei 77,3 Prozent (Abbildung 2).

Abbildung 2 - Absolvent/inn/en Studienjahr 2000/2001



Quelle: WU ZID

Letztlich findet dieser Orientierungsunterschied auch im Dienstleistungsbereich seinen Niederschlag. Spezialist/inn/en eines Bereiches wie Informatik werden mit Sonderverträgen entlohnt - Frauen in diesem Bereich sind allerdings rar.

Dem entgegen steht der Frauenanteil in einem Dienstleistungsbereich wie der Universitätsbibliothek, wo auch gut abgesicherte und bezahlte Dienstverhältnisse wie z. B. Beamtendienstverhältnisse weit über die Hälfte mit Frauen besetzt sind.

Zusammenfassend muss leider auch heuer gesagt werden, dass trotz punktueller Erfolge der Frauenförderung bzw. entsprechender Vorgaben ein durchgreifender zahlenmäßiger Niederschlag, der den Richtlinien des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes bzw. der Frauenförderungspläne entspricht, nicht festgestellt werden kann.

4.2 Personalstand der Institute

Vorangestellt ist der Auflistung der Dienstverhältnisse an einzelnen Organisationseinheiten eine Tabelle (Tabelle 2) über das Frau-Mann-Verhältnis im wissenschaftlichen Bereich. Sie dient als Vergleichsgrundlage für die Situation an einer Abteilung/einem Institut mit dem WU-Durchschnitt.

Tabelle 2 - Wissenschaftliche Bedienstete, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote	Frauenquote Vorjahr	Veränderung der Quote	Sollquote 2003
Univ.Prof.	69	3	72	4,17%	2,70%	+ 1,47%	8,34%
Univ.Do.	48	10	58	17,24%	21,10%	- 3,86%	20,68%
Vertr.Do.	1	0	1	0,00%	0,00%	0,00%	5,00%
Univ.Ass.	86	48	134	35,82%	33,10%	+ 2,72%	>= 40,00%
Vertragsass.	43	55	98	56,12%	53,90%	+ 2,22%	
Bundeslehrer/innen	3	6	9	66,67%	54,50%	+ 12,17%	
Vertragslehrer/innen	6	20	26	76,92%	76,90%	0,00%	
Wiss. Beamte	4	1	5	20,00%	28,60%	- 8,60%	24,00%
Wiss. VB	2	2	4	50,00%	kein Vergleichswert		
gesamt	262	145	407	35,63%	33,41%	+ 2,22%	>= 40,00%
Lektor/inn/en WS 00/01	309	151	460	32,83%	kein Vergleichswert		
SS 01	303	138	441	31,29%	kein Vergleichswert		
Zwischensumme	612	289	901	32,08%	32,20%	- 0,18%	38,50%
Honorarprof. WS 00/01	8	0	8	0,00%	kein Vergleichswert		
SS 01	7	0	7	0,00%	kein Vergleichswert		
Zwischensumme	15	0	15	0,00%	0,00%	0,00%	5,00%
Gastprof. WS 00/01	32	3	35	8,57%	kein Vergleichswert		
SS 01	33	8	41	19,51%	kein Vergleichswert		
Zwischensumme	65	11	76	14,47%	9,10%	+ 5,37%	17,36%
gesamt	692	300	992	30,24%	29,62%	+ 0,62%	
insgesamt	954	445	1399	31,81%	31,20%	+ 0,61%	38,17%

Quelle: WU ZID

An dieser Stelle sei nochmals darauf verwiesen, dass in der Zählung alle Dienstverhältnisse enthalten sind, die zum Stichtag bestehen (vergleiche Abschnitt 4.1), also Doppeltbesetzungen möglich sind. Andererseits bestehen für zum Stichtag ausgeschriebene Stellen keine aktuellen Dienstverhältnisse, sodass sie im Überblick fehlen. Daher kann die Zahl wesentlich von der der tatsächlich an der Einrichtung beschäftigten Personen abweichen. Aus Gründen der Vergleichbarkeit mit vorangegangenen Jahren wird diese Zählweise auch heuer aufrecht erhalten.

Da Dozent/inn/en ein Assistent/inn/endienstverhältnis haben, sind sie in den folgenden Tabellen (Tabellen 43 bis 37) in die Gruppe der Universitätsassistent/inn/en integriert.

Die Dienstverhältnisse sind getrennt nach wissenschaftlichen und allgemeinen Bediensteten sowie gesamt, aufgegliedert nach Instituten bzw. Abteilungen, ausgewiesen. Zu entnehmen sind weiters Vollzeit- und Teilzeitarbeitsverhältnisse.

Der Stand der Dienstverhältnisse ist außerdem nach Fachbereichen zusammen gefasst, abschließend findet sich eine Tabelle (Tabelle 38) mit dem Gesamtstand der wissenschaftlichen Einrichtungen.

Anzumerken ist, dass die sich ergebenden Prozentzahlen der Tabellen einzelner Institute bzw. Abteilungen vor dem Hintergrund zu sehen sind, dass die Aufnahme oder der Weggang einer einzigen Person mitunter einen entscheidenden, signifikanten Unterschied bewirken kann, wenn die Zahl der insgesamt an dem Institut Beschäftigten klein ist. Die Prozentsätze haben daher auf einzelne Einheiten bezogen nur eine bedingte Aussagekraft. Aggregiert auf einen ganzen Fachbereich lässt sich ein Trend eher ableiten.

4.2.1 Fachbereich Betriebswirtschaft

Tabelle 3 - Institut für Absatzwirtschaft, Stand 1. Juli 2001

Handel und Marketing				
Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	2	2	4	50,00%
Vertr.Ass. 50%	1	1	2	50,00%
Zwischensumme	4	3	7	42,86%
Vollzeitäquivalente	3,5	2,5	6	41,67%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%
VBI/c bzw. v3 50%	0	1	1	100,00%
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	3	3	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	2,5	2,5	100,00%
insgesamt	4	6	10	60,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	3,5	5	8,5	58,82%
Internationales Marketing und Management				
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	1	2	3	66,67%
Vertr.Ass. 50%	0	2	2	100,00%
Zwischensumme	2	4	6	66,67%
Vollzeitäquivalente	2	3	5	60,00%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	2	2	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	2	2	100,00%
insgesamt	2	6	8	75,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	2	5	7	71,43%

Fortsetzung nächste Seite!

Marketing				
Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	2	0	2	0,00%
Univ.Ass. 100%	4	2	6	33,33%
Zwischensumme	6	2	8	25,00%
Vollzeitäquivalente	6	2	8	25,00%
VBI/c bzw. v3 100%	0	2	2	100,00%
VBI/d bzw. v4 100%	0	2	2	100,00%
Zwischensumme	0	4	4	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	4	4	100,00%
insgesamt	6	6	12	50,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	6	6	12	50,00%
Werbewissenschaft und Marktforschung				
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	4	0	4	0,00%
Vertr.Ass. 50%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	5	1	6	16,67%
Vollzeitäquivalente	5	0,5	5,5	9,09%
B/B bzw. A2	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	1	1	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%
insgesamt	5	2	7	28,57%
Vollzeitäqu. insgesamt	5	1,5	6,5	23,08%

Quelle: WU ZID

Tabelle 4 - Institut für BWL des Außenhandels, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	2	0	2	0,00%
Vertr.Ass. 50%	1	1	2	50,00%
Zwischensumme	4	1	5	20,00%
Vollzeitäquivalente	3,5	0,5	4	12,50%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	2	2	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	2	2	100,00%
insgesamt	4	3	7	42,86%
Vollzeitäqu. insges.	3,5	2,5	6	41,67%

Quelle: WU ZID

Tabelle 5 - Institut für BWL der Industrie, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	3	0	3	0,00%
Vertr.Ass. 50%	2	2	4	50,00%
Zwischensumme	6	2	8	25,00%
Vollzeitäquivalente	5	1	6	16,67%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%
VBI/c bzw. v3 50%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	2	2	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1,5	1,5	100,00%
insgesamt	6	4	10	40,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	5	2,5	7,5	33,33%

Quelle: WU ZID

Tabelle 6 - Institut für Finanzierung und Finanzmärkte, Stand 1. Juli 2001

Betriebliche Finanzierung				
Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	3	0	3	0,00%
Vertr.Ass. 50%	2	2	4	50,00%
Zwischensumme	6	2	8	25,00%
Vollzeitäquivalente	5	1	6	16,67%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%
VBI/c bzw. v3 50%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	2	2	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1,5	1,5	100,00%
insgesamt	6	4	10	40,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	5	2,5	7,5	33,33%
Investmentbanking				
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	4	0	4	0,00%
Zwischensumme	5	0	5	0,00%
Vollzeitäquivalente	5	0	5	0,00%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	1	1	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%
insgesamt	5	1	6	16,67%
Vollzeitäqu. insgesamt	5	1	6	16,67%

Quelle: WU ZID

Tabelle 7 - Forschungsinstitut für BWL der Genossenschaften, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	1	0	1	0,00%
Zwischensumme	2	0	2	0,00%
Vollzeitäquivalente	2	0	2	0,00%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	1	1	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%
insgesamt	2	1	3	33,33%
Vollzeitäqu. insgesamt	2	1	3	33,33%

Quelle: WU ZID

Tabelle 8 - Institut für Informationsverarbeitung und Informationswirtschaft, Stand 1. Juli 2001

Informationswirtschaft				
Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	2	0	2	0,00%
Univ.Ass. 100%	6	0	6	0,00%
Zwischensumme	8	0	8	0,00%
Vollzeitäquivalente	8	0	8	0,00%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
VBI/b bzw. v2 50%	2	1	3	33,33%
VBI/c bzw. v3 100%	1	1	2	50,00%
Zwischensumme	3	3	6	50,00%
Vollzeitäquivalente	2	2,5	4,5	55,56%
insgesamt	11	3	14	21,43%
Vollzeitäqu. insgesamt	10	2,5	12,5	20,00%
Produktionsmanagement				
Univ.Prof.	2	0	2	0,00%
Univ.Ass. 100%	4	0	4	0,00%
Zwischensumme	6	0	6	0,00%
Vollzeitäquivalente	6	0	6	0,00%
VBI/a bzw. v1 100%	1	0	1	0,00%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
VBI/c bzw. v3 50%	0	1	1	100,00%
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	1	3	4	75,00%
Vollzeitäquivalente	1	2,5	3,5	71,43%
insgesamt	7	3	10	30,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	7	2,5	9,5	26,32%
Wirtschaftsinformatik				
Univ.Prof.	2	0	2 *)	0,00%
Univ.Ass. 100%	7	2	9	22,22%
Vertr.Ass. 100%	1	0	1	0,00%
Vertr.Ass. 50%	1	0	1	0,00%
Wiss. VB 100%	1	0	1	0,00%
Zwischensumme	12	2	12	16,67%
Vollzeitäquivalente	11,5	2	13,5	14,81%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%
VBI/c bzw. v3 50%	1	4	5	80,00%
Zwischensumme	1	5	6	83,33%
Vollzeitäquivalente	0,5	3	3,5	85,71%
insgesamt	13	7	20	35,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	12	5	17	29,41%

Quelle: WU ZID

*) Karenzierung und Ersatzkraft

Tabelle 9 - Institut für BWL der Klein- und Mittelbetriebe, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	3	1	4	25,00%
Vertr.Ass. 50%	2	0	2	0,00%
Zwischensumme	6	1	7	14,29%
Vollzeitäquivalente	5	1	6	16,67%
VBI/c bzw. v3 50%	0	2	2	100,00%
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	3	3	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	2	2	100,00%
insgesamt	6	4	10	40,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	5	3	8	37,50%

Quelle: WU ZID

Tabelle 10 - Institut für Kreditwirtschaft, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	1	0	1	0,00%
Vertr.Ass. 50%	3	2	5	40,00%
Zwischensumme	5	2	7	28,57%
Vollzeitäquivalente	3,5	1	4,5	22,22%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	1	1	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%
insgesamt	5	3	8	37,50%
Vollzeitäqu. insgesamt	3,5	2	5,5	36,36%

Quelle: WU ZID

Tabelle 11 - Institut für Management und Wirtschaftspädagogik, Stand 1. Juli 2001

ABWL/Personal, Führung und Organisation				
Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	0	1	1	100,00%
Vertr.Ass. 50%	1	1	2	50,00%
Zwischensumme	2	2	4	50,00%
Vollzeitäquivalente	1,5	1,5	3	50,00%
VBI/b bzw. v2 50%	0	2	2	100,00%
Zwischensumme	0	2	2	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%
insgesamt	2	4	6	66,67%
Vollzeitäqu. insgesamt	1,5	2,5	4	62,50%
Personalmanagement				
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	2	2	4	50,00%
Vertr.Ass. 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	3	3	6	50,00%
Vollzeitäquivalente	3	3	6	50,00%
VBI/c bzw. v3 100%	0	2	2	100,00%
Zwischensumme	0	2	2	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	2	2	100,00%
insgesamt	3	5	8	62,50%
Vollzeitäqu. insgesamt	3	5	8	62,50%
Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management				
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	2	0	2	0,00%
Vertr.Ass. 50%	1	3	4	75,00%
Zwischensumme	4	3	7	42,86%
Vollzeitäquivalente	3,5	1,5	5	30,00%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
VBI/c bzw. v3 50%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	2	2	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1,5	1,5	100,00%
insgesamt	4	5	9	55,56%
Vollzeitäqu. insgesamt	3,5	3	6,5	46,15%

Fortsetzung nächste Seite!

Wirtschaftspädagogik				
Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	1	1	2	50,00%
Vertr.Ass. 50%	2	0	2	0,00%
Bundeslehrer/innen	0	1	1	100,00%
Vertragslehrer/innen	0	2	2	100,00%
Zwischensumme	4	4	8	50,00%
Vollzeitäquivalente	3	4	7	57,14%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%
VBI/d bzw. v4 100%	1	0	1	0,00%
Zwischensumme	1	2	3	66,67%
Vollzeitäquivalente	1	2	3	66,67%
insgesamt	5	6	11	54,55%
Vollzeitäqu. insgesamt	4	6	10	60,00%

Quelle: WU ZID

Tabelle 12 - Institut für Organisation und Materialwirtschaft, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	1	3	4	75,00%
Zwischensumme	2	3	5	60,00%
Vollzeitäquivalente	2	3	5	60,00%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	1	1	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%
insgesamt	2	4	6	66,67%
Vollzeitäqu. insgesamt	2	4	6	66,67%

Quelle: WU ZID

Tabelle 13 - Institut für Revisions-, Treuhand- und Rechnungswesen, Stand 1. Juli 2001

Betriebswirtschaftliche Steuerlehre				
Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Ass. 100%	3	1	4	25,00%
Zwischensumme	3	1	4	25,00%
Vollzeitäquivalente	3	1	4	25,00%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	1	1	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%
insgesamt	3	2	5	40,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	3	2	5	40,00%
Unternehmensrechnung und Revision				
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	3	0	3	0,00%
Vertr.Ass. 50%	2	1	3	33,33%
Zwischensumme	6	1	7	14,29%
Vollzeitäquivalente	5	0,5	5,5	9,09%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%
VBI/c bzw. v3 50%	1	0	1	0,00%
Zwischensumme	1	1	2	50,00%
Vollzeitäquivalente	0,5	1	1,5	66,67%
insgesamt	7	2	9	22,22%
Vollzeitäqu. insgesamt	5,5	1,5	7	21,43%

Quelle: WU ZID

Tabelle 14 - Institut für Tourismus und Freizeitwirtschaft, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	2	0	2	0,00%
Vertr.Ass. 50%	3	2	5	40,00%
Zwischensumme	6	2	8	25,00%
Vollzeitäquivalente	4,5	1	5,5	18,18%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
VBI/c bzw. v3 50%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	2	2	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1,5	1,5	100,00%
insgesamt	6	4	10	40,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	4,5	2,5	7	35,71%

Quelle: WU ZID

Tabelle 15 - Institut für Transportwirtschaft, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Ass. 100%	0	1	1	100,00%
Vertr.Ass. 50%	3	0	3	0,00%
Zwischensumme	3	1	4	25,00%
Vollzeitäquivalente	1,5	1	2,5	40,00%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	1	1	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%
insgesamt	3	2	5	40,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	1,5	2	3,5	57,14%

Quelle: WU ZID

Tabelle 16 - Institut für Unternehmensführung, Stand 1. Juli 2001

ABWL und Unternehmenssteuerung				
Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	0	1	1	100,00%
Vertr.Ass. 50%	3	1	4	25,00%
Zwischensumme	4	2	6	33,33%
Vollzeitäquivalente	2,5	1,5	4	37,50%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	1	1	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%
insgesamt	4	3	7	42,86%
Vollzeitäqu. insgesamt	2,5	2,5	5	50,00%
Quantitative Unternehmensführung (Operations Research)				
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	2	1	3	33,33%
Vertr.Ass. 50%	0	2	2	100,00%
Zwischensumme	3	3	6	50,00%
Vollzeitäquivalente	3	2	5	40,00%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	1	1	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%
insgesamt	3	4	7	57,14%
Vollzeitäqu. insgesamt	3	3	6	50,00%
Unternehmensführung, Controlling und Beratung				
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	1	0	1	0,00%
Vertr.Ass. 50%	1	2	3	66,67%
Zwischensumme	3	2	5	40,00%
Vollzeitäquivalente	2,5	1	3,5	28,57%
VBI/b bzw. v2 50%	0	1	1	100,00%
VBI/c bzw. v3 50%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	2	2	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%
insgesamt	3	4	7	57,14%
Vollzeitäqu. insgesamt	2,5	2	4,5	44,44%

Quelle: WU ZID

Tabelle 17 - Institut für Versicherungswirtschaft, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	2	1	3	33,33%
Vertr.Ass. 50%	1	1	2	50,00%
Zwischensumme	4	2	6	33,33%
Vollzeitäquivalente	3,5	1,5	5	30,00%
B/C bzw. A3 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	1	1	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%
insgesamt	4	3	7	42,86%
Vollzeitäqu. insgesamt	3,5	2,5	6	41,67%

Quelle: WU ZID

Tabelle 18 - Fachbereich Betriebswirtschaft, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote	Sollquote 2003
Univ.Prof.	29	0	29	0,00%	7,14%
Univ.Ass. 100%	63	21	84	25,00%	30,00%
Vertr.Ass. 100%	1	1	2	50,00%	
Vertr.Ass. 50%	29	22	51	43,14%	
Bundeslehrer/innen 100%	0	1	1	100,00%	
Vertragslehrer/innen	0	2	2	100,00%	
Wiss. VB 100%	1	0	1	0,00%	
Zwischensumme	123	47	170	27,65%	33,18%
Vollzeitäquivalente	108,5	36	144,5	24,91%	29,89%
B/B bzw. A2 100%	0	1	1	100,00%	
B/C bzw. A3 100%	0	1	1	100,00%	
VBI/a bzw. v1 100%	1	0	1	0,00%	
VBI/b bzw. v2 100%	0	12	12	100,00%	
VBI/b bzw. v2 50%	2	4	6	66,67%	
VBI/c bzw. v3 100%	1	14	15	93,33%	
VBI/c bzw. v3 50%	2	14	16	87,50%	
VBI/d bzw. v4 100%	1	7	8	87,50%	
Zwischensumme	7	53	60	88,33%	
Vollzeitäquivalente	5	44	49	89,80%	
insgesamt	130	100	230	43,48%	
Vollzeitäqu. insgesamt	113,5	80	193,5	41,34%	

Quelle: WU ZID

Im Fachbereich Betriebswirtschaft (Tabellen 3 bis 18) gibt es zum Stichtag nach wie vor vier Institute bzw. Abteilungen, in denen keine Frau mit Bundesdienstverhältnis im wissenschaftlichen Bereich beschäftigt ist. Es sind dies das Forschungsinstitut für BWL der Genossenschaften, die Abteilung für Investmentbanking des Institutes für Finanzierung sowie die Abteilungen Informationswirtschaft² und Produktionsmanagement des Institutes für Informationsverarbeitung und Informationswirtschaft. Diese Einheiten hatten auch im Vorjahr einen Frauenanteil von Null - im Einzelfall müsste selbstverständlich überprüft werden, ob es seither Neueinstellungen und somit die Chance zu einer Veränderung gab oder der Personalstand unverändert blieb.

