

# WU

# Gleichstellungs-

# bericht

## 2009

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

EFMD  
**EQUIS**  
ACCREDITED

WU

# **Gleichstellungsbericht 2009**

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

Erhebungszeitraum 01.01.2009 – 31.12.2009



# Inhalt

<b>1</b>	<b>Vorbemerkungen .....</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Zusammenfassende Einleitung .....</b>	<b>8</b>
<b>3</b>	<b>Entwicklung der wichtigsten Kennzahlen im Einzelnen.....</b>	<b>10</b>
3.1	Gesamtpersonalstand.....	10
3.2	Professor/inn/en.....	10
3.3	Entwicklung des Frauenanteils über die verschiedenen Karrierestufen im wissenschaftlichen Bereich .....	16
3.4	Führungskräfte im allgemeinen Bereich.....	19
3.5	Kennzahlen zur Mittelvergabe im wissenschaftlichen Bereich unter Gendergesichtspunkten .....	20
<b>4</b>	<b>Zentrale Handlungsfelder mit dem Ziel der Förderung von Gleichstellung .....</b>	<b>22</b>
4.1	Neuberufungen von Professor/inn/en.....	22
4.1.1	Problemfeld „Bewerberinnenmarkt“ in Bezug auf Professuren.....	22
4.1.2	Gleichstellung auf den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens.....	23
4.1.3	Mögliche Hürden auf den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens .....	24
4.2	Handlungsfelder zur Förderung der Karrieren exzellenter Wissenschaftlerinnen .....	25
4.2.1	Habilitandinnenstellen .....	26
4.2.2	Karriereprogramm „Reflexion – Kompetenzen – Erfolgsstrategien – Perspektiven“ .....	26
4.3	Ausblick auf mögliche neue Handlungsfelder.....	27
4.3.1	Ausweitung der Serviceangebote für Mitarbeiter/innen mit Betreuungspflichten .....	27
4.3.2	Dual Career Services .....	27
<b>5</b>	<b>Weitere Aktivitäten mit dem Ziel Gleichstellung .....</b>	<b>29</b>
<b>6</b>	<b>Fortgeführte Fördermaßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern .....</b>	<b>31</b>
<b>7</b>	<b>Gender in Forschung und Lehre .....</b>	<b>32</b>
7.1	Abteilung Gender und Diversitätsmanagement.....	32
7.2	Forschungsinstitut „Gender and Diversity in Organizations“.....	33

<b>8</b>	<b>Literatur .....</b>	<b>34</b>
	<b>Anhang .....</b>	<b>35</b>
	Gesetzliche Rahmenbedingungen.....	35
	Daten .....	35
	Personalstand .....	35

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Frauenanteil bei den Führungskräften des wissenschaftlichen und des allgemeinen Bereichs der WU 2009 in % .....	9
Abbildung 2: Entwicklung des Frauenanteils bei den WU-Professuren seit 2005 in %.....	11
Abbildung 3: Frauenanteil bei den Professor/inn/en an österreichischen Universitäten in % (Stand 31.12.2009) .....	12
Abbildung 4: Frauenanteil bei den Absolvent/inn/en an österreichischen Universitäten in % (Stand Studienjahr 2008/09) .....	13
Abbildung 5: Karriereverläufe von Frauen an der WU verglichen mit weiblichen Karriereverläufen österreichweit.....	14
Abbildung 6: Frauenanteil auf den verschiedenen Karrierestufen der 12 Departments der WU in % .....	15
Abbildung 7: Auseinanderdriften der Karriereverläufe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an der WU .....	17
Abbildung 8: Entwicklung des Frauenanteils über die verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen an der WU seit 2005 in % .....	18
Abbildung 9: Entwicklung des Frauenanteils bei den Assistent/inn/en mit älteren vs. mit neueren Dienstverträgen an der WU zwischen 2005 und 2008 in % .....	19
Abbildung 10: Entwicklung des Frauenanteils bei den Mitarbeiter/inne/n sowie den Führungskräften der zweiten und dritten Ebene des allgemeinen Personals seit 2006 in % .....	20
Abbildung 11: Frauenanteil auf den verschiedenen Stufen der Berufungsverfahren, die an der WU im Jahr 2009 erfolgreich abgeschlossen wurden, in % .....	23
Abbildung 12: Frauenanteil auf den verschiedenen Stufen der Berufungsverfahren, die 2009 an der WU erfolgreich abgeschlossen wurden, in % .....	23



# 1 Vorbemerkungen

## **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 Frauenbericht der WU (Wirtschaftsuniversität Wien) bezeichnete jährliche Bericht nun unter dem Titel WU-Gleichstellungsbericht geführt und bringt so seine Zielsetzung besser zum Ausdruck.

## **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 vom Studienjahr auf nunmehr das jeweilige Kalenderjahr mit Stichtag 31. Dezember vorgenommen wird.

Mit dem vorliegenden Bericht 2009 wird dieser neue Erhebungszeitraum mit der üblichen Erhebungszeitspanne von einem Jahr erstmals umgesetzt.

## **Neue Schwerpunktlegung im Berichtsteil „Darstellung“**

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

Die Kennzahlen und Daten im Einzelnen entsprechend der Berichtspflicht laut WU-Satzung finden sich als Sammlung im Anhang. Dadurch sollen die Attraktivität und Lesbarkeit des Berichts erhöht werden.

## **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.

## 2 Zusammenfassende Einleitung

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 den wichtigsten Mitarbeiter/innenkategorien weiter erhöht oder zumindest konstant gehalten werden. Dabei ist die langsame aber stetige Erhöhung des traditionell besonders niedrigen Anteils der Professorinnen als erfreulicher Zwischenschritt zu nennen.

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

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.

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.

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 in der Umsetzung der vom Gesetz geforderten rechtlichen Regelungen (z.B. dem Frauenförderungsplan) aus, sondern vielmehr in einer Vielzahl konkreter 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 mit Stichtag 31.12.2009 in der Gesamtgruppe der Wissenschaftler/innen ein Frauenanteil von 37,95%. Im Vergleich dazu sind auf der Professor/inn/enebene Frauen mit 13,38% klar 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 14,29% Frauen.

Auch im allgemeinen Bereich sind Frauen in Leitungsfunktionen mit 37,50% noch lange nicht so stark repräsentiert wie in der entsprechenden Gesamtgruppe allgemeiner Mitarbeiter/innen (70,27%). Über die verschiedenen Führungsebenen zeigt sich dabei jedoch ein uneinheitliches Bild: Während Frauen auf der zweiten Ebene, die direkt an das Rektorat berichtet, immerhin mit

50,00% präsent sind, finden sich auf der dritten Ebene nur 27,27% Frauen unter den Führungskräften (vgl. dazu näher Teil 3.5).

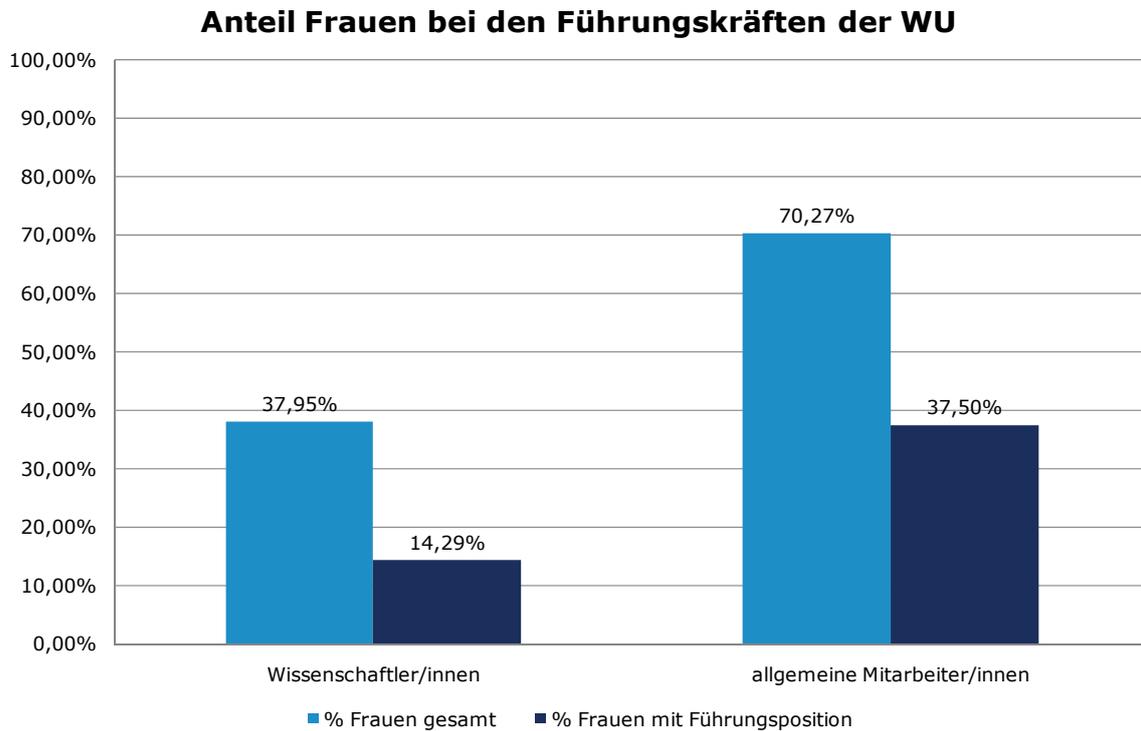


ABBILDUNG 1: FRAUENANTEIL BEI DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN DES WISSENSCHAFTLICHEN UND DES ALLGEMEINEN BEREICHS DER WU 2009 IN %<sup>1</sup>

Demgegenüber setzt die WU seit einigen Jahren an ihrer Spitze klare Zeichen: Hier sind Leitungsfunktionen entsprechend mit Frauen besetzt. Nach der bestehenden Besetzung von zwei der fünf Rektoratsfunktionen mit je einer Professorin, sind bereits seit dem 30. April 2008 auch drei der fünf Positionen im Universitätsrat mit Frauen besetzt.

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 herausragende „Role Models“ zu lenken.

<sup>1</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2009

## **3 Entwicklung der wichtigsten Kennzahlen im Einzelnen**

### **3.1 Gesamtpersonalstand**

Mit Stichtag 31.12.2009 hat sich der Anteil der weiblichen Beschäftigten am Gesamtpersonalstand der WU im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum von 54,19% auf 52,01 % leicht verringert (vgl. Tabelle 23 im Anhang). Dieser Trend findet sich sowohl bei den allgemeinen als auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/inn/e/n, wobei bei der Auswertung der Zahlen zum wissenschaftlichen Personal leichte Veränderungen bzgl. der zugrundeliegenden Auswertungskategorien vorgenommen wurden. Diese Veränderungen sind durch Inkrafttreten des neuen Kollektivvertrags erforderlich geworden (bspw. werden die Bundes- und Vertragslehrer/innen anstatt der Kategorie des „Wissenschaftlichen Personals – Bundesmittel“ ab sofort der Kategorie „Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel“ zugeordnet). Insofern sind die verzeichneten leichten Rückgänge aus unserer Sicht vorläufig nicht im Sinne eines Trends, sondern vielmehr als Effekte dieser Neukategorisierungen und somit von statistisch nicht signifikanten Schwankungen zu interpretieren.

### **3.2 Professor/inn/en**

In Bezug auf die Professor/inn/en zeichnet sich auf niedrigem Niveau ein positiver Trend ab: Mit 13,38% liegt der Frauenanteil bei den Professor/inn/en leicht über dem des Vorjahrs (12,61%) und erreicht damit nach einem leichten Rückgang seit 2005 (10,60%) einen neuen Höchststand (vgl. Tabelle 23 im Anhang).

### Anteil Professorinnen an der WU

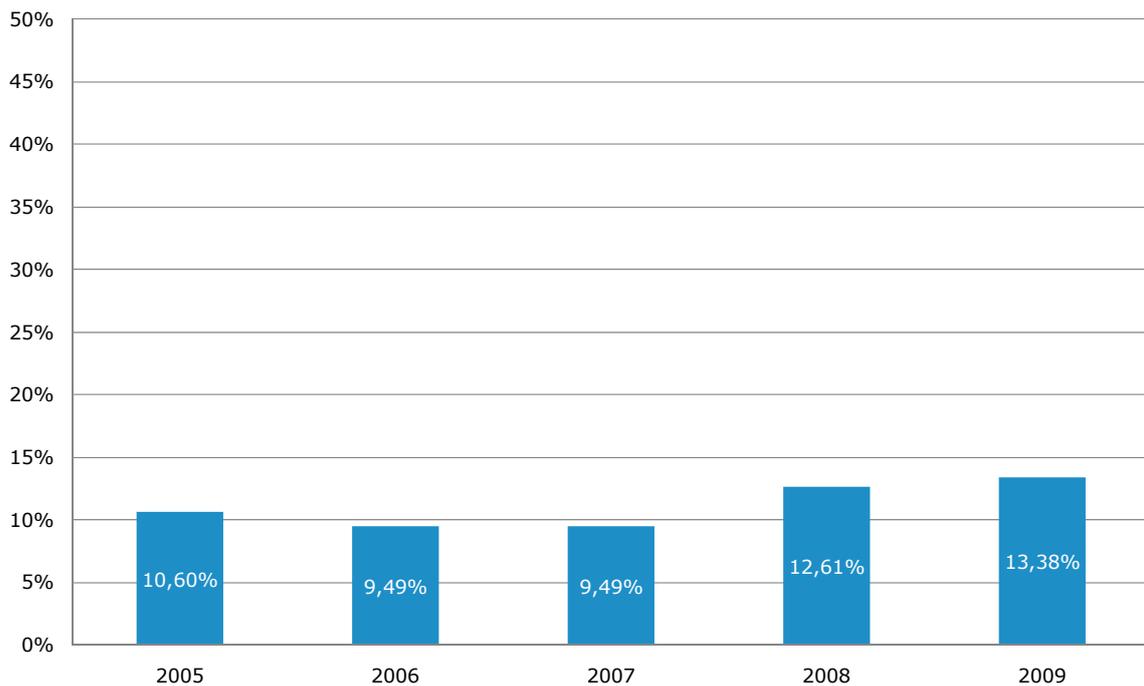


ABBILDUNG 2: ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS BEI DEN WU-PROFESSUREN SEIT 2005 IN %<sup>2</sup>

Diese Prozentzahlen sind zwar aufgrund der geringen Größe der absoluten Zahlen und der zugrundeliegenden Grundgesamtheit 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 zeichnen sich in diesen Zahlen die umfassenden Bemühungen der WU-Leitung ab, im Zuge von Neuberufungen herausragend qualifizierte Frauen an die WU zu holen (vgl. dazu näher Teil 4.1).

### 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 13,89% (Stichtag 31.12.2009) gegenüber dem Mittelwert aller österreichischen Universitäten (21,37%) unterdurchschnittlich abschneidet.

Insgesamt zeigt sich bei der vergleichenden Betrachtung der österreichischen Universitäten bereits auf den ersten Blick, dass der Frauenanteil bei den Professor/inn/en über die verschiedenen Universitäten hinweg stark variiert und in hohem Maße klassische Fächertraditionen widerspiegelt: Während vor allem die Kunstuniversitäten einen Frauenanteil von bis zu 51,61% (Akademie der bildenden Künste Wien) bei den Professor/inn/en aufweisen, rangieren vor allem die technischen Universitäten mit einem Professorinnenanteil von unter 8% (das Schlusslicht bildet die Montanuniversität Leoben mit 2,56%) klar darunter.

<sup>2</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2009

### Anteil Professorinnen an österreichischen Universitäten

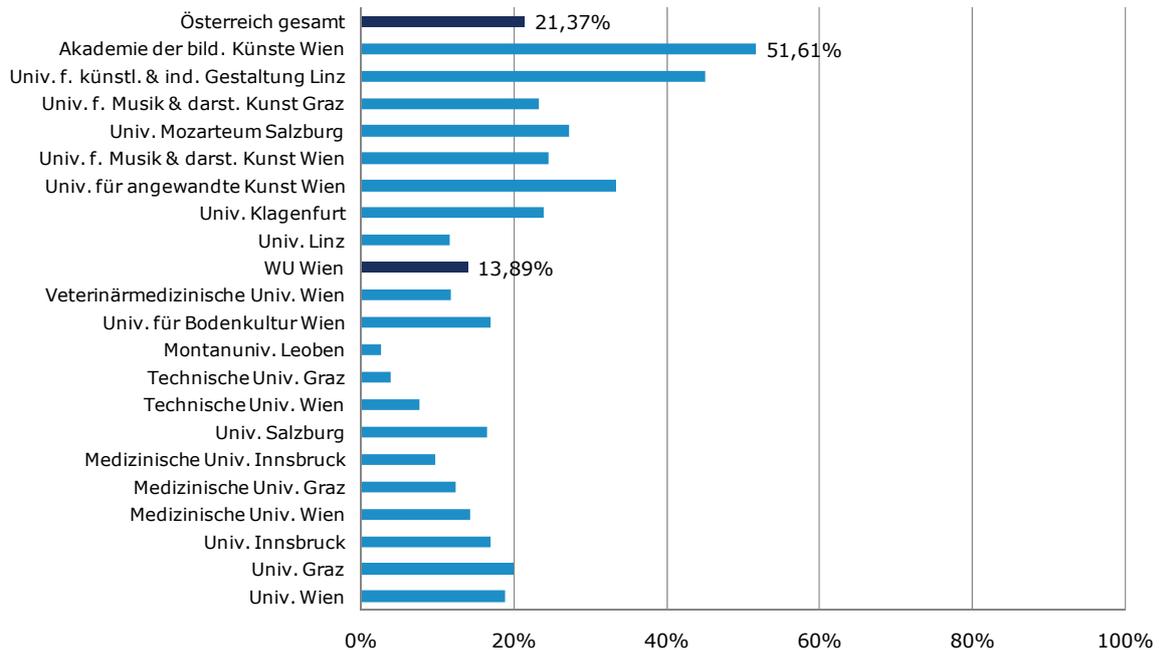


ABBILDUNG 3: FRAUENANTEIL BEI DEN PROFESSOR/INN/EN AN ÖSTERREICHISCHEN UNIVERSITÄTEN IN % (STAND 31.12.2009)<sup>3</sup>

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 laut der Daten von uni.data (bmwf) mit 50,27% (vorläufiger Stand für das Studienjahr 2008/09) ebenfalls etwas unter dem Mittelwert aller österreichischen Universitäten (55,57%).

Der Vergleich der Frauenanteile bei den Professor/inn/en mit denen bei den Absolvent/inn/en derselben Universitäten lässt zum Teil ähnliche 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.

<sup>3</sup> Daten-Quelle: uni.data des bmwf, Stand 31.12.2009; Anmerkung: Abweichungen der Daten aus uni.data von denen der WU sind aufgrund unterschiedlicher Berechnungsregeln sowie unterschiedlich definierter Kategorien möglich

### Anteil Absolventinnen an österreichischen Universitäten

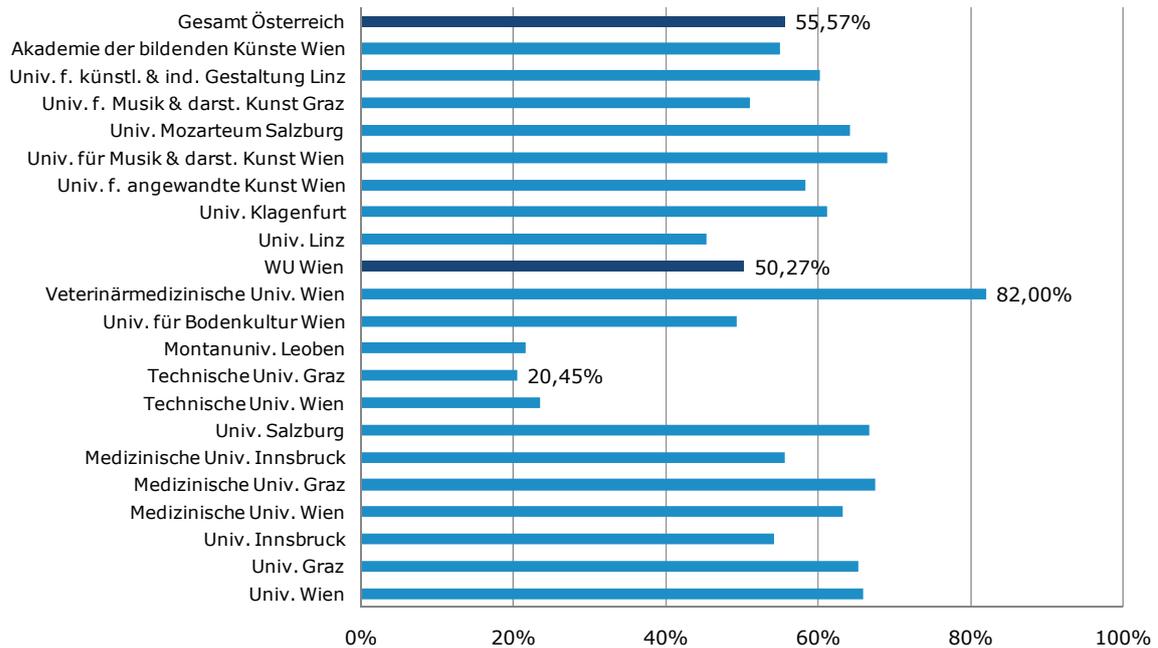


ABBILDUNG 4: FRAUENANTEIL BEI DEN ABSOLVENT/INN/EN AN ÖSTERREICHISCHEN UNIVERSITÄTEN IN % (STAND STUDIENJAHR 2008/09)<sup>4</sup>

Auch die vergleichende Betrachtung der Karriereverläufe von Frauen an der WU mit den Karriereverläufen österreichweit (siehe Abbildung 5) 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. Hier zeigt sich mit Blick auf den Anteil der Frauen an der WU bei den Studierenden, Erst- und Zweitabschlüssen sowie auf Professor/inn/enebene ein ähnliches Bild. Lediglich auf der Qualifikationsebene der Assistent/inn/en und Dozent/inn/en liegt die WU voll im österreichweiten Schnitt.

