

Bericht
gemäß Frauenförderungsplan der WU

Berichtszeitraum 1. Juli 1998 bis 30. Juni 1999

Verfasserin: Mag. Brigitte Parnigoni
Referat für Gleichbehandlungsfragen

Wien, April 2000

Inhalt

Vorwort	3
1. Einleitung	5
2. Bedienstete der WU nach Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen und Funktionen	7
2.1. Wissenschaftliches Personal und allgemeine Universitätsbedienstete	7
2.2. Frauenquoten an den Instituten	9
3. Bewerbungen, Einstellungen und Verlängerungen	19
3.1. Wissenschaftliches Personal.....	19
3.2. Allgemeine Universitätsbedienstete	20
4. Vergabe von Lehraufträgen	21
5. Forschungsmittel, Stipendien und Mittel für forschungsbezogene Weiterbildung	28
6. Universitätsinterne Weiterbildungsveranstaltungen	31
6.1. Internes Training	31
6.2. Das Traineeprogramm für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	31
6.3. Das Traineeprogramm für allgemeine Universitätsbedienstete	32
6.4. Sonstige Weiterbildungsveranstaltungen	33
7. Reisekostenzuschüsse	35
8. Ein Streiflicht auf hemmende strukturelle Bedingungen	36
9. Zusammenfassung und Ausblick	38
10. Tabellenverzeichnis	40

Vorwort

Der vorliegende Bericht ist auf Grund seines verspäteten Erscheinungsdatums als Zwischenbericht zu sehen, der der im Frauenförderungsplan der WU geforderten Berichtspflicht entspricht. Darin wird die Erhebung bestimmter Daten, die in der folgenden Einleitung angegeben sind, jeweils vom 1. Juli eines Jahres bis 30. Juni des folgenden Jahres gefordert. Der Bericht ist grundsätzlich bis 1. Oktober vorzulegen, was aber auf Grund der Besetzung des Referates für Gleichbehandlungsfragen erst ab November 1999 nicht möglich war. Daher wird es im Oktober 2000 einen umfangreicheren Bericht mit aktualisierten Daten geben.

Grundsätzlicher Berichtszeitraum ist wie gesagt der 1. Juli 1998 bis 30. Juni 1999. Wenn eine Erfassung für diesen Zeitraum bzw. per Studienjahr 1998/99 oder Stichtag 1. Juli 1999 nicht möglich war, weil bestimmte Daten nur kalenderjährmäßig erfasst sind, wurde das Kalenderjahr 1999 herangezogen.

Vor allem was die Erfassung der Angehörigen einzelner Institute betrifft, können die Zahlen mittlerweile grundlegend anders ausschauen. Prozentuale Vergleiche der einzelnen Mitarbeiter/innengruppen mit Werten vorangegangener Berichte bzw. Schlussfolgerungen aus diesen Zahlen sind vor allem da problematisch, wo Institute oder Abteilungen nur wenige Mitarbeiter/innen haben, also der Weggang oder die Neuaufnahme einer einzigen Mitarbeiterin bzw. eines einzigen Mitarbeiters einen entscheidenden Unterschied macht.

Die Darstellung der an den Instituten Beschäftigten gibt die tatsächliche Situation auch deshalb nicht exakt wieder, da es sich dabei um eine reine Kopf-Zählung ohne Berücksichtigung von halben oder ganzen Anstellungsverhältnissen handelt. Weiters sind Privatangestellte nur soweit erfasst, als sie im Personalstand der Personalabteilung aufscheinen. Mitarbeiter/innen, die von Instituten direkt – ohne Analogie zu Anstellungen nach dem Vertragsbedienstetengesetz – angestellt sind und von Fremdfirmen verwaltet werden, sind in den Daten der Personalabteilung nicht enthalten.

Die Institutsgliederung entspricht nicht mehr dem letzten Stand, da es seit Ende des Berichtszeitraumes Institutszusammenlegungen bzw. Neugründungen gab.

Die Gruppe der allgemeinen Universitätsbediensteten ist nach der jetzigen Datensituation nicht getrennt nach Verwendungsbereich abzubilden, da die Zuordnung von Planstellen zu Dienstverhältnissen bzw. Personen fehlt. Allerdings wird mit Einführung einer neuen Software für die Personalverwaltung die Unterscheidung nach den einzelnen Dienstleistungseinrichtungen, Institutssekretariaten, ZID und Bibliothek möglich werden, was hoffentlich eine wesentlich präzisere Analyse ab dem Bericht 2000 zulassen wird. Im vorliegenden Bericht sind in der Gruppe „Verwaltung“ bei den Planstellen nicht nur die zentrale Verwaltung, sondern auch die Mitarbeiter/innen in Institutssekretariaten, im Büro des Rektors, im Außeninstitut und anderen nicht gesondert genannten Dienstleistungseinrichtungen enthalten.

Die Tabellen enthalten häufig zwei verschiedene Bezeichnungen für eine Verwendungskategorie von Bediensteten – das ergibt sich aus der erfolgten Veränderung bei Bezeichnungen für Beamtinnen/Beamte bzw. durch das neue Vertragsbedienstetengesetz. Analoge Gruppen wurden der Übersichtlichkeit halber zusammengefasst.

Es folgt eine Erläuterung der häufigsten verwendeten Abkürzungen:

Univ. Prof. – Universitätsprofessor/inn/en
Univ. Doz. – Universitätsdozent/inn/en
Vertr.Doiz. – Vertragsdozent/inn/en
Univ.Ass. – Universitätsassistent/inn/en
Vertr.Ass. – Vertragsassistent/inn/en
Vertr.Ass. priv. – privat angestellte Vertragsassistent/inn/en
Honorarprof. – Honorarprofessor/inn/en
Gastprof. – Gastprofessor/inn/en
Studienass. – Studienassistent/inn/en
VB – Vertragsbedienstete
Wiss. Beamte – Wissenschaftliche Beamte
Wiss. VB – Wissenschaftliche Vertragsbedienstete

Für Anregungen im Zusammenhang mit dem vorliegenden Bericht und Verbesserungsvorschläge im Hinblick auf den nächsten Bericht bin ich dankbar. Auf Grund einer sehr kurzen Einarbeitungszeit an der WU vor Beginn mit den Arbeiten zu diesem Bericht bitte ich um Verständnis für eventuelle Mängel, Ungenauigkeiten etc., deren Behebung in meinem Bereich gelegen wäre.

Mein Dank gilt dem Referat für Weiterbildung, das bei der Abfassung des sechsten Kapitels maßgebliche Unterstützung geleistet hat.

Brigitte Parnigoni
Wien, im April 2000

1. Einleitung

Die WU bekennt sich zu den im Rahmen des BGBl II Nr. 131/1998 sowie im UOG 1993 vorgesehenen Frauenförderungsplänen. Gemäß dem Frauenförderungsplan der WU Abschnitt V besteht die Verpflichtung, die darin vorgesehenen Maßnahmen regelmäßig einmal im Jahr (Stichtag ist der 1. Juli) zu überprüfen und dem Universitätskollegium darüber zu berichten.

Gemeinsames Ziel dieser Frauenförderungspläne ist die Schaffung eines verbesserten Bewusstseins in Bezug auf diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen. Obwohl es sich dabei grundsätzlich um ein allgemeines gesellschaftliches Phänomen handelt, ist auch die WU im Speziellen aufgerufen, durch ein Bündel von Maßnahmen dieses Ziel schrittweise zu erreichen. Die zur Umsetzung der Maßnahmen vorgesehenen Organe sind in den Satzungen der WU festgelegt.

Die Berichtspflicht erstreckt sich auf folgende Daten in Bezug auf Frauenquoten:

- a. bei Bewerbungen, Neueinstellungen und Verlängerungen,
- b. bei der Vergabe von Lehraufträgen nach folgenden Kriterien: remuneriert/nicht remuneriert (a-, b-, c-wertig), Lehrbeauftragten, Anzahl der Stunden, Fachbereich und explizit frauenspezifischen Lehrveranstaltungen,
- c. bei der Vergabe von Forschungsmitteln, Stipendien und Mitteln für forschungsbezogene Weiterbildung,
- d. bei der Vergabe von Reisekostenzuschüssen,
- e. bei der Teilnahme an den universitätsinternen Weiterbildungsveranstaltungen,
- f. bei Bediensteten nach Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen und Funktionen, gliedert nach Instituten.

In den Fällen a, c, d und e ist die Genehmigungs- sowie die Abweisungsquote auszuweisen.

Außerdem muss der Bericht Zielvorgaben für die nächsten beiden Jahre enthalten (grundsätzlich gilt dafür BGBl II Nr. 131/1998, § 2 Abs 1 und 2):

- ❖ Erhöhung des Anteils auf 5%, wenn die Frauenquote in einer Verwendungs-/Entlohnungsgruppe oder Funktion im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde oder Dienststelle gemäß § 1 Abs. 3 bei 0% liegt,
- ❖ Erhöhung des Anteils um 100%, wenn der Frauenanteil unter 10% liegt,
- ❖ Erhöhung des Anteils um 20%, wenn der Frauenanteil über 10% liegt.

Wenn die vorgegebenen Quoten nicht erreicht werden, sind die dafür ausschlaggebenden Gründe sowie geplante Maßnahmen zur Erreichung des Ziels anzuführen.

In Kapitel 2 des Berichtes werden die Bediensteten nach Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen und Funktionen dargestellt. Des weiteren enthält dieses Kapitel den Mitarbeiter/innenstand der Institute sowohl im wissenschaftlichen wie im nichtwissenschaftlichen Bereich.

Im dritten Kapitel wird die Situation im Bereich Bewerbungen, Neueinstellungen, Verlängerungen und Freistellungen beschrieben sowie mit den Fakten des vorjährigen Berichtes verglichen.

Kapitel 4 zeigt die unterschiedliche Situation bei der Vergabe von Lehraufträgen im Hinblick auf Frauenquoten in den einzelnen Fachbereichen auf. Die frauenspezifischen Lehrveranstaltungen stellen dabei einen Sonderfall dar, da sie ausschließlich von Frauen abgehalten werden.

Im fünften Kapitel wird die Vergabe von Förder- und Forschungsmitteln in Bezug auf Frauenförderung untersucht. Es wird nach externen und internen Mitteln, die WU-intern vergeben werden, unterschieden. Das Dr. Maria Schaumayer Habilitationsstipendium stellt ein WU-Spezifikum dar, das speziell zur Unterstützung von Frauen in der Arbeitsphase der Habilitation geschaffen wurde.

Kapitel 6 stellt die WU-internen Weiterbildungsmaßnahmen dar – ihre Zielsetzungen und die Beteiligung von Frauen an diesen Angeboten. Das Traineeprogramm ist eine obligatorische Maßnahme für alle WU-Neueinsteiger/innen, differenziert nach wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/inne/n.

Siebentens werden Reisekostenzuschüsse im Hinblick auf die Zuteilung für bestimmte Verwendungsgruppen der Bediensteten aufgeschlüsselt. Auch hier wird im Speziellen der Anteil, der für Frauen zur Verfügung gestellt wird, ausgewiesen.

Im achten Kapitel wird versucht, einen Zusammenhang zwischen strukturellen Bedingungen und einer WU-spezifischen Situation herzustellen. Dazu wird etwa ein Blick auf abgeschlossene Habilitationen, Berufungsverfahren oder die Repräsentanz von Frauen in verschiedenen Karriereebenen im wissenschaftlichen Bereich geworfen.

Das neunte und letzte Kapitel fasst die Ergebnisse zusammen und versucht einige vorsichtige Schlussfolgerungen daraus zu ziehen.