An einigen Organisationseinheiten ist ein Rückgang der Frauenquote zu verzeichnen. Teilweise handelt es sich dabei um Abteilungen, die nach wie vor eine Quote über 40 Prozent halten.

Erfreulich ist, dass vier Organisationseinheiten, die im vergangenen Berichtszeitraum noch eine Quote von Null hatten, mittlerweile Frauen beschäftigen. Insgesamt sind 14 Institute bzw. Abteilungen zu verzeichnen, die ihren Frauenanteil unter den Wissenschaftler/innen vergrößert haben - einige davon, obwohl sie bereits eine Frauenquote über 40 Prozent hatten. Insgesamt haben neun Institute bzw. Abteilungen dieses Fachbereiches eine Frauenquote von über 40 Prozent. Allerdings bestehen die immerhin 29 Professor/inn/endienstverhältnisse ausschließlich mit Männern³. Auf Grund einer Karenzierung sind zur Zeit 28 Professoren im Fachbereich Betriebswirtschaft tätig. Man darf gespannt sein auf die Entwicklungen im kommenden Jahr, da einige neue Lehrstühle eingerichtet bzw. besetzt werden.

Der gesamte Assistentinnenanteil - also Universitäts- und Vertragsassistentinnendienstverhältnisse zusammen genommen - liegt bei 32,1 Prozent.

Mit der Wissenschaftlerinnenquote von 27,7 Prozent liegt der Fachbereich unter dem WU-Durchschnitt von 35,6 Prozent. Gegenüber dem Vorjahr ist ein Zuwachs von 2,9 Prozent zu verzeichnen.

²Zu erwähnen ist an dieser Stelle nochmals, dass an der Abteilung für Wirtschaftsinformatik ersatzmäßig für einen freigestellten Professor eine Gastprofessorin tätig ist, die in den Dienstverhältnissen nicht berücksichtigt ist.

³ Nach Ende des Berichtszeitraumes wurde über die Besetzung eines Lehrstuhles der Betriebswirtschaft mit einer Frau entschieden - Niederschlag wird diese Veränderung im nächsten Bericht finden.

4.2.2 Fachbereich Volkswirtschaft

Tabelle 19 - Institut für Finanzwissenschaft, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	2	1	3	33,33%
Zwischensumme	3	1	4	25,00%
Vollzeitäquivalente	3	1	4	25,00%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
VBI/c bzw. v3 50%	0	3	3	100,00%
Zwischensumme	0	4	4	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	2,5	2,5	100,00%
insgesamt	3	5	8	62,50%
Vollzeitäqu. insgesamt	3	3,5	6,5	53,85%

Quelle: WU ZID

Tabelle 20 - Institut für Volkswirtschaftstheorie und -politik, Stand 1. Juli 2001

VWL 1/Öffentliche Wirtschaft, Geld- und Finanzpolitik				
Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	2	0	2 *)	0,00%
Univ.Ass. 100%	3	1	4	25,00%
Vertr.Ass. 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	5	2	7	28,57%
Vollzeitäquivalente	5	2	7	28,57%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	3	3	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	3	3	100,00%
insgesamt	5	5	10	50,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	5	5	10	50,00%

*) Karenzierung und Ersatzkraft

Fortsetzung nächste Seite!

VWL 2/Polit. Ökonomie, Internationale Wirtschaft u. Entwicklung				
Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	3	2	5	40,00%
Zwischensumme	4	2	6	33,33%
Vollzeitäquivalente	4	2	6	33,33%
B/C bzw. A3 100%	0	1	1	100,00%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	2	2	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	2	2	100,00%
insgesamt	4	4	8	50,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	4	4	8	50,00%
VWL 3/Prozessorientierte Ökonomie				
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	2	2	4	50,00%
Zwischensumme	3	2	5	40,00%
Vollzeitäquivalente	3	2	5	40,00%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
VBI/b bzw. v2 50%	0	1	1	100,00%
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	3	3	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	2,5	2,5	100,00%
insgesamt	3	5	8	62,50%
Vollzeitäqu. insgesamt	3	4,5	7,5	60,00%
VWL 4/Volkswirtschaftspolitik und Industrieökonomik				
Univ.Ass. 100%	2	1	3	33,33%
Zwischensumme	2	1	3	33,33%
Vollzeitäquivalente	2	1	3	33,33%
VBI/b bzw. v2 50%	0	2	2	100,00%
Zwischensumme	0	2	2	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%
insgesamt	2	3	5	60,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	2	2	4	50,00%

Fortsetzung nächste Seite!

VWL 5/Analytische Volkswirtschaftslehre				
Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	3	0	3	0,00%
Zwischensumme	4	0	4	0,00%
Vollzeitäquivalente	4	0	4	0,00%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	1	1	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%
insgesamt	4	1	5	20,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	4	1	5	20,00%
VWL 6/Quantitative Volkswirtschaftslehre				
Univ.Prof.	2	0	2 *)	0,00%
Univ.Ass. 100%	3	0	3	0,00%
Zwischensumme	5	0	5	0,00%
Vollzeitäquivalente	5	0	5	0,00%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	1	1	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%
insgesamt	5	1	6	16,67%
Vollzeitäqu. insgesamt	5	1	6	16,67%
VWL 7/Außenwirtschaft und Entwicklungsplanung				
Vertr.Ass. 50%	2	0	2	0,00%
Zwischensumme	2	0	2	0,00%
Vollzeitäquivalente	1	0	1	0,00%
VBI/c bzw. v3 50%	0	2	2	100,00%
Zwischensumme	0	2	2	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%
insgesamt	2	2	4	50,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	1	1	2	50,00%

*) Karenzierung und Ersatzkraft

Fortsetzung nächste Seite!

VWL 8/Wirtschafts- und Sozialpolitik				
Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	2	1	3	33,33%
Vertr.Ass. 50%	1	3	4	75,00%
Zwischensumme	4	4	8	50,00%
Vollzeitäquivalente	3,5	2,5	6	41,67%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	2	2	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	2	2	100,00%
insgesamt	4	6	10	60,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	3,5	4,5	8	56,25%
VWL 9/Arbeitsmarkttheorie und -politik				
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	1	1	2	50,00%
Vertr.Ass. 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	2	2	4	50,00%
Vollzeitäquivalente	2	2	4	50,00%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%
VBI/c bzw. v3 50%	1	0	1	0,00%
Zwischensumme	1	1	2	50,00%
Vollzeitäquivalente	0,5	1	1,5	66,67%
insgesamt	3	3	6	50,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	2,5	3	5,5	54,55%

Quelle: WU ZID

Tabelle 21 - Fachbereich Volkswirtschaft, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote	Sollquote 2003
Univ.Prof.	10	0	10	0,00%	5%
Univ.Ass. 100%	21	9	30	30,00%	36%
Vertr.Ass. 100%	0	2	2	100,00%	
Vertr.Ass. 50%	3	3	6	50,00%	
Zwischensumme	34	14	48	29,17%	35%
Vollzeitäquivalente	32,5	12,5	45	27,78%	33,33%
B/C bzw. A3 100%	0	1	1	100,00%	
VBI/b bzw. v2 100%	0	6	6	100,00%	
VBI/b bzw. v2 50%	0	3	3	100,00%	
VBI/c bzw. v3 100%	0	3	3	100,00%	
VBI/c bzw. v3 50%	1	5	6	83,33%	
VBI/d bzw. v4 100%	0	3	3	100,00%	
Zwischensumme	1	21	22	95,45%	
Vollzeitäquivalente	0,5	17	17,5	97,14%	
insgesamt	35	35	70	50,00%	
Vollzeitäqu. insgesamt	33	29,5	62,5	47,20%	

Quelle: WU ZID

Im Fachbereich Volkswirtschaft (Tabellen 19 bis 21) gibt es drei Abteilungen, die nach wie vor eine Frauenquote von Null aufweisen. Wie im Vorjahr handelt es sich dabei um die Abteilungen Quantitative Volkswirtschaftslehre sowie Außenwirtschaft und Entwicklungsplanung, eine diesbezügliche Verschlechterung hat die Abteilung Analytische Volkswirtschaftslehre zu verzeichnen.

Ebenfalls drei Abteilungen haben bereits einen Wissenschaftlerinnenanteil über 40 Prozent. Insgesamt sind an vier Organisationseinheiten Verbesserungen zu registrieren. Mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 29,2 Prozent liegt auch dieser Fachbereich - trotz einer geringfügigen Steigerung gegenüber dem Vorjahr - unter dem WU-Durchschnitt.

Fasst man Universitäts- und Vertragsassistent/inn/endienstverhältnisse zusammen, ergibt sich ein Frauenanteil von 36,8 Prozent.

Weiters ist anzumerken, dass es nach wie vor keine einzige Professorin in diesem Fachbereich gibt.

4.2.3 Fachbereich Rechtswissenschaft

Tabelle 22 - Institut für Arbeits- und Sozialrecht, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	0	3	3	100,00%
Zwischensumme	1	3	4	75,00%
Vollzeitäquivalente	1	3	4	75,00%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	1	1	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%
insgesamt	1	4	5	80,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	1	4	5	80,00%

Quelle: WU ZID

Tabelle 23 - Institut für Bürgerliches Recht, Handels- und Wertpapierrecht, Stand 1. Juli 2001

Bürgerliches Recht, Handels- und Wertpapierrecht				
Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	2	0	2 *)	0,00%
Univ.Ass. 100%	3	1	4	25,00%
Vertr.Ass. 50%	1	2	3	66,67%
Zwischensumme	6	3	9	33,33%
Vollzeitäquivalente	5,5	2	7,5	26,67%
VBI/b bzw. v2 50%	0	2	2	100,00%
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	3	3	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	2	2	100,00%
insgesamt	6	6	12	50,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	5,5	4	9,5	42,11%
Unternehmensrecht				
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	4	1	5	20,00%
Vertr.Ass. 100%	0	1	1	100,00%
Vertr.Ass. 50%	2	3	5	60,00%
Zwischensumme	7	5	12	41,67%
Vollzeitäquivalente	6	3,5	9,5	36,84%
VBI/b bzw. v2 50%	1	1	2	50,00%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	1	2	3	66,67%
Vollzeitäquivalente	0,5	1,5	2	75,00%
insgesamt	8	7	15	46,67%
Vollzeitäqu. insgesamt	6,5	5	11,5	43,48%

*) Eine Karenzierung

Quelle: WU ZID

Tabelle 24 - Institut für österreichisches und Internationales Steuerrecht, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	2	0	2	0,00%
Univ.Ass. 100%	3	0	3	0,00%
Vertr.Ass. 50%	1	1	2	50,00%
Zwischensumme	6	1	7	14,29%
Vollzeitäquivalente	5,5	0,5	6	8,33%
VBI/c bzw. v3 50%	0	1	1	100,00%
VBI/d bzw. v4 50%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	2	2	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%
insgesamt	6	3	9	33,33%
Vollzeitäqu. insgesamt	5,5	1,5	7	21,43%

Quelle: WU ZID

Tabelle 25 - Institut für Verfassungs- und Verwaltungsrecht, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	4	0	4 *)	0,00%
Univ.Ass. 100%	3	3	6	50,00%
Vertr.Ass. 100%	0	1	1	100,00%
Vertr.Ass. 50%	1	2	3	66,67%
Zwischensumme	8	6	14	42,86%
Vollzeitäquivalente	7,5	5	12,5	40,00%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%
VBI/c bzw. v3 50%	0	3	3	100,00%
Zwischensumme	0	5	5	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	3,5	3,5	100,00%
insgesamt	8	11	19	57,89%
Vollzeitäqu. insgesamt	7,5	8,5	16	53,13%

*) Eine Karenzierung

Quelle: WU ZID

Tabelle 26 - Fachbereich Rechtswissenschaft, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote	Sollquote 2003
Univ.Prof.	10	0	10	0,00%	5,00%
Univ.Ass. 100%	13	8	21	38,10%	>= 40,00%
Vertr.Ass. 100%	0	2	2	100,00%	
Vertr.Ass. 50%	5	8	13	61,54%	
Zwischensumme	28	18	46	39,13%	>= 40,00%
Vollzeitäquivalente	25,5	14	39,5	35,44%	>= 40,00%
VBI/b bzw. v2 100%	0	2	2	100,00%	
VBI/b bzw. v2 50%	1	3	4	75,00%	
VBI/c bzw. v3 100%	0	2	2	100,00%	
VBI/c bzw. v3 50%	0	4	4	100,00%	
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,00%	
VBI/d bzw. v4 50%	0	1	1	100,00%	
Zwischensumme	1	13	14	92,86%	
Vollzeitäquivalente	0,5	9	9,5	94,74%	
insgesamt	29	31	60	51,67%	
Vollzeitäqu. insgesamt	26	23	49	46,94	

Quelle: WU ZID

Der Fachbereich Rechtswissenschaft (Tabellen 22 bis 26) zeichnet sich durch eine durchschnittliche Wissenschaftler/innenquote von nahe 40 Prozent (39,1) aus; dies bedeutet eine weitere Steigerung gegenüber dem Vorjahr. Damit liegt er über dem WU-Durchschnitt. Die Frauenquote von Vertrags- und Universitätsassistent/inn/endienstverhältnissen gemeinsam liegt mit 50 Prozent sogar noch darüber. Leider betrifft von den zehn Professor/inn/endienstverhältnissen keines eine Frau.

Von fünf Abteilungen bzw. Instituten haben immerhin drei einen Frauenanteil von über 40 Prozent erreicht - zwei davon haben dieses Ziel im Laufe des letzten Jahres geschafft. Leider ist auch eine Abteilung wieder unter diese Sollmarke gerutscht.

Ein weiteres Institut hat einen Frauenanteil von 14,3 Prozent erreicht - im Vorjahr lag er bei Null.

