

WU

Gleichstellungsbericht 2008

Verfasst von Dipl.-Psych. Tanja Wuttke
Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung

Erhebungszeitraum 01.07.2007 – 31.12.2008

1. VORBEMERKUNGEN	5
Neuer Titel: WU-Gleichstellungsbericht	5
Neuer Erhebungszeitraum.....	5
Neue Schwerpunktlegung im Berichtsteil „Darstellung“.....	5
Neue Autorinnenschaft	5
Rechtliche Basis	5
Dank	5
2. Executive Summary	6
3. Einleitung.....	6
4. Entwicklung der wichtigsten Kennzahlen im Einzelnen	8
4.1 Gesamtpersonalstand	8
4.2 Professor/inn/en	8
4.2.1 Einflussfaktor „klassische Fächertraditionen“	8
4.3 Positiver Trend auf Post-Doc-Ebene	11
4.4 Entwicklung des Frauenanteils über die verschiedenen Karrierestufen im wissenschaftlichen Bereich.....	12
4.5 Führungskräfte im allgemeinen Bereich	14
4.6 Kennzahlen zur Mittelvergabe im wissenschaftlichen Bereich unter Gendergesichtspunkten	15
5. Zentrale Handlungsfelder mit dem Ziel der Förderung von Gleichstellung	16
5.1 Neuberufungen von Professor/inn/en	16
5.1.1 Problemfeld „Bewerberinnenmarkt“ in Bezug auf Professuren	16
5.1.2 Gleichstellung auf den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens.....	17
5.2 Handlungsfelder zur Förderung der Karrieren exzellenter Wissenschaftlerinnen	19
5.2.1 Habilitandinnenstellen.....	19
5.2.2 Karriereprogramm „Reflexion – Kompetenzen und Erfolgsstrategien – Perspektiven“ ...	19
5.3 Ausblick auf mögliche neue Handlungsfelder	20
5.3.1 Ausweitung der Serviceangebote für Mitarbeiter/innen mit Betreuungspflichten.....	20
5.3.2 Dual Career Services	20
6. Weitere Aktivitäten mit dem Ziel Gleichstellung.....	21
Veranstaltungsreihe „women in science“	21
Titelstory des WU-Magazins 03/08 „Pionierinnen willkommen“.....	21
7. Bewährte Fördermassnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern.....	21
Gender Budgeting.....	21
Zielgruppenspezifische Weiterbildungsmaßnahmen	21
Dr.-Maria-Schaumayer-Habilitationsstipendium	21
Baby-Notebook	21
8. Gender in Forschung und Lehre	22
Abteilung Gender und Diversitätsmanagement.....	22
Forschungsinstitut Gender and Diversity in Organizations	22

9. Literatur.....	23
10. Abbildungsverzeichnis	24
Anhang.....	25
Gesetzliche Rahmenbedingungen	25
Daten	25
Personalstand	25
Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen	50
Abwesenheiten bei aufrechten Dienstverhältnissen.....	52
Forschungsmittel und Förderpreise	54
WU-interne Aus- und Weiterbildungsangebote	55
Reisekostenzuschüsse.....	59
Studierende und Studien	60
Lehrveranstaltungsangebot.....	65
Impressum.....	65

1. VORBEMERKUNGEN

Mit dem Bericht 2008 über den aktuellen Stand hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern an der WU treten einige Neuerungen in Kraft:

NEUER TITEL: WU-GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Da das eigentliche politische Ziel die Gleichstellung von Frauen und Männern (im Sinne der Sicherung bzw. Herstellung von Chancengleichheit für beide Geschlechter in allen Belangen) ist – und nicht Frauenförderung per se – wird der bisher als WU-Frauenbericht bezeichnete jährliche Bericht in WU-Gleichstellungsbericht umbenannt, um seine Zielsetzung besser zum Ausdruck zu bringen.

NEUER ERHEBUNGSZEITRAUM

Der Senat der WU hat mit 11.03.2009 eine neue Satzung beschlossen, in der hinsichtlich der Erhebungspflichten der Frauenquoten eine Änderung des Berichtszeitraums von bisher 01. Juli bis 30. Juni auf nunmehr das jeweilige Kalenderjahr mit Stichtag 31. Dezember vorgenommen wird. Da sich die WU per Satzung einer lückenlosen Erhebung der betreffenden Daten verpflichtet, wird für den Bericht 2008 einmalig eine Erhebung der Daten von 01.07.2007 bis 31.12.2008, d.h. für einen eineinhalbjährigen Zeitraum vorgenommen. Ein „Zwischenbericht“ für die sonst entstehende „Erhebungslücke“ von 01.07.2007 bis 31.12.2007 erschien mit Blick auf die Daten nicht sinnvoll. Ab dem Bericht 2009 wird dann der neue Erhebungszeitraum mit der üblichen Erhebungszeitspanne von einem Jahr umgesetzt werden.

NEUE SCHWERPUNKTLEGUNG IM BERICHTSTEIL „DARSTELLUNG“

Künftig wird der Schwerpunkt des Berichtsteils auf der Interpretation der wichtigsten Kennzahlen und deren Entwicklung, der Beschreibung der zentralen Handlungsfelder sowie der Darstellung der wichtigsten strategischen Entwicklungen und aktuellsten Themen mit Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern an der WU liegen.

Die Kennzahlen und Daten im Einzelnen entsprechend der Berichtspflicht laut WU-Satzung finden sich ab sofort im Anhang. Hiermit soll die Attraktivität und Lesbarkeit des Berichts erhöht werden.

NEUE AUTORINNENSCHAFT

Der Gleichstellungsbericht wird von der Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung (PEP) verfasst, die an der WU die Koordination der Aufgaben der Gleichstellung und der Frauenförderung gemäß UG 2002, § 19 Abs. 2 Z 7 wahrnimmt. Die Koordination der Aufgaben der Geschlechterforschung wird an der WU durch die Abteilung für Gender und Diversitätsmanagement wahrgenommen.

RECHTLICHE BASIS

Wie auch in den vergangenen Jahren wird der Bericht auf der rechtlichen Basis des UG 2002 sowie des Personalentwicklungsplans und des Frauenförderplans der WU erstellt.

DANK

Die Erstellung dieses Berichts wäre ohne tatkräftige Unterstützung und gedanklichen Austausch zu den Themen nicht möglich gewesen. Ich danke ganz besonders Dr. Stefan Baier, Dr. Roswitha Hofmann, Mag. Brigitte Parnigoni, Dipl.-Kff. Nicole Reinecke und Mag. Markus Schelenz für ihre Zeit und Gesprächsbereitschaft im Rahmen der Berichtserstellung sowie allen Datenlieferant/inn/en für die stets sehr gute Zusammenarbeit.

2. EXECUTIVE SUMMARY

Grundsätzlich ist die WU hinsichtlich der Realisierung der Gleichstellung von Männern und Frauen in weiten Bereichen der Organisation auf einem guten Weg. So konnte im dargestellten Berichtszeitraum die Frauenquote in fast allen wichtigen Mitarbeiter/innenkategorien auf Ebene der Gesamtorganisation weiter erhöht werden – auch bei den Führungskräften. Dabei ist die Erhöhung des traditionell besonders niedrigen Anteils der Professorinnen als überaus erfreulicher Erfolg zu verzeichnen.

Zielgerichtete Maßnahmen wie die Schaffung der Habilitandinnenstellen für exzellente Wissenschaftlerinnen in der Habilitationsphase, das Karriereprogramm zur Förderung von ambitionierten Wissenschaftlerinnen sowie die Recherche und persönliche Ansprache qualifizierter Kandidatinnen im Zuge der Berufung von neuen Professor/inn/en an die WU zeigen dabei erste merkbare positive Effekte.

Andere Maßnahmen wie zum Beispiel die Veranstaltungsreihe „women in science“ könnten und sollten dagegen künftig noch zielgerichteter und auf bestimmte Problemlagen ausgerichtet durchgeführt werden.

Handlungsbedarf besteht insbesondere noch in Bezug auf die bessere Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Betreuungspflichten. Nachdem in diesem Bereich nach wie vor in aller Regel Frauen die überwiegende Verantwortung übernehmen, ist die Schaffung von flexiblen Betreuungsangeboten hier als hilfreiches Maßnahmenpaket im Dienste der Gleichstellung zu bewerten. Eine Ausweitung der Angebote scheint hier für die WU nach wie vor erstrebenswert. Ein weiteres Handlungsfeld, dem sich die WU künftig zuwenden wird, ist der Ausbau des gegenwärtigen Karriereprogramms in ein vollwertiges Mentoringprogramm. Da ein solches Programm umfassende zeitliche und personelle Ressourcen binden würde, müssen hierfür zusätzliche Ressourcen in entsprechendem Rahmen zur Verfügung gestellt werden.

Wichtig ist, bei der Einführung von Gleichstellungsmaßnahmen immer auch nicht-intendierte Wirkungen mitzubedenken. So ist z.B. die Einführung einer Frauenquote in entscheidungsrelevanten Gremien ohne flankierende Entlastungsmaßnahmen wie bspw. einer entsprechenden Lehrreduktion kritisch zu sehen, da solche Quoten sonst zu einer Mehrbelastung von erfolgreichen Wissenschaftlerinnen führen, die sich individuell benachteiligend auswirken.

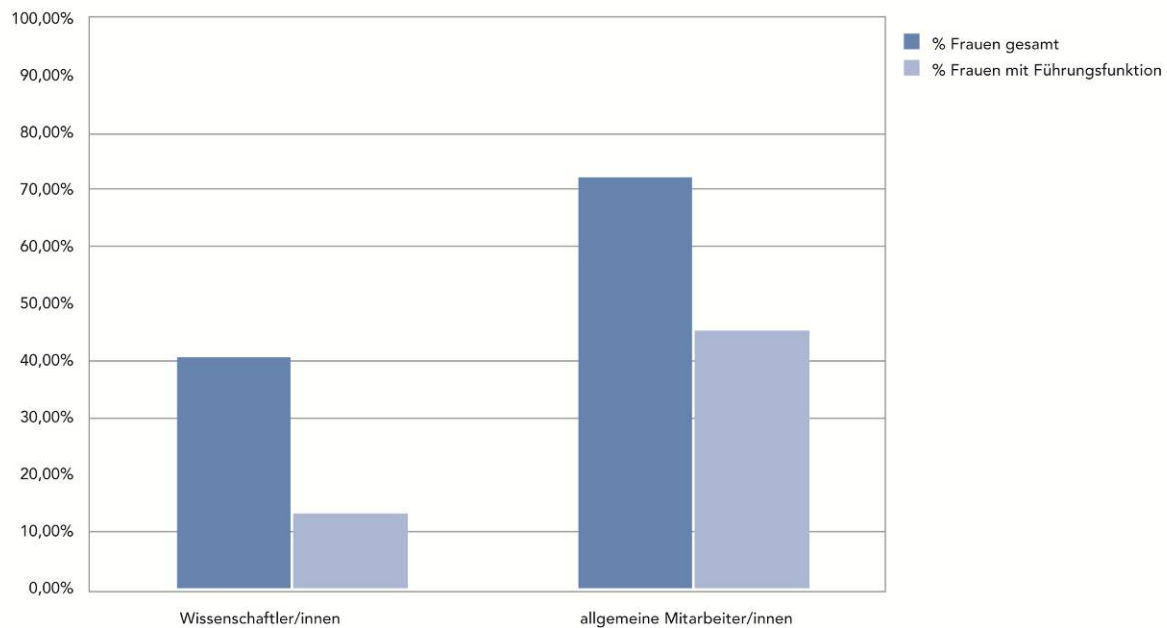
3. EINLEITUNG

Der WU ist die Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Organisation ein wichtiges Anliegen. Dies drückt sich nicht nur in formalen Bekenntnissen und Erklärungen sowie der Umsetzung der vom Gesetz geforderten rechtlichen Regelungen (z.B. dem Frauenförderungsplan) aus, sondern vielmehr in einer Vielzahl an konkreten Aktivitäten und Maßnahmen im WU-Alltag.

Hauptsächliche Problemfelder in Bezug auf das Thema Gleichstellung sind nach wie vor die höheren Karrierestufen im Bereich des wissenschaftlichen Personals bzw. die Leitungsebenen im Bereich des allgemeinen Personals: Betrachtet man den wissenschaftlichen Bereich, so findet sich in der Gesamtgruppe der Wissenschaftler/innen ein Frauenanteil von 40,89%. Im Vergleich dazu sind auf der Professor/inn/enebene Frauen mit 12,61% deutlich unterrepräsentiert. Ein vergleichbares Bild ergibt sich, wenn man den Frauenanteil bei den Führungskräften im wissenschaftlichen Bereich betrachtet: Unter den Leiter/inne/n der Departments, Institute und Forschungsinstitute finden sich ebenfalls nur 13,16% Frauen.

Auch im allgemeinen Bereich sind Frauen auf Leitungsfunktionen mit 44,19% noch nicht so stark repräsentiert wie in der entsprechenden Gesamtgruppe allgemeiner Mitarbeiter/innen (71,73%). Über die verschiedenen Führungsebenen zeigt sich dabei jedoch ein uneinheitliches Bild: Während Frauen auf der zweiten Ebene, die direkt an das Rektorat berichtet, mit 65,00% gut repräsentiert sind, finden sich auf der dritten Ebene nur 26,09% Frauen unter den Führungskräften. (Hierauf wird weiter unten im Kapitel 4.5 – Führungskräfte im allgemeinen Bereich – noch vertiefend eingegangen.)

Frauenanteil unter Führungskräften



**Abbildung 1: Frauen-Anteil unter Führungskräften der WU
(Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2008)**

Demgegenüber setzt die WU seit einigen Jahren an ihrer Spitze klare Zeichen: Hier sind entsprechende Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt. Nach der bestehenden Besetzung von zwei der fünf Rektoratsfunktionen und dem Senatsvorsitz mit je einer Professorin, sind mit 30. April 2008 auch drei der fünf Positionen im Universitätsrat mit Frauen besetzt. Es ist zu hoffen, dass sich dieser Trend, dem eine Vorbild- und Leuchtturmfunktion zukommt, auch auf den darunter liegenden (Hierarchie-)Ebenen durchsetzt.

Die WU baut bei ihren Bemühungen um Gleichstellung und Frauenförderung auf einen bunten Mix an Maßnahmen, die an unterschiedlichen Ebenen und bei den verschiedenen Zielgruppen jeweils maßgeschneidert ansetzen. Dazu zählen unter anderem die gezielte Ansprache geeigneter Frauen bei der Besetzung von Professuren, die Schaffung spezifischer Karrierestellen, die ausschließlich Habilitandinnen zugänglich sind, ein mehrmoduliges Weiterbildungsprogramm für Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen sowie verschiedenste Veranstaltungen und Publikationen, die das Ziel verfolgen, immer wieder von neuem die Aufmerksamkeit auf das Thema Gleichstellung und auf herausragende „Role Models“ zu lenken.

4. ENTWICKLUNG DER WICHTIGSTEN KENNZAHLEN IM EINZELNEN

4.1 GESAMTPERSONALSTAND

Mit Stichtag 31.12.2008 hat sich der Anteil der weiblichen Beschäftigten am Gesamtpersonalstand der WU im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum weiter erhöht und lag bei 54,19% (vgl. Tabelle 23 im Anhang). Dieser Trend findet sich sowohl bei den allgemeinen als auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen.

4.2 PROFESSOR/INN/EN

In Bezug auf die Professor/innen zeichnet sich ein positiver Trend auf niedrigem Niveau ab: Mit 12,61% bzw. 9,20 VZÄ (Vollzeitäquivalenten) liegt der Frauenanteil bei den Professor/innen deutlich über dem des Vorjahrs (9,49%; 7,00 VZÄ) und erreicht damit nach einem leichten Rückgang seit 2005 (10,60%) einen neuen Höchststand (vgl. Tabelle 23 im Anhang).

**Anteil Professorinnen in der
Gesamtprofessor/inn/enschaft der WU**

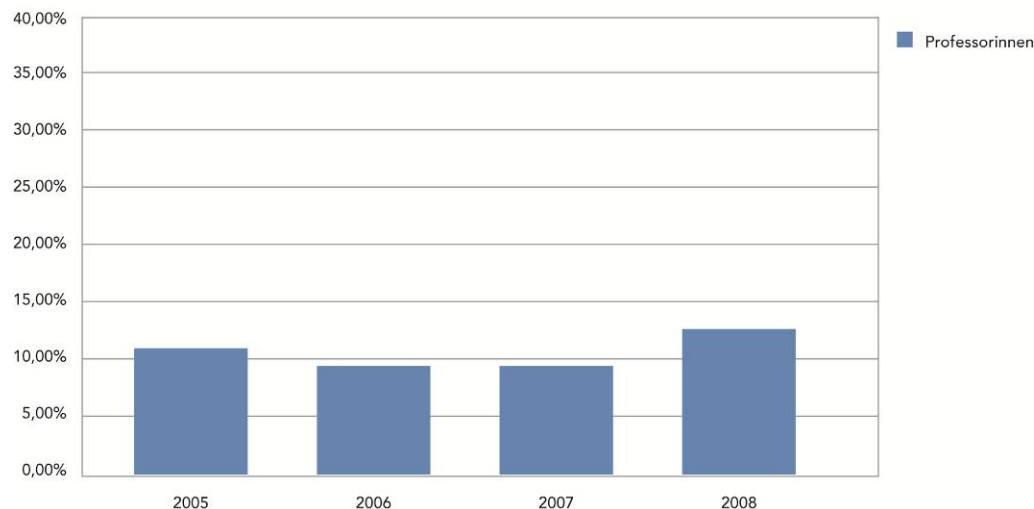


Abbildung 2: Entwicklung des Frauenanteils unter den WU-Professuren seit 2005 (Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2008)

Diese Prozentzahlen sind natürlich vorsichtig zu interpretieren, da bereits der Weggang einer Professorin und die Nachbesetzung mit einem Mann ausreichend sind, um zu sichtbaren Einbrüchen in dieser Relation zu führen. Dennoch spiegeln sich in diesen Zahlen die umfassenden Bemühungen der WU-Leitung wider, im Zuge von Neuberufungen herausragend qualifizierte Frauen an die WU zu holen. Was die WU im Einzelnen unternimmt, um Professorinnen für die WU zu gewinnen, wird weiter unten im Kapitel 5.1 genauer beschrieben.

4.2.1 EINFLUSSFAKTOR „KLASSISCHE FÄCHERTRADITIONEN“

Vergleicht man die WU mit anderen österreichischen Universitäten, so zeigt sich, dass die WU hinsichtlich des Frauenanteils in der Professor/inn/enschaft im interuniversitären Vergleich entsprechend der Zahlen des bmwf mit 13,92% (Stand 31.12.2008) gegenüber dem Mittelwert aller österreichischen Universitäten (16,05%) leicht unterdurchschnittlich abschneidet.

Insgesamt zeigt sich bei der vergleichenden Betrachtung der österreichischen Universitäten bereits auf den ersten Blick, dass der Frauenanteil unter den Professor/innen über die verschiedenen Universitäten hinweg stark variiert und in hohem Maße klassische Fächertraditionen widerspiegelt: Während vor allem die Kunstuniversitäten einen Frauenanteil von bis zu 46,67% unter den Professor/innen aufweisen, rangieren vor allem die technischen Universitäten mit einem Professorinnenanteil von unter 7% (das Schlusslicht bildet die Montanuniversität Leoben mit 2,50%) klar darunter.

Professorinnen-Anteil an österreichischen Universitäten

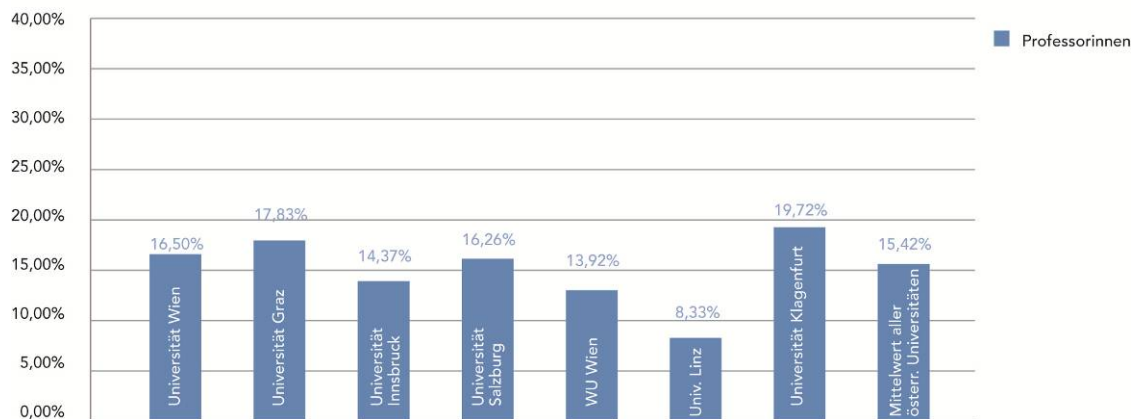


Abbildung 3: Professorinnen-Anteil an österreichischen Universitäten
(Daten-Quelle: uni.data des bmwf, Stand 31.12.2008; Anmerkung: Abweichungen der Daten aus uni.data von denen der WU sind aufgrund unterschiedlicher Berechnungsregeln sowie unterschiedlich definierter Kategorien möglich.)

Betrachtet man die Absolvent/inn/enzahlen österreichischer Universitäten, so zeigt sich, dass auch auf dieser Ebene nach wie vor große Fächerunterschiede existieren. Dabei liegt die WU hinsichtlich des Frauenanteils bei den Absolvent/inn/en ebenfalls leicht unter dem Mittelwert aller österreichischen Universitäten.

Der Vergleich der Frauenanteile unter den Professor/inn/en mit dem unter den Absolvent/inn/en derselben Universitäten lässt zum Teil vergleichbare Trends erkennen: Nach wie vor finden sich auch auf Absolvent/inn/enzebene an den technischen Universitäten deutlich weniger Frauen als an Universitäten anderer Fachgebiete. Zu betonen ist, dass diese fächerbedingten Unterschiede bei den Absolvent/inn/en jedoch auf einem deutlich anderen Niveau stattfinden: An der Mehrzahl der Universitäten liegt der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen über 50%. Die WU schneidet in beiden interuniversitären Vergleichen ähnlich ab.