2. Bedienstete der WU nach Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen und Funktionen

2.1. Wissenschaftliches Personal und allgemeine Universitätsbedienstete

Tabelle 1 – Planstellen an der WU, Stand 1. 2. 1999

Verwendung	WU-Planstellen
Professor/inn/en	76
Assistent/inn/en	241
Wissenschaftliche Beamt/innen	7
Wissenschaftliche Vertragsbedienstete	5
Bundeslehrer/innen	11
Vertragslehrer/innen	22
Mitarbeiter/innen der Verwaltung	232,5
Mitarbeiter/innen des ZID	28
Mitarbeiter/innen der Bibliothek	46
gesamt	668,5

Quelle: WU

Grundsätzlich stellt sich bei der Darstellung der WU-Bediensteten nach Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen das Problem, dass eine Kopf-Zählung entsprechend den Planstellen nicht möglich ist, da mitunter Mitarbeiter/innen mehrere Dienstverhältnisse haben, etwa als Assistent/inn/en und als Lektor/inn/en, also in Tabelle 2 mehrmals enthalten sind. Andererseits werden Planstellen oft von zwei Mitarbeiter/inne/n besetzt, die jeweils ein 50%iges Anstellungsverhältnis haben. Aus diesen Umständen ergibt sich die große Diskrepanz zwischen Planstellen (siehe Tabelle 1) und den insgesamt in einem Dienstverhältnis zur WU stehenden Personen (siehe Tabelle 2).

Die zweitgrößte Gruppe der an der WU Beschäftigten sind die Assistent/inn/en (siehe Tabelle 1). Nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz gilt für Universitätsassistentinnen entsprechend ihrer bereits erreichten Quote die Verpflichtung, den Anteil um 20% jährlich zu erhöhen – allerdings wurde diese Vorgabe nicht erreicht: Das Soll gegenüber dem Vorjahr (27,2% - vergl. auch Frauenbericht 1999) liegt bei 32,6% - erreicht wurden 29,2% (siehe Tabelle 2).

Die Frauenquote für Vertragsassistent/inn/en liegt zwar deutlich über der der Universitätsassistent/inn/en und mit 46% auch über der im Bundesgleichbehandlungsgesetz geforderten Quote von 40% für alle Verwendungsebenen, allerdings hat auch hier der Anteil gegenüber dem Vorjahr (55,4% - vergl. auch Frauenbericht 1999) abgenommen.

Der Frauenanteil der aus Privatmitteln angestellten Assistentinnen ist mit 38,3% knapp an der geforderten 40%igen Frauenquote.

Besonders niedrig ist der Frauenanteil bei Professor/inn/en – von den 76 Planstellen sind zur Zeit 73 besetzt – davon nur zwei mit Frauen, das sind 2,7%. Damit ist der Stand vom Vorjahr unverändert, ja de facto hat sich hier seit 1989 nichts geändert. Auch hier wurde eine Soll-Erhöhung von 100% gemäß Bundesgleichbehandlungsgesetz nicht erreicht.

Die Anzahl der Gastprofessuren bezieht sich (im Unterschied zu allen anderen Bediensteten, die per Stichtag 1. Juli erfasst sind) auf das Studienjahr 1998/99, da Gastprofessor/inn/en häufig nur kurzfristige Verträge haben und eine Abbildung per Stichtag daher nicht repräsentativ wäre. Der Frauenanteil an Gastprofessuren (6 von 51) hat gegenüber dem Vorjahr (21,4%) mit 11,8% im Berichtszeitraum erheblich abgenommen.

Den mengenmäßig größten Anteil am WU-Personal stellen die allgemeinen Universitätsbediensteten, die im Schwerpunkt in den Bereichen Verwaltung, ZID und Bibliothek tätig sind. Hier ist die 40%-Quote im Durchschnitt bei weitem erreicht, wenn man auf die Verwendungsgruppen Beamte und Vertragsbedienstete schaut. Erst detaillierte Daten können allerdings darüber Auskunft geben, wie das Frau-Mann-Verhältnis in den einzelnen Bereichen tatsächlich ist bzw. welche entsprechenden Maßnahmen in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern – sei es die Erfüllung von Frauenquoten nach dem Bundesgleichbehandlungsgesetz oder die paritätische Repräsentanz von Frauen in allen Funktionsebenen – nötig sind. Während im Bereich Vertragsbedienstete nach Schema, die zum Großteil im Dienstleistungsbereich und in den Institutssekretariaten arbeiten, hohe Frauenquoten zu verzeichnen sind, sind im Bereich Vertragsbedienstete nach Sondervertrag, die vor allem im ZID – also einem technischen Aufgabengebiet - zu finden sind, nur 31,6% Frauen zu finden.

Im Gesamtvergleich der beiden Berichtszeiträume ist mit Unschärfen zu rechnen, da einerseits für manche Entlohnungsgruppen keine Vergleichswerte vorliegen, andererseits durch eine Veränderung der Bezeichnungen für Beamte und ein verändertes Vertragsbedienstetengesetz nicht immer eine 100%ige Entsprechung gegeben ist. Grob läßt sich jedoch feststellen, dass der Frauenanteil insgesamt abgenommen hat und mit 41,9% knapp über der geforderten 40%-Quote liegt – über relativ große Unterschiede in den einzelnen Verwendungsgruppen hinweg.

Tabelle 2 – Bedienstete nach Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs- Entlohnungs- gruppe	gesamt	Männer	Frauen	Frauen- quote	Frauen- quote Vorjahr	Veränderung der Quote in%	
Univ.Prof.	73	71	2	2,7%	2,7%	0%	
Univ.Ass.	202	143	59	29,2%	27,2%	2% +	
Vertr.Ass.	87	47	40	46,0%	55,4%	9,4% -	
Vertr.Ass.priv.	47	29	18	38,3%	(kein Vergleichswert)		
Bundeslehrer- /innen L1	10	5	5	50,0%	45,4%	0,6% +	
Vertragslehrer- /innen L1	22	4	18	81,8%	81,8%	0%	
B/A bzw. A1	9	3	6	66,7%	50,0%	16,7% +	
B/B bzw. A2	25	9	16	64,0%	50,0%	14% +	
B/C bzw. A3	13	4	9	69,2%	61,5%	7,7% +	
B/D bzw. A4	5	5	0	0,0%	0,0%	0%	
B/E bzw. A5	1	1	0	0,0%	0,0%	0%	
Wiss.Beamt/innen	7	5	2	28,6%	(kein Vergleichswert)		
VB1/a bzw. VB/v1	26	9	17	65,4%	59,1%	6,3% +	
VB1/b bzw. VB/v2	85	15	70	82,4%	85,4%	3% -	
VB1/c bzw. VB/v3	109	14	95	87,2%	86,6%	0,6% +	
VB1/d bzw. VB/v4	39	10	29	74,4%	73,2%	1,2% +	
VB1/e bzw. VB/v5	1	0	1	100,0%	100,0%	0%	
VB priv.	18	4	14	77,8%	(kein Vergleichswert)		
VB (SV ADV)	19	13	6	31,6%	33,3%	1,7% -	
zusammen	798	391	407	51,0%	(kein Vergleichswert)		
Lektor/inn/en	488	337	151	30,9%	(kein Vergleichswert)		
Honorarprof.	10	10	0	0,0%	(kein Vergleichswert)		
Gastprof.	51	45	6	11,8%	21,4%	9,6% -	
insgesamt	1347	783	564	41,9%	49,9%	8% -	

Quelle: Eigene Berechnungen nach Rohdaten der WU/ ZID

2.2. Frauenquoten an den Instituten

2.2.1. Fachbereich Betriebswirtschaftslehre

Tabelle 3 – Institut für Absatzwirtschaft, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	4	0	4	0,0%
Univ.Ass.	9	5	14	35,7%
Vertragsass.	2	3	5	60,0%
Studienass.	0	1	1	100,0%
B/B bzw. A2	0	1	1	100,0%
VBI/b bzw. v2	0	2	2	100,0%
VBI/c bzw. v3	0	4	4	100,0%
VBI/d bzw. v4	0	3	3	100,0%
insgesamt	15	19	34	55,9%

Quelle: WU/Personalabteilung

Tabelle 4 – Forschungsinstitut für BWL der Genossenschaften, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.	1	0	1	0,0%
Vertragsass.	2	0	2	0,0%
VBI/b bzw. v2	0	1	1	100,0%
insgesamt	4	1	5	20,0%

Quelle: WU/Personalabteilung

Tabelle 5 – Institut für BWL des Außenhandels, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	2	0	2	0,0%
Univ.Ass.	2	0	2	0,0%
Vertragsass.	1	0	1	0,0%
VBI/b bzw. v2	0	1	1	100,0%
insgesamt	5	1	6	16,7%

Quelle: WU/Personalabteilung

Tabelle 6 – Institut für BWL der Industrie, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.	3	0	3	0,0%
Vertragsass.	1	0	1	0,0%
VBI/c bzw. v3	0	2	2	100,0%
insgesamt	5	2	7	28,6%

Quelle: WU/Personalabteilung

Tabelle 7 – Institut für Finanzierung und Finanzmärkte, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	2	0	2	0,0%
Univ.Ass.	5	0	5	0,0%
VBI/c bzw. v3	0	1	1	100,0%
insgesamt	7	1	8	12,5%

Quelle: WU/Personalabteilung

Tabelle 8 – Institut für Informationsverarbeitung und Informationswirtschaft, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	6	0	6	0,0%
Univ.Ass.	15	2	17	11,8%
Vertragsass.	4	0	4	0,0%
VB/a bzw. v1	1	0	1	0,0%
VBI/b bzw. v2	1	2	3	66,7%
VBI/c bzw. v3	2	6	8	75,0%
insgesamt	29	10	39	25,6%

Quelle: WU/Personalabteilung

Tabelle 9 - Institut für BWL der Klein- und Mittelbetriebe, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	2	0	2	0,0%
Univ.Ass.	3	1	4	25,0%
Vertragsass.	2	0	2	0,0%
VBI/c bzw. v3	0	1	1	100,0%
VBI/d bzw. v4	0	1	1	100,0%
insgesamt	7	3	10	30,0%

Quelle: WU/Personalabteilung

Tabelle 10 – Institut für Kreditwirtschaft, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.	3	0	3	0,0%
Vertragsass.	2	0	2	0,0%
VBI/c bzw. v3	0	1	1	100,0%
insgesamt	6	1	7	14,3%

Quelle: WU/Personalabteilung

Tabelle 11 – Institut für Management und Wirtschaftspädagogik, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	4	0	4	0,0%
Bundeslehrer	1	1	2	50,0%
Vertragslehrer	0	1	1	100,0%
Univ.Ass.	6	5	11	45,5%
Vertragsass.	7	6	13	46,2%
VBI/b bzw. v2	0	5	5	100,0%
VBI/c bzw. v3	0	4	4	100,0%
VBI/d bzw. v4	1	0	1	0,0%
insgesamt	19	22	41	53,7%

Quelle: WU/Personalabteilung

Tabelle 12 – Institut für Organisation und Materialwirtschaft, Stichtag 1. 7. 1999

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

Quelle: WU/Personalabteilung

Tabelle 13 – Institut für Revisions-, Treuhand- und Rechnungswesen, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	2	0	2	0,0%
Univ.Ass.	6	2	8	25,0%
VBI/b bzw. v2	0	1	1	100,0%
VBI/c bzw. v3	1	1	2	50,0%
insgesamt	9	4	13	30,8%

Quelle: WU/Personalabteilung

Tabelle 14 – Institut für Tourismus und Freizeitwirtschaft, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.	3	0	3	0,0%
Vertragsass.	1	2	3	66,7%
VBI/b bzw. v2	0	1	1	100,0%
VBI/c bzw. v3	0	3	3	100,0%
insgesamt	5	6	11	54,5%

Quelle: WU/Personalabteilung

Tabelle 15 – Institut für Transportwirtschaft, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.	2	1	3	33,3%
Vertragsass.	2	0	2	0,0%
VBI/b bzw. v2	0	1	1	100,0%
insgesamt	5	2	7	28,6%

Quelle: WU/Personalabteilung

Tabelle 16 – Institut für Unternehmensführung, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	3	0	3	0,0%
Univ.Ass.	4	3	7	42,9%
Vertragsass.	2	3	5	60,0%
VBI/b bzw. v2	0	3	3	100,0%
VBI/c bzw. v3	0	1	1	100,0%
insgesamt	9	10	19	52,6%

