

# Gleichstellungsbericht 2016

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



WU

# **Gleichstellungsbericht 2016**

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

Erhebungszeitraum 01.01.2016 – 31.12.2016



---

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Vorwort der Rektorin</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Zusammenfassende Einleitung</b> .....	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Executive Summary</b> .....	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Entwicklung der wichtigsten Kennzahlen</b> .....	<b>8</b>
4.1	Beschäftigte an der WU.....	8
4.1.1	Wissenschaftliches Personal.....	9
4.1.2	Allgemeines Personal.....	13
4.1.3	Leitungspositionen .....	15
4.1.4	Einstufungen nach dem Kollektivvertrag im allgemeinen Bereich .....	18
4.1.5	Beschäftigungsausmaß und Anstellungsverhältnisse .....	19
4.1.6	Elternkarenzen .....	21
4.2	Studierende .....	23
4.3	Die wissenschaftliche Laufbahn .....	24
4.3.1	Abgeschlossene Qualifizierungsvereinbarungen 2010 – 2016 .....	24
4.3.2	Habilitationen 2006 – 2016.....	25
4.3.3	Berufungen .....	27
4.3.4	Gastprofessuren.....	30
4.3.5	Glasdecken-Index .....	31
4.4	Kennzahlen zur Mittelvergabe im wissenschaftlichen Bereich .....	32
4.4.1	Vergabe von Forschungsfördermitteln .....	32
4.4.2	Leistungsprämien Forschung.....	33
4.4.3	Gender Pay Gap.....	33
<b>5</b>	<b>Zentrale Handlungsfelder mit dem Ziel der Förderung von Gleichstellung</b> .....	<b>34</b>
5.1	Neuberufungen von Professor/inn/en .....	34
5.1.1	Qualitätssicherung in Berufungsverfahren.....	34
5.1.2	Recherche und Direktansprache von geeigneten Kandidatinnen.....	35
5.1.3	Dual Career Services .....	36
5.2	Leistungsbewertung umfassend gedacht.....	37
5.3	Förderung der Karrieren exzellenter Wissenschaftlerinnen .....	37
5.3.1	Habilitandinnenstellen.....	37
5.3.2	„Ottillinger-Frauenhabilitationsstellen“ .....	38
5.3.3	Karriereprogramm „Reflexion – Kompetenzen – Erfolgsstrategien – Perspektiven“ .....	38
5.3.4	Dr.-Maria-Schaumayer-Habilitationsstipendium .....	38
5.3.5	Dr.-Maria-Schaumayer-Internationalisierungs- und Wiedereinstiegsprogramm .....	38
5.4	Verankerung von Gleichstellung in Steuerungsinstrumenten der WU.....	40
5.5	Vorbeugung und Verhinderung von Diskriminierung und Belästigung .....	40
5.6	Interne Weiterbildung .....	41
5.7	Information, Bewusstseinsbildung und Wissenstransfer.....	42
5.8	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	44
5.9	Neue Handlungsfelder: Diversität und Inklusion.....	45
<b>6</b>	<b>Stabstelle Gender &amp; Diversity Policy</b> .....	<b>46</b>
<b>7</b>	<b>Gender in Forschung und Lehre</b> .....	<b>47</b>
<b>8</b>	<b>Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)</b> .....	<b>49</b>
<b>9</b>	<b>Glossar</b> .....	<b>52</b>
<b>10</b>	<b>Quellenangaben</b> .....	<b>56</b>
<b>11</b>	<b>Anhang</b> .....	<b>58</b>

---

# 1 Vorwort der Rektorin



Im Oktober 2015 wurde mir und meinem Team die Verantwortung für unsere Universität übertragen. Es galt unter anderem, eine aktive Gleichstellungspolitik weiterzuverfolgen und dabei neue Akzente zu setzen. Ich freue mich sehr, dass wir dank des gemeinsamen Einsatzes vieler WU-Angehöriger bereits auf Erfolge verweisen können. So wurden im Berichtsjahr 2016 erfreulicherweise Qualifizierungsvereinbarungen größtenteils mit Frauen abgeschlossen und unter den neuberufenen Professor/inn/en konnte der Frauenanteil auf 42,9%, einen neuen Höchststand, gesteigert werden.

An der WU hat auf der Grundlage des Selbstverständnisses der Professor/inn/en und des Frauenförderplanes die Diskussion begonnen, wie akademische Leistungsbewertung breiter und kontextuell verstanden werden kann. Im Dezember erhielt die WU für dieses Vorhaben den erstmals vergebenen Diversitas-Preis des BMWFW.

Im vorliegenden Gleichstellungsbericht werden wie bisher die zentralen Handlungsfelder und Initiativen zur Förderung von Chancengleichheit an der WU beschrieben. Ebenso finden Sie darin für ausgewählte Bereiche die Abbildung des Status quo der Geschlechterverhältnisse und deren Entwicklung im Zeitverlauf. Dabei richten wir wie schon im Gleichstellungsbericht 2015 den Fokus abwechselnd auf Frauen- und Männerquoten, um Geschlechterverhältnisse umfassend darstellen zu können.

Trotz der positiven Entwicklungen und erfolgreichen Aktivitäten bleibt noch einiges zu tun. Denn nach wie vor sind insbesondere die wissenschaftlichen Führungspositionen von einer großen Asymmetrie der Geschlechter gekennzeichnet. Eine der größten Herausforderungen ist daher weiterhin, die Unterrepräsentation hoch qualifizierter Frauen auf den höheren Hierarchieebenen in der Wissenschaft zu beseitigen.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre, freue mich auf anregende Diskussionen und die gemeinsame Verwirklichung unseres Vorhabens, Chancengleichheit zu realisieren.

Ihre Edeltraud Hanappi-Egger

## 2 Zusammenfassende Einleitung

Wie schon in den Vorjahren studierten auch im Studienjahr 2015/16 etwas mehr Männer (52,42%) als Frauen (47,58%) an der WU. Auch bei den Bachelorabschlüssen lag der Männeranteil (53,01%) über jenem der Frauen (46,99%), bei den Masterabschlüssen zeigten sich im Studienjahr 2015/16 ausgeglichene Geschlechterverhältnisse. Einen starken Rückgang hingegen verzeichnete der Frauenanteil im Berichtszeitraum bei den Doktorats-/ PhD-Abschlüssen. Während im Studienjahr 2014/15 der Frauenanteil noch 52,17% ausmachte, fiel er im Studienjahr 2015/16 auf 41,43%.

Bei den Assistent/inn/en praedoc lag der Frauenanteil in den letzten Jahren konstant über jenem der Männer, im Jahr 2016 hatten Frauen 52,91% der Praedoc-Positionen inne. Auf Postdoc-Ebene stieg der Frauenanteil in den letzten Jahren: von 48,83% im Jahr 2014 auf 53,53% im Jahr 2016.

Das Phänomen der „leaky pipeline“, das Absinken der Frauenanteile mit zunehmender Qualifikationsstufe auf der wissenschaftlich-akademischen Karriereleiter, zeigt sich an der WU insbesondere auf den Ebenen der Dozent/inn/en und Professor/inn/en. In beiden Personengruppen verzeichneten die Frauenanteile zwar Zuwächse, die „Schere“ zwischen den Geschlechtern schließt sich allerdings nur langsam. Auf der Ebene der Dozent/inn/en lag der Frauenanteil im Jahr 2016 bei 29,81%, bei den Professor/inn/en machte der Frauenanteil 24,70% aus (vgl. Abbildung 1A).

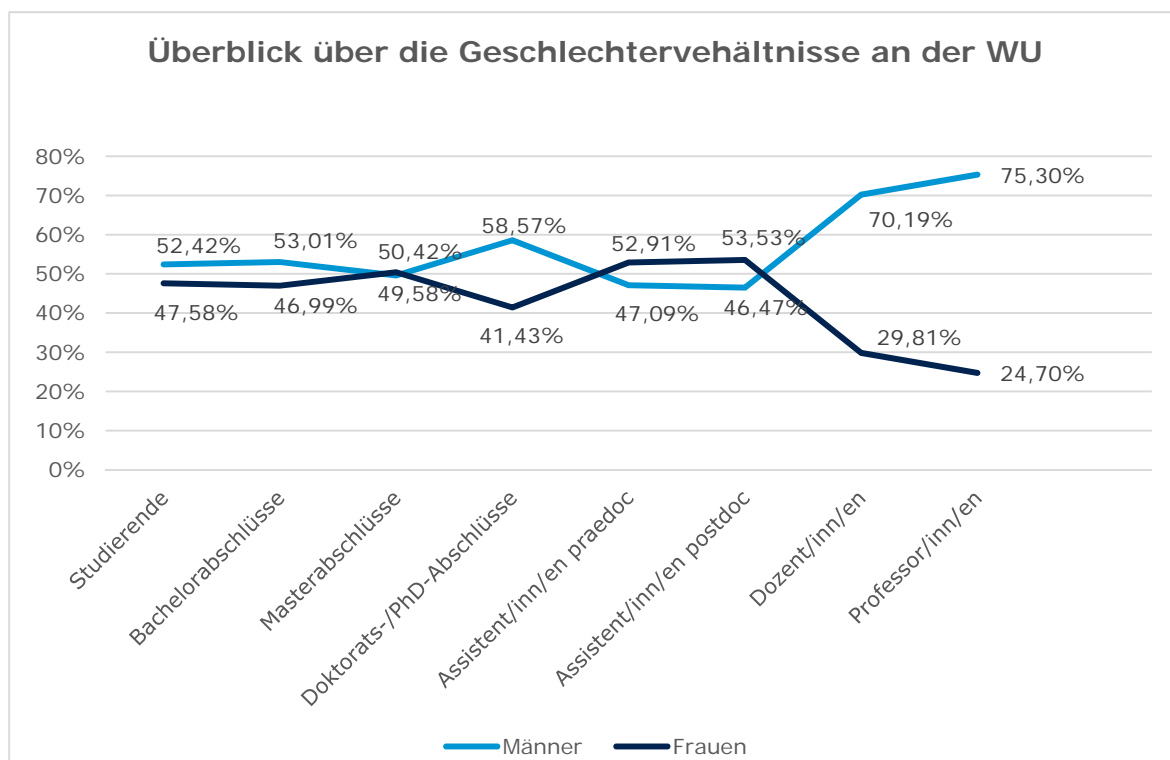


ABBILDUNG 1A: ANTEILE VON FRAUEN UND MÄNNERN IN STUDIUM UND WISSENSCHAFT AN DER WU 2016 IN % (AUF BASIS VON VOLLZEITÄQUIVALENTEN)<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016 und WU-Vizerektorat für Lehre, Akademisches Controlling, Stand 01.02.2017. Die in den letzten Jahren angewandte Darstellung, die „Erstabschlüsse“ (Diplom- und Bachelorabschlüsse) und „Zweitabschlüsse“ (Master, Doktorat / PhD) enthielt, wurde nach dem Auslaufen der Diplomabschlüsse in eine genauere Aufschlüsselung in Bachelor-, Master- und Doktorats-/PhD-Abschlüsse geändert.

## Entwicklungen und Highlights im Jahr 2016

Wird die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse an der WU in ausgewählten Bereichen und auf ausgewählten Hierarchieebenen in den letzten Jahren betrachtet, sind insbesondere folgende Aspekte auffallend:

- Die Überrepräsentation der Männer in der Gruppe des wissenschaftlichen Personals zeigt sich vor allem auf der Führungsebene: Männer machten 2016 wie schon im Jahr davor ca. 53% des wissenschaftlichen Personals aus und hatten rund 75% der wissenschaftlichen Führungspositionen inne. Die Gruppe der wissenschaftlichen Führungskräfte umfasst Leitungspositionen in den Departments, Forschungsinstituten und Instituten. In den letzten Jahren ist allerdings ein leichter Trend Richtung Schließung des Gendergaps erkennbar: So waren z.B. 2009 Männer noch mit rund 86% unter den wissenschaftlichen Führungskräften vertreten (siehe Kapitel 4.1.3 Leitungspositionen).
- Seit dem Inkrafttreten des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten im Jahr 2010 wurden an der WU insgesamt 36 Qualifizierungsvereinbarungen abgeschlossen (d.h. unterzeichnet). Davon entfielen 21 auf Frauen, das entspricht einem Anteil von 58,4%. Bemerkenswert ist, dass im Berichtsjahr 2016 von den insgesamt 15 unterzeichneten und in Kraft getretenen Qualifizierungsvereinbarungen 13 mit Frauen abgeschlossen wurden (siehe Kapitel 4.2.2 Abgeschlossene Qualifizierungsvereinbarungen 2010 - 2016).
- Eine positive Entwicklung zeichnete sich auch unter den neuberufenen Professor/inn/en ab: Unter den Neuberufungen stieg der Frauenanteil in den letzten Jahren von 16,7% im Jahr 2014 auf 33,3% im Jahr 2015 und erreichte im Berichtsjahr mit 42,9% einen erfreulichen neuen Höchststand. Zudem wird auf allen Stufen des Berufungsverfahrens eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen gegenüber ihrem Anteil unter den Bewerberinnen sichtbar. Für Bewerberinnen für eine Professur an der WU bestand somit eine hohe Chance, in den Berufungsvorschlag aufgenommen zu werden, sowie eine sehr hohe Chance, auf eine Professur berufen zu werden. Die weiterhin hohen Männeranteile unter den Neuberufungen bewirken allerdings, dass sich die Geschlechterverhältnisse auf der Ebene der Professuren nur langsam angleichen (siehe Kapitel 4.2.4 Berufungen und 5.1 Neuberufungen von Professor/inn/en).
- Männer machen mit 30,19% nicht einmal ein Drittel des allgemeinen Personals aus, auf Leitungsebene waren sie mit 53,85% nach wie vor überrepräsentiert. Während der Männeranteil im allgemeinen Personal im Vergleich zum Vorjahr etwas gesunken ist, ist er insbesondere auf der 2. Führungsebene zuletzt gestiegen (siehe Kapitel 4.1.3 Leitungspositionen).
- Auch die Verteilung von Frauen und Männern auf die unterschiedlichen Verwendungsgruppen, die der Kollektivvertrag seit 2009 für die Mitarbeiter/innen des allgemeinen Personals vorsieht, lässt Rückschlüsse auf den Stand der Gleichstellung zu. So zeigt sich, dass in den höchsten Verwendungsgruppen IV-V lediglich 17% aller Mitarbeiterinnen zu finden sind, während knapp 49% aller Männer Stellen in die höchsten Verwendungsgruppen IV-V innehaben (siehe Kapitel 4.1.4 Einstufungen nach dem Kollektivvertrag im allgemeinen Bereich).
- Neben der vertikalen Segregation, der Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Hierarchieebenen, spielt an der WU auch die horizontale Segregation, das Faktum, dass Frauen und Männer in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und Bereichen beschäftigt sind, eine große Rolle. Diese zeigt sich an der WU u.a. darin, dass sich in traditionell von Männern geprägten Bereichen wie Finance, Accounting and Statistics und Informationsverarbeitung überdurchschnittlich viele Wissenschaftler finden, während Bereiche wie Marketing, Management oder Fremdsprachen eine überdurchschnittliche Frauenquote aufweisen (siehe Kapitel 4.1.1 Wissenschaftliches Personal).
- Beachtenswert ist auch die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse im Studium und bei den Studienabschlüssen. Unter den ordentlich Studierenden verringerte sich der Frauenanteil



in den letzten Jahren relativ konstant und liegt nun bei 47,58%. Starken Schwankungen unterworfen waren hingegen die Frauenanteile bei den Studienabschlüssen, dies gilt insbesondere für den Beobachtungszeitraum ab 2013 (siehe Kapitel 4.2.1 Studierende).

- Um den erhöhten Ansprüchen an öffentliche Universitäten gerecht zu werden und die Chancengleichheit von Menschen mit normabweichenden Lebens- und Berufsverläufen zu verbessern, wurde an der WU die Diskussion um ein multidimensionales Leistungsbewertungskonzept begonnen. So werden z.B. in Berufungsverfahren bereits nicht nur Leistungen in der Forschung, sondern auch in Lehre und Aufgaben im Wissenstransfer und in der Universitätsentwicklung als leistungsrelevant evaluiert. Darüber hinaus werden sie im Kontext biografischer Faktoren bewertet (wie z.B. Teilzeitberufstätigkeit oder Karriereunterbrechungen). Diese Idee wurde 2016 mit dem Diversitas-Preis des BMWFW ausgezeichnet, der erstmals vergeben wurde und mit 25.000 EUR dotiert ist (siehe Kapitel 5.2 Leistungsbewertung umfassend gedacht).