Frauen-Anteil unter den Absolvent/inn/en österreichischer Universitäten (Studienjahr 2007/08)

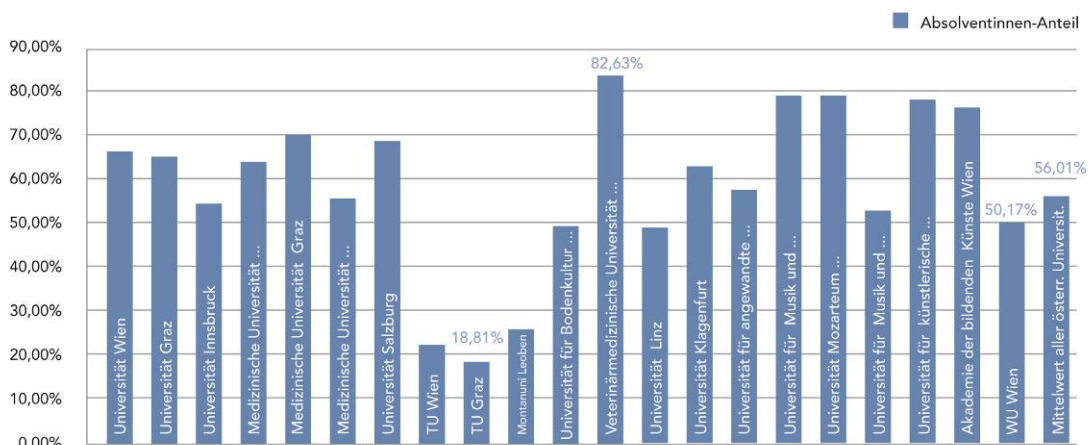


Abbildung 4: Frauen-Anteil unter den Absolvent/inn/en österreichischer Universitäten
(Daten-Quelle: uni.data des bmwf, Stand Studienjahr 2007/08; Anmerkung: Abweichungen der Daten aus uni.data von denen der WU sind aufgrund unterschiedlicher Berechnungsregeln sowie unterschiedlich definierter Kategorien möglich.)

Auch die vergleichende Betrachtung der Karriereverläufe von Frauen an der WU mit den Karriereverläufen österreichweit unterstützt die Beobachtung, dass Frauen auf Professor/inn/enebene an der WU in einem ähnlichen Maße unterrepräsentiert sind wie auf Studierenden- und Absolvent/inn/enebene.

Karriereverläufe Frauen (Vergleich WU — österreichische Universitäten gesamt)

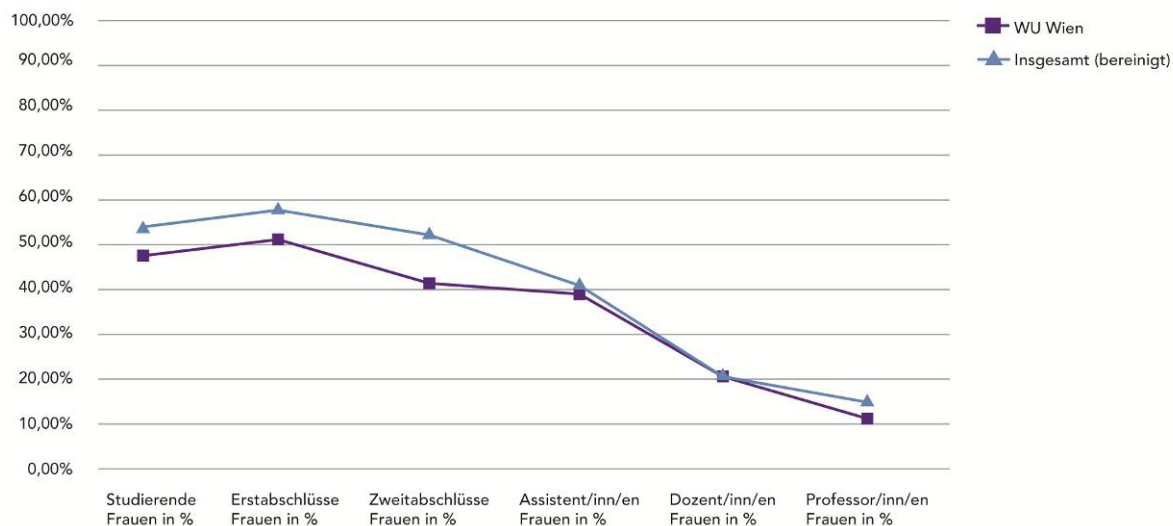


Abbildung 5: Karriereverläufe von Frauen an der WU verglichen mit weiblichen Karriereverläufen österreichweit (Daten-Quelle: uni.data des bmwf, Stand 2008; Anmerkung: Abweichungen der Daten aus uni.data von denen der WU sind aufgrund unterschiedlicher Berechnungsregeln sowie unterschiedlich definierter Kategorien möglich.)

Insgesamt könnte man aus diesen vergleichenden Analysen schließen, dass sich an der WU auf Professor/inn/enebene eher ein fächerbedingter Nachholbedarf widerspiegelt als ein organisationsspezifischer.

Die auf der Makroebene über alle österreichischen Universitäten hinweg zu beobachtenden fächerbedingten Unterschiede bei den Absolventinnenquoten setzen sich interessanterweise auch auf der Mikroebene fort: Vergleicht man die Absolvent/inn/enzahlen verschiedener Fachrichtungen innerhalb der WU (Tabelle 36 ff. im Anhang), die ja ausschließlich wirtschaftswissenschaftliche Studien anbietet, werden selbst hier klare Unterschiede ersichtlich: Während Absolventinnen in Studienfächern wie Wirtschaftsrecht und Wirtschaftsinformatik mit zum Teil deutlich unter 30% klar unterrepräsentiert sind, finden sich unter den Absolvent/inn/en der Wirtschaftspädagogik und der Sozioökonomie mit über 60% überdurchschnittlich viele Frauen, verglichen mit dem durchschnittlichen Frauenanteil von 50,07% bei den abgeschlossenen Studien insgesamt (Tabelle 36).

Ähnlich große Unterschiede hinsichtlich des Frauenanteils zeigt die Betrachtung der Absolvent/inn/en von SBWLs (Speziellen Betriebswirtschaftslehren): Während sich in Fächern wie Werbewissenschaft und Marktforschung und Verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management mit 78,21% bzw. 77,36% (vgl. auch Tabelle 38 im Anhang) überdurchschnittlich viele Frauen unter den Absolvierenden finden, sind es in Fächern wie Operations Research und Unternehmensführung mit 21,43% bzw. 25,00% nur sehr wenige.

Auch auf der Mitarbeiter/innenebene findet sich innerhalb der WU über die verschiedenen Fachbereiche eine große Variationsbreite hinsichtlich des Frauenanteils auf den unterschiedlichen Karrierestufen, wie ein vergleichender Blick auf die Mitarbeiter/innenzahlen der zwölf Departments zeigt.

Frauenanteil auf den verschiedenen Karrierestufen aller WU-Departments

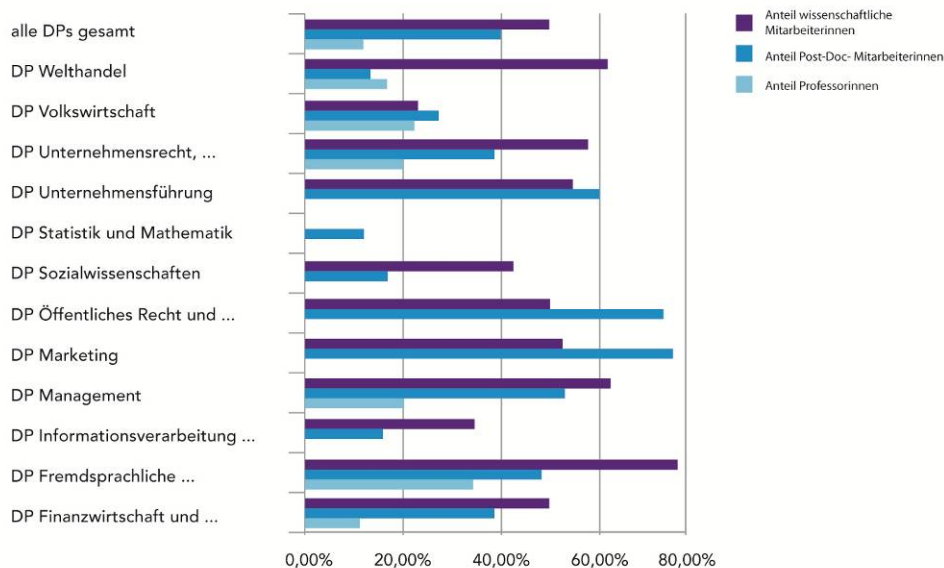


Abbildung 6: Variierende Frauenanteile über die 12 Departments der WU (Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2008)

Darüber hinaus machen diese Zahlen deutlich, dass das Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen, insbesondere auf den obersten Stufen der wissenschaftlichen Karriere, maßgeschneiderte Interventionen auf ganz unterschiedlichen Dimensionen erfordert: So geht es in Fachbereichen, in denen Frauen bereits in der Ausbildungsphase unterrepräsentiert sind, vorrangig darum, die Gleichstellungsbemühungen dahingehend zu konzentrieren, Frauen überhaupt für diese Disziplinen zu begeistern.

In Fächern, in denen Frauen unter den Absolvent/inn/en gleich gut vertreten sind wie Männer, müssen Fördermaßnahmen darauf abzielen, entsprechend qualifizierte Frauen für eine weitere Karriere in den Wissenschaften zu gewinnen.

4.3 POSITIVER TREND AUF POST-DOC-EBENE

Interessant ist beim oben angestellten Vergleich der Karriereverläufe von Frauen an der WU mit den Karriereverläufen österreichweit (vgl. Abbildung 5) allerdings, dass die WU trotz ihres unterdurchschnittlichen Abschneidens über alle anderen Karrierestufen hinweg auf den Stufen der Assistent/inn/en und der Dozent/inn/en voll im österreichischen Durchschnitt liegt. Damit schneidet die WU auf diesen beiden Karrierestufen – wenn man diese Zahlen „fächerbereinigt“ denkt – vergleichsweise gut („eigentlich überdurchschnittlich“) ab. Mit anderen Worten ist es der WU auf dieser Ebene gelungen, den Rückstand gegenüber anderen Universitäten erfolgreich zu überwinden. Mittel- bis langfristig sollten durch den höheren Frauenanteil in diesen beiden Qualifikationsphasen auch mehr mögliche Kandidatinnen für Professuren hervorgehen; dies gilt selbst dann, wenn man bedenkt, dass aufgrund der minimalen Zahl an Hausberufungen an der WU zwischen diesen beiden Zahlen kein direkter Zusammenhang besteht.

Auf diesen positiven Trend im Bereich der Post-Docs gilt es daher weiter aufzubauen. Insofern wird es künftig vor allem darum gehen, die in Kapitel 5.2 differenzierter beschriebenen Maßnahmen (Habilitationstellen, Karriereprogramm etc.), die von der WU zur Förderung von Frauen eingesetzt werden, noch weiter auszubauen und in ihrer Angebotsintensität und -breite zu steigern. Mittel- bis langfristig muss sich dann zeigen, ob an diese positiven Trends auf der Ebene der Post-Docs in weiterer Folge durch entsprechende Effekte auf der Professor/inn/enebene weiter angeknüpft werden kann.

4.4 ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS ÜBER DIE VERSCHIEDENEN KARRIERESTUFEN IM WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH

Nach wie vor geht die Schere zwischen Männern und Frauen auf dem Weg zur Professur mit ansteigender Karrierestufe immer weiter auseinander. Dieser Trend setzt mit den Zweitabschlüssen ein und wird mit ansteigender Karrierestufe immer deutlicher. Insofern muss es ein Ziel der Gleichstellungsbemühungen sein, möglichst frühzeitig im Karriereverlauf Interventionen zu setzen, um den Anteil der Frauen auf allen höheren Karrierestufen – nicht nur der der Professur – langfristig auf das angemessene Maß zu erhöhen.

Schere Männer vs. Frauen im Karriereverlauf (WU)

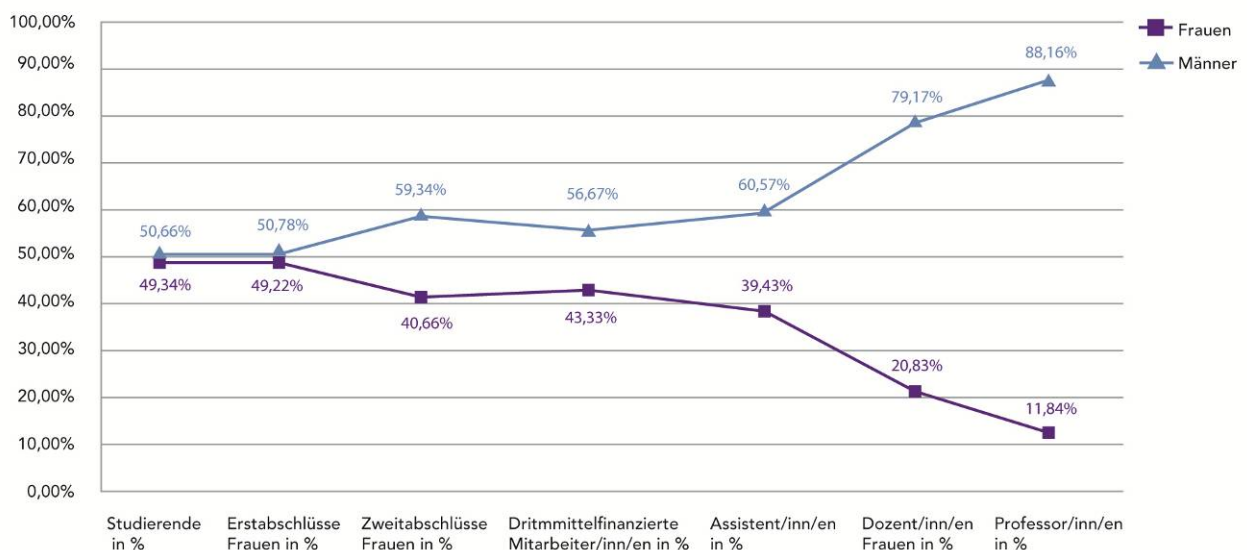


Abbildung 7: Schere Männer vs. Frauen im Karriereverlauf (Daten-Quelle: uni.data des bmwf, Stand 2008; Anmerkung: Abweichungen dieser Daten von denen der WU sind aufgrund unterschiedlicher Berechnungsregeln und -grundlagen – z.B. Berücksichtigung vs. Nichtberücksichtigung karezierter Personen – sowie unterschiedlich definierter Kategorien möglich.)

Angesichts des besonders deutlichen Auseinanderdriftens der Karriereverläufe nach dem Karriereschritt des Doktors ist gerade die Abschlussphase der Promotionszeit ein erster entscheidender Zeitraum für Gleichstellungsmaßnahmen, da in dieser Phase die für die weiteren Entwicklungen zentrale Entscheidung für bzw. gegen eine Fortführung der wissenschaftlichen Karriere getroffen werden dürfte.

Unter der Annahme, dass die Existenz weiblicher Rollenvorbilder von großer Bedeutung ist, da „Role Models“ den Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Idee geben, wie wissenschaftliche Karrieren erfolgreich funktionieren können, geht es unter anderem darum, diejenigen erfolgreichen Forscherinnen, die es gibt, stärker sichtbar zu machen. Veranstaltungen wie die Reihe „women in science“ (s.w.u. Kapitel 6: Weitere Aktivitäten mit dem Ziel Gleichstellung) sind hierfür hilfreich. Entsprechend der oben dargestellten Problemlage sollten künftige Veranstaltungen dieser Reihe wohl besonders die Zielgruppe der Promovierenden in der Entscheidungsphase ansprechen und auf deren Fragestellungen zugeschnitten sein.

Betrachtet man die Entwicklung des Frauenanteils über die verschiedenen Karrierestufen auf dem Weg zur Professur über die vergangenen Jahre hinweg, so fällt vor allem eines auf: Während der Anteil der Frauen auf der Stufe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen relativ konstant bei knapp 50% lag und eine minimal rückläufige Tendenz aufweist, hat sich der Frauenanteil auf der darüber

liegenden wissenschaftlichen Karrierestufe der Assistent/inn/en kontinuierlich von knapp unter 30% (2005) auf 39,37% (2008) erhöht.

Frauenanteile auf den verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen an der WU (Entwicklung seit 2005)

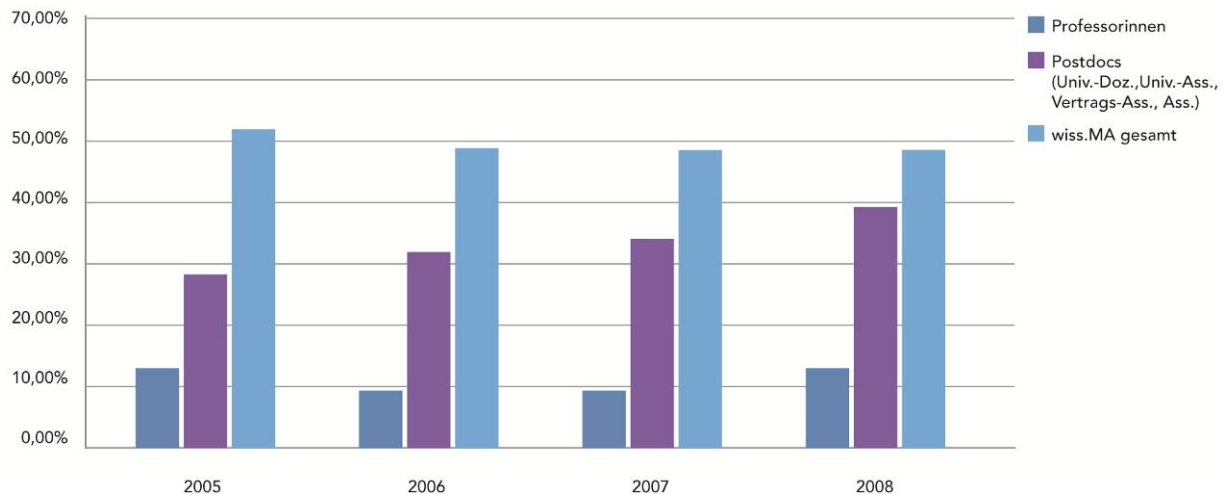


Abbildung 8: Entwicklung des Frauenanteils über die verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen an der WU seit 2005 (Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2008)

In der hier betrachteten Kategorie der Postdocs wurden alle Mitarbeiter/innen zusammengefasst, die als Assistent/in entweder auf der nächsten Qualifikationsstufe potenziell an ihrer Habilitation arbeiten oder sich bereits habilitiert haben und auf dieser wissenschaftlichen Karrierestufe als Privatdozent/in oder Ao.Professor/in an der WU tätig sind.

In den vergangenen Jahren wurde das Dienstrecht für die Mitarbeiter/innengruppe der Assistent/inn/en immer wieder modifiziert. Eine Aufsplittung dieser Mitarbeiter/innengruppe nach den jeweils zugrunde liegenden Dienstverträgen (und dementsprechend nach ihrem jeweiligen Dienstalter) ermöglicht daher eine genauere Analyse, ob und in welcher Weise sich der Frauenanteil innerhalb dieser Kategorie in den letzten Jahren (über die verschiedenen, aufeinander folgenden Dienstrechte hinweg) entwickelt und verändert hat.

Die entsprechende Analyse zeigt, dass sich gegenüber dem recht moderaten Trend, der sich auf aggregierter Ebene abzeichnet, ein viel deutlicherer Trend zeigt, wenn man die Mitarbeiter/innengruppen der älteren und neueren Dienstverträge vergleichend betrachtet: Der Frauenanteil unter den Assistent/inn/en mit neueren Dienstverträgen ist, verglichen mit dem der Assistent/inn/en mit älteren Verträgen, besonders hoch. Unter den „neueren“ Assistent/inn/en finden sich mit 56,30% sogar mehr Frauen als Männer. Erfreulicherweise zeichnet sich damit – zumindest bezogen auf die WU und die letzten Jahre – die Entwicklung ab, dass sich gerade Frauen für eine Fortführung der wissenschaftlichen Karriere nach dem Doktorat entscheiden und hier sogar in höherer Prozentzahl vertreten sind als auf dem Praedoc-Niveau.

Vergleich „alter“ Mittelbau und „neue“ Assistentinnen

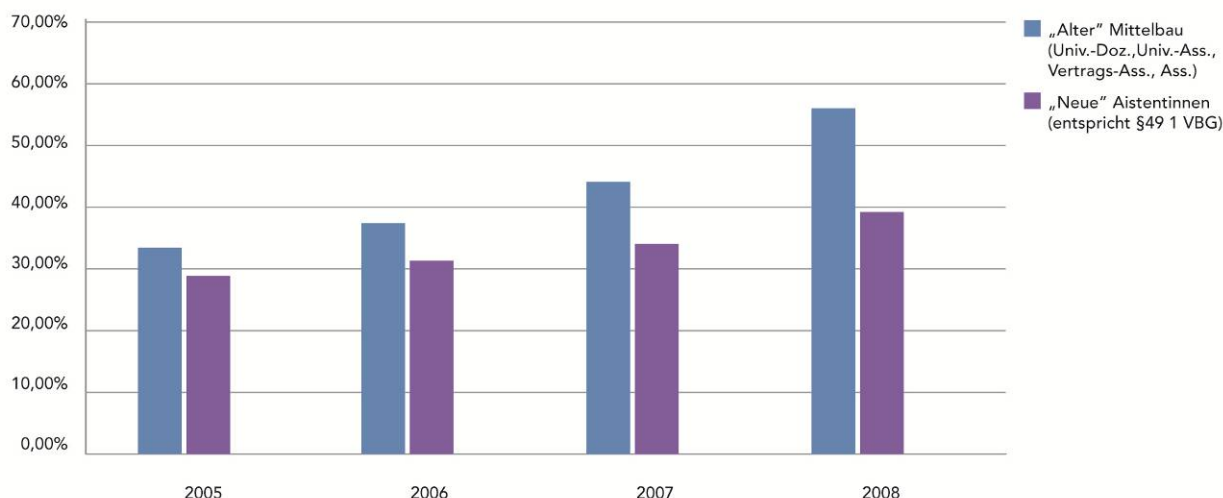


Abbildung 9: Vergleich der Kategorien „alter“ Mittelbau und Assistent/inn/en „neu“ an der WU seit 2005 (Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2008)

Zieht man bei Betrachtung der Daten dazu noch die Qualifikation „Habilitation“ als Kriterium heran, wird deutlich, dass auch hier insbesondere die jüngeren Frauen nachziehen: Von den „neuen“ Assistentinnen (entspr. § 49 1 VBG) haben sich bereits 42,86% erfolgreich habilitiert. Betrachtet man die Assistentinnen der „älteren“ Dienstverhältnisse nach diesem Kriterium, hat sich nur ein Anteil von 21,17% dieser Frauen habilitiert.