Insgesamt könnte man aus diesen vergleichenden Analysen schließen, dass an der WU auf Professor/inn/enebene möglicherweise auch ein fächerbedingter Nachholbedarf zum Tragen kommt und nicht ausschließlich ein organisationsspezifischer.

<sup>4</sup> Daten-Quelle: uni.data des bmwf, Stand Studienjahr 2008/09; Anmerkung: Abweichungen der Daten aus uni.data von denen der WU sind aufgrund unterschiedlicher Berechnungsregeln sowie unterschiedlich definierter Kategorien möglich.

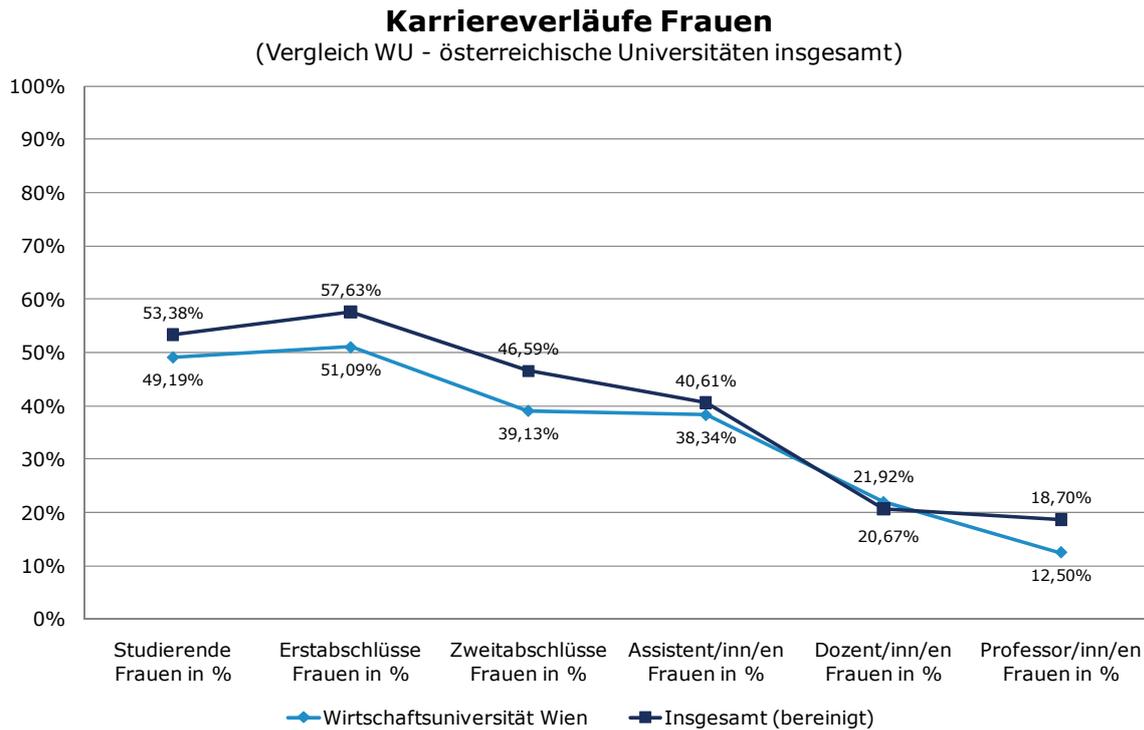


ABBILDUNG 5: KARRIEREVERLÄUFE VON FRAUEN AN DER WU VERGlichen MIT WEIBLICHEN KARRIEREVERLÄUFEN ÖSTERREICHWEIT<sup>5</sup>

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 schwerpunktmäßig wirtschaftswissenschaftliche Studien anbietet, werden selbst hier klare Unterschiede ersichtlich: Während Absolventinnen in Studienfächern wie Wirtschaftsinformatik und Volkswirtschaft mit zum Teil deutlich unter 30% 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 50,30% 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 Personalmanagement (International Human Resource Management), Verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management sowie Werbewissenschaft und Marktforschung mit 84,62%, 76,32% sowie 72,22% (vgl. auch Tabelle 38 im Anhang) überdurchschnittlich viele Frauen unter den Absolvierenden finden, sind es in Fächern wie Unternehmensführung mit 28,47% und Bankbetriebslehre mit 34,21% anteilsmäßig deutlich weniger.

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.

<sup>5</sup> Daten-Quelle: uni.data des bmwf, Stand 2009; Anmerkung: Abweichungen der Daten aus uni.data von denen der WU sind aufgrund unterschiedlicher Berechnungsregeln sowie unterschiedlich definierter Kategorien möglich.

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

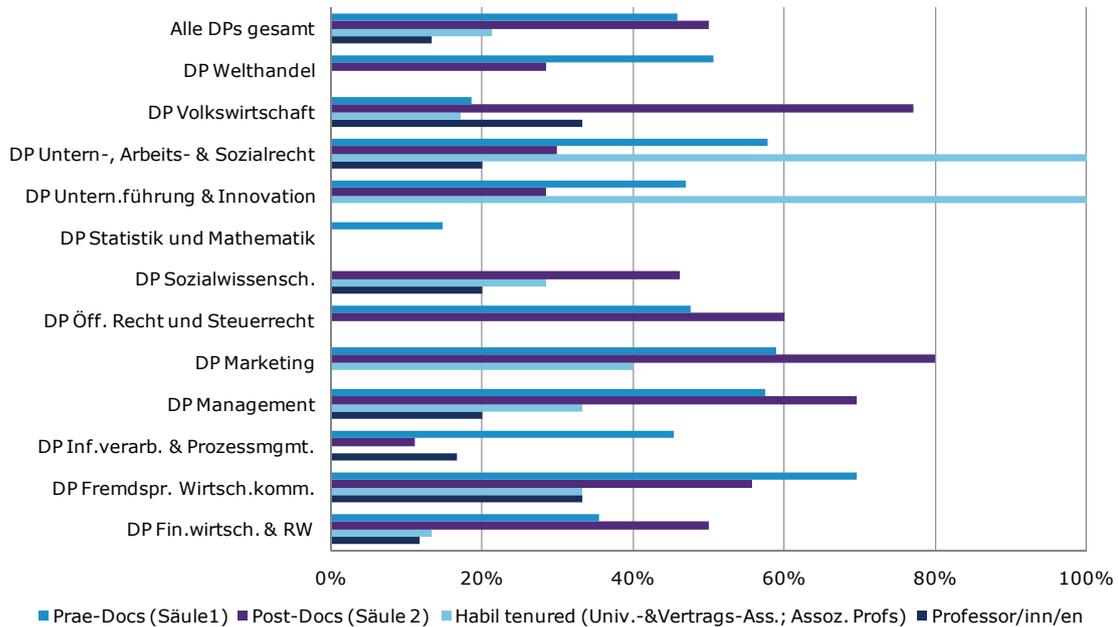


ABBILDUNG 6: FRAUENANTEIL AUF DEN VERSCHIEDENEN KARRIERESTUFEN DER 12 DEPARTMENTS DER WU IN %<sup>6</sup>

Diese Zahlen machen deutlich, dass das Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen, insbesondere auf den obersten Stufen der wissenschaftlichen Karriere, Interventionen auf unterschiedlichen Ebenen erfordert: So muss es in Fachbereichen, in denen Frauen bereits in der Ausbildungsphase unterrepräsentiert sind, vorrangig darum gehen, die Gleichstellungsbemühungen dahingehend zu konzentrieren, Frauen in der Phase ihrer Studienwahl 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.

### Positiver Trend auf Postdoc-Ebene

Interessant ist beim oben angestellten Vergleich der Karriereverläufe von Frauen an der WU mit den Karriereverläufen österreichweit (vgl. Abbildung 5), dass die WU trotz ihres unterdurchschnittlichen Abschneidens über alle anderen Karrierestufen hinweg auf der Stufe der Dozent/inn/en (mit 21,92% gegenüber 20,67% österreichweit) minimal über dem österreichischen Durchschnitt liegt und auf der Ebene der Assistent/inn/en fast im österreichweiten Schnitt. Damit schneidet die WU auf dieser Karrierestufe – wenn man diese Zahlen „fächerbereinigt“ denkt – vergleichsweise gut („eigentlich überdurchschnittlich“) ab. Auch auf der vorangehenden Karrierestufe der Assistent/inn/en liegt die WU bzgl. des Frauenanteils fast im österreichischen Durchschnitt (WU: 38,34%; österreichweiter Durchschnitt: 40,61%).

Dies zeigt sich auch bei der Betrachtung der Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen der WU-Departments: In sieben der zwölf Departments finden sich auf der Ebene der Praedocs

<sup>6</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2009

anteilmäßig weniger Frauen als auf den darauf aufbauenden Qualifikationsstufen der „Postdocs“. Auch bei Betrachtung der Gesamt-WU finden sich auf der Ebene der Praedocs 45,82% Frauen und auf Postdoc-Ebene mit 49,95% etwas mehr, was bedeutet, dass sich hier anteilmäßig mehr Frauen als Männer aus der Praedoc-Phase für eine Weiterverfolgung der wissenschaftlichen Karriere auf Postdoc-Ebene entschieden und auch erfolgreich qualifiziert haben.

Somit 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.

Auf diesen positiven Trend im Bereich der Postdocs gilt es daher weiter aufzubauen. Insofern wird es künftig vor allem darum gehen, die in Kapitel 5 differenzierter beschriebenen Maßnahmen (Habilitationenstellen, Karriereprogramm etc.), die von der WU zur Förderung von Frauen eingesetzt werden, noch weiter auszubauen bzw. zu ergänzen und in ihrer Angebotsintensität und -breite zu steigern. Dies erhöht mittel- bis langfristig die Aussicht, dass an diese positiven Trends auf der Ebene der Postdocs in weiterer Folge durch entsprechende Effekte auf der Professor/inn/enebene angeknüpft werden kann.

### **3.3 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 an der WU

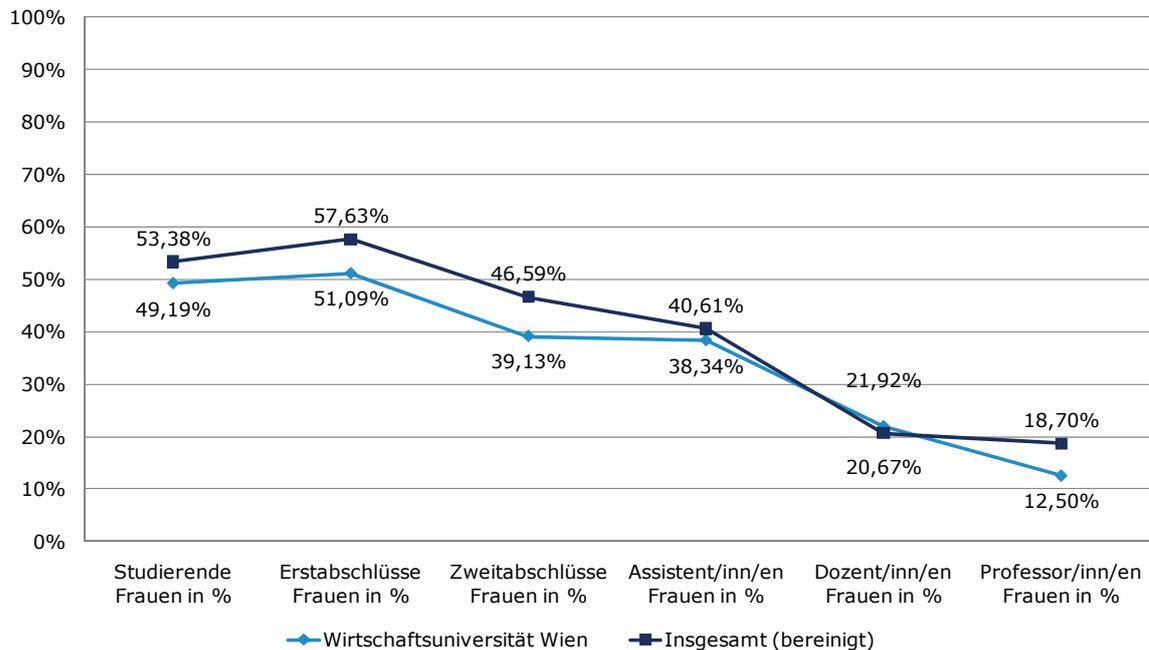


ABBILDUNG 7: AUSEINANDERDRIFTEN DER KARRIEREVERLÄUFE VON WISSENSCHAFTLERINNEN UND WISSENSCHAFTLERN AN DER WU <sup>7</sup>

Nach wie vor driften die Karriereverläufe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern beim Karriereschritt hin zur Habilitation besonders deutlich auseinander. Daher sind vermutlich gerade die Abschlussphase der Promotionszeit (im Sinne einer Phase, in der die Entscheidung über den nächsten Karriereschritt gefällt wird) und ebenfalls die frühe Postdoc-Phase ein entscheidender Zeitraum für Gleichstellungsmaßnahmen, da in diesen Phasen die für die weiteren Entwicklungen zentrale Entscheidung für bzw. gegen eine Fortführung der wissenschaftlichen Karriere getroffen werden dürfte. Wissenschaftlerinnen in dieser Phase berichten, dass die Entscheidung für bzw. gegen eine Habilitation in einen ähnlichen Zeitraum der Lebensbiographie fällt, in der auch die Entscheidung für bzw. gegen eine Familiengründung getroffen wird. Die Tatsache, dass eine Karriere in den Wissenschaften neuerdings mit einem größeren Unsicherheitsgrad bzgl. des Anstellungsverhältnisses verbunden ist als eine Karriere im Wirtschaftskontext, kann die Entscheidung für einen Ausstieg aus dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt begünstigen. Dies gilt besonders für das überwiegend gut arbeitsmarktfähige Feld der Wirtschaftswissenschaften.

Betrachtet man die Entwicklung des Frauenanteils über die verschiedenen Karrierestufen auf dem Weg zur Professur in der zurückliegenden Fünfjahresperiode, so fällt vor allem eines auf: Während der Anteil der Frauen auf der Stufe der Praedocs relativ konstant um die 50% lag und zuletzt eine leicht rückläufige Tendenz aufweist, hat sich der Frauenanteil auf den darüber liegenden wissenschaftlichen Karrierestufen der „Postdocs“ und der „Habil Tenured“ kontinuierlich von 39,67% (Postdocs) bzw. 15,08% (Habil tenured) im Jahr 2005 auf 48,90% (Postdocs) bzw. 22,07% (Habil tenured) erhöht. An diese sich abzeichnende, erfreuliche Tendenz gilt es weiter anzuknüpfen.

<sup>7</sup> Daten-Quelle: uni.data des bmwf, Stand 2009; Anmerkung: Abweichungen dieser Daten von denen der WU sind aufgrund unterschiedlicher Berechnungsregeln und -grundlagen – z.B. Berücksichtigung vs. Nichtberücksichtigung karener Personer – sowie unterschiedlich definierter Kategorien möglich.

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

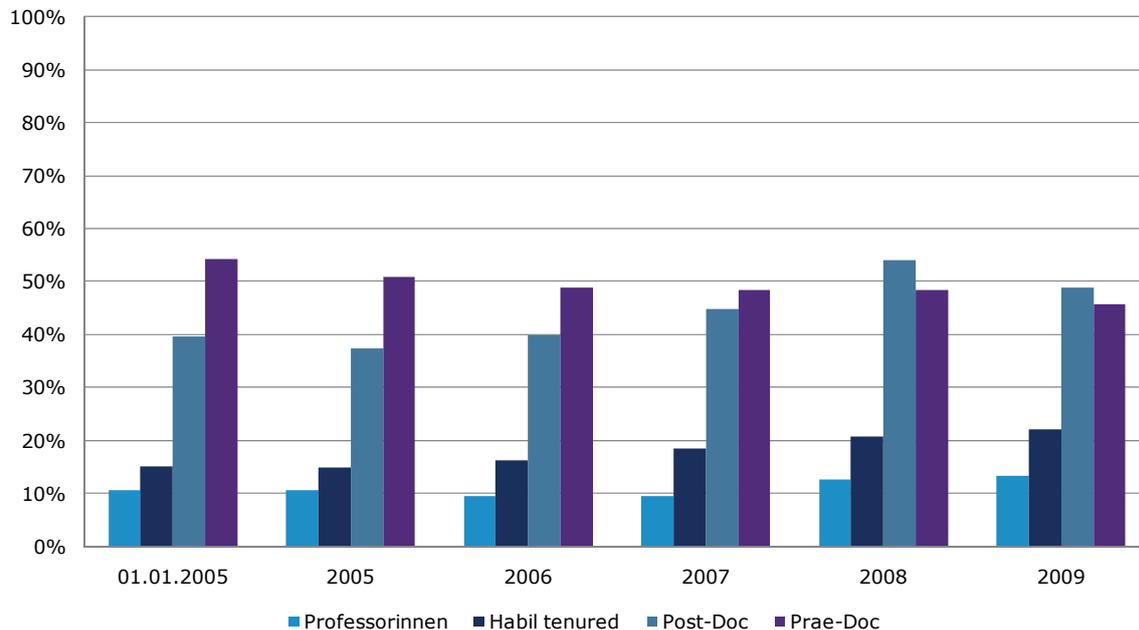


ABBILDUNG 8: ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS ÜBER DIE VERSCHIEDENEN WISSENSCHAFTLICHEN KARRIERESTUFEN AN DER WU SEIT 2005 IN %<sup>8</sup>

In den vergangenen Jahren wurde das Dienstrecht für die Mitarbeiter/innengruppe der Assistent/inn/en immer wieder modifiziert. Die Zahlen aus den Jahren 2005 bis 2008 ermöglichten eine Aufspaltung dieser Mitarbeiter/innengruppe nach den jeweils zugrunde liegenden Dienstverträgen (und dementsprechend nach ihrem jeweiligen Dienstalter). Hieraus ergab sich die Möglichkeit einer genaueren Analyse, ob und in welcher Weise sich der Frauenanteil innerhalb dieser Einzelkategorie in den letzten Jahren (über die verschiedenen, aufeinander folgenden Fassungen des Dienstrechts hinweg) entwickelt und verändert hat.<sup>9</sup>

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 je nach dem Alter ihrer Dienstverträge vergleichend betrachtet: Der Frauenanteil bei den Assistent/inn/en mit neueren Dienstverträgen ist, verglichen mit dem der Assistent/inn/en mit älteren Verträgen, besonders hoch. Unter den Assistent/inn/en mit neueren Verträgen 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.

<sup>8</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, letzter Stand 31.12.2009

<sup>9</sup> 2009 wurden in der Folge des neuen Kollektivvertrags die Datenabfragen und Kategorisierungen etwas modifiziert, so dass sich diese differenzierte Betrachtung mit den aktuellen Daten nicht wiederholen lässt; aufgrund der spannenden Ergebnisse wird an dieser Stelle aber trotzdem kurz auf diese etwas älteren Zahlen eingegangen.