Ziel des vorliegenden Berichts ist es, die Kategorie Geschlecht in den verschiedenen Bereichen der Universität sichtbar zu machen und bestehende Geschlechterverhältnisse zu beleuchten. Mit diesem Sichtbarmachen ist zunächst eine Analyse entlang der Differenzierung von Frauen und Männern, eine Einteilung z.B. in Professorinnen und Professoren, in unbefristet und befristet angestellte Frauen und Männer, verbunden. An dieser Stelle soll auch auf die Problematik einer solchen Verwendung der Kategorie Geschlecht im Sinne einer Klassifizierung verwiesen werden. Denn sie birgt das Risiko, Differenzierungen festzuschreiben und geschlechtsspezifische Einordnungen und Zuschreibungen zu reproduzieren (vgl. Hanappi-Egger 2004: 33).

In den jährlich erscheinenden Gleichstellungsberichten kann auf solche Klassifizierungen nicht verzichtet werden. Davon ausgehend soll in einem nächsten Schritt deshalb auch mehr erreicht werden: Das Sichtbarmachen von Frauen und Männern soll als Ausgangspunkt dienen, Ungleichheitslagen im Geschlechterverhältnis erkennbar und dadurch veränderbar zu machen. Weitere Gleichstellungsarbeit setzt u.a. daran an, stereotypisierende Auffassungen von dem, was Frauen und Männer „sind“, „können“ und „wollen“ zu hinterfragen und zu kritisieren; Ziel ist, das System geschlechtstypisierender Zuschreibungen zu destabilisieren (vgl. Knapp 2008: 75).

Geschlecht wird dabei nicht als einziger Faktor gesehen, der Ungleichheitslagen und soziale Chancen bestimmt. Im Sinne des Konzepts der Intersektionalität<sup>2</sup> gewinnt die Verschränkung mit anderen Identitätsfaktoren wie Alter, sexuelle Orientierung, Ethnizität, physische Gegebenheiten, soziale Schicht, etc. verstärkt an Bedeutung. Umfassende Gleichstellungsarbeit zielt daher ebenso darauf ab, soziale Ausschließungsmechanismen, die entlang der unterschiedlichen Identitätsfaktoren verlaufen oder sich aus Lebensumständen ergeben, aufzubrechen und bestehende Machtstrukturen zu verändern. Indem im Sinne eines antikategorialen Zugangs Lebenskontexte und gemeinsame Bedürfnislagen vermehrt in den Blick genommen werden, sollen Solidarität und Koalitionsbildung gefördert werden.

---

<sup>2</sup> Siehe auch Glossar Kapitel 9

### 3 Executive Summary

As in previous years, the number of men (52.42%) enrolled at WU in the 2015/16 academic year slightly exceeded the number of women (47.58%). The percentage of men (53.01%) completing bachelor's degrees was greater than that of women (46.99%), while the sexes were equally represented in master's degrees in the 2015/16 academic year. In contrast, the number of women receiving a doctorate or PhD dropped sharply, falling from 52.17% in the 2014/15 academic year to just 41.43% in the 2015/16 academic year.

Among teaching and research associates, the percentage of women has consistently been higher than that of men in recent years, and women held 52.91% of all associate positions in the year 2016. At the post-doctoral level, the number of women has risen consistently in recent years, moving from 48.83% in 2014 to 53.53% in 2016.

At WU, the "leaky pipeline" phenomenon, which refers to the continual loss of women as the level of qualification increases on the scientific-academic career ladder, is particularly visible at the associate professor and professor levels. While the number of women is increasing in both groups, the gap between the sexes is closing only slowly. Women accounted for 29.81% of associate professors and 24.70% of professors at WU in 2016 (see figure 1B).

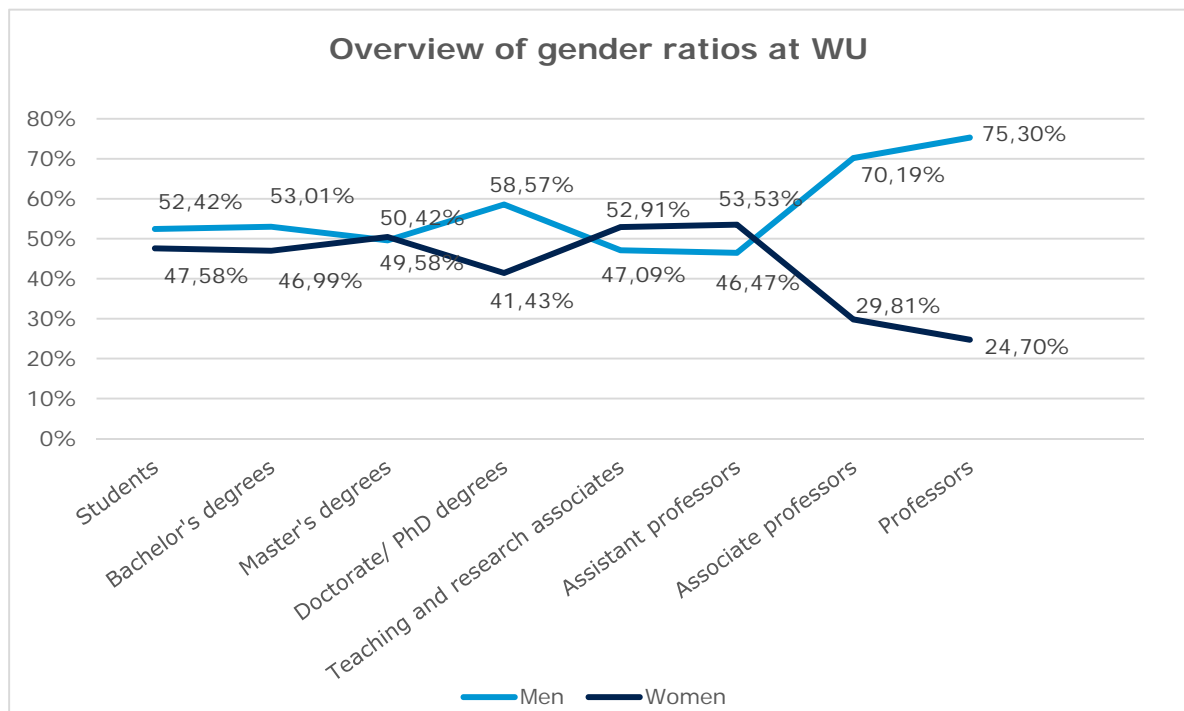


FIGURE 1B: RATIO OF WOMEN AND MEN IN ACADEMIC PROGRAMS AND SCIENCE AT WU IN % (BASED ON FULL-TIME EQUIVALENCIES)<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Sources: WU Personnel Office, updated Dec. 31. 2016 and WU Vice-Rector, Academic Programs, Academic Controlling, updated Feb. 1, 2017. The terms used in previous years, "first degree" (diploma and bachelor's degrees) and "second degree" (master's, doctorate/PhD) were changed following the phasing out of the diploma degree and replaced with a clearer breakdown into bachelor's, master's and doctorate/PhD degrees.

## Developments and highlights from 2016

When looking at how gender ratios have developed at WU in selected areas and on individual hierarchy levels in recent years, the following aspects particularly stand out:

- The overrepresentation of men on the faculty is most apparent at the management level: As in the year before, men accounted for around 53% of faculty and occupied roughly 75% of faculty leadership positions in 2016. Faculty leadership positions are defined as leadership positions in departments, and at research and other institutes. In recent years, there has been clear progress in closing the gender gap, given that men still occupied around 86% of all faculty leadership positions in 2009.
- Since the Collective Bargaining Agreement for University Staff took effect in 2010, a total of 36 qualification agreements have been concluded (signed). 21 of these were concluded with women, which works out to 58.4%. It is worth noting that of the 15 qualification agreements that were signed and took effect in the 2016 reporting year, 13 were concluded with women (see Chapter 4.2.2 Qualification Agreements Concluded 2010-2016).
- Positive development is also visible among newly appointed professors, where the percentage of new female appointees rose from 16.7% in 2014 to 33.3% in 2015 and reached a positive high point with 42.9% in 2016. Additionally, women are clearly overrepresented at all subsequent stages of the appointment process relative to the percentage of female applicants. As such, female applicants for professor position are very likely to be recommended for appointment and even more likely to be appointed as professors. The continuing high percentage of men among the new appointments does, however, mean that parity in gender ratios at the professor level is only slowly being achieved (see Chapter 4.2.4 Appointments and 5.1 New Professor Appointments).
- At 30.19%, men do not even account for one-third of all administrative staff, though with 53.85% they continue to be overrepresented at the management level. While the percentage of men in administrative staff positions fell slightly with respect to the previous year, it recently rose, particularly at the second management level (see Chapter 4.1.3 Leadership Positions).
- The distribution of men and women among the different user groups defined for administrative staff in the Collective Bargaining Agreement in 2009 also allows for conclusions to be drawn regarding gender equality. Only 17% of all female administrative staff hold positions in the highest user groups IV-V, while just under 49% of all men are part of the highest user groups IV-V (see Chapter 4.1.4 Classification according to the Collective Agreement for Administrative Staff).
- In addition to vertical segregation, which refers to the distribution of women and men at the various hierarchy levels, horizontal segregation, where women and men are employed in different fields of activity, is also a major issue at WU. There are, for example, more men involved in traditionally male-dominated fields, such as finance, accounting and statistics, and information systems, while areas like marketing, management and foreign languages show a larger percentage of women (see Chapter 4.1.1 Academic Staff).
- The development of the gender ratio in the student body and degrees awarded is also noteworthy. In recent years, the percentage of women among degree program students has fallen at a relatively constant rate and is now 47.58%. In contrast, the percentage of women awarded degrees has been subject to heavy fluctuations, in particular in the 2013 observation period (see Chapter 4.2.1 Students).
- To meet rising standards and expectations of public universities and increase equality in opportunities for people with non-traditional career trajectories, WU has initiated a discussion

on introducing a multi-dimensional performance assessment system. This involves, for example, including teaching, knowledge transfer activities, and contributions to university development in addition to research output as relevant performance indicators in appointment proceedings. It also involves evaluating performance indicators in the context of biographical factors (such as part-time positions, leave taken, etc.) This idea was honored with the Federal Ministry of Science, Research and Economy's Diversity Prize in 2016, the first year the 25,000 euro prize was awarded (see Chapter 5.2 Comprehensive performance evaluation).

This report is intended to raise the visibility of gender as a category in the different areas of the university and to illuminate the current gender ratios. The first step in raising visibility involves separating women and men into two distinct categories to allow for an analysis of gender ratios at WU, such as by looking at the numbers of women and men who serve as professors, who have temporary and permanent employment contracts, and other aspects-. At this juncture it is important to note that using gender as a category for classification is not unproblematic. It comes with the inherent risk of codifying distinctions and reproducing gender-specific classifications and attributions (see Hanappi-Egger 2004: 33).

It would, however, be impossible to draft an annual equality report without employing such gender classifications. They serve as a means to an end: to highlight inequalities in gender ratios so that they can be addressed. Furthermore, continuing efforts to promote equality will also need to focus on challenging and criticizing stereotypical ideas of what women and men "are," "can do," and "want," for example. The overriding goal is to destabilize a system that assigns attributes based on gender (see Knapp 2008: 75).

Gender is in no way seen as the only factor that determines inequality and social opportunities. In keeping with the idea of intersectionality<sup>4</sup>, gender's interplay with other identity factors such as age, sexual orientation, ethnicity, physical factors, social class, etc. is increasing in importance. As such, changing existing power structures and breaking down mechanisms of social exclusion linked to different identity factors or which arise from specific living situations are equally important elements of a comprehensive gender equality strategy. Granting greater significance to different life contexts and shared needs in pursuit of anti-categorical access serves to promote solidarity and helps create coalitions.

---

<sup>4</sup> Please also see the glossary in Chapter 9

## 4 Entwicklung der wichtigsten Kennzahlen

### 4.1 Beschäftigte an der WU

Auch im Berichtsjahr 2016 waren an der WU weniger Männer als Frauen beschäftigt. Der Anteil der männlichen Beschäftigten lag mit Stichtag 31.12.2016 bei 44,09% und hat sich damit im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum minimal verändert (Stand 31.12.2015: 44,96%). Männer finden sich überwiegend im Bereich des wissenschaftlichen Personals – in diesem Bereich hat sich der Männeranteil etwas verringert und liegt nun bei 55,51% (2015: 56,87%). Auch bei den Mitarbeiter/inne/n des allgemeinen Personals ist der Anteil männlicher Beschäftigter von 31,38% im Jahr 2015 auf 30,32% etwas gesunken (vgl. auch Tabelle 22 im Anhang; alle Zahlen basieren auf VZÄ).

### 4.1.1 Wissenschaftliches Personal

Die Entwicklung der Frauenanteile über die verschiedenen Karrierestufen zeigt auf der Ebene der Professuren in den vergangenen Jahren einen langsamen aber stetigen Aufwärtstrend (siehe Abbildung 2). Mit 24,70% lag der Frauenanteil bei den Professor/inn/en (n = 93,1) etwas über dem Wert des Vorjahrs (22,45%, n = 89,1).

Auch auf der Ebene der Habil tenured<sup>5</sup> verzeichnete der Frauenanteil einen leichten Zuwachs und stieg von 28,27% im Jahr 2015 auf 29,81% im Jahr 2016.

Auf der Ebene der Praedocs hat sich der Frauenanteil nach einem leichten Absinken in den Vorjahren bei 52,91% stabilisiert. Auf der Ebene der Postdocs hat sich der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr von 49,35% auf 53,53% deutlich erhöht.

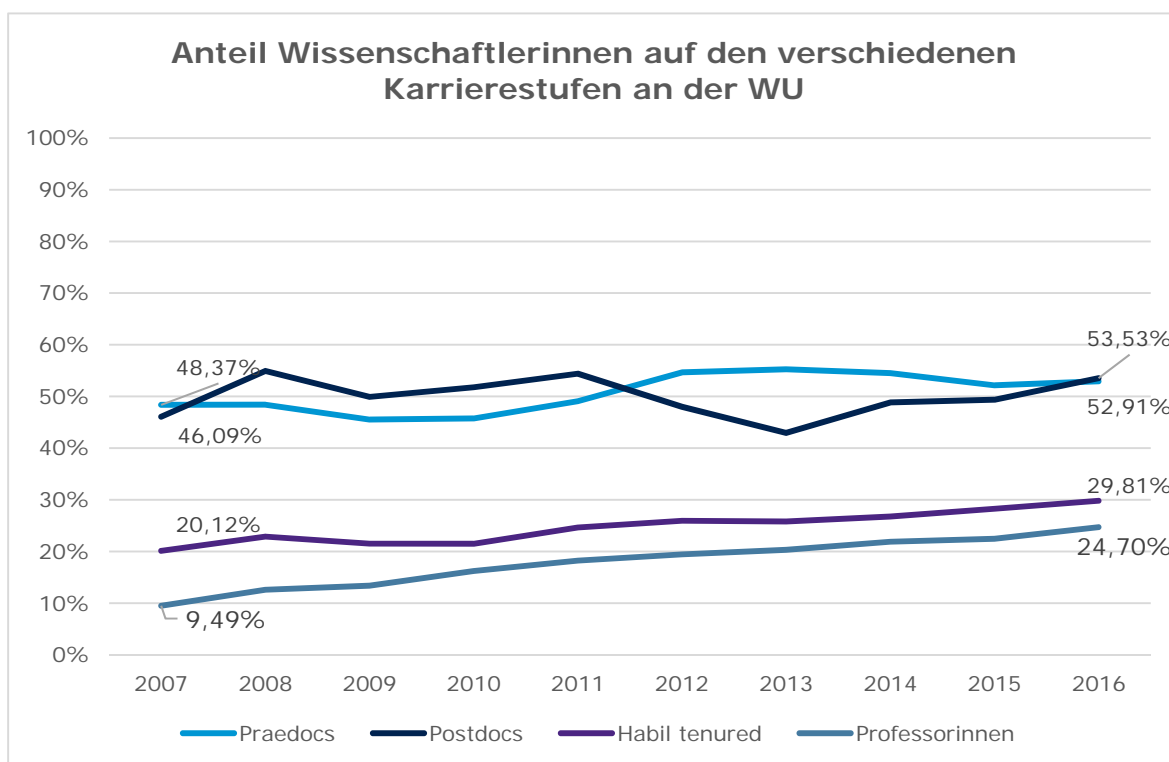


ABBILDUNG 2: ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS ÜBER DIE VERSCHIEDENEN WISSENSCHAFTLICHEN KARRIERESTUFEN AN DER WU SEIT 2007 IN %<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Die Personalkategorie „Habil tenured“ wurde im Gleichstellungsbericht 2009 erstmals verwendet und umfasst die Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en, die Assoziierten Professor/inn/en und die habilitierten Assistent/inn/en postdoc.