Aus diesen Zahlen lässt sich ablesen, dass in den vergangenen Jahren zumindest auf diesen maßgeblichen Karrierestufen eine bemerkenswerte Bewegung stattgefunden hat. Diese gilt es in den kommenden Jahren abzusichern, indem der Mix bisheriger Förderungsmaßnahmen weiter aufrechterhalten und in manchen Bereichen auch noch ausgebaut wird. Letztlich müssten sich dann mittel- bis langfristig auch die Zahlen auf der Professor/inn/enebene entscheidend verbessern.

4.5 FÜHRUNGSKRÄFTE IM ALLGEMEINEN BEREICH

Im allgemeinen Bereich konnte innerhalb der Führungsebene, die direkt an den Rektor bzw. eine/n der Vizerektor/inn/en berichtet (zweite Führungsebene) der Frauenanteil in den vergangenen Jahren langsam aber stetig auf aktuell 65,00% erhöht werden. Damit liegt der Frauenanteil auf dieser sehr bedeutsamen Hierarchieebene, die direkt an das Rektorat berichtet, nur gut sechs Prozentpunkte unter dem in der entsprechenden Referenzgruppe der gesamten allgemeinen Mitarbeiter/innen. Seit 2006 zeigt sich damit ein Trend in die richtige Richtung, der hoffentlich in den nächsten Jahren dazu führen wird, dass Frauen in diesen wichtigen Führungsfunktionen genauso gut repräsentiert sein werden wie in der Gesamtgruppe der allgemeinen Mitarbeiter/innen.

Weibliche Führungskräfte im allgemeinen Bereich

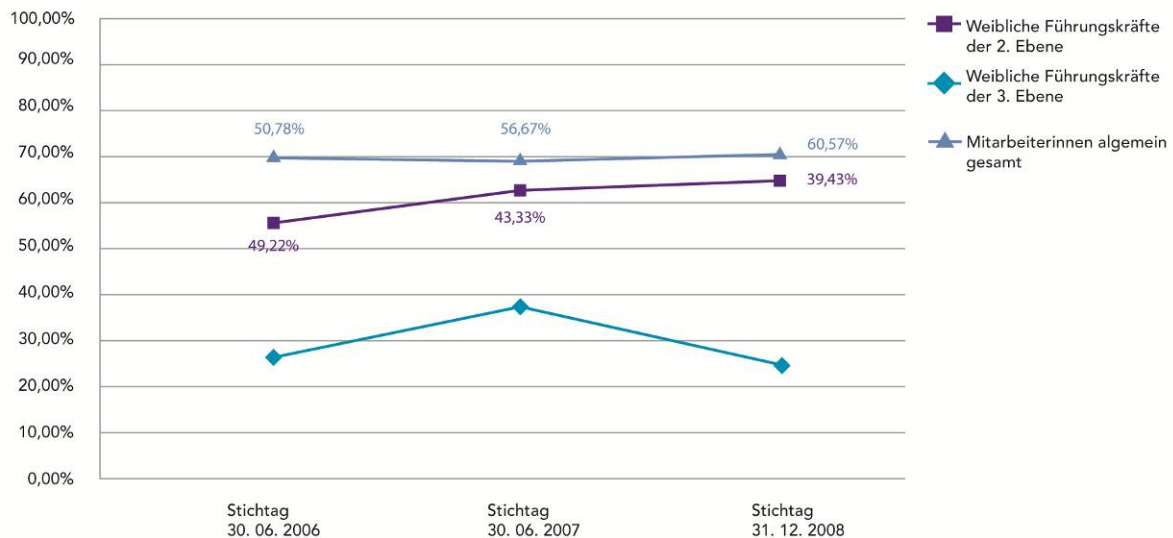


Abbildung 10: Entwicklung des Frauenanteils unter den allgemeinen Führungskräften der WU seit 2006 (Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2008)

Etwas überraschend ist, dass auf der darunter liegenden dritten Ebene der Leitungsfunktionen der Frauenanteil nach einer Steigerung auf den Höchststand von 38,89% (Stichtag 30.06.2007) mit 31.12.2008 ein deutlicher Rückgang auf nunmehr 26,09% zu verzeichnen ist. Die Analyse der dahinter liegenden Daten zeigt, dass dieser Rückgang des Frauenanteils auf das Hinzukommen von sechs neuen Abteilungen zwischen den Erhebungszeitpunkten zurückzuführen ist, von denen nur zwei Abteilungen von einer Frau geleitet werden. Zudem wurde die Stelle einer früheren Abteilungsleiterin mit einem Mann nachbesetzt.

Da die Gesamtgruppe der Führungskräfte auf der dritten Ebene nur 23 Personen umfasst, könnte diese starke Unterrepräsentanz der Frauen auf dieser Ebene durch die wenigen geschilderten Besetzungen zufällig (im Sinne von unsystematisch) entstanden sein. Dennoch ist dieser niedrige Frauenanteil im Sinne der Gleichstellungsziele mehr als unbefriedigend und sollte daher im Blick behalten werden.

Für den Fall, dass zu den nächsten Erhebungszeitpunkten nicht wieder ein eindeutiger Gegentrend erkennbar ist, der in ein bis zwei Jahren zumindest wieder zu dem 2007 erreichten Höchststand von knapp 40% Frauen auf der dritten Ebene führt, ist über entsprechende Fördermaßnahmen für diese Personalkategorie nachzudenken.

4.6 KENNZAHLEN ZUR MITTELVERGABE IM WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH UNTER GENDERGESICHTSPUNKTEN

Ein Blick auf zentrale Kennzahlen bzgl. der Vergabe von Fördermitteln und Kostenersatzes entsprechend dem Frauenförderungsplan unterstreicht, dass Gleichstellungspolitik an der WU im täglichen Handeln gelebt wird: Hinsichtlich der Vergabe von Forschungsfördermitteln (vgl. Tabelle 27 im Anhang) waren die Wissenschaftlerinnen an der WU im Berichtszeitraum sehr erfolgreich: In den Vergabeverfahren, in denen sie Anträge für Fördermittel gestellt haben, ist es ihnen gelungen, überaus erfolgreich Mittel zu lukrieren. Lediglich in zwei Vergabeverfahren (Stephan-Koren-Preis und MOE-Erste-Bank-Förderung) lag das schließlich an Frauen vergebene Fördervolumen prozentual unter dem Anteil der von Frauen initial eingereichten Anträge.

Hinsichtlich der Reisekostenzuschüsse schneiden die Professorinnen leicht überdurchschnittlich ab: 14,53% der Reisekostenzuschüsse gingen an Professorinnen (bei einem Frauenanteil von 12,61% in dieser Personalkategorie), die Assistentinnen dagegen mit 32,46% der Zuschüsse leicht unterdurchschnittlich (39,37% der Assistent/inn/en sind Frauen). Der Anteil der Zuschüsse für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen entspricht mit 47,95% ihrem Anteil an der Personalkategorie (48,40%).

Nachdem die Gewährung von Reisekostenzuschüssen im Sinne eines Formalakts anhand transparenter Kriterien und „Kostenersatzschlüsseln“ erfolgt (z.B. Refundierung von 90% der Kosten bei Vortrags- bzw. Organisationsarbeit auf Konferenzen bzw. 70% der Kosten bei Nur-Besuch einer Konferenz für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen), die für alle Wissenschaftler/innen der WU gleichermaßen gelten, spiegeln diese Zahlen allerdings vielmehr wider, in welchem Ausmaß Reisekosten beantragt werden.

Insofern lässt sich aus den Zahlen ablesen, dass Assistentinnen wohl seltener als Vortragende bzw. Organisierende an Konferenzen teilnehmen als ihre männlichen Kollegen (oder zumindest seltener als diese Kostenzuschüsse beantragen). Da eine hohe internationale Sichtbarkeit sowie eine gute internationale Vernetzung kritische Faktoren für den wissenschaftlichen Erfolg sind, wäre es interessant, diesem Trend nachzugehen und zu prüfen, ob man mittels geeigneter Initiativen mehr WU-Assistentinnen für die aktive Teilnahme an internationalen Konferenzen gewinnen kann.

5. ZENTRALE HANDLUNGSFELDER MIT DEM ZIEL DER FÖRDERUNG VON GLEICHSTELLUNG

5.1 NEUBERUFUNGEN VON PROFESSOR/INN/EN

Unverändert liegt die WU mit einem Frauenanteil von gut 12% in der Professor/inn/enschaft deutlich entfernt vom Ziel der Gleichstellung in dieser für eine Universität zentralen Personalkategorie. Eines der Kernziele der WU im Bereich der Gleichstellung ist daher, den Anteil der Professorinnen stetig und nachhaltig zu erhöhen, u.a. um hierdurch an führenden Stellen mehr weibliche Role Models zu haben, die ambitionierte Jungwissenschaftlerinnen, aber auch bereits interessierte Studentinnen ermutigen, sich für einen Karriereweg in der Wissenschaft zu entscheiden.

Im Sinne dieser „top-down“ Gleichstellungsstrategie wird im Zuge von Berufungsverfahren aktiv nach geeigneten Kandidatinnen gesucht. Die für die Agenden rund um das Thema Berufungsverfahren zuständige Assistentin des Rektors recherchiert bereits im Vorfeld der Ausschreibungen von vakanten Professuren intensiv nach geeigneten Kandidatinnen und auch Kandidaten. Durch gezielte Ansprache und Einladung zur Bewerbung sollen diese für die WU gewonnen werden. 2008 konnten hierdurch erste Erfolge erzielt werden: Von den neun im Berichtszeitraum neu besetzten Professuren konnten immerhin zwei mit Professorinnen besetzt werden. Dies entspricht einer Berufsquote von Frauen in der Höhe von 22,22%. Damit liegt die Berufsquote deutlich über dem Frauenanteil in der Professor/inn/enschaft und trägt zu einem Trend in die richtige Richtung bei.

Eine dritte Professorin, die einen Ruf durch die WU erhalten hatte, nahm diesen leider nicht an. Auf die Dual Career Problematik, die vermutlich ausschlaggebend für diese Absage an die WU war, wird im Kapitel 5.3.2 näher eingegangen.

5.1.1 PROBLEMFELD „BEWERBERINNENMARKT“ IN BEZUG AUF PROFESSUREN

Insgesamt zeigt sich, dass der Handlungsspielraum der Universität auch bei einem klaren Bekenntnis, bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt zu berufen, begrenzt ist. Für den Gleichstellungsbericht werden seit Mitte 2007 die gesamten Berufungsverfahren von den eingehenden Bewerbungen über die Einladung zu den Berufungsvorträgen bis hin zur letztlich erfolgreichen Berufung einem Monitoring unter Gendergesichtspunkten unterzogen. Dabei zeigte sich im Berichtszeitraum, dass für die neun erfolgreich abgeschlossenen Berufungsverfahren überhaupt nur zwischen 3,7% und 23,08% der Bewerbungen von Frauen eingereicht wurden, obwohl im Vorfeld geeignete Kandidatinnen recherchiert und aktiv angesprochen wurden. Mit anderen Worten: Der „Bewerberinnenmarkt“ für Professuren ist nach wie vor ein extrem kleiner; Frauen sind hier derzeit noch deutlich unterrepräsentiert.

So blieb die Bewerberinnenquote bei den im finanzwirtschaftlichen und steuerrechtlichen Bereich ausgeschriebenen drei Professuren jeweils unter 10% (zwischen 4,15% und 6,25%).

Die höchsten initialen Bewerberinnenquoten finden sich mit 17,14% bis 23,08% für die Verfahren um die drei Professuren im Bereich Unternehmensführung und Innovation.

Weibliche Führungskräfte im allgemeinen Bereich

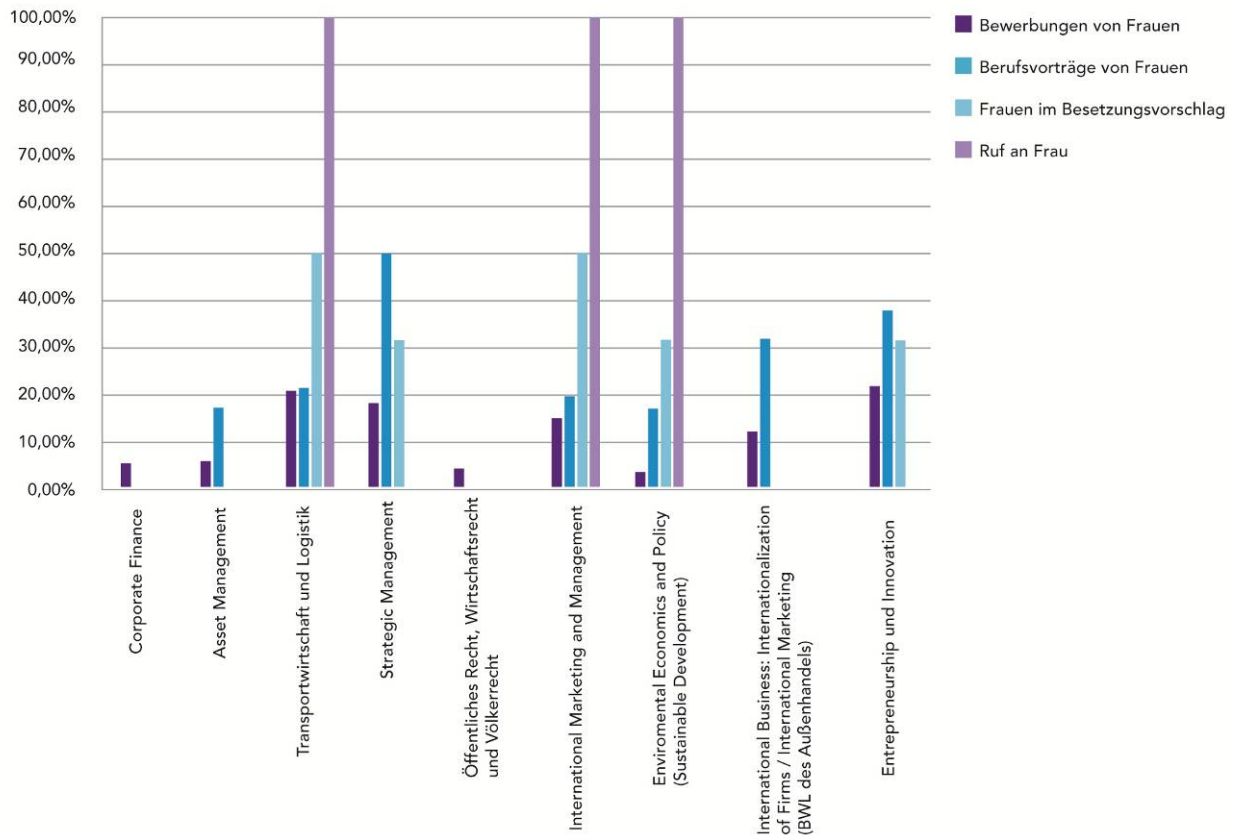


Abbildung 11: Frauen in Berufungsverfahren, die an der WU im Zeitraum Juli 2007 und Dezember 2008 erfolgreich abgeschlossen wurden (Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2008)

Glücklicherweise zeigt sich bei der Betrachtung der einzelnen Verfahren jedoch, dass für den Erfolg von Frauen in Berufungsverfahren individuelle Klasse und nicht Masse entscheidend ist. So gewann beispielsweise eine Frau dasjenige Verfahren, in dem der Frauenanteil unter den eingelangten Bewerbungen und damit bereits auf der ersten Stufe des Auswahlverfahrens mit 3,7% am geringsten war.

5.1.2 GLEICHSTELLUNG AUF DEN VERSCHIEDENEN STUFEN DES BERUFUNGSVERFAHRENS

Betrachtet man den Frauenanteil über die verschiedenen Etappen des mehrstufig ablaufenden Berufungsverfahrens hinweg, zeigt sich folgendes Bild: Lediglich in gut der Hälfte der neun von Mitte 2007 bis Ende 2008 an der WU erfolgreich abgeschlossenen Berufungsverfahren haben sich Frauen bis in den Besetzungsvorschlag hinein behaupten können. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass der Rektor in fast der Hälfte der Verfahren ausschließlich einem männlichen Kandidaten einen Ruf für die zu besetzenden Professuren erteilen konnte.

2008 erfolgreich abgeschlossene Berufungsverfahren gesamt	9	100 %
davon Verfahren mit zumindest einer weiblichen Bewerbung	9	100%
davon Verfahren, in denen Frauen zum Berufungsvortrag eingeladen wurden	7	77,78%
davon Verfahren, in denen Frauen im Besetzungsvorschlag waren	5	55,56%
davon Verfahren in denen eine Frau den Ruf an die WU erhielt	3	33,33%
davon Verfahren, in denen die Professur erfolgreich mit einer Frau besetzt werden konnte	2	22,22%

Abbildung 12: Frauen auf den verschiedenen Stufen der Berufungsverfahren, die zwischen Juli 2007 und Dezember 2008 an der WU erfolgreich abgeschlossen wurden (Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2008)

Analysiert man die einzelnen Verfahrensschritte genauer, werden verschiedene frauenspezifische Hürden deutlich, die Ansatzpunkte für Gleichstellungsmaßnahmen bieten.

Das Forschen und Publizieren in exzellenter Form erfordert extrem viel Zeit. Diejenigen Frauen, die sich derzeit überhaupt auf dem Bewerber/innenmarkt um Professuren finden, sind jedoch in aller Regel noch jüngere Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Daraus würden eindeutige Wettbewerbsnachteile für die Bewerberinnen im Vergleich zu ihren deutlich häufiger bereits etablierten männlichen Mitbewerbern resultieren, wenn man ausschließlich rein quantitative Kriterien wie die Anzahl der Publikationen in A-gerankten Journals für das Screening der Bewerbungsunterlagen heranziehen würde: Bei einer solchen quantitativen Auswertung der Publikationsrecords sind die in aller Regel jüngeren Bewerberinnen aufgrund ihres dadurch natürlicherweise noch kürzeren aktiven Forscherinnenlebens chancenlos gegenüber ihren viel häufiger bereits etablierten männlichen Mitbewerbern.

Die WU zieht daher in all ihren Berufungsverfahren ganz bewusst die Relation Publikationszahl/akademisches Alter¹ im Sinne eines relativen Forschungs-Outputs als Kriterium für die Bewertung der Qualifikation von Bewerber/inne/n in Bewerbungsverfahren heran.

Unter der Annahme, dass Frauen nach wie vor die familiäre Hauptlast und -verantwortung übernehmen, haben Frauen, die im Laufe ihrer Karriere Familienpflichten übernommen haben, zudem absolut gesehen bei gleichem Lebensalter weniger Zeit für ihre Forschungstätigkeit aufwenden können als Männer desselben Alters. Ein zusätzliches Herausrechnen der – bei den sehr engagierten und karriereorientierten Wissenschaftlerinnen zumeist sowieso recht kurzen – Familienzeiten würde daher unter Gendergesichtspunkten fair erscheinen.

In der Praxis stellt sich in diesem Zusammenhang jedoch das Problem, dass viele Frauen aus Angst vor Diskriminierung im Rahmen des Bewerbungsprozesses von sich aus keine Stellung dazu nehmen ob und ggf. wie viele Kinder sie haben. Eine entsprechende Thematisierung dieser Frage durch die Arbeitgeberin im Bewerbungsprozess ist – ebenfalls aus Diskriminierungsgründen – unzulässig. Insofern liegen die erforderlichen Informationen für ein solches Herausrechnen häufig gar nicht vor.

Darüber hinaus stellt sich auch die Frage, in welcher Form und in welchem Ausmaß das Vorhandensein von Kindern korrekterweise berücksichtigt werden könnte. Hierzu gibt es unserer Kenntnis nach bisher keine bekannten Konventionen.

Praxisberichte verdeutlichen, dass eine hohe Verfahrensqualität bei den Berufungsverfahren sowie vor allem auch Transparenz hinsichtlich der Auswahlkriterien und der einzelnen Verfahrensschritte hilfreich im Sinne einer gendergerechten Personalauswahl ist.

¹ Das akademische Alter umfasst die Zeit vom Abschluss der Dissertation bis zum aktuellen Datum.

So hat die FU Berlin seit 2004 ihre Berufungsverfahren umfassend überarbeitet und optimiert (Lehmkuhl 2008, S. 5ff.) und dadurch 2007 eine Berufsquote von Frauen von knapp 38% erreicht, was deutlich über dem bundesdeutschen Durchschnitt liegt (Koreuber 2007, S. 15). Die hilfreiche Wirkung von transparenten Kriterien und Verfahrensabläufen lässt sich durch die Wirkung von Gender-Stereotypen erklären. Sozialpsychologische Untersuchungen (z.B. Heilman et al. 2004, S. 1) zeigen, dass Frauen, die in männlich konnotierten Berufen als erfolgreich bewertet wurden und ihre Kompetenz unter Beweis gestellt hatten, als weniger sympathisch wahrgenommen und häufiger persönlich angegriffen wurden als gleich erfolgreich bewertete Männer. In Berufungsverfahren, in denen eine Entscheidung eher aufgrund des Gesamteindrucks als auf Basis von konkreten Kriterien getroffen wird, könnte diese Beurteilungstendenz für Frauen zu einer unüberwindbaren Hürde werden.

Die WU ist sich dieser hohen Bedeutung der Verfahrensqualität bewusst. Nicht zuletzt deshalb ist der Rektor seit nunmehr über zwei Jahren sehr intensiv von Beginn an in alle Berufungsverfahren involviert. So ist er üblicherweise bei allen Berufungsvorträgen anwesend, um sich bereits in den ersten Stufen des Auswahlverfahrens ein Bild von den Bewerber/innen für die jeweilige Professur zu machen und die Realisierung der strategischen Ziele der WU, zu denen im Zusammenhang mit den Berufungen eben vor allem auch die Gewinnung hochqualifizierter Frauen für WU-Professuren zählt, abzusichern.

5.2 HANDLUNGSFELDER ZUR FÖRDERUNG DER KARRIEREN EXZELLENTER WISSENSCHAFTLERINNEN

Insgesamt wird aus diesen Analysen klar, dass die Berufungsverfahren zwar ein wichtiges, aber kurz- und mittelfristig nur begrenzt beeinflussbares Handlungsfeld auf dem Weg zur Gleichstellung sind.