Quelle: WU/Personalabteilung

Tabelle 17 – Institut für Versicherungswirtschaft, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.	1	1	2	50,0%
Vertragsass.	2	2	4	50,0%
VBI/c bzw. v3	0	3	3	100,0%
insgesamt	4	6	10	60,0%

Quelle: WU/Personalabteilung

2.2.2. Fachbereich Volkswirtschaftslehre

Tabelle 18 – Institut für Finanzwissenschaft, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.	2	1	3	33,3%
VBI/b bzw. v2	0	2	2	100,0%
VBI/c bzw. v3	0	2	2	100,0%
insgesamt	3	5	8	62,5%

Quelle: WU/Personalabteilung

Tabelle 19 – Institut für Volkswirtschaftstheorie und –politik, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	10	0	10	0,0%
Univ.Ass.	22	8	30	26,7%
Vertragsass.	11	3	14	21,4%
VBI/b bzw. v2	0	9	9	100,0%
VBI/c bzw. v3	1	4	5	80,0%
VBI/d bzw. v4	2	2	4	50,0%
insgesamt	46	26	72	36,1%

Quelle: WU/Personalabteilung

2.2.3. Fachbereich Rechtswissenschaft

Tabelle 20 - Institut für Arbeits- und Sozialrecht, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.	1	2	3	66,7%
VBI/b bzw. v2	0	1	1	100,0%
insgesamt	2	3	5	60,0%

Quelle: WU/Personalabteilung

Tabelle 21 – Institut für Bürgerliches Recht, Handels- und Wertpapierrecht, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	3	0	3	0,0%
Univ.Ass.	4	0	4	0,0%
Vertragsass.	5	5	10	50,0%
VBI/b bzw. v2	2	2	4	50,0%
VBI/c bzw. v3	0	2	2	100,0%
insgesamt	14	9	23	39,1%

Quelle: WU/Personalabteilung

Tabelle 22 – Institut für Verfassungs- und Verwaltungsrecht, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	5	0	5	0,0%
Univ.Ass.	4	2	6	33,3%
Vertragsass.	1	2	3	66,7%
VBI/b bzw. v2	0	1	1	100,0%
VBI/c bzw. v3	0	4	4	100,0%
insgesamt	10	9	19	47,4%

Quelle: WU/Personalabteilung

Tabelle 23 – Institut für Österreichisches und internationales Steuerrecht, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	2	0	2	0,0%
Univ.Ass.	5	0	5	0,0%
Vertragsass.	2	0	2	0,0%
Studienass.	1	0	1	0,0%
VBI/c bzw. v3	0	1	1	100,0%
VBI/d bzw. v4	1	1	2	50,0%
insgesamt	11	2	13	15,4%

Quelle: WU/Personalabteilung

2.2.4. Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften

Tabelle 24 – Institut für Allgemeine Pädagogik und Philosophie, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.	3	1	4	25,0%
Vertragsass.	0	1	1	100,0%
B/B bzw. A2	0	1	1	100,0%
VBl/c bzw. v3	0	2	2	100,0%
insgesamt	4	5	9	55,6%

Quelle: WU/Personalabteilung

Tabelle 25 – Institut für Allgemeine Soziologie und Wirtschaftssoziologie, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	2	1	3	33,3%
Univ.Ass.	4	4	8	50,0%
Vertragsass.	0	1	1	100,0%
VBl/c bzw. v3	0	3	3	100,0%
VBl/d bzw. v4	0	1	1	100,0%
insgesamt	6	10	16	62,5%

Quelle: WU/Personalabteilung

Tabelle 26 – Institut für Englische Sprache/Wirtschaftssprache, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	3	0	3	0,0%
Bundeslehrer	3	0	3	0,0%
Vertragslehrer	1	6	7	85,7%
Univ.Ass.	3	3	6	50,0%
Vertragsass.	2	1	3	33,3%
B/A bzw. A1	1	1	2	50,0%
B/B bzw. A2	0	2	2	100,0%
B/C bzw. A3	1	0	1	0,0%
VBl/c bzw. v3	2	2	4	50,0%
VBl/d bzw. v4	0	1	1	100,0%
insgesamt	16	16	32	50,0%

Quelle: WU/Personalabteilung

Tabelle 27 – Institut für Raumplanung und Regionalentwicklung, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	2	0	2	0,0%
Univ.Ass.	5	0	5	0,0%
Vertragsass.	2	1	3	33,3%
B/A bzw. A1	1	0	1	0,0%
VBI/b bzw. v2	0	1	1	100,0%
insgesamt	10	2	12	16,7%

Quelle: WU/Personalabteilung

Tabelle 28 – Institut für Romanische Sprachen, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	2	0	2	0,0%
Bundeslehrer	1	4	5	80,0%
Vertragslehrer	1	10	11	90,9%
Univ.Ass.	2	3	5	60,0%
Vertragsass.	0	4	4	100,0%
B/A bzw. A1	1	0	1	0,0%
B/C bzw. A3	0	1	1	100,0%
VBI/b bzw. v2	0	2	2	100,0%
VBI/c bzw. v3	1	0	1	0,0%
insgesamt	8	24	32	75,0%

Quelle: WU/Personalabteilung

Tabelle 29 – Institut für Slawische Sprachen, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	1	2	50,0%
Bundeslehrer	1	0	1	0,0%
Vertragslehrer	0	1	1	100,0%
Univ.Ass.	2	1	3	33,3%
VBI/a	0	1	1	100,0%
VBI/b bzw. v2	0	1	1	100,0%
VBI/c bzw. v3	0	1	1	100,0%
insgesamt	4	6	10	60,0%

Quelle: WU/Personalabteilung

Tabelle 30 – Institut für Statistik, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	4	0	4	0,0%
Vertragslehrer	0	1	1	100,0%
Univ.Ass.	8	2	10	20,0%
Vertragsass.	2	1	3	33,3%
VBI/b bzw. v2	0	1	1	100,0%
VBI/c bzw. v3	0	4	4	100,0%
insgesamt	14	9	23	39,1%

Quelle: WU/Personalabteilung

Tabelle 31 – Institut für Technologie und Warenwirtschaftslehre, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.	2	0	2	0,0%
Vertragsass.	1	3	4	75,0%
B/A bzw. A1	0	1	1	100,0%
B/B bzw. A2	0	1	1	100,0%
VBI/c bzw. v3	2	1	3	33,3%
insgesamt	6	6	12	50,0%

Quelle: WU/Personalabteilung

Tabelle 32 – Institut für Umwelt und Wirtschaft, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Vertragsass.	2	5	7	71,4%
Studienass.	1	0	1	0,0%
B/A bzw. A1	1	0	1	0,0%
VBI/c bzw. v3	0	1	1	100,0%
insgesamt	5	6	11	54,5%

Quelle: WU/Personalabteilung

Tabelle 33 – Institut für Wirtschafts- und Sozialgeographie, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.	4	1	5	20,0%
Vertragsass.	0	1	1	100,0%
VBI/b bzw. v2	1	1	2	50,0%
insgesamt	6	3	9	33,3%

Quelle: WU/Personalabteilung

Tabelle 34 – Institut für Wirtschafts- und Sozialgeschichte, Stichtag 1. 7. 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	2	0	2	0,0%
Vertragslehrer	1	0	1	0,0%
Univ.Ass.	5	1	6	16,7%
Vertragsass.	0	2	2	100,0%
VBl/b bzw. v2	0	1	1	100,0%
VBl/c bzw. v3	0	2	2	100,0%
insgesamt	8	6	14	42,9%

Quelle: WU/Personalabteilung

2.2.5. Ohne Fachbereichszuordnung**Tabelle 35 – Forschungsinstitut für Europafragen, Stichtag 1. 7. 1999**

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote
Univ.Prof.	3	0	3	0,0%
Univ.Ass.	2	3	5	60,0%
Vertragsass.	2	2	4	50,0%
VBl/b bzw. v2	0	1	1	100,0%
VBl/c bzw. v3	0	2	2	100,0%
insgesamt	7	8	15	53,3%

Quelle: WU/Personalabteilung

3. Bewerbungen, Einstellungen und Verlängerungen

3.1. Wissenschaftliches Personal

Bei Neuaufnahmen im wissenschaftlichen Bereich zeigt sich, dass einer Bewerber/innenquote von 46,1% (siehe Tabelle 36) ein Frauenanteil von 31,2% bei den Neueinstellungen gegenübersteht. Dies bedeutet eine Verschlechterung im Vergleich zum Vorjahr, wo es einen Frauenanteil von 45,3% bei Neuaufnahmen gab, obwohl die Frauenquote bei Bewerbungen nur bei 40,5% lag (vergl. Frauenbericht 1999).

Geht man davon aus, dass laut Frauenförderungsplan des Bundes die Verpflichtung zur Anhebung des Frauenanteils um 20% für Bereiche gilt, in denen die Frauenquote bereits über 10% liegt, bis eine 40%ige Frauenquote erreicht ist, so lässt sich feststellen, dass dieses Soll solange nicht erreicht wird, als Frauen bei Einstellungen weiterhin das Nachsehen gegenüber Männern haben.

Die Verantwortlichkeit dafür liegt hauptsächlich bei den Instituten und Abteilungen. Aufgabe des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist es, Ausschreibungstexte sowie die Berichte zur Entscheidung über eine Anstellung auf die Diskriminierung von Frauen (bzw. auf Diskriminierung auf Grund des Geschlechts allgemein) hin zu überprüfen – allerdings ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, zumindest was die Ausschreibungsberichte anbelangt, dabei auf die Informationen und Argumentationen der Entscheidungsträger/innen angewiesen. Wenn also in Einzelfällen die Kompetenz von Frauen minderbewertet wird, Ausschreibungstexte auf Wunschkandidaten „maßgeschneidert werden“ oder Ähnliches, decken sich Erfahrungen an der WU mit einem generellen Problem. Für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen als begutachtendes Gremium ist es schwierig, die dahinterstehenden Strukturen aufzudecken.

Bei Verlängerungen der Dienstverträge liegt der Anteil der Männer ebenfalls deutlich über dem der Frauen – nämlich 70:30 (das sind bei dreißig Verlängerungen neun Frauen). Das stellt gegenüber dem Vorjahr eine Abnahme dar – damals betrug das Verhältnis 57:43 (vergl. Frauenbericht 1999). Nun entspricht ein Prozentsatz von 30 zwar ungefähr dem Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal, ein langsames Ansteigen der Frauenquote wird aber auch auf diesem Weg nicht erreicht.

Ein Blick auf die Freistellungen innerhalb des Berichtszeitraumes zeigt, dass Frauen diese Möglichkeit, die häufig für Forschungsaufenthalte (im Ausland) genutzt wird, heuer weniger in Anspruch nahmen als im Vorjahr –, nämlich 30:70 gegenüber 40:60 (beides gerundet; vergl. Frauenbericht 1999). Allerdings wurden insgesamt wesentlich weniger Freistellungen beantragt und bewilligt: Während es im Jahr davor 39 waren, waren es im Berichtszeitraum nur 22.

Tabelle 36 – Bewerbungen, Neueinstellungen, Verlängerungen und längerfristige Freistellungen des wissenschaftlichen Personals, 1. 7. 1998 – 30. 6. 1999

	Bewerbungen		Neuaufnahmen		Verlängerungen		Freistellungen	
	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
Frauen	155	46,1%	24	31,2%	9	30,0%	7	31,8%
Männer	181	53,9%	53	68,8%	21	70,0%	15	68,2%
gesamt	336	100,0%	77	100,0%	30	100,0%	22	100,0%

Quelle: Eigene Berechnungen nach Rohdaten der WU/ZID und WU/Personalabteilung

3.2. Allgemeine Universitätsbedienstete

Beim allgemeinen Universitätspersonal liegt der Anteil der aufgenommenen Frauen auch heuer wieder über dem Frauenanteil bei Bewerbungen (siehe Tabelle 37). Tatsächlich handelt es sich hier insgesamt um einen Bereich, in dem die Frauenquote weit übererfüllt ist. Frauenförderung muss in diesem Fall daher ganz allgemein bedeuten, weibliche Mitarbeiterinnen in allen Bereichen in *allen* Verwendungsgruppen und bestabgesicherten Dienstverhältnissen entsprechend ihrer Repräsentanz am Gesamtpersonalstand zu verankern (vergl. auch S. 7). Je nach Arbeitsbereich gibt es hier große Unterschiede im Frauenanteil, als Beispiel sei nur der technische Bereich im Gegensatz zu Sekretariaten erwähnt: Während etwa im ZID überwiegend männliche Mitarbeiter zu finden sind, wird die Sekretariatsarbeit auch an der WU zum Großteil von Frauen erledigt. Detaillierte Daten über die Einzelbereiche der allgemeinen Universitätsbediensteten sind leider nicht verfügbar.