<sup>6</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016, Vollzeitäquivalente;  $n_{\text{Professor/inn/en 2016}} = 93,1$ ;  $n_{\text{Habil tenured 2016}} = 69,95$ ;  $n_{\text{Postdocs 2016}} = 110,84$ ;  $n_{\text{Praedocs 2016}} = 172,90$

In den elf Departments der WU beträgt der Männeranteil im wissenschaftlichen Personal im Durchschnitt 55,47%, ein minimaler Rückgang im Vergleich zum Vorjahr (56,00%). Dabei zeigt sich, dass die Anteile der Wissenschaftler über die verschiedenen Departments hinweg stark variieren. In den Bereichen wie Informationsverarbeitung und Prozessmanagement oder Welthandel finden sich überdurchschnittlich viele Wissenschaftler, während Bereiche wie Marketing, Management oder Fremdsprachen eine überdurchschnittliche Wissenschaftlerinnenquote aufweisen (vgl. Abbildung 3 und Tabellen 1-11 im Anhang).

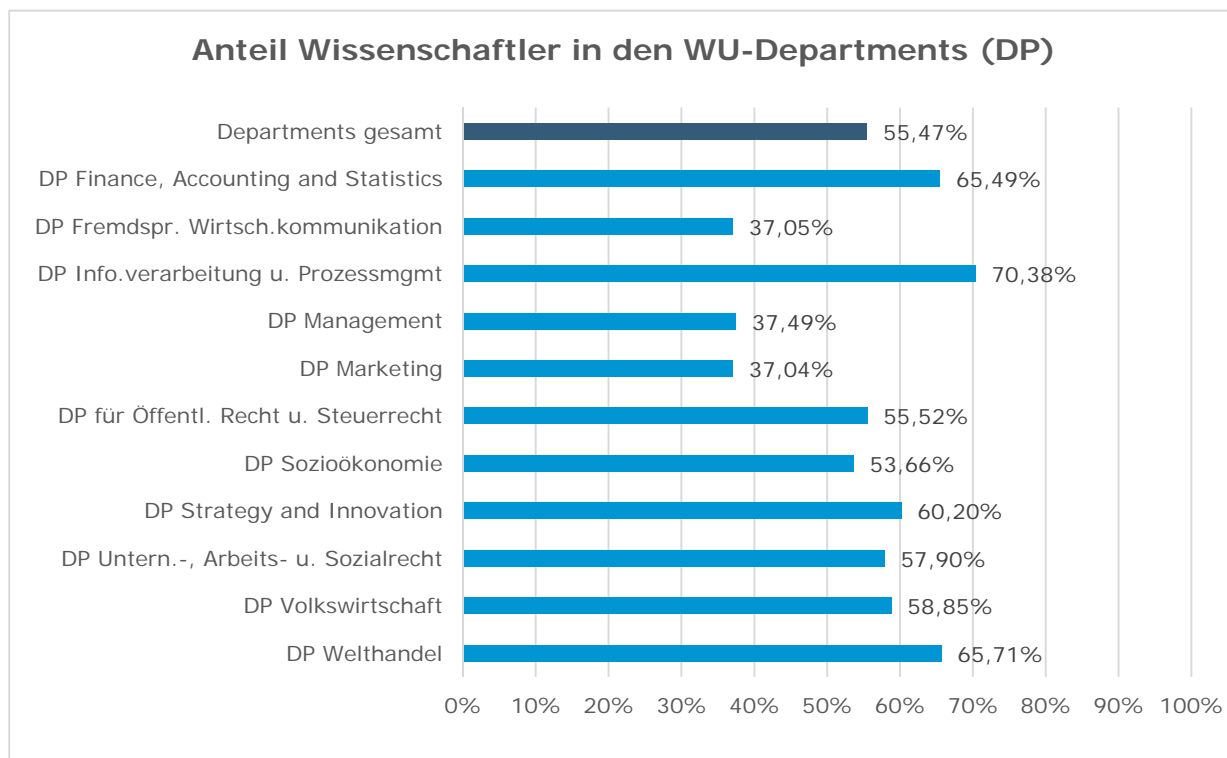


ABBILDUNG 3: MÄNNERANTEILE UNTER DEN WISSENSCHAFTLER/INNE/N IN DEN ELF DEPARTMENTS DER WU IN %<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016, auf Basis von Vollzeitäquivalenten; die Anzahl der Mitarbeiter/innen je Department entnehmen Sie bitte den Tabellen 1 bis 11 im Anhang des Berichts.

Auf den einzelnen Karrierestufen zeigen sich bei den Männeranteilen unter dem wissenschaftlichen Personal über die Departments hinweg Unterschiede, aber auch Übereinstimmungen (vgl. Abbildung 4). Auf der Ebene der Habil tenured reicht die Variationsbreite von 0 bis 100%, auf der Ebene der Professuren schwanken die Männeranteile in den Departments zwischen 50% und 100%. Der Gendergap ist in allen Departments ersichtlich, auch in jenen traditionell von Frauen geprägt, wie z.B. im Department für Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation: Hier beträgt der Männeranteil auf der Ebene der Praedocs 10%, auf Ebene der Professuren liegt der Männeranteil hingegen bei 50%.

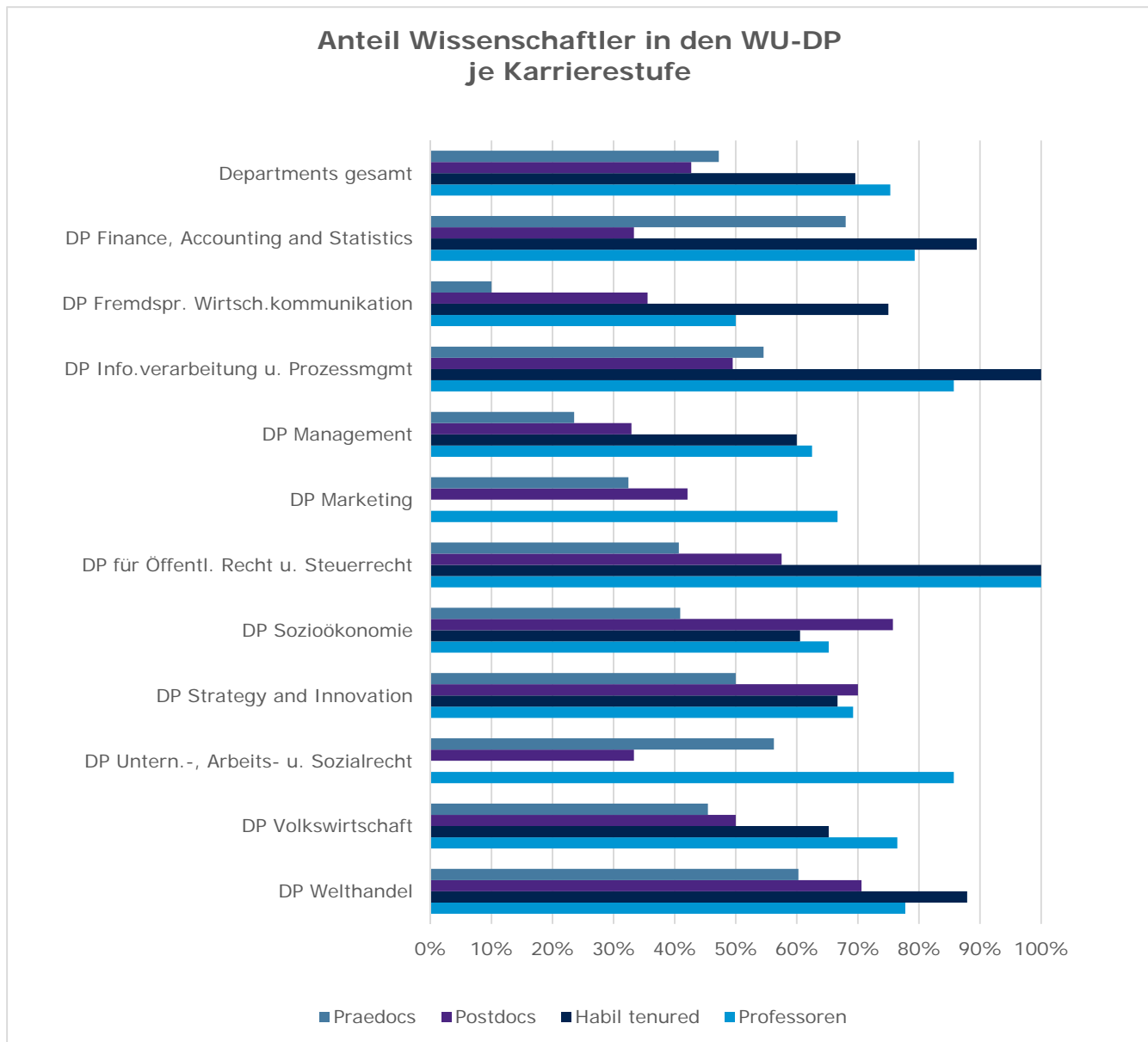


ABBILDUNG 4: MÄNNERANTEILE AUF DEN VERSCHIEDENEN KARRIERESTUFEN IN DEN ELF DEPARTMENTS DER WU IN %<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016, auf Basis von Vollzeitäquivalenten; die Anzahl der Mitarbeiter/innen je Department entnehmen Sie bitte den Tabellen 1 bis 11 im Anhang des Berichts.



Am deutlichsten wird die Schiefelage der Geschlechterverhältnisse auf der höchsten Ebene der wissenschaftlichen Karrierestufe. Denn trotz umfassender Bemühungen der Universitäten, unter Professor/inn/en für ausgeglichene Geschlechterverhältnisse zu sorgen, erhöhen sich die Frauenanteile nur sehr langsam. Männer hatten im Jahr 2016 an österreichischen Universitäten 76,20% der Professuren inne, im Jahr 2015 waren es 77,32%. Im österreichweiten Vergleich befindet sich die WU mit einem Männeranteil von 75,30% auf der Ebene der Professuren im Durchschnitt. (vgl. Abbildung 5).

Insgesamt wird bei der vergleichenden Betrachtung der österreichischen Universitäten bereits auf den ersten Blick deutlich, dass die Männeranteile bei den Professor/inn/en über die verschiedenen Universitäten hinweg stark variieren und in hohem Maße klassische Fächertraditionen widerspiegeln: Während vor allem die technischen Universitäten einen Männeranteil von bis zu 95,49% (Montanuniversität Leoben) bei den Professuren aufweisen, liegt der Professorenanteil an der Akademie der bildenden Künste Wien bei 42,86%.

Aufgrund der geringen Größe der absoluten Zahlen und der zu Grunde liegenden Grundgesamtheit dieser Personalkategorie sind kurzfristige Schwankungen dieser Prozentzahlen allerdings vorsichtig zu interpretieren, da bereits der Weggang einer einzigen Professorin und die Nachbesetzung mit einem Mann ausreichen, um zu deutlichen Änderungen in dieser Relation zu führen.

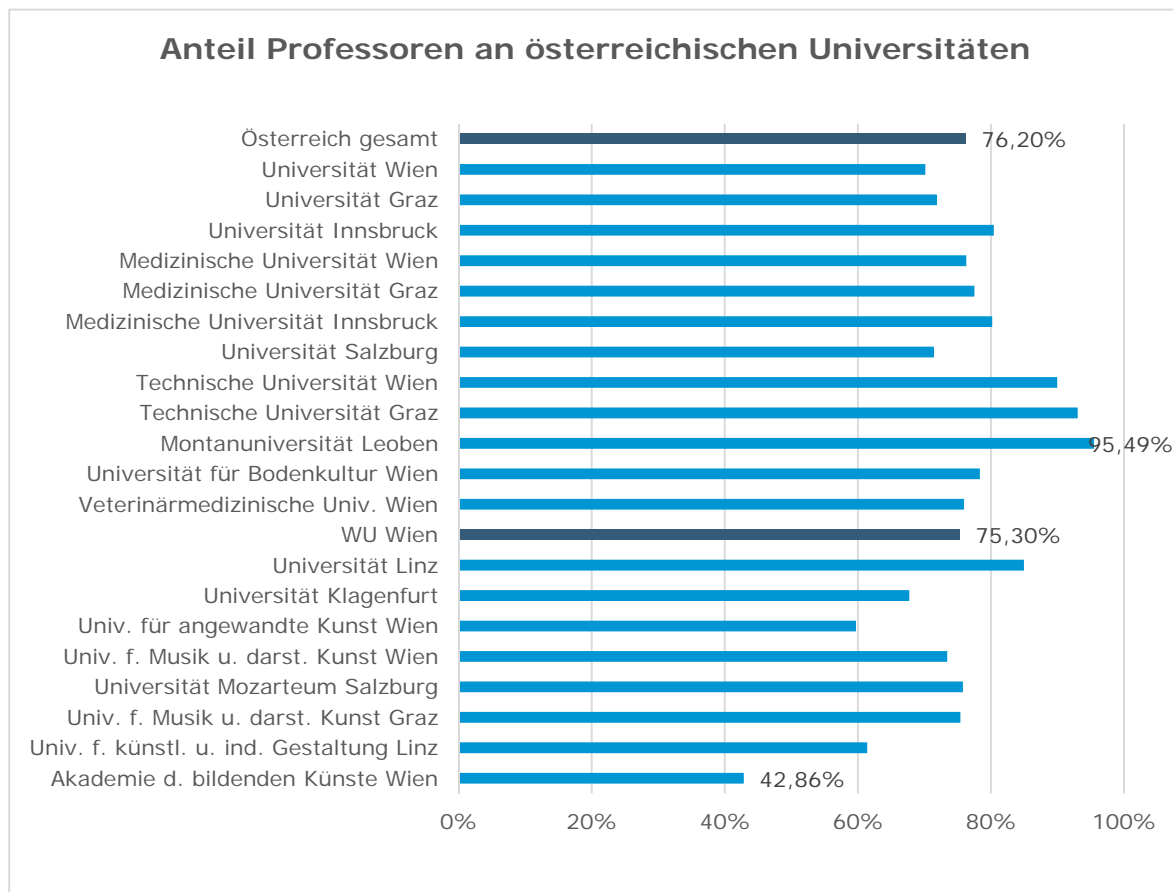


ABBILDUNG 5: MÄNNERANTEILE BEI DEN PROFESSOR/INN/EN AN ÖSTERREICHISCHEN UNIVERSITÄTEN IN %<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Daten-Quelle: uni.data des bmwfw, Stand 31.12.2016; Anmerkung: Die zu den WU-intern erhobenen Daten feststellbaren Abweichungen liegen an unterschiedlichen Berechnungsregeln, unterschiedlich abgegrenzten Personalkategorien sowie unterschiedlich definierten Stichtagen. WU-Daten: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016

### 4.1.2 Allgemeines Personal

Männer machen mit 30,32% nicht einmal ein Drittel des allgemeinen Personals aus. In den Serviceeinrichtungen liegt der Männeranteil bei 35,22%, in den Departments beträgt er nur 10,72%. Auch im allgemeinen Bereich erfolgt die Verteilung der Geschlechter entlang vermeintlich „geschlechtstypischer“ Bereiche: die meisten Männer finden sich in den Serviceeinrichtungen des Vizerektorats Forschung, das seit dem Rektoratswechsel unter anderem die IT-Services umfasst (vgl. Abbildungen 6 und 7).