Vielmehr zeigt sich, dass es von großer Bedeutung ist, Frauen bereits auf den darunter liegenden Qualifikationsstufen für eine wissenschaftliche Karriere zu begeistern und zu gewinnen, um ihren Anteil unter den geeigneten Bewerber/innen um eine Professur insgesamt mittel- bis langfristig nachhaltig zu steigern. Trotz optimaler Eignung und bestem Willen seitens der Universität kann es zu wenig sein, eine einzige geeignete Kandidatin für eine zu besetzende Professur gefunden zu haben: Das Beispiel der Absage jener Professorin, die zwar einen Ruf an die WU erhalten, diesen aber ihrerseits abgelehnt hat zeigt, dass eine Steigerung der Professorinnenquote nicht allein von den Entscheidungsträger/innen der Universität abhängt. Insofern muss es in den Gleichstellungsbemühungen darum gehen, bereits auf den vorangehenden Karrierestufen anzusetzen. Mit der Schaffung der Habilitandinnenstellen und dem Angebot des Karriereprogramms für Wissenschaftlerinnen hat die WU zwei wichtige Maßnahmen in diesem Zusammenhang gesetzt.

5.2.1 HABILITANDINNENSTELLEN

Als Reaktion auf die Beobachtung, dass der WU in den vergangenen Jahren und bis heute gerade in der Habilitationsphase besonders viele Frauen verloren gehen, hat die WU 2007 für Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc-Phase, die sich durch herausragende wissenschaftliche Arbeiten auszeichnen, erstmals so genannte Habilitandinnenstellen geschaffen. Im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses mit den Departments hat das Rektorat vier solcher Stellen vergeben, die den Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit bieten, sich ganz auf ihr Habilitationsvorhaben zu konzentrieren. Während des vier- bzw. fünfjährigen Vertragszeitraumes sind sie – zugunsten einer Konzentration auf die Forschungsvorhaben – von allen Verwaltungstätigkeiten entbunden und haben eine deutlich reduzierte Lehrverpflichtung. Diese exzellenten Rahmenbedingungen sollen es ihnen ermöglichen, ihren nächsten wichtigen Qualifikationsschritt, die Habilitation, erfolgreich abzuschließen. Unter der Annahme, dass neben dem Freiraum für die eigene Forschungsarbeit auch die Vernetzung mit anderen Wissenschaftlerinnen, die ähnliche Ziele verfolgen sowie die Weiterentwicklung von überfachlichen Kompetenzen wichtige Erfolgsfaktoren für die individuelle Wissenschaftskarriere sind, sind die Stelleninhaberinnen zudem eingeladen, am WU-Karriereprogramm teilzunehmen.

5.2.2 KARRIEREPROGRAMM „REFLEXION – KOMPETENZEN UND ERFOLGSSTRATEGIEN – PERSPEKTIVEN“

Seit 2006 bietet die WU mit ihrem Karriereprogramm „Reflexion – Kompetenzen und Erfolgsstrategien – Perspektiven“ ein mehrmoduliges Weiterbildungsprogramm, das sich exklusiv an Wissenschaftlerinnen richtet. Im Zentrum des Programms stehen karriererelevante Themen und Kompetenzen. So werden in den ersten beiden Workshops individuelle Karriereziele erarbeitet und wirksame Strategien entwickelt, die zur Erreichung der Karriereziele wichtig und hilfreich sind. In den darauf folgenden beiden Modulen arbeiten die Teilnehmerinnen an weiteren erfolgsrelevanten

Kompetenzbereichen, wie Verhandlungs-, Durchsetzungs- und Selbstpräsentationskompetenzen. Durch die intensive Zusammenarbeit in der Kleingruppe bauen sie im Laufe des Programms ein tragfähiges Netzwerk untereinander auf und nutzen im Rahmen der ExpertDinners die Chance, von den Erfahrungsberichten erfolgreicher Rollenvorbilder zu profitieren. Begleitet wird das Programm darüber hinaus von einem Coaching-Angebot.

Durch die äußerst positiven Teilnehmerinnenberichte auch in internationalen Netzwerken wird das Programm auch im Ausland wahrgenommen: So hat sich die University of Southern Denmark (Odense, DK) am konzeptionellen Ansatz der WU orientiert und strebt die Umsetzung eines vergleichbaren Programms mit denselben Zielsetzungen an.

5.3 AUSBLICK AUF MÖGLICHE NEUE HANDLUNGSFELDER

5.3.1 AUSWEITUNG DER SERVICEANGEBOTE FÜR MITARBEITER / INNEN MIT BETREUUNGSPFLICHTEN

Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass Frauen nach wie vor in aller Regel die weit überwiegende Verantwortung für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen übernehmen und Betreuungsplätze häufig knapp sind, muss Gleichstellung in Form von Frauenförderung letztlich auch an der Infrastruktur der Hochschulen ansetzen: Betreuungsplätze insbesondere auch für Kleinstkinder, in Ferienzeiten, im Krankheitsfall und anderen Notsituationen sowie flexible Kurzzeitbetreuungsplätze (z.B. für die Zeit von Besprechungen, Lehrverpflichtungen o.ä.) oder das Angebot eines Mittagstisches für Schulkinder könnten sicherlich für zusätzliche Entlastung sorgen. Hier könnte die WU durch Angebote über den WU-Kindergarten hinaus an Attraktivität als familienfreundliche Arbeitgeberin wesentlich hinzugewinnen.

5.3.2 DUAL CAREER SERVICES

Insbesondere bei der Neuberufung von Professor/inn/en stellte sich zuletzt immer wieder die Frage nach Karrieremöglichkeiten für den/die Partner/in des zu gewinnenden Professors/der zu gewinnenden Professorin in Wien. Dabei bestätigt sich auch an der WU die Beobachtung, dass die Dual Career Problematik vor allem bei der Gewinnung von Frauen für Top-Positionen eine wichtige Rolle spielt. Hintergrund dessen ist, dass Frauen deutlich häufiger als ihre männlichen Kollegen einen Partner wählen, der selbst mindestens ebenso hoch qualifiziert, karriereorientiert und berufstätig ist wie sie selbst. So sind laut einer Studie von Krimmer et al. (2004, S. 24ff.) 97% der Lebenspartner der befragten Professorinnen, aber nur 83% der Lebenspartnerinnen der befragten Professoren überhaupt selbst berufstätig. Entsprechend einer Langzeitstudie von Abele sind „fast alle Partner der [befragten] Frauen, aber nur etwa ein Viertel der Partnerinnen der [befragten] Männer Vollzeit erwerbstätig“ (Abele 2009, S.19). Eine besondere Häufung von Dual Career Partnerschaften berichtet Abele für Personen mit einem Abschluss in Wirtschaftswissenschaften. Weiters hält sie fest, dass gerade Wissenschaftlerinnen besonders häufig in Dual Career Beziehungen leben.

Insofern könnten Dual Career Serviceangebote bei der Gewinnung von internationalen Professorinnen und auch Professoren die Attraktivität der WU als Arbeitgeberin und damit die Erfolgsquote bei den Berufungen möglicherweise weiter steigern.

Zentraler Eckpfeiler eines solchen Serviceangebots wäre jedenfalls die Unterstützung des jeweiligen Partners/der jeweiligen Partnerin bei der Stellensuche in Wien – zum Beispiel durch die Vermittlung von Kontakten zu geeigneten Ansprechpartner/innen potentiell geeigneter Arbeitgeber/innen. Hierfür müsste ein Netzwerk an geeigneten Kooperationspartner/innen, d.h. zu Unternehmen, Forschungseinrichtungen, anderen Universitäten in Wien etc. aufgebaut werden. Dabei könnte die WU sicherlich an vorhandene exzellente Kontakte anknüpfen, um erfolgreich zu sein. Nachzudenken wäre auch über mögliche Angebote zur Weiterqualifizierung des Partners/der Partnerin in einer Überbrückungsphase.

Darüber hinaus gehören zu den üblichen Unterstützungsangeboten einer Dual Career Servicestelle hilfreiche Informationen und Services für den Start und die Integration vor Ort, so z.B.:

- die Unterstützung bei der Wohnungssuche durch Kontakte zu Immobilienmaklerfirmen
- Informationen zum Schulsystem, zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten, zum Gesundheitssystem und zu Versicherungen etc. (Informationen dieser Art werden zum Teil bereits durch die Assistentin des Rektors bereit gehalten.)

Die WU wird hier noch abwägen müssen, ob sie die erforderlichen Ressourcen für eine solche Servicestelle investieren kann und möchte.

6. WEITERE AKTIVITÄTEN MIT DEM ZIEL GLEICHSTELLUNG

Ein Teil der WU-Strategie im Aktivitätsfeld Gleichstellung ist auch, durch interessante Veranstaltungen und Publikationen immer wieder neu die Aufmerksamkeit von WU-Mitarbeitenden, Kooperationspartner/innen und WU-Interessierten auf das wichtige Thema Gleichstellung zu lenken. Neben dem generellen Aufmerksam-Machen auf das Thema dienen die Veranstaltungen vor allem der Vermittlung von Informationen, die in diesem Zusammenhang relevant sind (z.B. die spezifischen Fördermittel und -programme, die ausschließlich Frauen offen stehen) und haben sich als äußerst nützlich für die Vernetzung von engagierten Wissenschaftlerinnen erwiesen.

VERANSTALTUNGSREIHE „WOMEN IN SCIENCE“

Ziel der Veranstaltungsreihe „women in science“ ist, neben dem Zur-Verfügung-Stellen von Informationen zu verschiedenen Karrierethemen vor allem auch Role Models zu präsentieren und damit erfolgreichen Frauenkarrieren in den Wissenschaften, insbesondere an der WU, ein Gesicht zu geben.

TITELSTORY DES WU-MAGAZINS 03/08 „PIONIERINNEN WILLKOMMEN“

Entsprechend der Überzeugung, dass es wichtig ist, das Thema Gleichstellung in den Wissenschaften präsent zu halten und diesem oft recht abstrakten Thema erfolgreiche Gesichter zu geben, widmete die WU auch eine der Ausgaben ihres WU-Magazins unter der Headline „Pionierinnen willkommen“ diesem Themenfeld. Das WU-Magazin ist das zentrale Medium der WU in der Außenkommunikation (Auflage rd. 110.000).

7. BEWÄHRTE FÖRDERMASSNAHMEN ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

GENDER BUDGETING

Seit 2004 werden von Frauen besetzte wissenschaftliche Stellen bei der jährlichen Budgetverteilung höher gewichtet. Damit wird das Ziel einer generellen Anhebung der Frauenquote im wissenschaftlichen Bereich verfolgt, indem ein entsprechender Anreiz bei der Personalauswahl gesetzt wird.

ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE WEITERBILDUNGSMAßNAHMEN

Auch zielgruppenorientierte Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen das Anliegen der Frauenförderung an der WU. So werden jedes Semester im Rahmen des WU-internen Weiterbildungsprogramms Seminare spezifisch für Frauen angeboten, beispielsweise Stimmtrainings, die sich speziell an weibliche Lehrende richten oder ein Workshop, der Kompetenzen des Selbstmarketings und der Selbstpräsentation vor Publikum vermittelt.

DR.-MARIA-SCHAUMAYER-HABILITATIONSSTIPENDIUM

Das Dr.-Maria-Schaumayer-Habilitationsstipendium ist eine besondere Nachwuchsförderungsmaßnahme für Habilitandinnen der WU. Ziel des einjährigen Stipendiums ist es, den Wissenschaftlerinnen eine kontinuierliche Arbeit an ihrem fortgeschrittenen Habilitationsprojekt zu ermöglichen, indem sie von den allgemeinen Lehr- und Verwaltungstätigkeiten entlastet werden.

BABY-NOTEBOOK

Weiterhin erhalten Wissenschaftler/innen für die Zeit ihrer Abwesenheit auf Grund eines Elternkarenzurlaubes ein Notebook zur Verfügung gestellt, um auch von zu Hause aus Kontakt zur Scientific Community halten zu können.

8. GENDER IN FORSCHUNG UND LEHRE

ABTEILUNG GENDER UND DIVERSITÄTSMANAGEMENT

Bereits vor einigen Jahren wurde an der WU ein Lehrstuhl zur Frauen- und Geschlechterforschung eingerichtet. Die Schaffung der Abteilung „Gender und Diversitätsmanagement“ war damals ein Novum und ist als beispielgebend im europäischen Raum anzusehen. Die WU Wien reiht sich damit in die Reihe der renommiertesten Universitäten ein, die in steigendem Ausmaß Gender- und Diversitätsforschung etablieren. In den vergangenen Jahren konnte durch die Abteilung und ihre Forscher/innen in steigendem Ausmaß Gender- und Diversitätsforschung an der WU etabliert werden. Auch im genderspezifischen Lehrveranstaltungsangebot der WU fällt der Abteilung „Gender und Diversitätsmanagement“ eine maßgebliche Rolle zu. Das Angebot umfasst Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung sowie das Kompetenzfeld „Gender- und Diversitätsmanagement“. Ein begleitender Effekt dieses Lehrveranstaltungsangebots ist die Tatsache, dass zusätzliche weibliche Lehrbeauftragte an die WU geholt werden.

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

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

Um diesen Anforderungen entsprechend begegnen zu können, bedarf es der kritischen Erweiterung und Reflexion etablierter Theorien und Modelle betriebswirtschaftlichen Handelns sowie der Erarbeitung neuer und innovativer Konzepte zur Geschlechterdemokratisierung. Damit könnten Pareto-Verbesserungen auf der konkreten betriebswirtschaftlichen Ebene erreicht, aber auch nutzbringende neue Wege beschritten werden, die dazu beitragen, den gegenwärtigen und künftigen Herausforderungen standzuhalten. Dieses grundsätzliche Verständnis ist die inhaltliche Leitlinie der in jedem Fall interdisziplinär verstandenen Aufgaben der Abteilung Gender und Diversitätsmanagement.

FORSCHUNGSMANAGEMENT GENDER AND DIVERSITY IN ORGANIZATIONS

Das seit 2006 bestehende Forschungsinstitut „Gender and Diversity in Organizations“ vertieft die Forschungstätigkeit in den ausgewiesenen Bereichen. Es zeichnet sich durch einen interdisziplinären Zugang zu Gender- und Diversitätsfragen im Bezug auf Arbeit und Organisation in gesamtgesellschaftlichen Zusammenhängen aus. Die Forschung ist wirtschaftswissenschaftlich verankert, und wird gemäß der interdisziplinären Ausrichtung auf Ökonomie, Politik, Recht, Soziologie und Technik durch entsprechende Theorien und Methoden kritisch angereichert.

Schwerpunkte:

- Work-Life-Balance-Modelle und neue Lebens- und Arbeitsformen unter Gender- und Diversitätsperspektiven: Ausgehend von Lebenszykluskonzepten sollen neue, dynamische WLB-Modelle auf Basis arbeitsmarktpolitischer, arbeitsrechtlicher und organisationstheoretischer Konzepte entwickelt werden, die den aktuellen und künftigen gesellschaftlichen und organisationalen Veränderungen entsprechen.
- Gender und Diversität in der Wissensgesellschaft: Im Rahmen von Diskursen zur Wissensgesellschaft werden Wechselwirkungen zwischen Identitätskonstruktionen und

Anforderungen bzw. Beschaffenheit des Arbeitsmarkts in verschiedenen Branchen und Konsequenzen auf arbeitsmarktpolitische Zusammenhänge untersucht.

- Gender- und Diversitätspolitik unter wirtschaftlicher Perspektive: In Verbindung mit gesellschaftlichen Transformationen auf politischer, sozialer und ökonomischer Ebene sollen Fragen der Umsetzung von Gender- und Diversitätskonzepten anhand unterschiedlicher Einflussgrößen, wie etwa Kultur oder Region, untersucht werden.
- Gender und Diversität an der Schnittstelle von Wirtschaft und Alltagskultur: Die demographische Entwicklung der Gesellschaft und damit verbundene Veränderungen des Arbeitsmarktes sowie Migrationsphänomene münden in der Notwendigkeit, das Rollenverständnis von AkteurInnen in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik kritisch zu reflektieren. Ausgehend von alltagskulturellen Aktionsfeldern wie Konsum, Werbung, Tourismus werden Ausschlussmechanismen analysiert und Veränderungsstrategien entwickelt.
- Gender und Diversität an der Schnittstelle von Wirtschaft und Informationstechnologie: Die Interdependenzen zwischen technologischen Entwicklungsprozessen und organisationalen Anwendungskontexten eröffnen vielschichtige Fragestellungen. Als wichtiger Aspekt stellt sich die Auswirkung professioneller Sozialisation auf Produktentwicklungsprozesse und Produktqualität in Zusammenhang mit Aspekten von Arbeits- und Organisationskultur dar.

9. LITERATUR

Abele, A., E. (2009). Karriere im „Doppelpack“. Lehrstuhl für Sozialpsychologie, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Vortrag in Braunschweig 14.5.2009 (Internet: <http://www.tu-braunschweig.de/Medien-DB/schulung/dccvortragabelebrehm.pdf>).

Heilman, M.E, Wallen, A. S., Fuchs, D. & Tamkins, M. M. (2004). Penalties for Success: Reactions to Women Who Succeed at Male Gender-Typed Tasks. *Journal of Applied Psychology*, 89, 416-427.

Koreuber, M. (2007). Frauenförderung und Gender Mainstreaming – Profilelemente einer exzellenten Universität. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin 2008. http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/publikationen/bericht/6__Bericht_der_zentralen_Frauenbeauftragten.pdf

Krimmer, H. et al. (2004). Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland. www.mentoring.uzh.ch/literatur/wika_broschuere.pdf

Lehmkuhl, U. (2008). Qualitätssicherung und -entwicklung in Berufungsverfahren. Impulsreferat im Rahmen des Workshops „Gleichstellung und Qualitätsmanagement an Niedersächsischen Hochschulen“. http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C49324476_L20.pdf

10. ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Frauen-Anteil unter Führungskräften der WU	7
Abbildung 2: Entwicklung des Frauenanteils unter den WU-Professuren seit 2005 (Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2008)	8
Abbildung 3: Professorinnen-Anteil an österreichischen Universitäten.....	9
Abbildung 4: Frauen-Anteil unter den Absolvent/inn/en österreichischer Universitäten.....	9
Abbildung 5: Karriereverläufe von Frauen an der WU verglichen mit weiblichen Karriereverläufen österreichweit.....	10
Abbildung 6: Variierende Frauenanteile über die 12 Departments der WU.....	11
Abbildung 7: Schere Männer vs. Frauen im Karriereverlauf.....	12
Abbildung 8: Entwicklung des Frauenanteils über die verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen an der WU seit 2005	13
Abbildung 9: Vergleich der Kategorien „alter“ Mittelbau und Assistent/inn/en „neu“ an der WU seit 2005	14
Abbildung 10: Entwicklung des Frauenanteils unter den allgemeinen Führungskräften der WU seit 2006	15
Abbildung 11: Frauen in Berufungsverfahren, die an der WU im Zeitraum Juli 2007 und Dezember 2008 erfolgreich abgeschlossen wurden.....	17
Abbildung 12: Frauen auf den verschiedenen Stufen der Berufungsverfahren, die zwischen Juli 2007 und Dezember 2008 an der WU erfolgreich abgeschlossen wurden	18

ANHANG

GESETZLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

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

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

DATEN

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

PERSONALSTAND

Mit Stichtag 31.12.2008 wurde der Personalstand aller Organisationseinheiten, zusammengefasst auf Ebene der Departments, Forschungsinstitute und Kompetenzzentren bzw. der dem Rektor und den einzelnen Vizerektor/inn/en zugeordneten Organisationseinheiten, erhoben.

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

Personen, deren Tätigkeit sich auf unterschiedliche Organisationseinheiten bzw.

Anstellungskategorien verteilt, werden mit dem jeweils entsprechenden Beschäftigungsausmaß in der relevanten Kategorie ausgewiesen.