Im Besonderen können entsprechend zielführende Maßnahmen daher auch bedeuten, bei extrem überhöhten Frauenquoten die Aufnahme von Männern zu befürworten bzw. zu betreiben und die Aufnahme von Frauen etwa in technischen Arbeitsfeldern besonders zu fördern, um das Missverhältnis schrittweise abzubauen.

Tabelle 37 – Bewerbungen und Neuaufnahmen von allgemeinen Universitätsbediensteten, 1. 7. 1998 – 30. 6. 1999

	Bewerbungen		Neuaufnahmen	
	absolut	relativ	absolut	relativ
Frauen	155	46,1%	24	31,2%
Männer	181	53,9%	53	68,8%
gesamt	336	100,0%	77	100,0%

Quelle: Eigene Berechnungen nach Rohdaten der WU/ZID und WU/Personalabteilung

4. Vergabe von Lehraufträgen

Der Frauenanteil beim Abhalten von Lehrveranstaltungen ist je nach Fachbereich stark unterschiedlich (siehe Tabellen 38 bis 43). Die Zahlen weisen sowohl die Frauenquote der gesamten Lehraufträge wie auch die exklusive des Lehranteiles von Professor/inn/en sowie exklusive unselbständiger Lehrveranstaltungsbeteiligung (also ohne Kolleggeld, Kolleggeldmitwirkung) und Gastprofessor/inn/enbudget aus.

Während in den Fachbereichen Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre und Rechtswissenschaft der Frauenanteil zwischen 24 und 28% liegt, beträgt er beim Fachbereich Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften sowie bei den Lehrveranstaltungen ohne Fachbereichszugehörigkeit 50% und mehr. Dies gilt für die Werte ohne Kolleggeld, Kolleggeldmitwirkung und Gastprofessor/inn/enbudget, die einen Vergleich zum letzten Frauenbericht teilweise ermöglichen¹. Im Vergleich zum Vorjahr zeigen sich keine großen Veränderungen. Völlig anders stellen sich die Zahlen allerdings dar, wenn man den Lehranteil der (Gast-)Professor/inn/en und unselbständig abgehaltene Lehrveranstaltungen mit einbezieht: Entsprechend dem geringen Frauenanteil in der Professorenschaft ist so die Frauenquote um etliche Prozente niedriger. Überdurchschnittlich hohe Frauenanteile an der Lehrtätigkeit finden sich allgemein bei den Lektor/inn/en.

Besonders hohe Frauenanteile finden sich auch bei Vertrags- und Universitätsassistent/inn/en, die im Rahmen ihrer Dienstpflicht Lehrveranstaltungen abhalten, im Fachbereich BWL etwa übersteigt beim Remunerationstyp B der Frauenanteil die Frauenquote der Universitätsassistent/inn/en bei Weitem. Das heißt, Frauen übernehmen Lehraufgaben teilweise in überdurchschnittlichem Ausmaß.

Erläuterungen zu den Tabellen: LA – Lehrauftrag

Rem. – Remuneration

remun. - remun. erhaltend

LA Wo.std. – Lehrauftrag Wochenstunden

Weitere Abkürzungen siehe im Vorwort

¹ Aus den Bereichen Europafragen und Interdisziplinäres sind im Vorjahr nur Daten getrennt nach Winter- und Sommersemester verfügbar.

Tabelle 38 – Lehraufträge nach Remunerationstyp – Fachbereich Betriebswirtschaftslehre – Studienjahr 1998/99

LA-Art	Rem.-Typ	Funktion	LA Wo.std.gesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
Kolleggeld		Univ.Prof.	498,83	498,83	0,00	0,0%
Kolleggeld		Univ.Ass.	159,00	159,00	0,00	0,0%
Kolleggeld		Univ.Lektor/in	4,00	4,00	0,00	0,0%
zusammen			661,83	661,83	0,00	0,0%
Kolleggeldmitwirkung		Univ.Ass.	13,00	13,00	0,00	0,0%
Kolleggeldmitwirkung		Vertr.Ass.	24,50	21,00	3,50	14,3%
zusammen			37,50	34,00	3,50	9,3%
nicht remun. LA		Honorarprof.	19,00	19,00	0,00	0,0%
nicht remun. LA		Univ.Ass.	15,00	15,00	0,00	0,0%
nicht remun. LA		Univ.Lektor/in	148,92	133,59	15,33	10,3%
nicht remun. LA		Vertr.Ass.	1,00	1,00	0,00	0,0%
zusammen			183,92	168,59	15,33	8,3%
remun. LA	A	Univ.Ass.	14,00	0,00	5,00	35,7%
remun. LA	A	Vertr.Ass.	1,00	0,00	1,00	100,0%
remun. LA	A	Vertr.Ass.priv.	47,00	32,00	15,00	31,9%
remun. LA	A	Univ.Lektor/in	572,75	468,50	104,25	18,2%
remun. LA	A	VB(SV-ADV)	14,00	14,00	0,00	0,0%
remun. LA	A	VB/v1	9,00	9,00	0,00	0,0%
remun. LA	A	A1	2,00	2,00	0,00	0,0%
remun. LA	B	Univ.Lektor/in	20,00	12,00	8,00	40,0%
remun. LA	B	VB/v1	8,00	8,00	0,00	0,0%
remun. LA	C	Univ.Lektor/in	26,00	7,00	19,00	73,1%
zusammen			713,75	552,50	152,25	21,3%
Gastprof.Budget	A	Gastprof.	132,50	122,50	10,00	7,5%
zusammen			132,50	122,50	10,00	7,5%
Dienstpflicht Ass.	A	Univ.Ass.	559,50	418,50	141,00	25,2%
Dienstpflicht Ass.	A	Vertr.Ass.	153,50	83,50	70,00	25,2%
Dienstpflicht Ass.	A	Univ.Lektor/in	10,00	2,00	8,00	80,0%
Dienstpflicht Ass.	B	Univ.Ass.	12,00	6,00	6,00	50,0%
Dienstpflicht Ass.	B	Vertr.Ass.	12,00	8,00	4,00	33,3%
zusammen			747,00	518,00	229,00	30,7%
BWL insgesamt			2476,50	2609,92	410,08	16,6%
BWL ohne Kollegg. + Gastprof.			1644,67	1248,08	396,58	24,1%

Quelle: Eigene Berechnung nach Daten der WU

Tabelle 39 – Lehraufträge nach Remunerationstyp – Fachbereich Volkswirtschaftslehre – Studienjahr 1998/99

LA-Art	Rem.-Typ	Funktion	LA Wo.std.gesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
Kolleggeld		Univ.Prof.	163,90	163,90	0,00	0,0%
Kolleggeld		Univ.Ass.	79,00	63,00	16,00	20,3%
Kolleggeld		Univ.Lektor/in	7,00	7,00	0,00	0,0%
zusammen			249,90	233,90	16,00	6,4%
Kolleggeldmitwirkung		Univ.Ass.	4,00	0,00	4,00	100,0%
Kolleggeldmitwirkung		Vertr.Ass.	6,00	4,00	2,00	33,3%
zusammen			10,00	4,00	6,00	60,0%
nicht remun. LA		Honorarprof.	1,50	1,50	0,00	0,0%
nicht remun. LA		Univ.Ass.	8,00	8,00	0,00	0,0%
nicht remun. LA		Univ.Lektor/in	44,00	34,00	10,00	22,7%
nicht remun. LA		Vertr.Ass.priv.	1,60	1,60	0,00	0,0%
zusammen			55,10	45,10	10,00	18,1%
remun. LA	A	Honorarprof.	1,00	1,00	0,00	0,0%
remun. LA	A	Univ.Ass.	14,00	6,00	8,00	57,1%
remun. LA	A	Univ.Lektor/in	155,00	111,00	44,00	28,4%
remun. LA	A	Vertr.Ass.priv.	14,00	14,00	0,00	0,0%
zusammen			184,00	132,00	52,00	28,3%
Dienstpflicht Ass.	A	Univ.Ass.	144,00	100,00	44,00	30,6%
Dienstpflicht Ass.	A	Vert.Ass.	30,00	20,00	10,00	33,3%
zusammen			174,00	120,00	54,00	31,0%
insgesamt			673,00	535,00	138,00	20,5%
VWL ohne Kollegg. + Gastprof.			413,10	297,10	116,00	28,1%

Quelle: Eigene Berechnung nach Daten der WU

**Tabelle 40 - Lehraufträge nach Remunerationstyp - Fachbereich Rechtswissenschaft
– Studienjahr 1998/99**

LA-Art	Rem.-Typ	Funktion	LA Wo.std.gesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
Kolleggeld		Univ.Prof.	155,33	155,33	0,00	0,0%
Kolleggeld		Univ.Lektor/in	3,33	0,33	3,00	90,0%
zusammen			158,66	155,66	3,00	1,9%
Kolleggeldmitwirkung		Vertr.Ass.	8,00	4,00	4,00	50,0%
zusammen			8,00	4,00	4,00	50,0%
nicht remun. LA		Honorarprof.	4,00	4,00	0,00	0,0%
nicht remun. LA		Univ.Ass.	5,00	5,00	0,00	0,0%
nicht remun. LA		Univ.Lektor/in	3,00	3,00	0,00	0,0%
zusammen			12,00	12,00	0,00	0,0%
remun. LA	A	Honorarprof.	4,00	4,00	0,00	0,0%
remun. LA	A	Univ.Ass.	21,00	11,00	10,00	47,6%
remun. LA	A	Univ.Lektor/in	132,67	97,67	35,00	26,4%
zusammen			157,67	112,67	45,00	28,5%
Gastprof.Budget	A	Gastprof.	19,00	16,00	3,00	15,8%
zusammen			19,00	16,00	3,00	15,8%
Dienstpflicht Ass.	A	Univ.Ass.	67,17	49,50	17,67	26,3%
Dienstpflicht Ass.	A	Univ.Lektor/in	4,00	4,00	0,00	0,0%
Dienstpflicht Ass.	A	Vertr.Ass.	19,50	14,50	5,00	25,6%
zusammen			90,67	68,00	22,67	25,0%
insgesamt			446,00	368,33	77,67	17,4%
Rechtswissenschaften ohne Kollegg. +			260,34	192,67	67,67	26,0%
Gastprof.						