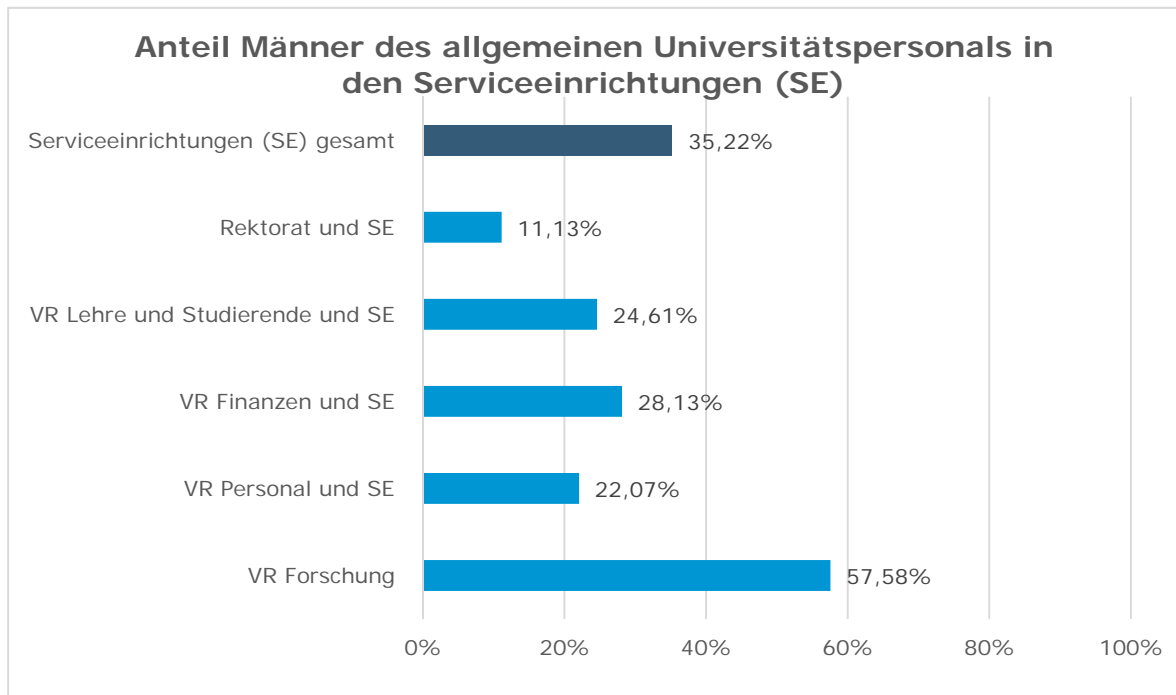


ABBILDUNG 6: ANTEIL MÄNNER DES ALLGEMEINEN UNIVERSITÄTSPERSONALS IN DEN SERVICEEINRICHTUNGEN IN %<sup>10</sup> (AUF BASIS VON VZÄ)

<sup>10</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016; die Anzahl der Mitarbeiter/innen je Serviceeinrichtung entnehmen Sie bitte den Tabellen 15 bis 19 im Anhang des Berichts.

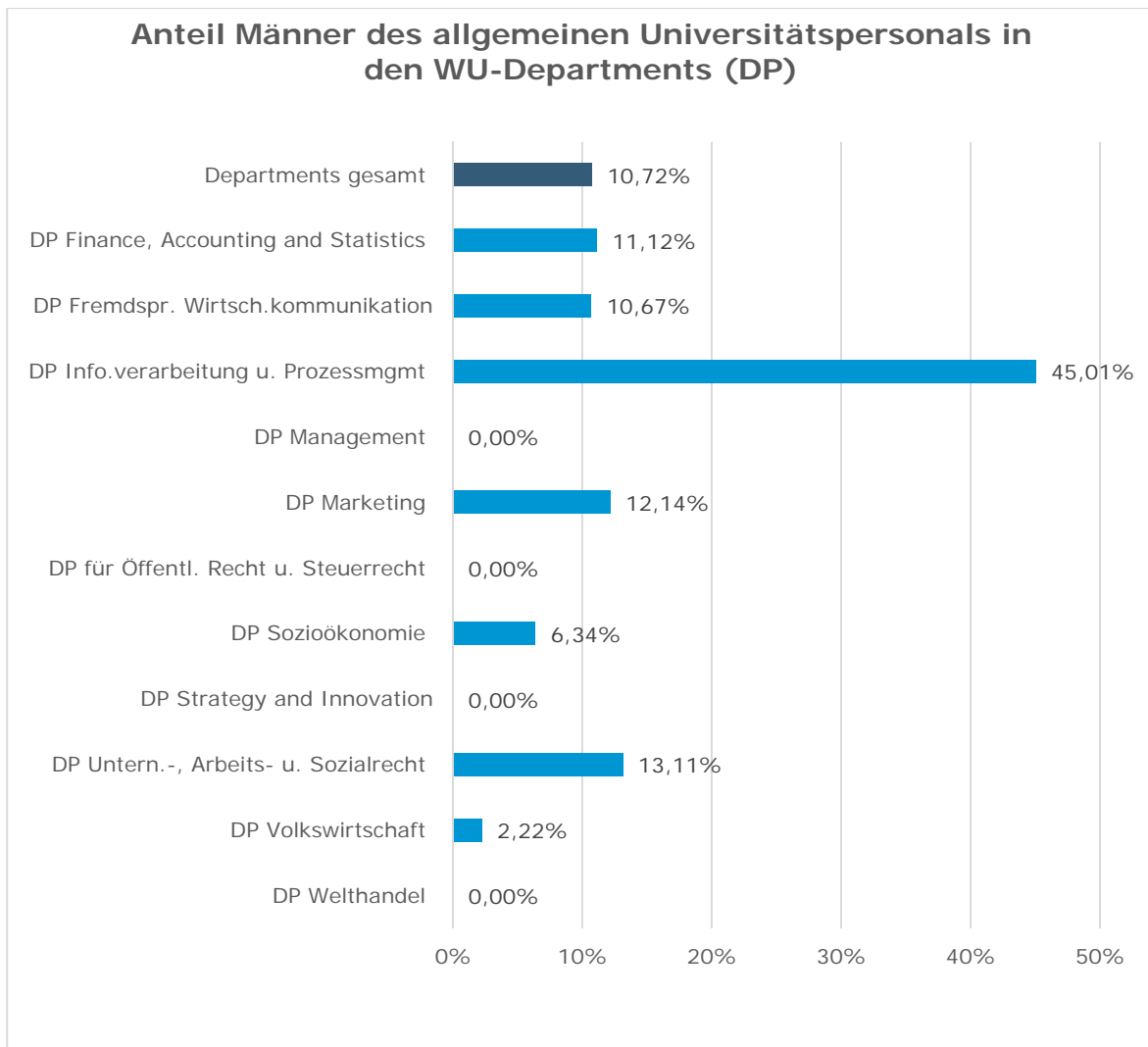


ABBILDUNG 7: ANTEIL MÄNNER DES ALLGEMEINEN UNIVERSITÄTSPERSONALS IN DEN WU-DEPARTMENTS IN % (AUF BASIS VON VZÄ)<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016; die Anzahl der Mitarbeiter/innen je Department entnehmen Sie bitte den Tabellen 1 bis 11 im Anhang des Berichts.

### 4.1.3 Leitungspositionen

Männer machen insgesamt rund 44,09% des gesamten – allgemeinen und wissenschaftlichen - WU-Personals aus. Auf Leitungsebene sind sie mit 65,82% aber nach wie vor überrepräsentiert (vgl. Abbildung 8). Dabei ist der Frauenanteil in den letzten Jahren geringfügig aber kontinuierlich gestiegen. So lag der Anteil von Frauen in Leitungspositionen im Jahr 2011 bei 29,5% und im Jahr 2016 bei 34,18%.

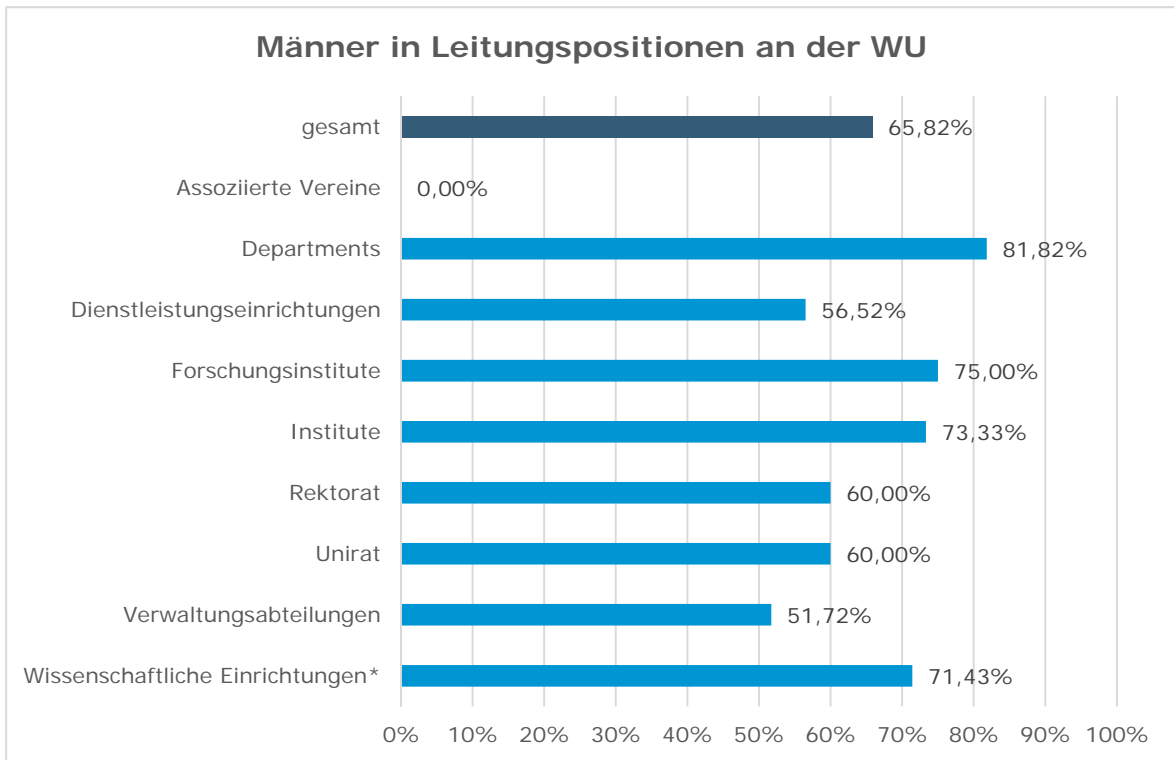


ABBILDUNG 8: MÄNNERANTEILE IN LEITUNGSPOSITIONEN AN DER WU IN % (AUF BASIS VON KOPFZAHLEN)<sup>12</sup>

\*) EXAC und Kompetenzzentren

<sup>12</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016

Auch in der Gruppe der wissenschaftlichen Führungskräfte ist in den letzten Jahren ein langsamer aber kontinuierlicher Anstieg der Frauenanteile zu verzeichnen. Im Vergleich zu ihren Anteilen am gesamten wissenschaftlichen Personal sind männliche Führungskräfte auch hier aber nach wie vor überrepräsentiert (vgl. Abbildung 9).

Die Gruppe der wissenschaftlichen Führungskräfte umfasst Leitungspositionen in den Departments, Forschungsinstituten und Instituten. Der Männeranteil in dieser Gruppe entspricht in etwa jenem unter den Professor/inn/en. Eine Veränderung der Geschlechterverhältnisse unter den wissenschaftlichen Führungskräften kann somit nicht nur durch die Neuberufung von Professorinnen oder Abgänge von Professoren, sondern auch durch die Übertragung von (Forschungs)Institutsleitungen an Frauen erzielt werden.

Die Übernahme von Leitungspositionen wird allerdings gerade im Wissenschaftsbereich durchaus ambivalent bewertet, weil mit den zusätzlichen Management- und Verwaltungstätigkeiten (zeitliche) Einbußen in der für Wissenschaftler/innen wichtigen Forschungsarbeit verbunden sind.

Die Frauenanteile im wissenschaftlichen bzw. allgemeinen Bereich werden in den beiden nachfolgenden Grafiken auf Basis von Kopfzahlen dargestellt. Dadurch können sich Divergenzen zu zuvor genannten, auf Basis von Vollzeitäquivalenten errechneten Zahlen ergeben.

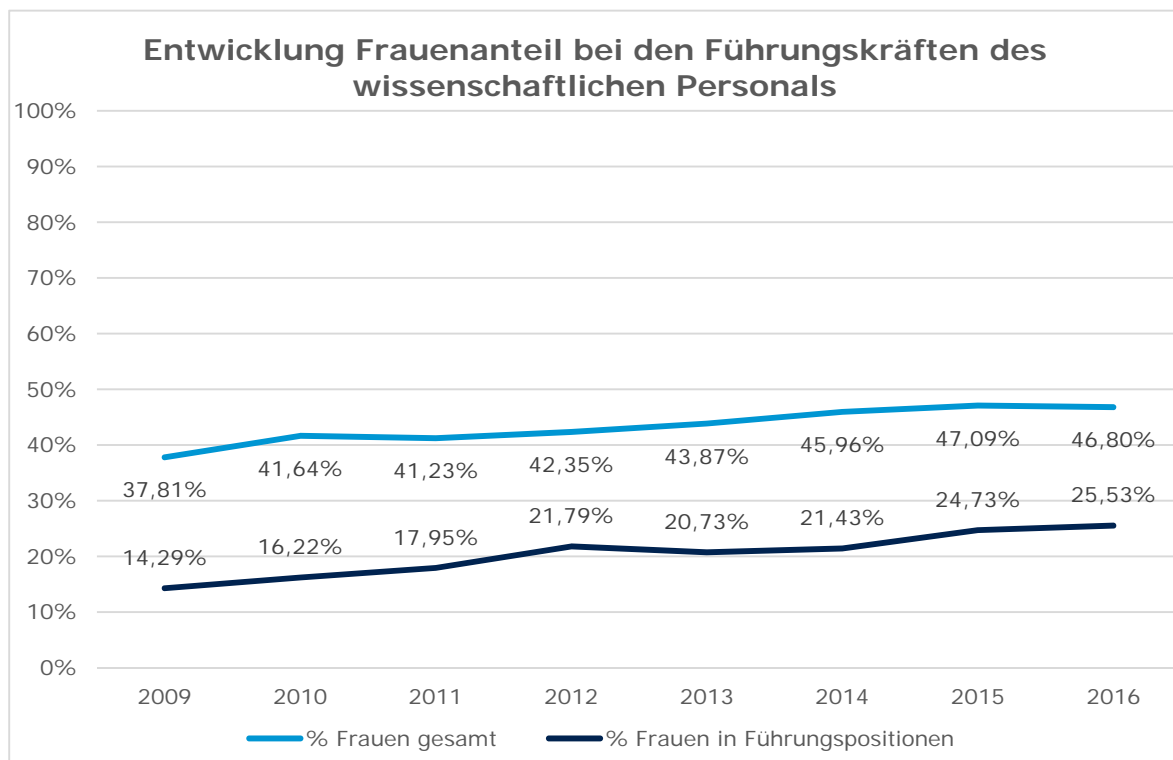


ABBILDUNG 9: ENTWICKLUNG FRAUENANTEIL BEI DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN DES WISSENSCHAFTLICHEN PERSONALS DER WU VON 2009 BIS 2016 IN %<sup>13</sup>

<sup>13</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016;  $n_{\text{[Wissenschaftler/innen gesamt Kopfzahlen]}} = 735$ ;  $n_{\text{[wissenschaftliche Führungskräfte Kopfzahl]}} = 94$  (inklusive ExAc und Kompetenzzentren)

Im Bereich des allgemeinen Personals liegt der Frauenanteil im Jahr 2016 bei 69,81%, auf Leitungsebene sind Frauen mit insgesamt 46,15% nach wie vor unterrepräsentiert. Während der Frauenanteil bei den Führungskräften auf der 3. Führungsebene<sup>14</sup> weiter gestiegen ist, ist der Frauenanteil auf der 2. Führungsebene erstmals seit 2012 gesunken (vgl. Abbildung 10).