Tabelle 1
Department Finanzwirtschaft und Rechnungswesen

Stand 31.12.2008

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel				
Professor/inn/en	8,50	7,50	1,00	11,76
davon Beamte/Beamtinnen	6,50	5,50	1,00	15,38
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	1,00	0,00	0,00
davon angestellt ab 01.01.2004	1,00	1,00	0,00	0,00
Universitätsdozent/inn/en BDG	6,50	6,00	0,50	7,69
Universitätsassistent/inn/en BDG	2,00	0,00	2,00	100,00
davon im def. DV	2,00	0,00	2,00	100,00
Vertragsassistent/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00
davon im DV unb.Zeit	0,50	0,50	0,00	0,00
<i>davon habilitiert</i>	0,50	0,50	0,00	0,00
davon im zeitl.bef.DV	0,50	0,50	0,00	0,00
Assistent/inn/en entspr. §49 1 VBG	10,00	5,00	5,00	50,00
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	1,00	0,00	0,00
davon angestellt ab 1.1.2004	9,00	4,00	5,00	55,56
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	16,00	8,00	8,00	50,00
Bundes- und Vertragslehrer/innen	1,00	1,00	0,00	0,00
davon angestellt ab 1.1.2004	1,00	1,00	0,00	0,00
Projektmitarbeiter/innen	3,75	3,25	0,50	13,33
Tutor/inn/en	2,00	1,75	0,25	12,50
Studienassistent/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00
Gesamt wiss. Personal – Bundesmittel	51,75	33,50	18,25	35,27
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00
Angestellte	10,90	0,50	10,40	95,41
davon angestellt bis 31.12.2003	3,00	0,50	2,50	83,33
<i>davon maturawertig</i>	1,00	0,00	1,00	100,00
davon angestellt ab 1.1.2004	7,90	0,00	7,90	100,00
<i>davon akademikerwertig</i>	0,80	0,00	0,80	100,00
<i>davon maturawertig</i>	2,75	0,00	2,75	100,00
Ges. allg. Personal – Bundesmittel	11,90	0,50	11,40	95,80
Ges. wiss. und allg. Personal – Bundesmittel	63,65	34,00	29,65	46,58
Personal ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	12,00	10,00	2,00	16,67
allgemeines Personal	1,20	0,00	1,20	100,00
davon unbefristet	0,20	0,00	0,20	100,00
Gesamtes Personal – Drittmittel	13,20	10,00	3,20	24,24
Freie Dienstnehmer / innen				
Drittmittel	3,00	2,00	1,00	33,33
Gesamt Freie Dienstnehmer / innen	3,00	2,00	1,00	33,33
Sonstige Mitarbeiter / innen in der Lehre				
Gastprofessor/inn/en	0,25	0,20	0,05	20,00
Lektor/inn/en	16,30	12,40	3,90	23,93
Gesamte sonstige Mitarbeiter / innen in der Lehre	16,55	12,60	3,95	23,87

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2008

Tabelle 2
Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation

Stand 31.12.2008

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Wissenschaftl. Personal – Bundesmittel				
Professor/inn/en	6,00	4,00	2,00	33,33
davon Beamte/Beamtinnen	6,00	4,00	2,00	33,33
Universitätsdozent/inn/en BDG	3,00	2,00	1,00	33,33
Universitätsassistent/inn/en BDG	4,00	3,00	1,00	25,00
davon im def. DV	4,00	3,00	1,00	25,00
Vertragsassistent/inn/en	0,50	0,00	0,50	100,00
davon im DV unb.Zeit	0,50	0,00	0,50	100,00
Assistent/inn/en entspr. §49 1 VBG	6,00	2,00	4,00	66,67
davon habilitiert	2,00	0,00	2,00	100,00
davon angestellt bis 31.12.2003	4,00	2,00	2,00	50,00
davon angestellt ab 1.1.2004	2,00	0,00	2,00	100,00
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	9,00	2,00	7,00	77,78
Bundes- und Vertragslehrer/innen	25,04	8,69	16,35	65,28
davon Beamte/Beamtinnen	10,00	4,00	6,00	60,00
davon angestellt bis 31.12.2003	13,04	3,69	9,35	71,68
davon angestellt ab 1.1.2004	2,00	1,00	1,00	50,00
Austauschlektor/inn/en	2,50	0,50	2,00	80,00
Projektmitarbeiter/innen	2,50	0,50	2,00	80,00
Tutor/inn/en	1,50	0,50	1,00	66,67
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	3,00	1,00	2,00	66,67
Gesamt wiss. Personal – Bundesmittel	63,04	24,19	38,85	61,62
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	2,00	0,00	2,00	100,00
davon maturawertig	2,00	0,00	2,00	100,00
Angestellte	8,93	2,00	6,93	77,59
davon angestellt bis 31.12.2003	6,43	1,50	4,93	76,65
davon akademikerwertig	1,00	1,00	0,00	0,00
davon maturawertig	2,43	0,50	1,93	79,38
davon angestellt ab 1.1.2004	2,50	0,50	2,00	80,00
davon akademikerwertig	1,00	0,00	1,00	100,00
Ges. allg. Personal – Bundesmittel	10,93	2,00	8,93	81,69
Ges. wiss. und allg. Personal – Bundesmittel	73,96	26,19	47,77	64,59
Personal ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	1,00	0,00	1,00	100,00
Gesamtes Personal – Drittmittel	1,00	0,00	1,00	100,00
Freie Dienstnehmer/innen				
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre				
Lektor/inn/en	17,00	3,30	13,70	80,59
Gesamte sonst. Mitarbeiter/innen in der Lehre	17,00	3,30	13,70	80,59

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2008

Tabelle 3**Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement**

Stand 31.12.2008

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Wissenschaftl. Personal – Bundesmittel				
Professor/inn/en	6,00	6,00	0,00	0,00
davon Beamte/Beamtinnen	6,00	6,00	0,00	0,00
Universitätsdozent/inn/en BDG	5,50	5,50	0,00	0,00
Universitätsassistent/inn/en BDG	1,00	1,00	0,00	0,00
davon im def. DV	1,00	1,00	0,00	0,00
Assistent/inn/en entspr. §49 1 VBG	7,00	5,00	2,00	28,57
davon habilitiert	1,00	1,00	0,00	0,00
davon angestellt bis 31.12.2003	2,00	1,00	1,00	50,00
davon angestellt ab 1.1.2004	5,00	4,00	1,00	20,00
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	17,50	11,50	6,00	34,29
Projektmitarbeiter/innen	1,00	1,00	0,00	0,00
Tutor/inn/en	1,13	0,88	0,25	22,22
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	1,50	1,50	0,00	0,00
Gesamt wiss. Personal – Bundesmittel	40,63	32,38	8,25	20,31
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Angestellte	9,75	2,50	7,25	74,36
davon angestellt bis 31.12.2003	5,50	1,00	4,50	81,82
<i>davon maturawertig</i>	1,00	0,00	1,00	100,00
davon angestellt ab 1.1.2004	4,25	1,50	2,75	64,71
<i>davon akademikerwertig</i>	0,50	0,50	0,00	0,00
<i>davon maturawertig</i>	1,25	1,00	0,25	20,00
Projektmitarbeiter/innen	3,50	3,50	0,00	0,00
Ges. allg. Personal – Bundesmittel	13,25	6,00	7,25	54,72
Ges. wiss. und allg. Personal – Bundesmittel	53,88	38,38	15,50	28,77
Personal ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	15,88	13,00	2,88	18,11
davon unbefristet	0,50	0,50	0,00	0,00
Gesamtes Personal – Drittmittel	15,88	13,00	2,88	18,11
Freie Dienstnehmer / innen				
Sonstige Mitarbeiter / innen in der Lehre				
Lektor/inn/en	9,20	7,80	1,40	15,22
Gesamte sonst. Mitarbeiter / innen in der Lehre	9,20	7,80	1,40	15,22

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2008

Tabelle 4

Department Management

Stand 31.12.2008

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Wissenschaftl. Personal – Bundesmittel				
Professor/inn/en	5,00	4,00	1,00	20,00
davon Beamte/Beamtinnen	2,00	2,00	0,00	0,00
davon angestellt ab 01.01.2004	3,00	2,00	1,00	33,33
Universitätsdozent/inn/en BDG	6,00	4,00	2,00	33,33
Universitätsassistent/inn/en BDG	2,00	1,00	1,00	50,00
davon im def. DV	2,00	1,00	1,00	50,00
Vertragsassistent/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00
davon im DV unb. Zeit	1,00	0,00	1,00	100,00
Assistent/inn/en entspr. §49 1 VBG	4,75	1,50	3,25	68,42
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	0,00	1,00	100,00
davon angestellt ab 1.1.2004	3,75	1,50	2,25	60,00
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	16,00	6,00	10,00	62,50
Bundes- und Vertragslehrer/innen	3,99	1,49	2,50	62,59
davon Beamte/Beamtinnen	0,50	0,50	0,00	0,00
davon angestellt bis 31.12.2003	1,99	0,99	1,00	50,15
davon angestellt ab 1.1.2004	1,50	0,00	1,50	100,00
Projektmitarbeiter/innen	0,50	0,50	0,00	0,00
Tutor/inn/en	1,50	1,25	0,25	16,67
Studienassistent/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00
Gesamt wiss. Personal – Bundesmittel	41,74	19,74	22,00	52,70
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte	8,50	0,00	8,50	100,00
davon angestellt bis 31.12.2003	7,00	0,00	7,00	100,00
<i>davon akademikerwertig</i>	0,50	0,00	0,50	100,00
<i>davon maturawertig</i>	2,50	0,00	2,50	100,00
davon angestellt ab 1.1.2004	1,50	0,00	1,50	100,00
<i>davon maturawertig</i>	0,50	0,00	0,50	100,00
Ges. allg. Personal – Bundesmittel	8,50	0,00	8,50	100,00
Ges. wiss. und allg. Personal – Bundesmittel	50,24	19,74	30,50	60,70
Personal ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	3,00	0,50	2,50	83,33
Gesamtes Personal - Drittmittel	3,00	0,50	2,50	83,33
Freie Dienstnehmer / innen				
Drittmittel	1,00	0,00	1,00	100,00
Gesamt Freie Dienstnehmer / innen	1,00	0,00	1,00	100,00
Sonstige Mitarbeiter / innen in der Lehre				
Gastprofessor/inn/en	0,15	0,15	0,00	0,00
Lektor/inn/en	12,45	5,20	7,25	58,23
Gesamte sonst. Mitarbeiter / innen in der Lehre	12,60	5,35	7,25	57,54

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2008

Tabelle 5
Department Marketing

Stand 31.12.2008

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Wissenschaftl. Personal – Bundesmittel				
Professor/inn/en	7,00	7,00	0,00	0,00
davon Beamte/Beamtinnen	5,00	5,00	0,00	0,00
davon angestellt ab 01.01.2004	2,00	2,00	0,00	0,00
Universitätsdozent/inn/en BDG	4,00	2,00	2,00	50,00
Universitätsassistent/inn/en BDG	4,00	1,00	3,00	75,00
davon im def. DV	3,00	1,00	2,00	66,67
davon im prov. DV	1,00	0,00	1,00	100,00
Assistent/inn/en entspr. §49 1 VBG	5,00	0,00	5,00	100,00
davon angestellt ab 1.1.2004	5,00	0,00	5,00	100,00
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	15,00	7,00	8,00	53,33
Projektmitarbeiter/innen	0,75	0,00	0,75	100,00
Tutor/inn/en	1,50	0,13	1,38	91,67
Gesamt wiss. Personal – Bundesmittel	37,25	17,13	20,13	54,03
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
Angestellte	8,00	0,50	7,50	93,75
davon angestellt bis 31.12.2003	2,00	0,00	2,00	100,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
davon angestellt ab 1.1.2004	6,00	0,50	5,50	91,67
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
Ges. allg. Personal – Bundesmittel	9,00	0,50	8,50	94,44
Ges. wiss. und allg. Personal – Bundesmittel	46,25	17,63	28,63	61,89
Personal ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	5,80	2,00	3,80	65,52
davon unbefristet	0,30	0,00	0,30	5,17
Gesamtes Personal – Drittmittel	5,80	2,00	3,80	65,52
Freie Dienstnehmer / innen				
Sonstige Mitarbeiter / innen in der Lehre				
Lektor/inn/en	4,20	3,20	1,00	23,81
Gesamte sonst. Mitarbeiter / innen in der Lehre	4,20	3,20	1,00	23,81

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2008

Tabelle 6
Department Öffentliches Recht und Steuerrecht

Stand 31.12.2008

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Wissenschaftl. Personal – Bundesmittel				
Professor/inn/en	7,50	7,50	0,00	0,00
davon Beamte/Beamtinnen	6,00	6,00	0,00	0,00
davon angestellt ab 01.01.2004	1,50	1,50	0,00	0,00
Universitätsassistent/inn/en BDG	0,50	0,00	0,50	100,00
davon im def. DV	0,50	0,00	0,50	100,00
Assistent/inn/en entspr. §49 1 VBG	3,50	1,00	2,50	71,43
davon angestellt ab 1.1.2004	3,50	1,00	2,50	71,43
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	26,00	13,00	13,00	50,00
Projektmitarbeiter/innen	1,25	0,88	0,38	30,00
Tutor/inn/en	1,25	0,00	1,25	100,00
Gesamt wiss. Personal – Bundesmittel	40,00	22,38	17,63	44,06
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Angestellte	6,63	1,00	5,63	84,91
davon angestellt bis 31.12.2003	2,75	0,50	2,25	81,82
davon maturawertig	0,75	0,50	0,25	33,33
davon angestellt ab 1.1.2004	3,88	0,50	3,38	87,10
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
Ges. allg. Personal – Bundesmittel	6,63	1,00	5,63	84,91
Ges. wiss. und allg. Personal - Bundesmittel	46,63	23,38	23,25	49,87
Personal ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	9,98	3,75	6,23	62,41
davon unbefristet	1,00	1,00	0,00	0,00
allgemeines Personal	3,07	0,00	3,07	100,00
davon unbefristet	2,07	0,00	2,07	100,00
Gesamtes Personal – Drittmittel	13,05	3,75	9,30	71,26
Freie Dienstnehmer / innen				
Sonstige Mitarbeiter / innen in der Lehre				
Gastprofessor/inn/en	0,05	0,05	0,00	0,00
Lektor/inn/en	4,85	3,80	1,05	21,65
Gesamte sonst. Mitarbeiter / innen in der Lehre	4,90	3,85	1,05	21,43

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2008

Tabelle 7
Department Sozialwissenschaften

Stand 31.12.2008

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Wissenschaftl. Personal – Bundesmittel				
Professor/inn/en	7,20	6,00	1,20	16,67
davon Beamte/Beamtinnen	7,00	6,00	1,00	14,29
davon angestellt ab 01.01.2004	0,20	0,00	0,20	100,00
Universitätsdozent/inn/en BDG	15,00	11,00	4,00	26,67
Universitätsassistent/inn/en BDG	5,00	3,00	2,00	40,00
davon im def. DV	5,00	3,00	2,00	40,00
Vertragsassistent/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00
davon im DV unb.Zeit	1,00	0,00	1,00	100,00
Assistent/inn/en entspr. §49 1 VBG	3,50	0,00	3,50	100,00
davon angestellt ab 1.1.2004	3,50	0,00	3,50	100,00
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	3,00	3,00	0,00	0,00
Bundes- und Vertragslehrer/innen	0,62	0,62	0,00	0,00
davon habilitiert	0,62	0,62	0,00	0,00
davon angestellt bis 31.12.2003	0,62	0,62	0,00	0,00
Tutor/inn/en	1,50	0,88	0,63	41,67
Gesamt wiss. Personal – Bundesmittel	36,82	24,49	12,33	33,48
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	2,00	0,00	2,00	100,00
davon maturawertig	2,00	0,00	2,00	100,00
Angestellte	9,00	2,50	6,50	72,22
davon angestellt bis 31.12.2003	6,00	1,00	5,00	83,33
<i>davon maturawertig</i>	2,00	1,00	1,00	50,00
davon angestellt ab 1.1.2004	3,00	1,50	1,50	50,00
<i>davon akademikerwertig</i>	0,50	0,00	0,50	100,00
<i>davon maturawertig</i>	0,50	0,50	0,00	0,00
Ges. allg. Personal – Bundesmittel	11,00	2,50	8,50	77,27
Ges. wiss. und allg. Personal - Bundesmittel	47,82	26,99	20,83	43,55
Personal ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	9,63	5,66	3,98	41,27
davon unbefristet	0,25	0,25	0,00	0,00
Gesamtes Personal – Drittmittel	9,63	5,66	3,98	41,27
Freie Dienstnehmer/innen				
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre				
Lektor/inn/en	12,10	9,20	2,90	23,97
Gesamte sonst. Mitarbeiter/innen in der Lehre	12,10	9,20	2,90	23,97

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2008

Tabelle 8
Department Statistik

Stand 31.12.2008

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Wissenschaftl. Personal – Bundesmittel				
Professor/inn/en	2,75	2,75	0,00	0,00
davon Beamte/Beamtinnen	1,00	1,00	0,00	0,00
davon angestellt bis 31.12.2003	0,25	0,25	0,00	0,00
davon angestellt ab 01.01.2004	1,50	1,50	0,00	0,00
Universitätsdozent/inn/en BDG	5,00	5,00	0,00	0,00
Assistent/inn/en entspr. §49 1 VBG	2,00	2,00	0,00	0,00
davon habilitiert	1,00	1,00	0,00	0,00
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	1,00	0,00	0,00
davon angestellt ab 1.1.2004	1,00	1,00	0,00	0,00
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	7,00	6,00	1,00	14,29
Bundes- und Vertragslehrer/innen	1,00	0,00	1,00	100,00
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	0,00	1,00	100,00
Projektmitarbeiter/innen	1,00	1,00	0,00	0,00
Tutor/inn/en	0,75	0,00	0,75	100,00
Studienassistent/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00
Gesamt wiss. Personal – Bundesmittel	20,50	17,75	2,75	13,41
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Angestellte	3,25	0,00	3,25	100,00
davon angestellt bis 31.12.2003	1,50	0,00	1,50	100,00
davon angestellt ab 1.1.2004	1,75	0,00	1,75	100,00
<i>davon maturawertig</i>	1,25	0,00	1,25	100,00
Ges. allg. Personal - Bundesmittel	3,25	0,00	3,25	100,00
Ges. wiss. und allg. Personal - Bundesmittel	23,75	17,75	6,00	25,26
Personal ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	2,25	1,25	1,00	44,44
Gesamtes Personal – Drittmittel	2,25	1,25	1,00	44,44
Freie Dienstnehmer / innen				
Sonstige Mitarbeiter / innen in der Lehre				
Lektor/inn/en	1,20	1,00	0,20	16,67
Gesamte sonst. Mitarbeiter / innen in der Lehre	1,20	1,00	0,20	16,67

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2008

Tabelle 9

Department Unternehmensführung und Innovation

Stand 31.12.2008

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Wissenschaftl. Personal – Bundesmittel				
Professor/inn/en	3,00	3,00	0,00	0,00
davon Beamte/Beamtinnen	2,00	2,00	0,00	0,00
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	1,00	0,00	0,00
Universitätsdozent/inn/en BDG	1,00	0,00	1,00	100,00
Universitätsassistent/inn/en BDG	1,00	1,00	0,00	0,00
davon im def. DV	1,00	1,00	0,00	0,00
Assistent/inn/en entspr. §49 1 VBG	3,00	1,00	2,00	66,67
davon angestellt ab 1.1.2004	3,00	1,00	2,00	66,67
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	15,00	7,00	8,00	53,33
Projektmitarbeiter/innen	1,00	0,75	0,25	25,00
Tutor/inn/en	1,00	0,50	0,50	50,00
Gesamt wiss. Personal – Bundesmittel	25,00	13,25	11,75	47,00
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Angestellte	6,20	0,00	6,20	100,00
davon angestellt bis 31.12.2003	5,50	0,00	5,50	100,00
davon akademikerwertig	0,50	0,00	0,50	100,00
davon maturawertig	3,00	0,00	3,00	100,00
davon angestellt ab 1.1.2004	0,70	0,00	0,70	100,00
davon akademikerwertig	0,70	0,00	0,70	100,00
Ges. allg. Personal – Bundesmittel	6,20	0,00	6,20	100,00
Ges. wiss. und allg. Personal – Bundesmittel	31,20	13,25	17,95	57,53
Personal ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	6,00	3,25	2,75	45,83
allgemeines Personal	1,14	0,00	1,14	100,00
davon unbefristet	0,64	0,00	0,64	100,00
Gesamtes Personal – Drittmittel	7,14	3,25	3,89	54,47
Freie Dienstnehmer / innen				
Drittmittel	3,00	2,00	1,00	33,33
Gesamt Freie Dienstnehmer / innen	3,00	2,00	1,00	33,33
Sonstige Mitarbeiter / innen in der Lehre				
Gastprofessor/inn/en	0,05	0,05	0,00	0,00
Lektor/inn/en	4,60	4,40	0,20	4,35
Gesamte sonst. Mitarbeiter / innen in der Lehre	4,65	4,45	0,20	4,30

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2008

Tabelle 10
Department Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht

Stand 31.12.2008

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Wissenschaftl. Personal – Bundesmittel				
Professor/inn/en	5,00	4,00	1,00	20,00
davon Beamte/Beamtinnen	3,00	2,00	1,00	33,33
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	1,00	0,00	0,00
davon angestellt ab 01.01.2004	1,00	1,00	0,00	0,00
Universitätsdozent/inn/en BDG	1,00	0,00	1,00	100,00
Universitätsassistent/inn/en BDG	2,00	1,00	1,00	50,00
davon im def. DV	2,00	1,00	1,00	50,00
Assistent/inn/en entspr. §49 1 VBG	3,50	3,00	0,50	14,29
davon angestellt ab 1.1.2004	3,50	3,00	0,50	14,29
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	21,00	9,00	12,00	57,14
Projektmitarbeiter/innen	1,00	1,00	0,00	0,00
Tutor/inn/en	0,88	0,50	0,38	42,86
Gesamt wiss. Personal – Bundesmittel	34,38	18,50	15,88	46,18
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Angestellte	6,00	0,50	5,50	91,67
davon angestellt bis 31.12.2003	3,50	0,50	3,00	85,71
davon maturawertig	1,50	0,50	1,00	66,67
davon angestellt ab 1.1.2004	2,50	0,00	2,50	100,00
davon maturawertig	2,00	0,00	2,00	100,00
Ges. allg. Personal – Bundesmittel	6,00	0,50	5,50	91,67
Ges. wiss. und allg. Personal – Bundesmittel	40,38	19,00	21,38	52,94
Personal ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	5,00	2,00	3,00	60,00
allgemeines Personal	2,38	0,00	2,38	100,00
Gesamtes Personal – Drittmittel	7,38	2,00	5,38	72,88
Freie Dienstnehmer / innen				
Drittmittel	1,00	0,00	1,00	100,00
Gesamt Freie Dienstnehmer / innen	1,00	0,00	1,00	100,00
Sonstige Mitarbeiter / innen in der Lehre				
Lektor/inn/en	8,20	4,60	3,60	43,90
Gesamte sonst. Mitarbeiter / innen in der Lehre	8,20	4,60	3,60	43,90

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2008

Tabelle 11**Department Volkswirtschaft**

Stand 31.12.2008

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Wissenschaftl. Personal – Bundesmittel				
Professor/inn/en	9,00	7,00	2,00	22,22
davon Beamte/Beamtinnen	7,00	6,00	1,00	14,29
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	0,00	1,00	100,00
davon angestellt ab 01.01.2004	1,00	1,00	0,00	0,00
Universitätsdozent/inn/en BDG	17,00	14,00	3,00	17,65
Universitätsassistent/inn/en BDG	2,00	2,00	0,00	0,00
davon im def. DV	2,00	2,00	0,00	0,00
Vertragsassistent/inn/en	0,50	0,50	0,00	0,00
davon im DV unb.Zeit	0,50	0,50	0,00	0,00
<i>davon habilitiert</i>	0,50	0,50	0,00	0,00
Assistent/inn/en entspr. §49 1 VBG	3,75	0,00	3,75	100,00
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	0,00	1,00	100,00
davon angestellt ab 1.1.2004	2,75	0,00	2,75	100,00
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	15,00	12,00	3,00	20,00
Wiss. Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	0,63	0,00	0,63	100,00
Projektmitarbeiter/innen	1,00	0,50	0,50	50,00
Tutor/inn/en	2,00	1,25	0,75	37,50
Gesamt wiss. Personal – Bundesmittel	50,88	37,25	13,63	26,78
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00
Angestellte	10,00	0,50	9,50	95,00
davon angestellt bis 31.12.2003	7,00	0,00	7,00	100,00
<i>davon maturawertig</i>	4,50	0,00	4,50	100,00
davon angestellt ab 1.1.2004	3,00	0,50	2,50	83,33
<i>davon akademikerwertig</i>	0,50	0,50	0,00	0,00
Ges. allg. Personal – Bundesmittel	11,00	0,50	10,50	95,45
Ges. wiss. und allg. Personal – Bundesmittel	61,88	37,75	24,13	38,99
Personal ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	9,25	5,00	4,25	45,95
allgemeines Personal	0,50	0,00	0,50	100,00
Gesamtes Personal – Drittmittel	9,75	5,00	4,75	48,72
Freie Dienstnehmer / innen				
Sonstige Mitarbeiter / innen in der Lehre				
Gastprofessor/inn/en	0,45	0,45	0,00	0,00
Lektor/inn/en	7,00	5,05	1,95	27,86
Gesamte sonst. Mitarbeiter / innen in der Lehre	7,45	5,50	1,95	26,17