Quelle: Eigene Berechnung nach Daten der WU

Tabelle 41 – Lehraufträge nach Remunerationstyp – Fachbereich Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften – Studienjahr 1998/99

LA-Art	Rem.-Typ	Funktion	LA Wo.std.gesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
Kolleggeld		Univ.Prof.	310,83	280,33	30,50	9,8%
Kolleggeld		Univ.Ass.	210,67	179,67	31,00	14,7%
Kolleggeld		Univ.Lektor/in	18,33	17,00	1,33	7,3%
zusammen			539,83	477,00	62,83	11,6%
Kolleggeldmitwirkun		Vertr.Ass.	6,67	6,67	0,00	0,0%
zusammen			6,67	6,67	0,00	0,0%
nicht remun. LA		Univ.Ass.	11,00	11,00	0,00	0,0%
nicht remun. LA		Univ.Lektor/in	192,00	68,00	124,00	64,6%
nicht remun. LA		Wiss.Beamt/er/in	5,00	0,00	5,00	100,0%
zusammen			208,00	79,00	129,00	62,0%
remun. LA	A	Univ.Lektor/in	317,50	182,50	135,00	42,5%
remun. LA	A	Vertr.Ass.priv.	13,00	3,00	10,00	76,9%
remun. LA	A	VB priv.	6,00	6,00	0,00	0,0%
remun. LA	A	VB/v3	5,00	5,00	0,00	0,0%
remun. LA	A	Wiss.Beamt/er/in	26,00	14,00	12,00	46,2%
remun. LA	B	Univ.Lektor/in	211,00	70,00	141,00	66,8%
remun. LA	B	Vertr.Ass.priv.	6,00	0,00	6,00	100,0%
remun. LA	B	Wiss.Beamt/er/in	6,00	0,00	6,00	100,0%
remun. LA	C	Univ.Lektor/in	2,00	2,00	0,00	0,0%
zusammen			592,50	282,50	310,00	52,3%
Gastprof.Budget	A	Gastprof.	39,00	18,00	21,00	53,8%
zusammen			39,00	18,00	21,00	53,8%
Dienstpflicht Ass.	A	Univ.Ass.	244,00	177,34	66,67	27,3%
Dienstpflicht Ass.	A	Univ.Lektor/in	6,00	6,00	0,00	0,0%
Dienstpflicht Ass.	A	Vertr.Ass.	61,67	10,00	51,67	83,8%
Dienstpflicht Ass.	B	Univ.Ass.	40,00	26,00	14,00	35,0%
Dienstpflicht Ass.	B	Univ.Lektor/in	4,00	0,00	4,00	100,0%
Dienstpflicht Ass.	B	Vertr.Ass.	39,00	10,00	29,00	74,4%
zusammen			394,67	229,34	165,34	41,9%
insgesamt			1780,67	1092,50	688,17	38,6%
Sozial-, Geistes- und Formalwissensch.			1195,17	590,83	604,33	50,6%
ohne Kollegg. + Gastprof.						

Quelle: Eigene Berechnung nach Daten der WU

Tabelle 42 – Lehraufträge nach Remunerationstyp – Internationales² – Studienjahr 1998/99

LA-Art	Rem.-Typ	Funktion	LA Wo.std.gesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
Kolleggeld		Univ.Prof.	6,00	6,00	0,00	0,0%
Kolleggeld		Univ.Ass.	2,00	2,00	0,00	0,0%
zusammen			8,00	8,00	0,00	0,0%
nicht remun. LA		VB/v1	1,00	0,00	1,00	100,0%
nicht remun. LA		Wiss.Beamt/er/in	4,00	4,00	0,00	0,0%
zusammen			5,00	4,00	1,00	20,0%
remun. LA	A	Univ.Ass.	4,00	0,00	4,00	100,0%
remun. LA	A	Univ.Lektor/in	22,00	12,00	10,00	45,5%
remun. LA	A	VB/v1	11,00	4,00	7,00	63,6%
remun. LA	A	Wiss.Beamt/er/in	7,00	7,00	0,00	0,0%
remun. LA	B	Univ.Lektor/in	6,00	6,00	0,00	0,0%
remun. LA	B	VB/v1	7,00	2,00	5,00	71,4%
remun. LA	B	Wiss.Beamter/in	1,00	1,00	0,00	0,0%
remun. LA	C	Univ.Lektor/in	24,00	6,00	18,00	75,0%
zusammen			82,00	38,00	44,00	53,7%
Dienstpflicht Ass.	A	Univ.Ass.	5,00	5,00	0,00	0,0%
Dienstpflicht Ass.	A	Vertr.Ass.	2,00	0,00	2,00	100,0%
zusammen			7,00	5,00	2,00	28,6%
insgesamt			102,00	55,00	47,00	46,1%
Internationales ohne Kollegg. + Gastprof.			94,00	47,00	47,00	50,0%

Quelle: Eigene Berechnung nach Daten der WU

² Der Bereich „Internationales“ entspricht dem früheren Bereich „Interdisziplinäres“.

Tabelle 43 – Lehraufträge nach Remunerationstyp – Europafragen – Studienjahr 1998/99

LA-Art	Rem.-Typ	Funktion	LA Wo.std.gesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
Kolleggeld		Univ.Prof.	29,00	29,00	0,00	0,0%
zusammen			29,00	29,00	0,00	0,0%
Kolleggeldmitwirkung		Vertr.Ass.	2,00	0,00	2,00	100,0%
zusammen			2,00	0,00	2,00	100,0%
remun. LA	A	Univ.Ass.	4,00	1,00	3,00	75,0%
remun. LA	A	Univ.Lektor/in	8,00	6,00	2,00	25,0%
zusammen			12,00	7,00	5,00	41,7%
Gastprof.Budget	A	Gastprof.	3,00	3,00	0,00	0,0%
zusammen			3,00	3,00	0,00	0,0%
Dienstpflicht Ass.	A	Univ.Ass.	13,00	2,00	11,00	84,6%
zusammen			13,00	2,00	11,00	84,6%
insgesamt			59,00	41,00	18,00	30,5%
Europafragen ohne Kollegg. + Gastprof.			25,00	9,00	16,00	64,0%

Quelle: Eigene Berechnung nach Daten der WU

Frauenspezifische Lehrveranstaltungen, die aus einem speziell für diesen Zweck gewidmeten „Topf“ bezahlt werden – es sind dies pro Semester acht Wochenstunden – werden zu 100% von Frauen abgehalten. Gespeist wird diese Budgetkategorie anteilmäßig zu je zwei Stunden von jedem Fachbereich. Die Lehraufträge wurden zum überwiegenden Teil als remunerierte Lehraufträge des Typs A von Lektorinnen geleistet (13 von 16). Das Interesse von auch nach dem Dienstverhältnis der WU zugehörigen Wissenschaftlerinnen, frauenspezifische Lehrveranstaltungen zu halten, ist also gering (siehe Tabelle 44). Aus dem Bereich Rechtswissenschaft wurde bis inklusive Berichtszeitraum noch nie eine derartige Lehrveranstaltung gehalten.

Tabelle 44 – Lehraufträge für frauenspezifische Lehrveranstaltungen, Studienjahr 1998/99

LA-Art	Rem.-Typ	Funktion	LA Wo.std.	Frauenquote
Dienstpflicht Ass.	A	Univ.Ass.	3	100%
remun. LA	A	Univ.Lektorin	13	100%
insgesamt			16	100%

Quelle: WU

5. Forschungsmittel, Stipendien und Mittel für forschungsbezogene Weiterbildung

Unter der Fülle von Fortbildungs- und Fördermaßnahmen gibt es solche, die explizit der Förderung von Frauen gewidmet sind. An der WU gibt es diesbezüglich nur das **Dr. Maria Schaumayer-Habilitationsstipendium**, das jährlich vergeben wird, um Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlerinnen eine kontinuierliche Arbeit an ihrer Habilitation zu ermöglichen und sie von den diversen Institutstätigkeiten für diesen Zeitraum zu entlasten. Bevorzugt werden Vertreterinnen der Kernfächer der WU, nämlich Betriebswirtschaft und Volkswirtschaft (vergl. wu-memo 25/99, S. 17) gefördert. Ein Blick auf Tabelle 53 bestätigt, dass Förderungen im Bereich Betriebswirtschaft tatsächlich besonders relevant sind, um den Anteil an habilitierten Frauen anzuheben, während im Bereich Volkswirtschaft der Frauenanteil mit 33% bereits beachtlich ist.

Es ist entsprechend der Widmung dieses Stipendiums selbstverständlich, dass die Empfängerin eine Frau ist – interessant ist es dennoch, ein Blick auf die Vergabe zu werfen, die durch ein Vergabekomitee erfolgt, das sich aus Repräsentant/inn/en der WU (dem Rektor, einer Vertreterin/einem Vertreter der UK-Kommission für Gleichbehandlung und den entsprechenden Fachbereichsvorsitzenden) und einer Vertreterin/einem Vertreter der Österreichischen Nationalbank zusammensetzt. Kriterien wie die bisherige wissenschaftliche Arbeit, der Innovationsgrad des Habilitationsprojektes und die Methodik sind u. a. neben dem Geschlecht entscheidend. Auch Faktoren wie die Familiensituation im Zusammenhang mit der beruflichen Absicherung, die gerade in weiblichen Biographien zu Stolpersteinen für die weitere Karriere werden können, werden als Faktoren der Entscheidungsfindung herangezogen. Die UK-Kommission für Gleichbehandlung gibt ihren Vorschlag nach Prüfung der eingelangten Anträge an das Komitee weiter, das die endgültige Entscheidung trifft – auf Grund der Art der Zusammensetzung des Komitees ist es eine weitgehend WU-interne Entscheidung.

Für das Dr. Maria Schaumayer-Habilitationsstipendium 1999 gingen drei Bewerbungen ein. Die Fördersumme von 500.000.— wurde schließlich auf zwei Bewerberinnen aufgeteilt, da die erste Begünstigte darüber hinaus ein zweites Stipendium zugesprochen bekam.

Bei den weiteren angeführte Förderungen (siehe Tabelle 45) handelt es sich durchwegs um WU-interne Förderungen, d. h. die Vergabe wird innerhalb der WU entschieden, die Mittel stammen allerdings von WU-externen bzw. privaten Fördergebern. Es wird versucht, den den Kriterien entsprechenden eingereichten Anträgen Rechnung zu tragen, sodass häufig die Anzahl der bewilligten Anträge der der eingereichten entspricht.

Bei der Förderung des „Integrierten WU-Forschungsprogramms“ (Assistent/inn/eneinheiten der WU) und der „Kuratoriumsförderung zur Entlastung von WU-Habilitant/inn/en“³ ist zu unterscheiden zwischen dem Frauenanteil bei Anträgen bzw. Forschungskoordination und dafür vorgesehenen Assistent/inn/eneinheiten und den für die Projekte Angestellten und den ihnen zugewiesenen Assistent/inn/eneinheiten. Drei Frauen habe eigene Forschungsprojekte eingereicht, ihnen wurden fünf Einheiten bewilligt, was lediglich ein Anteil von 13,6% ist. Allerdings waren zwölf von den 29 Angestellten Frauen, was einem Anteil von 41,4% entspricht – in Assistent/inn/eneinheiten ausgedrückt sind es 41,2%. Ähnlich ist das Verhältnis bei den verwendeten Fördermitteln, da ist der Anteil für Frauen 40,5%. Damit sind die Prozentsätze allgemein niedriger als im Vorjahr, wo auf 48,6% der Assistent/inn/eneinheiten für Frauen 47,6% der Mittel entfielen (vergl. Frauenbericht 1999).

³ Die Hauptfördermittel zu diesen beiden Förderungen kommen vom Kuratorium zur Förderung der WU sowie vom WU-Jubiläumsfonds der Stadt Wien; weitere Gelder stammen aus Förderungen der Bank Austria u. a.

Fördergelder im Zuge des „Österreichische Nationalbank–WU–Förderpreises“ kamen in größerem Umfang als in den Vorjahren Frauen zugute. Einem Anteil von 50% bei Projektleitungen und 42,7% bei den Mitteln stehen im vorangegangenen Studienjahr 42,9% bei Projektanträgen und 25,8% bei Fördergeldern (vergl. Frauenbericht 1999) gegenüber – es zeigt sich also, dass Frauen auch beim Fördervolumen relativ zu den genehmigten Anträgen aufgeholt haben.

An die Wirtschaftskammer Wien wurden keine Anträge von WU-Wissenschaftlerinnen gestellt.

Der Stephan Koren-Preis wurde an einen Mann vergeben. Darüber hinaus wurden Anerkennungsurkunden für weitere eingereichte Arbeiten vergeben: Unter den acht Ausgezeichneten war eine Frau (12,5%).