4.2.4 Fachbereich Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften

Tabelle 27 - Institut für Allgemeine Pädagogik, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	1	3	4	75,00%
Vertr.Ass. 50%	1	0	1	0,00%
Zwischensumme	3	3	6	50,00%
Vollzeitäquivalente	2,5	3	5,5	54,55%
B/B bzw. A2 100%	0	1	1	100,00%
VBI/c bzw. v3 50%	0	3	3	100,00%
Zwischensumme	0	4	4	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	2,5	2,5	100,00%
insgesamt	3	7	10	70,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	2,5	5,5	8	68,75%

Quelle: WU ZID

Tabelle 28 - Institut für Allgemeine Soziologie und Wirtschaftssoziologie, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	2	1	3 *)	33,33%
Univ.Ass. 100%	4	4	8	50,00%
Zwischensumme	6	5	11	45,45%
Vollzeitäquivalente	6	5	11	45,45%
VBI/c bzw. v3 100%	0	3	3	100,00%
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	4	4	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	4	4	100,00%
insgesamt	6	9	15	60,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	6	9	15	60,00%

*) Eine Karenzierung

Quelle: WU ZID

Tabelle 29 - Institut für Englische Sprache/Wirtschaftssprache, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	2	1	3	33,33%
Univ.Ass. 100%	3	4	7	57,14%
Vertr.Ass. 50%	0	1	1	100,00%
Bundeslehrer/innen	2	1	3	33,33%
Vertragslehrer/innen	2	6	8	75,00%
Wiss. VB	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	9	14	23	60,87%
Vollzeitäquivalente	9	13,5	22,5	60,00%
B/B bzw. A2 100%	0	2	2	100,00%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%
VBI/c bzw. v3 50%	0	1	1	100,00%
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,00%
VBI/d bzw. v4 50%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	6	6	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	5	5	100,00%
insgesamt	9	20	29	68,97%
Vollzeitäqu. insgesamt	9	18,5	27,5	67,27%

Quelle: WU ZID

Tabelle 30 - Institut für Romanische Sprachen, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	2	0	2	0,00%
Univ.Ass. 100%	2	3	5	60,00%
Vertr.Ass. 50%	0	4	4	100,00%
Bundeslehrer/innen	0	4	4	100,00%
Vertragslehrer/innen	3	10	13	76,92%
Wiss. Beamte	1	0	1	0,00%
Zwischensumme	8	21	29	72,41%
Vollzeitäquivalente	8	19	27	70,37%
B/C bzw. A3 100%	0	1	1	100,00%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
VBI/b bzw. v2 50%	1	2	3	66,67%
Zwischensumme	1	4	5	80,00%
Vollzeitäquivalente	0,5	3	3,5	85,71%
insgesamt	9	25	34	73,53%
Vollzeitäqu. insgesamt	8,5	22	30,5	72,13%

Quelle: WU ZID

Tabelle 31 - Institut für Slawische Sprachen, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	0	1	1	100,00%
Univ.Ass. 100%	2	1	3	33,33%
Bundeslehrer/innen	1	0	1	0,00%
Vertragslehrer/innen	0	1	1	100,00%
Wiss. Beamte 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	3	4	7	57,14%
Vollzeitäquivalente	3	4	7	57,14%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
VBI/c bzw. v3 50%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	2	2	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1,5	1,5	100,00%
insgesamt	3	6	9	66,67%
Vollzeitäqu. insgesamt	3	5,5	8,5	64,71%

Quelle: WU ZID

Tabelle 32 - Institut für Statistik, Stand 1. Juli 2001

Angewandte Statistik und Datenverarbeitung				
Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	3	0	3	0,00%
Zwischensumme	4	0	4	0,00%
Vollzeitäquivalente	4	0	4	0,00%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	1	1	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%
insgesamt	4	1	5	20,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	4	1	5	20,00%
Experimentelle Mathematik und Statistik				
Univ.Prof. 100%	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	1	1	2	50,00%
Zwischensumme	2	1	3	33,33%
Vollzeitäquivalente	2	1	3	33,33%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	1	1	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%
insgesamt	2	2	4	50,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	2	2	4	50,00%
Mathematische Methoden der Statistik				
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	3	1	4	25,00%
Vertragslehrer/innen	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	4	2	6	33,33%
Vollzeitäquivalente	4	2	6	33,33%
VBI/c bzw. v3 50%	0	2	2	100,00%
Zwischensumme	0	2	2	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%
insgesamt	4	4	8	50,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	4	3	7	42,86%
Wirtschaftsstatistik				
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	1	0	1	0,00%
Zwischensumme	2	0	2	0,00%
Vollzeitäquivalente	2	0	2	0,00%
VBI/c bzw. v3 50%	0	2	2	100,00%
Zwischensumme	0	2	2	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%
insgesamt	2	2	4	50,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	2	1	3	33,33%

Tabelle 33 - Institut für Technologie und Warenwirtschaftslehre, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	2	0	2	0,00%
Vertr.Ass. 50%	0	3	3	100,00%
Wiss. VB 100%	1	0	1	0,00%
Zwischensumme	4	3	7	42,86%
Vollzeitäquivalente	4	1,5	5,5	27,27%
B/B bzw. A2 100%	0	1	1	100,00%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	2	2	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	2	2	100,00%
insgesamt	4	5	9	55,56%
Vollzeitäqu. insgesamt	4	3,5	7,5	46,67%

Quelle: WU ZID

Tabelle 34 - Institut für Wirtschaftsgeographie, Regionalentwicklung und Umweltwirtschaft, Stand 1. Juli 2001

siehe folgende Seite!

Angewandte Regional- und Wirtschaftsgeographie				
Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Ass. 100%	3	0	3	0,00%
Zwischensumme	3	0	3	0,00%
Vollzeitäquivalente	3	0	3	0,00%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	1	1	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%
insgesamt	3	1	4	25,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	3	1	4	25,00%
Stadt- und Regionalentwicklung				
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	4	0	4	0,00%
Wiss. Beamte 100%	1	0	1	0,00%
Zwischensumme	6	0	6	0,00%
Vollzeitäquivalente	6	0	6	0,00%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	1	1	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%
insgesamt	6	1	7	14,29%
Vollzeitäqu. insgesamt	6	1	7	14,29%
Wirtschaftsgeographie und Geoinformatik				
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Univ.Ass. 100%	1	1	2	50,00%
Vertr.Ass. 50%	2	1	3	33,33%
Zwischensumme	4	2	6	33,33%
Vollzeitäquivalente	3	1,5	4,5	33,33%
VBI/b bzw. v2 100%	1	0	1	0,00%
Zwischensumme	1	0	1	0,00%
Vollzeitäquivalente	1	0	1	0,00%
insgesamt	5	2	7	28,57%
Vollzeitäqu. insgesamt	4	1,5	5,5	27,27%
Wirtschaft und Umwelt				
Univ.Prof.	1	0	1	0,00%
Vertr.Ass. 50%	0	1	1	100,00%
Wiss. Beamte	1	0	1	0,00%
Zwischensumme	2	1	3	33,33%
Vollzeitäquivalente	2	0,5	2,5	20,00%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	1	1	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%
insgesamt	2	2	4	50,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	2	1,5	3,5	42,86%

Quelle: WU ZID

Tabelle 35 - Institut für Wirtschaftsgeschichte, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	2	0	2	0,00%
Univ.Ass. 100%	5	1	6	16,67%
Vertr.Ass. 50%	0	2	2	100,00%
Vertragslehrer/inn/en	1	0	1	0,00%
Zwischensumme	8	3	11	27,27%
Vollzeitäquivalente	8	2	10	20,00%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
VBI/c bzw. v3 100%	0	3	3	100,00%
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	5	5	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	5	5	100,00%
insgesamt	8	8	16	50,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	8	7	15	46,67%

Quelle: WU ZID

Tabelle 36 - Fachbereich Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote	Sollquote 2203
Univ.Prof.	17	3	20	15,00%	18,00%
Univ.Ass. 100%	35	19	54	35,19%	>= 40,00%
Vertr.Ass. 50%	3	12	15	80,00%	
Bundeslehrer/innen	3	5	8	62,50%	
Vertragslehrer/innen	6	18	24	75,00%	
Wiss. Beamte	3	1	4	25,00%	30,00%
Wiss. VB	1	1	2	50,00%	
Zwischensumme	68	59	127	46,46%	
Vollzeitäquivalente	66,5	53	119,5	44,35%	
B/B bzw. A2 100%	0	4	4	100,00%	
B/C bzw. A3 100%	0	1	1	100,00%	
VBI/b bzw. v2 100%	1	6	7	85,71%	
VBI/b bzw. v2 50%	1	2	3	66,67%	
VBI/c bzw. v3 100%	0	10	10	100,00%	
VBI/c bzw. v3 50%	0	9	9	100,00%	
VBI/d bzw. v4 100%	0	3	3	100,00%	
VBI/d bzw. v4 50%	0	1	1	100,00%	
Zwischensumme	2	36	38	94,74%	
Vollzeitäquivalente	1,5	30	31,5	95,24%	
insgesamt	70	95	165	57,58%	
Vollzeitäqu. insgesamt	68	83	151	54,97%	

Quelle: WU ZID

Beim Fachbereich Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften (Tabellen 27 bis 36) handelt es sich durch die Vielfalt der hier vertretenen Fächer um einen sehr inhomogenen Fachbereich, daher ist die Streuung in Bezug auf den Frauenanteil in der Wissenschaft besonders groß. Er liegt zwischen null und über 70 Prozent. Besonders hoch ist er dort, wo viele Bundes- und Vertragslehrerinnen eingesetzt sind.

Es haben insgesamt sechs Institute bzw. Abteilungen eine Frauenquote von über 40 Prozent - im Vorjahr waren es vier. Fünf konnten eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr erreichen - drei Abteilungen erreichten im Berichtszeitraum eine Marke über 40 Prozent, eine Abteilung davon hatte im Vorjahr keine Wissenschaftlerin beschäftigt.

Vier Institute bzw. Abteilungen haben bei ihren Dienstverhältnissen - ebenso wie im Vorjahr - weiterhin einen Frauenanteil von null Prozent.

Weiters ist bemerkenswert, dass in diesem Fachbereich die Professorinnenquote bei 15 Prozent liegt (drei von zwanzig Dienstverhältnissen), was die durchschnittliche Wissenschaftlerinnenquote - gemeinsam mit dem hohen Frauenanteil im Lehrer/innenbereich - immerhin auf 46,5 Prozent hebt. Der Anteil der Frauen bei Universitäts- und Vertragsassistent/inn/endienstverhältnissen gemeinsam beträgt 44,9 Prozent und liegt damit darunter; ein weiteres Indiz dafür, dass der Anteil bei Lehrerinnen besonders hoch ist.

Der Wissenschaftlerinnenanteil dieses Fachbereichs insgesamt ist immerhin mehr als zehn Prozent über dem WU-Durchschnitt und deutlich über der geforderten Sollmarke.

4.2.5 Ohne Fachbereichszuordnung

Tabelle 37 - Forschungsinstitut für Europafragen, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	3	0	3	0,00%
Univ.Ass. 100%	2	1	3	33,33%
Vertr.Ass. 50%	3	5	8	62,50%
Zwischensumme	8	6	14	42,86%
Vollzeitäquivalente	6,5	3,5	10	35,00%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
VBI/c bzw. v3 100%	0	2	2	100,00%
Zwischensumme	0	3	3	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	3	3	100,00%
insgesamt	8	9	17	52,94%
Vollzeitäqu. insgesamt	6,5	6,5	13	50,00%

Quelle: WU ZID

Das Forschungsinstitut für Europafragen (Tabelle 37) hat nach wie vor einen Frauenanteil von über 40 Prozent im wissenschaftlichen Bereich. Immerhin liegt es damit eindeutig über dem WU-Durchschnitt, aber leider ist keine der drei Professor/inn/enstellen mit einer Frau besetzt.

4.2.6 Wissenschaftliche Einrichtungen gesamt

Tabelle 38 - Institute insgesamt, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote	Sollquote 2003
Univ.Prof.	69	3	72	4,17%	8,34%
Univ.Ass. 100%	134	58	192	30,21%	36,25%
Vertr.Ass. 100%	1	5	6	83,33%	
Vertr.Ass. 50%	43	50	93	53,76%	
Bundeslehrer/innen 100%	3	6	9	66,67%	
Vertragslehrer/innen	6	20	26	76,92%	
Wiss. Beamte	3	1	4	25,00%	30,00%
Wiss. VB	2	1	3	33,33%	40,00%
Zwischensumme	261	144	405	35,56%	>= 40,00%
Vollzeitäquivalente	239,5	119	358,5	33,19%	39,83%
B/B bzw. A2 100%	0	5	5	100,00%	
B/C bzw. A3 100%	0	3	3	100,00%	
VBI/a bzw. v1 100%	1	1	2	50,00%	
VBI/b bzw. v2 100%	1	28	29	96,55%	
VBI/b bzw. v2 50%	4	12	16	75,00%	
VBI/c bzw. v3 100%	1	31	32	96,88%	
VBI/c bzw. v3 50%	3	32	35	91,43%	
VBI/d bzw. v4 100%	1	14	15	93,33%	
VBI/d bzw. v4 50%	0	2	2	100,00%	
Zwischensumme	11	128	139	92,09%	
Vollzeitäquivalente	7,5	105	112,5	93,33%	
insgesamt	272	272	544	50,00%	
Vollzeitäqu. insgesamt	247	224	471	47,56%	

Quelle: WU ZID

An der Zusammenfassung des Personalstandes der Institute (Tabelle 38) zeigt sich deutlich, dass Frauenförderungsmaßnahmen mit dem Ziel der stärkeren Repräsentanz von Frauen vor allem für den wissenschaftlichen Bereich notwendig sind. Lediglich im Bereich der Lehre und bei den befristeten Dienstverhältnissen ist die Sollquote im Durchschnitt erreicht. An Hand der detaillierteren Darstellung in den Abschnitten 4.2.1 bis 4.2.5 zeigt sich allerdings, dass die Situation an diversen Instituten sehr unterschiedlich ist.

Gegenüber dem Vorjahr kann als erfreulicher Trend verzeichnet werden, dass es nur mehr ein Institut (ein betriebswirtschaftliches) - anstatt vier - gibt, das einen Frauenanteil von null Prozent unter den Wissenschaftlerinnen hat. An weiteren zehn Abteilungen - im Vorjahr waren es ebenfalls zehn - beträgt die Quote ebenfalls null Prozent.

In der Gruppe der Universitätsassistent/inn/en und Professor/inn/en beträgt der Frauenanteil der Dienstverhältnisse in keinem der Fachbereiche wenigstens 40 Prozent.

Durchschnittlich hoch ist er bei den Vertragsassistent/inn/en sowie bei den Bundes- und Vertragslehrer/inne/n.

In den Institutssekretariaten bietet sich ein völlig anderes Bild - die Frauenquote ist teilweise sogar bei 100 Prozent. Deutlich wird auch, dass Frauen häufiger als Männer Teilzeitarbeitsverhältnisse haben.

Gegenüber dem Vorjahr ist der Frauenanteil der Dienstverhältnisse in den Institutssekretariaten weiter angestiegen. Sekretariatsarbeit ist weiterhin als Frauendomäne bestätigt.

4.3 Personalstand der Dienstleistungseinrichtungen

Die Einrichtungen des Dienstleistungsbereichs umfassen den großen Bereich des Services und der Verwaltung. Die Gliederung entspricht der Aufbauorganisation des Personalinformationssystems.

Auch diese Zählung enthält nur Dienstverhältnisse zum Bund, Privatangestellte sind nicht enthalten.

An etlichen der Organisationseinheiten liegen die Frauenanteile bei 100 Prozent bzw. etwas darunter (Tabellen 39 bis 48). Allerdings muss betont werden, dass es sich teilweise um sehr kleine Abteilungen handelt, sodass der Abschluss bzw. die Lösung eines einzigen Dienstverhältnisses große prozentuelle Bedeutung haben kann.

Wie bereits erwähnt (Abschnitt 4.1) ist eine Quote unter 40 Prozent - sieht man vom Sprachlabor mit nur vier Mitarbeiter/innen insgesamt ab - nur im Zentrum für Informatikdienste (ZID) zu verzeichnen, wo Spezialist/innen gut bezahlte Sonderverträge erhalten.

Tabelle 39 - Rektorat, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote	
v1 (indiv. SV)	1	0	1	0,00%	
B/B bzw. A2 100%	0	1	1	100,00%	
VBI/a bzw. v1 100%	2	3	5	60,00%	
VBI/a bzw. v1 50%	1	1	2	50,00%	
VBI/b bzw. v2 100%	0	4	4	100,00%	
VBI/c bzw. v3 100%	0	2	2	100,00%	
insgesamt	4	11	15	73,33%	
Vollzeitäqu. insgesamt	3,5	10,5	14	75,00%	

Quelle: WU ZID

Das Rektorat (Tabelle 39) umfasst den Rektor, das Sekretariat des Rektoratskollegiums, das Referat für Planung und Organisationsentwicklung sowie die Vizerektorate für Budget (inklusive Controlling), Infrastruktur, internationale Beziehungen und Forschung (inklusive Forschungsservice). Die vier Vizerektor/innen (darunter eine Frau) sind hier nicht angeführt, da diese Funktion von ihnen nebenberuflich ausgeübt wird. Gegenüber 80 Prozent im Vorjahr ist der Frauenanteil etwas gesunken (73,3 Prozent).

Tabelle 40 - Büro der Kollegialorgane, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
VBI/a bzw. v1 100%	0	1	1	100,00%
VBI/b bzw. v2 100%	0	7	7	100,00%
VBI/b bzw. v2 50%	0	1	1	100,00%
VBI/c bzw. v3 100%	0	2	2	100,00%
insgesamt	0	11	11	100,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	0	10,5	10,5	100,00%

Quelle: WU ZID

Zum Büro der Kollegialorgane (Tabelle 40) zählen das Sekretariat der Kollegialorgane, die Serviceeinrichtung der Studienkommissionen, die Serviceeinrichtung der Fachbereiche und das Büro der Assistent/inn/enkurie. Hier beträgt der Frauenanteil nach wie vor 100 Prozent.

Tabelle 41 - Büro des Studiendekans, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
B/A bzw. A1 100%	0	1	1	100,00%
VBI/a bzw. v1 50%	0	5	5	100,00%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,00%
insgesamt	0	8	8	100,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	0	5,5	5,5	100,00%

Quelle: WU ZID

Im Büro des Studiendekans (Tabelle 41) arbeiten nach wie vor ausschließlich Frauen. Mehr als die Hälfte der Dienstverhältnisse sind Teilzeitverhältnisse.

Tabelle 42 - Zentrale Verwaltung, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
B/A bzw. A1 100%	1	0	1	0,00%
B/B bzw. A2 100%	2	2	4	50,00%
B/C bzw. A3 100%	1	3	4	75,00%
VBI/a bzw. v1 100%	2	3	5	60,00%
VBI/a bzw. v1 50%	0	1	1	100,00%
VBI/b bzw. v2 100%	4	14	18	77,78%
VBI/b bzw. v2 50%	0	3	3	100,00%
VBI/c bzw. v3 100%	3	26	29	89,66%
VBI/c bzw. v3 50%	0	3	3	100,00%
VBI/d bzw. v4 100%	5	16	21	76,19%
VBI/d bzw. v4 50%	0	5	5	100,00%
VB h2 100%	2	0	2	0,00%
VB h3 100%	1	0	1	0,00%
VB h4 100%	0	1	1	100,00%
insgesamt	21	77	98	78,57%
Vollzeitäqu. insgesamt	21	71	92	77,17%

Quelle: WU ZID

Zur zentralen Verwaltung (Tabelle 42) zählen der Universitätsdirektor, sein Büro, die Rechtsabteilung, die Personalabteilung, die Studien- und Prüfungsverwaltung, die Quästur, die Wirtschaftsabteilung sowie die Objektbetriebsstelle. Auch hier ist der Frauenanteil von 74,5 auf nunmehr 78,6 Prozent weiter gestiegen. Weniger hoch ist er nur in den bestbezahlten Entlohnungsgruppen und im handwerklichen Bereich. Teilzeitarbeitsverhältnisse haben ausschließlich Frauen.