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2008

Tabelle 12
Department Welthandel

Stand 31.12.2008

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Wissenschaftl. Personal – Bundesmittel				
Professor/inn/en	6,00	5,00	1,00	16,67
davon Beamte/Beamtinnen	5,00	5,00	0,00	0,00
davon angestellt ab 01.01.2004	1,00	0,00	1,00	100,00
Universitätsdozent/inn/en BDG	3,50	3,50	0,00	0,00
Universitätsassistent/inn/en BDG	1,00	0,00	1,00	100,00
davon im def. DV	1,00	0,00	1,00	100,00
Assistent/inn/en entspr. §49 1 VBG	2,50	2,50	0,00	0,00
davon habilitiert	1,00	1,00	0,00	0,00
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	1,00	0,00	0,00
davon angestellt ab 1.1.2004	1,50	1,50	0,00	0,00
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	16,00	6,00	10,00	62,50
Projektmitarbeiter/innen	1,00	1,00	0,00	0,00
Tutor/inn/en	1,50	0,75	0,75	50,00
Gesamt wiss. Personal – Bundesmittel	31,50	18,75	12,75	40,48
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Angestellte	7,25	0,00	7,25	100,00
davon angestellt bis 31.12.2003	4,50	0,00	4,50	100,00
davon angestellt ab 1.1.2004	2,75	0,00	2,75	100,00
davon akademikerwertig	0,50	0,00	0,50	100,00
Ges. allg. Personal – Bundesmittel	7,25	0,00	7,25	100,00
Ges. wiss. und allg. Personal – Bundesmittel	38,75	18,75	20,00	51,61
Personal ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	3,58	2,08	1,50	41,96
allgemeines Personal	0,25	0,00	0,25	100,00
Gesamtes Personal - Drittmittel	3,83	2,08	1,75	45,75
Freie Dienstnehmer /innen				
Sonstige Mitarbeiter /innen in der Lehre				
Lektor/inn/en	5,10	4,50	0,60	11,76
Gesamte sonst. Mitarbeiter /innen in der Lehre	5,10	4,50	0,60	11,76

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2008

Tabelle 13**Departments gesamt**

Stand 31.12.2008

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Wissenschaftl. Personal – Bundesmittel				
Professor/inn/en	72,95	63,75	9,20	12,61
davon Beamte/Beamtinnen	56,50	50,50	6,00	10,62
davon angestellt bis 31.12.2003	4,25	3,25	1,00	23,53
davon angestellt ab 01.01.2004	12,20	10,00	2,20	18,03
Universitätsdozent/inn/en BDG	67,50	53,00	14,50	21,48
Universitätsassistent/inn/en BDG	24,50	13,00	11,50	46,94
davon im def. DV	23,50	13,00	10,50	44,68
davon im prov. DV	1,00	0,00	1,00	100,00
Vertragsassistent/inn/en	4,00	1,50	2,50	62,50
davon im DV unb.Zeit	3,50	1,00	2,50	71,43
<i>davon habilitiert</i>	1,00	1,00	0,00	0,00
davon im zeitl.bef.DV	0,50	0,50	0,00	0,00
Assistent/inn/en entspr. §49 1 VBG	54,50	23,00	31,50	57,80
davon habilitiert	5,00	3,00	2,00	40,00
davon angestellt bis 31.12.2003	11,00	6,00	5,00	45,45
davon angestellt ab 1.1.2004	43,50	17,00	26,50	60,92
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	176,50	90,50	86,00	48,73
Wiss. Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	0,63	0,00	0,63	100,00
Bundes- und Vertragslehrer/innen	31,65	11,80	19,85	62,71
davon habilitiert	0,62	0,62	0,00	0,00
davon Beamte/Beamtinnen	10,50	4,50	6,00	57,14
davon angestellt bis 31.12.2003	16,65	5,30	11,35	68,15
davon angestellt ab 1.1.2004	4,50	2,00	2,50	55,56
Austauschlektor/inn/en	2,50	0,50	2,00	80,00
Projektmitarbeiter/innen	14,75	10,38	4,38	29,66
Tutor/inn/en	16,50	8,38	8,13	49,24
Studienassistent/inn/en	3,00	1,00	2,00	66,67
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	4,50	2,50	2,00	44,44
Gesamt wiss. Personal – Bundesmittel	473,47	279,30	194,17	41,01
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	7,00	0,00	7,00	100,00
davon maturawertig	5,00	0,00	5,00	100,00
Angestellte	94,40	10,00	84,40	89,41
davon angestellt bis 31.12.2003	54,68	5,00	49,68	90,86
<i>davon akademikerwertig</i>	2,00	1,00	1,00	50,00
<i>davon maturawertig</i>	19,68	2,50	17,18	87,29
davon angestellt ab 1.1.2004	39,73	5,00	34,73	87,41
<i>davon akademikerwertig</i>	4,50	1,00	3,50	77,78
<i>davon maturawertig</i>	10,25	1,50	8,75	85,37
Projektmitarbeiter/innen	3,50	3,50	0,00	0,00
Ges. allg. Personal – Bundesmittel	104,90	13,50	91,40	87,13
Ges. wiss. und allg. Personal – Bundesmittel	578,37	292,80	285,57	49,37

Personal ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	83,36	48,48	34,88	41,84
davon unbefristet	2,05	1,75	0,30	0,36
allgemeines Personal	8,54	0,00	8,54	100,00
davon unbefristet	2,91	0,00	2,91	100,00
Gesamtes Personal – Drittmittel	91,89	48,48	43,41	47,24
Freie Dienstnehmer / innen				
Drittmittel	8,00	4,00	4,00	50,00
Gesamt Freie Dienstnehmer / innen	8,00	4,00	4,00	50,00
Sonstige Mitarbeiter / innen in der Lehre				
Gastprofessor/inn/en	0,95	0,90	0,05	5,26
Lektor/inn/en	102,20	64,45	37,75	36,94
Gesamte sonst. Mitarbeiter / innen in der Lehre	103,15	65,35	37,80	36,65

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2008

Tabelle 14

Forschungsinstitute

Stand 31.12.2008

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Wissenschaftl. Personal – Bundesmittel				
Universitätsdozent/inn/en BDG	1,00	1,00	0,00	0,00
Assistent/inn/en entspr. §49 1 VBG	5,00	3,00	2,00	40,00
davon habilitiert	2,00	1,00	1,00	50,00
davon angestellt bis 31.12.2003	1,00	0,00	1,00	100,00
davon angestellt ab 1.1.2004	4,00	3,00	1,00	25,00
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	6,00	4,00	2,00	33,33
Gesamt wiss. Personal Bundesmittel	12,00	8,00	4,00	33,33
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Angestellte	3,25	1,00	2,25	69,23
davon angestellt bis 31.12.2003	3,00	1,00	2,00	66,67
davon maturawertig	1,00	1,00	0,00	0,00
davon angestellt ab 1.1.2004	0,25	0,00	0,25	100,00
davon maturawertig	0,25	0,00	0,25	100,00
Ges. allg. Personal – Bundesmittel	3,25	1,00	2,25	69,23
Ges. wiss. und allg. Personal – Bundesmittel	15,25	9,00	6,25	40,98
Personal ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	29,88	17,00	12,88	43,10
davon unbefristet	2,88	0,75	2,13	7,11
allgemeines Personal	0,60	0,50	0,10	16,67
Gesamtes Personal – Drittmittel	30,48	17,50	12,98	42,58
Freie Dienstnehmer/innen				
Sonstige Mitarbeiter/innen in der Lehre				
Lektor/inn/en	1,00	0,60	0,40	40,00
Gesamte sonst. Mitarbeiter/innen in der Lehre	1,00	0,60	0,40	40,00

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2008

Tabelle 15

Competence Center CEE

Stand 31.12.2008

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Wissenschaftl. Personal – Bundesmittel				
Universitätsassistent/inn/en BDG	1,00	1,00	0,00	0,00
davon im def. DV	1,00	1,00	0,00	0,00
Gesamt wiss. Personal Bundesmittel	1,00	1,00	0,00	0,00
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Angestellte	2,00	0,00	2,00	100,00
davon angestellt ab 1.1.2004	2,00	0,00	2,00	100,00
<i>davon akademikerwertig</i>	1,00	0,00	1,00	100,00
<i>davon maturawertig</i>	1,00	0,00	1,00	100,00
Ges. allg. Personal – Bundesmittel	2,00	0,00	2,00	100,00
Ges. wiss. und allg. Personal – Bundesmittel	3,00	1,00	2,00	66,67

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2008

Tabelle 16

Rektor und zugeordnete Serviceeinrichtungen

Stand 31.12.2008

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Allgemeines Personal - Bundesmittel				
Angestellte	15,13	2,50	12,63	83,47
davon angestellt bis 31.12.2003	6,13	1,50	4,63	75,51
<i>davon akademikerwertig</i>	2,63	0,00	2,63	100,00
<i>davon maturawertig</i>	3,50	1,50	2,00	57,14
davon angestellt ab 1.1.2004	9,00	1,00	8,00	88,89
<i>davon akademikerwertig</i>	4,38	0,00	4,38	100,00
<i>davon maturawertig</i>	3,00	0,00	3,00	100,00
<i>davon mit individuellen Verträgen</i>	1,63	1,00	0,63	38,46
Ges. allg. Personal – Bundesmittel	15,13	2,50	12,63	83,47
Personal ausschließlich Drittmittel				
allgemeines Personal	32,33	13,05	19,28	59,63
davon unbefristet	9,40	2,63	6,78	72,07
Gesamtes Personal – Drittmittel	32,33	13,05	19,28	59,63
Freie Dienstnehmer / innen				
Drittmittel	3,00	1,00	2,00	66,67
Gesamt Freie Dienstnehmer / innen	3,00	1,00	2,00	66,67
Sonstige Mitarbeiter / innen in der Lehre				
Lehrgangsektor/inn/en	4,20	3,20	1,00	23,81
Gesamte sonst. Mitarbeiter / innen in der Lehre	4,20	3,20	1,00	23,81

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2008

Tabelle 17

Vizerektorin für Finanzen und zugeordnete Serviceeinrichtungen

Stand 31.12.2008

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	2,00	1,00	1,00	50,00
davon akademikerwertig	1,00	1,00	0,00	0,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
Angestellte	23,25	1,50	21,75	93,55
davon angestellt bis 31.12.2003	12,50	1,50	11,00	88,00
davon maturawertig	7,13	0,50	6,63	92,98
davon angestellt ab 1.1.2004	10,75	0,00	10,75	100,00
davon akademikerwertig	1,75	0,00	1,75	100,00
davon maturawertig	8,00	0,00	8,00	100,00
davon mit individuellen Verträgen	1,00	0,00	1,00	100,00
Ges. allg. Personal – Bundesmittel	25,25	2,50	22,75	90,10

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2008

Tabelle 18

**Vizerektorin für Forschung, Internationales und External Relations
und Serviceeinrichtungen**

Stand 31.12.2008

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	20,50	9,50	11,00	53,66
davon akademikerwertig	3,50	0,50	3,00	85,71
davon maturawertig	9,50	3,00	6,50	68,42
Angestellte	57,81	14,25	43,56	75,35
davon angestellt bis 31.12.2003	17,81	3,50	14,31	80,35
davon akademikerwertig	5,23	1,50	3,73	71,34
davon maturawertig	9,00	1,00	8,00	88,89
davon angestellt ab 1.1.2004	40,00	10,75	29,25	73,13
davon akademikerwertig	14,00	5,75	8,25	58,93
davon maturawertig	10,63	3,00	7,63	71,76
davon mit individuellen Verträgen	7,38	1,50	5,88	79,66
Lehrlinge	1,00	0,00	1,00	100,00
Ges. allg. Personal - Bundesmittel	79,31	23,75	55,56	70,05
Personal ausschließlich Drittmittel				
allgemeines Personal	1,19	0,00	1,19	100,00
davon unbefristet	0,19	0,00	0,19	100,00
Gesamtes Personal – Drittmittel	1,19	0,00	1,19	100,00
Freie Dienstnehmer / innen				
Bundesmittel	5,00	2,00	3,00	60,00
Drittmittel	3,00	2,00	1,00	33,33
Gesamt Freie Dienstnehmer / innen	8,00	4,00	4,00	50,00
Sonstige Mitarbeiter / innen in der Lehre				
Lektor/inn/en	6,85	4,15	2,70	39,42
EDV-Tutor/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00
Gesamte sonst. Mitarbeiter / innen in der Lehre	7,85	4,15	3,70	47,13

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2008

Tabelle 19

**Vizerektor Infrastruktur und Personal sowie
zugeordnete Serviceeinrichtungen**
Stand 31.12.2008

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	3,50	0,00	3,50	100,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
Angestellte	82,52	47,98	34,54	41,86
davon angestellt bis 31.12.2003	48,82	25,53	23,29	47,71
davon akademikerwertig	4,54	1,00	3,54	77,99
davon maturawertig	5,25	2,00	3,25	61,90
davon Sondervertrag entspr. §36 VBG	24,53	19,53	5,00	20,39
davon angestellt ab 1.1.2004	33,70	22,45	11,25	33,38
davon akademikerwertig	4,80	1,80	3,00	62,50
davon maturawertig	6,75	4,00	2,75	40,74
davon mit individuellen Verträgen	4,75	4,75	0,00	0,00
davon Sondervertrag entspr. §36 VBG	15,40	11,40	4,00	25,97
Ges. allg. Personal – Bundesmittel	86,02	47,98	38,04	44,23
Personal ausschließlich Drittmittel				
allgemeines Personal	2,80	1,80	1,00	35,71
davon unbefristet	2,30	1,30	1,00	43,48
Gesamtes Personal – Drittmittel	2,80	1,80	1,00	35,71

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2008

Tabelle 20

Vizektor Lehre und zugeordnete Serviceeinrichtungen

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Wissenschaftl. Personal – Bundesmittel				
Studienassistent/inn/en	0,50	0,50	0,00	0,00
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	1,00	0,00	1,00	100,00
Gesamt wiss. Personal Bundesmittel	1,50	0,50	1,00	66,67
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	2,00	2,00	0,00	0,00
davon maturawertig	1,00	1,00	0,00	0,00
Angestellte	45,96	10,50	35,46	77,15
davon angestellt bis 31.12.2003	22,00	6,00	16,00	72,73
davon akademikerwertig	1,00	1,00	0,00	0,00
davon maturawertig	8,00	3,00	5,00	62,50
davon angestellt ab 1.1.2004	23,96	4,50	19,46	81,22
davon akademikerwertig	7,83	1,00	6,83	87,23
davon maturawertig	7,75	1,00	6,75	87,10
davon mit individuellen Verträgen	4,13	2,00	2,13	51,52
Lehrlinge	1,00	0,00	1,00	100,00
Ges. allg. Personal – Bundesmittel	48,96	12,50	36,46	74,47
Ges. wiss. und allg. Personal – Bundesmittel	50,46	13,00	37,46	74,24
Freie Dienstnehmer / innen				
Bundesmittel	2,00	0,00	2,00	100,00
Gesamt Freie Dienstnehmer / innen	2,00	0,00	2,00	100,00
Sonstige Mitarbeiter / innen in der Lehre				
Lektor/inn/en	0,60	0,60	0,00	0,00
EDV-Tutor/inn/en	19,08	12,43	6,65	34,86
Gesamte sonst. Mitarbeiter / innen in der Lehre	19,68	13,03	6,65	33,80

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2008

Tabelle 21**Büro des Senats**

Stand 31.12.2008

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
Angestellte	1,00	0,00	1,00	100,00
davon angestellt ab 1.1.2004	1,00	0,00	1,00	100,00
davon akademikerwertig	1,00	0,00	1,00	100,00
Ges. allg. Personal - Bundesmittel	2,00	0,00	2,00	100,00

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2008

Tabelle 22**Interessensvertretungen**

Stand 31.12.2008

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Wissenschaftl. Personal – Bundesmittel				
Projektmitarbeiter/innen	0,60	0,00	0,60	100,00
Gesamt wiss. Personal Bundesmittel	0,60	0,00	0,60	100,00
Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	0,50	0,50	0,00	0,00
davon akademikerwertig	0,50	0,50	0,00	0,00
Angestellte	2,10	0,00	2,10	100,00
davon angestellt bis 31.12.2003	2,10	0,00	2,10	100,00
davon akademikerwertig	0,50	0,00	0,50	100,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
Projektmitarbeiter/innen	0,40	0,00	0,40	100,00
Ges. allg. Personal – Bundesmittel	3,00	0,50	2,50	83,33
Ges. wiss. und allg. Personal – Bundesmittel	3,60	0,50	3,10	86,11

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2008

Tabelle 23

WU Gesamt

Stand 31.08.2008

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Wissenschaftl. Personal - Bundesmittel				
Professor/inn/en	72,95	63,75	9,20	12,61
davon Beamte/Beamtinnen	56,50	50,50	6,00	10,62
davon angestellt bis 31.12.2003	4,25	3,25	1,00	23,53
davon angestellt ab 01.01.2004	12,20	10,00	2,20	18,03
Universitätsdozent/inn/en BDG	68,50	54,00	14,50	21,17
Universitätsassistent/inn/en BDG	25,50	14,00	11,50	45,10
davon im def. DV	24,50	14,00	10,50	42,86
davon im prov. DV	1,00	0,00	1,00	100,00
Vertragsassistent/inn/en	4,00	1,50	2,50	62,50
davon im DV unb.Zeit	3,50	1,00	2,50	71,43
davon habilitiert	1,00	1,00	0,00	0,00
davon im zeitl.bef.DV	0,50	0,50	0,00	0,00
Assistent/inn/en entspr. §49 1 VBG	59,50	26,00	33,50	56,30
davon habilitiert	7,00	4,00	3,00	42,86
davon angestellt bis 31.12.2003	12,00	6,00	6,00	50,00
davon angestellt ab 1.1.2004	47,50	20,00	27,50	57,89
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	182,50	94,50	88,00	48,22
Wiss. Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	0,63	0,00	0,63	100,00
Bundes- und Vertragslehrer/innen	31,65	11,80	19,85	62,71
davon habilitiert	0,62	0,62	0,00	0,00
davon Beamte/Beamtinnen	10,50	4,50	6,00	57,14
davon angestellt bis 31.12.2003	16,65	5,30	11,35	68,15
davon angestellt ab 1.1.2004	4,50	2,00	2,50	55,56
Austauschlektor/inn/en	2,50	0,50	2,00	80,00
Projektmitarbeiter/innen	15,35	10,38	4,98	32,41
Tutor/inn/en	16,50	8,38	8,13	49,24
Studienassistent/inn/en	3,50	1,50	2,00	57,14
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	5,50	2,50	3,00	54,55
Gesamt wiss. Personal Bundesmittel	488,57	288,80	199,77	40,89

Fortsetzung nächste Seite

Allgemeines Personal – Bundesmittel				
Beamte/Beamtinnen	36,50	13,00	23,50	64,38
davon akademikerwertig	5,00	2,00	3,00	60,00
davon maturawertig	18,50	4,00	14,50	78,38
Angestellte	328,04	88,23	239,81	73,11
davon angestellt bis 31.12.2003	167,03	44,03	123,00	73,64
davon akademikerwertig	15,90	4,50	11,40	71,70
davon maturawertig	54,55	11,50	43,05	78,92
davon Sondervertrag entspr. §36 VBG	24,53	19,53	5,00	20,39
davon angestellt ab 1.1.2004	161,01	44,20	116,81	72,55
davon akademikerwertig	39,26	9,55	29,71	75,67
davon maturawertig	47,63	9,50	38,13	80,05
davon mit individuellen Verträgen	19,00	9,25	9,75	51,32
davon Sondervertrag entspr. §36 VBG	15,40	11,40	4,00	25,97
Lehrlinge	2,00	0,00	2,00	100,00
Projektmitarbeiter/innen	3,90	3,50	0,40	10,26
Ges. allg. Personal – Bundesmittel	370,44	104,73	265,71	71,73
Ges. wiss. und allg. Personal – Bundesmittel	859,01	393,53	465,48	54,19
Personal ausschließlich Drittmittel				
wissenschaftliches Personal	113,23	65,48	47,75	42,17
davon unbefristet	4,93	2,50	2,43	2,14
allgemeines Personal	45,45	15,35	30,10	66,22
davon unbefristet	14,80	3,93	10,87	73,48
Gesamtes Personal – Drittmittel	158,68	80,83	77,85	49,06
Freie Dienstnehmer / innen				
Bundesmittel	7,00	2,00	5,00	71,43
Drittmittel	14,00	7,00	7,00	50,00
Gesamt Freie Dienstnehmer / innen	21,00	9,00	12,00	57,1428571
Sonstige Mitarbeiter / innen in der Lehre				
Gastprofessor/inn/en	0,95	0,90	0,05	5,26
Lektor/inn/en	110,65	69,80	40,85	36,92
Lehrgangsektor/inn/en	4,20	3,20	1,00	23,81
EDV-Tutor/inn/en	20,08	12,43	7,65	38,11
Gesamte sonst. Mitarbeiter / innen in der Lehre	135,88	86,33	49,55	36,47

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2008

EINSTELLUNGEN UND BEENDIGUNGEN VON DIENSTVERHÄLTNISSEN

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

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

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

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

Tabelle 24

Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen des allgemeinen Personals

01.07.2007 – 31.12.2008

MASSNAHME	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Einstellungen	127,00	30,00	97,00	0,76
Beendigungen	155,00	43,00	112,00	0,72

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2008

Tabelle 25

Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen des wissenschaftlichen Personals

01.07.2007 – 31.12.2008

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
DP Marketing				
Einstellungen	19,00	9,00	10,00	0,53
Beendigungen	8,00	4,00	4,00	0,50
DP Finanzwirtschaft und Rechnungswesen				
Einstellungen	35,00	24,00	11,00	0,31
Beendigungen	36,00	23,00	13,00	0,36
DP Management				
Einstellungen	9,00	3,00	6,00	0,67
Beendigungen	11,00	3,00	8,00	0,73

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
DP Unternehmensführung und Innovation				
Einstellungen	22,00	14,00	8,00	0,36
Beendigungen	28,00	19,00	9,00	0,32
DP Welthandel				
Einstellungen	20,00	9,00	11,00	0,55
Beendigungen	22,00	16,00	6,00	0,27
DP Informationsverarbeitung und Prozessmanagement				
Einstellungen	30,00	21,00	9,00	0,30
Beendigungen	29,00	19,00	10,00	0,34
DP Volkswirtschaft				
Einstellungen	23,00	14,00	9,00	0,39
Beendigungen	18,00	9,00	9,00	0,50
DP Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht				
Einstellungen	25,00	13,00	12,00	0,48
Beendigungen	23,00	7,00	16,00	0,70
DP Öffentliches Recht und Steuerrecht				
Einstellungen	51,00	22,00	29,00	0,57
Beendigungen	36,00	21,00	15,00	0,42
DP Sozialwissenschaften				
Einstellungen	17,00	9,00	8,00	0,47
Beendigungen	17,00	10,00	7,00	0,41
DP Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation				
Einstellungen	13,00	1,00	12,00	0,92
Beendigungen	19,00	2,00	17,00	0,89
DP Statistik und Mathematik				
Einstellungen	16,00	14,00	2,00	0,13
Beendigungen	7,00	6,00	1,00	0,14
Departments gesamt				
Einstellungen	280,00	153,00	127,00	0,45
Beendigungen	254,00	139,00	115,00	0,45
Forschungsinstitute				
Einstellungen	42,00	24,00	18,00	0,43
Beendigungen	45,00	23,00	22,00	0,49