Tabelle 45 – Förderung des Integrierten WU-Forschungsprogramms und Kuratoriumsförderung zur Entlastung von WU-Habilitant/inn/en, Kalenderjahr 1999; OeNB-WU-Förderungspreis, WS 98/99 – SS 99; Wirtschaftsuniversitätspreis der Wirtschaftskammer Wien, Kalenderjahr 1999; Stephan Koren-Preis, Kalenderjahr 1999.

Förderung		gesamt genehmigt	davon Frauen	Frauenanteil
WU-Forschungsprogramm	Anträge	22	3	13,6%
	Assistent/inn/eneinheiten /Antrag	43	5	11,6%
	Anstellungen	29	12	41,4%
	Assistent/inn/eneinheiten /Anstellungen	39,67	16,33	41,2%
	Fördervolumen	4.311.003,38	1.745.519,84	40,5%
OeNB-WU-Förderungspreis	Anträge	6	3	50,0%
	Fördervolumen	837.583,00	357.382,00	42,7%
WKW	Anträge	4	0	0,0%
	Fördervolumen	390.000,00	0	0,0%
Stephan Koren-Preis	Anträge	1	0	0,0%
	Fördervolumen	20.000,00	0	0,0%
Fördervolumen insgesamt		5.558.586,38	2.102.901,84	37,8%

Quelle: WU/Forschungsservice

Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Förderungen, deren Mittel von der WU zur Verfügung gestellt und ebenfalls WU-intern vergeben werden. Dazu zählen die Förderung „Forschungsstipendien“, der „Druckkostenzuschuss für WU-Dissertationen“, die Förderung von „Einzelprojekten der WU“ und das „Projekt Fremdsprachen“ (siehe Tabelle 46).

Forschungsstipendien wurden zu einem besonders hohen Anteil an Frauen vergeben – sowohl was die Zahl der bewilligten Anträge anbelangt (fünf von sechs oder 83,3%) als auch in Bezug auf das Fördervolumen, das zu 84,2% Frauen zugute kam. 45% der Mittel für Druckkosten von Dissertationen wurden an Frauen vergeben. Das einzige eingereichte und auch bewilligte Einzelprojekt stammte von einem Mann. Eingereichte und bewilligte Fremd-

sprachenprojekte stammten zu 34,3% von Frauen, allerdings wurden ihnen nur 22,2% der dafür vorgesehenen Mittel zugesprochen. Da diese Förderungen im Vorjahr nicht erhoben wurden, fällt ein Vergleich weg.

Weitere WU-Mittel wurden für den „Senator Wilhelm Wilfling-Preis“, den „Weiterbildungsfonds der WU“, „Forschungsprojekte von WU-Assistent/inn/en“ (Assistent/inn/en-Kleinprojekte), für den „Druckkostenzuschuss für WU-Publikationen“ sowie die „Habilitation/inn/enförderung der WU“ bereitgestellt (siehe Tabelle 46).

Im Rahmen des Senator Wilhelm Wilfling-Preises wurden Frauen mit 37,5% der Mittel für 37,5% der Anträge berücksichtigt. Im Vergleich zum Vorjahr ist das ein exakt gleicher Anteil der Mittel, allerdings stammten damals nur 21% der Anträge von Frauen. Der Weiterbildungsfonds förderte Frauen mit 35,6% der Mittel für 28,6% der Anträge. Im Vorjahr stammten 44,4% der Anträge von Frauen, sie bekamen 41,5% der Mittel. Assistent/inn/enforschungsprojekte wurden zu einem Drittel von Frauen eingereicht (ein Antrag stammt zusätzlich gemeinsam von einer Frau und einem Mann) und auch in diesem Ausmaß gefördert. Im Vorjahr war ein Viertel der Anträge von Frauen, sie erhielten 35,7% an Förderungen. Während der Druckkostenzuschuss für Publikationen zu 100% einer Frau zugute kam, wurde die Habilitation/inn/enförderung an einen Mann vergeben. Dies entspricht auch der Situation im Vorjahr (vergl. jeweils Frauenbericht 1999).

Betrachtet man die vergebenen Fördermittel insgesamt, zeigt sich, dass hier spezielle Frauenerförderung insofern betrieben wurde, als der Anteil an Mitteln, der Frauen zugesprochen wurde (37,8% bzw. 39,4% - siehe Tabellen 45 und 46) weit über dem Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal liegt.

Tabelle 46 – Förderungen aus WU-internen Mitteln, Kalenderjahr 1999

Förderung	Anträge gesamt	Frauen	bewilligte Anträge	davon Frauen	Anteil Anträge	Fördervol.	davon Frauen	Anteil Förd.
Forschungs- stipendien	8	6	6	5	83,3%	253.600	213.600	84,2%
WU- Dissertationen	6	2	3	1	33,3%	80.000	36.000	45,0%
Fremd- sprachen	35	12	35	12	34,3%	235.111	52.122	22,2%
Einzelprojekte	1	0	1	0	0,0%	110.000	-	0,0%
Wilfling-Preis	8	3	8	3	37,5%	120.000	45.000	37,5%
Weiterbildung	7	2	7	2	28,6%	69.870	24.873	35,6%
Forschungs- projekte	10	4	6	2	33,3%	180.000	60.000	33,3%
Publikationen	1	1	1	1	100%	1.298	1.298	100%
Habil.-Förd.	1	0	1	0	0%	50.000	-	0%
Gesamt	77	30	68	26	38,2%	1.099.879	432.893	39,4%

Quelle: WU/Forschungsservice

6. Universitätsinterne Weiterbildungsveranstaltungen

6.1. Internes Training

Das Interne Training der WU setzt sich aus folgenden Teilbereichen zusammen:

- ❖ Traineeprogramm für Jungassistent/inn/en
- ❖ Traineeprogramm für allgemeine Universitätsbedienstete
- ❖ WU-Weiterbildungsprogramm

1987 wurde die Personalentwicklung im strategischen Konzept „WU-2000“ als wichtiger Teilbereich der universitären Personalarbeit definiert und das „Interne Training“ ins Leben gerufen. Im Rahmen dieses Weiterbildungsprogramms fanden während der letzten Jahre zahlreiche Veranstaltungen statt, die sich vor allem der weiterführenden Qualifikation von WU-Mitarbeiter/inne/n in Forschung und Lehre widmeten. Es existierte allerdings kein systematisches Aufbauprogramm, welches als Vorbereitung auf die universitätsspezifischen Bedingungen einer Beschäftigung im Bundesdienst geeignet war. Diese Situation führte zu der Überlegung, das Aus- und Weiterbildungsangebot der WU zielgruppenorientierter zu gestalten und auszuweiten.

6.2. Das Traineeprogramm für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

Durch die Einrichtung eines Traineeprogramms soll besonderes Augenmerk auf die neu eingestellten „Jungassistent/inn/en“ gelegt werden, die ihre wissenschaftliche Karriere an der WU beginnen. Dieses Traineeprogramm wurde vom Rektorat konzipiert und in der UK-Kommission für Personalentwicklung einstimmig befürwortet.

Die Zielsetzung des Traineeprogramms besteht in der Vermittlung von Basisqualifikationen, welche für die Durchführung von Forschung und Lehre einerseits, aber auch für die Arbeit in der „Organisation WU“ notwendig sind. Im Vordergrund steht dabei die Vermittlung fachlicher Qualifikationen, die zusätzlich durch die Vermittlung von Prozessqualifikationen ergänzt werden sollen.

Angesprochen sind alle Vertrags-, Universitäts- und Forschungsassistent/inn/en (auch längerfristige Karenzvertretungen), die ihre Tätigkeit an der WU beginnen.

Im November 1998 starteten 20 Jungassistent/inn/en (davon sieben Frauen) mit dieser an Österreichs Universitäten einzigartigen Ausbildungsinitiative. Nach Absolvierung der vier Module (WU-Organisation/Arbeitsgestaltung, Forschung/wissenschaftliches Arbeiten, Pädagogik/Didaktik und Internationale Kompetenz) haben 16 Mitarbeiter/innen der Startgruppe (davon fünf Frauen) im September 1999 das Traineeprogramm abgeschlossen (siehe Tabelle 47). Die Drop-Out-Rate ergibt sich durch Austritte aus dem Dienstverhältnis vor dem Ende des Traineeprogramms.

Im März 1999 begannen 20 WU-Mitarbeiter/innen (davon acht Frauen) aus Forschung und Lehre mit dem Traineeprogramm. Diese Gruppe hat das Programm im Februar 2000 beendet; alle acht Frauen und 17 Männer haben es abgeschlossen. Im Oktober 1999 starteten weitere 23 Jungassistent/inn/en (davon 12 Frauen) mit diesem Programm.

Wie sich zeigt, ist die Frauenquote von 42,9% verglichen mit dem Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal relativ hoch, sie entspricht allerdings größenordnungsmäßig dem Frauenanteil an Neuaufnahmen im Berichtszeitraum des letzten Frauenberichtes (also 1. Juli 1997 bis 30. Juni 1998), der bei 45,3% lag (vergl. Frauenbericht 1999). Der mittler-

weile wieder stark gesunkene Frauenanteil von 31,2% bei Neuaufnahmen wird sich vermutlich in den nächsten Traineeprogrammgruppen niederschlagen.

Tabelle 47 – Traineeprogramm für Jungassistent/inn/en 1999

Gruppe	begonnen	Frauen	Frauenquote	abgeschlossen	Frauen	Frauenanteil
Nov 98	20	7	35,0%	16	5	31,3%
Mrz 99	20	8	40,0%	17	8	47,1%
Okt 99	23	12	52,2%	(noch nicht abgeschlossen)		
Insgesamt	63	27	42,9%	33	13	39,4%

Quelle: Referat für Weiterbildung

6.3. Das Traineeprogramm für allgemeine Universitätsbedienstete

Im Februar 1999 startete an der WU erstmals ein Traineeprogramm für neu eingestellte Mitarbeiter/innen in Dienstleistungseinrichtungen und Institutssekretariaten, an dem 29 Personen (davon 21 Frauen) teilnahmen.

Im Zuge dieser siebzehntägigen Ausbildung sind vier Module zu absolvieren, wobei eines die WU-Organisation, ein zweites ein WU-spezifisches Englisch-Training, das dritte die Informationsverarbeitung und das vierte Modul die Abteilungsverwaltung umfasst.

Die inhaltliche Gestaltung des Traineeprogramms ist auf der Basis von Gesprächen mit Abteilungsleiter/inne/n, allgemeinen Bediensteten und deren Vertreter/inne/n an der WU entstanden. Vom Dienststellenausschuss wurde eine Bedarfserhebung bezüglich der Weiterbildungserfordernisse mittels Rundschreiben an alle Professor/inn/en und Leiter/innen zentraler Dienstleistungseinrichtungen durchgeführt. Diese Anregungen wurden ebenfalls berücksichtigt und eingearbeitet. Beim vorliegenden Programm wurde darauf geachtet, alle Veranstaltungen äußerst WU-bezogen auszurichten.

Die Zielsetzung besteht in der Vermittlung von Basisqualifikationen, welche für die Durchführung von Arbeiten in den zentralen Dienstleistungseinrichtungen ebenso wie in Institutssekretariaten an der WU notwendig sind. Die Zielgruppe umfasst alle nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, die am Beginn ihrer Laufbahn stehen.

Wesentliche Kriterien für Gestaltung und Aufbau des Programms sind:

- ❖ obligatorische Teilnahme,
- ❖ keine finanzielle Belastung für die Teilnehmer/innen und Abteilungen,
- ❖ Inhalte qualifizieren unmittelbar für die Tätigkeit an der WU und orientieren sich an den beruflichen Anforderungen und Bedürfnissen von neu eingestellten Mitarbeiter/inne/n.

Im September 1999 hat die erste Gruppe das Traineeprogramm für nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit insgesamt 21 Personen (davon 17 Frauen) abgeschlossen (siehe Tabelle 48). Auch hier lässt sich die Teilnehmer/innendifferenz zwischen Start und Ende des Programms durch zwischenzeitlich beendete Dienstverhältnisse erklären.