### Vergleich Anteil Assistentinnen mit älteren vs. mit neueren Dienstverträgen an der WU

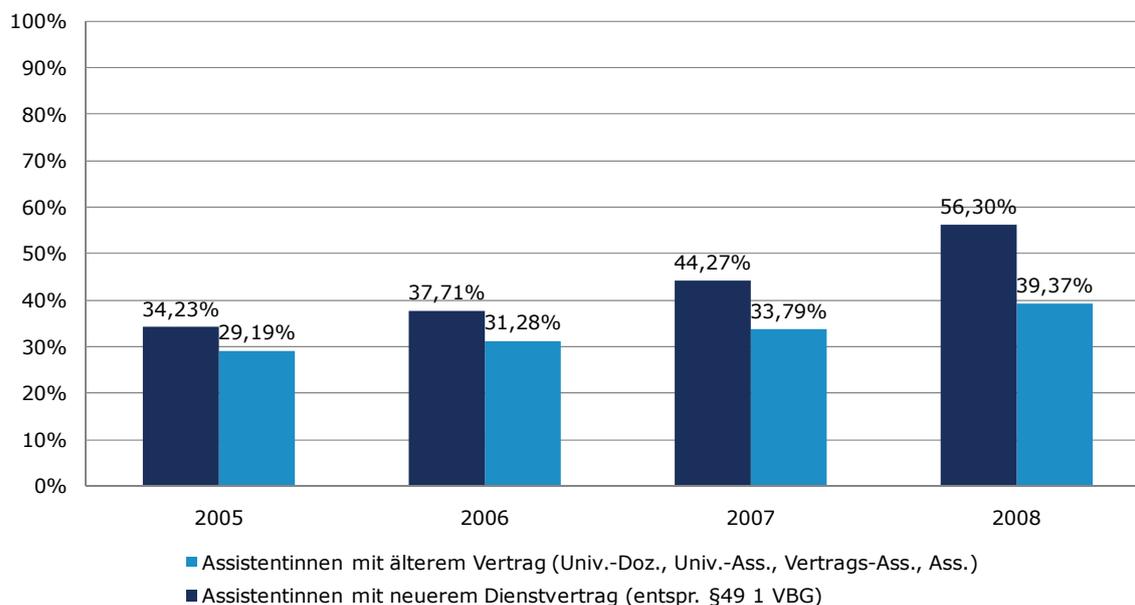


ABBILDUNG 9: ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS BEI DEN ASSISTENT/INN/EN MIT ÄLTEREN VS. MIT NEUEREN DIENSTVERTRÄGEN AN DER WU ZWISCHEN 2005 UND 2008 IN %<sup>10</sup>

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 in jüngerer Zeit an die WU gekommenen Assistentinnen (entspr. § 49 1 VBG) haben sich bereits 42,86% erfolgreich habilitiert. Betrachtet man die Kohorte derjenigen Assistentinnen, die bereits längere Zeit an der WU sind 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 Bewegung in diese maßgeblichen Karrierestufen gekommen ist. Diese Weiterentwicklung gilt es in den kommenden Jahren abzusichern, indem der Mix bisheriger Förderungsmaßnahmen weiter aufrechterhalten und in manchen Bereichen gezielt ausgebaut wird. Letztlich müssten sich dann mittel- bis langfristig auch die Zahlen auf der Professor/inn/enebene entscheidend verbessern.

## 3.4 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 auf dem konstant hohen Niveau von über 50% (mit einem Höchststand von 65,00% im vergangenen Jahr) gehalten werden.

Etwas überraschend ist, dass auf der darunter liegenden dritten Ebene der Frauenanteil deutlich geringer ist und – nach einem leichten Anstieg im Jahr 2009 – bei nunmehr 27,27% liegt.

Da die Gesamtgruppe der Führungskräfte auf der dritten Ebene nur 23 Personen umfasst, kann diese Unterrepräsentanz der Frauen und insbesondere auch der Rückgang zwischen 2007 und

<sup>10</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2008

2008 durch wenige Neu- und Nachbesetzungen zufällig (im Sinne von unsystematisch) entstanden sein. Dennoch ist dieser niedrige Frauenanteil im Sinne der WU-Gleichstellungsziele jedenfalls unbefriedigend und wird daher ebenso im Blick behalten wie das aktuelle Absinken des Frauenanteils auf der zweiten Ebene. Sollte sich dieser negative Trend nachhaltig verfestigen, könnte auf die Führungskräfte auf Rektoratsebene die Aufgabe zukommen, bei Nachbesetzungen gezielt nach geeigneten Kandidatinnen zu suchen.

Für den Fall, dass zu den nächsten Erhebungszeitpunkten kein 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.

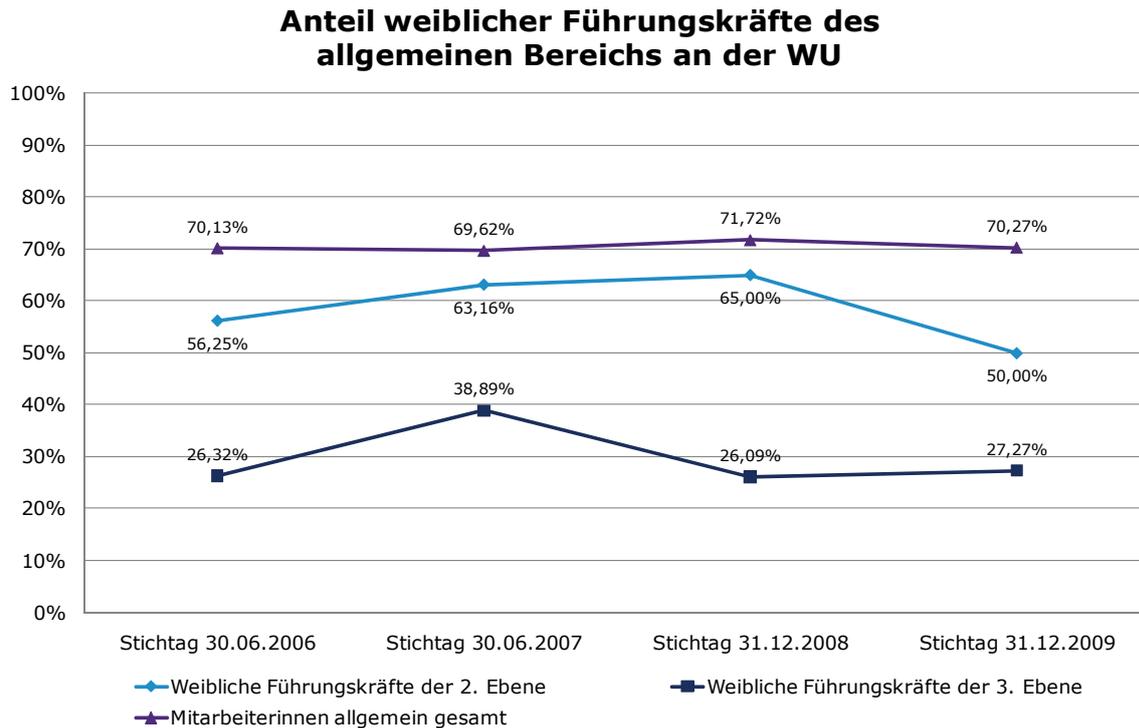


ABBILDUNG 10: ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS BEI DEN MITARBEITER/INNE/N SOWIE DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN DER ZWEITEN UND DRITTEN EBENE DES ALLGEMEINEN PERSONALS SEIT 2006 IN %<sup>11</sup>

### 3.5 Kennzahlen zur Mittelvergabe im wissenschaftlichen Bereich unter Gendergesichtspunkten

Ein Blick auf zentrale Kennzahlen bzgl. der Vergabe von Fördermitteln und Kostenersätze entsprechend dem Frauenförderungsplan unterstreicht, dass Gleichstellungspolitik an der WU im täglichen Handeln in befriedigendem Ausmaß Berücksichtigung findet: Hinsichtlich der Vergabe von Forschungsfördermitteln (vgl. Tabelle 27 im Anhang) waren die Wissenschaftlerinnen an der WU im Berichtszeitraum sehr erfolgreich: In zehn der vierzehn Vergabeverfahren lag das an Frauen vergebene Fördervolumen prozentual gleich hoch wie oder höher als der Anteil der initial von Frauen gestellten Anträge – in vier Vergabeverfahren sogar klar darüber. Insgesamt könnte die Antragsquote von Frauen noch höher liegen: In einem Drittel der angeführten Vergabeverfahren (fünf von vierzehn) kamen nur rund ein Drittel der Anträge von Frauen – in zwei weite-

<sup>11</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2009

ren Verfahren sogar deutlich weniger. Diesbezüglich muss die Frage gestellt werden, was Frauen stärker (als Männer) daran hindert, Anträge für Fördermittel zu stellen und in welchen Bereichen hier mögliche Hindernisse existieren.

Hinsichtlich der 2009 gewährten Reisekostenzuschüsse fällt auf, dass die Professorinnen unterdurchschnittlich abschneiden: 8,88% der Reisekostenzuschüsse gingen an Professorinnen (bei einem Frauenanteil von 12,61% in dieser Personalkategorie) und auch die Assistentinnen schnitten mit 29,27% der Zuschüsse unterdurchschnittlich ab (37,34% der Assistent/inn/en sind Frauen). Der Anteil der Zuschüsse für Praedocs entspricht mit 45,09% ihrem Anteil an der Personalkategorie (45,71%).

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 Praedocs), die für Wissenschaftlerinnen wie Wissenschaftler gleichermaßen gelten, spiegeln diese Zahlen wider, in welchem Ausmaß Reisekosten beantragt werden.

Insofern lässt sich aus den Zahlen ablesen, dass ab der Postdoc-Ebene Wissenschaftlerinnen 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 weibliche Postdocs für die aktive Teilnahme an internationalen Konferenzen gewinnen kann. Sollten sich Belege für die Annahme finden, dass v.a. auch Betreuungspflichten die Wissenschaftlerinnen häufiger als ihre männlichen Kollegen an der Konferenzteilnahme hindern, wäre über ein Angebot von flexibler Betreuungsunterstützung für die Zeitdauer von Konferenzen nachzudenken.

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

### **4.1 Neuberufungen von Professor/inn/en**

Unverändert liegt die WU mit einem Frauenanteil von gut 13% 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. 2009 konnte so immerhin eine der vier im Berichtszeitraum besetzten Professuren mit einer Professorin besetzt werden.

#### **4.1.1 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 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 vier 2009 erfolgreich abgeschlossenen Berufungsverfahren überhaupt nur zwischen 12,50% und 23,08% der Bewerbungen von Frauen eingereicht wurden – und das 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. Gleichzeitig machen diese Zahlen aber auch deutlich, dass die Erfolgsquote von Frauen in Berufungsverfahren höher ist als die von Männern (siehe dazu auch Abbildung 11). Dieser Trend wird im deutschsprachigen Raum generell berichtet: „Frauen sind demnach bei den Bewerbungen zwar unterrepräsentiert, ihre Erfolgsquote ist aber höher als die von Männern; ein entsprechendes Ergebnis war bereits in den Vorjahren zu verzeichnen.“ (Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), S. 10).

### Frauen in Berufungsverfahren an der WU

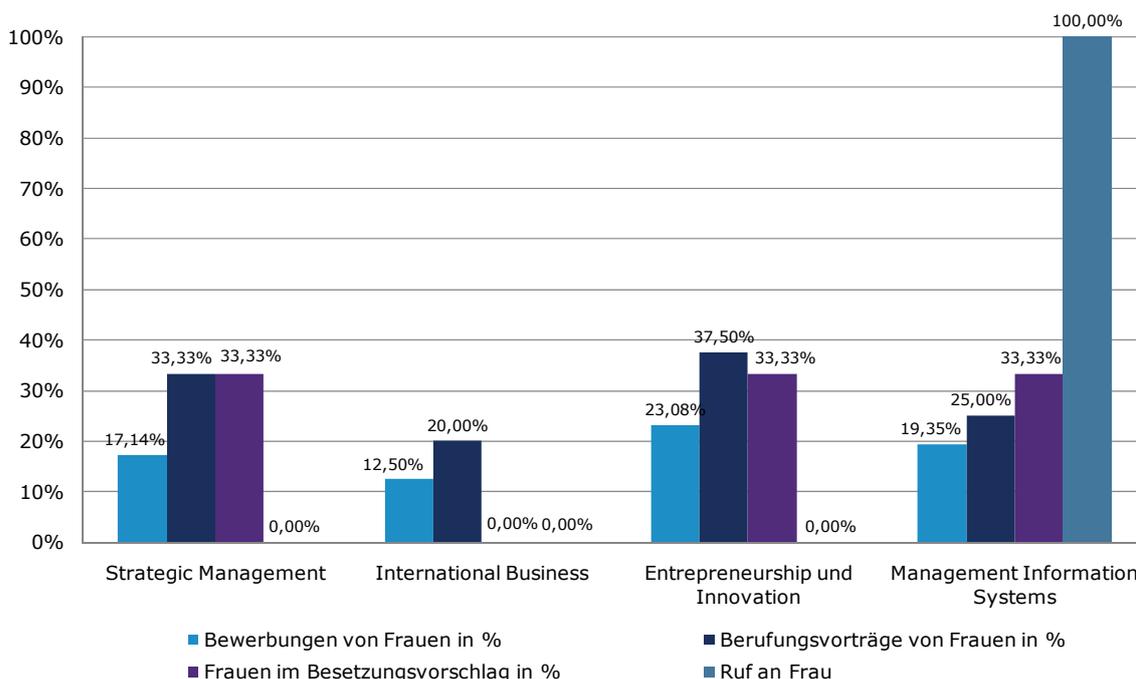


ABBILDUNG 11: FRAUENANTEIL AUF DEN VERSCHIEDENEN STUFEN DER BERUFUNGSVERFAHREN, DIE AN DER WU IM JAHR 2009 ERFOLGREICH ABGESCHLOSSEN WURDEN, IN %<sup>12</sup>

#### 4.1.2 Gleichstellung auf den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens

Betrachtet man den Frauenanteil über die verschiedenen Etappen des mehrstufig ablaufenden Berufungsverfahrens hinweg, zeigt sich für die WU im Jahr 2009 folgendes Bild: In drei der vier 2009 an der WU erfolgreich abgeschlossenen Berufungsverfahren wurde jeweils eine Frau von der Berufungskommission für den Besetzungsvorschlag nominiert. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass der Rektor bei einem von vier Verfahren ausschließlich einem männlichen Kandidaten einen Ruf für die zu besetzende Professur erteilen konnte.

#### Anteil Frauen in den Berufungsverfahren an der WU

2009 ERFOLGREICH ABGESCHLOSSENE BERUFUNGSVERFAHREN GESAMT	4	100%
davon Verfahren mit zumindest einer weiblichen Bewerbung	4	100%
davon Verfahren, in denen Frauen zum Berufungsvortrag eingeladen wurden	4	100%
davon Verfahren, in denen Frauen im Besetzungsvorschlag waren	3	75%
davon Verfahren, in denen eine Frau den Ruf an die WU erhielt	1	25%
davon Verfahren, in denen der Ruf von der Professorin auch angenommen wurde	1	25%

ABBILDUNG 12: FRAUENANTEIL AUF DEN VERSCHIEDENEN STUFEN DER BERUFUNGSVERFAHREN, DIE 2009 AN DER WU ERFOLGREICH ABGESCHLOSSEN WURDEN, IN %<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Daten-Quelle: Assistentin des Rektors, Stand 31.12.2009

### **4.1.3 Mögliche Hürden auf den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens**

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

Das Etablieren eines exzellenten Publikations-Records erfordert extrem viel Zeit und Langfristigkeit. Diejenigen Frauen, die sich derzeit überhaupt auf dem Bewerber/innenmarkt um Professuren finden, sind jedoch in aller Regel noch jüngere Wissenschaftlerinnen.

Daraus würden eindeutige Wettbewerbsnachteile für die Bewerberinnen im Vergleich zu ihren deutlich häufiger bereits etablierten männlichen Mitbewerbern resultieren, wenn man ausschließlich quantitative Kriterien wie die Anzahl der Publikationen in A-gerankten Journals für das Screening der Bewerbungsunterlagen heranziehen würde: Bei einer solchen quantitativen Auswertung der Publikations-Records 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 Alter<sup>14</sup> 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 Genders Gesichtspunkten fair erscheinen.

In der Praxis stellt sich in diesem Zusammenhang jedoch das Problem, dass viele Frauen aus unterschiedlichster Motivation heraus (Anpassung an ‚männliche Welt‘: „Welcher Mann wird nach Kindern gefragt?“; 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 – 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 (dazu zählen u.a. die Definition konkreter, objektiver und „messbarer“ Auswahlkriterien im Vorfeld, die über das gesamte Auswahlverfahren Gültigkeit behalten sowie eine formale und inhaltliche Kontrolle des Verfahrensablaufs) bei den Berufungsverfahren sowie vor allem auch Transparenz hinsichtlich der Auswahlkriterien und der einzelnen Verfahrensschritte hilfreich im Sinne einer gendergerechten Personalauswahl sind.

---

<sup>13</sup> Daten-Quelle: Assistentin des Rektors, Stand 31.12.2009

<sup>14</sup> Das akademische Alter umfasst die Zeit vom Abschluss der Dissertation bis zum aktuellen Datum (Zeitpunkt der jeweiligen Bewerbung).

So hat beispielsweise die FU Berlin seit 2004 ihre Berufungsverfahren umfassend überarbeitet und optimiert (Lehmkuhl 2008, S. 5ff.), indem vier Handlungsmaximen formuliert wurden, denen sich die Verfahrensbeteiligten verpflichtet fühlen: Die Beschleunigung der Verfahren, die Steigerung der Qualität, die Erhöhung des Frauenanteils sowie die bessere Abstimmung zwischen zentraler und dezentraler Ebene. – Zudem wurden weitere Maßnahmen zur Qualitätssteigerung gesetzt, u.a. Talent Scouting und passgenaue Ausschreibungen, gezielte Zusammensetzung der Berufungskommissionen sowie die formale und inhaltliche Kontrolle des Verfahrensablaufs. Dadurch konnte 2007 eine Berufsquote von Frauen von knapp 38% erreicht werden, was deutlich über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 23% liegt (vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK 2007, S.10; 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 drei 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.

## **4.2 Handlungsfelder zur Förderung der Karrieren exzellenter Wissenschaftlerinnen**

Insgesamt wird aus diesen Analysen klar, dass die Berufungsverfahren zwar wichtige, aber kurz- und mittelfristig nur begrenzt beeinflussbare Handlungsfelder 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 an den geeigneten Bewerber/innen um eine Professur insgesamt mittel- bis langfristig nachhaltig zu steigern.

Häufig klingen die Diskussionen um die Berufung von Frauen auch so, als ob es aus Sicht der Universität ausreichend wäre, zumindest eine geeignete Kandidatin zu identifizieren und ihr einen Ruf zu erteilen. Dabei gerät leicht in Vergessenheit, dass auch Professorinnen eine Wahl treffen und einen Ruf ablehnen können, was derzeit in der Regel die Folge hat, dass dann „nur noch“ ein Mann berufen werden kann, da der Besetzungsvorschlag selten mehr als eine Frau umfasst.

Auch insofern muss es in den Gleichstellungsbemühungen darum gehen, bereits auf den vorangehenden Karrierestufen anzusetzen. Mit der Schaffung der Habilitandinnenstellen und dem Angebot des Karriereprogramms für Wissenschaftlerinnen hat die WU zwei wichtige Maßnahmen in diesem Zusammenhang gesetzt.

#### **4.2.1 Habilitandinnenstellen**

Als Reaktion auf die Beobachtung, dass 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 Postdoc-Phase, die sich durch herausragende wissenschaftliche Arbeiten auszeichnen, erstmals so genannte Habilitandinnenstellen geschaffen. Im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses mit den Departments hat das Rektorat 2007 vier solcher Stellen vergeben, die den Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit bieten, sich ganz auf ihr Habilitationsvorhaben zu konzentrieren.<sup>15</sup> Während des vier- bzw. fünfjährigen Vertragszeitraumes sind sie – zugunsten einer Konzentration auf die Forschungsvorhaben – von Verwaltungstätigkeiten entbunden und haben eine reduzierte Lehrverpflichtung. Diese Rahmenbedingungen sollen es ihnen ermöglichen, ihren nächsten wichtigen Qualifikationsschritt, die Habilitation, besonders 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.

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

Seit 2006 bietet die WU mit ihrem Karriereprogramm „Reflexion – Kompetenzen – Erfolgsstrategien – Perspektiven“ ein mehrmoduliges Weiterbildungsprogramm an, das sich exklusiv an Wissenschaftlerinnen richtet. Im Zentrum des Programms stehen karriererelevante Themen und Kompetenzen. So werden in den ersten beiden Workshops individuelle Karriereziele erarbeitet 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 ExpertDiners die Chance, von den Erfahrungsberichten erfolgreicher Rollenvorbilder zu profitieren. Begleitet wird das Programm darüber hinaus von einem Coaching-Angebot.

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

Ein weiteres Handlungsfeld, dem sich die WU künftig zuwenden wird, ist, das vorhandene Karriereprogramm durch ein vollwertiges Mentoringprogramm zu ergänzen. Da ein solches Programm umfassende zeitliche und personelle Ressourcen binden würde, müssen hierfür zusätzliche Ressourcen in entsprechendem Rahmen zur Verfügung gestellt werden.

---

<sup>15</sup> 2010 werden erneut vier derartige Stellen geschaffen und zur Besetzung freigegeben, was zeigt, dass die WU nachhaltig auf diese Maßnahme setzt.