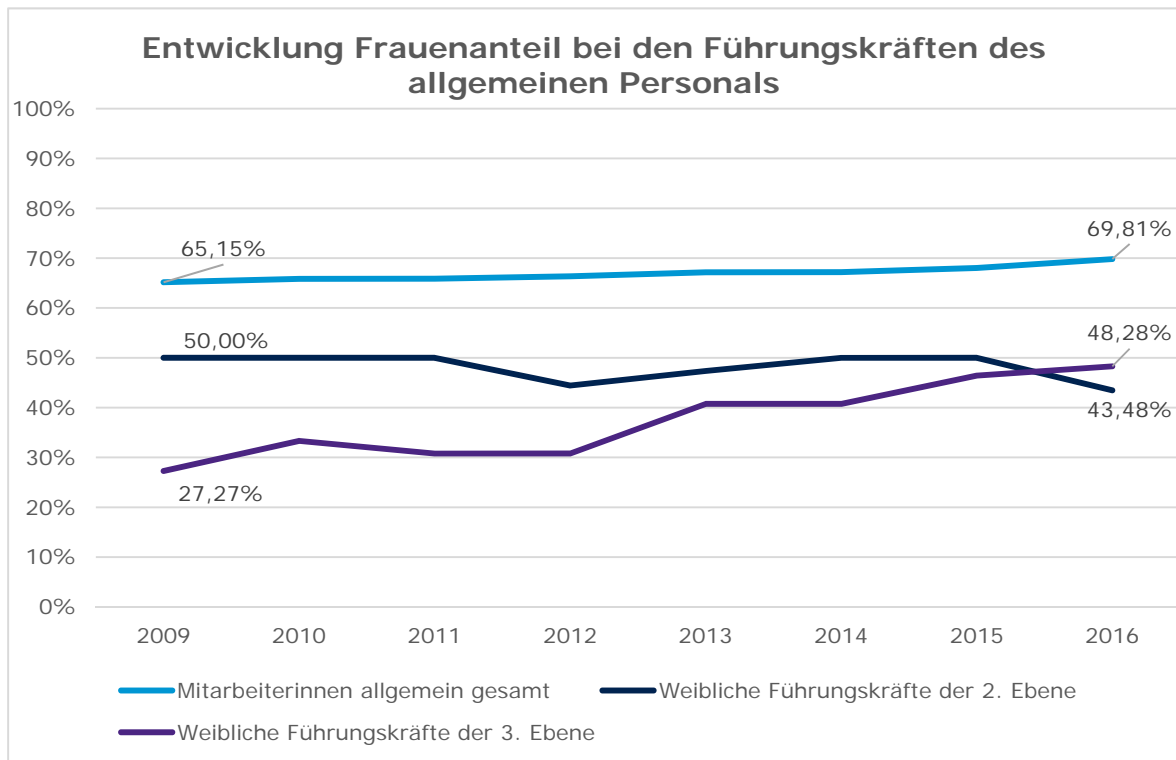


ABBILDUNG 10: ENTWICKLUNG FRAUENANTEIL BEI DEN MITARBEITER/INNE/N SOWIE DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN DER 2. UND 3. EBENE DES ALLGEMEINEN PERSONALS SEIT 2009 IN %<sup>15</sup>

<sup>14</sup> Die 2. Führungsebene umfasst die Leitungspositionen der Dienstleistungseinrichtungen der WU, die 3. Führungsebene jene der Verwaltungsabteilungen der WU.

<sup>15</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016;  $n_{[\text{allgemeine Mitarbeiter/Innen Kopfzahl}]} = 636$ ;  $n_{[\text{allgemeine Führungskräfte}]} = 52$

#### 4.1.4 Einstufungen nach dem Kollektivvertrag im allgemeinen Bereich

Im allgemeinen Bereich sind nicht nur die Geschlechterverhältnisse unter den Führungskräften Indikatoren für den Stand der Gleichstellung. Auch die Verteilung der Frauen und Männer auf die unterschiedlichen Verwendungsgruppen, die der Kollektivvertrag seit 2009 für die Mitarbeiter/innen des allgemeinen Personals vorsieht, kann als Beleg für Geschlechter(a)symmetrien betrachtet werden.

So zeigt sich, dass 2016 knapp 83% (206,7 VZÄ) der Mitarbeiterinnen in den Verwendungsgruppen I-III eingestuft sind, in den höchsten Verwendungsgruppen IV-V sind hingegen lediglich 17% (42,9 VZÄ) der Mitarbeiterinnen zu finden. Anders stellt sich die Situation bei den Mitarbeitern dar: Knapp 49% (52,4 VZÄ) der Männer sind in den Verwendungsgruppen I – III und über 51% (54,9 VZÄ) in den Verwendungsgruppen IV-V eingestuft. Die Entwicklung der letzten Jahre verdeutlicht zudem, dass der Anteil der Frauen in den höchsten Verwendungsgruppen IV-V seit 2015 nur geringfügig von 16% auf 17% gestiegen ist. Der Anteil der Männer in den Verwendungsgruppen IV-V verzeichnete seit 2015 hingegen einen Anstieg von knapp 48% auf über 51% (vgl. Abbildung 11).

Entwicklung Frauen und Männer in den Verwendungsgruppen I – V des allgemeinen Personals

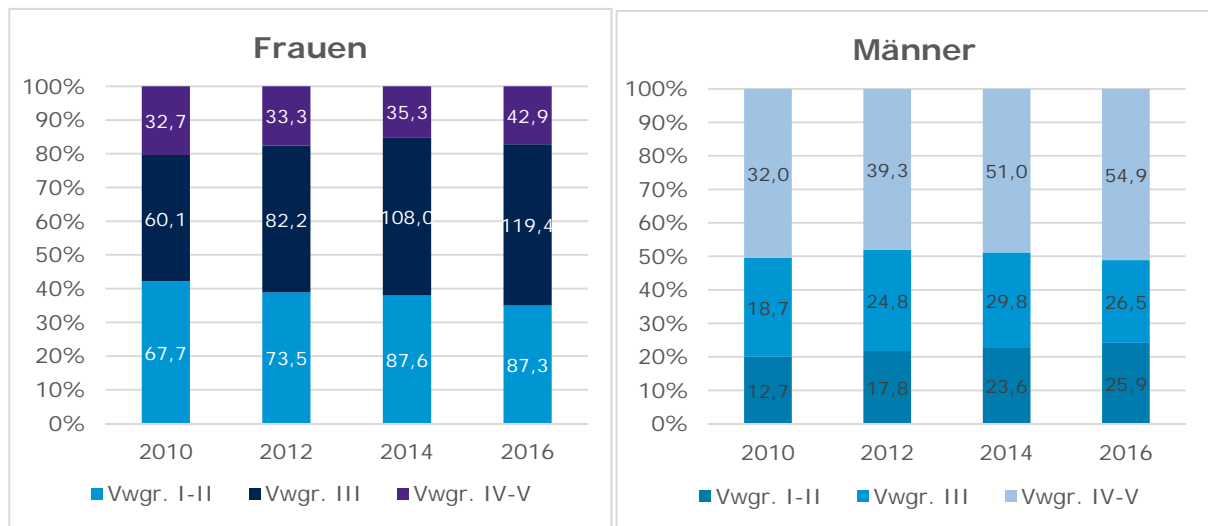


ABBILDUNG 11: ENTWICKLUNG FRAUEN- UND MÄNNERANTEILE IN DEN VERWENDUNGSGRUPPEN I-V SEIT 2009 (ANGABEN IN VZÄ)<sup>16</sup>

<sup>16</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016; Einstufungen siehe auch Tabelle 23 im Anhang

#### 4.1.5 Beschäftigungsausmaß und Anstellungsverhältnisse

Wissenschaftler/innen werden häufig als eine Berufsgruppe angesehen, die sich ungeteilt und ganzheitlich der Wissenschaft verschreiben (vgl. Beaufays 2004 oder Hey 2005). Vermehrte Diskurse zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die auf dem WU-Personalentwicklungsplan<sup>17</sup> beruhende Praxis, Praedocs in der Regel mit einem Beschäftigungsausmaß von 75% anzustellen, erfordern allerdings eine intensivere Auseinandersetzung mit diesem Thema.

An der WU sind 58,57% der Männer und 71,80% der Frauen, die im wissenschaftlichen Bereich tätig sind, in Teilzeit beschäftigt. Die meisten Teilzeitbeschäftigten des wissenschaftlichen Bereichs finden sich in der oben angesprochenen Gruppe der Praedocs. In der Gruppe des allgemeinen Personals arbeiten 22,92% der Männer und 45,05% der Frauen in Teilzeit. Insbesondere bei Frauen im allgemeinen Bereich ist in den letzten Jahren ein Anstieg an Teilzeitbeschäftigten zu beobachten: 2014 waren 40,65% der Frauen in Teilzeit beschäftigt, 2016 sind es bereits 45,05% (vgl. Abbildung 12).

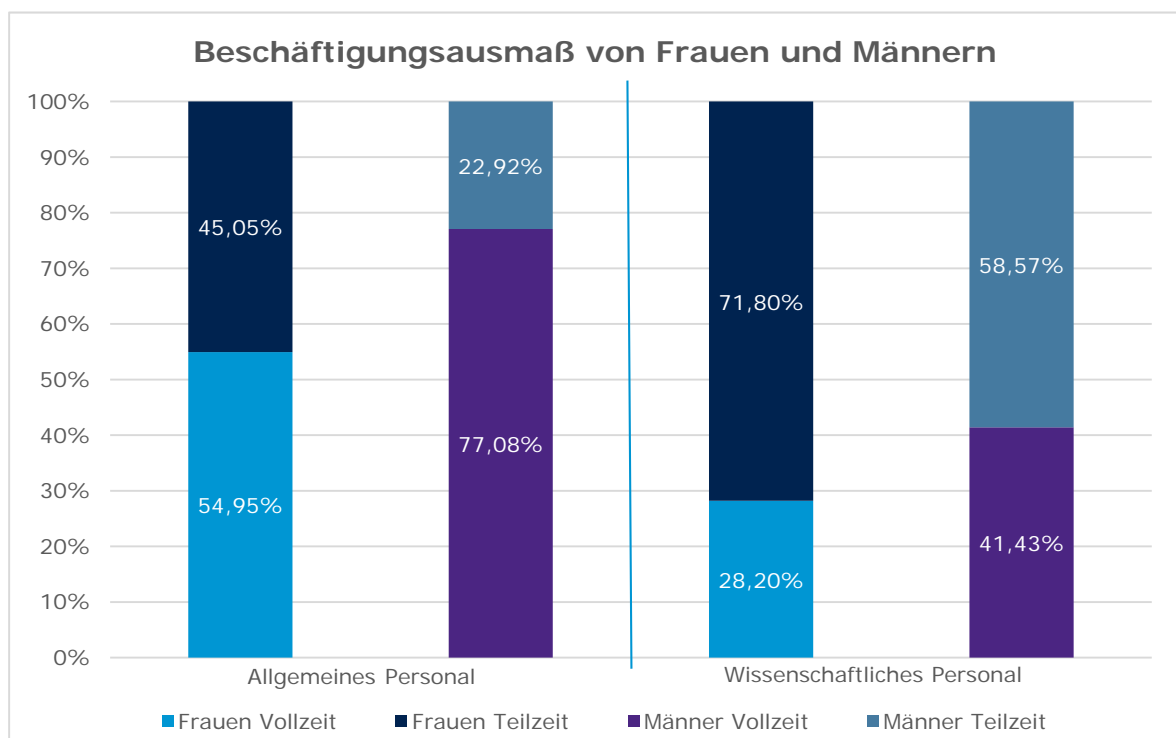


ABBILDUNG 12: BESCHÄFTIGUNGS-AUSMASS VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DER WU (AUF BASIS VON KOPFZAHLEN)<sup>18</sup>

<sup>17</sup> Siehe WU-Personalentwicklungsplan, Seite 7.

<sup>18</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016, die Kategorien wissenschaftliches und allgemeines Personal enthalten das aus dem Globalbudget finanzierte Personal, exklusive das aus Drittmitteln finanzierte sowie vorwiegend in der Lehre eingesetzte Personal;  $n_{\text{[allgemeine Mitarbeiter/innen gesamt Kopfzahl]}} = 709$ ;  $n_{\text{[Wissenschaftler/innen gesamt Kopfzahlen]}} = 778$



Während im Vorjahr im allgemeinen Bereich die Geschlechterverhältnisse bei befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen ausgeglichen waren, zeigt sich 2016 ein etwas anderes Bild: Bei Männern stieg der Anteil an unbefristeten Beschäftigten von 74,87% auf 81,87%, bei Frauen fiel der Anteil an unbefristet Beschäftigten von 76,15% auf 72,87%.

Auch im Bereich des wissenschaftlichen Personals verringerte sich bei den Frauen der Anteil an unbefristet Beschäftigten ein wenig, keine Veränderungen gab es hingegen bei den Befristungsverhältnissen der Männer. Im Jahr 2016 verfügen 24,30% der Wissenschaftlerinnen (2015: 26,24%) und 37,14% der Wissenschaftler (2015: 37,12%) über unbefristete Verträge (vgl. Abbildung 13).

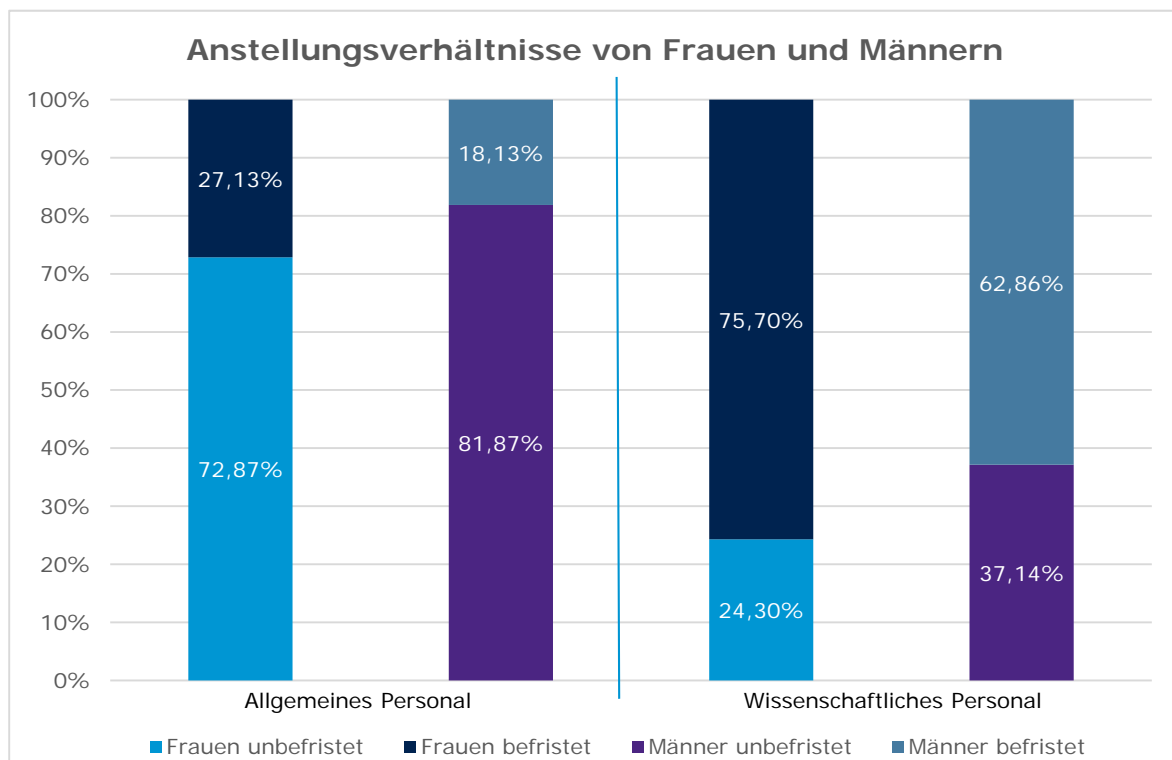


ABBILDUNG 13: BEFRISTETE UND UNBEFRISTETE ANSTELLUNGEN VON MÄNNERN UND FRAUEN AN DER WU<sup>19</sup>

<sup>19</sup> Daten-Quelle: WU–Personalabteilung, Stand 31.12.2016; Köpfe, ohne Mehrfachverwendungen, ohne studentische Mitarbeiter/innen, ohne Lektor/inn/en, inkl. Drittmittelbedienstete; n[allgemeine Mitarbeiter/innen gesamt Kopfzahl] = 709; n[Wissenschaftler/innen gesamt Kopfzahlen] = 778

### 4.1.6 Elternkarenzen

In Abbildung 14 wird die Entwicklung der Elternkarenzen der Jahre 2008 – 2016 dargestellt, aufgliedert nach Frauen und Männern sowie nach wissenschaftlichem und allgemeinem Personal. In der abgebildeten Zeitspanne nahmen mehr Männer im wissenschaftlichen als im allgemeinen Bereich Väterkarenz in Anspruch. Bemerkenswert ist, dass im Jahr 2016 im wissenschaftlichen Bereich 12 Väterkarenzen in Anspruch genommen wurden, doppelt so viele wie im Jahr 2014. Bei den Frauen hingegen wurden mehr Karenzen nach dem Mutterschutzgesetz im Allgemeinen als im wissenschaftlichen Bereich beansprucht. Der sich insgesamt zeigende Aufwärtstrend muss allerdings im Kontext mit den generell wachsenden Mitarbeiter/innen-Zahlen der letzten Jahre betrachtet werden.