Tabelle 43 - Universitätsbibliothek, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
B/A bzw. A1 100%	1	4	5	80,00%
B/B bzw. A2 100%	4	8	12	66,67%
B/C bzw. A3 100%	3	3	6	50,00%
B/D bzw. A4 100%	5	0	5	0,00%
VBI/a bzw. v1 100%	1	1	2	50,00%
VBI/a bzw. v1 50%	1	0	1	0,00%
VBI/b bzw. v2 100%	1	6	7	85,71%
VBI/c bzw. v3 100%	1	3	4	75,00%
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,00%
VB h5 50%	0	1	1	100,00%
insgesamt	17	27	44	61,36%
Vollzeitäqu. insgesamt	16,5	26,5	43	61,63%

Quelle: WU ZID

Die Universitätsbibliothek (Tabelle 43) weist unter den Dienstleistungseinrichtungen mit 61,4 Prozent eine relative niedrige Frauenquote auf. Allerdings ist sie auch hier gegenüber dem Vorjahr angestiegen (56,8 Prozent). Auffallend hoch ist hier der Beamt/inn/enanteil an der Gesamtzahl der Mitarbeiter/innen.

Tabelle 44 - Weiterbildungszentrum, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
VBI/a bzw. v1 100%	0	1	1	100,00%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
VBI/b bzw. v2 50%	0	2	2	100,00%
insgesamt	0	4	4	100,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	0	3	3	100,00%

Quelle: WU ZID

Das Weiterbildungszentrum (Tabelle 44) wurde innerhalb des Berichtszeitraumes aus dem Referat für Weiterbildung weiter entwickelt und aus der Personalabteilung ausgegliedert. Es umfasst jetzt sowohl die WU-interne Weiterbildung als auch die Universitätslehrgänge für Internationales Steuerrecht, für Tourismuswirtschaft, für Internationales Projektmanagement, für Postgraduate Management, für Werbung und Verkauf, für Krankenhausmanagement, für Versicherungswirtschaft, zur Ausbildung von Exportkaufleuten, International MBA, Vienna Executive MBA sowie den Interdisziplinären Universitätslehrgang für Sozialwirtschaft, Management und die Organisation sozialer Dienste. Daher ist ein Vergleich mit dem Vorjahr nicht möglich.

Tabelle 45 - Zentrum für Informatikdienste (ZID), Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%
VBI/d bzw. v4 100%	2	1	3	33,33%
VB (SV ADV) 100%	18	7	25	28,00%
VB (SV ADV) 50%	2	1	3	33,33%
insgesamt	22	10	32	31,25%
Vollzeitäqu. insgesamt	21	9,5	30,5	31,15%

Quelle: WU ZID

Der Frauenanteil im ZID (Tabelle 45) von etwa 31 Prozent hat sich praktisch nicht verändert. Zur Problematik der Sonderverträge vergleiche Abschnitt 4.1.

Tabelle 46 - Sprachlabor, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Wiss. VB	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	0	1	1	100,00%
Vollzeitäquivalente	0	1	1	100,00%
B/C bzw. A3 100%	1	0	1	0,00%
VBI/c bzw. v3 100%	2	0	2	0,00%
Zwischensumme	3	0	3	0,00%
Vollzeitäquivalente	3	0	3	0,00%
insgesamt	3	1	4	25,00%
Vollzeitäqu. insgesamt	3	1	4	25,00%

Quelle: WU ZID

Das Sprachlabor (Tabelle 46) war im vorigen Bericht nicht als eigene Serviceeinrichtung ausgewiesen, daher ist kein Vergleich möglich. Der Frauenanteil liegt zwar nur bei 25 Prozent, die Leitung des Sprachlabors hat aber eine Frau inne.

Tabelle 47 - Zentrum für Auslandsstudien, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Wiss. Beamte 100%	1	0	1	0,00%
Zwischensumme	1	0	1	0,00%
Vollzeitäquivalente	1	0	1	0,00%
VBI/a bzw. v1 100%	1	3	4	75,00%
VBI/b bzw. v2 100%	0	1	1	100,00%
VBI/d bzw. v4 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	1	5	6	83,33%
Vollzeitäquivalente	1	5	6	83,33%
insgesamt	2	5	7	71,43%
Vollzeitäqu. insgesamt	2	5	7	71,43%

Quelle: WU ZID

Das Zentrum für Auslandsstudien (ZAS - Tabelle 47) weist gegenüber dem Vorjahr einen geringeren Frauenanteil auf. Die einzige Beamtenstelle hat ein Mann inne.

Tabelle 48 - Außeninstitut, Stand 1. Juli 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
VBI/a bzw. v1 100%	1	2	3	66,67%
VBI/a bzw. v1 50%	0	1	1	100,00%
VBI/b bzw. v2 50%	0	1	1	100,00%
VBI/c bzw. v3 100%	0	1	1	100,00%
Zwischensumme	1	5	6	83,33%
Vollzeitäquivalente	1	4	5	80,00%

Quelle: WU ZID

Die Zahl der Dienstverhältnisse im Außeninstitut (Tabelle 48) sowie die Frauenquote sind gestiegen. Im Teilzeitbereich arbeiten ausschließlich Frauen.

5 Bewerbungen, Einstellungen und Karrieren

5.1 Bewerbungen, Aufnahmen und Weiterbestellungen im wissenschaftlichen Bereich

Die Aufnahmen umfassen Neueinstellungen und organisatorischen Wechsel innerhalb der Organisation. In beiden Fällen werden die Stellen ausgeschrieben - es langen also (interne und externe) Bewerbungen ein. Im ersten Fall handelt es sich um an der WU neue Mitarbeiter/innen, im zweiten um WU-Bedienstete, die an eine andere Organisationseinheit bzw. auf eine andere (Plan-)Stelle oder in ein anderes Dienstverhältnis wechseln. Es sind dies vor allem Wissenschaftler/innen, die sich nach Zeitauflauf ihres Vertrages um eine andere ausgeschriebene Stelle bewerben. Sehr oft handelt es sich dabei wieder um befristete Dienstverhältnisse.

Bei den hier gezählten neuen Dienstverhältnissen handelt es sich durchwegs um Assistent/inn/enstellen - und zwar sowohl Universitäts- als auch Vertragsassistent/inn/en, wobei nicht nach Teil- und Vollzeitarbeitsverhältnissen unterschieden wird.

Auf Basis des derzeit zur Verfügung stehenden Personalinformationssystems lässt sich die Unterscheidung nach Neueintritt und organisatorischem Wechsel nicht abfragen. Daher sind die Größen zahlenmäßig leider nicht darzustellen.

Unter Weiterbestellungen fallen sowohl Verlängerungen von Dienstverhältnissen als auch Überleitungen von provisorischen in definitive Dienstverhältnisse. Alle Anträge innerhalb des Berichtszeitraumes wurden bewilligt. Hier enthalten sind auch all jene, die nach Abschluss ihres Habilitationsverfahrens in ein definitives Dienstverhältnis wechseln.

Stellt man den hohen Prozentsatz der Aufnahmen von Frauen dem langsamen Ansteigen der Frauenquoten im wissenschaftlichen Bereich gegenüber, stellt sich die Frage nach dem Warum. Ein möglicher Grund kann die Tatsache sein, dass Frauen häufiger befristete Stellen - ein Teil dieser Stellen wird als Vertretung für Karenzierte ausgeschrieben und bietet so kaum Chance auf Verlängerung - inne haben.

Über eventuelle Gründe, warum Frauen auch bei der Chance auf Weiterbestellung die Universität eher wieder verlassen als Männer, kann nur gemutmaßt werden. Einer kann die unterschiedlichen Lebensplanung von Frauen und Männern sein: Während Männer Karrieren als habilitierte Assistenten anstreben, fallen Frauen zwischen der Verlängerung von einem zeitlich begrenzten in ein provisorisches Universitätsassistentinnendienstverhältnis bzw. bei dessen Ablauf aus dem System. Überlegungen, die derartige Schritte von Frauen begründen, müssten durch ergänzende qualitative Erhebungen erforscht werden.

Um die Überlegungen zur höheren Fluktuation von Frauen zu verifizieren, müsste erstens die Zahl der Aufnahmen der der Austritte gegenüber gestellt werden. Zweitens müssten die eventuell unterschiedlichen Frauenquoten der verschiedenen Universitätsassistent/inn/en/-dienstverhältnisse vorliegen (beides Defizite, die sich hoffentlich im nächsten Frauenbericht beheben lassen).

Vom Standpunkt der Frauenförderung im wissenschaftlichen Bereich her müssen Weiterbestellungen unter zwei Aspekten betrachtet werden: Einerseits ist es

wünschenswert, Assistentinnen den Aufstieg in besser abgesicherte Dienstverhältnisse durch die Weiterbestellung zu ermöglichen. Andererseits kann sich durch die Definitivstellung von Assistent/inn/en die Situation an einem bestimmten Institut dahin gehend entwickeln, dass alle Stellen auf Dauer besetzt sind und so keine Personalentwicklungsmaßnahmen mehr möglich sind, d.h. die Aufnahme von Frauen mittel- und längerfristig unmöglich wird.

Freilich muss gesagt werden, dass Verlängerungen bzw. Überleitungen in Zukunft nur mehr den Assistent/inn/en zu Gute kommen können, die nach altem Dienstrecht eingestellt wurden. Mit dem ab Oktober 2001 in Kraft getretenen neuen Dienstrecht ist die Möglichkeit der Weiterbestellung qua Verfahren nicht mehr gegeben - um von einem zeitlich befristeten Dienstverhältnis in ein weiteres befristetes Dienstverhältnis zu kommen, wird neben dem Nachweis der dort nötigen Qualifikation eine Neubewerbung auf einen anderen Dienstposten nötig sein und eher den Ausnahmefall darstellen. Die Überstellung vom Assistenten/der Assistentin zum/zur Staff Scientist unterliegt einem Verfahren, in dem der Bedarf und die Möglichkeit zu einer entsprechenden Stelle sowie die Beurteilung durch externe Gutachter/innen zu Grunde liegt. Es handelt sich bei Weiterbestellungen im bisherigen Sinn also um eine auslaufende Maßnahme.

Die nachfolgende Tabelle (Tabelle 49) fasst die Ergebnisse nach Fachbereichen getrennt sowie in einer Gesamtaufstellung zusammen.

Tabelle 49 - Bewerbungen, Aufnahmen und Weiterbestellungen im wissenschaftlichen Bereich, 1. Juli 2000 bis 30. Juni 2001

Fachbereich Betriebswirtschaft				
	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Aufnahmen	18	19	37	51,35%
Bewerbungen	78	59	137	43,07%
Weiterbestellungen	22	10	32	31,25%
Fachbereich Volkswirtschaft				
Aufnahmen	3	6	9	66,67%
Bewerbungen	27	26	53	49,06%
Weiterbestellungen	3	1	4	25,00%
Fachbereich Rechtswissenschaft				
Aufnahmen	7	12	19	63,16%
Bewerbungen	93	73	166	43,98%
Weiterbestellungen	3	2	5	40,00%
Fachbereich Sozial-, Geistes-, Formalwissenschaften				
Aufnahmen	4	7	11	63,64%
Bewerbungen	38	57	95	60,00%
Weiterbestellungen	2	3	5	60,00%
ohne Fachbereichszuordnung				
Aufnahmen	3	2	5	40,00%
Bewerbungen	18	21	39	53,85%
Weiterbestellungen	0	0	0	
insgesamt				
Aufnahmen	35	46	81	56,79%
Bewerbungen	254	236	490	48,16%
Weiterbestellungen	30	16	46	34,78%

Quelle: WU Personalabteilung und WU ZID

59 weiblichen Bewerbungen stehen im Fachbereich Betriebswirtschaft 78 männliche gegenüber, das sind rund 43 Prozent. Bei Aufnahmen beträgt der Frauenanteil 51,3 Prozent. Das bedeutet, dass je ausgeschriebener Stelle durchschnittlich 3,7 Bewerbungen eingingen.

Im Vorjahr waren sowohl Bewerber/innen als auch Aufgenommene zu einem Drittel Frauen. Bei einem derzeitigen Assistantinnengesamtanteil von 32,1 Prozent (vergleiche Abschnitt 4.2.1) sollte so der Frauenanteil mittelfristig steigen.

In diesem Fachbereich ist vor allem der Anteil der auf Grund einer abgeschlossenen Habilitation weiterbestellten Assistenten bemerkenswert. Leider handelt es sich dabei durchwegs um Männer. Der Anteil von 32,2 Prozent weiblichen Weiterbestellten entspricht etwa dem Assistantinnenanteil.

Der Fachbereich Volkswirtschaft hat bei neun Aufnahmen einen Anteil von sechs Frauen (66,7 Prozent). Pro Stellenausschreibung gingen 5,9 Bewerbungen ein. Unter den Bewerbungen kamen 49,1 Prozent von Frauen - das heisst, dass in Bezug auf die Bewerbungssituation überdurchschnittlich viele Frauen aufgenommen wurden. Während die Bewerbungssituation mit dem Vorjahr vergleichbar ist (43,6 Prozent), konnte der Frauenanteil der Aufgenommenen gegenüber 46,2 Prozent gesteigert werden. Der Assistentinnenanteil des Fachbereiches Volkswirtschaft liegt derzeit bei 36,8 Prozent (vergleiche Abschnitt 4.2.2). Mit den laufenden Maßnahmen kann er hoffentlich auf die Sollquote von mindestens 40 Prozent gesteigert werden.

Die Weiterbestellungen in diesem Fachbereich betreffen zu einem Viertel Frauen.

Im Fachbereich Rechtswissenschaft sind 19 Aufnahmen zu verzeichnen - 63,2 Prozent davon sind Frauen. Im Vorjahr betrug der Frauenanteil bei insgesamt zwölf Aufnahmen 58,3 Prozent. Rund 44 Prozent der Bewerbungen stammen von Frauen, im vorigen Berichtszeitraum waren es 53,1 Prozent. Während also der Anteil der weiblichen Bewerberinnen zurück gegangen ist, ist der bei den Einstellungen gestiegen. Insgesamt langten pro Ausschreibung 8,7 Bewerbungen ein.

Der Fachbereich Rechtswissenschaft hat zur Zeit einen gesamten Assistentinnenanteil von 50 Prozent (vergleiche Abschnitt 4.2.3) - der Pool an qualifizierten Juristinnen der WU ist also absolut erfreulich. Vor diesem Hintergrund ist es besonders bedauerlich, dass auf dem Sektor der Habilitierten dieser Fächer kein Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen ist (vergleiche Abschnitt 5.4.2).

Auch für den Fachbereich Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften stellt sich die Bewerbungslage positiv dar. Je ausgeschriebener Stelle bewarben sich 8,6 Wissenschaftler/innen. Der Frauenanteil betrug 60 Prozent. 63,6 Prozent der Stellen werden mit Frauen besetzt. In diesem Fachbereich beträgt die durchschnittliche Assistentinnenquote bereits 44,9 Prozent (vergleiche Abschnitt 4.2.4) - auch hier liegen die Aufnahmen noch darüber. Die Frauenquoten sind sowohl bei Bewerbungen als auch bei Bestellungen gegenüber dem Vorjahr noch leicht angestiegen.

Drei von fünf Weiterbestellungen betreffen Frauen.

Das Forschungsinstitut für Europafragen erhielt je Ausschreibung 7,8 Bewerbungen; der Frauenanteil ist 53,8 Prozent. Bei den Einstellungen ist er nur 40 Prozent, also deutlich darunter. Hier wurden keine Weiterbestellungen beantragt.

Ein Blick auf die Bewerbungslage der einzelnen Fachbereiche zeigt, dass in den Kerndisziplinen der WU - Betriebs- und Volkswirtschaft - insgesamt je ausgeschriebener Stelle weniger Bewerbungen einlangen als in den anderen Fachbereichen.

Wenn die Aufnahmepolitik für Assistent/inn/en entsprechend fortgesetzt wird und sich in alle Dienstverhältnisse fortpflanzt, kann es gelingen, mittelfristig ein zufriedenstellendes Ansteigen der Frauenquote im wissenschaftlichen Bereich zu erzielen.

5.2 Bewerbungen und Einstellungen im allgemeinen Universitätsdienst

Im allgemeinen Universitätsdienst arbeiten nach wie vor überwiegend Frauen. Wie in Abschnitt 5.3.1 aufgezeigt wird, muss es vor allem darum gehen, die Repräsentanz von Frauen in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen entsprechend der Forderung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes anzugleichen (vergleiche auch Tabelle 1).

Umso interessanter ist ein Blick auf die Bewerbungs- und Aufnahmesituation der für den allgemeinen Universitätsdienst ausgeschriebenen Stellen (Tabelle 50). Wie sich zeigt, stammen immerhin drei Viertel der Bewerbungen von Frauen; der Frauenanteil bei Aufnahmen (hier handelt es sich sowohl um Neueinstellungen als auch um organisatorische Wechsel innerhalb der WU) beträgt sogar mehr als 85%. Auf die insgesamt zwölf ausgeschriebenen v1- bzw. A1-Stellen wurden insgesamt vier Männer aufgenommen, hier beträgt die Frauenquote also zwei Drittel.

Im Vergleich zum Vorjahr stellt sich die Situation unverändert dar. 63 Aufnahmen vom Vorjahr stehen heuer 62 gegenüber. Zwar sind mit 638 gegenüber 830 weniger Bewerbungen eingegangen, die Frauenanteile an Bewerberinnen und Aufgenommenen sind jedoch gleich geblieben.

Tabelle 50 - Bewerbungen und Aufnahmen im allgemeinen Universitätsdienst, Anstellungszeitraum 1. Juli 2000 bis 30. Juni 2001

	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Aufnahmen	9	53	62	85,48%
Bewerbungen	160	478	638	74,92%

Quelle: WU Personalabteilung

5.3 Funktionen

5.3.1 Leitungsfunktionen

Die Maßnahmen des Frauenförderungsplanes zielen nicht nur darauf ab, den Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich, sondern auch in Leitungsfunktionen ganz allgemein zu erhöhen. Unten stehende Tabelle (Tabelle 51) zeigt, dass hier die Frauenquote relativ niedrig ist, obwohl vor allem im Bereich der allgemeinen Universitätsbediensteten die vorgeschriebene Frauenquote von 40 Prozent bei Weitem erreicht ist.