## 4.3 Ausblick auf mögliche neue Handlungsfelder

### 4.3.1 Ausweitung der Serviceangebote für Mitarbeiter/innen mit Betreuungspflichten

Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass Frauen nach wie vor in aller Regel die 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. Auch Fragen der Betreuung von pflegebedürftigen älteren Angehörigen dürften künftig an Bedeutung gewinnen. Jegliche Unterstützung durch die Arbeitgeberin – ob durch Informationen hinsichtlich möglicher Betreuungsangebote, eine flexible Reaktion auf Freistellungen zur Pflege bzw. zur Regelung dieser Fragestellungen o.ä. – wird hier auf betroffene Mitarbeiter/innen entlastend wirken.

Hier könnte die WU durch Angebote über den WU-Kindergarten hinaus an Attraktivität als familienfreundliche Arbeitgeberin – insbesondere für Mitarbeiterinnen – wesentlich hinzugewinnen.

### 4.3.2 Dual Career Services

Vor allem bei der Neuberufung von Professor/inn/en stellte sich zuletzt immer wieder die Frage nach Karrieremöglichkeiten für den/die Partner/in des zu berufenden Professors/der zu berufenden Professorin in Wien. Dabei 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 selbst berufstätig. Entsprechend einer Langzeitstudie von Abele (2009, S.19) sind „fast alle Partner der [befragten] Frauen, aber nur etwa ein Viertel der Partnerinnen der [befragten] Männer Vollzeit erwerbstätig“. Eine besondere Häufung von Dual Career Partnerschaften berichtet Abele für Personen mit einem Abschluss in Wirtschaftswissenschaften. 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/inne/n potentiell geeigneter Arbeitgeber/innen. Hierfür müsste ein Netzwerk an geeigneten Kooperationspartner/inne/n, d.h. zu Unternehmen, Forschungseinrichtungen, anderen Universitäten in Wien etc. aufgebaut werden. Dabei könnte die WU sicherlich an vorhandene exzellente Kontakte anknüpfen und in bestimmten Fällen vielleicht auch die Kompetenzen des ZBP Career Centers nutzen, um erfolgreich zu sein. Nachzudenken wäre auch über mögliche Angebote zur Weiterqualifizierung des Partners/der Partnerin in einer Überbrückungsphase.

Darüber hinaus gehören zu den üblichen Unterstützungsangeboten einer Dual Career Servicestelle 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.<sup>16</sup>

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

---

<sup>16</sup> Informationen dieser Art werden zum Teil bereits durch die Assistentin des Rektors mit dem Schwerpunkt Berufungsverfahren bereit gehalten.

## 5 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 Alumni 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“**

Unter der Annahme, dass die Existenz weiblicher Rollenvorbilder von großer Bedeutung ist, da „Role Models“ den Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Idee geben, wie wissenschaftliche Karrieren erfolgreich funktionieren können, geht es unter anderem darum, erfolgreiche Forscherinnen sichtbarer zu machen. Die Veranstaltungen der Reihe „women in science“ verfolgen daher das Ziel, erfolgreichen Frauenkarrieren ein Gesicht zu geben. Aus diesem Grund werden als Vortragende und Diskutantinnen ausschließlich Frauen eingeladen. Die Veranstaltungen werden vom Forschungsservice und der Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung gemeinsam konzipiert und durchgeführt und richten sich an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gleichermaßen.

2009 haben Veranstaltungen zu folgenden Themen stattgefunden:

- In einer ersten Veranstaltung im Jänner zu „Gender Monitoring im Rahmen von uni:data“ informierte das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung über die aktuellen Zahlen zur Gleichstellung an österreichischen Hochschulen.
- Im Mai beschäftigte sich die Veranstaltung „Ticket please – Im Rahmen der wissenschaftlichen Karriere ins Ausland“ mit der Frage, welche vielfältigen Möglichkeiten Wissenschaftler/innen offen stehen, um Auslandserfahrungen zu sammeln. Neben verschiedenen Serviceeinrichtungen der WU, die interessierte Forscher/innen bei der Planung und Durchführung ihres Aufenthaltes an anderen Forschungseinrichtungen unterstützen, kamen auch Wissenschaftlerinnen unterschiedlichster Karrierestufen zu Wort, die über ihre ganz persönlichen Erfahrungen im Ausland, den Weg dorthin und wieder zurück sowie über Chancen und „Dos“ und „Don'ts“ berichteten und hilfreiche Tipps weitergaben.
- Im Herbst informierten bei „The road to success – Ihr Weg zur erfolgreichen Antragstellung“ die Ansprechpartnerinnen des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF) über dessen frauenspezifische Förderprogramme und gaben Hinweise, zu erfolversprechenden Strategien für die Antragstellung für Fördermittel. Bei der anschließenden Podiumsdiskussion berichteten WU-Expertinnen über ihre Erfahrungen bei der Antragstellung und beantworteten die Fragen der Teilnehmer/innen.

Entsprechend der oben dargestellten Problemlage sollten künftige Veranstaltungen dieser Reihe auch die Zielgruppe der Promovierenden in der Entscheidungsphase besonders ansprechen und auf deren Fragen zugeschnitten sein.

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

## **6 Fortgeführte 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. Das Ziel des einjährigen Stipendiums ist, 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.

## 7 Gender in Forschung und Lehre

### 7.1 Abteilung Gender und Diversitätsmanagement

Bereits vor einigen Jahren wurde an der WU eine Professur zu Gender- und Diversitätsforschung eingerichtet. Die Schaffung der Abteilung „Gender und Diversitätsmanagement“ war damals ein Novum und ist als beispielgebend im europäischen Raum anzusehen. Die WU reihte sich damit in die Reihe der renommiertesten Universitäten ein, die in steigendem Ausmaß Gender- und Diversitätsforschung etablieren. In den vergangenen Jahren konnte durch die Abteilung und ihre Forscher/innen die Gender- und Diversitätsforschung an der WU etabliert und international positioniert 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“ bzw. der SBWL „Diversitätsmanagement“ im Bakkalaureat. Ein begleitender Effekt dieses Lehrveranstaltungsangebots ist die Tatsache, dass zusätzliche weibliche Lehrbeauftragte an die WU geholt werden.

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

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

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

## 7.2 Forschungsinstitut „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 in 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 Akteur/inn/en in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik kritisch zu reflektieren. Ausgehend von alltagskulturellen Aktionsfeldern wie Konsum, Werbung, Tourismus werden Ausschließungsmechanismen 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.

## 8 Literatur

- ABELE, Andrea 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>).
- GWK (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 13. Fortschreibung des Datenmaterials (2007/2008) zu Frauen in Hochschulen und außerschulischen Forschungseinrichtungen, S. 10
- HEILMAN, Madeline 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, Mechthild (2007). Frauenförderung und Gender Mainstreaming – Profilelemente einer exzellenten Universität. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin 2008.  
[http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/publikationen/bericht/6\\_\\_Bericht\\_der\\_zentralen\\_Frauenbeauftragten.pdf](http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/publikationen/bericht/6__Bericht_der_zentralen_Frauenbeauftragten.pdf)
- KRIMMER, Holger; STALLMANN, Freia; BEHR, Markus; ZIMMER, Annette (2004). Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland.  
[www.mentoring.uzh.ch/literatur/wika\\_broschuere.pdf](http://www.mentoring.uzh.ch/literatur/wika_broschuere.pdf)
- LEHMKUHL, Ursula (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](http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C49324476_L20.pdf)

# Anhang

## Gesetzliche Rahmenbedingungen

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

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

## Daten

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

## Personalstand

Mit Stichtag 31.12.2009 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**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	8,50	7,50	1,00	11,76
davon Beamte/Beamtinnen	6,50	5,50	1,00	15,38
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	7,50	6,50	1,00	13,33
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	12,00	6,00	6,00	50,00
davon im tenure track	2,00	0,00	2,00	100,00
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	17,50	9,00	8,50	48,57
PhD-Kollegiat/inn/en (Säule 1)	6,45	6,45	0,00	0,00
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	1,00	1,00	0,00	0,00
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	2,56	2,38	0,19	7,32
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>	<b>55,51</b>	<b>38,83</b>	<b>16,69</b>	<b>30,06</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,20	0,20	0,00	0,00
Lektor/inn/en	12,95	10,20	2,75	21,24
Hauptberufliche Vortragende	0,81	0,81	0,00	0,00
E-Developer/innen	1,00	1,00	0,00	0,00
E-Assistent/inn/en	1,75	1,75	0,00	0,00
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>16,71</b>	<b>13,96</b>	<b>2,75</b>	<b>16,45</b>
<b>Allgemeines Personal – Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	3,00	0,50	2,50	83,33
davon in akademischen Einheiten	3,00	0,50	2,50	83,33
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
Angestellte nach KV	8,90	0,00	8,90	100,00
davon in akademischen Einheiten	8,90	0,00	8,90	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	0,80	0,00	0,80	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe III	2,00	0,00	2,00	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	6,10	0,00	6,10	100,00
<b>Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel</b>	<b>11,90</b>	<b>0,50</b>	<b>11,40</b>	<b>95,80</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>84,13</b>	<b>53,29</b>	<b>30,84</b>	<b>36,66</b>
<b>Personal – Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	8,00	5,25	2,75	34,38
davon in Projekten	8,00	5,25	2,75	34,38
Allgemeines Personal	1,20	0,00	1,20	100,00
davon in Projekten	1,00	0,00	1,00	100,00
<b>ges. Personal – Drittmittel</b>	<b>9,20</b>	<b>5,25</b>	<b>3,95</b>	<b>42,93</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Drittmittel	3,00	3,00	0,00	0,00
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>3,00</b>	<b>3,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2009

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	6,00	4,00	2,00	33,33
davon Beamte/Beamtinnen	6,00	4,00	2,00	33,33
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	3,00	2,00	1,00	33,33
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	11,30	5,00	6,30	55,75
davon im tenure track	5,25	3,00	2,25	42,86
davon habilitiert	0,05	0,00	0,05	100,00
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	8,25	2,50	5,75	69,70
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	1,69	0,56	1,13	66,67
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	3,00	1,00	2,00	66,67
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>	<b>33,24</b>	<b>15,06</b>	<b>18,18</b>	<b>54,68</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	19,40	4,90	14,50	74,74
Hauptberufliche Vortragende	1,63	0,81	0,81	50,00
Bundes- und Vertragslehrer/inn/en	22,04	6,69	15,35	69,63
Halbbeschäftigte Vortragende	3,50	1,50	2,00	57,14
E-Developer/innen	1,00	0,00	1,00	100,00
E-Tutor/inn/en	0,38	0,38	0,00	0,00
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>47,94</b>	<b>14,28</b>	<b>33,66</b>	<b>70,21</b>
<b>Allgemeines Personal – Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	2,00	0,00	2,00	100,00
davon in akademischen Einheiten	2,00	0,00	2,00	100,00
davon maturawertig	2,00	0,00	2,00	100,00
Angestellte nach VBG	5,43	1,50	3,93	72,35
davon in akademischen Einheiten	5,43	1,50	3,93	72,35
davon akademikerwertig	1,00	1,00	0,00	0,00
davon maturawertig	2,43	0,50	1,93	79,38
Angestellte nach KV	3,50	0,50	3,00	85,71
davon in akademischen Einheiten	3,50	0,50	3,00	85,71
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,00	0,00	1,00	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	2,50	0,50	2,00	80,00
<b>Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel</b>	<b>10,93</b>	<b>2,00</b>	<b>8,93</b>	<b>81,69</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>92,10</b>	<b>31,34</b>	<b>60,76</b>	<b>65,97</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Drittmittel	1,00	0,00	1,00	100,00
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>100,00</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2009

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	6,00	5,00	1,00	16,67
davon Beamte/Beamtinnen	5,00	5,00	0,00	0,00
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	6,00	6,00	0,00	0,00
Assoziierte Professor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	9,00	8,00	1,00	11,11
davon im tenure track	1,00	1,00	0,00	0,00
davon habilitiert	2,00	2,00	0,00	0,00
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	16,50	9,00	7,50	45,45
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	0,50	0,00	0,50	100,00
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	0,88	0,75	0,13	14,29
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	1,50	1,50	0,00	0,00
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>	<b>41,38</b>	<b>31,25</b>	<b>10,13</b>	<b>24,47</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	9,20	7,50	1,70	18,48
E-Assistent/inn/en	0,50	0,50	0,00	0,00
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>9,70</b>	<b>8,00</b>	<b>1,70</b>	<b>17,53</b>
<b>Allgemeines Personal – Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	2,00	1,00	1,00	50,00
davon in akademischen Einheiten	2,00	1,00	1,00	50,00
Angestellte nach KV	12,75	6,50	6,25	49,02
davon in akademischen Einheiten	12,75	6,50	6,25	49,02
davon in KV-Verwendungsgruppe III	7,75	6,50	1,25	16,13
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	5,00	0,00	5,00	100,00
<b>Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel</b>	<b>14,75</b>	<b>7,50</b>	<b>7,25</b>	<b>49,15</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>65,83</b>	<b>46,75</b>	<b>19,08</b>	<b>28,98</b>
<b>Personal – Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	9,55	9,18	0,38	3,93
davon in Projekten	9,55	9,18	0,38	3,93
davon Senior Scientists	0,50	0,50	0,00	0,00
<b>Gesamtes Personal – Drittmittel</b>	<b>9,55</b>	<b>9,18</b>	<b>0,38</b>	<b>3,93</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Drittmittel	1,00	1,00	0,00	0,00
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2009

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	5,00	4,00	1,00	20,00
davon Beamte/Beamtinnen	2,00	2,00	0,00	0,00
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	6,00	4,00	2,00	33,33
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	8,25	2,50	5,75	69,70
davon im tenure track	3,00	1,00	2,00	66,67
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	11,75	5,00	6,75	57,45
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	2,50	0,00	2,50	100,00
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	1,63	0,88	0,75	46,15
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>	<b>35,13</b>	<b>16,38</b>	<b>18,75</b>	<b>53,38</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,05	0,05	0,00	0,00
Lektor/inn/en	11,05	4,55	6,50	58,82
Hauptberufliche Vortragende	1,50	0,00	1,50	100,00
Bundes- und Vertragslehrer/inn/en	2,49	1,49	1,00	40,10
E-Developer/innen	0,75	0,75	0,00	0,00
E-Assistent/inn/en	0,50	0,00	0,50	100,00
E-Tutor/inn/en	0,38	0,19	0,19	50,00
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>16,72</b>	<b>7,03</b>	<b>9,69</b>	<b>57,94</b>
<b>Allgemeines Personal – Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	7,00	0,00	7,00	100,00
davon in akademischen Einheiten	7,00	0,00	7,00	100,00
davon akademikerwertig	0,50	0,00	0,50	100,00
davon maturawertig	2,50	0,00	2,50	100,00
Angestellte nach KV	2,00	0,50	1,50	75,00
davon in akademischen Einheiten	2,00	0,50	1,50	75,00
davon in KV-Verwendungsgruppe III	0,50	0,50	0,00	0,00
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	1,50	0,00	1,50	100,00
<b>Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel</b>	<b>9,00</b>	<b>0,50</b>	<b>8,50</b>	<b>94,44</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>60,84</b>	<b>23,91</b>	<b>36,94</b>	<b>60,71</b>
<b>Personal – Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	5,88	1,25	4,63	78,72
davon in Projekten	5,88	1,25	4,63	78,72
<b>Gesamtes Personal – Drittmittel</b>	<b>5,88</b>	<b>1,25</b>	<b>4,63</b>	<b>78,72</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Drittmittel	1,00	0,00	1,00	100,00
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>100,00</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2009

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	6,00	6,00	0,00	0,00
davon Beamte/Beamtinnen	4,00	4,00	0,00	0,00
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	5,00	3,00	2,00	40,00
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	10,00	2,00	8,00	80,00
davon im tenure track	4,00	1,00	3,00	75,00
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	14,63	6,00	8,63	58,97
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	1,50	1,00	0,50	33,33
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	1,50	0,19	1,31	87,50
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>	<b>38,63</b>	<b>18,19</b>	<b>20,44</b>	<b>52,91</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,10	0,10	0,00	0,00
Lektor/inn/en	2,35	1,75	0,60	25,53
E-Developer/innen	1,00	0,00	1,00	100,00
E-Tutor/inn/en	0,19	0,19	0,00	0,00
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>3,64</b>	<b>2,04</b>	<b>1,60</b>	<b>43,99</b>
<b>Allgemeines Personal – Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	2,00	0,00	2,00	100,00
davon in akademischen Einheiten	2,00	0,00	2,00	100,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
Angestellte nach KV	7,63	0,50	7,13	93,44
davon in akademischen Einheiten	7,63	0,50	7,13	93,44
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	7,63	0,50	7,13	93,44
<b>Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel</b>	<b>9,63</b>	<b>0,50</b>	<b>9,13</b>	<b>94,81</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>51,89</b>	<b>20,73</b>	<b>31,16</b>	<b>60,06</b>
<b>Personal – Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	3,25	0,00	3,25	100,00
davon in Projekten	3,25	0,00	3,25	100,00
davon Senior Scientists	0,75	0,00	0,75	100,00
<b>Gesamtes Personal – Drittmittel</b>	<b>3,25</b>	<b>0,00</b>	<b>3,25</b>	<b>100,00</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Drittmittel	2,00	0,00	2,00	100,00
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>2,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2,00</b>	<b>100,00</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2009

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	6,50	6,50	0,00	0,00
davon Beamte/Beamtinnen	4,50	4,50	0,00	0,00
davon § 99 UG 2002	1,00	1,00	0,00	0,00
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	5,00	2,00	3,00	60,00
davon im tenure track	0,50	0,00	0,50	100,00
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	27,25	14,25	13,00	47,71
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	1,88	0,81	1,06	56,67
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>	<b>40,63</b>	<b>23,56</b>	<b>17,06</b>	<b>42,00</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,25	0,25	0,00	0,00
Lektor/inn/en	4,80	4,10	0,70	14,58
E-Developer/innen	1,00	1,00	0,00	0,00
E-Assistent/inn/en	0,25	0,00	0,25	100,00
E-Tutor/inn/en	0,38	0,19	0,19	50,00
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>6,68</b>	<b>5,54</b>	<b>1,14</b>	<b>17,04</b>
<b>Allgemeines Personal – Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	2,75	0,50	2,25	81,82
davon in akademischen Einheiten	2,75	0,50	2,25	81,82
davon maturawertig	0,75	0,50	0,25	33,33
Angestellte nach KV	3,00	0,00	3,00	100,00
davon in akademischen Einheiten	3,00	0,00	3,00	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	3,00	0,00	3,00	100,00
<b>Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel</b>	<b>5,75</b>	<b>0,50</b>	<b>5,25</b>	<b>91,30</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>53,05</b>	<b>29,60</b>	<b>23,45</b>	<b>44,20</b>
<b>Personal – Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	7,65	3,58	4,08	53,27
davon in Projekten	7,65	3,58	4,08	53,27
davon Senior Scientists	0,75	0,75	0,00	0,00
Allgemeines Personal	4,13	0,00	4,13	100,00
davon in Projekten	2,75	0,00	2,75	100,00
<b>Gesamtes Personal – Drittmittel</b>	<b>11,78</b>	<b>3,58</b>	<b>8,20</b>	<b>69,64</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2009

**Tabelle 7**  
**Department Sozialwissenschaften**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	5,00	4,00	1,00	20,00
davon Beamte/Beamtinnen	4,00	4,00	0,00	0,00
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	14,00	10,00	4,00	28,57
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	11,90	6,40	5,50	46,22
davon im tenure track	6,50	3,00	3,50	53,85
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	1,75	1,75	0,00	0,00
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	0,75	0,38	0,38	50,00
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>	<b>33,40</b>	<b>22,53</b>	<b>10,88</b>	<b>32,56</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	6,95	5,95	1,00	14,39
Bundes- und Vertragslehrer/inn/en	0,62	0,62	0,00	0,00
davon habilitiert	0,62	0,62	0,00	0,00
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>7,57</b>	<b>6,57</b>	<b>1,00</b>	<b>13,22</b>
<b>Allgemeines Personal – Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	2,00	0,00	2,00	100,00
davon in akademischen Einheiten	2,00	0,00	2,00	100,00
davon maturawertig	2,00	0,00	2,00	100,00
Angestellte nach VBG	6,65	1,00	5,65	84,96
davon in akademischen Einheiten	6,65	1,00	5,65	84,96
davon maturawertig	2,00	1,00	1,00	50,00
Angestellte nach KV	2,00	0,50	1,50	75,00
davon in akademischen Einheiten	2,00	0,50	1,50	75,00
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,00	0,50	0,50	50,00
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	1,00	0,00	1,00	100,00
<b>Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel</b>	<b>10,65</b>	<b>1,50</b>	<b>9,15</b>	<b>85,92</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>51,62</b>	<b>30,59</b>	<b>21,03</b>	<b>40,73</b>
<b>Personal – Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	4,25	2,13	2,13	50,00
davon in Projekten	3,38	1,75	1,63	48,15
<b>Gesamtes Personal – Drittmittel</b>	<b>4,25</b>	<b>2,13</b>	<b>2,13</b>	<b>50,00</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Drittmittel	1,00	0,00	1,00	100,00
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>100,00</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2009