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2008

ABWESENHEITEN BEI AUFRECHTEN DIENSTVERHÄLTNISSEN

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

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

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

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

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

Tabelle 26

**Freistellungen und Karenzierungen von Dienstverhältnissen
des wissenschaftlichen Personals**

01.07.2007 – 31.12.2008

Längerfristige Freistellungen (mit Bezügen) – Anzahl				
PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Prof.	9,00	7,00	2,00	22,22%
Doz.	10,00	6,00	4,00	40,00%
Ass.	13,00	5,00	8,00	61,54%
Wiss. MA	7,00	3,00	4,00	57,14%
Projekt-MA	2,00	2,00	0,00	0,00%
gesamt	41,00	23,00	18,00	43,90%

Längerfristige Freistellungen (ohne Bezüge) – Anzahl				
PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Prof.	3,00	1,00	2,00	66,67%
Doz.	5,00	5,00	0,00	0,00%
Ass.	20,00	16,00	4,00	20,00%
Wiss. MA	5,00	2,00	3,00	60,00%
gesamt	33,00	24,00	9,00	27,27%

Kurzfristige Freistellungen (mit Bezügen) in Tagen					TAGE JE MANN	TAGE JE FRAU
PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %		
Prof.	1.443,50	1.217,50	226,00	15,66%	2,99	5,26
Doz.	1.094,00	761,00	333,00	30,44%	3,21	4,69
Ass.	1.367,00	540,00	827,00	60,50%	3,48	3,38
Wiss. MA	1.713,00	948,00	765,00	44,66%	3,49	3,49
Projekt-MA	788,00	309,00	479,00	60,79%	3,25	3,80
Sonstige	123,00	36,00	87,00	70,73%	3,27	5,12
gesamt	6.528,50	3.811,50	2.717,00	41,62%	3,28	4,29

Karenzierungen § 75 BDG bzw. § 29 b VBG				
PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Prof.	2,00	2,00	0,00	0,00%
Doz.	3,00	2,00	1,00	33,33%
Ass.	16,00	8,00	8,00	50,00%
Wiss. MA	7,00	4,00	3,00	42,86%
Projektmitarb.	1,00	1,00	0,00	0,00%
Sonst.	2,00	1,00	1,00	50,00%
allgem. Pers.	31,00	4,00	27,00	87,10%
gesamt	62,00	22,00	40,00	64,52%

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2008

FORSCHUNGSMITTEL UND FÖRDERPREISE

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

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

Tabelle 27

Vergabe von Forschungsfördermitteln

Förderung / Mittelherkunft	Anträge	davon Frauen	Frauen-anteil %	bewill. Anträge	davon Frauen	Frauen-anteil %	Förder-volumen in €	davon an Frauen	Frauen-anteil %
Forschungsstipendium der WU (BMWF)	6	2	33 %	3	2	67 %	18.088,82	13.566,62	75 %
Kleinprojekte von WU-AssistentInnen (Drittmittel)	11	4	36 %	8	4	50 %	21.446,00	9.926,00	46 %
Habilitand / inn / enförderung der WU (Drittmittel)	2	1	50 %	1	1	100 %	4.600,00	4.600,00	100 %
Druckkostenzuschuss für WU-Habilitationen (Drittmittel)	0	0	0 %	0	0	0 %	0,00	0,00	0 %
Kuratoriumsförderung zur Entlastung von WU-Habilitand / inn / en (Drittmittel)	1	0	0 %	1	0	0 %	8.000,00	0,00	0 %
Jubiläumsfonds der Stadt Wien für die WU-Wien-Projekte (Drittmittel: Stadt Wien)	12	4	33 %	5	2	40 %	78.600,00	26.600,00	34 %
Stephan-Koren-Preis (Mitgliedsbeiträge des Professorenverbands) (Anm.: 2 Ausschreibungen im Erhebungszeitraum)	30	16	53 %	4	2	50 %	4.400,00	2.200,00	50 %
WU Best Paper Award der Stadt Wien (Drittmittel: Stadt Wien)	39	4	10 %	6	1	17 %	14.000,00	7.000,00	50 %
Senator-Wilhelm-Wilfling-Förderungspreis (Drittmittel)	2008 nicht vergeben								
FESTO Fellow (Drittmittel)	2	1	50 %	1	1	100 %	15.000,00	15.000,00	100 %
Erste-Bank-Preis für Zentraleuropaforschung (Drittmittel)	9	7	78 %	2	2	100 %	15.000,00	15.000,00	100 %
Dr.-Maria-Schaumayer-Habilitationsstipendium (Drittmittel)	2008 nicht vergeben								
Anbahnungsfinanzierung (Drittmittel)	8	5	63 %	8	5	63 %	31.415,00	27.145,20	86 %
MOE-Erste Bank-Förderung (Drittmittel)	4	2	50 %	2	1	50 %	4.752,00	1.152,00	24 %
Forschungsverträge (Drittmittel)	2	1	50 %	1	1	100 %	70.000,00	70.000,00	100 %

Quelle: Forschungsservice der WU und Büro des Senats, Stand 31.12.2008

WU-INTERNE AUS- UND WEITERBILDUNGSANGEBOTE

Die Veranstaltungen der Traineeprogramme finden für alle neuen Mitarbeiter/innen der WU jedes Semester in zwei Blöcken statt. Die Traineeprogramme werden in ein Angebot für Wissenschaftler/innen (Tabelle 28) und für das allgemeine Personal (Tabelle 29) unterteilt. Die Angebote der WU-internen Weiterbildung gliedern sich in unterschiedliche Schwerpunktbereiche und zwar für das wissenschaftliche bzw. das allgemeine Personal sowie für Führungskräfte des allgemeinen Personals, für Professor/inn/en sowie für Frauen. Tabelle 30 gibt einen Überblick über das weiterführende Weiterbildungsangebot mit wissenschaftlichem bzw. serviceorientiertem Schwerpunkt.

Tabelle 28

Teilnehmer/innen des wissenschaftlichen Traineeprogramms 1.7.2007 – 31.12.2008

STARTGRUPPEN	GESAMT-TN-ZAHL	DAVON ANZAHL MÄNNLICHE TN	DAVON ANZAHL WEIBLICHE TN	ANTEIL WEIBLICHE TN IN %
Sommersemester 2007	19	11	8	42,11%
Wintersemester 2007/08	24	10	14	58,33%
Sommersemester 2008	28	16	12	42,86%
Wintersemester 2008/09	31	16	15	48,39%

Quelle: Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2008

Tabelle 29

Teilnehmer/innen des allgemeinen Traineeprogramms 1.7.2007 – 31.12.2008

STARTGRUPPEN	GESAMT-TN-ZAHL	DAVON ANZAHL MÄNNLICHE TN	DAVON ANZAHL WEIBLICHE TN	ANTEIL WEIBLICHE TN IN %
Sommersemester 2007	9	2	7	77,78%
Wintersemester 2007/08	16	1	15	93,75%
Sommersemester 2008	22	0	22	100,00%
Wintersemester 2008/09	17	4	13	76,47%

Quelle: Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2008

Tabelle 30

Teilnehmer/innen an internen Weiterbildungsveranstaltungen

1.7.2007 – 31.12.2008

FÜR WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNLICHE TN	ANZAHL WEIBLICHE TN	% WEIBLICHE TN
Wintersemester 2007/08					
Work-Life-Balance	9	9	0	9	100,00%
Learn@WU-Workshop "Pimp up your course"	8	7	2	5	71,43%
Refresh your English	13	13	6	7	53,85%
Mehrebenenanalyse - Berechnung mehrebenenanalytischer Modelle mit ML Win	13	8	0	8	100,00%
Stimme – Sprache – Präsenz	9	8	0	8	100,00%
Ausgewählte quantitative Methoden der empirischen Statistik (Basic)	9	9	1	8	88,89%
Intensiv-Workshop Academic Writing	10	10	7	3	30,00%
Qualitatives Arbeiten mit Hilfe der Software Atlas.ti 5	12	12	1	11	91,67%
Ausgewählte quantitative Methoden der empirischen Statistik (Advanced)	11	11	3	8	72,73%
Die Kunst im Job zu leiden	10	9	1	8	88,89%
Wie ich mich und meine Leistungen wirkungsvoll präsentiere	7	7	1	6	85,71%
Gemeinsame Sprache in transdisziplinären Forschungsprojekten	7	7	2	5	71,43%
Mehr Spaß in der Lehre	5	5	0	5	100,00%
Gesamtsumme Wintersemester 2007/08	123	115	24	91	79,13 %
Sommersemester 2008					
Ausgewählte quantitative Methoden der empirischen Statistik (Basic)	10	10	7	3	30,00%
Selbstmanagement im wissenschaftlichen Berufsalltag	6	6	2	4	66,67%
Ausgewählte quantitative Methoden der empirischen Statistik (Advanced)	12	12	6	6	50,00%
Refresh your English	10	10	6	4	40,00%
Discrete Choice Analysis	10	10	5	5	50,00%
Endnote & Endnote Web	27	27	7	5	18,52%
English for Presentations on Conferences	13	9	5	4	44,44%
Qualitative Forschungsmethoden	6	6	0	6	100,00%
Stimme – Sprache – Präsenz Expertinnen-Workshop	7	7	0	7	100,00%
Die Kunst des Klüngelns	10	6	3	3	50,00%
Rhetorik, Präsentieren etc.	13	13	5	8	61,54%
Gesamtsumme	124	116	46	55	47,41 %

Sommersemester 2008					
Wintersemester 2008/09 (Veranstaltungen mit Start vor 31.12.2008)					
Recht und eLearning	15	15	6	9	60,00%
Elektronisches Publizieren mit Open Access	2	2	0	2	100,00%
Berufungstraining für Bewerber/innen auf eine Professur	6	6	1	5	83,33%
Ausgewählte quantitative Methoden der empirischen Statistik (Basic)	11	11	3	8	72,73%
English in Academic Settings – Advanced	5	5	2	3	60,00%
Refresh your English	12	10	5	5	50,00%
Führen qualitativer Interviews	6	6	2	4	66,67%
Endnote Basic	14	12	3	9	75,00%
Expert/inn/en Workshop Endnote	9	9	4	5	55,56%
Reden. Bewegen. Wirken.	17	10	4	6	60,00%
Arbeitsorganisation und Zeitmanagement beim	4	4	2	2	50,00%
Rasch vorbereiten – professionell präsentieren	15	15	5	10	66,67%
Ausgewählte quantitative Methoden der empirischen Statistik (Advanced)	9	9	2	7	77,78%
Gesamtsumme Wintersemester 2008/09 (bis 31.12.2008)	125	114	39	75	65,79 %
Gesamtsumme 01.07.2007 – 31.12.2008	372	345	109	221	64,06 %
FÜR ALLGEMEINES PERSONAL	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNLICHE TN	ANZAHL WEIBLICHE TN	% WEIBLICHE TN
Wintersemester 2007/08					
Communication in English – Intermediate Course	19	12	3	9	75,00%
Communication in English – Advanced Course	7	8	1	7	87,50%
Vom Umgang mit Druck und aufgeregten Leuten	10	10	0	10	100,00%
Entscheidungstechniken und kreatives Problemlösen	11	11	0	11	100,00%
Suchen Sie noch oder organisieren Sie schon?	5	5	0	5	100,00%
Gespräche und Verhandlungen mit internen Auftraggeber/inne/n	6	6	2	4	66,67%
Gesamtsumme Wintersemester 2007/08	58	52	6	46	88,46 %
Sommersemester 2008					
Communication in English – Advanced Course	12	12	2	10	83,33%
Communication in English – Intermediate Course	18	11	1	10	90,91%
Telephoning and E-mails in English	9	9	1	8	88,89%
Wie ticken Teams?	8	8	0	8	100,00%
Umgang mit Konflikten und Mobbing am Arbeitsplatz	3	3	0	3	100,00%
Stressbewältigung und Energizer für den beruflichen Alltag	14	12	0	12	100,00%

Gesamtsumme Sommersemester 2008	64	55	4	51	92,73 %
Wintersemester 2008/09 (Veranstaltungen mit Start vor 31.12.2008)					
Communication in English – Intermediate Course	17	11	2	9	81,82%
Communication in English – Advanced Course	8	8	2	6	75,00%
Express yourself in English	14	10	3	7	70,00%
Soziale Kompetenz und meine persönlichen Ressourcen	4	4	0	4	100,00%
Kreativitätstechniken und ihre nutzbringende Anwendung	6	6	1	5	83,33%
Souverän umgehen mit Fragen, Angriffen und Vorwürfen	12	12	2	10	83,33%
Gesamtsumme Wintersemester 2008/09 (bis 31.12.2008)	77	63	11	52	82,54 %
Gesamtsumme 01.07.2007 – 31.12.2008	199	170	21	149	87,65 %
FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNLICHE TN	ANZAHL WEIBLICHE TN	% WEIBLICHE TN
Wintersemester 2007/08					
Die Führungskraft als Coach	2	2	2	0	0,00%
Führen in komplexen Situationen	4	4	4	0	0,00%
Gesamtsumme Wintersemester 2007/08	6	6	6	0	0,00 %
Sommersemester 2008					
Systemisch Führen	8	8	4	4	50,00%
LEA Workshop	8	8	4	4	50,00%
Gesamtsumme Sommersemester 2008	16	16	8	8	50,00 %
Wintersemester 2008/09 (Veranstaltungen mit Start vor 31.12.2008)					
After-Work-Praxis-Kompaktworkshop: Führungstetraeder	3	3	2	1	33,33%
Zielorientiertes Entscheidungsmanagement	5	5	2	3	60,00%
Gesamtsumme Wintersemester 2008/09 (bis 31.12.2008)	8	8	4	4	50,00 %
Gesamtsumme 01.07.2007 – 31.12.2008	30	30	18	12	40,00 %

Quelle: Abteilung Personalentwicklung und Personalplanung der WU, Stand 31.12.2008

REISEKOSTENZUSCHÜSSE

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

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

Tabelle 31

Reisekostenzuschüsse

1.7.2007 – 31.12.2008

PERSONALKATEGORIE	GESAMT IN €	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Professor/inn/en	31.842,07	27.216,29	4.625,78	14,53%
Assistent/inn/en	178.214,54	120.368,69	57.845,85	32,46%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	198.346,55	103.244,65	95.101,90	47,95%
Sonstige	93.100,75	46.272,08	46.828,67	50,30%
Summe	501.503,91	297.101,71	204.402,20	40,76 %

Quelle: Büro des Rektorats der WU, Stand 31.12.2008

STUDIERENDE UND STUDIEN

Die Studierendendaten beziehen sich auf das Studienjahr 2007/2008.

Tabelle 32

Studienberechtigung der Erstabschließer/inn/en nach Schulformen

Studienjahr 2007/2008 (Datenstand: 31.03.2009)

SCHULFORMKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
AHS	616	336	280	45,45%
HAK	368	153	215	58,42%
HTL	103	86	17	16,50%
HLA-W	109	20	89	81,65%
HLA-Sonst	12	6	6	50,00%
2. Bildungsweg	22	16	6	27,27%
Ausl. Studienberechtigung	164	70	94	57,32%
Sonstige	3	3	0	0,00%
Gesamt	1.397	690	707	50,61 %

Anmerkungen:

*) Die Erstabschließer/inn/en beziehen sich auf den Abschluss eines Bachelor- bzw. Diplomstudiums (inkl. Individuelle Studien).

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

Tabelle 33

Anzahl der rückgemeldeten Studierenden

Studienjahr 2007/2008 (Datenstand: 31.03.2009)

	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Anzahl der Studienbeginner/innen	6.147	2.812	3.335	54,25%
Anzahl der ordentlichen Studierenden	22.761	11.403	11.358	49,90%

Anmerkungen:

*) Die Studienbeginner/innen entsprechen der PO-Menge (Anzahl der Studierenden, die an der WU zum ersten Mal ein ordentliches Studium aufgenommen haben) und umfassen alle ordentlichen Studien (inklusive Master- und Doktoratsstudien sowie WU-Incomings).

*) Die Anzahl der ordentlichen Studierenden bezieht sich auf das WS 2008 und berücksichtigt ebenfalls alle ordentlichen Studierenden.

Tabelle 34**Anzahl der Absolvent/inn/en**

Studienjahr 2007/2008 (Datenstand: 31.03.2009)

	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Erstabschlüsse (Bachelor, Diplom)	1.397	690	707	50,61%
Zweitabschlüsse (Master, Doktorat, PhD)	91	54	37	40,66%
Abschlüsse Lehrgang	299	182	117	38,74%

Tabelle 35**Anzahl der Abschlüsse des 1. Studienabschnitts bzw. der Studieneingangsphase nach Studien**

Studienjahr 2007/2008 (Datenstand: 31.03.2009)

STUDIUM	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Bachelorstudium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	755	354	401	53,11%
Bachelorstudium Wirtschaftsrecht	329	185	144	43,77%
Bachelorstudium Wirtschaftsinformatik	29	27	2	6,90%
Diplomstudium Betriebswirtschaft	851	446	405	47,59%
Diplomstudium Internationale Betriebswirtschaft	459	230	229	49,89%
Diplomstudium Internationale Betriebswirtschaft & Chinesisch	12	6	6	50,00%
Diplomstudium Internationale Betriebswirtschaft & Bildungssprache Chinesisch	7	2	5	71,43%
Diplomstudium Volkswirtschaft	64	39	25	39,06%
Diplomstudium Wirtschaftspädagogik	81	32	49	60,49%
Diplomstudium Wirtschaftswissenschaften – Management Science	63	43	20	31,75%
Diplomstudium Wirtschaftswissenschaften – Sozioökonomie	84	52	32	38,10%
Diplomstudium Wirtschaftswissenschaften – Wirtschaft & Recht	255	130	125	49,02%
Gesamt	2.990	1.547	1.443	48,26 %

Anmerkungen:

*) Berücksichtigt sind alle Bachelor- und Diplomstudien, in denen im betrachteten Studienjahr der erste Studienabschnitt bzw. die Studieneingangsphase abgeschlossen wurde. Master- und Doktoratsstudien sind nicht in Studienabschnitte gegliedert bzw. enthalten keine Studieneingangsphase.

*) Nicht berücksichtigt wurden Individuelle Bachelor- bzw. Diplomstudien.

*) Ausgewiesen ist die Anzahl der Abschlüsse, Personen können im Falle von Mehrfachstudien deshalb auch mehrfach berücksichtigt worden sein.

Tabelle 36

Anzahl der abgeschlossenen Studien

Studienjahr 2007/2008 (Datenstand: 31.03.2009)

STUDIUM	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Bachelorstudium Wirtschaftsrecht	6	6	0	0,00%
Bachelorstudium Wirtschaftsinformatik	43	35	8	18,60%
Diplomstudium Betriebswirtschaft	725	399	326	44,97%
Diplomstudium Handelswissenschaft	24	11	13	54,17%
Diplomstudium Internationale Betriebswirtschaft	321	118	203	63,24%
Diplomstudium Internationale Betriebswirtschaft & Chinesisch	14	6	8	57,14%
Diplomstudium Volkswirtschaft	55	30	25	45,45%
Diplomstudium Wirtschaftspädagogik	85	21	64	75,29%
Diplomstudium Wirtschaftswissenschaften – Management Science	31	18	13	41,94%
Diplomstudium Wirtschaftswissenschaften – Sozioökonomie	32	11	21	65,63%
Diplomstudium Wirtschaftswissenschaften – Wirtschaft & Recht	69	39	30	43,48%
Individuelles Diplomstudium	6	2	4	66,67%
Masterstudium Wirtschaftsinformatik	8	7	1	12,50%
Doktoratsstudium Sozial- und Wirtschaftswissenschaften	76	42	34	44,74%
Doktoratsstudium Wirtschaftsrecht	7	5	2	28,57%
Gesamt	1.502	750	752	50,07 %

Anmerkungen:

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

*) Nachdem Studierende in einem Studienjahr mehr als ein Studium abschließen können, ist eine Mehrfachzählung von Studierenden möglich.