Der Frauenanteil der Leiter/innen sonstiger Dienstleistungseinrichtungen - erhoben wurden die erste und zweite Führungsebene - beträgt knapp 50 Prozent. Damit ist die Sollquote von 40 Prozent übererfüllt, allerdings entspricht der Anteil nicht der Repräsentanz von Frauen im allgemeinen Universitätsdienst.

Unter den 32 Institutsvorständ/inn/en ist nur mehr eine Frau zu finden, vor zwei Jahren waren es zwei. Vizestudiendekane sind drei Männer, im letzten Bericht war darunter noch eine Frau.

Tabelle 51 - Leitungsfunktionen, Stand 1. Juli 2001

Funktion	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Rektor/in	1	0	1	0,00%
Vizerektor/inn/en	3	1	4	25,00%
Vorsitz UK	1	0	1	0,00%
Studiendekan/in	1	0	1	0,00%
Vizestudiendekan/innen	3	0	3	0,00%
Vorsitz Studienkommissionen	4	0	4	0,00%
Institutsvorstände/-vorständinnen	31	1	32	3,13%
Leiter/innen Dienstleistungseinrichtungen	13	12	25	48,00%
Insgesamt	57	14	71	19,72%

Quelle: Eigene Recherche

5.3.2 Gremienfunktionen

Laut Frauenförderungsplan des BMBWK ist auf ein zwischen Frauen und Männern zahlenmäßig ausgewogenes Verhältnis der Mitglieder in diversen Kommissionen und Gremien zu achten (§ 11 FFP BMBWK). Insbesondere ist auch darauf Bedacht zu nehmen, dass Frauen als Vorsitzende bestellt werden.

Aus der folgenden Tabelle (Tabelle 52) geht hervor, dass die Frauenbeteiligung in Kommissionen und Gremien gerade gut ein Fünftel beträgt. Dabei wird der Durchschnitt noch durch den hohen Frauenanteil im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie in der UK-Kommission für Gleichbehandlung gehoben. Die einzige weibliche Vorsitzende gibt es ebenfalls im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen - eine Verpflichtung laut Frauenförderungsplan der WU. Ohne die Mitglieder des Arbeitskreises für

Gleichbehandlungsfragen beträgt die Frauenquote in Gremien nur 18,4 Prozent - also nicht einmal ein Fünftel.

Teils wird damit ein historisch-strukturelles Problem sichtbar, nämlich der tendenzielle Ausschluss von Frauen aus Entscheidungsebenen. Teilweise spiegelt sich darin aber auch der noch immer zu niedrige Frauenanteil vor allem im wissenschaftlichen Bereich wieder. Die Gremien werden prinzipiell in einem bestimmten Verhältnis durch die Kurien besetzt - sowohl in der Kurie des Mittelbaus als auch vor allem in der Professor/inn/enkurie sind zu wenige Frauen vertreten, sodass die vorhandenen Frauen durch eine paritätische Vertretung in allen Gremien überfordert wären und theoretisch bestehende Chancen gar nicht nutzen können. Die in den Gremien vertretenen Frauen gehören zum überwiegenden Teil den Kurien der allgemeinen Bediensteten und der Studierenden an.

Tabelle 52 - Gremien der WU, Stand 1. Juli 2001

Gremium	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote	Vorsitz
Universitätskollegium	27	7	34	20,59%	Mann
UK-Kommission Personalentwicklung	7	3	10	30,00%	Mann
UK-Kommission Budget und Stellenplan	12	1	13	7,69%	Mann
UK-Kommission Infrastruktur	12	1	13	7,69%	Mann
UK-Kommission Lehrgangsangelegenheiten	5	1	6	16,67%	Mann
UK-Kommission Gleichbehandlung	1	6	7	85,71%	Mann
UK-Kommission internat. Angelegenheiten	8	4	12	33,33%	Mann
Studienkommission BW	8	1	9	11,11%	Mann
Studienkommission VW	7	1	8	12,50%	Mann
Studienkommission HW	8	1	9	11,11%	Mann
Studienkommission Wipäd	6	3	9	33,33%	Mann
Studienkommission Doktoratsstudium	12	0	12	0,00%	Mann
Fachbereichskommission BW	39	7	46	15,22%	Mann
Fachbereichskommission VW	18	1	19	5,26%	Mann
Fachbereichskommission RW	18	2	20	10,00%	Mann
Fachbereichskommission SGF	29	10	39	25,64%	Mann
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	2	9	11	81,82%	Frau
Insgesamt	219	58	277	20,94%	

Quelle: Eigene Recherche

5.4 Berufungen und Habilitationen

5.4.1 Berufungsverfahren

Im Folgenden wird die Situation im Bereich der Professuren dargestellt. Die folgende Tabelle (Tabelle 53) bezieht sich auf die im Zeitraum Juli 2000 bis Juni 2001 wenigstens bis zum Dreivorschlag abgeschlossenen Berufungsverfahren. Nachgetragen sind weiters Ernennungen, die aus in den Vorjahren gelaufenen Verfahren resultieren und in den Berichtszeitraum fallen.

Tabelle 53 - Berufungsverfahren, 1. Juli 2000 bis 30. Juni 2001

	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Professuren - Inhaber/innen alt	2	0	3 *)	0,00%
Bewerbungen	77	12	89	13,48%
Dreivorschlag	8	3	11	27,27%
Berufungen	nicht abgeschlossen!			

Quelle: Eigene Berechnungen nach Daten der WU Personalabteilung

*) Eine Professur wurde neu geschaffen

Im Berichtszeitraum wurden drei Berufungsverfahren bis zum Ternavorschlag abgeschlossen. Bei zwei Professuren handelt es sich um Nachbesetzungen, eine Stiftungsprofessur wurde neu geschaffen. Aus der Zahl der 89 Bewerbungen stammen zwölf (13,5 Prozent) von Frauen. Auf dem Weg der amtswegigen Nachforschung wurde ein weiterer Kandidat ergänzt. Die insgesamt elf auf den Berufungslisten Gereihten ergeben sich, da zwei der drei Listen je vier Vorschläge enthalten. Die drei Frauen (27,3 Prozent) sind an dritter bzw. dritter und vierter Stelle gereiht. Der Ruf erging jeweils an die erst- bzw. (nach Absage) an die zweitgereihten Männer - es sind noch keine Entscheidungen gefallen.

Zu einem bereits 1999 mit dem Dreivorschlag (drei Männer) abgeschlossenen Verfahren steht mittlerweile die Nachbesetzung fest: Die Professur hat folgerichtig - wie zuvor - ein Mann inne.

Aus einer im Jahr 2000 erstellten Liste (eine Frau, zwei Männer) resultierte die Ernennung der Erstgereihten. Sie folgte damit auf dem Lehrstuhl einem Mann nach.

Eine weitere im Jahr 2000 erstellte Berufsungsliste mit einer Frau und drei Männern auf den Listenplätzen (ex aequo Reihung auf dem dritten Platz) führte ebenfalls zu einer Ernennung: Nachdem die Erstgereichte abgesagt hatte, nahm der Zweitgereichte nun den Ruf an. Auch davor hatte den Lehrstuhl ein Mann inne.

Eine längerfristige Gastprofessur (Ersatz für den Rektor) wurde für den verbleibenden Zeitraum nach Ausscheiden der Vertretung an eine Frau vergeben.

5.4.2 Habilitationen

Die Habilitation ist als wichtige Voraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere zu sehen. Sie stellte im deutschsprachigen Raum unter anderem bisher die Grundbedingung für das Erlangen einer Professur dar. Daher ist es von erheblichem Interesse, zu betrachten, wie dieses Qualifizierungspotenzial von Frauen genutzt wird.

Auffällig ist die steigende Zahl von Habilitationen gegenüber den Vorjahren (Tabelle 54). Dies lässt sich zum Teil auf die bevorstehende Dienstrechtsänderung zurück führen. Für viele wissenschaftliche Mitarbeiter/innen stellt die Habilitation die letzte Chance dar, nach altem Dienstrecht in ein unbefristetes Dienstverhältnis übergeführt zu werden - mit Jahresende 2000 war ein Boom an Anträgen auf die Verleihung der *venia docendi* zu verzeichnen.

Gerade die in dieser Ausnahmesituation unter Druck fertig gestellten und eingereichten Habilitationsschriften - immerhin insgesamt 12 innerhalb des Berichtszeitraumes - stammen alle von Männern. Eine entsprechende Interpretation ist schwierig - eine Vermutung könnte allerdings sein, dass Frauen auf Grund anderer Verpflichtungen weniger Chance haben, sich dem Abschluss einer wissenschaftlichen Arbeit unter Zeitdruck mit der gleichen Ausschließlichkeit zu widmen wie Männer.

Allerdings sind nicht alle dieser eröffneten Habilitationsverfahren mittlerweile abgeschlossen - trotz allem erreicht die Zahl der in diesem Jahr abgeschlossenen Habilitationsverfahren (darin enthalten sind also auch bereits früher eingereichte Habilitationen) einen Spitzenwert - an 16 Wissenschaftler/innen wurde die *venia docendi* verliehen, zwei davon (12,5 Prozent) sind Frauen. Beide gehören dem Fachbereich Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften an. Im Vorjahr war die Gesamtzahl der Verleihungen mit neun zwar niedriger, sie gingen jedoch zu einem Drittel an Frauen - es ist also ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen.

Eine Beurteilung der Entwicklung vom Standpunkt der Frauenförderung ist nicht ermutigend. Bis zum Jahr 1998 gab es in den Fachbereichen Rechtswissenschaft und Betriebswirtschaft keine habilitierten Frauen. Diese Hürde ist mittlerweile zwar genommen. Allerdings gab es heuer aus den Fachbereichen Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft und Rechtswissenschaft weder Einreichungen noch Abschlüsse.

Insgesamt hat sich in den letzten beiden Jahren der Gesamtstand der Habilitierten der WU von 84 auf 109 erhöht - davon sind 12,8 Prozent oder 14 Frauen (gegenüber 10,7 Prozent, Stand Juni 1999). Es kann also nur von einer sehr langsamen Steigerung gesprochen werden. Der Prozentsatz entspricht bei Weitem nicht der Repräsentanz von Frauen in der Gruppe der Assistent/inn/en.

Tabelle 54 - Habilitationen, 1. Juli 2000 bis 30. Juni 2001

Eingereichte Habilitationen												
Fachbereich	Betriebswirtschaft			Volkswirtschaft			Sozial-, Geistes-, Formalwissen.			insgesamt		
	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt
Einreicher/in	4	0	4	5	0	5	3	0	3	12	0	12
%	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Abgeschlossene Habilitationen												
Fachbereich	Betriebswissenschaft			Volkswissenschaft			Sozial-, Geistes-, Formalwissen.			insgesamt		
	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt
Habilitierte/r	5	0	5	4	0	4	5	2	7	14	2	16
%	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	71,43%	28,57%	100,00%	87,50%	12,50%	100,00%

Quelle: Eigene Berechnungen nach Daten der WU Personalabteilung

6 Freistellungen wissenschaftlicher Bediensteter

Die aufgelisteten Freistellungen erfolgten alle nach §160 BDG. Bei kurzfristigen handelt es sich um Freistellungen mit Bezügen, bei längerfristigen größtenteils um Freistellungen ohne Bezüge.

Kurzfristige Freistellungen bedeuten eine Abwesenheit bis zu maximal einem Monat - meist sind es nur ein bis wenige Tage, die zur Teilnahme an Tagungen, Konferenzen und Vorträgen genützt werden. Sie können durch den Rektor/die Rektorin bewilligt werden.

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

Die Aufstellung der Freistellungen (Tabelle 55) für das wissenschaftliche Personal erfolgt unterteilt nach kurz- und längerfristigen Freistellungen sowie nach den Beschäftigungsgruppen.

Die Anzahl der gewährten Freistellungen entspricht praktisch der der Anträge.

Tabelle 55 - Freistellungen, 1. Juli 2000 bis 30. Juni 2001

Kurzfristige Freistellungen in Tagen				
	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	486	57	543	10,50%
Vertragsprof.	28	0	28	0,00%
Univ.Ass.	434	160	594	26,94%
Vertragsass.	174	128	302	42,38%
Insgesamt	1122	345	1467	23,52%
Längerfristige Freistellungen - Anzahl				
Univ.Prof.	4	0	4	0,00%
Univ.Ass.	8	6	14	42,86%
Insgesamt	12	6	18	33,33%

Quelle: WU Personalabteilung

Für kurzfristige Freistellungen wurden insgesamt 1467 Tage beansprucht - im Vorjahr waren es 1750. Professorinnen nutzten 10,5 Prozent, Universitätsassistentinnen rund 27 Prozent, Vertragsassistentinnen 42,4 Prozent - die Prozentsätze entsprechen somit etwa dem Frauenanteil der Assistentinnen im jeweiligen Dienstverhältnis. Gesamt gesehen liegt der Frauenanteil für den Besuch wissenschaftlicher Veranstaltungen bei rund einem Viertel - größenordnungsmäßig etwa gleich wie im Vorjahr (26,4 Prozent). Die Frauenquote im wissenschaftlichen Bereich (inklusive Bundes- und Vertragslehrer/innen sowie wissenschaftliche Beamte, für die es keine Freistellungen gibt) liegt bei 35,6 Prozent (vergleiche Tabelle 1).

Die Anzahl der konsumierten Karenzierungen zu Forschungszwecken blieb mit 18 gegenüber dem Vorjahr gleich. Allerdings wurden die zu einem Drittel von Frauen in Anspruch genommen - eine deutliche Steigerung gegenüber 1999/2000, wo der Frauenanteil bei 11,1 Prozent lag.

7 Abhaltung von Lehrveranstaltungen

Die Erfassung der Lehrveranstaltungen (Tabellen 56 bis 61) beinhaltet einerseits eine Gliederung nach der Funktion der Abhaltenden, andererseits nach Remunerationsart bzw. -typ. Die Lehrveranstaltungen sind nach Fachbereichen zusammen gefasst. Abschließend findet sich eine Tabelle (Tabelle 62) mit der Gesamtzahl der abgehaltenen Lehrveranstaltungsstunden. Separat ausgewiesen sind frauenspezifische Lehrveranstaltungen (Tabelle 63).

Selbständige Lehraufträge werden im Rahmen der Dienstpflicht sowie als remunerierte und nicht remunerierte Lehraufträge von Assistent/inn/en, Bundes- und Vertragslehrer/innen sowie Lektor/inn/en übernommen. Darüber hinaus bekommen Habilitierte (Universitätsprofessor/inn/en, Vertragsprofessor/inn/en, außerordentliche Universitätsprofessor/inn/en und Dozent/inn/en) ihre Lehrveranstaltungen durch Kolleggeld abgegolten. Bei Lektor/inn/en, die Kolleggeld beziehen, handelt es sich um Habilitierte anderer Universitäten. Unselbständige Lehrtätigkeit wird unter dem Titel Kolleggeldmitwirkung entlohnt. Gastprofessor/inn/en werden aus einem eigenen Budgetanteil bezahlt.

Lehrveranstaltungen, die ohne Entgelt abgehalten werden, sind ebenfalls angeführt. Sie sind vor allem unter dem Blickwinkel knapper Ressourcen auch im Lehrveranstaltungsbereich von Interesse.

Die Frauenquote bei selbständigen, bezahlten Lehraufträgen ohne den Habilitiertenanteil (Kolleggeld kommt auf Grund des geringen Frauenanteils unter Professor/inn/en bzw. Dozent/inn/en zum Großteil Männern zugute) findet sich unter Lehraufträgen ohne Kolleggeld, Kolleggeldmitwirkung, Gastprofessor/inn/enbudget und unentgeltlich abgehaltene Stunden.