**Tabelle 8**  
**Department Statistik**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	2,75	2,75	0,00	0,00
davon Beamte/Beamtinnen	1,00	1,00	0,00	0,00
davon § 99 UG 2002	0,50	0,50	0,00	0,00
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	5,00	5,00	0,00	0,00
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	2,00	2,00	0,00	0,00
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	6,75	5,75	1,00	14,81
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	1,00	0,00	1,00	100,00
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	0,75	0,56	0,19	25,00
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>	<b>18,25</b>	<b>16,06</b>	<b>2,19</b>	<b>11,99</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	1,25	1,10	0,15	12,00
Bundes- und Vertragslehrer/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00
E-Developer/innen	0,50	0,50	0,00	0,00
E-Tutor/inn/en	0,44	0,44	0,00	0,00
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>3,19</b>	<b>2,04</b>	<b>1,15</b>	<b>36,08</b>
<b>Allgemeines Personal – Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	1,00	0,00	1,00	100,00
davon in akademischen Einheiten	1,00	0,00	1,00	100,00
Angestellte nach KV	2,25	0,00	2,25	100,00
davon in akademischen Einheiten	2,25	0,00	2,25	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,25	0,00	1,25	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	1,00	0,00	1,00	100,00
<b>Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel</b>	<b>3,25</b>	<b>0,00</b>	<b>3,25</b>	<b>100,00</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>24,69</b>	<b>18,10</b>	<b>6,59</b>	<b>26,68</b>
<b>Personal – Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	2,25	1,00	1,25	55,56
davon in Projekten	2,25	1,00	1,25	55,56
<b>Gesamtes Personal – Drittmittel</b>	<b>2,25</b>	<b>1,00</b>	<b>1,25</b>	<b>55,56</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2009

**Tabelle 9**  
**Department Unternehmensführung und Innovation**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	5,50	5,50	0,00	0,00
davon Beamte/Beamtinnen	2,00	2,00	0,00	0,00
davon § 99 UG 2002	0,50	0,50	0,00	0,00
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	7,00	5,00	2,00	28,57
davon im tenure track	2,00	1,00	1,00	50,00
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	17,00	9,00	8,00	47,06
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	1,00	0,50	0,50	50,00
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	1,16	0,79	0,38	32,26
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>	<b>32,66</b>	<b>20,79</b>	<b>11,88</b>	<b>36,36</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,05	0,05	0,00	0,00
Lektor/inn/en	0,95	0,90	0,05	5,26
E-Tutor/inn/en	0,38	0,38	0,00	0,00
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>1,38</b>	<b>1,33</b>	<b>0,05</b>	<b>3,64</b>
<b>Allgemeines Personal – Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	5,00	0,00	5,00	100,00
davon in akademischen Einheiten	5,00	0,00	5,00	100,00
davon akademikerwertig	0,50	0,00	0,50	100,00
davon maturawertig	2,00	0,00	2,00	100,00
Angestellte nach KV	3,25	0,00	3,25	100,00
davon in akademischen Einheiten	3,25	0,00	3,25	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe III	0,75	0,00	0,75	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	2,50	0,00	2,50	100,00
<b>Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel</b>	<b>8,25</b>	<b>0,00</b>	<b>8,25</b>	<b>100,00</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>42,29</b>	<b>22,11</b>	<b>20,18</b>	<b>47,71</b>
<b>Personal – Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	5,88	2,75	3,13	53,19
davon in Projekten	5,75	2,75	3,00	52,17
Allgemeines Personal	0,64	0,00	0,64	100,00
<b>Gesamtes Personal – Drittmittel</b>	<b>6,51</b>	<b>2,75</b>	<b>3,76</b>	<b>57,78</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2009

**Tabelle 10**  
**Department Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	5,00	4,00	1,00	20,00
davon Beamte/Beamtinnen	3,00	2,00	1,00	33,33
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	5,00	3,50	1,50	30,00
davon im tenure track	2,00	1,00	1,00	50,00
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	19,00	8,00	11,00	57,89
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	1,13	0,94	0,19	16,67
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>	<b>31,13</b>	<b>16,44</b>	<b>14,69</b>	<b>47,19</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	7,20	3,95	3,25	45,14
E-Developer/innen	1,00	1,00	0,00	0,00
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>8,20</b>	<b>4,95</b>	<b>3,25</b>	<b>39,63</b>
<b>Allgemeines Personal – Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	2,75	0,50	2,25	81,82
davon in akademischen Einheiten	2,75	0,50	2,25	81,82
davon maturawertig	1,25	0,50	0,75	60,00
Angestellte nach KV	3,50	0,00	3,50	100,00
davon in akademischen Einheiten	3,50	0,00	3,50	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	3,50	0,00	3,50	100,00
<b>Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel</b>	<b>6,25</b>	<b>0,50</b>	<b>5,75</b>	<b>92,00</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>45,58</b>	<b>21,89</b>	<b>23,69</b>	<b>51,97</b>
<b>Personal – Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	2,50	0,50	2,00	80,00
davon in Projekten	2,50	0,50	2,00	80,00
<b>Gesamtes Personal – Drittmittel</b>	<b>2,50</b>	<b>0,50</b>	<b>2,00</b>	<b>80,00</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Drittmittel	2,00	0,00	2,00	100,00
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>2,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2,00</b>	<b>100,00</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2009

**Tabelle 11**  
**Department Volkswirtschaft**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	6,00	4,00	2,00	33,33
davon Beamte/Beamtinnen	5,00	4,00	1,00	20,00
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	17,50	14,50	3,00	17,14
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	8,75	2,00	6,75	77,14
davon im tenure track	2,25	2,00	0,25	11,11
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	13,50	11,50	2,00	14,81
Wiss. Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	0,63	0,00	0,63	100,00
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	2,00	1,44	0,56	28,13
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>	<b>48,38</b>	<b>33,44</b>	<b>14,94</b>	<b>30,88</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,45	0,45	0,00	0,00
Lektor/inn/en	5,20	4,25	0,95	18,27
E-Assistent/inn/en	1,00	0,50	0,50	50,00
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>6,65</b>	<b>5,20</b>	<b>1,45</b>	<b>21,80</b>
<b>Allgemeines Personal – Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00
davon in akademischen Einheiten	1,00	0,00	1,00	100,00
Angestellte nach VBG	6,50	0,00	6,50	100,00
davon in akademischen Einheiten	6,50	0,00	6,50	100,00
davon maturawertig	4,50	0,00	4,50	100,00
Angestellte nach KV	3,50	0,50	3,00	85,71
davon in akademischen Einheiten	3,50	0,50	3,00	85,71
davon in KV-Verwendungsgruppe III	0,50	0,50	0,00	0,00
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	3,00	0,00	3,00	100,00
<b>Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel</b>	<b>11,00</b>	<b>0,50</b>	<b>10,50</b>	<b>95,45</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>66,03</b>	<b>39,14</b>	<b>26,89</b>	<b>40,72</b>
<b>Personal – Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	12,34	4,49	7,85	63,63
davon in Projekten	12,34	4,49	7,85	63,63
<b>Gesamtes Personal – Drittmittel</b>	<b>12,34</b>	<b>4,49</b>	<b>7,85</b>	<b>63,63</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2009

**Tabelle 12**  
**Department Welthandel**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	5,00	5,00	0,00	0,00
davon Beamte/Beamtinnen	4,00	4,00	0,00	0,00
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	3,50	3,50	0,00	0,00
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	3,50	2,50	1,00	28,57
davon im tenure track	1,00	0,00	1,00	100,00
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	20,75	10,25	10,50	50,60
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	1,69	1,06	0,63	37,04
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>	<b>34,44</b>	<b>22,31</b>	<b>12,13</b>	<b>35,21</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	3,70	2,95	0,75	20,27
E-Developer/innen	0,75	0,75	0,00	0,00
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>4,45</b>	<b>3,70</b>	<b>0,75</b>	<b>16,85</b>
<b>Allgemeines Personal – Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	5,00	0,00	5,00	100,00
davon in akademischen Einheiten	5,00	0,00	5,00	100,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
Angestellte nach KV	2,75	0,00	2,75	100,00
davon in akademischen Einheiten	2,75	0,00	2,75	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe III	0,50	0,00	0,50	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	2,25	0,00	2,25	100,00
<b>Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel</b>	<b>7,75</b>	<b>0,00</b>	<b>7,75</b>	<b>100,00</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>46,64</b>	<b>26,01</b>	<b>20,63</b>	<b>44,22</b>
<b>Personal – Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	2,08	0,58	1,50	72,29
davon in Projekten	2,08	0,58	1,50	72,29
Allgemeines Personal	0,25	0,25	0,00	0,00
davon in Projekten	0,25	0,25	0,00	0,00
<b>Gesamtes Personal – Drittmittel</b>	<b>2,33</b>	<b>0,83</b>	<b>1,50</b>	<b>64,52</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2009

**Tabelle 13**  
**Departments gesamt**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	67,25	58,25	9,00	13,38
davon Beamte/Beamtinnen	47,00	42,00	5,00	10,64
davon § 99 UG 2002	2,00	2,00	0,00	0,00
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	69,50	54,50	15,00	21,58
Assoziierte Professor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	93,70	46,90	46,80	49,95
davon im tenure track	29,50	13,00	16,50	55,93
davon habilitiert	2,05	2,00	0,05	2,44
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	174,63	92,00	82,63	47,32
Wiss. Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	0,63	0,00	0,63	100,00
PhD-Kollegiat/inn/en (Säule 1)	6,45	6,45	0,00	0,00
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	7,50	2,50	5,00	66,67
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	17,60	10,73	6,88	39,06
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	4,50	2,50	2,00	44,44
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>	<b>442,75</b>	<b>274,83</b>	<b>167,93</b>	<b>37,93</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	1,10	1,10	0,00	0,00
Lektor/inn/en	85,00	52,10	32,90	38,71
Hauptberufliche Vortragende	3,94	1,63	2,31	58,73
Bundes- und Vertragslehrer/inn/en	26,15	8,80	17,35	66,34
davon habilitiert	0,62	0,62	0,00	0,00
Halbbeschäftigte Vortragende	3,50	1,50	2,00	57,14
E-Developer/innen	7,00	5,00	2,00	28,57
E-Assistent/inn/en	4,00	2,75	1,25	31,25
E-Tutor/inn/en	2,13	1,75	0,38	17,65
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>132,81</b>	<b>74,63</b>	<b>58,18</b>	<b>43,81</b>

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Allgemeines Personal – Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	5,00	0,00	5,00	100,00
davon in akademischen Einheiten	5,00	0,00	5,00	100,00
davon in Serviceeinrichtungen	0,00	0,00	0,00	0,00
davon akademikerwertig	0,00	0,00	0,00	0,00
davon maturawertig	4,00	0,00	4,00	100,00
Angestellte nach VBG	49,08	5,00	44,08	89,81
davon in akademischen Einheiten	49,08	5,00	44,08	89,81
davon in Serviceeinrichtungen	0,00	0,00	0,00	0,00
davon akademikerwertig	2,00	1,00	1,00	50,00
davon maturawertig	18,43	2,50	15,93	86,43
Angestellte nach KV	55,03	9,00	46,03	83,64
davon in akademischen Einheiten	55,03	9,00	46,03	83,64
davon in Serviceeinrichtungen	0,00	0,00	0,00	0,00
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	0,80	0,00	0,80	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe III	15,25	8,00	7,25	47,54
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	38,98	1,00	37,98	97,43
Tutor/inn/en	0,00	0,00	0,00	0,00
Lehrlinge	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel</b>	<b>109,10</b>	<b>14,00</b>	<b>95,10</b>	<b>87,17</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>684,66</b>	<b>363,45</b>	<b>321,21</b>	<b>46,92</b>
<b>Personal – Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	63,61	30,69	32,93	51,76
davon in Projekten	62,61	30,31	32,30	51,59
davon Senior Scientists	2,00	1,25	0,75	37,50
Allgemeines Personal	6,21	0,25	5,96	95,98
davon in Projekten	4,00	0,25	3,75	93,75
Lehrgangsektor/inn/en	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Gesamtes Personal – Drittmittel</b>	<b>69,83</b>	<b>30,94</b>	<b>38,89</b>	<b>55,69</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittel	0,00	0,00	0,00	0,00
Drittmittel	11,00	4,00	7,00	63,64
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>11,00</b>	<b>4,00</b>	<b>7,00</b>	<b>63,64</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2009

**Tabelle 14**  
**Forschungsinstitute**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>				
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	2,00	1,00	1,00	50,00
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	1,00	1,00	0,00	0,00
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	4,25	2,50	1,75	41,18
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>	<b>7,25</b>	<b>4,50</b>	<b>2,75</b>	<b>37,93</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	1,30	1,00	0,30	23,08
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>1,30</b>	<b>1,00</b>	<b>0,30</b>	<b>23,08</b>
<b>Allgemeines Personal – Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	2,13	0,63	1,50	70,59
davon in akademischen Einheiten	2,13	0,63	1,50	70,59
davon maturawertig	0,63	0,63	0,00	0,00
Angestellte nach KV	0,88	0,00	0,88	100,00
davon in akademischen Einheiten	0,88	0,00	0,88	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	0,88	0,00	0,88	100,00
<b>Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel</b>	<b>3,00</b>	<b>0,63</b>	<b>2,38</b>	<b>79,17</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>11,55</b>	<b>6,13</b>	<b>5,43</b>	<b>46,97</b>
<b>Personal – Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	32,00	17,91	14,09	44,03
davon in Projekten	31,60	17,91	13,69	43,32
davon Senior Scientists	4,24	3,19	1,05	24,85
Allgemeines Personal	0,75	0,00	0,75	100,00
davon in Projekten	0,50	0,00	0,50	100,00
<b>Gesamtes Personal – Drittmittel</b>	<b>32,75</b>	<b>17,91</b>	<b>14,84</b>	<b>45,31</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2009

**Tabelle 15**  
**Kompetenzzentren**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>				
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	1,00	1,00	0,00	0,00
davon im tenure track	1,00	1,00	0,00	0,00
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Allgemeines Personal – Bundesmittel</b>				
Angestellte nach KV	2,00	0,00	2,00	100,00
davon in akademischen Einheiten	2,00	0,00	2,00	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe III	2,00	0,00	2,00	100,00
<b>Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel</b>	<b>2,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2,00</b>	<b>100,00</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>3,00</b>	<b>1,00</b>	<b>2,00</b>	<b>66,67</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2009

**Tabelle 16**  
**Rektor und zugeordnete Serviceeinrichtungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Allgemeines Personal – Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	4,50	1,50	3,00	66,67
davon in Serviceeinrichtungen	4,50	1,50	3,00	66,67
davon akademikerwertig	3,00	1,00	2,00	66,67
davon maturawertig	1,50	0,50	1,00	66,67
Angestellte nach KV	8,75	0,00	8,75	100,00
davon in Serviceeinrichtungen	8,75	0,00	8,75	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	5,75	0,00	5,75	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe III	3,00	0,00	3,00	100,00
<b>Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel</b>	<b>13,25</b>	<b>1,50</b>	<b>11,75</b>	<b>88,68</b>
<b>Personal – Drittmittel</b>				
Allgemeines Personal	0,75	0,75	0,00	0,00
<b>Gesamtes Personal – Drittmittel</b>	<b>0,75</b>	<b>0,75</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2009

**Tabelle 17**  
**Vizerektorin für Finanzen und zugeordnete Serviceeinrichtungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Allgemeines Personal – Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	2,00	1,00	1,00	50,00
davon in Serviceeinrichtungen	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 nach VBG	9,88	0,50	9,38	94,94
davon in Serviceeinrichtungen	9,88	0,50	9,38	94,94
davon maturawertig	6,63	0,50	6,13	92,45
Angestellte nach KV	13,35	0,85	12,50	93,63
davon in Serviceeinrichtungen	13,35	0,85	12,50	93,63
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	1,00	0,00	1,00	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe III	12,35	0,85	11,50	93,12
<b>Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel</b>	<b>25,23</b>	<b>2,35</b>	<b>22,88</b>	<b>90,68</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2009

**Tabelle 18**  
**Vizektorin für Forschung, Internationales und External Relations**  
**und Serviceeinrichtungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	3,85	1,65	2,20	57,14
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>3,85</b>	<b>1,65</b>	<b>2,20</b>	<b>57,14</b>
<b>Allgemeines Personal – Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	19,50	9,50	10,00	51,28
davon in Serviceeinrichtungen	19,50	9,50	10,00	51,28
davon akademikerwertig	2,50	0,50	2,00	80,00
davon maturawertig	9,50	3,00	6,50	68,42
Angestellte nach VBG	18,28	4,00	14,28	78,11
davon in Serviceeinrichtungen	18,28	4,00	14,28	78,11
davon akademikerwertig	5,75	2,00	3,75	65,22
davon maturawertig	9,00	1,00	8,00	88,89
Angestellte nach KV	44,00	7,38	36,63	83,24
davon in Serviceeinrichtungen	44,00	7,38	36,63	83,24
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	9,75	2,00	7,75	79,49
davon in KV-Verwendungsgruppe III	19,00	3,75	15,25	80,26
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	15,25	1,63	13,63	89,34
Tutor/inn/en	0,61	0,30	0,31	51,02
<b>Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel</b>	<b>82,39</b>	<b>21,18</b>	<b>61,21</b>	<b>74,30</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>86,24</b>	<b>22,83</b>	<b>63,41</b>	<b>73,53</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittel	12,00	3,00	9,00	75,00
Drittmittel	2,00	1,00	1,00	50,00
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>14,00</b>	<b>4,00</b>	<b>10,00</b>	<b>71,43</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2009

**Tabelle 19**  
**Vizektor Infrastruktur und Personal sowie**  
**zugeordnete Serviceeinrichtungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Allgemeines Personal – Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	5,00	1,00	4,00	80,00
davon in Serviceeinrichtungen	5,00	1,00	4,00	80,00
davon akademikerwertig	1,00	1,00	0,00	0,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
Angestellte nach VBG	41,28	23,00	18,28	44,28
davon in Serviceeinrichtungen	41,28	23,00	18,28	44,28
davon akademikerwertig	9,90	7,00	2,90	29,29
davon maturawertig	20,63	13,00	7,63	36,97
Angestellte nach KV	49,98	30,55	19,43	38,87
davon in Serviceeinrichtungen	49,98	30,55	19,43	38,87
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	23,30	15,50	7,80	33,48
davon in KV-Verwendungsgruppe III	12,18	5,55	6,63	54,41
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	14,50	9,50	5,00	34,48
<b>Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel</b>	<b>96,25</b>	<b>54,55</b>	<b>41,70</b>	<b>43,32</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2009

**Tabelle 20**  
**Vizektor Lehre und zugeordnete Serviceeinrichtungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	0,38	0,38	0,00	0,00
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	1,00	0,00	1,00	100,00
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>	<b>1,38</b>	<b>0,38</b>	<b>1,00</b>	<b>72,73</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	0,30	0,30	0,00	0,00
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>0,30</b>	<b>0,30</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Allgemeines Personal – Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	2,00	2,00	0,00	0,00
davon in Serviceeinrichtungen	2,00	2,00	0,00	0,00
davon maturawertig	1,00	1,00	0,00	0,00
Angestellte nach VBG	20,50	6,00	14,50	70,73
davon in Serviceeinrichtungen	20,50	6,00	14,50	70,73
davon akademikerwertig	1,00	1,00	0,00	0,00
davon maturawertig	7,50	3,00	4,50	60,00
Angestellte nach KV	30,75	5,50	25,25	82,11
davon in Serviceeinrichtungen	30,75	5,50	25,25	82,11
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	8,00	4,00	4,00	50,00
davon in KV-Verwendungsgruppe III	17,00	0,00	17,00	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	5,75	1,50	4,25	73,91
Tutor/inn/en	18,11	12,72	5,39	29,76
<b>Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel</b>	<b>71,36</b>	<b>26,22</b>	<b>45,14</b>	<b>63,26</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>73,04</b>	<b>26,90</b>	<b>46,14</b>	<b>63,18</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittel	1,00	0,00	1,00	100,00
<b>Gesamt freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>100,00</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2009

**Tabelle 21**  
**Büro des Senats**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Allgemeines Personal – Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00
davon in Serviceeinrichtungen	1,00	0,00	1,00	100,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
Angestellte nach KV	1,25	0,00	1,25	100,00
davon in Serviceeinrichtungen	1,25	0,00	1,25	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	0,75	0,00	0,75	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe III	0,50	0,00	0,50	100,00
<b>Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel</b>	<b>2,25</b>	<b>0,00</b>	<b>2,25</b>	<b>100,00</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2009

**Tabelle 22**  
**Interessensvertretungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Allgemeines Personal – Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	0,50	0,50	0,00	0,00
davon in Serviceeinrichtungen	0,50	0,50	0,00	0,00
davon akademikerwertig	0,50	0,50	0,00	0,00
Angestellte nach VBG	1,50	0,00	1,50	100,00
davon in Serviceeinrichtungen	1,50	0,00	1,50	100,00
davon akademikerwertig	0,50	0,00	0,50	100,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
Angestellte nach KV	1,00	0,00	1,00	100,00
davon in Serviceeinrichtungen	1,00	0,00	1,00	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	1,00	0,00	1,00	100,00
<b>Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel</b>	<b>3,00</b>	<b>0,50</b>	<b>2,50</b>	<b>83,33</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2009