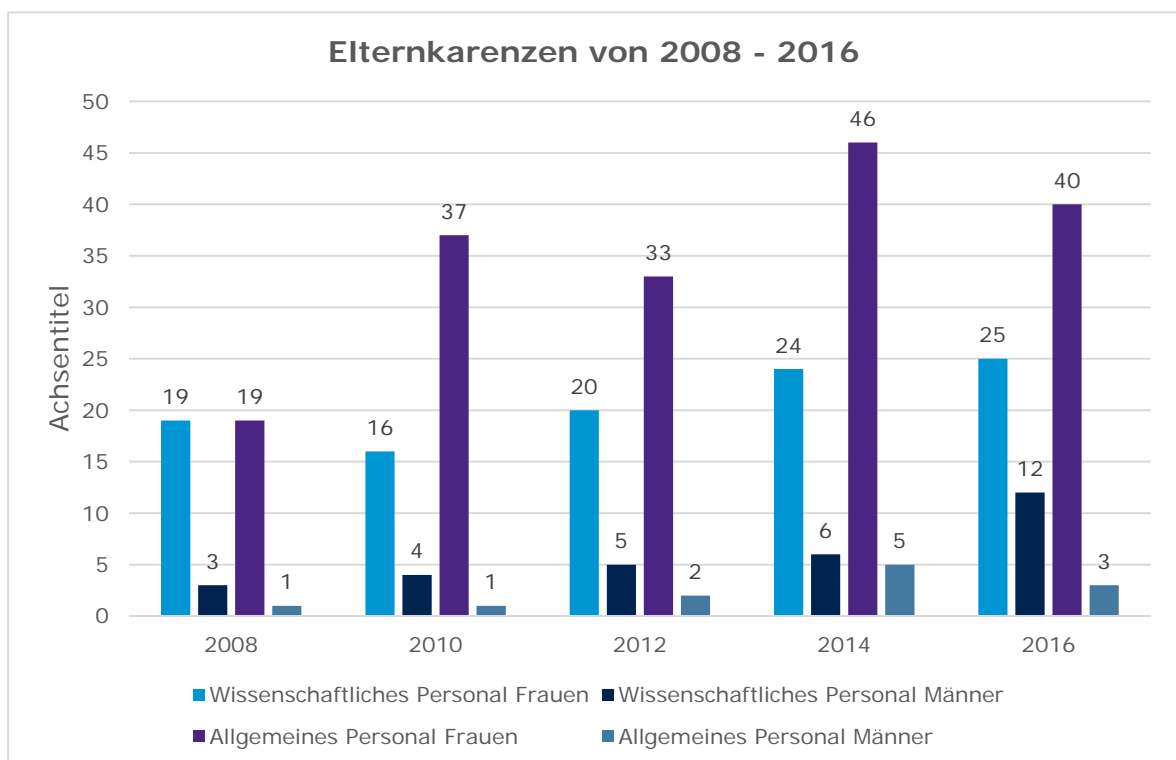


ABBILDUNG 14: ANZAHL DER ELTERNKARENZEN VON 2008 BIS 2016 PRO JAHR<sup>20</sup>

<sup>20</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016

Erstmals wurden – anlässlich des internationalen Männertags 2016 (siehe auch Kapitel 5.7) – ab 2009 bis 2015 die in Elternkarenz verbrachten Tage erhoben. 2015 waren Männer insgesamt 747 Tage in Karenz, im Vergleich dazu umfasste die Elternkarenz aller Frauen 10.171 Tage. In Abbildung 15 werden die von Männern in Anspruch genommenen Tage als Prozentsatz aller in Elternkarenz verbrachten Tage dargestellt. Dabei wird ersichtlich, dass der Männeranteil in den letzten Jahren auf sehr niedrigem Niveau relativ konstant geblieben ist (vgl. Abb. 15). Insgesamt lässt sich somit feststellen, dass zwar die Inanspruchnahme von Väterkarenz an der WU in den letzten Jahren gestiegen ist, dass also Männer etwas öfters als noch vor einigen Jahren in Väterkarenz gehen, dass sie allerdings deutlich kürzere Karenzzeiten in Anspruch nehmen als ihre Kolleginnen.

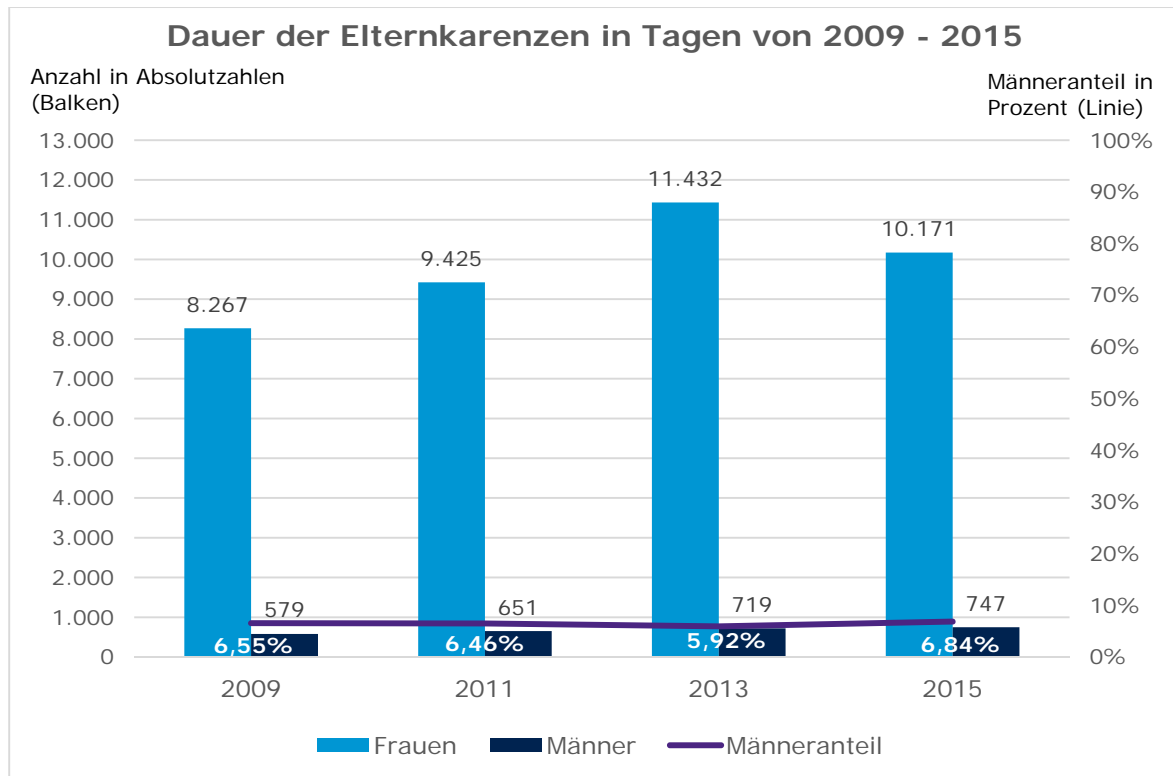


ABBILDUNG 15: DAUER DER ELTERNKARENZEN IN TAGEN VON 2009 BIS 2015<sup>21</sup>

<sup>21</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2015

## 4.2 Studierende

Die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse im Studium und bei den Studienabschlüssen an der WU zeigt folgendes Bild: Bei den erstmalig zugelassenen ord. Studierenden stellen sich die Geschlechterverhältnisse im Jahr 2016 – nach einem Absinken der Frauenanteile im Jahr 2015 – wieder relativ ausgeglichen dar. Unter den ordentlichen Studierenden verringerte sich hingegen der Frauenanteil in den letzten Jahren geringfügig und liegt nun bei 47,58%.

Starken Schwankungen unterworfen waren die Frauenanteile bei den Studienabschlüssen, dies gilt insbesondere für den Beobachtungszeitraum ab 2013. Bei den Erstabschlüssen (Bachelor, bis 2014 Diplomstudien) sank der Frauenanteil nach einer deutlichen Erhöhung im Vorjahr auf 46,99%. Bei den Zweitabschlüssen (Master, Doktorat, PhD) hingegen ist nach einer Verringerung im Vorjahr wieder eine Erhöhung der Frauenanteile erkennbar: Entfielen 2015 45,78% aller Zweitabschlüsse auf Frauen, so waren es 2016 49,72% (vgl. Abbildung 16).

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

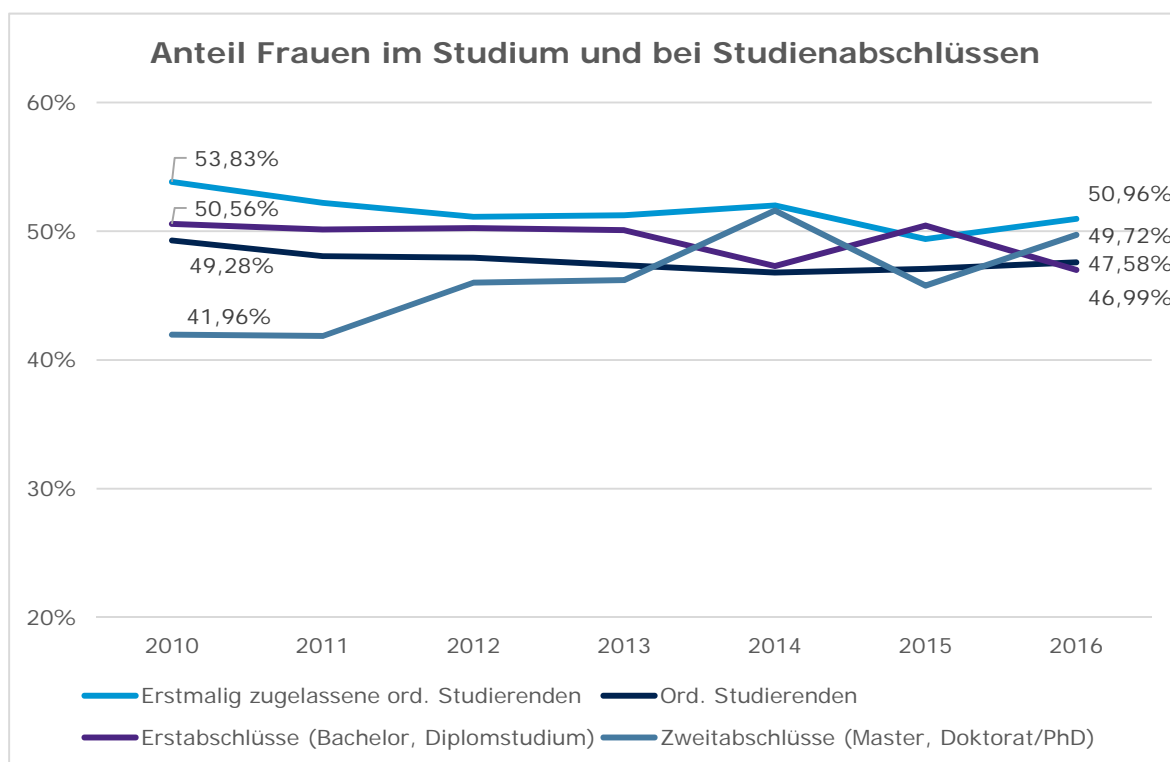


ABBILDUNG 16: FRAUENANTEILE IN STUDIUM UND BEI STUDIENABSCHLÜSSEN AN DER WU VON 2010 BIS 2016 IN %<sup>22</sup>

<sup>22</sup> Daten-Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling; Frauen-, bzw. Gleichstellungsberichte der Jahre 2007-2012

## 4.3 Die wissenschaftliche Laufbahn

### 4.3.1 Abgeschlossene Qualifizierungsvereinbarungen 2010 – 2016

Um Anreize für eine wissenschaftliche Karriere zu erhöhen, sieht der Kollektivvertrag ein Laufbahnmodell („tenure track“) für Universitätsassistent/inn/en, Senior Scientists/Artists und Senior Lecturers vor. Im Rahmen von Laufbahnstellen kann die Universität den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung anbieten. Bei Erreichen der vereinbarten Qualifikation wird das bisher befristete Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes mit dem Titel „assoziierte/r Professor/in“ umgewandelt. An der WU werden Inhalt und Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung in einer entsprechenden Leitlinie geregelt.

Ab 2010 wurden an der WU – nach Inkrafttreten des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten – insgesamt 36 Qualifizierungsvereinbarungen abgeschlossen (d.h. unterzeichnet). Davon entfielen 21 auf Frauen, das entspricht einem Anteil von 58,4%. Bemerkenswert ist, dass im Berichtsjahr 2016 von den insgesamt 15 unterzeichneten und in Kraft getretenen Qualifizierungsvereinbarungen 13 mit Frauen abgeschlossen wurden (vgl. Abb. 17).

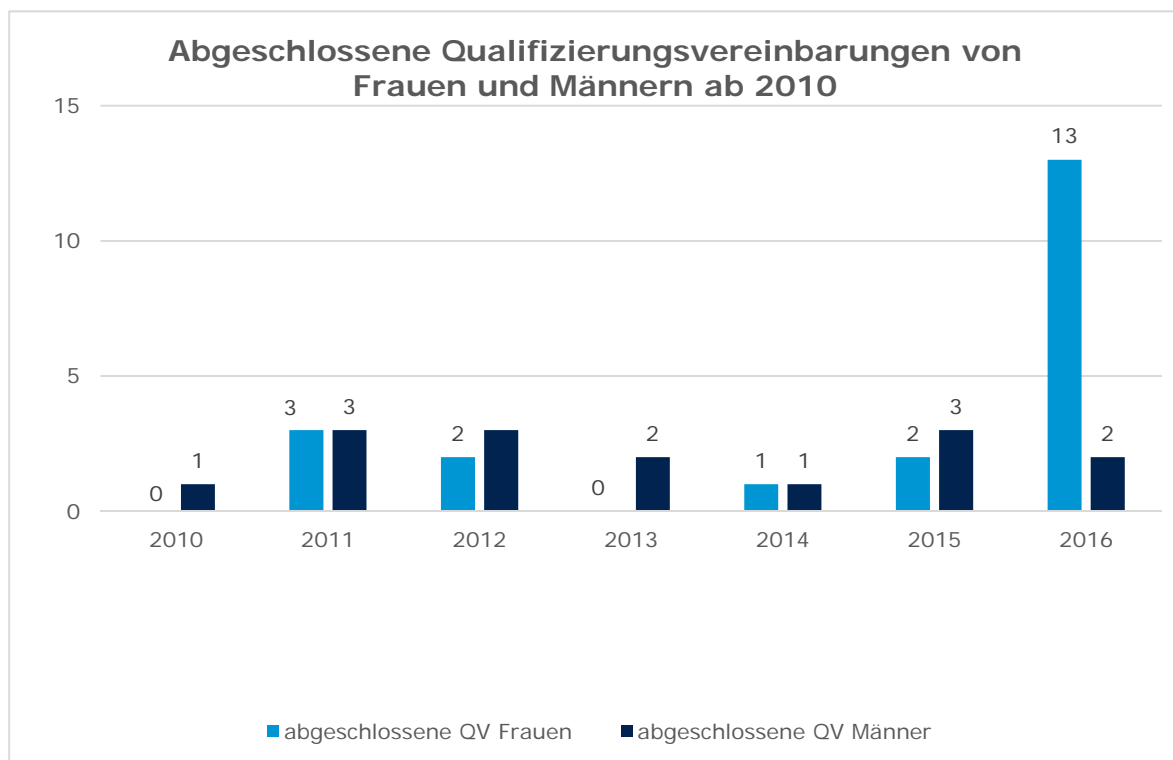


ABBILDUNG 17: ABGESCHLOSSENE QUALIFIZIERUNGSVEREINBARUNGEN VON FRAUEN UND MÄNNERN AB 2010 IN ABSOLUTEN ZAHLEN<sup>23</sup>

<sup>23</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016. In der Aufstellung sind auch jene Habilitandinnenstellen enthalten, die im Falle einer erfolgreichen Habilitation entfristet werden (siehe auch Kapitel 5.3.1. Habilitandinnenstellen)

### 4.3.2 Habilitationen 2006 – 2016

In den Jahren 2006 bis 2016<sup>24</sup> haben sich an der WU insgesamt 96 Personen habilitiert, darunter befanden sich 62 Männer (vgl. Abbildung 18). Dies entspricht einem Männeranteil von 65%. Während in den letzten Jahren ein Rückgang bei den Habilitationen der Männer festgestellt werden konnte, ist bei der Anzahl der Habilitationen der Frauen eine leichte Aufwärtsentwicklung erkennbar.