Erläuterungen zu den Tabellen: LA – Lehrauftrag

Rem. – Remunerationstyp

remun. - remuneriert

LA Wo.std. – Lehrauftrag Wochenstunden

Prof. - Universitätsprofessor/inn/en, ordentliche
Universitätsprofessor/inn/en und
Vertragsprofessor/inn/en

Doz. - Dozent/inn/en bzw. außerordentliche
Universitätsprofessor/inn/en

Weitere Abkürzungen siehe in der Einleitung

Tabelle 56 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp - Fachbereich Betriebswirtschaft, Studienjahr 2000/2001

LA-Art	Rem.	Funktion	Männer	Frauen	LA Wo.std.gesamt	Frauenquote
Dienstpflcht	A	Univ.Ass.	317	116	433	26,79%
	A	Vertr.Ass.	143	126	269	46,84%
	A	Lektor/in	2	0	2	0,00%
	B	Univ.Ass.	8	0	8	0,00%
	B	Vertr.Ass.	2	4	6	66,67%
		Bundeslehrer/in	0	29	29	100,00%
		Vertragslehrer/in	0	41	41	100,00%
gesamt			472	316	788	40,10%
Kolleggeld		Prof.	442	0	442	0,00%
		Doz.	277	21	298	7,05%
		Lektor/in	4	0	4	0,00%
gesamt			723	21	744	2,82%
Kolleggeldmitw.		Univ.Ass.	0	6	6	100,00%
		Vertr.Ass.	10	3	13	23,08%
gesamt			10	9	19	47,37%
Gastprof.Budget		Gastprof.	121	14	135	10,37%
gesamt			121	14	135	10,37%
remun. LA	A	Univ.Ass.	9	5	14	35,71%
	A	Vertr.Ass.	3	0	3	0,00%
	A	Lektor/in	577	137	714	19,19%
	B	Lektor/in	24	10	34	29,41%
	C	Lektor/in	6	26	32	81,25%
gesamt			619	178	797	22,33%
nicht remun. LA		Lektor/in	88	13	101	12,87%
gesamt			88	13	101	12,87%
kein Entgelt		Prof.	10	0	10	0,00%
		Doz.	2	0	2	0,00%
		Gastprof.	5	0	5	0,00%
		Univ.Ass.	1	0	1	0,00%
		Vertr.Ass.	1	1	2	50,00%
		Lektor/in	64	12	76	15,79%
gesamt			83	13	96	13,54%
BW insgesamt			2116	564	2680	21,04%
ohne Kolleggeld, Kolleggeldmitw., Gastprof., unentgeltl. LA			1179	507	1686	30,07%

Quelle: Eigene Berechnungen nach Daten des Büros des Universitätsdirektors der WU

Tabelle 57 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp - Fachbereich Volkswirtschaft, Studienjahr 2000/2001

LA-Art	Rem.	Funktion	Männer	Frauen	LA Wo.std.gesamt	Frauenquote
Dienstpflicht	A	Univ.Ass.	108	41	149	27,52%
	A	Vertr.Ass.	16	12	28	42,86%
	A	Lektor/in	4	0	4	0,00%
gesamt			128	53	181	29,28%
Kolleggeld		Prof.	151	0	151	0,00%
		Doz.	79	47	126	37,30%
		Lektor/in	2	0	2	0,00%
gesamt			232	47	279	16,85%
Kolleggeldmitw.		Univ.Ass.	0	2	2	100,00%
		Vertr.Ass.	2	0	2	0,00%
gesamt			2	2	4	50,00%
Gastprof.Budget		Gastprof.	2	0	2	0,00%
gesamt			2	0	2	0,00%
remun.LA	A	Univ.Ass.	4	2	6	33,33%
	A	Lektor/in	134	60	194	30,93%
gesamt			138	62	200	31,00%
nicht remun. LA		Honorarprof.	1	0	1	0,00%
		Lektor/in	34	2	36	5,56%
gesamt			35	2	37	5,41%
kein Entgelt		Prof.	3	0	3	0,00%
		Doz.	1	1	2	50,00%
		Univ.Ass.	4	0	4	0,00%
		Vertr.Ass.	0	1	1	100,00%
		Lektor/in	11	3	14	21,43%
gesamt			19	5	24	20,83%
VW insgesamt			556	171	727	23,52%
ohne Kolleggeld, Kolleggeldmitw., Gastprof., unentgeltl. LA			301	117	418	27,99%

Quelle: Eigene Berechnungen nach Daten des Büros des Universitätsdirektors der WU

Tabelle 58 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp - Fachbereich Rechtswissenschaft, Studienjahr 2000/2001

LA-Art	Rem.	Funktion	Männer	Frauen	LA Wo.std.gesamt	Frauenquote
Dienstpflicht	A	Univ.Ass.	49	17	66	25,76%
	A	Vertr.Ass.	13	15	28	53,57%
	A	Lektor/in	0	2	2	100,00%
gesamt			62	34	96	35,42%
Kolleggeld		Prof.	141	0	141	0,00%
		Lektor/in	1	5	6	83,33%
gesamt			142	5	147	3,40%
Kolleggeldmitw.		Vertr.Ass.	0	4	4	100,00%
gesamt			0	4	4	100,00%
Gastprof.Budget		Gastprof.	18	4	22	18,18%
gesamt			18	4	22	18,18%
remun.LA	A	Univ.Ass.	2	2	4	50,00%
	A	Lektor/in	110	41	151	27,15%
gesamt			112	43	155	27,74%
nicht remun.LA		Lektor/in	15	0	15	0,00%
gesamt			15	0	15	0,00%
kein Entgelt		Prof.	3	0	3	0,00%
		Lektor/in	2	1	3	33,33%
gesamt			5	1	6	16,67%
RW insgesamt			354	91	445	20,45%
ohne Kolleggeld, Kolleggeldmitw., Gastprof., unentgeltl. LA			189	77	266	28,95%

Quelle: Eigene Berechnungen nach Daten des Büros des Universitätsdirektors der WU

Tabelle 59 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp - Fachbereich Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften, Studienjahr 2000/2001

LA-Art	Rem.	Funktion	Männer	Frauen	LA Wo.std.gesamt	Frauenquote
Dienstpflicht	A	Univ.Ass.	144	78	222	35,14%
	A	Vertr.Ass.	8	45	53	84,91%
	A	Lektor/in	4	6	10	60,00%
	B	Univ.Ass.	15	22	37	59,46%
	B	Vertr.Ass.	0	28	28	100,00%
	B	Lektor/in	8	0	8	0,00%
		Bundeslehrer/in	49	120	169	71,01%
		Vertragslehrer/in	122	406	528	76,89%
		Lektor/in	14	4	18	22,22%
gesamt			364	709	1073	66,08%
Kolleggeld		Prof.	243	54	297	18,18%
		Doz.	192	26	218	11,93%
		Lektor/in	9	0	9	0,00%
gesamt			444	80	524	15,27%
Kolleggeldmitw.		Univ.Ass.	4	2	6	33,33%
		Vertr.Ass.	0	7	7	100,00%
gesamt			4	9	13	69,23%
Gastprof.Budget		Gastprof.	29	10	39	25,64%
gesamt			29	10	39	25,64%
remun. LA	A	Vertr.Ass.	0	1	1	100,00%
	A	Lektor/in	243	139	382	36,39%
	B	Lektor/in	52	167	219	76,26%
	C	Lektor/in	2	0	2	0,00%
gesamt			297	307	604	50,83%
nicht remun. LA		Lektor/in	60	131	191	68,59%
gesamt			60	131	191	68,59%
kein Entgelt		Prof.	3	0	3	0,00%
		Univ.Ass.	1	0	1	0,00%
		Vertr.Ass.	0	1	1	100,00%
		Lektor/in	12	24	36	66,67%
gesamt			16	25	41	60,98%
SGF insgesamt			1214	1271	2485	51,15%
ohne Kolleggeld, Kolleggeldmitw., Gastprof., unentgeltl. LA			721	1147	1868	61,40%

Quelle: Eigene Berechnungen nach Daten des Büros des Universitätsdirektors der WU

Tabelle 60 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp - Bereich Interdisziplinäres, Studienjahr 2000/2001

LA-Art	Rem.	Funktion	Männer	Frauen	LA Wo.std.gesamt	Frauenquote
Dienstpflcht	A	Univ.Ass.	5	0	5	0,00%
	A	Vertr.Ass.	1	4	5	80,00%
gesamt			6	4	10	40,00%
Kolleggeld		Prof.	23	0	23	0,00%
gesamt			23	0	23	0,00%
Gastprof. Budget		Gastprof.	2	2	4	50,00%
gesamt			2	2	4	50,00%
remun. LA	A	Vertr.Ass.	1	0	1	0,00%
	A	Lektor/in	6	4	10	40,00%
gesamt			7	4	11	36,36%
Interdisz. insgesamt			38	10	48	20,83%
ohne Kolleggeld, Kolleggeldmitw., Gastprof., unentgeltl. LA			13	8	21	38,10%

Quelle: Eigene Berechnungen nach Daten des Büros des Universitätsdirektors der WU

Tabelle 61 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp - Bereich Internationales, Studienjahr 2000/2001

LA-Art	Rem.	Funktion	Männer	Frauen	LA Wo.std.gesamt	Frauenquote
Dienstpflcht	C	Vertr.Ass.	0	2	2	100,00%
gesamt			0	2	2	100,00%
Kolleggeld		Prof.	5	0	5	0,00%
		Doz.	2	1	3	33,33%
gesamt			7	1	8	12,50%
remun. LA	A	Lektor/in	14	15	29	51,72%
	B	Lektor/in	17	18	35	51,43%
	C	Lektor/in	6	22	28	78,57%
gesamt			37	55	92	59,78%
nicht remun. LA		Lektor/in	2	0	2	0,00%
gesamt			2	0	2	0,00%
kein Entgelt		Prof.	1	0	1	0,00%
		Lektor/in	32	0	32	0,00%
gesamt			33	0	33	0,00%
Internat. insgesamt			79	58	137	42,34%
ohne Kolleggeld, Kolleggeldmitw., Gastprof., unentgeltl. LA			39	57	96	59,38%

Quelle: Eigenen Berechnungen nach Daten des Büros des Universitätsdirektors der WU

Tabelle 62 - Gesamtstundenanzahl aller Lehrveranstaltungen, Studienjahr 2000/2001

	Männer	Frauen	LA Wo.std.gesamt	Frauenquote
alle Fachbereiche und Remunerationstypen	4358	2165	6523	33,19%
ohne Kolleggeld, Kolleggeldmitw., Gastprof., unentgeltl. LA	2442	1913	4355	43,93%

Quelle: Eigenen Berechnungen nach Daten des Büros des Universitätsdirektors der WU

Tabelle 63 - Frauenspezifische Lehrveranstaltungen, Studienjahr 2000/2001

LA-Art	Rem.-Typ	Funktion	LA Wo.std.	Frauenquote
Dienstpflicht	A	Univ.Ass.	3,2	100,00%
remun. LA	A	Lektorin	12,4	100,00%
kein Entgelt		Lektorin	0,4	100,00%
insgesamt			16	100,00%

Quelle: Eigene Berechnungen nach Daten des Büros des Universitätsdirektors der WU

Im Fachbereich Betriebswirtschaft (Tabelle 56) werden die meisten Lehrveranstaltungen - und hier zu etwa gleichen Teilen - im Rahmen der Dienstpflicht, von Habilitierten mit Kolleggeldabgeltung sowie als remunerierte Lehraufträge abgehalten. Auffällig ist allerdings die sehr verschiedene Frauenquote. Lehre nach Dienstpflicht leisten 40,1 Prozent Frauen, davon 66,7 Prozent bei Vertragsassistentinnen unter dem Remunerationstyp B sowie 100 Prozent bei Bundes- und Vertragslehrerinnen. Kolleggeld hingegen beziehen nur zu 2,8 Prozent Frauen - es gibt keine Professorinnen und nur 7 Prozent Dozentinnen, die derartige Lehrveranstaltungen abhalten. Remunerierte Lehrveranstaltungen halten zu insgesamt 22,3 Prozent Frauen ab, was etwa dem Frauenanteil des wissenschaftlichen Personal im Fachbereich Betriebswirtschaft entspricht. Selbständige, bezahlte Lehraufträge - exklusive der Lehrtätigkeit von Habilitierten - werden zu 30 Prozent durch Frauen abgedeckt, was deutlich über ihrer Repräsentanz liegt.

Der Fachbereich Volkswirtschaft (Tabelle 57) weist in Bezug auf die Beteiligung von Frauen bei der Abhaltung von Lehrveranstaltungen ein etwas ausgeglicheneres Bild auf. Unter dem Titel Dienstpflicht leisten knapp 30 Prozent Frauen Lehrtätigkeit; der Anteil von 37,3 Prozent bei Dozentinnen mit Kolleggeldentlohnung liegt deutlich über dem tatsächlichen Dozentinnenanteil des Fachbereiches. Remunerierte Lehraufträge erhielten zu 31 Prozent Frauen. Insgesamt wurden 28 Prozent der Lehrveranstaltungen als selbständige und bezahlte von Frauen abgehalten (Aufträge ohne den Habilitiertenanteil).

Von der Stundenzahl her betrachtet werden im Fachbereich Rechtswissenschaft (Tabelle 58) die entscheidenden Lehranteile innerhalb der Dienstpflicht sowie von Professoren und Lektor/inn/en geleistet. Auffallend ist das Fehlen von Dozent/inn/en in diesem Fachbereich, sodass das Kolleggeld nur zu 3,4 Prozent Frauen zu Gute kommt, nämlich habilitierten Lektorinnen. Nach Dienstpflicht werden 35,4 Prozent Frauen entlohnt - das entspricht etwa dem Assistentinnenanteil in den Rechtswissenschaften. Remunerierte Lehraufträge halten zu 27,7 Prozent Frauen ab. Ähnlich hoch (knapp 29 Prozent) ist auch

der Frauenanteil bei selbständigen, bezahlten Lehraufträgen - ohne die Lehre der Habilitierten - insgesamt.

Im Fachbereich Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften (Tabelle 59) gibt es als einzigen an der WU auch Professorinnen. Dementsprechend gibt es auch einen relativ hohen Anteil von Frauen (15,3 Prozent), die Kolleggeld beziehen. Drei von 20 Professor/inn/en (15 Prozent) dieses Fachbereiches sind Frauen, ihr Kolleggeldanteil beträgt 18,2 Prozent. Bei Dozentinnen sind es 11,9 Prozent. Unter dem Titel Dienstpflicht lehren zu 66,1 Prozent Frauen - dieser Prozentsatz ist besonders hoch durch den Frauenanteil bei Bundes- und Vertragslehrer/inne/n (71 bzw. knapp 77 Prozent). Auch von der Stundenanzahl her leisten Bundes- und Vertragslehrer/innen einen bedeutenden Anteil an Lehrtätigkeit. Der Frauenanteil bei Universitätsassistent/inn/en, die nach Dienstpflicht Remunerationstyp A entlohnt werden, ist 35,1 Prozent - das entspricht etwa der Frauenquote bei Universitätsassistentinnen in diesem Bereich. Remunerierte Lehraufträge werden zu gut einer Hälfte von Frauen übernommen - vor allem nach Remunerationstyp B werden überwiegend Frauen (76,3 Prozent) entlohnt. Entsprechend hoch mit 61,4 Prozent ist auch der Frauenanteil bei selbständigen, bezahlten Lehraufträgen ohne Habilitiertenanteil.

Der Bereich Interdisziplinäres repräsentiert das Institut für Europafragen (Tabelle 60). Neben den Professoren übernehmen dort Assistent/inn/en und Lektor/inn/en als Dienstpflicht bzw. remunerierte Lehraufträge die Lehre. Der Frauenanteil an selbständigen, bezahlten Lehraufträgen beträgt immerhin 38,1 Prozent.

Der Bereich Internationales umfasst die Lehrveranstaltungen, die im Zentrum für Auslandsstudien koordiniert werden (Tabelle 61). Vom Stundenumfang her werden die meisten Lehrveranstaltungen als remunerierte Lehraufträge an Lektor/inn/en vergeben. Dies sind zu fast 60 Prozent Frauen. Ebenso hoch ist der Frauenanteil (ohne Habilitierte) an selbständiger, bezahlter Lehre.

Einen Sonderfall stellen die frauenspezifischen Lehrveranstaltungen (Tabelle 63) dar. Sie werden ausschließlich an Frauen vergeben. Erstmals sind nicht nur Lektorinnen, sondern auch Universitätsassistentinnen damit betraut, die den Lehrauftrag als Dienstpflicht abgeholten bekommen.

Insgesamt leisten Frauen rund ein Drittel der Lehrtätigkeit (Tabelle 62), was etwa der durchschnittlichen Frauenquote im wissenschaftlichen Bereich entspricht. Wesentlich höher mit knapp 44 Prozent liegt der Prozentsatz bei selbständiger, bezahlter Lehre ohne den Lehranteil von Habilitierten. Diese Lehrtätigkeit wird von Assistentinnen, Lektorinnen, Bundes- sowie Vertragslehrerinnen übernommen.

8 Vergabe von Forschungsmitteln und Förderpreisen

Je nach Vergabemodus werden in diesem Kapitel jene Forschungs- und Fördermittel erfasst, die im Jahr 2001 bzw. im Studienjahr 2000/2001 vergeben wurden. Es handelt sich dabei um Gelder, über deren Verteilung WU-intern entschieden wird. Sie stammen teilweise von externen Quellen aus der Wirtschaft bzw. privaten Fördergebern, teilweise sind es WU- bzw. Kuratoriumsgelder.

Da über manche Mittel des Jahres 2001 bis zum Erscheinungszeitpunkt des Berichtes noch nicht vollständig verfügt wurde, fehlt hier das endgültige Fördervolumen. Größenordnungen der Förderungen sind jedoch ersichtlich. Die Anzahl der bewilligten Anträge entspricht größtenteils dem der Anträge. Bei Abweichungen ist dies in den Tabellen verzeichnet.

Tabelle 64 - Förderungen aus externen Mitteln, Kalenderjahr 2001, mit Ausnahme OeNB-WU Förderungspreis 1. Juli 2000 bis 30. Juni 2001

Förderung		gesamt genehmigt	davon Frauen	Frauenanteil
WU-Forschungsprogramm	Anträge	16	2	12,50%
	Assistent/inn/eneinheiten /Antrag	40	3	7,50%
	Anstellungen	26	13	50,00%
	Assistent/inn/eneinheiten /Anstellungen *)	34,66	13,67	39,44%
OeNB-WU-Förderungspreis	Anträge	4	2	50,00%
	Fördervolumen	664.314,00	339.500,00	51,11%
Wirtschaftskammer Wien	Anträge	3	0	0,00%
	Fördervolumen	460.000,00	0,00	0,00%
Stephan Koren-Preis	Anträge	3	1	33,33%
	Hauptpreis	1	0	0,00%
	Fördervolumen	15.000,00	0,00	100,00%
	Anerkennungspreise	2	1	50,00%
	Fördervolumen	15.000,00	6.000,00	40,00%
Best Paper Award	Anträge	13	0	0,00%
	Fördervolumen	410.000,00 **)	0,00	0,00%

Quelle: WU Forschungsservice und WU Drittmittel-, Stiftungs- und Fondsverwaltung

*) Bis August 2001 wurden davon 5,34 Einheiten noch nicht verbraucht.

**) € 30.000,00

Die in Tabelle 64 erfassten Förderungen stammen aus externen Mitteln. Es handelt sich dabei um die „Förderung des integrierten WU-Forschungsprogramms (Assistent/inn/eneinheiten der WU)“ und die „Kuratoriumsförderung zur Entlastung von WU-Habilitation/inn/en“⁴, um den „OeNB-WU-Förderungspreis“, um den „Wirtschaftsuniversitätspreis der Wirtschaftskammer Wien“, um den „Stephan-Koren-Preis“ sowie den „Best Paper Award der Stadt Wien“⁵.

Bei der Förderung des „Integrierten WU-Forschungsprogramms“ und der „Kuratoriumsförderung zur Entlastung von WU-Habilitation/inn/en“ ist zu unterscheiden zwischen dem Frauenanteil bei Anträgen bzw. der Forschungscoordination und dafür vorgesehenen Assistent/inn/eneinheiten sowie den für die Projekte Angestellten und den ihnen zugewiesenen Assistent/inn/eneinheiten. Der Anteil der Anträge von Frauen hat sich gegenüber dem Vorjahr verdoppelt, entsprechend ist auch der Anteil der verbrauchten Assistent/inn/eneinheiten für diesen Bereich gestiegen. Die folgenden Anstellungen betreffen zu 50 Prozent Frauen, sie erhalten knapp 40 Prozent der Mittel. Zum Erhebungszeitpunkt waren 5,34 Einheiten noch nicht vergeben.