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	67,25	58,25	9,00	13,38
davon Beamte/Beamtinnen	47,00	42,00	5,00	10,64
davon § 99 UG 2002	2,00	2,00	0,00	0,00
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	71,50	55,50	16,00	22,38
Assoziierte Professor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	95,70	48,90	46,80	48,90
davon im tenure track	30,50	14,00	16,50	54,10
davon habilitiert	2,05	2,00	0,05	2,44
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	178,88	94,50	84,38	47,17
Wiss. Mitarbeiter/innen (in Ausbildung)	0,63	0,00	0,63	100,00
PhD-Kollegiat/inn/en (Säule 1)	6,45	6,45	0,00	0,00
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	7,88	2,88	5,00	63,49
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	17,60	10,73	6,88	39,06
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	5,50	2,50	3,00	54,55
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal – Bundesmittel</b>	<b>452,38</b>	<b>280,70</b>	<b>171,68</b>	<b>37,95</b>

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal – Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	1,10	1,10	0,00	0,00
Lektor/inn/en	90,45	55,05	35,40	39,14
Hauptberufliche Vortragende	3,94	1,63	2,31	58,73
Bundes- und Vertragslehrer/inn/en	26,15	8,80	17,35	66,34
davon habilitiert	0,62	0,62	0,00	0,00
Halbbeschäftigte Vortragende	3,50	1,50	2,00	57,14
E-Developer/innen	7,00	5,00	2,00	28,57
E-Assistent/inn/en	4,00	2,75	1,25	31,25
E-Tutor/inn/en	2,13	1,75	0,38	17,65
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>138,26</b>	<b>77,58</b>	<b>60,68</b>	<b>43,89</b>
<b>Allgemeines Personal – Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	35,00	14,00	21,00	60,00
davon in akademischen Einheiten	5,00	0,00	5,00	100,00
davon in Serviceeinrichtungen	30,00	14,00	16,00	53,33
davon akademikerwertig	5,00	3,00	2,00	40,00
davon maturawertig	17,50	4,00	13,50	77,14
Angestellte nach VBG	149,38	41,63	107,75	72,13
davon in akademischen Einheiten	52,45	5,63	46,83	89,28
davon in Serviceeinrichtungen	96,93	36,00	60,93	62,86
davon akademikerwertig	22,15	12,00	10,15	45,82
davon maturawertig	67,55	22,13	45,43	67,25
Angestellte nach KV	206,98	53,28	153,70	74,26
davon in akademischen Einheiten	57,90	9,00	48,90	84,46
davon in Serviceeinrichtungen	149,08	44,28	104,80	70,30
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	49,35	21,50	27,85	56,43
davon in KV-Verwendungsgruppe III	81,28	18,15	63,13	77,67
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	76,35	13,63	62,73	82,15
Tutor/inn/en	18,72	13,02	5,70	30,46
<b>Gesamtes allgemeines Personal – Bundesmittel</b>	<b>410,07</b>	<b>121,92</b>	<b>288,15</b>	<b>70,27</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>1000,71</b>	<b>480,20</b>	<b>520,51</b>	<b>52,01</b>
<b>Personal – Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	95,62	48,60	47,02	49,17
davon in Projekten	94,22	48,23	45,99	48,81
davon Senior Scientists	6,24	4,44	1,80	28,90
Allgemeines Personal	38,39	13,18	25,21	65,68
davon in Projekten	4,50	0,25	4,25	94,44
Lehrgangsdirektor/inn/en	0,95	0,75	0,20	21,05
<b>Gesamtes Personal – Drittmittel</b>	<b>134,96</b>	<b>62,53</b>	<b>72,43</b>	<b>53,67</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittel	13,00	3,00	10,00	76,92
Drittmittel	22,00	8,00	14,00	63,64
<b>Gesamt freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>35,00</b>	<b>11,00</b>	<b>24,00</b>	<b>68,57</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2009

## Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen

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

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

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

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

**Tabelle 24**  
**Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen**  
**des allgemeinen Personals 1.1.2009 – 31.12.2009**

MASSNAHME	GESAMT	MÄNNL.	WEIBL.	WEIBL.%
Einstellungen	89	17	72	<b>80,90</b>
Beendigungen	72	19	53	<b>73,61</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2009

**Tabelle 25**  
**Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen**  
**des wissenschaftlichen Personals 1.1.2009 – 31.12.2009**

	GESAMT	MÄNNL.	WEIBL.	WEIBL.%
<b>DP Marketing</b>				
Einstellungen	9	3	6	<b>66,67</b>
Beendigungen	8	5	3	<b>37,50</b>
<b>DP Finanzwirtschaft und Rechnungswesen</b>				
Einstellungen	17	11	6	<b>35,29</b>
Beendigungen	10	6	4	<b>40,00</b>
<b>DP Management</b>				
Einstellungen	9	0	9	<b>100,00</b>
Beendigungen	12	4	8	<b>66,67</b>
<b>DP Unternehmensführung und Innovation</b>				
Einstellungen	14	9	5	<b>35,71</b>
Beendigungen	3	0	3	<b>100,00</b>
<b>DP Welthandel</b>				
Einstellungen	13	7	6	<b>46,15</b>
Beendigungen	8	3	5	<b>62,50</b>
<b>DP Informationsverarbeitung und Prozessmanagement</b>				
Einstellungen	12	6	6	<b>50,00</b>
Beendigungen	17	12	5	<b>29,41</b>
<b>DP Volkswirtschaft</b>				
Einstellungen	18	10	8	<b>44,44</b>
Beendigungen	17	14	3	<b>17,65</b>
<b>DP Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht</b>				
Einstellungen	12	7	5	<b>41,67</b>
Beendigungen	19	11	8	<b>42,11</b>
<b>DP Öffentliches Recht und Steuerrecht</b>				
Einstellungen	16	9	7	<b>43,75</b>
Beendigungen	23	11	12	<b>52,17</b>
<b>DP Sozialwissenschaften</b>				
Einstellungen	13	9	4	<b>30,77</b>
Beendigungen	18	12	6	<b>33,33</b>
<b>DP Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation</b>				
Einstellungen	9	3	6	<b>66,67</b>
Beendigungen	10	4	6	<b>60,00</b>
<b>DP Statistik und Mathematik</b>				
Einstellungen	5	2	3	<b>60,00</b>
Beendigungen	5	4	1	<b>20,00</b>
<b>Departments gesamt</b>				
Einstellungen	<b>147</b>	<b>76</b>	<b>71</b>	<b>48,30</b>
Beendigungen	<b>150</b>	<b>86</b>	<b>64</b>	<b>42,67</b>
<b>Forschungsinstitute</b>				
Einstellungen	26	8	18	<b>69,23</b>
Beendigungen	28	13	15	<b>53,57</b>
<b>Insgesamt</b>				
<b>Einstellungen</b>	<b>173</b>	<b>84</b>	<b>89</b>	<b>51,45</b>
<b>Beendigungen</b>	<b>178</b>	<b>99</b>	<b>79</b>	<b>44,38</b>

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2009

## **Abwesenheiten bei aufrechten Dienstverhältnissen**

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

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

Karenzierungen aus privaten Gründen können auf Antrag für alle Angestellten und 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 1.1.2009 – 31.12.2009**

	GESAMT	MÄNNL.	WEIBL.	WEIBL. %		
<b>Längerfristige Freistellungen (mit Bezügen) – Anzahl</b>						
Professor/inn/en	2	1	1	50,00		
Dozent/inn/en	7	5	2	28,57		
Assistent/inn/en Postdoc	6	4	2	33,33		
Assistent/inn/en Praedoc	5	1	4	80,00		
Projekt-Mitarbeiter/innen	6	3	3	50,00		
<b>Gesamt</b>	<b>26</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>46,15</b>		
<b>Längerfristige Freistellungen (ohne Bezüge) – Anzahl</b>						
Professor/inn/en	2	1	1	50,00		
Dozent/inn/en	2	2	0	0,00		
Assistent/inn/en Postdoc	13	8	5	38,46		
Assistent/inn/en Praedoc	2	0	2	100,00		
Projekt-Mitarbeiter/innen	2	1	1	50,00		
<b>Gesamt</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>42,86</b>		
<b>Kurzfristige Freistellungen (mit Bezügen) in Tage</b>					<b>Tage je Mann</b>	<b>Tage je Frau</b>
Professor/inn/en	867,5	763,5	104,0	11,99	2,9	2,9
Dozent/inn/en	605,0	488,0	117,0	19,34	3,3	2,7
Assistent/inn/en Postdoc	1026,0	441,0	585,0	57,02	3,8	3,3
Assistent/inn/en Praedoc	1497,0	808,0	689,0	46,03	3,7	3,8
Projekt-Mitarbeiter/innen	487,5	229,5	258,0	52,92	3,2	3,8
Sonstige	69,0	9,0	60,0	86,96	2,3	4,3
<b>Gesamt / 0</b>	<b>4552,0</b>	<b>2739,0</b>	<b>1813,0</b>	<b>39,83</b>	<b>3,3</b>	<b>3,5</b>
<b>Karenzierungen § 75 BDG, § 29 b VBG bzw. AngG</b>						
Professor/inn/en	1	1	0	0,00		
Dozent/inn/en	2	1	1	50,00		
Assistent/inn/en Postdoc	11	6	5	45,45		
Assistent/inn/en Praedoc	1	1	0	0,00		
Projekt-Mitarbeiter/innen	2	1	1	50,00		
Allgemeines Personal	13	2	11	84,62		
<b>Gesamt</b>	<b>30</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>60,00</b>		

Quelle: Personalabteilung der WU, Stand 31.12.2009

## **Forschungsmittel und Förderpreise**

Tabelle 27 gibt Aufschluss über jene Mittel zur Forschungsförderung, deren Vergabe (maßgeblich) WU-intern entschieden wird. Die Mittel selbst stammen nur teilweise von der WU; weitere Gelder von externen Fördergeber/inne/n wie dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (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	ANTRAG- STELLER/- INNEN	DAVON FRAUEN	FRAUEN- ANTEIL %	BEWILLIGTE ANTRÄGE	DAVON FRAUEN	FRAUEN- ANTEIL %	FÖRDER- VOLUMEN IN €	DAVON AN FRAUEN	FRAUEN- ANTEIL %
<b>Forschungsstipendium der WU (BMWf)</b>	8	5	<b>63</b>	6	3	<b>50</b>	25.832,23	9.845,50	<b>38</b>
<b>Kleinprojekte von WU-Assistent/inn/en (Drittmittel)</b>	40	12	<b>30</b>	23	10	<b>43</b>	53.939,22	20.315,00	<b>38</b>
<b>HabilitandInnen- förderung der WU (Drittmittel)</b>	2	1	<b>50</b>	2	1	<b>50</b>	3.780,00	2.500,00	<b>66</b>
<b>Druckkostenzuschuss für WU-Habilitationen (Drittmittel)</b>	1	1	<b>100</b>	1	1	<b>100</b>	2.543,00	2.543,00	<b>100</b>
<b>Kuratoriumsförderung zur Entlastung von WU-Habilitand/inn/en (Drittmittel)</b>	3	3	<b>100</b>	3	3	<b>100</b>	48.000,00	48.000,00	<b>100</b>
<b>Jubiläumsfonds der Stadt Wien für die WU- Projekte (Drittmittel: Stadt Wien)</b>	8	3	<b>38</b>	4	2	<b>50</b>	59.000,00	35.000,00	<b>59</b>
<b>WU Best Paper Award der Stadt Wien (Drittmittel: Stadt Wien)</b>	36	10	<b>28</b>	7	1	<b>14</b>	28.000,00	7.000,00	<b>25</b>
<b>Stephan-Koren-Preis (Mitgliedsbeiträge des Pro- fessor/inn/enverbands)</b>	10	6	<b>60</b>	2	1	<b>50</b>	2.200,00	1.100,00	<b>50</b>
<b>Senator Wilhelm Wilfling-Förderungs- preis (Drittmittel)</b>	2009 nicht vergeben, keine bottom up-Ausschreibung								
<b>FESTO Fellow (Drittmittel)</b>	5	1	<b>20</b>	3	0	<b>0</b>	15.000,00	0,00	<b>0</b>
<b>Erste Bank Preis für Zentraleuropa forschung (Drittmittel)</b>	3	2	<b>67</b>	1	0	<b>0</b>	15.000,00	0,00	<b>0</b>
<b>Dr. Maria-Schaumayer- Habilitationstipendium (Drittmittel)</b>	7	7	<b>100</b>	2	2	<b>100</b>	55.000,00	55.000,00	<b>100</b>
<b>Anbahnungsfinanzie- rung (Drittmittel)</b>	8	2	<b>25</b>	7	2	<b>29</b>	34.768,61	15.084,20	<b>43</b>
<b>MOE-Erste Bank- Förderung (Drittmittel)</b>	3	0	<b>0</b>	1	0	<b>0</b>	5.000,00	0,00	<b>0</b>
<b>Forschungsverträge (Drittmittel)</b>	3	1	<b>33</b>	3	1	<b>33</b>	203.000,00	70.000,00	<b>34</b>

Quelle: Forschungsservice der WU und Büro des Senats, Stand 31.12.2009

## 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 (TN) des wissenschaftlichen Traineeprogramms

1.1.2009 – 31.12.2009

STARTGRUPPEN	GESAMT TN-ZAHL	DAVON ANZAHL MÄNNLICHE TN	DAVON ANZAHL WEIBLICHE TN	ANTEIL WEIBLICHE TN IN %
Sommersemester 2009	31	15	16	51,61
Wintersemester 2009/2010	24	15	9	37,50

Quelle: Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2009

**Tabelle 29**

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

1.1.2009 – 31.12.2009

STARTGRUPPEN	GESAMT TN-ZAHL	DAVON ANZAHL MÄNNLICHE TN	DAVON ANZAHL WEIBLICHE TN	ANTEIL WEIBLICHE TN IN %
Sommersemester 2009	21	8	13	61,90
Wintersemester 2009/2010	21	2	19	90,48

Quelle: Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2009

**Tabelle 30**  
**Teilnehmer/innen an internen Weiterbildungsveranstaltungen**  
 1.1.2009 – 31.12.2009

VERANSTALTUNG FÜR WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
<b>Wintersemester 2008/2009 (Veranstaltungen ab 1.1.2009)</b>					
Refresh your English	12	8	5	3	37,50
English in Academic Settings (Advanced)	5	5	2	3	60,00
Ausgewählte quantitative Methoden der empirischen Statistik – Advanced Workshop	9	9	4	5	55,56
The Joys of Public Speaking	4	4	0	4	100,00
ExpertDialog Team-Kommunikation 2.0	9	10	5	5	50,00
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2008/2009 (ab 1.1.2009)</b>	<b>39</b>	<b>36</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>55,56</b>
<b>Sommersemester 2009</b>					
Refresh your English	12	10	7	3	30,00
English in Academic Settings	5	5	3	2	40,00
Stata Workshop	9	9	2	7	77,78
Ausgewählte quantitative Methoden der empirischen Statistik – Basic-Workshop	12	12	4	8	66,67
Publish with a Flourish!	8	8	4	4	50,00
Ausgewählte quantitative Methoden der empirischen Statistik – Advanced Workshop	16	12	7	5	41,67
ExpertDialog Benimm ist in!	17	17	6	11	64,71
Führungsmanagement für Wissenschaftler/innen	4	4	4	0	0,00
Stimme – Sprache – Präsenz	5	5	0	5	100,00
Medieneinsatz und Visualisierungstechniken für die Hochschullehre	4	4	2	2	50,00
„Zitieren leicht gemacht“: Effiziente und effektive Zitatverwaltung mit EndNote/EndNote Web	10	10	1	9	90,00
FWF-Coaching-Workshop	8	8	3	5	62,50
ExpertDialog Selbstmanagement statt Stressreaktion	10	10	1	9	90,00
Feedbackmethoden zielorientiert und erfolgreich in Ihrer Lehrveranstaltung einsetzen	9	9	5	4	44,44
A Tale of two Manuscripts	17	17	5	12	70,59
<b>Gesamtsumme Sommersemester 2009</b>	<b>146</b>	<b>140</b>	<b>54</b>	<b>86</b>	<b>61,43</b>

VERANSTALTUNG FÜR WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
<b>Wintersemester 2009/2010 (Veranstaltungen bis 31.12.2009)</b>					
Das Abstract: Englisch für eine Schlüsseltextsorte des Wissenschaftsbetriebs	6	6	4	2	33,33
Effizient und kreativ zum professionellen Forschungstext	9	8	1	7	87,50
English in Academic Settings	3	2	0	2	100,00
Die Kunst, sich selbst zu präsentieren	8	8	3	5	62,50
Speed Reading	14	12	5	7	58,33
Ausgewählte quantitative Methoden der empirischen Statistik – Basic-Workshop	13	13	4	9	69,23
Wissen sichtbar machen – mit Wissen aktivieren	4	4	0	4	100,00
Schreibwerkstatt für Wissenschaftler/innen	3	3	3	0	0,00
Eine Einführung in die Erstellung wissenschaftlicher Arbeiten mit Latex	3	3	2	1	33,33
ExpertDialog: Und welcher Redetyp sind Sie?	13	13	3	10	76,92
Qualitative Interviews auswerten	9	9	2	7	77,78
Forschungsprojektmanagement und Teamführung	6	6	4	2	33,33
Ausgewählte quantitative Methoden der empirischen Statistik – Advanced Workshop	17	17	11	6	35,29
Stimme – Sprache – Präsenz für Expertinnen	9	7	0	7	100,00
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2009/2010 (bis 31.12.2009)</b>	<b>117</b>	<b>111</b>	<b>42</b>	<b>69</b>	<b>62,16</b>
<b>Gesamtsumme 1.1.2009 - 31.12.2009</b>	<b>302</b>	<b>287</b>	<b>112</b>	<b>175</b>	<b>60,98</b>

Quelle: Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2009

VERANSTALTUNG FÜR ALLGEMEINES PERSONAL	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
<b>Wintersemester 2008/2009 (Veranstaltungen ab 1.1.2009)</b>					
Communication in English – Intermediate Course	16	11	2	9	81,82
Communication in English – Advanced Course	8	8	1	7	87,50
Express yourself in English	14	10	3	7	70,00
Einführung ins Management kleiner Projekte	18	12	3	9	75,00
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2008/2009 (ab 1.1.2009)</b>	<b>56</b>	<b>41</b>	<b>9</b>	<b>32</b>	<b>78,05</b>

VERANSTALTUNG FÜR ALLGEMEINES PERSONAL	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
<b>Sommersemester 2009</b>					
English in the Office	13	10	2	8	80,00
Telephoning and e-mails in English	9	9	1	8	88,89
Express yourself in English	6	6	0	6	100,00
Talking and listening at a higher level	9	7	1	6	85,71
Handlungsfähig bleiben in Krisensituationen und bei Eskalationen	8	8	0	8	100,00
Professionelle Gesprächs- und Verhandlungsführung	12	10	2	8	80,00
Reden Bewegen Wirken	9	9	2	7	77,78
Fit in Moderation	5	5	1	4	80,00
Micro-Projektmanagement	14	10	1	9	90,00
<b>Gesamtsumme Sommersemester 2009</b>	<b>85</b>	<b>74</b>	<b>10</b>	<b>64</b>	<b>86,49</b>
<b>Wintersemester 2009/2010 (Veranstaltungen bis 31.12.2009)</b>					
English in the Office	11	10	1	9	90,00
Englisch für Einsteiger/innen	12	11	0	11	100,00
English Conversation Class	15	10	0	10	100,00
Mind Mapping	6	6	1	5	83,33
Written Office Correspondence "Englische Schreibwerkstatt"	5	5	0	5	100,00
Methodenset für effektives und kreatives Projektmanagement	8	8	1	7	87,50
Auf den Punkt gebracht, wie Sie in Präsentationen und Besprechungen überzeugen	3	3	0	3	100,00
It´s just like being in England	9	8	1	7	87,50
Stressbewältigung und Energizer für den beruflichen Alltag	7	7	1	6	85,71
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2009/2010 (bis 31.12.2009)</b>	<b>76</b>	<b>68</b>	<b>5</b>	<b>63</b>	<b>92,65</b>
<b>Gesamtsumme 1.1.2009 - 31.12.2009</b>	<b>217</b>	<b>183</b>	<b>24</b>	<b>159</b>	<b>86,89</b>

Quelle: Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2009

VERANSTALTUNG FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
<b>Wintersemester 2008/2009 (Veranstaltungen ab 1.1.2009)</b>					
Erfolgreiches Konfliktmanagement im Führungsalltag	5	5	3	2	40,00
Coaching als effizientes Führungsinstrument im wissenschaftlichen Bereich	4	4	3	1	25,00
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2008/2009 (ab 1.1.2009)</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>33,33</b>

VERANSTALTUNG FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
<b>Sommersemester 2009</b>					
Veränderungsprozesse im eigenen Bereich initiieren, gestalten und steuern	9	8	6	2	25,00
Konsequent führen	4	4	2	2	50,00
<b>Gesamtsumme Sommersemester 2009</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>33,33</b>
<b>Wintersemester 2009/2010 (Veranstaltungen bis 31.12.2009)</b>					
WS Führen im Sandwich	5	5	2	3	60,00
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2009/2010 (bis 31.12.2009)</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>60,00</b>
<b>Gesamtsumme 1.1.2009 - 31.12.2009</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>38,46</b>

Quelle: Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2009

## 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/inn/en 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/inn/en (in Ausbildung) gesondert gefördert. Unter den Titel Reisekosten fallen Fahrtkosten, Kosten für Unterkünfte sowie Teilnahmegebühren.