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

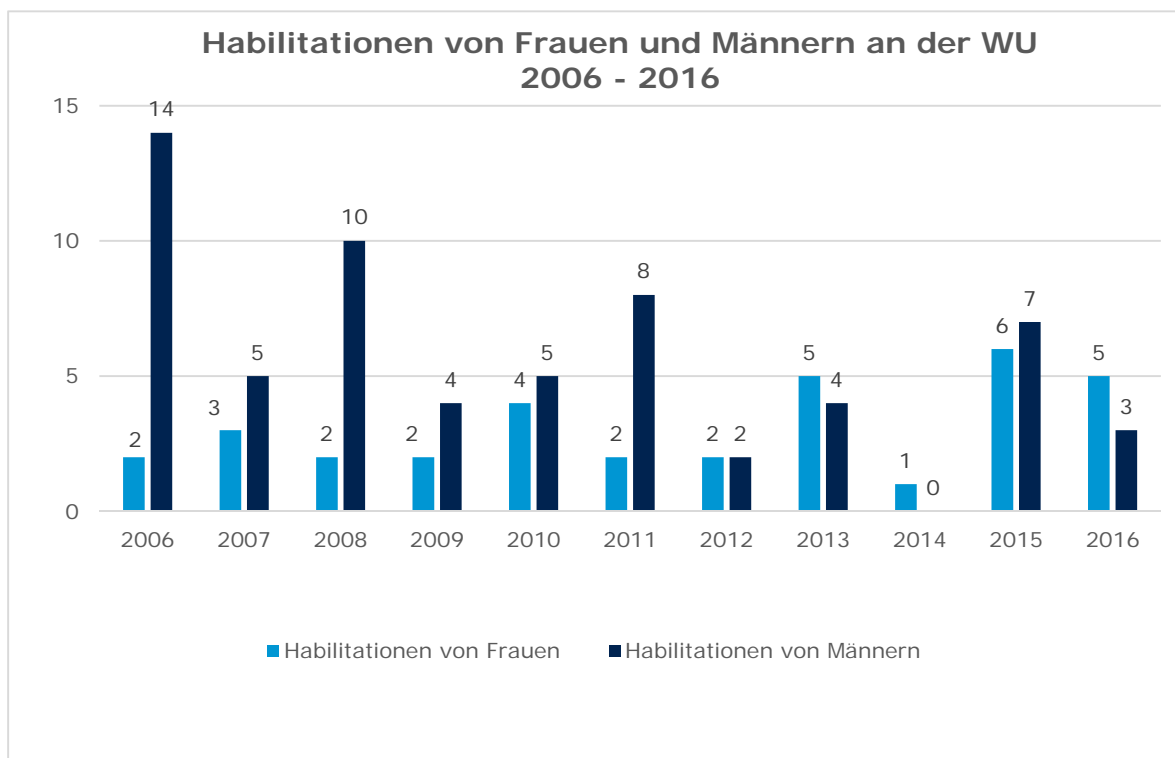


ABBILDUNG 18: HABILITATIONEN VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DER WU VON 2006 BIS 2015<sup>25</sup>

<sup>24</sup> Die Daten wurden in den auf der Website der WU verfügbaren Mitteilungsblättern recherchiert. Die Mitteilungsblätter sind online ab dem Jahr 2006 vollständig verfügbar.

<sup>25</sup> Lt. Mitteilungsblättern 2006 – 2016, eigene Recherche

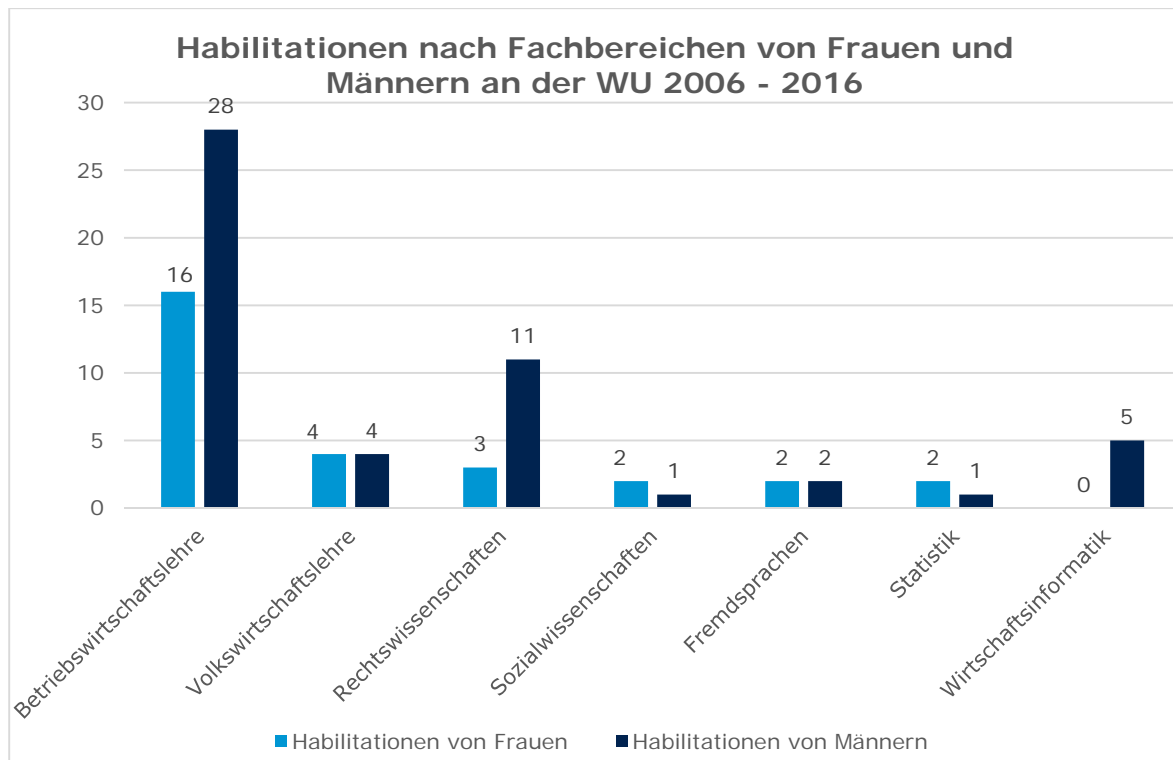


ABBILDUNG 19: HABILITATIONEN NACH FACHBEREICHEN VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DER WU VON 2006 BIS 2016<sup>26</sup>

<sup>26</sup> Lt. Mitteilungsblättern 2006 – 2016, eigene Recherche

### 4.3.3 Berufungen

Im Jahr 2016 wurden insgesamt 7 Personen nach § 98 UG berufen, darunter befanden sich drei Frauen und vier Männer (siehe Abbildung 20). Damit erhöhte sich der Frauenanteil unter den Neuberufungen wie schon im Jahr zuvor und erreichte mit 42,9% den höchsten Wert innerhalb des Beobachtungszeitraums seit 2009. Allerdings bewirken die weiterhin hohen Männeranteile unter den Neuberufungen, dass sich die Geschlechterverhältnisse auf der Ebene der Professuren nur langsam angleichen. Ein Bündel aus unterschiedlichen Aktivitäten und bewusstseinsbildenden Maßnahmen soll eine raschere Angleichung der Geschlechterverhältnisse bewirken (siehe Kapitel 5.1).

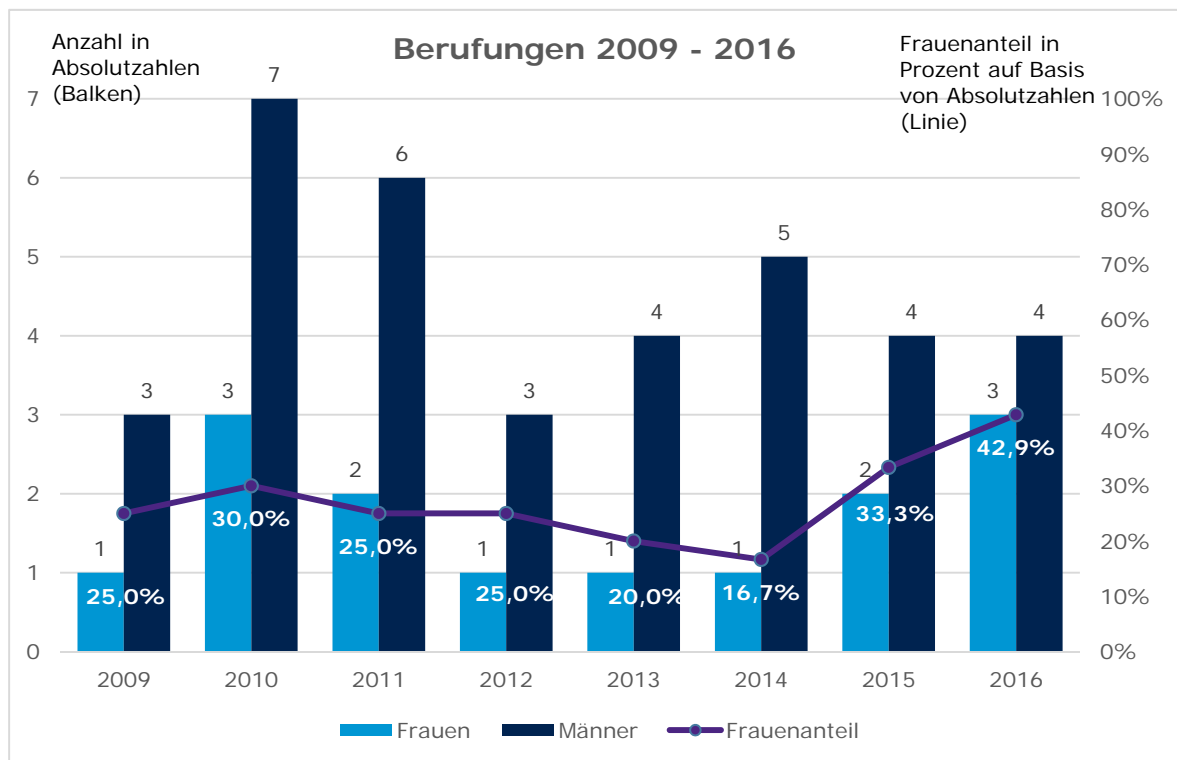


ABBILDUNG 20: BERUFUNGEN VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DER WU VON 2009 BIS 2016<sup>27</sup>

<sup>27</sup> Daten-Quelle: WU-Stabstelle für Berufungsangelegenheiten, Stand 31.12.2016



Abbildung 21 zeigt die Frauenanteile in den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens nach § 98 UG der Jahre 2009 bis 2016. Zwar verringerte sich die Bewerberinnenquote im Vergleich zum Jahr davor ein wenig, auf allen weiteren Stufen des Berufungsverfahrens wird im Berichtsjahr 2016 eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen gegenüber ihrem Anteil unter den Bewerberinnen sichtbar (vgl. Abb. 21). Für Bewerberinnen für eine Professur an der WU bestand somit eine hohe Chance, in den Berufungsvorschlag aufgenommen zu werden sowie eine sehr hohe Chance, auf eine Professur berufen zu werden (vgl. Wissensbilanz 2016). Ein Mix an unterschiedlichen Maßnahmen hat zu dieser Entwicklung beigetragen (siehe auch Kapitel 5.1).

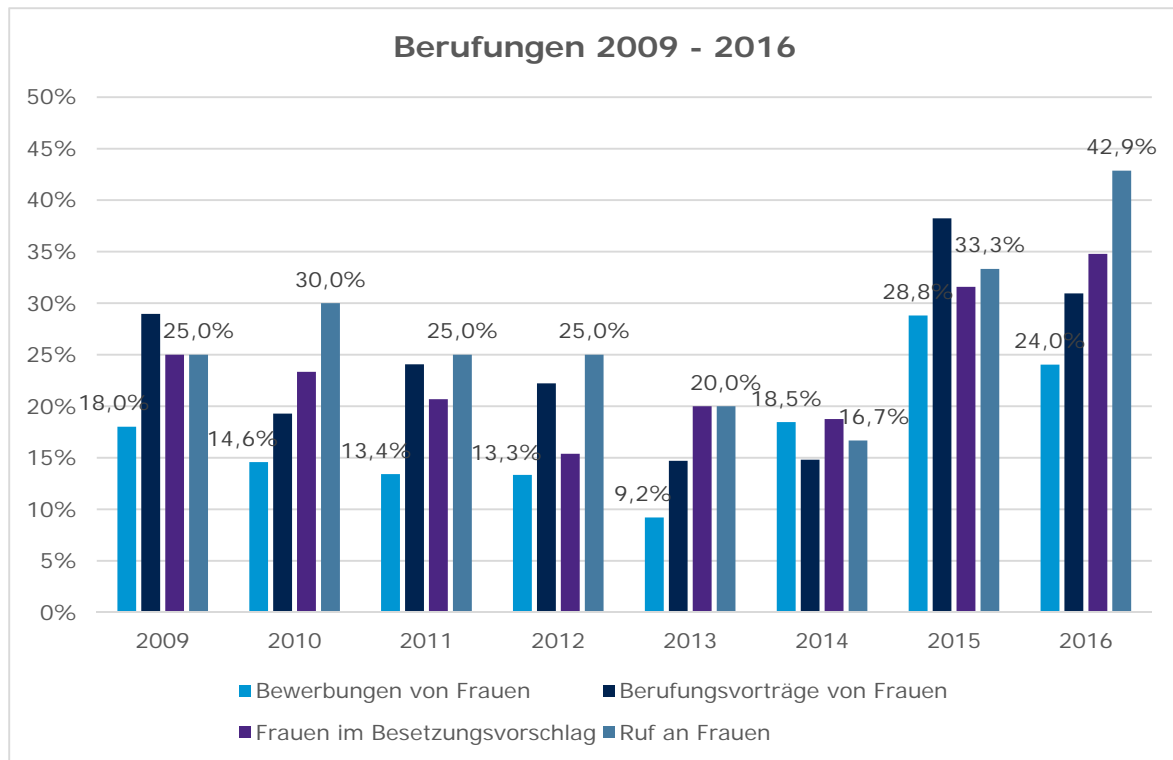


ABBILDUNG 21: FRAUENANTEILE AUF DEN VERSCHIEDENEN STUFEN DES BERUFUNGSVERFAHRENS VON 2009 BIS 2016 IN %<sup>28</sup>

<sup>28</sup> Daten-Quelle: WU-Stabstelle für Berufsangelegenheiten, Stand 31.12.2016;  
 2009: Ausschreibung von zwei Professuren aus dem Bereich Unternehmensführung und Innovation, jeweils eine aus Welthandel und Informationsverarbeitung und Prozessmanagement;  
 2010: Ausschreibung von drei Professuren aus dem Bereich Volkswirtschaftslehre, zwei aus Unternehmensführung und Innovation, je eine aus dem Bereich Finanzwirtschaft, Welthandel, Sozioökonomik, Sozialwissenschaften und Rechtswissenschaften;  
 2011: Ausschreibung von jeweils zwei Professuren aus dem Bereich Informationsverarbeitung und Prozessmanagement sowie Finance, Accounting and Statistics, jeweils eine aus dem Bereich Welthandel, Management, Statistik und Informatik und Marketing;  
 2012: Ausschreibung von jeweils zwei Professuren aus dem Bereich Marketing und Rechtswissenschaften;  
 2013: Ausschreibung von jeweils einer Professur aus dem Bereich Zivilrecht, Public Economics, Intern. Business, Data and Knowledge Engineering, Accounting.  
 2014: Ausschreibung von jeweils zwei Professuren aus dem Bereich Öffentl. Recht, jeweils eine aus dem Bereich Strategy & Innovation, Marketing, Volkswirtschaftslehre und Management  
 2015: Ausschreibung von jeweils einer Professur aus dem Bereich Öffentl. Recht, Finance, Accounting & Statistics, Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation und drei Professuren aus Sozioökonomie  
 2016: siehe Abbildung 22

In Abbildung 22 werden die Berufungsverfahren des Jahres 2016 noch einmal genauer aufgeschlüsselt. Die meisten Bewerbungen von Frauen entfielen auf die ausgeschriebenen Professuren im Bereich Export Management und Economic Sociology. In sechs der sieben Verfahren wurden Frauen zu Berufungsvorträgen eingeladen, in fünf Verfahren gelangten Frauen in den Besetzungsvorschlag. In den Bereichen Wirtschaftspädagogik, Economic Sociology und Labor Economics wurde jeweils eine Frau berufen.