Für den „Förderungspreis der Österreichischen Nationalbank“ kamen zwei von vier Anträgen von Frauen, ihnen kamen auch etwa die Hälfte der Mittel zugute.

Der „Wirtschaftsuniversitätspreis der Wirtschaftskammer Wien“ kam 2001 ausschließlich Männern zugute.

Für die drei Anträge zum „Stephan-Koren-Preis“ wurden ein Hauptpreis sowie zwei Anerkennungspreise vergeben. Der Hauptpreis von 15 000 Schilling ging an einen Mann; die Anerkennungspreise erhielten eine Frau und ein Mann - 40 Prozent des Fördervolumens dafür bekam die Frau.

Für den „Best Paper Award der Stadt Wien“ gingen 13 Anträge ein; alle Papiere wurden von Männern veröffentlicht. Die offizielle Vergabe wird zu Beginn des nächsten Jahres erfolgen. Die Entscheidung der Jury ging mittlerweile dahin, den Hauptpreis von 30.000 Euro für ein Paper zu vergeben, das von drei WU-Wissenschaftlern verfasst wurde.

⁴ Der Hauptteil der Fördermittel dieser beiden Förderungen stammt vom Kuratorium zur Förderung der WU sowie vom Jubiläumsfonds der Stadt Wien; weitere Mittel werden durch die Bank Austria und andere bereit gestellt.

⁵ Mittel des Jubiläumsfonds der Stadt Wien.

Tabelle 65 - Förderungen aus WU-internen Mitteln, Habilitant/inn/enförderungen der WU und Forschungsstipendien Kalenderjahr 2001, Weiterbildungsfonds der WU und Fremdsprachendienstleistungen 1. Juli 2000 bis 30. Juni 2001

Förderung	Antrag- steller/- innen	Frauen	Frauen- anteil	bew. Anträge	Frauen	Frauen- anteil	Fördervol.	davon an Frauen	Frauen- anteil
Forschungs- stipendien	10	7	70,00%	10	7	70,00%	192.000,00*)	120.000,00	62,50%
Fremd- sprachen	41	18	43,90%	37	16	43,24%	217.300,09	96.812,20	44,55%
Weiterbildung	6	3	50,00%	6	3	50,00%	50.493,00	19.093,00	37,81%
Habil.-Förd.	1	1	100,00%	1	1	100,00%	20.000,00	20.000,00	100,00%

Quelle: WU Forschungsservice und WU Drittmittel-, Stiftungs- und Fondsverwaltung

*) Insgesamt stehen 199.000,00 zur Verfügung; der verbleibende Restbetrag wurde auf Grund einer Bindung noch nicht vergeben.

Bei den Förderungen, die aus WU-Mitteln ausgeschüttet werden (Tabelle 65), handelt es sich um die Förderung „Forschungsstipendien“, die „Fremdsprachendienstleistungen“, den „Weiterbildungsfonds der WU“ sowie die „Habilitation/inn/enförderung der WU“.

Für „Forschungsstipendien“ wurden bisher zehn Anträge eingebracht, von den dafür vorgesehenen Mitteln kamen 62,5 Prozent Frauen zugute - 60 Prozent der Anträge kamen von Frauen. Von den insgesamt 199 000 Schilling, die zur Verfügung stehen, wurden drei Prozent als gebundene Mittel einbehalten. Über die eventuelle Vergabe wird mit Jahresende entschieden.

Für „Fremdsprachendienstleistungen“ lagen die Zahl der eingelangten und bewilligten Anträge sowie der gewährten Mittel für Frauen jeweils etwas über 40 Prozent. Damit ist eine leichte Steigerung gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen.

Der „Weiterbildungsfonds der WU“ förderte 50 Prozent der Anträge von Frauen mit 37,8 Prozent der zur Verfügung stehenden Mittel. Damit ist die Anteil der Frauenförderung gegenüber dem Vorjahr zurück gegangen.

Der Antrag zur „Habilitation/inn/enförderung der WU“ kam von einer Frau, hier wurden 20 000 Schilling bewilligt. Im Vorjahr kamen diese Mittel einem Mann zugute.

Zusätzlich zu diesen WU-intern vergebenen Forschungs- und Förderungsmitteln gibt es das Dr. Maria Schaumayer-Habilitationsstipendium, das speziell Frauen vorbehalten ist. Es wird jährlich von einem Komitee, das aus Vertreter/inne/n der Österreichischen Nationalbank und der WU zusammengesetzt ist, auf Vorschlag der UK-Kommission für Gleichbehandlung vergeben, um Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlerinnen eine kontinuierliche Arbeit an ihrer Habilitation zu ermöglichen. Sie sollen für einen bestimmten Zeitraum durch eine mögliche Freistellung ohne Bezüge von den diversen Institutstätigkeiten entlastet werden. Bevorzugt werden Vertreterinnen der Kernfächer der WU, nämlich Betriebswirtschaft und Volkswirtschaft, gefördert.

Für das Dr. Maria Schaumayer-Habilitationsstipendium für das Jahr 2001 gingen drei Bewerbungen ein. Die Fördersumme von 500 000 Schilling wurde zu gleichen Teilen auf zwei Bewerberinnen aufgeteilt.

9 Universitätsinterne Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen

Gegenüber den Vorjahren hat sich im Bereich Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen eine gravierende Veränderung ergeben: Das Referat für Weiterbildung, das Teil der Personalabteilung der WU war, wurde ausgegliedert und das Zentrum für Weiterbildung (WBZ) geschaffen. Es ist geplant, neben den internen Weiterbildungsveranstaltungen und den internen Traineeprogrammen in Zukunft auch externe Veranstaltungen anzubieten und so den Kreis der Teilnehmer/innen, aber auch das Angebot zu erweitern.

Unabhängig davon werden einerseits die Traineeprogramme, andererseits alle anderen angebotenen Veranstaltungen mit Hilfe der statt findenden Evaluierungen durch die Teilnehmer/innen einer ständigen Reflexion unterzogen und entsprechend angepasst und verändert. Auch ein eventuell veränderter, neuer Bedarf wird zu berücksichtigen versucht.

Für das vergangene Jahr - Wintersemester 2000/2001 und Sommersemester 2001 - galt das Angebot noch ausschließlich intern.

9.1 Internes Training

Das interne Traineeprogramm der WU verfolgt die Zielsetzung, neue Mitarbeiter/innen mit der WU vertraut zu machen, indem es Basiswissen über Organisation und Arbeitsbereiche sowie unterstützende Arbeitstechniken vermittelt. Es dient teilweise auch als Ersatz für die Grundausbildung im Bundesdienst. Einen besonders positiven Nebeneffekt dieser Schulung stellt das Kennenlernen von - ebenfalls an der WU neuen - Kolleg/inn/en aus verschiedensten Bereichen dar.

Die Traineeprogramme sind für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen bzw. allgemeine Bedienstete spezifisch gestaltet. Die verschiedenen Inhalte, aber auch der Ablauf sind den sehr unterschiedlichen Aufgabenbereichen dieser zwei Beschäftigtengruppen angepasst.

Die sehr unterschiedliche Teilnehmer/innenzahl zu Beginn bzw. bei Abschluss der Traineeprogramme ergibt sich durch die bereits in diesem Zeitraum wieder ausgeschiedenen Mitarbeiter/innen.

Beim wissenschaftlichen Personal (Tabelle 66) fällt auf den ersten Blick auf, dass der Frauenanteil weit über dem durchschnittlichen Frauenanteil im Assistent/inn/enbereich liegt. Er ist auch höher als die Frauenquote bei Neuaufnahmen im vorigen Berichtszeitraum (46,7 Prozent). Zu einem guten Teil werden zwar diese WU-Neueinsteiger/innen in den heuer abgeschlossenen bzw. noch laufenden Traineeprogrammen erfasst. Weiters werden aber die Traineeprogramme von aus Drittmitteln oder Kuratoriumsgeldern finanzierten Forschungsassistent/inn/en besucht. Andererseits besteht für Vertragsassistent/inn/en, die kürzer als ein Jahr aufgenommen werden, keine Verpflichtung zur Teilnahme. Neu Eingestellte, die bereits früher ein Dienstverhältnis an der Universität hatten, müssen die Kurse ebenfalls nicht besuchen.

Die Gruppe, die im Oktober 1999 mit dem Traineeprogramm begann, hat es im Oktober 2000 abgeschlossen. Während der Frauenanteil zu Beginn über der Hälfte lag (52,2 Prozent), lag er beim Abschluss unter der Hälfte (47,1 Prozent).

Auch die Gruppe März 2000, die im März 2001 abgeschlossen wurde, hatte zu Beginn einen größeren Frauenanteil als am Ende (44,8 gegenüber 42,9 Prozent).

Die im September 2000 gestartete Gruppe hat mittlerweile ebenfalls ihre Kurse abgeschlossen - wenn auch außerhalb des Berichtszeitraums. Sie begann mit dem besonders hohen Frauenanteil von 70,6 Prozent und endete mit 62,5 Prozent.

Die zum Ende des Berichtszeitraumes noch laufende Gruppe (Februar 2001) hatte vom Start weg ebenfalls eine relativ hohe Frauenquote - nämlich 54,5 Prozent.

Eine Dropout-Rate beträgt knapp neun Prozent der Teilnehmer/innen (6 von 69). Zu Beginn war der durchschnittliche Frauenanteil 53,6 Prozent, am Ende liegt er bei 50 Prozent.

Entsprechend dem hohen Frauenanteil im Dienstleistungsbereich ist er auch bei den Traineeprogrammen der allgemeinen Bediensteten (Tabelle 67) wesentlich höher - nämlich bei durchschnittlich 88 Prozent. Hier ist auch die Frauenquote zu Beginn des Kurses und am Ende etwa gleich. Unter den im Vorjahr neu Eingestellten waren 85,7 Prozent Frauen. 12,3 Prozent der Mitarbeiter/innen (7 von 57) sind bereits vor Abschluss des Traineeprogrammes wieder ausgeschieden. Damit ist die Zahl der Aussteiger/innen deutlich niedriger als im wissenschaftlichen Bereich.

Die im Februar 2000 gestartete Gruppe beendete das Programm im September 2000. Fast ein Viertel dieser Gruppe absolvierte den Kurs nicht zu Ende. Die Gruppe September 2000 schloss das Traineeprogramm im März 2001 ab. Hier schlossen fast alle die Ausbildung auch ab. Die Gruppe mit Start im Februar 2001 schloss außerhalb des Berichtszeitraumes mit einem Frauenanteil von 90 Prozent ab.

Tabelle 66 - Traineeprogramme für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Start bzw. Ende 1. Juli 2000 bis 30. Juni 2001

Gruppe	Gesamtteilnehmer/innen-zahl (Beginn)	männlich	weiblich	Frauenquote	Gesamtteilnehmer/innen-zahl (Abschluss)	männlich	weiblich	Frauenquote
Start Oktober 1999	23	11	12	52,17%	17	9	8	47,06%
Start März 2000	29	16	13	44,83%	21	12	9	42,86%
Start September 2000	17	5	12	70,59%	16	6	10	62,50%
Start Februar 2001	11	5	6	54,55%	(noch nicht abgeschlossen)			
insgesamt	80	37	43	53,75%	54	27	27	50,00%

Quelle: WU Weiterbildungszentrum

Tabelle 67 - Traineeprogramme für allgemeine Bedienstete, Start bzw. Ende 1. Juli 2000 bis 30. Juni 2001

Gruppe	Gesamtteilnehmer/innen-zahl (Beginn)	männlich	weiblich	Frauenquote	Gesamtteilnehmer/innen-zahl (Abschluss)	männlich	weiblich	Frauenquote
Start Februar 2000	28	3	25	89,29%	22	2	20	90,91%
Start September 2000	29	4	25	86,21%	28	4	24	85,71%
Start Februar 2001	23	3	20	86,96%	20	2	18	90,00%
insgesamt	80	10	70	87,50%	70	8	62	88,57%

Quelle: WU Weiterbildungszentrum

9.2 Sonstige Weiterbildungsveranstaltungen

Tabelle 68 - Weiterbildungsveranstaltungen, Studienjahr 2000/2001

Veranstaltung	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Kommunikation				
Das Telefon als Serviceinstrument	0	6	6	100,00%
Atem- und Sprechtechnik	10	11	21	52,38%
Kommunikation & Präsentationstechnik	1	6	7	85,71%
Rhetorik und Kommunikationstechnik	4	6	10	60,00%
Erfolgreiches Auftreten	12	51	63	80,95%
Sachgerecht verhandeln - erfolgreich abschließen	3	8	11	72,73%
Gewinnende Konfliktlösung	0	9	9	100,00%
Moderation von Gruppen	1	8	9	88,89%
Sicheres Verhandeln mit schwierigen Partnern	2	3	5	60,00%
Expert/inn/enwissen				
Rechnungslegung nach International Accounting Standards	3	1	4	25,00%
Internationale Kompetenz				
Kommunikation in Englisch I	2	16	18	88,89%
Kommunikation in Englisch II	6	15	21	71,43%
Kommunikation in Englisch III	6	20	26	76,92%
Social English in the Academic Environment	2	5	7	71,43%
Englisch-Coaching	3	10	13	76,92%
Kommunikation in Französisch I	0	13	13	100,00%
Informationstechnik				
Windows NT - Grundlagen	3	8	11	72,73%
MS-Word - Professional	8	36	44	81,82%
MS-PowerPoint -Professional	0	13	13	100,00%
MS-Excel - Professional	1	16	17	94,12%
MS-Access - Grundlagen	3	15	18	83,33%
MS-Access - Fortgeschrittene	2	8	10	80,00%
Internet - Grundlagen	3	7	10	70,00%
Web-Publishing mit Netscape Composer	5	17	22	77,27%
HTML - Einführung	2	13	15	86,67%
Webmaster - Workshop	2	1	3	33,33%
Web Design mit MS-FrontPage	4	17	21	80,95%

Fortsetzung nächste Seite!

Veranstaltung	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Arbeitsorganisation und -techniken				
Selbst- und Zeitmanagement im Sekretariat	0	10	10	100,00%
Persönliche Arbeitsorganisation für Sekretariatsmitarbeiter/innen	0	12	12	100,00%
Gedächtnistraining	5	4	9	44,44%
Effizienteres Lernen, Verbesserung der Merkfähigkeit	0	4	4	100,00%
Kreative Potentiale nutzen	2	8	10	80,00%
Komplexe Projekte erfolgreich managen	3	3	6	50,00%
Grundlagen der Qualitätssicherung	0	1	1	100,00%
Die gesunde Organisation	0	4	4	100,00%
Fallstudien in wissenschaftlicher Datenanalyse	9	3	12	25,00%
Gesundheit und Sicherheit				
Wellness on the Job - Aktives Gesundheitstraining	1	23	24	95,83%
Erste Löschhilfe	3	16	19	84,21%
Erste Hilfe	7	21	28	75,00%
insgesamt	118	448	566	79,15%

Quelle: WU Weiterbildungszentrum

Das Angebot der Weiterbildungsveranstaltungen der WU (Tabelle 68) wurde um die Bereiche „Expert/inn/enwissen“ sowie „Gesundheit und Sicherheit“ erweitert.

Durchschnittlich sind die Frauenquoten des Besuchs von Weiterbildungsveranstaltungen auffällig hoch. Relativ hoch ist die Männerbeteiligung nur bei der Veranstaltung „Rechnungslegung nach International Accounting Standards“ sowie „Fallstudien in wissenschaftlicher Datenanalyse“ (jeweils 25 Prozent Frauen). Diese Veranstaltungen richten sich allerdings überwiegend an wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, wo der Frauenanteil bekannter Weise gering ist, und betreffen speziell mathematisch orientierte Fachgebiete.

Besonders gut besucht in Bezug auf die Teilnehmer/innenzahl sind Sprachkurse, Informatikschulungen sowie einige der Veranstaltungen aus den Bereichen „Kommunikation“ und „Arbeitsorganisation und -techniken“, die sich vor allem an Dienstleistungspersonal wenden. Hier gibt es teilweise auch Frauenquoten bis zu 100 Prozent.

Gut angenommen werden die Veranstaltungen zu „Gesundheit und Sicherheit“, die insgesamt neu im Programm sind. Vor allem der Zusammenhang zwischen Gesundheit und Job scheint hier überwiegend Frauen bewusst bzw. ein Anliegen zu sein.

Man darf gespannt auf das erneuerte Angebot des nächsten Jahres sein, das sich um Angebote mit Blickrichtung auf externe Besucher/innen sowie Universitätsreform erweitern wird, aber auch aktuelle Angebote an laufende Entwicklungen anpassen wird.

10 Vergabe von Reisekostenzuschüssen

Gesamt betrachtet zeigt sich, dass der Betrag für jährlich gewährte Reisekostenzuschüsse (Tabelle 69) für das wissenschaftliche Personal kontinuierlich ansteigt - er liegt jetzt bei 3 547 264,74 Schilling. Gegenüber dem Vorjahr wurde um etwa eine halbe Million Schilling mehr ausbezahlt. Der Anteil, der davon Frauen zu Gute kam, ist mit 31,9 Prozent ziemlich gleich geblieben (31,2 Prozent im Vorjahr).

Der größte Teil der Zuschüsse (1.518 680,41 Schilling) wurde Universitätsassistent/inn/en zugesprochen. Davon gingen 33,4 Prozent an Frauen - im Vorjahr waren es 41,5 Prozent, also ein Rückgang um rund ein Fünftel. Ebenso verringerte sich der an Professorinnen ausbezahlte Anteil bei einem Budget von 909 748,75 Schilling auf 3,6 Prozent gegenüber 6,6 Prozent im Vorjahr (das entspricht beinahe einer Reduktion um die Hälfte!), bei Universitätsdozentinnen von 36,2 auf 22,2 Prozent - das bedeutet mehr als ein Drittel weniger für Frauen. Einzig in der Gruppe der Vertragsassistent/inn/en stieg der Anteil für Frauen von 36,9 Prozent auf 63,1 Prozent - gesamt erhielten sie 764 833,50 Schilling.