**Tabelle 31**  
**Reisekostenzuschüsse**

1.1.2009 – 31.12.2009

PERSONALKATEGORIE	GESAMT IN €	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Professor/inn/en	42.907,70	39.099,45	3.808,25	8,88%
Assistent/inn/en	95.413,21	67.486,34	27.926,87	29,27%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	166.654,42	91.507,48	75.146,94	45,09%
Sonstige	34.491,38	0,00	34.491,38	100,00%
<b>Summe</b>	<b>339.466,71</b>	<b>198.093,27</b>	<b>141.373,44</b>	<b>41,65%</b>

Quelle: Büro des Rektorats der WU, Stand 31.12.2009

## Studierende und Studien

Die Studierendendaten beziehen sich auf das Studienjahr 2008/2009.

**Tabelle 32**

### Studienberechtigung der Erstabschließer/innen nach Schulformen

Studienjahr 2008/2009 (Datenstand: 5.3.2010)

SCHULFORMKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
AHS	<b>689</b>	356	333	48,33
HAK	<b>395</b>	164	231	58,48
HTL	<b>100</b>	79	21	21,00
HLA-W	<b>100</b>	11	89	89,00
HLA-Sonst	<b>9</b>	5	4	44,44
2. Bildungsweg	<b>28</b>	19	9	32,14
Ausl. Studienberechtigung	<b>216</b>	115	101	46,76
Sonstige	<b>4</b>	2	2	50,00
<b>Gesamt</b>	<b>1.541</b>	<b>751</b>	<b>790</b>	<b>51,27</b>

Anmerkungen:

- Die Erstabschließer/innen 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 2008/2009 (Datenstand: 5.3.2010)

STUDIENDENGRUPPE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Anzahl der Studienbeginner/innen (SJ 2008/2009)	<b>7029</b>	3.220	3.809	54,19
Anzahl der ordentlichen Studierenden (WS 2009)	<b>25219</b>	12.658	12.561	49,81

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 Individuelle Diplom- bzw. Bachelorstudien, Master- und Doktoratsstudien sowie WU-Incomings).
- Die Anzahl der ordentlichen Studierenden berücksichtigt ebenfalls alle ordentlichen Studien.

**Tabelle 34**

### Anzahl der Absolvent/inn/en

Studienjahr 2008/2009 (Datenstand: 5.3.2010)

ART DES STUDIENABSCHLUSSES	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Erstabschlüsse (Bachelor, Diplom)	<b>1541</b>	751	790	51,27
Zweitabschlüsse (Master, Doktorat/PhD)	<b>115</b>	70	45	39,13
Lehrgangsabschlüsse	<b>275</b>	166	109	39,64

Anmerkung:

- Innerhalb einer Kategorie (z.B. Erstabschlüsse) sind die Studienabschließer/innen nur einmal gezählt. Schließt allerdings eine Person im betrachteten Studienjahr bspw. sowohl ein Masterstudium als auch einen Lehrgang ab, ist diese Person in beiden Kategorien berücksichtigt.
- Unter Lehrgangsabschlüsse fallen alle Abschlüsse, die im Rahmen von Universitätslehrgängen und MBA-Programmen der Executive Academy erworben wurden.

**Tabelle 35**  
**Anzahl der Abschlüsse des 1. Studienabschnitts bzw.**  
**der Studieneingangsphase nach Studien**  
 Studienjahr 2008/2009 (Datenstand: 5.3.2010)

STUDIUM	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Bachelorstudium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	<b>1.285</b>	639	646	50,27
Bachelorstudium Wirtschaftsrecht	<b>413</b>	219	194	46,97
Bachelorstudium Wirtschaftsinformatik (pre-Bologna)	<b>2</b>	2	0	0,00
Diplomstudium Betriebswirtschaft	<b>117</b>	68	49	41,88
Diplomstudium Internationale Betriebswirtschaft	<b>19</b>	11	8	42,11
Diplomstudium Volkswirtschaft	<b>3</b>	3	0	0,00
Diplomstudium Wirtschaftspädagogik	<b>5</b>	0	5	100,00
Diplomstudium Wirtschaftswissenschaften – Management Science	<b>2</b>	1	1	50,00
Diplomstudium Wirtschaftswissenschaften – Sozioökonomie	<b>4</b>	2	2	50,00
Diplomstudium Wirtschaftswissenschaften – Wirtschaft & Recht	<b>8</b>	4	4	50,00
Individuelles Diplomstudium	<b>4</b>	2	2	50,00
<b>Gesamt nach Studien</b>	<b>1.862</b>	<b>951</b>	<b>911</b>	<b>48,93</b>
<b>Gesamt nach Personen</b>	<b>1.695</b>	<b>861</b>	<b>834</b>	<b>49,20</b>

Anmerkungen:

- Berücksichtigt sind alle Bachelor- und Diplomstudien, in denen im betrachteten Studienjahr der erste Studienabschnitt (Diplom) bzw. die Studieneingangsphase (Bachelor) abgeschlossen wurde. Master- und Doktoratsstudien sind nicht in Studienabschnitte gegliedert bzw. enthalten keine Studieneingangsphase.
- Unter ‚Gesamt nach Studien‘ ist die Summe der Abschlüsse ausgewiesen, Personen sind im Fall von Mehrfachstudien deshalb auch mehrfach berücksichtigt.
- Die Zahl ‚Gesamt nach Personen‘ enthält jede Person, die im Betrachtungszeitraum den 1. Studienabschnitt bzw. die Studieneingangsphase abgeschlossen hat, nur einmal.

**Tabelle 36**  
**Anzahl der abgeschlossenen ordentlichen Studien**  
 Studienjahr 2008/2009 (Datenstand: 5.3.2010)

STUDIUM	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Bachelorstudium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	<b>95</b>	50	45	47,37
Bachelorstudium Wirtschaftsrecht	<b>26</b>	13	13	50,00
Bachelorstudium Wirtschaftsinformatik (pre-Bologna)	<b>31</b>	29	2	6,45
Diplomstudium Betriebswirtschaft	<b>734</b>	380	354	48,23
Diplomstudium Handelswissenschaft	<b>16</b>	8	8	50,00
Diplomstudium Internationale Betriebswirtschaft	<b>353</b>	140	213	60,34
Diplomstudium Volkswirtschaft	<b>39</b>	29	10	25,64
Diplomstudium Wirtschaftspädagogik	<b>69</b>	17	52	75,36
Diplomstudium Wirtschaftswissenschaften – Management Science	<b>45</b>	31	14	31,11
Diplomstudium Wirtschaftswissenschaften – Sozioökonomie	<b>39</b>	14	25	64,10
Diplomstudium Wirtschaftswissenschaften – Wirtschaft & Recht	<b>104</b>	47	57	54,81
Individuelles Diplomstudium	<b>10</b>	5	5	50,00
Masterstudium Wirtschaftsrecht	<b>2</b>	0	2	100,00
Masterstudium Wirtschaftsinformatik (pre-Bologna)	<b>24</b>	21	3	12,50
Doktoratsstudium Sozial- und Wirtschaftswissenschaften	<b>80</b>	46	34	42,50
Doktoratsstudium Wirtschaftsrecht	<b>9</b>	3	6	66,67
<b>Gesamt</b>	<b>1676</b>	<b>833</b>	<b>843</b>	<b>50,30</b>

## 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 2008/2009 (Datenstand: 4.3.2010)

SBWL-BEZEICHNUNG	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Finance	79	57	22	27,85
Accounting	56	34	22	39,29
Werbung und Markenmanagement	47	11	36	76,60
Didaktik der Betriebswirtschaftslehre	41	16	25	60,98
Entrepreneurship und Innovation	33	26	7	21,21
Produktionsmanagement	33	21	12	36,36
Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe	32	21	11	34,38
Betriebswirtschaftslehre des Außenhandels	26	11	15	57,69
Unternehmensführung und Controlling	24	17	7	29,17
Internationales Management und Marketing	21	7	14	66,67
Transportwirtschaft und Logistik	20	11	9	45,00
Change Management und Management Development	17	8	9	52,94
Quantitative Betriebswirtschaft und Operations Research	13	9	4	30,77
Tourismusanalyse und Freizeitmarketing	13	7	6	46,15
Personalmanagement	10	5	5	50,00
Informationsmanagement	8	8	0	0,00
Verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management	7	0	7	100,00
Diversitätsmanagement	5	0	5	100,00
Management Information Systems	5	5	0	0,00
Handel und Marketing	2	2	0	0,00
Marketing	2	0	2	100,00
Public Management	1	0	1	100,00
<b>Gesamt</b>	<b>495</b>	<b>276</b>	<b>219</b>	<b>44,24</b>

## 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 2008/2009 (Datenstand: 4.3.2010)

SBWL-BEZEICHNUNG	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Betriebswirtschaftslehre des Außenhandels	151	51	100	66,23
Unternehmensführung	137	98	39	28,47
Unternehmensrechnung und Revision	135	55	80	59,26
Investmentbanking und Katallaktik	133	84	49	36,84
Corporate Finance	115	71	44	38,26
Finanzierung – Internationale Finanzierung	114	59	55	48,25
Entrepreneurship	103	59	44	42,72
Internationales Marketing und Management	85	31	54	63,53
Handel und Marketing	83	37	46	55,42
Produktionsmanagement	83	45	38	45,78
Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe	81	48	33	40,74
Risikomanagement und Versicherungswirtschaft	79	36	43	54,43
Bankbetriebslehre	76	50	26	34,21
Verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management	76	18	58	76,32
Personalmanagement	75	26	49	65,33
Betriebswirtschaftliche Steuerlehre	73	32	41	56,16
Marketing	69	23	46	66,67
Change Management und Management Development	66	28	38	57,58
Transportwirtschaft und Logistik	65	35	30	46,15
Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management – International Organisational Behaviour	64	18	46	71,88
Integrierte Unternehmensrechnung	62	35	27	43,55
Werbewissenschaft und Marktforschung	54	15	39	72,22
Tourismusanalyse und Freizeitmarketing	52	16	36	69,23
Betriebswirtschaftslehre der öffentlichen Organisationen – Public Management	46	22	24	52,17
Informationswirtschaft	43	27	16	37,21
Betriebswirtschaftslehre der Genossenschaften	39	25	14	35,90
Internationale Transportwirtschaft und Logistik	33	14	19	57,58
Wirtschaftsinformatik	29	19	10	34,48
Personalmanagement – International Human Resource Management	26	4	22	84,62
Operations Research	4	4	0	0,00
Betriebswirtschaftslehre der Industrie	2	1	1	50,00
<b>Gesamt</b>	<b>2.253</b>	<b>1.086</b>	<b>1.167</b>	<b>51,80</b>

## Anmerkungen:

- Neben den absolvierten SBWLs im Rahmen der Diplomstudien (nach UniStG), sind auch die SBWLs im Rahmen des Bachelorstudiums Wirtschaftsinformatik (pre-Bologna) 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 2008/2009 (Datenstand: 4.3.2010)

SBWL-BEZEICHNUNG	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Bankbetriebslehre	1	1	0	0,00
Betriebswirtschaftslehre der öffentlichen Verwaltung und der öffentlichen Wirtschaftsunternehmungen	1	0	1	100,00
Genossenschaften	1	0	1	100,00
Gewerbe, Klein- und Mittelbetriebe	1	0	1	100,00
Handel und Marketing	3	2	1	33,33
Verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management	1	0	1	100,00
<b>Gesamt</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>62,50</b>

## 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 2008/2009 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 2008/2009 (Stand 4.3.2010)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	<b>697</b>	635	72	10,33	<b>1.080,09</b>	977,50	102,59	9,50
Dozent/inn/en (Habilitierte)	<b>551</b>	457	103	18,69	<b>921,13</b>	739,27	181,86	19,74
Universitätsassis- sistent/inn/en (Postdoc)	<b>521</b>	273	258	49,52	<b>850,55</b>	429,52	421,03	49,50
Wiss. Mitarbei- ter/innen (Prae- doc)	<b>514</b>	279	263	51,17	<b>759,87</b>	395,30	364,57	47,98
L1-Lehrer/innen	<b>370</b>	149	233	62,97	<b>715,26</b>	262,00	453,26	63,37
Drittmittelpersonal	<b>197</b>	130	70	35,53	<b>285,15</b>	196,73	88,42	31,01
Gastprofes- sor/inn/en	<b>59</b>	51	8	13,56	<b>101,57</b>	86,57	15,00	14,77
Lektor/inn/en	<b>1.473</b>	955	575	39,04	<b>2.645,58</b>	1.625,76	1.019,82	38,55
Sonstiges Personal	<b>18</b>	8	10	55,56	<b>27,80</b>	9,80	18,00	64,75
<b>WU gesamt</b>	<b>3.725</b>	<b>2.548</b>	<b>1.512</b>	<b>40,59</b>	<b>7.387,00</b>	<b>4.722,45</b>	<b>2.664,55</b>	<b>36,07</b>

Anmerkungen:

- Eine Lehrveranstaltung (LV) kann mehrere LV-Leiter/innen umfassen. Werden die Lehrveranstaltungen nach verschiedenen Kriterien gegliedert und den einzelnen Ausprägungen zugeordnet, kann eine Lehrveranstaltung mehrfach gezählt werden. Aus diesem Grund kann die Summe aus ‚männlich‘ und ‚weiblich‘ von dem dargestellten Wert ‚gesamt‘ abweichen. Bei ‚gesamt‘ ist jede Lehrveranstaltung nur einmal gezählt. Dasselbe gilt für ‚WU gesamt‘, auch hier kann die Summe der einzelnen Mitarbeiter/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 die Postdoc-Assistent/inn/en
  - Lektor/inn/en: umfasst neben den Externen Lektor/inn/en auch die lehrenden Allgemein Bediensteten sowie die Austauschlektor/inn/en

**Tabelle 41**  
**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –**  
**Department für Finance, Accounting and Statistics<sup>17</sup>**  
 Studienjahr 2008/2009 (Stand 4.3.2010)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	<b>110</b>	104	6	5,45	<b>176,20</b>	172,18	4,02	2,28
Dozent/inn/en (Habilitierte)	<b>115</b>	109	6	5,22	<b>185,96</b>	176,36	9,60	5,16
Universitätsassis- tent/inn/en (Postdoc)	<b>86</b>	51	37	43,02	<b>131,03</b>	66,03	65,00	49,61
Wiss. Mitarbei- ter/innen (Praedoc)	<b>83</b>	54	31	37,35	<b>109,90</b>	72,40	37,50	34,12
L1-Lehrer/innen	<b>28</b>	19	9	32,14	<b>38,00</b>	24,00	14,00	36,84
Drittmittelpersonal	<b>47</b>	38	11	23,40	<b>62,80</b>	52,91	9,89	15,75
Gastprofes- sor/inn/en	<b>14</b>	13	1	7,14	<b>28,00</b>	26,00	2,00	7,14
Lektor/inn/en	<b>244</b>	201	50	20,49	<b>403,63</b>	333,74	69,89	17,32
Sonstiges Personal	<b>1</b>	1	0	0,00	<b>1,00</b>	1,00	0,00	0,00
<b>Department gesamt</b>	<b>612</b>	<b>505</b>	<b>144</b>	<b>23,53</b>	<b>1.136,52</b>	<b>924,62</b>	<b>211,90</b>	<b>18,64</b>

<sup>17</sup> Anmerkung: Obwohl die neue Departmentgliederung erst mit 1.1.2010 in Kraft getreten ist und demnach das Berichtsjahr eigentlich nicht berührt, können die Lehrveranstaltungen und Lehranteilsstunden nur nach der neuen Struktur ausgewiesen werden. Die Daten für das 2009 eigentlich noch bestehende Department Statistik und Mathematik sind daher bereits in den Daten der Tabelle 41 (Department für Finance, Accounting and Statistics) enthalten.

**Tabelle 42**  
**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –**  
**Department für Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation**  
 Studienjahr 2008/2009 (Stand 4.3.2010)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	<b>61</b>	42	19	31,15	<b>84,99</b>	59,99	25,00	29,42
Dozent/inn/en (Habilitierte)	<b>38</b>	20	18	47,37	<b>57,50</b>	29,50	28,00	48,70
Universitätsassis- tent/inn/en (Postdoc)	<b>74</b>	43	31	41,89	<b>134,50</b>	72,50	62,00	46,10
Wiss. Mitarbei- ter/innen (Praedoc)	<b>26</b>	5	21	80,77	<b>44,00</b>	6,00	38,00	86,36
L1-Lehrer/innen	<b>277</b>	95	182	65,70	<b>580,00</b>	186,00	394,00	67,93
Drittmittelpersonal	<b>8</b>	8	0	0,00	<b>23,00</b>	23,00	0,00	0,00
Gastprofes- sor/inn/en	<b>1</b>	1	0	0,00	<b>2,00</b>	2,00	0,00	0,00
Lektor/inn/en	<b>340</b>	113	236	69,41	<b>738,01</b>	227,20	510,81	69,21
Sonstiges Personal	<b>7</b>	0	7	100,00	<b>13,00</b>	0,00	13,00	100,00
<b>Department gesamt</b>	<b>791</b>	<b>315</b>	<b>504</b>	<b>63,72</b>	<b>1.677,00</b>	<b>606,19</b>	<b>1.070,81</b>	<b>63,85</b>

**Tabelle 43**  
**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –**  
**Department für Informationsverarbeitung und Prozessmanagement**  
 Studienjahr 2008/2009 (Stand 4.3.2010)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	<b>81</b>	81	0	0,00	<b>100,35</b>	100,35	0,00	0,00
Dozent/inn/en (Habilitierte)	<b>61</b>	61	0	0,00	<b>92,19</b>	92,19	0,00	0,00
Universitätsassis- tent/inn/en (Postdoc)	<b>53</b>	41	12	22,64	<b>84,73</b>	63,23	21,50	25,37
Wiss. Mitarbei- ter/innen (Praedoc)	<b>43</b>	35	17	39,53	<b>72,60</b>	50,60	22,00	30,30
L1-Lehrer/innen	<b>0</b>	0	0	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	0,00
Drittmittelpersonal	<b>7</b>	4	3	42,86	<b>8,80</b>	7,00	1,80	20,45
Gastprofes- sor/inn/en	<b>3</b>	1	2	66,67	<b>6,00</b>	2,00	4,00	66,67
Lektor/inn/en	<b>125</b>	109	22	17,60	<b>213,69</b>	180,29	33,40	15,63
Sonstiges Personal	<b>4</b>	4	0	0,00	<b>4,30</b>	4,30	0,00	0,00
<b>Department gesamt</b>	<b>294</b>	<b>267</b>	<b>53</b>	<b>18,03</b>	<b>582,66</b>	<b>499,96</b>	<b>82,70</b>	<b>14,19</b>

**Tabelle 44**  
**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –**  
**Department für Management**  
 Studienjahr 2008/2009 (Stand 4.3.2010)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	<b>52</b>	49	3	5,77	<b>69,75</b>	63,75	6,00	8,60
Dozent/inn/en (Habilitierte)	<b>53</b>	46	7	13,21	<b>77,33</b>	64,33	13,00	16,81
Universitätsassis- tent/inn/en (Postdoc)	<b>39</b>	11	30	76,92	<b>58,50</b>	19,00	39,50	67,52
Wiss. Mitarbei- ter/innen (Praedoc)	<b>65</b>	19	48	73,85	<b>88,33</b>	27,00	61,33	69,43
L1-Lehrer/innen	<b>63</b>	31	42	66,67	<b>89,26</b>	44,00	45,26	50,71
Drittmittelpersonal	<b>14</b>	13	1	7,14	<b>22,00</b>	20,00	2,00	9,09
Gastprofes- sor/inn/en	<b>16</b>	13	3	18,75	<b>26,67</b>	20,67	6,00	22,50
Lektor/inn/en	<b>210</b>	87	132	62,86	<b>298,83</b>	121,90	176,93	59,21
Sonstiges Personal	<b>3</b>	0	3	100,00	<b>5,00</b>	0,00	5,00	100,00
<b>Department gesamt</b>	<b>441</b>	<b>241</b>	<b>246</b>	<b>55,78</b>	<b>735,67</b>	<b>380,65</b>	<b>355,02</b>	<b>48,26</b>