Tabelle 37

Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren (SBWL) für Bachelorstudien (nach UG 2002)

Studienjahr 2007/2008 (Datenstand: 31.03.2009)

SBWL-BEZEICHNUNG	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Accounting	8	7	1	12,50%
Diversitätsmanagement	2	1	1	50,00%
Management Information Systems	3	3	0	0,00%
Produktionsmanagement	3	3	0	0,00%
Tourismusanalyse und Freizeitmarketing	1	0	1	100,00%
Gesamt	17	14	3	17,65 %

Anmerkungen:

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

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

Tabelle 38

Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren (SBWL) für Diplomstudien (nach UniStG)
Studienjahr 2007/2008 (Datenstand: 31.03.2009)

SBWL-BEZEICHNUNG	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Bankbetriebslehre	83	48	35	42,17%
Betriebswirtschaftliche Steuerlehre	84	36	48	57,14%
Betriebswirtschaftslehre der Genossenschaften	41	20	21	51,22%
Betriebswirtschaftslehre der Industrie	18	8	10	55,56%
Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe	92	54	38	41,30%
Betriebswirtschaftslehre der öffentlichen Organisationen – Public Management	36	15	21	58,33%
Betriebswirtschaftslehre des Außenhandels	134	52	82	61,19%
Change Management und Management Development	119	43	76	63,87%
Corporate Finance	119	76	43	36,13%
Entrepreneurship	111	53	58	52,25%
Finanzierung – Internationale Finanzierung	121	65	56	46,28%
Handel und Marketing	76	30	46	60,53%
Informationswirtschaft	43	26	17	39,53%
Integrierte Unternehmensrechnung	70	29	41	58,57%
Internationales Marketing und Management	100	36	64	64,00%
Internationale Transportwirtschaft und Logistik	46	15	31	67,39%
Investmentbanking und Katallaktik	146	104	42	28,77%
Marketing	61	24	37	60,66%
Operations Research	14	11	3	21,43%
Organisation und Materialwirtschaft (Supply Management)	7	2	5	71,43%
Personalmanagement	83	25	58	69,88%
Personalmanagement – International Human Resource Management	48	8	40	83,33%
Produktionsmanagement	116	81	35	30,17%
Risikomanagement und Versicherungswirtschaft	78	28	50	64,10%
Tourismusanalyse und Freizeitmarketing	41	13	28	68,29%
Transportwirtschaft und Logistik	147	75	72	48,98%
Unternehmensführung	128	96	32	25,00%
Unternehmensrechnung und Revision	141	57	84	59,57%
Verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management	53	12	41	77,36%
Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management – International Organisational Behaviour	48	13	35	72,92%
Werbewissenschaft und Marktforschung	78	17	61	78,21%
Wirtschaftsinformatik	49	34	15	30,61%
Gesamt	2.531	1.206	1.325	52,35 %

Anmerkungen:

***) Neben den absolvierten SBWLs im Rahmen der Diplomstudien (nach UniStG), sind auch die SBWLs im Rahmen des Bachelorstudiums Wirtschaftsinformatik berücksichtigt.**

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

Tabelle 39

Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren (SBWL) für Diplomstudien (nach AHStG)

Studienjahr 2007/2008 (Datenstand: 31.03.2009)

SBWL-BEZEICHNUNG	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Bankbetriebslehre	1	0	1	100,00%
Betriebswirtschaftslehre der öffentl. Verwaltung und der öffentl. Wirtschaftsunternehmen	1	0	1	100,00%
Betriebswirtschaftslehre des Außenhandels	1	1	0	0,00%
Entrepreneurship	1	0	1	100,00%
Finanzierung	3	1	2	66,67%
Genossenschaften	1	0	1	100,00%
Gewerbe, Klein- und Mittelbetriebe	1	1	0	0,00%
Handel und Marketing	1	0	1	100,00%
Industrie	1	1	0	0,00%
Informationswirtschaft	3	2	1	33,33%
Organisation und Materialwirtschaft (Supply Management)	1	1	0	0,00%
Personalmanagement	1	0	1	100,00%
Tourismus	1	1	0	0,00%
Transportwirtschaft	2	1	1	50,00%
Unternehmensrechnung und Revision	1	0	1	100,00%
Verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management	1	0	1	100,00%
Versicherungsbetriebslehre	5	3	2	40,00%
Wirtschaftsinformatik	1	0	1	100,00%
Gesamt	27	12	15	55,56 %

Anmerkungen:

*) Berücksichtigt sind die SBWLs im Rahmen der ganz alten Diplomstudien nach AHStG.

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

LEHRVERANSTALTUNGSANGEBOT

Das Lehrveranstaltungsangebot (Tabellen 40 bis 53) wird für die wissenschaftlichen Einrichtungen auf Ebene der Departments ausgewiesen. Es werden alle Lehrveranstaltungen des Studienjahrs 2007/2008 berücksichtigt.

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

Separat ausgewiesen sind die Lehrveranstaltungen aus dem Bereich Gender Studies (Tabelle 54) soweit sie nach diesem Kriterium erfasst wurden. Sie sind als Teilmenge in den Departmentzahlen ebenfalls enthalten.

Tabelle 40

Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – WU gesamt

Studienjahr 2007/2008 (Stand 31.03.2009)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	718	664	62	8,64%	1.116,04	1.022,26	93,78	8,40%
Dozent/inn/en	547	462	92	16,82%	931,56	776,21	155,35	16,68%
Universitätsassistent/inn/en	496	270	233	46,98%	793,33	418,61	374,72	47,23%
Wiss. Mitarbeiter/innen	503	262	264	52,49%	779,72	393,78	385,94	49,50%
L1-Lehrer/innen	404	153	264	65,35%	769,49	265,16	504,33	65,54%
Drittmittelpersonal	187	111	80	42,78%	264,78	160,54	104,24	39,37%
Gastprofessor/inn/en	39	34	5	12,82%	69,00	59,00	10,00	14,49%
Lektor/inn/en	1.473	939	580	39,38%	2.637,59	1.613,51	1.024,08	38,83%
Sonstiges Personal	8	4	4	50,00%	18,00	8,00	10,00	55,56%
WU gesamt	3.717	2.539	1.497	40,27%	7.379,51	4.717,07	2.662,44	36,08%

Anmerkungen:

*) Eine Lehrveranstaltung kann mehrere LV-Leiter/innen umfassen. Werden die Lehrveranstaltungen nach verschiedenen Kriterien gegliedert und den einzelnen Ausprägungen zugeordnet, kann eine Lehrveranstaltung mehrfach zugerechnet werden. Aus diesem Grund kann die Summe aus ‚männlich‘ und ‚weiblich‘ von dem dargestellten Wert ‚gesamt‘ abweichen. Bei ‚gesamt‘ ist jede Lehrveranstaltung nur einmal gezählt. Dasselbe gilt für ‚WU gesamt‘, auch hier kann die Summe der einzelnen Mitarbeiter/innenkategorien ungleich dem ausgewiesenen Wert ‚WU gesamt‘ sein.

*) Abgehaltene Lehranteilsstunden sind eindeutig zuordenbar, deshalb stimmen hierfür die einzelnen Summen überein.

*) Zusammensetzung einzelner Mitarbeiter/innenkategorien:

- Universitätsassistent/inn/en: umfasst die promovierten Wissenschaftler/innen und habilitierte UA neu

- Lektor/inn/en: umfasst die Externen Lektor/inn/en, lehrende Allgemein Bedienstete, Austauschlektor/inn/en

Tabelle 41

**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter /innenkategorien –
Department für Finanzwirtschaft und Rechnungswesen**
Studienjahr 2007/2008 (Stand 31.03.2009)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	72	69	3	4,17%	123,67	119,67	4,00	3,23%
Dozent/inn/en	63	57	6	9,52%	103,70	97,70	6,00	5,79%
Universitätsassistent/inn/en	46	25	21	45,65%	75,34	36,84	38,50	51,10%
Wiss. Mitarbeiter/innen	97	50	47	48,45%	132,50	69,00	63,50	47,92%
L1-Lehrer/innen	20	20	0	0,00%	21,66	21,66	0,00	0,00%
Drittmittelpersonal	28	20	8	28,57%	35,34	25,00	10,34	29,26%
Gastprofessor/inn/en	15	13	2	13,33%	28,00	24,00	4,00	14,29%
Lektor/inn/en	181	153	32	17,68%	328,80	277,62	51,18	15,57%
Sonstiges Personal	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Department gesamt	466	378	111	23,82 %	849,01	671,49	177,52	20,91 %

Tabelle 42

**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter /innenkategorien –
Department für Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation**
Studienjahr 2007/2008 (Stand 31.03.2009)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	55	36	19	34,55%	76,00	50,00	26,00	34,21%
Dozent/inn/en	20	14	6	30,00%	34,00	23,00	11,00	32,35%
Universitätsassistent/inn/en	66	37	29	43,94%	118,00	63,00	55,00	46,61%
Wiss. Mitarbeiter/innen	28	7	21	75,00%	53,00	12,00	41,00	77,36%
L1-Lehrer/innen	300	99	201	67,00%	618,00	192,00	426,00	68,93%
Drittmittelpersonal	3	0	3	100,00%	8,00	0,00	8,00	100,00%
Gastprofessor/inn/en	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	282	71	217	76,95%	600,00	144,80	455,20	75,87%
Sonstiges Personal	4	0	4	100,00%	10,00	0,00	10,00	100,00%
Department gesamt	724	254	488	67,40 %	1.517,00	484,80	1.032,20	68,04 %

Tabelle 43

**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter /innenkategorien –
Department für Informationsverarbeitung und Prozessmanagement**
Studienjahr 2007/2008 (Stand 31.03.2009)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	80	80	0	0,00%	102,93	102,93	0,00	0,00%
Dozent/inn/en	63	63	0	0,00%	94,81	94,81	0,00	0,00%
Universitätsassistent/inn/en	54	50	7	12,96%	82,65	71,65	11,00	13,31%
Wiss. Mitarbeiter/innen	46	33	21	45,65%	77,10	49,60	27,50	35,67%
L1-Lehrer/innen	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Drittmittelpersonal	6	5	1	16,67%	9,00	8,00	1,00	11,11%
Gastprofessor/inn/en	3	3	0	0,00%	6,00	6,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	108	100	12	11,11%	186,16	166,16	20,00	10,74%
Sonstiges Personal	4	4	0	0,00%	8,00	8,00	0,00	0,00%
Department gesamt	282	263	41	14,54 %	566,65	507,15	59,50	10,50 %

Tabelle 44

**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter /innenkategorien –
Department für Management**
Studienjahr 2007/2008 (Stand 31.03.2009)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	57	54	3	5,26%	76,67	70,67	6,00	7,83%
Dozent/inn/en	47	37	10	21,28%	69,50	55,50	14,00	20,14%
Universitätsassistent/inn/en	26	6	20	76,92%	39,00	10,00	29,00	74,36%
Wiss. Mitarbeiter/innen	47	19	32	68,09%	80,50	30,00	50,50	62,73%
L1-Lehrer/innen	74	29	54	72,97%	107,83	43,50	64,33	59,66%
Drittmittelpersonal	32	26	6	18,75%	62,50	52,00	10,50	16,80%
Gastprofessor/inn/en	7	4	3	42,86%	12,00	6,00	6,00	50,00%
Lektor/inn/en	270	127	154	57,04%	427,67	192,53	235,14	54,98%
Sonstiges Personal	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Department gesamt	483	277	261	54,04 %	875,67	460,20	415,47	47,45 %

Tabelle 45

**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter /innenkategorien –
Department für Marketing**
Studienjahr 2007/2008 (Stand 31.03.2009)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	57	57	0	0,00%	87,79	87,79	0,00	0,00%
Dozent/inn/en	36	28	8	22,22%	54,00	38,00	16,00	29,63%
Universitätsassistent/inn/en	62	23	40	64,52%	94,80	28,80	66,00	69,62%
Wiss. Mitarbeiter/innen	36	17	19	52,78%	54,60	24,60	30,00	54,95%
L1-Lehrer/innen	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Drittmittelpersonal	15	1	14	93,33%	18,31	0,01	18,30	99,95%
Gastprofessor/inn/en	3	3	0	0,00%	6,00	6,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	53	33	21	39,62%	96,00	58,80	37,20	38,75%
Sonstiges Personal	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Department gesamt	210	136	98	46,67 %	411,50	244,00	167,50	40,70 %

Tabelle 46

**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter /innenkategorien –
Department für Öffentliches Recht und Steuerrecht**
Studienjahr 2007/2008 (Stand 31.03.2009)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	79	79	0	0,00%	130,08	130,08	0,00	0,00%
Dozent/inn/en	19	19	0	0,00%	23,16	23,16	0,00	0,00%
Universitätsassistent/inn/en	28	19	9	32,14%	35,79	25,50	10,29	28,75%
Wiss. Mitarbeiter/innen	40	22	19	47,50%	52,00	29,00	23,00	44,23%
L1-Lehrer/innen	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Drittmittelpersonal	18	6	12	66,67%	24,50	8,00	16,50	67,35%
Gastprofessor/inn/en	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	80	61	20	25,00%	133,33	103,03	30,30	22,73%
Sonstiges Personal	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Department gesamt	230	185	58	25,22 %	398,86	318,77	80,09	20,08 %

Tabelle 47

**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter /innenkategorien –
Department für Sozialwissenschaften**
Studienjahr 2007/2008 (Stand 31.03.2009)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	72	63	12	16,67%	106,47	89,90	16,57	15,56%
Dozent/inn/en	100	77	27	27,00%	185,34	137,64	47,70	25,74%
Universitätsassistent/inn/en	80	31	51	63,75%	137,20	54,32	82,88	60,41%
Wiss. Mitarbeiter/innen	6	6	0	0,00%	6,00	6,00	0,00	0,00%
L1-Lehrer/innen	5	5	0	0,00%	8,00	8,00	0,00	0,00%
Drittmittelpersonal	20	13	7	35,00%	27,00	19,00	8,00	29,63%
Gastprofessor/inn/en	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	131	115	18	13,74%	225,65	193,65	32,00	14,18%
Sonstiges Personal	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Department gesamt	364	273	111	30,49 %	695,66	508,51	187,15	26,90 %

Tabelle 48

**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter /innenkategorien –
Department für Statistik und Mathematik**
Studienjahr 2007/2008 (Stand 31.03.2009)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	16	16	0	0,00%	31,00	31,00	0,00	0,00%
Dozent/inn/en	52	52	0	0,00%	90,00	90,00	0,00	0,00%
Universitätsassistent/inn/en	7	4	3	42,86%	14,00	8,00	6,00	42,86%
Wiss. Mitarbeiter/innen	13	12	1	7,69%	21,00	19,00	2,00	9,52%
L1-Lehrer/innen	9	0	9	100,00%	14,00	0,00	14,00	100,00%
Drittmittelpersonal	6	5	1	16,67%	8,00	6,00	2,00	25,00%
Gastprofessor/inn/en	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	31	27	4	12,90%	54,00	47,00	7,00	12,96%
Sonstiges Personal	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Department gesamt	126	109	18	14,29 %	232,00	201,00	31,00	13,36 %

Tabelle 49

**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter /innenkategorien –
Department für Unternehmensführung und Innovation**
Studienjahr 2007/2008 (Stand 31.03.2009)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	Weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	35	35	0	0,00%	50,29	50,29	0,00	0,00%
Dozent/inn/en	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Universitätsassistent/inn/en	24	20	4	16,67%	30,00	25,00	5,00	16,67%
Wiss. Mitarbeiter/innen	55	26	33	60,00%	74,67	32,33	42,34	56,70%
L1-Lehrer/innen	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Drittmittelpersonal	31	11	21	67,74%	34,33	12,33	22,00	64,08%
Gastprofessor/inn/en	2	2	0	0,00%	4,00	4,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	74	66	11	14,86%	117,00	99,00	18,00	15,38%
Sonstiges Personal	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Department gesamt	167	135	62	37,13 %	310,29	222,95	87,34	28,15 %

Tabelle 50

**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter /innenkategorien –
Department für Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht**
Studienjahr 2007/2008 (Stand 31.03.2009)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	49	45	7	14,29%	85,82	78,61	7,21	8,40%
Dozent/inn/en	10	0	10	100,00%	14,81	0,00	14,81	100,00%
Universitätsassistent/inn/en	36	23	13	36,11%	50,30	38,50	11,80	23,46%
Wiss. Mitarbeiter/innen	55	24	31	56,36%	86,50	39,00	47,50	54,91%
L1-Lehrer/innen	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Drittmittelpersonal	15	9	6	40,00%	19,50	13,50	6,00	30,77%
Gastprofessor/inn/en	1	1	0	0,00%	1,00	1,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	107	66	41	38,32%	165,46	105,60	59,86	36,18%
Sonstiges Personal	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Department gesamt	243	159	97	39,92 %	423,39	276,21	147,18	34,76 %

Tabelle 51

**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter / innenkategorien –
Department für Volkswirtschaft**
Studienjahr 2007/2008 (Stand 31.03.2009)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	Gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	92	74	18	19,57%	153,95	119,95	34,00	22,09%
Dozent/inn/en	109	86	25	22,94%	204,84	159,00	45,84	22,38%
Universitätsassistent/inn/en	40	20	20	50,00%	69,00	34,00	35,00	50,72%
Wiss. Mitarbeiter/innen	30	27	3	10,00%	57,00	51,00	6,00	10,53%
L1-Lehrer/innen	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Drittmittelpersonal	3	3	0	0,00%	5,00	5,00	0,00	0,00%
Gastprofessor/inn/en	6	6	0	0,00%	8,00	8,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	103	74	31	30,10%	180,02	126,02	54,00	30,00%
Sonstiges Personal	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Department gesamt	348	268	97	27,87 %	677,81	502,97	174,84	25,79 %

Tabelle 52

**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter / innenkategorien –
Department für Welthandel**
Studienjahr 2007/2008 (Stand 31.03.2009)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	68	68	0	0,00%	91,37	91,37	0,00	0,00%
Dozent/inn/en	34	34	0	0,00%	54,40	54,40	0,00	0,00%
Universitätsassistent/inn/en	31	13	18	58,06%	47,25	23,00	24,25	51,32%
Wiss. Mitarbeiter/innen	58	22	37	63,79%	84,85	32,25	52,60	61,99%
L1-Lehrer/innen	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Drittmittelpersonal	13	12	2	15,38%	13,30	11,70	1,60	12,03%
Gastprofessor/inn/en	2	2	0	0,00%	4,00	4,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	69	59	19	27,54%	123,50	99,30	24,20	19,60%
Sonstiges Personal	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Department gesamt	223	183	72	32,29 %	418,67	316,02	102,65	24,52 %

Tabelle 53

**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter / innenkategorien –
nicht direkt einem Department zugeordnet**
Studienjahr 2007/2008 (Stand 31.03.2009)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Dozent/inn/en	2	2	0	0,00%	3,00	3,00	0,00	0,00%
Universitätsassistent/inn/en	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Wiss. Mitarbeiter/innen	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
L1-Lehrer/innen	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Drittmittelpersonal	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Gastprofessor/inn/en	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Sonstiges Personal	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Department gesamt	2	2	0	0,00 %	3,00	3,00	0,00	0,00 %

Tabelle 54

Lehrveranstaltungsangebot zu Gender Studies
Studienjahr 2007/2008 (Stand 31.03.2009)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	1	0	1	100,00%	2,00	0,00	2,00	100,00%
Dozent/inn/en	1	0	1	100,00%	2,00	0,00	2,00	100,00%
Universitätsassistent/inn/en	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Wiss. Mitarbeiter/innen	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
L1-Lehrer/innen	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
Drittmittelpersonal	1	1	0	0,00%	2,00	2,00	0,00	0,00%
Gastprofessor/inn/en	1	0	1	100,00%	2,00	0,00	2,00	100,00%
Lektor/inn/en	4	1	4	100,00%	8,00	0,40	7,60	95,00%
Sonstiges Personal	0	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00%
WU gesamt	8	2	7	87,50 %	16,00	2,40	13,60	85,00 %

Anmerkungen:

***) Eine Lehrveranstaltung kann mehrere LV-Leiter / innen umfassen. Werden die Lehrveranstaltungen nach verschiedenen Kriterien gegliedert und den einzelnen Ausprägungen zugeordnet, kann eine Lehrveranstaltung mehrfach zugerechnet werden. Aus diesem Grund kann die Summe aus ‚männlich‘ und ‚weiblich‘ von dem dargestellten Wert ‚gesamt‘ abweichen. Bei ‚gesamt‘ ist jede Lehrveranstaltung nur einmal gezählt. Dasselbe gilt für ‚WU gesamt‘, auch hier kann die Summe der einzelnen Mitarbeiter / innenkategorien ungleich dem ausgewiesenen Wert ‚WU gesamt‘ sein.**

***) Abgehaltene Lehranteilstunden sind eindeutig zuordenbar, deshalb stimmen hierfür die einzelnen Summen überein.**

***) Zusammensetzung einzelner Mitarbeiter / innenkategorien:**

- Universitätsassistent/inn/en: umfasst die promovierten Wissenschaftler / innen und habilitierte UA neu

- Lektor/inn/en: umfasst die Externen Lektor / inn / en, lehrende Allgemein Bedienstete, Austauschlektor / inn / en

SEMESTER	LV-NR.	LV-TITEL
WS 2007	115	Aktuelle Wirtschaftspolitik und ihre Kritik
WS 2007	438	Selected Topics in Gender-Studies
WS 2007	847	Ökonomie, Zeit und Geschlechterordnung
WS 2007	1094	Intercultural Business Communications – With the Emphasis on the Role of Women in Business
WS 2007	2190	Homosexualität in Unternehmen – Handlungsansätze und deren Reflexion
SS 2008	463	Selected Topics in Gender Studies
SS 2008	2023	Wahlfach: Vertiefungskurs II – Frauen in der Volkswirtschaft
SS 2008	2425	Gender, Diversity and the Workplace

Tabellenverzeichnis

Department Finanzwirtschaft und Rechnungswesen	26
Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation	27
Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement	28
Department Management	29
Department Marketing	30
Department Öffentliches Recht und Steuerrecht.....	31
Department Sozialwissenschaften	32
Department Statistik	33
Department Unternehmensführung und Innovation	34
Department Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht.....	35
Department Volkswirtschaft	36
Department Welthandel	37
Departments gesamt	38
Forschungsinstitute	40
Competence Center CEE.....	41
Rektor und zugeordnete Serviceeinrichtungen	42
Vizerektorin für Finanzen und zugeordnete Serviceeinrichtungen.....	43
Vizerektorin für Forschung, Internationales und External Relations und Serviceeinrichtungen	44
Vizerektor Infrastruktur und Personal sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen	45
Vizerektor Lehre und zugeordnete Serviceeinrichtungen.....	46
Büro des Senats.....	47
Interessensvertretungen	47
WU Gesamt	48
Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen des allgemeinen Personals	50
Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen des wissenschaftlichen Personals	50
Freistellungen und Karenzierungen von Dienstverhältnissen des wissenschaftlichen Personals	53
Vergabe von Forschungsfördermitteln	54
Teilnehmer/innen des wissenschaftlichen Traineeprogramms	55
Teilnehmer/innen des allgemeinen Traineeprogramms.....	55
Teilnehmer/innen an internen Weiterbildungsveranstaltungen.....	56
Reisekostenzuschüsse	59

Studienberechtigung der Erstabschließer/inn/en nach Schulformen.....	60
Anzahl der rückgemeldeten Studierenden	60
Anzahl der Absolvent/inn/en	61
Anzahl der Abschlüsse des 1. Studienabschnitts bzw. der Studieneingangsphase nach Studien	61
Anzahl der abgeschlossenen Studien	62
Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren (SBWL) für Bachelorstudien (nach UG 2002)	62
Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren (SBWL) für Diplomstudien (nach UniStG).....	63
Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren (SBWL) für Diplomstudien (nach AHStG)	64
Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – WU gesamt	65
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Finanzwirtschaft und Rechnungswesen	66
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation	66
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Informationsverarbeitung und Prozessmanagement	67
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Management	67
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Marketing.....	68
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Öffentliches Recht und Steuerrecht	68
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Sozialwissenschaften	69
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Statistik und Mathematik	69
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Unternehmensführung und Innovation	70
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht	70
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Volkswirtschaft .	71
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Welthandel	71
Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – nicht direkt einem Department zugeordnet.....	72
Lehrveranstaltungsangebot zu Gender Studies	72

Impressum

Herausgeberin:
WU (Wirtschaftsuniversität Wien)
Augasse 2–6
1090 Wien

Publikation:
Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung

Lektorat: Regina Erben-Hartig www.das-buero.at

www.wu.ac.at