Die Reisetätigkeit der weiteren genannten Gruppen ist von der Größenordnung her weniger bedeutsam.

Reisekostenzuschüsse, die Professorinnen zu Gute kamen, sind gegenüber dem Vorjahr (6,6 Prozent) gesunken. Der Anteil, der an Dozentinnen ging, ist ebenfalls deutlich zurück gegangen, und zwar um beachtliche 14 Prozent. Er entspricht jetzt etwa der Repräsentanz von Frauen unter Dozent/inn/en. Allerdings beziehen sich diese beiden Größen auf jeweils sehr wenige Frauen. Auch der Anteil der Mittel für Universitätsassistentinnen entspricht etwa der Frauenquote in diesem Bereich; allerdings lag auch hier der Anteil im Vorjahr um etliches höher (44,5 Prozent).

Tabelle 69 - Reisekostenzuschüsse, 1. Juli 2000 bis 30. Juni 2001

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ. Prof.	877.193,66	32.555,09	909.748,75	3,58%
Vertr.Prof.	523,20	0,00	523,20	0,00%
Univ.Doiz.	226.629,54	64.655,74	291.285,28	22,20%
Univ. Ass.	1.011.474,28	507.206,13	1.518.680,41	33,40%
Vertr. Ass.	282.128,31	482.705,19	764.833,50	63,11%
Bundeslehrer/innen	0,00	896,00	896,00	100,00%
Vertragslehrer/innen	0,00	26.622,98	26.622,98	100,00%
Wiss. Beamte	16.501,84	17.084,14	33.585,98	50,87%
Studienass.	1.088,64	0,00	1.088,64	0,00%
insgesamt	2.415.539,46	1.131.725,27	3.547.264,74	31,90%

Quelle: Eigene Berechnungen nach Daten der WU Direktion

11 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Auch in diesem Jahr lässt sich über Erfolge der Frauenförderung an der WU ebenso wie über verbleibende Defizite berichten.

Bei Frauenförderungsmaßnahmen ist grundsätzlich zu unterscheiden zwischen denen, die auf Grund der Frauenförderungspläne zu setzen sind und denen, die ein WU-Spezifikum darstellen. Besonders zu erwähnen sind Maßnahmen, die strukturelle Probleme wie etwa das Mobbing als prinzipielle Diskriminierungsform angehen. Auch die Überarbeitung des WU-Frauenförderungsplanes stellt eine derartige übergeordnete Maßnahme dar. Zentral wird auch weiterhin die noch bessere Verankerung und Reichweite des Referates für Gleichbehandlungsfragen und Personalentwicklung bleiben.

Die schwer erkämpfte Umsetzung der Einrichtung eines Institutes für Frauen- und Geschlechterforschung ist einen großen Schritt näher gerückt. Für die nächsten drei Jahre wird eine Gast- bzw. Vertragsprofessur „Gender and Diversity in Organizations“ an der Abteilung für verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management des Fachbereiches Betriebswirtschaft angesiedelt. Zur Zeit ist eine Findungskommission eingesetzt, die die Bestellung eines Professors/einer Professorin vorbereiten soll. Kritischer Punkt für den Weiterbestand eines derartigen Institutes wird die Lukrierung entsprechender Drittmittel sein, da die Finanzierung aus staatlichen Budgetmitteln nur für die ersten drei Jahre vorgesehen ist. Unterstützung für den/die neue Gastprofessor/in ist lediglich in Form einer halben Sekretariatsstelle zugesichert. Dieses kleine Team wird Aufgaben aus Lehre, Forschung, aber auch Fundraising abdecken müssen. Eine bessere Ausstattung der Professur wird nochmals zu überdenken sein.

Auch die Erarbeitung der neuen Studienpläne ist im Zusammenhang mit der Integration von Frauen- und Geschlechterforschung zu sehen. Nach § 2 (1) sowie § 3 (8) UniStG (Universitäts-Studiengesetz, BGBl I Nr. 48/1997 i. d. g. F.) sind Interdisziplinarität sowie die Gleichstellung von Frauen- und Geschlechterforschung mit anderen Forschungsbereichen verpflichtend vorgesehen. Der Entwurf bzw. Antrag auf Einrichtung eines Kompetenzfeldes „Frauen und Wirtschaft“ in allen Diplomstudienrichtungen liegt beim UK und den Arbeitsgruppen zur Erstellung der Studienpläne bzw. den Studienkommissionen. Die Umsetzung könnte durch ein einschlägiges Institut wesentlich erleichtert werden.

Personalentwicklungsfragen gewinnen in mehrerlei Weise an Bedeutung: Das neue Dienstrecht und die geplante Ausgliederung der Universitäten stellen Herausforderungen in dieser Hinsicht dar. Negativentwicklungen in Bezug auf die Präsenz von Frauen im wissenschaftlichen Feld müssen jedenfalls verhindert werden. Ein neues Personalinformationssystem kann hoffentlich wertvolle unterstützende Arbeit in diesem Bereich leisten.

Wie immer gilt ein Hauptaugenmerk des Berichtes der Entwicklung der Frauenanteile im wissenschaftlichen Bereich. Die geforderte Mindestquote von 40 Prozent ist weder in allen Entlohnungsgruppen noch im Durchschnitt erreicht. Fortschritte gibt es unter den Professorinnen und bei den Universitätsassistentinnen. Allerdings ist anzumerken, dass diese Steigerungen nicht den in den Frauenförderungsplänen geforderten Raten entsprechen. Wenn der Trend bei Aufnahmen in der sich abzeichnenden Richtung anhält - in allen Fachbereichen werden 50 Prozent und mehr der ausgeschriebenen Assistent/inn/enstellen mit Frauen besetzt - bzw. die Fluktuation des weiblichen

wissenschaftlichen Personals abnimmt, sollten auch die vorgeschriebenen Sollquoten bis 2003 zu erreichen sein.

Selbstverständlich ist es erfreulich, dass die Zahl der Institute, die keine Frauen im wissenschaftlichen Bereich beschäftigen, zurück gegangen ist. Für Institute bzw. Abteilungen, deren Frauenanteil noch immer null Prozent ist, bleibt allerdings die Frage bestehen, welche Veränderungsschritte gesetzt werden können, vor allem da, wo die Personalsituation auf Grund unbefristeter Stellen einerseits und keiner neuen zusätzlichen Stellen andererseits nicht kurz- oder mittelfristig veränderbar scheint.

Keine Steigerung erzielt werden konnte im Bereich der Dozent/inn/en. Hier ist der Frauenanteil zurück gegangen. Die Frage, wie für Frauen stärker als bisher die Möglichkeit, sich zu habilitieren, vor allem auch in den Kernbereichen Betriebswirtschaft und Volkswirtschaft, forciert wird, bleibt also aktuell.

Es wird nach wie vor nötig sein, diejenigen Dienstvorgesetzten, in deren Aufgabenbereich entsprechende Maßnahmen und Personalentscheidungen fallen, stärker an diese Verpflichtung zu binden. Zusammen mit diesem Frauenbericht werden an alle Leiter/innen von Instituten bzw. Abteilungen Briefe verschickt werden, die auf Fortschritte oder aber Mängel verweisen. Es scheint, dass auf entsprechende Anreiz- und Sanktionssysteme, deren Schaffung im Aufgabenbereich des Rektors, etwa im Zusammenhang mit der Budgeterstellung bzw. -zuweisung, liegt, nicht verzichtet werden kann.

Eine weitere Zielsetzung von Personalentwicklungsmaßnahmen soll allerdings auch das Aufweichen des Bildes der typischen „Frauenberufe“, also vor allem im Dienstleistungsbereich, sein. Es sind hier teilweise extrem hohe Frauenquoten zu verzeichnen, es handelt sich aber mitunter um Stellen mit geringer Aufstiegschance. Dies wird auch durch einen Blick auf die Funktionsstatistik verdeutlicht. Die Besetzung mit Leitungsfunktionen korreliert nicht immer mit der Repräsentanz von Frauen im entsprechenden Bereich.

Die Lehrtätigkeit liegt nach wie vor in höherem Ausmaß als es ihrer Repräsentanz entspricht in den Händen von Frauen. Besonders hoch sind die Quoten im Lehrer/innenbereich. Frauenspezifische Lehrveranstaltungen wurden, anders als in den Vorjahren, nicht nur von externen Lektorinnen angeboten, sondern teilweise auch von Assistentinnen der WU.

Nach wie vor sind Frauen bereit, in ihre Weiterqualifizierung auch über den Weg von Weiterbildungsveranstaltungen, die die WU anbietet, in hohem Ausmaß zu investieren - ein Gewinn, der sich vermehrt auch an Zahlen zur Forschung ablesen lässt. Gegenüber dem Vorjahr ist ein Ansteigen der Anträge für Forschungs- und Fördermittel, die Frauen gestellt haben, zu verzeichnen. Dementsprechend ist auch der Anteil der Mittel, der Frauen zu Gute kam, gestiegen.

Der vorliegende Bericht verfolgt die Zielsetzung, Maßnahmen, Erfolge und Defizite der Frauenförderung an der WU zu dokumentieren. Das Instrumentarium zur Kontrolle liegt größtenteils in den Händen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen. Die Einbindung in die inneruniversitäre Leitungsebene besteht auf dem Weg über die UK-Kommission für Gleichbehandlung. Insofern kommt der Arbeit der für Gleichbehandlungsfragen zuständigen Gremien große Bedeutung zu. Es ist nach wie vor eine Hauptaufgabe und ein Hauptanliegen des Referates für Gleichbehandlungsfragen und Personalentwicklung,

diese Tätigkeitsfelder noch effizienter zu vernetzen und so eine optimale Basis für Frauenförderung zu schaffen.

12 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 - Bedienstete nach Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, Stand 1. Juli 2001	10
Tabelle 2 - Wissenschaftliche Bedienstete, Stand 1. Juli 2001	14
Tabelle 3 - Institut für Absatzwirtschaft, Stand 1. Juli 2001	16
Tabelle 4 - Institut für BWL des Außenhandels, Stand 1. Juli 2001	17
Tabelle 5 - Institut für BWL der Industrie, Stand 1. Juli 2001	18
Tabelle 6 - Institut für Finanzierung und Finanzmärkte, Stand 1. Juli 2001.....	18
Tabelle 7 - Forschungsinstitut für BWL der Genossenschaften, Stand 1. Juli 2001.....	19
Tabelle 8 - Institut für Informationsverarbeitung und Informationswirtschaft, Stand 1. Juli 2001	20
Tabelle 9 - Institut für BWL der Klein- und Mittelbetriebe, Stand 1. Juli 2001.....	21
Tabelle 10 - Institut für Kreditwirtschaft, Stand 1. Juli 2001.....	21
Tabelle 11 - Institut für Management und Wirtschaftspädagogik, Stand 1. Juli 2001	22
Tabelle 12 - Institut für Organisation und Materialwirtschaft, Stand 1. Juli 2001	23
Tabelle 13 - Institut für Revisions-, Treuhand- und Rechnungswesen, Stand 1. Juli 2001	24
Tabelle 14 - Institut für Tourismus und Freizeitwirtschaft, Stand 1. Juli 2001.....	25
Tabelle 15 - Institut für Transportwirtschaft, Stand 1. Juli 2001.....	25
Tabelle 16 - Institut für Unternehmensführung, Stand 1. Juli 2001	26
Tabelle 17 - Institut für Versicherungswirtschaft, Stand 1. Juli 2001	27
Tabelle 18 - Fachbereich Betriebswirtschaft, Stand 1. Juli 2001.....	27
Tabelle 19 - Institut für Finanzwissenschaft, Stand 1. Juli 2001.....	29
Tabelle 20 - Institut für Volkswirtschaftstheorie und -politik, Stand 1. Juli 2001	29
Tabelle 21 - Fachbereich Volkswirtschaft, Stand 1. Juli 2001	33
Tabelle 22 - Institut für Arbeits- und Sozialrecht, Stand 1. Juli 2001	34
Tabelle 23 - Institut für Bürgerliches Recht, Handels- und Wertpapierrecht, Stand 1. Juli 2001	35
Tabelle 24 - Institut für österreichisches und Internationales Steuerrecht, Stand 1. Juli 2001	36
Tabelle 25 - Institut für Verfassungs- und Verwaltungsrecht, Stand 1. Juli 2001	36
Tabelle 26 - Fachbereich Rechtswissenschaft, Stand 1. Juli 2001	37

Tabelle 27 - Institut für Allgemeine Pädagogik, Stand 1. Juli 2001.....	38
Tabelle 28 - Institut für Allgemeine Soziologie und Wirtschaftssoziologie, Stand 1. Juli 2001	38
Tabelle 29 - Institut für Englische Sprache/Wirtschaftssprache, Stand 1. Juli 2001	39
Tabelle 30 - Institut für Romanische Sprachen, Stand 1. Juli 2001	39
Tabelle 31 - Institut für Slawische Sprachen, Stand 1. Juli 2001	40
Tabelle 32 - Institut für Statistik, Stand 1. Juli 2001.....	41
Tabelle 33 - Institut für Technologie und Warenwirtschaftslehre, Stand 1. Juli 2001	42
Tabelle 34 - Institut für Wirtschaftsgeographie, Regionalentwicklung und Umweltwirtschaft, Stand 1. Juli 2001	42
Tabelle 35 - Institut für Wirtschaftsgeschichte, Stand 1. Juli 2001	44
Tabelle 36 - Fachbereich Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften, Stand 1. Juli 2001	44
Tabelle 37 - Forschungsinstitut für Europafragen, Stand 1. Juli 2001	45
Tabelle 38 - Institute insgesamt, Stand 1. Juli 2001	46
Tabelle 39 - Rektorat, Stand 1. Juli 2001	48
Tabelle 40 - Büro der Kollegialorgane, Stand 1. Juli 2001.....	49
Tabelle 41 - Büro des Studiendekans, Stand 1. Juli 2001	49
Tabelle 42 - Zentrale Verwaltung, Stand 1. Juli 2001.....	50
Tabelle 43 - Universitätsbibliothek, Stand 1. Juli 2001	50
Tabelle 44 - Weiterbildungszentrum, Stand 1. Juli 2001	51
Tabelle 45 - Zentrum für Informatikdienste (ZID), Stand 1. Juli 2001	51
Tabelle 46 - Sprachlabor, Stand 1. Juli 2001.....	52
Tabelle 47 - Zentrum für Auslandsstudien, Stand 1. Juli 2001	52
Tabelle 48 - Außeninstitut, Stand 1. Juli 2001	53
Tabelle 49 - Bewerbungen, Aufnahmen und Weiterbestellungen im wissenschaftlichen Bereich, 1. Juli 2000 bis 30. Juni 2001	56
Tabelle 50 - Bewerbungen und Aufnahmen im allgemeinen Universitätsdienst, Anstellungszeitraum 1. Juli 2000 bis 30. Juni 2001	58
Tabelle 51 - Leitungsfunktionen, Stand 1. Juli 2001	59
Tabelle 52 - Gremien der WU, Stand 1. Juli 2001	60
Tabelle 53 - Berufungsverfahren, 1. Juli 2000 bis 30. Juni 2001	61
Tabelle 54 - Habilitationen, 1. Juli 2000 bis 30. Juni 2001.....	63
Tabelle 55 - Freistellungen, 1. Juli 2000 bis 30. Juni 2001.....	64

Tabelle 56 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp - Fachbereich Betriebswirtschaft, Studienjahr 2000/2001	67
Tabelle 57 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp - Fachbereich Volkswirtschaft, Studienjahr 2000/2001	68
Tabelle 58 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp - Fachbereich Rechtswissenschaft, Studienjahr 2000/2001	69
Tabelle 59 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp - Fachbereich Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften, Studienjahr 2000/2001	70
Tabelle 60 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp - Bereich Interdisziplinäres, Studienjahr 2000/2001	71
Tabelle 61 - Lehrveranstaltungen nach Remunerationstyp - Bereich Internationales, Studienjahr 2000/2001	71
Tabelle 62 - Gesamtstundenanzahl aller Lehrveranstaltungen, Studienjahr 2000/2001	72
Tabelle 63 - Frauenspezifische Lehrveranstaltungen, Studienjahr 2000/2001	72
Tabelle 64 - Förderungen aus externen Mitteln, Kalenderjahr 2001, mit Ausnahme OeNB-WU Förderungspreis 1. Juli 2000 bis 30. Juni 2001	74
Tabelle 65 - Förderungen aus WU-internen Mitteln, Habilitant/inn/enförderungen der WU und Forschungsstipendien Kalenderjahr 2001, Weiterbildungsfonds der WU und Fremdsprachendienstleistungen 1. Juli 2000 bis 30. Juni 2001	76
Tabelle 66 - Traineeprogramme für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Start bzw. Ende 1. Juli 2000 bis 30. Juni 2001	80
Tabelle 67 - Traineeprogramme für allgemeine Bedienstete, Start bzw. Ende 1. Juli 2000 bis 30. Juni 2001	80
Tabelle 68 - Weiterbildungsveranstaltungen, Studienjahr 2000/2001	81
Tabelle 69 - Reisekostenzuschüsse, 1. Juli 2000 bis 30. Juni 2001	83

13 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 - Frauenquote Universitätsassistent/inn/en, Studienjahre 1996/97 bis 2000/2001	11
Abbildung 2 - Absolvent/inn/en Studienjahr 2000/2001	13

14 Literaturverzeichnis

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

Frauenförderungsplan der BMBWK - Verordnung zum Bundesgleichbehandlungsgesetz (BGBl. II Nr. 94/2001).

Frauenförderungsplan der WU Wien.

Universitäts-Organisationsgesetz 1993 (BGBl. Nr. 805/1993 i. d. g. F.).

Universitäts-Studiengesetz (BGBl. I Nr. 48/1997 i. d. g. F.).

BMBWK: „Frauenbericht 2000“, Wien, 2000.

Bericht gemäß Frauenförderungsplan der WU, Wien, April 2000.

Frauenbericht 2000 gemäß Frauenförderungsplan der WU, Wien, Dezember 2000.

Kenndaten der Wirtschaftsuniversität Wien, Studienjahr 2000/2001.