**Tabelle 45**  
**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –**  
**Department für Marketing**  
 Studienjahr 2008/2009 (Stand 4.3.2010)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	<b>50</b>	50	0	0,00	<b>80,62</b>	80,62	0,00	0,00
Dozent/inn/en (Habilitierte)	<b>36</b>	26	10	27,78	<b>49,70</b>	29,70	20,00	40,24
Universitätsassis- tent/inn/en (Postdoc)	<b>43</b>	10	36	83,72	<b>70,20</b>	10,10	60,10	85,61
Wiss. Mitarbei- ter/innen (Praedoc)	<b>50</b>	26	24	48,00	<b>75,50</b>	39,50	36,00	47,68
L1-Lehrer/innen	<b>0</b>	0	0	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	0,00
Drittmittelpersonal	<b>22</b>	6	16	72,73	<b>22,90</b>	6,00	16,90	73,80
Gastprofes- sor/inn/en	<b>2</b>	2	0	0,00	<b>4,00</b>	4,00	0,00	0,00
Lektor/inn/en	<b>49</b>	37	13	26,53	<b>79,08</b>	60,08	19,00	24,03
Sonstiges Personal	<b>0</b>	0	0	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	0,00
<b>Department gesamt</b>	<b>200</b>	<b>129</b>	<b>95</b>	<b>47,50</b>	<b>382,00</b>	<b>230,00</b>	<b>152,00</b>	<b>39,79</b>

**Tabelle 46**  
**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –**  
**Department für Öffentliches Recht und Steuerrecht**  
 Studienjahr 2008/2009 (Stand 4.3.2010)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	<b>78</b>	78	0	0,00	<b>125,47</b>	125,47	0,00	0,00
Dozent/inn/en (Habilitierte)	<b>3</b>	3	0	0,00	<b>1,19</b>	1,19	0,00	0,00
Universitätsassistent/inn/en (Postdoc)	<b>31</b>	11	20	64,52	<b>38,28</b>	13,40	24,88	64,99
Wiss. Mitarbeiter/innen (Praedoc)	<b>49</b>	26	24	48,98	<b>78,04</b>	40,14	37,90	48,56
L1-Lehrer/innen	<b>0</b>	0	0	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	0,00
Drittmittelpersonal	<b>21</b>	9	12	57,14	<b>30,56</b>	12,56	18,00	58,90
Gastprofessor/inn/en	<b>9</b>	9	0	0,00	<b>12,00</b>	12,00	0,00	0,00
Lektor/inn/en	<b>70</b>	57	15	21,43	<b>118,20</b>	91,20	27,00	22,84
Sonstiges Personal	<b>0</b>	0	0	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	0,00
<b>Department gesamt</b>	<b>227</b>	<b>172</b>	<b>68</b>	<b>29,96</b>	<b>403,74</b>	<b>295,96</b>	<b>107,78</b>	<b>26,70</b>

**Tabelle 47**  
**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –**  
**Department für Sozialwissenschaften**  
 Studienjahr 2008/2009 (Stand 4.3.2010)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	<b>65</b>	51	16	24,62	<b>97,21</b>	71,34	25,87	26,61
Dozent/inn/en (Habilitierte)	<b>110</b>	87	29	26,36	<b>206,11</b>	153,59	52,52	25,48
Universitätsassistent/inn/en (Postdoc)	<b>62</b>	27	37	59,68	<b>118,24</b>	52,16	66,08	55,89
Wiss. Mitarbeiter/innen (Praedoc)	<b>14</b>	11	3	21,43	<b>24,00</b>	18,00	6,00	25,00
L1-Lehrer/innen	<b>4</b>	4	0	0,00	<b>8,00</b>	8,00	0,00	0,00
Drittmittelpersonal	<b>10</b>	9	1	10,00	<b>14,20</b>	12,20	2,00	14,08
Gastprofessor/inn/en	<b>2</b>	0	2	100,00	<b>3,00</b>	0,00	3,00	100,00
Lektor/inn/en	<b>151</b>	126	28	18,54	<b>268,90</b>	219,50	49,40	18,37
Sonstiges Personal	<b>0</b>	0	0	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	0,00
<b>Department gesamt</b>	<b>373</b>	<b>288</b>	<b>113</b>	<b>30,29</b>	<b>739,66</b>	<b>534,79</b>	<b>204,87</b>	<b>27,70</b>

**Tabelle 48**  
**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –**  
**Department für Statistik und Mathematik**

Bitte beachten Sie:

Obwohl die neue Departmentgliederung erst mit 1.1.2010 in Kraft getreten ist und demnach das Berichtsjahr eigentlich nicht berührt, können die Lehrveranstaltungen und Lehranteilstunden nur nach der neuen Struktur ausgewiesen werden. Die entsprechenden Daten für das Department Statistik und Mathematik sind daher bereits in den Daten der Tabelle 41 (Department für Finance, Accounting and Statistics) enthalten.

**Tabelle 49**  
**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –**  
**Department für Unternehmensführung und Innovation**  
 Studienjahr 2008/2009 (Stand 4.3.2010)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	<b>30</b>	30	0	0,00	<b>42,29</b>	42,29	0,00	0,00
Dozent/inn/en (Habilitation)	<b>7</b>	0	7	100,00	<b>11,00</b>	0,00	11,00	100,00
Universitätsassis- tent/inn/en (Postdoc)	<b>37</b>	28	9	24,32	<b>48,50</b>	32,50	16,00	32,99
Wiss. Mitarbei- ter/innen (Praedoc)	<b>46</b>	28	25	54,35	<b>55,34</b>	29,00	26,34	47,60
L1-Lehrer/innen	<b>0</b>	0	0	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	0,00
Drittmittelpersonal	<b>22</b>	14	9	40,91	<b>25,66</b>	16,16	9,50	37,02
Gastprofes- sor/inn/en	<b>1</b>	1	0	0,00	<b>2,00</b>	2,00	0,00	0,00
Lektor/inn/en	<b>59</b>	58	1	1,69	<b>85,50</b>	83,50	2,00	2,34
Sonstiges Personal	<b>0</b>	0	0	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	0,00
<b>Department gesamt</b>	<b>156</b>	<b>138</b>	<b>51</b>	<b>32,69</b>	<b>270,29</b>	<b>205,45</b>	<b>64,84</b>	<b>23,99</b>

**Tabelle 50**  
**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –**  
**Department für Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht**  
 Studienjahr 2008/2009 (Stand 4.3.2010)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	<b>54</b>	45	12	22,22	<b>99,61</b>	84,16	15,45	15,51
Dozent/inn/en (Habilitierte)	<b>5</b>	0	5	100,00	<b>10,00</b>	0,00	10,00	100,00
Universitätsassis- tent/inn/en (Postdoc)	<b>41</b>	25	16	39,02	<b>63,94</b>	45,50	18,44	28,84
Wiss. Mitarbei- ter/innen (Praedoc)	<b>58</b>	22	38	65,52	<b>87,00</b>	31,00	56,00	64,37
L1-Lehrer/innen	<b>0</b>	0	0	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	0,00
Drittmittelpersonal	<b>18</b>	10	8	44,44	<b>27,50</b>	14,50	13,00	47,27
Gastprofes- sor/inn/en	<b>1</b>	1	0	0,00	<b>1,00</b>	1,00	0,00	0,00
Lektor/inn/en	<b>92</b>	54	39	42,39	<b>161,87</b>	99,67	62,20	38,43
Sonstiges Personal	<b>1</b>	1	0	0,00	<b>0,50</b>	0,50	0,00	0,00
<b>Department gesamt</b>	<b>256</b>	<b>151</b>	<b>113</b>	<b>44,14</b>	<b>451,42</b>	<b>276,33</b>	<b>175,09</b>	<b>38,79</b>

**Tabelle 51**  
**Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –**  
**Department für Volkswirtschaft**  
 Studienjahr 2008/2009 (Stand 4.3.2010)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	<b>70</b>	61	10	14,29	<b>119,96</b>	100,96	19,00	15,84
Dozent/inn/en (Habilitierte)	<b>91</b>	76	17	18,68	<b>169,58</b>	137,24	32,34	19,07
Universitätsassis- tent/inn/en (Postdoc)	<b>34</b>	20	15	44,12	<b>62,00</b>	34,00	28,00	45,16
Wiss. Mitarbei- ter/innen (Praedoc)	<b>27</b>	26	1	3,70	<b>44,00</b>	42,00	2,00	4,55
L1-Lehrer/innen	<b>0</b>	0	0	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	0,00
Drittmittelpersonal	<b>19</b>	12	7	36,84	<b>37,00</b>	24,00	13,00	35,14
Gastprofes- sor/inn/en	<b>7</b>	7	0	0,00	<b>12,00</b>	12,00	0,00	0,00
Lektor/inn/en	<b>85</b>	60	30	35,29	<b>162,30</b>	110,01	52,29	32,22
Sonstiges Personal	<b>2</b>	2	0	0,00	<b>4,00</b>	4,00	0,00	0,00
<b>Department gesamt</b>	<b>302</b>	<b>238</b>	<b>80</b>	<b>26,49</b>	<b>610,84</b>	<b>464,21</b>	<b>146,63</b>	<b>24,00</b>

**Tabelle 52****Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –  
Department für Welthandel**

Studienjahr 2008/2009 (Stand 4.3.2010)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	<b>65</b>	60	6	9,23	<b>83,64</b>	76,39	7,25	8,67
Dozent/inn/en (Habilitierte)	<b>38</b>	34	4	10,53	<b>58,57</b>	53,17	5,40	9,22
Universitätsassis- tent/inn/en (Postdoc)	<b>25</b>	10	15	60,00	<b>36,35</b>	17,10	19,25	52,96
Wiss. Mitarbei- ter/innen (Praedoc)	<b>57</b>	27	33	57,89	<b>81,16</b>	39,66	41,50	51,13
L1-Lehrer/innen	<b>0</b>	0	0	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	0,00
Drittmittelpersonal	<b>9</b>	7	2	22,22	<b>10,73</b>	8,40	2,33	21,71
Gastprofes- sor/inn/en	<b>3</b>	3	0	0,00	<b>4,90</b>	4,90	0,00	0,00
Lektor/inn/en	<b>68</b>	61	13	19,12	<b>115,57</b>	98,67	16,90	14,62
Sonstiges Personal	<b>0</b>	0	0	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	0,00
<b>Department gesamt</b>	<b>210</b>	<b>181</b>	<b>69</b>	<b>32,86</b>	<b>390,92</b>	<b>298,29</b>	<b>92,63</b>	<b>23,70</b>

**Tabelle 53****Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien –  
nicht direkt einem Department zugeordnet**

Studienjahr 2008/2009 (Stand 4.3.2010)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	<b>0</b>	0	0	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	0,00
Dozent/inn/en (Habilitierte)	<b>2</b>	2	0	0,00	<b>2,00</b>	2,00	0,00	0,00
Universitätsassis- tent/inn/en (Postdoc)	<b>3</b>	2	1	33,33	<b>4,28</b>	4,00	0,28	6,54
Wiss. Mitarbei- ter/innen (Praedoc)	<b>0</b>	0	0	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	0,00
L1-Lehrer/innen	<b>0</b>	0	0	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	0,00
Drittmittelpersonal	<b>0</b>	0	0	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	0,00
Gastprofes- sor/inn/en	<b>0</b>	0	0	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	0,00
Lektor/inn/en	<b>0</b>	0	0	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	0,00
Sonstiges Personal	<b>0</b>	0	0	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	0,00
<b>Departments gesamt</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>20,00</b>	<b>6,28</b>	<b>6,00</b>	<b>0,28</b>	<b>4,46</b>

**Tabelle 54**  
**Lehrveranstaltungsangebot zu Gender Studies**  
 Studienjahr 2008/2009 (Stand 4.3.2010)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	<b>1</b>	0	1	100,00	<b>2,00</b>	0,00	2,00	100,00
Dozent/inn/en (Habilitierte)	<b>10</b>	2	8	80,00	<b>20,00</b>	4,00	16,00	80,00
Universitätsassis- tent/inn/en (Postdoc)	<b>4</b>	0	4	100,00	<b>4,80</b>	0,00	4,80	100,00
Wiss. Mitarbei- ter/innen (Praedoc)	<b>2</b>	1	1	50,00	<b>4,00</b>	2,00	2,00	50,00
L1-Lehrer/innen	<b>0</b>	0	0	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	0,00
Drittmittelpersonal	<b>1</b>	1	0	0,00	<b>2,00</b>	2,00	0,00	0,00
Gastprofes- sor/inn/en	<b>0</b>	0	0	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	0,00
Lektor/inn/en	<b>12</b>	1	12	100,00	<b>23,20</b>	0,40	22,80	98,28
Sonstiges Personal	<b>0</b>	0	0	0,00	<b>0,00</b>	0,00	0,00	0,00
<b>Departments gesamt</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>85,71</b>	<b>56,00</b>	<b>8,40</b>	<b>47,60</b>	<b>85,00</b>

## Anmerkungen:

- Eine Lehrveranstaltung kann mehrere LV-Leiter/innen umfassen. Werden die Lehrveranstaltungen nach verschiedenen Kriterien gegliedert und den einzelnen Ausprägungen zugeordnet, kann eine Lehrveranstaltung mehrfach gezählt werden. Aus diesem Grund kann die Summe aus ‚männlich‘ und ‚weiblich‘ von dem dargestellten Wert ‚gesamt‘ abweichen. Bei ‚gesamt‘ ist jede Lehrveranstaltung nur einmal gezählt. Dasselbe gilt für ‚WU gesamt‘, auch hier kann die Summe der einzelnen Mitarbeiter/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 die Postdoc-Assistent/inn/en
  - Lektor/inn/en: umfasst neben den Externen Lektor/inn/en auch die lehrenden Allgemein Bediensteten sowie die Austauschlektor/inn/en

Die Anzahl der Lehrveranstaltungen ist im Vergleich zum Studienjahr 2007/08 vor allem deshalb deutlich gestiegen, weil nun zum ersten Mal auch die Lehrveranstaltungen aus der Bachelor-SBWL „Diversitätsmanagement“ sowie jene aus dem Diplom-Kompetenzfeld „Gender- und Diversitätsmanagement“ mit berücksichtigt wurden.

SEMESTER	LV-NR.	LV-TITEL
WS 2008	299	Wahlfach: Vertiefungskurs II – Österr. und Europ. Arbeitsrecht mit Grundzügen des Sozialrechts
WS 2008	312	SBWL Kurs I (Grundkurs) – Personalmanagement
WS 2008	388	SBWL Kurs I (Grundkurs) – Diversitätsmanagement
WS 2008	389	Selected Topics in Gender-Studies: Gender, Diversity and the Workplace
WS 2008	392	SBWL Kurs IV – Diversitätsmanagement
WS 2008	829	Kompetenzfeld PM A: Vertiefungskurs VII – Gender und Diversitätsmanagement
WS 2008	919	SBWL Kurs III – Diversitätsmanagement
WS 2008	946	Kompetenzfeld PM A: Vertiefungskurs VI – Gender und Diversitätsmanagement
WS 2008	963	Spezielle BWL PM A: Vertiefungskurs III – Internationales Marketing und Management
WS 2008	1157	SBWL Kurs II – Diversitätsmanagement
WS 2008	1232	Kompetenzfeld PM A: Vertiefungskurs III – Gender und Diversitätsmanagement
WS 2008	1480	Kompetenzfeld PM A: Vertiefungskurs V – Gender und Diversitätsmanagement
WS 2008	2211	SBWL Kurs V – Diversitätsmanagement
WS 2008	2243	Introduction to Gender Theories
SS 2009	292	Wahlfach: Vertiefungskurs II – Österr. und Europ. Arbeitsrecht mit Grundzügen des Sozialrechts
SS 2009	305	SBWL Kurs I (Grundkurs) – Personalmanagement
SS 2009	389	Selected Topics in Gender Studies
SS 2009	392	SBWL Kurs IV – Diversitätsmanagement
SS 2009	602	SBWL Kurs III – Diversitätsmanagement
SS 2009	694	Kompetenzfeld PM A: Vertiefungskurs III – Gender und Diversitätsmanagement
SS 2009	1053	SBWL Kurs II – Diversitätsmanagement
SS 2009	1074	Kompetenzfeld PM A: Vertiefungskurs VI – Gender und Diversitätsmanagement
SS 2009	1126	Kompetenzfeld PM A: Vertiefungskurs V – Gender und Diversitätsmanagement
SS 2009	1354	SBWL Kurs I (Grundkurs) – Diversitätsmanagement
SS 2009	1359	SBWL Kurs V – Diversitätsmanagement
SS 2009	1524	Wahlfach: Vertiefungskurs II – Frauen in der Volkswirtschaft
SS 2009	1843	Gender, Diversity and the Workplace
SS 2009	2197	Kompetenzfeld PM A: Vertiefungskurs IX – Gender und Diversitätsmanagement

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Department Finanzwirtschaft und Rechnungswesen.....	36
Tabelle 2:	Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation .....	37
Tabelle 3:	Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement .....	38
Tabelle 4:	Department Management.....	39
Tabelle 5:	Department Marketing .....	40
Tabelle 6:	Department Öffentliches Recht und Steuerrecht .....	41
Tabelle 7:	Department Sozialwissenschaften.....	42
Tabelle 8:	Department Statistik .....	43
Tabelle 9:	Department Unternehmensführung und Innovation.....	44
Tabelle 10:	Department Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht .....	45
Tabelle 11:	Department Volkswirtschaft.....	46
Tabelle 12:	Department Welthandel .....	47
Tabelle 13:	Departments gesamt .....	48
Tabelle 14:	Forschungsinstitute .....	50
Tabelle 15:	Kompetenzzentren .....	51
Tabelle 16:	Rektor und zugeordnete Serviceeinrichtungen .....	51
Tabelle 17:	Vizerektorin für Finanzen und zugeordnete Serviceeinrichtungen.....	52
Tabelle 18:	Vizerektorin für Forschung, Internationales und External Relations und Serviceeinrichtungen .....	53
Tabelle 19:	Vizerektor Infrastruktur und Personal sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen .....	54
Tabelle 20:	Vizerektor Lehre und zugeordnete Serviceeinrichtungen .....	55
Tabelle 21:	Büro des Senats .....	55
Tabelle 22:	Interessensvertretungen .....	56
Tabelle 23:	WU Gesamt.....	56
Tabelle 24:	Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen des allgemeinen Personals 1.1.2009 – 31.12.2009 .....	58
Tabelle 25:	Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen des wissenschaftlichen Personals 1.1.2009 – 31.12.2009.....	59
Tabelle 26:	Freistellungen und Karenzierungen von Dienstverhältnissen des wissenschaftlichen Personals 1.1.2009 – 31.12.2009.....	61
Tabelle 27:	Vergabe von Forschungsfördermitteln .....	63
Tabelle 28:	Teilnehmer/innen (TN) des wissenschaftlichen Traineeprogramms.....	64
Tabelle 29:	Teilnehmer/innen (TN) des allgemeinen Traineeprogramms .....	64
Tabelle 30:	Teilnehmer/innen an internen Weiterbildungsveranstaltungen .....	65
Tabelle 31:	Reisekostenzuschüsse .....	69
Tabelle 32:	Studienberechtigung der Erstabschließer/innen nach Schulformen.....	70
Tabelle 33:	Anzahl der rückgemeldeten Studierenden .....	70
Tabelle 34:	Anzahl der Absolvent/inn/en .....	70
Tabelle 35:	Anzahl der Abschlüsse des 1. Studienabschnitts bzw. der Studieneingangsphase nach Studien .....	71
Tabelle 36:	Anzahl der abgeschlossenen ordentlichen Studien.....	72
Tabelle 37:	Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren (SBWL) für Bachelorstudien (nach UG 2002) .....	73

---

Tabelle 38: Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren (SBWL) für Diplomstudien (nach UniStG) .....	74
Tabelle 39: Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren (SBWL) für Diplomstudien (nach AHStG) .....	75
Tabelle 40: Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorie – WU gesamt .....	76
Tabelle 41: Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Finance, Accounting and Statistics .....	77
Tabelle 42: Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation .....	78
Tabelle 43: Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Informationsverarbeitung und Prozessmanagement .....	78
Tabelle 44: Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Management .....	79
Tabelle 45: Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Marketing .....	79
Tabelle 46: Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Öffentliches Recht und Steuerrecht .....	80
Tabelle 47: Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Sozialwissenschaften .....	80
Tabelle 48: Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Statistik und Mathematik .....	81
Tabelle 49: Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Unternehmensführung und Innovation .....	81
Tabelle 50: Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht .....	82
Tabelle 51: Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Volkswirtschaft .....	82
Tabelle 52: Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – Department für Welthandel .....	83
Tabelle 53: Lehrveranstaltungsangebot nach Mitarbeiter/innenkategorien – nicht direkt einem Department zugeordnet .....	83
Tabelle 54: Lehrveranstaltungsangebot zu Gender Studies .....	84

## **Impressum**

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

Publikation:  
Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung

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

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

**WU**

Wirtschaftsuniversität Wien

*Vienna University of Economics and Business*

Augasse 2-6, 1090 Wien, Austria

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