Gleichzeitig hat im September 1999 die zweite Gruppe mit insgesamt 22 Personen (davon 18 Frauen) mit dem Modul „WU-Organisation“ begonnen. Der hohe Frauenanteil ergibt sich aus der Frauenrepräsentanz in der Gruppe der allgemeinen Universitätsbediensteten.

Tabelle 48 – Traineeprogramm für nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/innen 1999

Gruppe	Teilnehmer/innen	Frauen	Frauenanteil
Feb 99	21	17	81,0%
Sep 99	22	18	81,8%
gesamt	43	35	81,4%

Quelle: Referat für Weiterbildung

6.4. Sonstige Weiterbildungsveranstaltungen

Der Anteil von Männern und Frauen unter den Teilnehmer/inne/n an universitätsinternen Weiterbildungsveranstaltungen variiert stark bei den einzelnen Veranstaltungen. Im Schnitt liegt der Anteil von Frauen mit insgesamt 61%⁴ bei internen Veranstaltungen deutlich über der durchschnittlichen Frauenquote der wissenschaftlichen Bediensteten (siehe Tabelle 2). Dieser Vergleich ist insofern relevant, als das Angebot an Weiterbildungsveranstaltungen im Studienjahr 1998/99 sehr stark in Richtung wissenschaftliches Personal ausgerichtet war.⁵ Erst mit dem Angebot an Kommunikationskursen in Englisch – sowohl für Anfänger/innen als auch für Fortgeschrittene – wurden vermutlich auch vermehrt nichtwissenschaftliche Bedienstete angesprochen; die Frauenquote betrug hier gar 100% (siehe Tabelle 50). Es zeigt sich somit insgesamt, dass Frauen Qualifizierungsmaßnahmen ganz allgemein und insbesondere in Sprachen besonders häufig nutzen.

Tabelle 49 – Weiterbildungsveranstaltungen – Wintersemester 1998/99

Veranstaltung	Datum	Teilnehmer- /innen-gesamt	davon Frauen	Frauenanteil
Argumentieren und Diskutieren	3.-5.2.	8	5	62,5%
Rhetorik für Fortgeschrittene	2.-3.12.	7	2	28,6%
Richtig präsentieren	9.-10.11.	10	5	50,0%
Komplexe Projekte erfolgreich managen	21.-25.9.	10	4	40,0%
Fallstudien in wissenschaftl. Datenanalyse	6 Termine zu je 3 Std.	16	4	25,0%
English-Coaching	6 Termine zu je 3 Std.	10	3	30,0%
Kommunikationstraining in englischer Sprache	wöchentlich	21	19	90,5%
gesamt		82	42	51,2%

Quelle: WU/Referat für Weiterbildung

⁴ Dieser Wert entspricht dem Durchschnitt aus Winter- und Sommersemester des Studienjahres 1998/99.

⁵ Für das Studienjahr 1999/2000 gibt es völlig verändertes Angebot – ein Vergleich wird im nächsten Bericht zum Frauenförderungsplan interessant sein!

Tabelle 50 – Weiterbildungsveranstaltungen – Sommersemester 1999

Veranstaltung	Datum	Teilnehmer- /innen-gesamt	davon Frauen	Frauen- anteil
Fallstudien in wissenschaftlicher Datenanalyse	3 Termine zu je 3 Std.	7	5	71,4%
Konfliktmanagement	6.-7.5.	10	4	40,0%
Sachgerecht verhandeln-erfolgreich abschließen	9.-10.11.	8	4	50,0%
Zeit- und Zielmanagement	25.-26.3.	8	4	50,0%
English-Coaching	Individuelles Coaching (1,5Std.)	11	5	45,5%
Kommunikationstraining in Englisch f. Anfänger/innen	wöchentlich	10	10	100,0%
Kommunikation in Englisch f. Fortgeschrittene	wöchentlich	21	21	100,0%
gesamt		75	53	70,7%

Quelle: WU/Referat für Weiterbildung

7. Reisekostenzuschüsse

Die Frauenquote bei Reisekostenzuschüssen für 1999 liegt mit 30,9% (siehe Tabelle 51) über dem Wert des Vorjahres, nämlich 29,1% (vergl. Frauenbericht 1999). Dies entspricht etwa dem Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal. Den größten Anteil an Reisekostenzuschüssen bekamen Assistent/inn/en zugesprochen – der Anteil für Frauen (35,9%) ist gegenüber dem Vorjahr (34,9% - vergl. Frauenbericht 1999) ungefähr gleich geblieben. Ebenfalls einen größeren Anteil der gesamt vergebenen Reisekostenzuschüsse erhielten Professor/inn/en, hier ist der Anteil für Frauen von 5,1 auf 8,4% angestiegen.

Tabelle 51 – Reisekostenschüsse, Kalenderjahr 1999

Verwendungs-, Entlohnungsgruppe	gesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
Univ.Prof.	524.360,50	480.222,30	44.138,20	8,4%
Univ.Ass.	1.741.933,40	1.117.394,20	624.539,20	35,9%
Vertr.Ass.	477.296,00	335.894,80	141.401,20	29,6%
Bundeslehrer/innen (L1)	7.740,90	-	7.740,90	100,0%
Vertragslehrer/innen (L1)	31.304,60	-	31.304,60	100,0%
B/A bzw. A1	400,00	400,00	-	0,0%
Wiss.Beamt/innen	27.091,30	7.764,30	19.327,00	71,3%
Wiss.VB	3.762,00	3.514,00	248,00	6,6%
gesamt	2.813.888,70	1.945.189,60	868.699,10	30,9%

Quelle: WU

8. Ein Streiflicht auf hemmende strukturelle Bedingungen

Dass ein manifester Zusammenhang zwischen einer strukturell bedingten Geschlechterhierarchie und den Folgen der individuellen Aneignung von Geschlechterrollen in Sozialisationsprozessen besteht, zeigt sich unter anderem am Frauenanteil bei Erst- und in verstärktem Maß bei Zweitabschlüssen an der WU. Je nach Studienrichtung sind die Abgänge unterschiedlich stark männlich dominiert (bei einer ungefähren Frau-Mann-Parität bei Studienanfänger/innen⁶). Dieser Trend spiegelt sich folglich – und in steigendem Ausmaß – auch bei Assistent/inn/enstellen und Habilitationen wider (siehe Tabelle 52).

Im Vergleich zu einer Erhebung zwei Jahre früher zeigt sich, dass die Anteile leicht zugunsten von Frauen zugenommen haben. Eine erfreuliche Entwicklung gibt es vor allem bei Habilitationen – ist doch der Prozentsatz von Dozent/inn/en von 4,8 auf 13,9 angestiegen.⁷

Tabelle 52 – Präsenz von Frauen an der WU im Karriereverlauf, Studienjahr 1998/99 und 1996/97

Zeitraum	Erst - abschlüsse	Zweit- abschlüsse	Vertrags- ass.und -doz.	Univ.Ass.	Univ.Do.	Univ.Prof.
1998/99	45,9	30,9	45,2	34,3	13,9	2,7
1996/97	40,3	23,8	33,7	28,9	4,8	2,7

Quelle: Hochschulbericht 1999, BMWV (ÖSTAT Studienjahr 1997/98 und 1995/96 bzw. Personaldatei des BMWV, Stand 1. 3. 1999 und 20. 1. 1997)

An der WU gab es im Berichtszeitraum insgesamt drei Berufungen (bzw. mindestens bis zum Dreivorschlag abgeschlossene Berufungsverfahren), davon keine Frau⁸. Die Dreivorschläge der Berufungskommissionen enthielten insgesamt neun Männer! Im Vergleich dazu ist einem Report⁹ des Bundesministers für Wissenschaft und Verkehr, Dr. Caspar Einem, zu entnehmen, dass der Anteil an Professor/inn/en im Durchschnitt an österreichischen Universitäten im Studienjahr 1998/99 4,8% beträgt – das bedeutet gegenüber 1995/66 eine Steigerung um 50% (damals betrug der Frauenanteil 3,2%). Von den Dreivorschlägen zu Berufungen waren mehr als 60% rein männlich – immerhin ein deutlich anderes Bild als an der WU, wo es 100% sind.

Interessant ist auch ein Blick auf Habilitationen in Bezug auf den Frauenanteil (siehe Tabelle 53). Hier spiegeln sich ungleiche Verhältnisse vor allem in den jeweiligen Fachbereichen wider. Die folgenden Zahlen zeigen die Verfahren der letzten 40 Jahre (also seit 1958). Die Zahlen sind dem Vorlesungsverzeichnis WS 1999/2000 entnommen.

⁶ Erstinskribierende: 52,8%, ordentliche Hörer/inn/en: 45% Frauen (WU-memo 25/99).

⁷ Auf Grund unterschiedlicher Quellen und geänderter gesetzlicher Grundlagen kommt es zu Abweichungen in den Erhebungskategorien. Dennoch enthalten die Zahlen einigen Aussagewert.

⁸ Daten über von Frauen eingelangte Bewerbungen für Berufungen liegen leider nicht vor.

⁹ Wissenschafts- und Forschungspolitik. Bilanz des Bundesministers 2. Halbjahr 1998. Text zur Pressekonferenz am 14. 1. 1999.

Tabelle 53 - Habilitationen nach Fachbereichen 1958 – 1999

Fachbereich	Männer	Frauen	Insgesamt	Frauenanteil
Betriebswirtschaftslehre	30	1	31	3,2%
Volkswirtschaftslehre	10	5	15	33,3%
Rechtswissenschaft	11	0	11	0,0%
Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften	24	3	27	11,1%
Insgesamt	75	9	84	10,7%

Quelle: Eigene Recherche

Es zeigt sich, dass in den verschiedenen Fachbereichen (statistisch gesehen) die Chancen für Frauen, sich zu habilitieren, unterschiedlich sind. Selbstverständlich wirkt hier auch der lange Zeit sehr geringe Frauenanteil bei Assistent/inn/en, der erst langsam ansteigt, nach.

Die erste Habilitation einer Frau an der WU gab es 1992 im Fachbereich Volkswirtschaftslehre; im Fachbereich Betriebswirtschaftslehre gab es die erste habilitierte Frau im März 1999 – gerade rechtzeitig zum hundertjährigen Jubiläum der WU (wobei die Vorläuferinstitution Hochschule für Welthandel mitgerechnet ist).

Als besonders beständige Männerdomänen erweisen sich also die Fachbereiche Betriebswirtschaftslehre und - besonders krass - Rechtswissenschaft. Inklusiv dem Berichtszeitraum hat sich hier noch keine Frau habilitiert.

9. Zusammenfassung und Ausblick

Der vorangehende Bericht zeigt deutlich, dass die 40%-Quote für Frauen an der WU in weiten Teilen nicht erreicht ist – betroffen ist vor allem der wissenschaftliche Bereich (ausgenommen bei Bundes- und Vertragslehrer/innen), der, gemessen an Planstellen, immerhin beinahe 55% ausmacht (nicht mitgerechnet alle außeruniversitären Wissenschaftler/innen, die hier Lehrveranstaltungen abhalten). Es stellt sich die Frage, warum trotz aller bestehenden Frauenförderungsmaßnahmen die Bewerbungen von Frauen und in noch viel größerem Ausmaß ihre Einstellungen zurückgehen.

Anders stellt sich die Situation bei den allgemeinen Universitätsbediensteten dar, wo die Quote bei weitem übererfüllt ist, eine Gleichstellung aber, betrachtet man die Frauenrepräsentanz getrennt nach Tätigkeitsbereichen und Funktionen, nicht durchgängig erreicht ist.

Evident ist das Problem der Überprüfbarkeit und Sanktionierbarkeit der angeordneten Maßnahmen. Es fehlen Indikatoren, nach denen Auflagen zur Umsetzung des Frauenförderungsplans vorgegeben werden. Grundsätzlich obliegt es laut Frauenförderungsplan des Bundes¹⁰ der Rektorin/dem Rektor, die Nichteinhaltung des Frauenförderungsplans im Rahmen der Budgetzuweisungen zu sanktionieren (§15, 1 und 3).

§ 15 (1) In Richtlinien und Kriterien für die Budgeterstellung und die Budgetzuteilung sind die gesetzlichen Frauenförderungsgebote des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und die in dieser Verordnung enthaltenen Förderungsmaßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte aufzunehmen. Budgetanträge, die insbesondere der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen entgegenwirken, sind vorrangig zu reihen und nach Maßgabe der vorhandenen Mittel zu berücksichtigen.

(3) Unbeschadet allfälliger aufsichtsbehördlicher Maßnahmen wegen Nichtbeachtung von Bestimmungen dieser Verordnung hat die Rektorin/der Rektor auch im Rahmen der Budgetzuweisung die Nichteinhaltung des Frauenförderungsgebotes zu sanktionieren.

Ein weiterer wichtiger Punkt zur Frauenförderung sowohl im wissenschaftlichen als im nichtwissenschaftlichen Bereich ist die Planung der Aus- und Weiterbildung. Für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen ist es zentral, sich durch qualifizierte Forschungsarbeit auszuweisen – daher sind alle dementsprechenden Initiativen zu unterstützen.

Für Institute bzw. deren Abteilungen muss die Verpflichtung bestehen, auch eine mittel- und längerfristige Personalplanung zu betreiben, sodass über einzelne Nachbesetzungen hinaus am Erreichen einer entsprechenden Frauenquote im wissenschaftlichen Bereich gearbeitet wird.

Auch das Karrieregespräch kann stärker zur Berücksichtigung frauenspezifischer Problemstellungen genützt werden: Wesentlich sind etwa die Punkte Fortbildungstätigkeit, Arbeitszeit oder Teilnahme an wissenschaftlichen Veranstaltungen.

Um den Frauenanteil an Professuren an der WU, die auch weit unter dem gesamtösterreichischen Schnitt liegt, zu verbessern, müssen vermehrt Lehrstühle mit Frauen besetzt werden.¹¹

¹⁰ BGBl. II Nr. 131/1998.

¹¹ Im Zeitraum von 1996 – 1998 gab es an der WU fünf Berufungen, davon keine Frau (Quelle: Hochschulbericht 1999, BMWV).

Einstweilen erfüllt die WU nicht die verpflichtenden Maßnahmen, die in der Satzung bzw. dem Frauenförderungsplan der WU enthalten sind, um den Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal entsprechend anzuheben.

Für allgemeine Universitätsbedienstete gibt es das jährliche Mitarbeiter/innengespräch, das als zentralen Punkt ebenfalls die Absprache von Förder- und Entwicklungsmaßnahmen, das heißt der Ausbildung, vorsieht.

Gegenüber den Vorjahren sind auch einige positive Entwicklungen an der WU zu verzeichnen. So ist es im Jahr 1999 gelungen, die im Frauenförderungsplan der WU vom Jänner 1998 geforderte Schaffung der Stelle einer Frauenkoordinatorin umzusetzen. Das „Referat für Gleichbehandlungsfragen“, das dieser Koordinatorinnenfunktion entspricht, ist in der Personalabteilung angesiedelt und arbeitet eng mit den anderen an der WU vorhandenen Frauengremien zusammen. Allerdings ist es bis jetzt mit einer b-wertigen Stelle ohne weitere Unterstützung ausgestattet – was nicht ganz der ursprünglichen Forderung des Frauenförderungsplanes - die Stelle sollte a-wertig sein und zusätzlich mit einer c-wertigen MitarbeiterInnenstelle ausgestattet sein (vergl. Frauenförderungsplan der WU, S. 12) - entspricht. Diese Umsetzung scheiterte trotz aller Bemühungen seitens der WU an der Entscheidung des BMWV. Es zeigt sich einmal mehr, dass Frauenarbeit in ihrer Bedeutung abgewertet wird, und sei es auch nur durch die Einstufung in bestimmte Schemata. Die Besetzung dieser Stelle mit einer akademisch ausgebildeten Frau ist aber auch ein gutes Beispiel dafür, dass Frauen immer wieder dazu bereit sind – „für eine gute Sache“ – unter ihrem Wert zu arbeiten. Das heißt, Frauen stützen mit ihrem Verhalten selbst vorhandene Strukturen.

Das Dr. Maria Schaumayer-Habilitationsstipendium, das seit 1993 an der WU vergeben wird, leistet seinen Beitrag zu verbesserten Chancen für Frauen, sich zu habilitieren. Seit Abschluss des Berichtszeitraumes für diesen Bericht gibt es erfreuliche Entwicklungen sowohl im Bereich Habilitationen als auch bei Berufungsverfahren. Sie werden im Bericht 2000 ihren Niederschlag finden.

Auch über die Zustimmung des UK der WU zur Institutsgründung eines „Interdisziplinären Institutes für Frauen und Wirtschaft – Gender Studies“ wird im nächsten Bericht zu berichten sein.

Die internen Weiterbildungsmaßnahmen, vor allem auch das Traineeprogramm für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und die allgemeinen Universitätsbediensteten, in das von Anfang an auch Teilzeitkräfte eingebunden sind, leisten ihren Beitrag zu egalitären Bedingungen, was die organisationsspezifischen Qualifikationen anbelangt.

Es gilt, das Instrumentarium der Personalentwicklung, das eng im Zusammenhang mit Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen steht, wesentlich stärker einzusetzen, um die Umsetzung geforderter Maßnahmen mittel- und längerfristig zu erreichen – sei es im wissenschaftlichen Bereich an Instituten und deren Abteilungen oder zur entsprechenden Einbindung von Frauen in allen Funktions- und Verwendungsebenen der diversen Dienstleistungseinrichtungen.

10. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 – Planstellen an der WU, Stand 1. 2. 1999	7
Tabelle 2 – Bedienstete nach Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, Stichtag 1. 7. 1999	8
Tabelle 3 – Institut für Absatzwirtschaft, Stichtag 1. 7. 1999.....	9
Tabelle 4 – Forschungsinstitut für BWL der Genossenschaften, Stichtag 1. 7. 1999	9
Tabelle 5 – Institut für BWL des Außenhandels, Stichtag 1. 7. 1999	9
Tabelle 6 – Institut für BWL der Industrie, Stichtag 1. 7. 1999	10
Tabelle 7 – Institut für Finanzierung und Finanzmärkte, Stichtag 1. 7. 1999	10
Tabelle 8 – Institut für Informationsverarbeitung und Informationswirtschaft, Stichtag 1. 7. 1999	10
Tabelle 9 - Institut für BWL der Klein- und Mittelbetriebe, Stichtag 1. 7. 1999	10
Tabelle 10 – Institut für Kreditwirtschaft, Stichtag 1. 7. 1999	11
Tabelle 11 – Institut für Management und Wirtschaftspädagogik, Stichtag 1. 7. 1999.....	11
Tabelle 12 – Institut für Organisation und Materialwirtschaft, Stichtag 1. 7. 1999.....	11
Tabelle 13 – Institut für Revisions-, Treuhand- und Rechnungswesen, Stichtag 1. 7. 1999	11
Tabelle 14 – Institut für Tourismus und Freizeitwirtschaft, Stichtag 1. 7. 1999	12
Tabelle 15 – Institut für Transportwirtschaft, Stichtag 1. 7. 1999	12
Tabelle 16 – Institut für Unternehmensführung, Stichtag 1. 7. 1999	12
Tabelle 17 – Institut für Versicherungswirtschaft, Stichtag 1. 7. 1999.....	12
Tabelle 18 – Institut für Finanzwissenschaft, Stichtag 1. 7. 1999	13
Tabelle 19 – Institut für Volkswirtschaftstheorie und –politik, Stichtag 1. 7. 1999	13
Tabelle 20 - Institut für Arbeits- und Sozialrecht, Stichtag 1. 7. 1999	13
Tabelle 21 – Institut für Bürgerliches Recht, Handels- und Wertpapierrecht, Stichtag 1. 7. 1999	14
Tabelle 22 – Institut für Verfassungs- und Verwaltungsrecht, Stichtag 1. 7. 1999	14
Tabelle 23 – Institut für Österreichisches und internationales Steuerrecht, Stichtag 1. 7. 1999	14
Tabelle 24 – Institut für Allgemeine Pädagogik und Philosophie, Stichtag 1. 7. 1999.....	15

Tabelle 25 – Institut für Allgemeine Soziologie und Wirtschaftssoziologie, Stichtag 1. 7. 1999	15
Tabelle 26 – Institut für Englische Sprache/Wirtschaftssprache, Stichtag 1. 7. 1999	15
Tabelle 27 – Institut für Raumplanung und Regionalentwicklung, Stichtag 1. 7. 1999.....	16
Tabelle 28 – Institut für Romanische Sprachen, Stichtag 1. 7. 1999	16
Tabelle 29 – Institut für Slawische Sprachen, Stichtag 1. 7. 1999	16
Tabelle 30 – Institut für Statistik, Stichtag 1. 7. 1999	17
Tabelle 31 – Institut für Technologie und Warenwirtschaftslehre, Stichtag 1. 7. 1999.....	17
Tabelle 32 – Institut für Umwelt und Wirtschaft, Stichtag 1. 7. 1999.....	17
Tabelle 33 – Institut für Wirtschafts- und Sozialgeographie, Stichtag 1. 7. 1999	17
Tabelle 34 – Institut für Wirtschafts- und Sozialgeschichte, Stichtag 1. 7. 1999.....	18
Tabelle 35 – Forschungsinstitut für Europafragen, Stichtag 1. 7. 1999	18
Tabelle 36 – Bewerbungen, Neueinstellungen, Verlängerungen und längerfristige Freistellungen des wissenschaftlichen Personals, 1. 7. 1998 – 30. 6. 1999.....	19
Tabelle 37 – Bewerbungen und Neuaufnahmen von allgemeinen Universitätsbediensteten, 1. 7. 1998 – 30. 6. 1999	20
Tabelle 38 – Lehraufträge nach Remunerationstyp – Fachbereich Betriebswirtschaftslehre – Studienjahr 1998/99	22
Tabelle 39 – Lehraufträge nach Remunerationstyp – Fachbereich Volkswirtschaftslehre – Studienjahr 1998/99	23
Tabelle 40 - Lehraufträge nach Remunerationstyp - Fachbereich Rechtswissenschaft – Studienjahr 1998/99	24
Tabelle 41 – Lehraufträge nach Remunerationstyp – Fachbereich Sozial-, Geistes- und Formalwissenschaften – Studienjahr 1998/99.....	25
Tabelle 42 – Lehraufträge nach Remunerationstyp – Internationales – Studienjahr 1998/99	26
Tabelle 43 – Lehraufträge nach Remunerationstyp – Europafragen – Studienjahr 1998/99	27
Tabelle 44 – Lehraufträge für frauenspezifische Lehrveranstaltungen, Studienjahr 1998/99	27
Tabelle 45 – Förderung des Integrierten WU-Forschungsprogramms und Kuratoriumsförderung zur Entlastung von WU-Habilitant/inn/en, Kalenderjahr 1999; OeNB-WU-Förderungspreis, WS 98/99 – SS 99; Wirtschaftsuniversitätspreis der Wirtschaftskammer Wien, Kalenderjahr 1999; Stephan Koren-Preis, Kalenderjahr 1999.	29

Tabelle 46 – Förderungen aus WU-internen Mitteln, Kalenderjahr 1999	30
Tabelle 47 – Traineeprogramm für Jungassistent/inn/en 1999	32
Tabelle 48 – Traineeprogramm für nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/innen 1999.....	33
Tabelle 49 – Weiterbildungsveranstaltungen – Wintersemester 1998/99	33
Tabelle 50 – Weiterbildungsveranstaltungen – Sommersemester 1999	34
Tabelle 51 – Reisekostenschüsse, Kalenderjahr 1999	35
Tabelle 52 – Präsenz von Frauen an der WU im Karriereverlauf, Studienjahr 1998/99 und 1996/97	36
Tabelle 53 - Habilitationen nach Fachbereichen 1958 – 1999	37