Berufungsverfahren, die 2016 abgeschlossen wurden	Bewerbungen gesamt	Bewerbungen von Frauen	Berufungsvorträge gesamt	Berufungsvorträge von Frauen	Personen in Besetzungsvorschlag	Frauen in Besetzungsvorschlag	Ruf an Frauen
Wirtschaftspädagogik	16	6	2	1	2	1	1
Export Management and Internationalization Processes*	24	10	5	4	3	2	0
Health Economics	22	4	7	1	4	1	0
Economic Sociology	34	10	5	3	3	2	1
Regional Science	39	6	7	0	3	0	0
Empirical Business Research	43	5	7	1	3	0	0
Labor Economics	30	9	9	3	5	2	1

ABBILDUNG 22: FRAUEN IN DEN VERSCHIEDENEN STUFEN DER BERUFUNGSVERFAHREN, DIE AN DER WU IM JAHR 2016 ZU EINEM DIENSTANTRITT FÜHRTEN IN KÖPFEN<sup>29</sup>

\*) Zweite Ausschreibung, erste nicht besetzt.

<sup>29</sup> Daten-Quelle: WU-Stabstelle für Berufsangelegenheiten, Stand 31.12.2016

### 4.3.4 Gastprofessuren

Als Gastprofessor/inn/en werden jene externen Lehrenden bezeichnet, denen der Ehrentitel „Gastprofessor/in“ verliehen wurde; sie sind nicht identisch mit der Gruppe der „externen Lehrenden“. Der Frauenanteil unter den eingeladenen Gastprofessor/inn/en konnte in den letzten Jahren deutlich erhöht werden und erreichte mit 36,4% im Jahr 2016 einen neuen Höchststand. Diese Entwicklung ist auf eine konsequente Einforderung des Frauenförderungsgebots durch das Rektorat zurückzuführen. Diese äußert sich u.a. darin, dass bei der Bewilligung von Gastprofessuren seit 2015 eine Art „Reißverschlussprinzip“ angewendet wird. Damit soll es gelingen, in dieser Personalkategorie ausgeglichene Geschlechterverhältnisse herzustellen. Gerade in dieser Gruppe kann der Frauenanteil auch kurzfristig erhöht werden, womit sich die Präsenz von weiblichen Vorbildern und Austauschpartnerinnen für die Nachwuchswissenschaftlerinnen der WU stärken lässt.

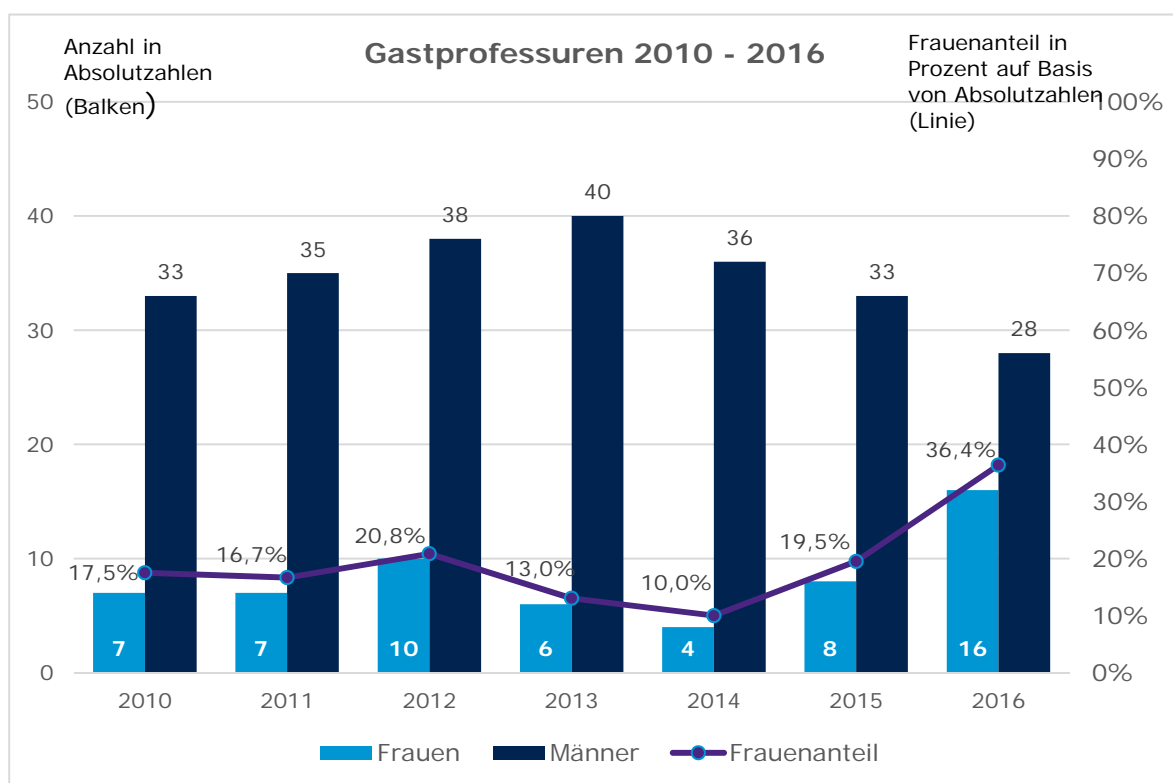


ABBILDUNG 23: ANZAHL DER GASTPROFESSOR/INN/EN AN DER WU VON 2010 BIS 2016<sup>30</sup>

<sup>30</sup> Daten-Quelle: WU-Personalabteilung; die Daten enthalten auch Professuren, die nicht von der WU finanziert werden, z.B. Fulbright oder FWF

### 4.3.5 Glasdecken-Index

Der Glasdecken-Index (Glass Ceiling Index / GCI) ist ein Indikator, der die relativen Chancen von Frauen, in die höchsten Positionen aufzusteigen, sichtbar machen möchte. Damit wird eine Darstellung des Phänomens der „Gläsernen Decke“ angestrebt. Der Frauenanteil auf der Ebene der Professuren wird dabei in Relation zum Frauenanteil im gesamten wissenschaftlichen Stammpersonal gesetzt. Ein Wert von 1 signalisiert ausgeglichene Geschlechterverhältnisse, liegt der Wert unter 1, so ist eine Gläserne Decke und eine Unterrepräsentation von Frauen vorhanden. Bei einem Wert über 1 haben Frauen bessere Aufstiegschancen als Männer und sind auf Ebene der Professuren anteilmäßig stärker vertreten als im gesamten wissenschaftlichen Personal.

Nachstehende Grafik zeigt von ausgewählten Universitäten der Wissenschaften<sup>31</sup> die Frauenanteile im wissenschaftlichen Personal sowie auf der Ebene der Professuren und den jeweiligen Glasdecken-Index. Ein Vergleich mit den anderen Universitäten zeigt, dass an der WU der Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal relativ hoch, der Frauenanteil unter den Professor/inn/en dagegen relativ niedrig ist. Das erklärt einen gegenüber anderen Universitäten relativ niedrigen Glasdecken-Index. Während allerdings der Glasdecken-Index der „Universitäten der Wissenschaften gesamt“ im Vergleich zum Jahr 2015 mit 0,63 konstant geblieben ist, hat sich der Wert an der WU von 0,52 im Jahr 2015 auf 0,56 im Jahr 2016 verbessert.

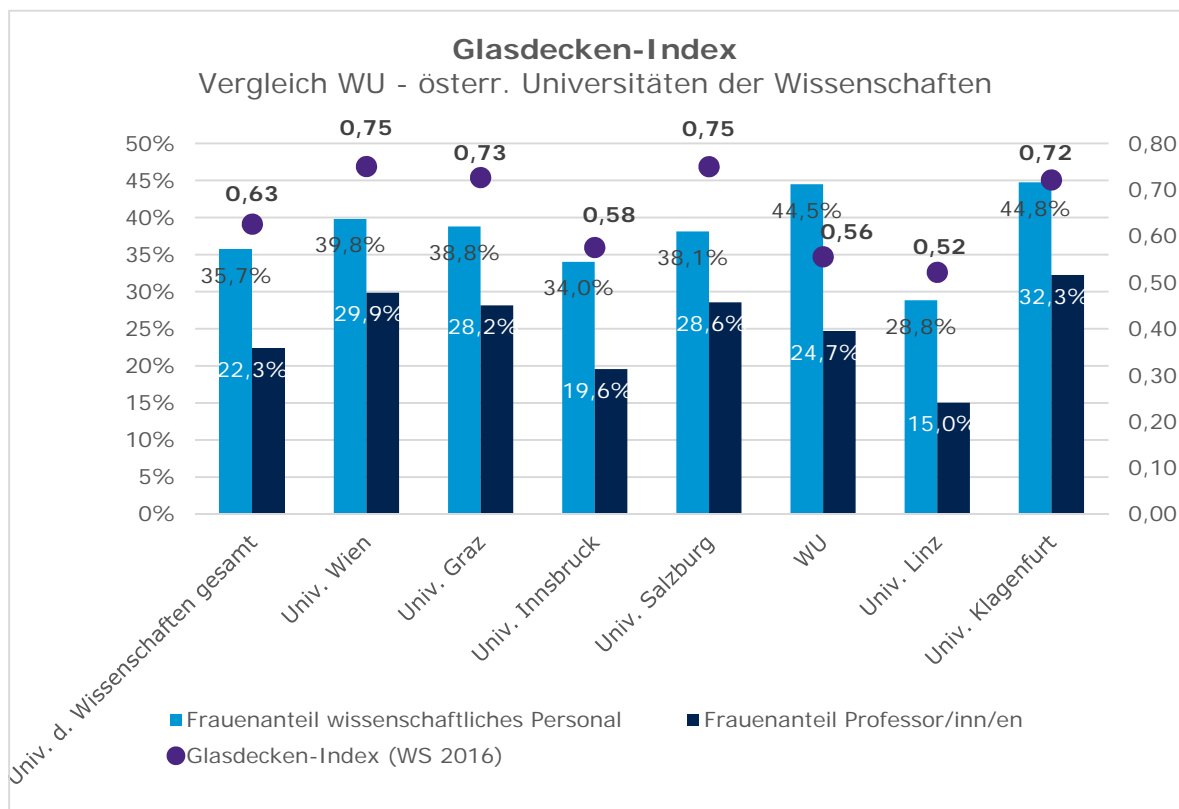


ABBILDUNG 24: GLASDECKEN-INDEX 2016 AN AUSGEWÄHLTEN UNIVERSITÄTEN DER WISSENSCHAFTEN<sup>32</sup>

<sup>31</sup> Folgende Universitäten werden in Österreich laut Unidata zu den Universitäten der Wissenschaften gezählt, in Abgrenzung zu den Universitäten der Künste: Universität Wien, Universität Graz, Universität Innsbruck, MedUni Wien, MedUni Graz, MedUni Innsbruck, Universität Salzburg, TU Wien, TU Graz, Montanuniversität Leoben, Boku, Vetmed, WU, Universität Linz, Universität Klagenfurt, Donau-Universität Krems. Für diese Abbildung wurden die Daten der Donau-Universität Krems nicht berücksichtigt.

<sup>32</sup> Daten-Quelle: uni.data des bmwfw, Stammpersonal an Universitäten in VZÄ, Stand 2016 und WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016

## 4.4 Kennzahlen zur Mittelvergabe im wissenschaftlichen Bereich

Einen wichtigen Hinweis auf den Status quo der Gleichstellung in einer Organisation vermitteln Kennzahlen bzgl. der Verteilung von finanziellen Mitteln. In den nachfolgenden Kapiteln werden die Vergabe von Fördermitteln und Kostenersätzen sowie der Gender Pay Gap (durchschnittlicher Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern) an der WU näher beleuchtet.

### 4.4.1 Vergabe von Forschungsfördermitteln

In Abbildung 25 wird die Entwicklung der Verteilung jener Mittel zur Forschungsförderung dargestellt, über die (maßgeblich) WU-intern entschieden wird. Die Mittel selbst stammen nur teilweise von der WU, weitere Gelder erhält die WU von externen Fördergeber/inne/n. Der Frauenanteil bei den Antragsteller/inne/n ist im Vergleich zu den Vorjahren geringfügig gestiegen und lag bei 42%, vom vergebenen Fördervolumen erhielten Frauen durchschnittlich 49%. Bei der Vergabe erhielten sie 2016 durchschnittlich mehr als es ihrem Anteil bei den Antragsteller/inne/n entsprach.

JAHR	ANTRAG-STELLER/INNEN	DAVON FRAUEN	FRAUEN-ANTEIL	FÖRDER-VOLUMEN IN €	DAVON AN FRAUEN	FRAUEN-ANTEIL
2007	126	40	32%	402.381,05	91.919,75	23%
2008	97	32	33%	280.901,82	189.989,82	68%
2009	127	58	46%	548.863,06	265.287,70	48%
2010	148	50	34%	435.210,95	185.328,15	43%
2011	131	47	36%	484.904,02	240.054,18	50%
2012	127	48	38%	745.667,20	335.348,74	45%
2013	127	49	39%	698.224,74	274.941,64	39%
2014	160	66	41%	459.758,77	175.335,51	38%
2015	183	74	40%	437.646,64	220.344,00	50%
2016	155	65	42%	522.026,80	254.954,50	49%

ABBILDUNG 25: FRAUENANTEILE BEI DER VERGABE VON FORSCHUNGSFÖRDERMITTELN UND FÖRDERPREISEN VON 2007 BIS 2016<sup>33</sup>

Details über die einzelnen Vergabeverfahren des Jahres 2016 finden sich im Anhang in Tabelle 26. Ein genauere Blick auf die Vergabeverfahren zeigt aber auch die große Schwankungsbreite bei den Frauenanteilen unter den Anträgen und den Frauenanteilen beim vergebenen Fördervolumen.

<sup>33</sup> Daten-Quelle: WU-Forschungsservice, ohne Talenta- und Stephan-Koren-Preis, ebenfalls ausgenommen sind die einmalig vergebenen Schaumayer-Stipendien zur Internationalisierungsförderung und für Wiedereinsteigerinnen.

#### 4.4.2 Leistungsprämien Forschung

Bereits seit Oktober 2006 remuneriert die WU exzellente Forschung in Form von Leistungsprämien. So werden wissenschaftliche Artikel, die in einer im WU-Journal-Rating bewerteten Zeitschrift erscheinen, mit Leistungsprämien in Höhe von insgesamt € 1.000 (A Journal Artikel) bzw. € 3.000 (A+ Journal Artikel) an den Autor/die Autorin bzw. die Autor/inn/en ausgezeichnet. Das WU-Journal-Rating umfasst 383 qualitativ hochwertige wirtschaftswissenschaftliche Zeitschriften. Hiervon werden 34 Zeitschriften nochmals durch die Kennzeichnung als A+ Journal besonders hervorgehoben.

2016 wurden 159 Wissenschaftler/innen für ihre im Jahr 2015 in A und A+ Journals publizierten Artikel prämiert, darunter befanden sich 114 Männer (71,7%) und 45 Frauen (28,3%) (Quelle: WU-Forschungsservice<sup>34</sup>).

#### 4.4.3 Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap misst den arbeitszeitstandardisierten Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern, indem alle Teilzeit- oder nicht ganzjährig Beschäftigten auf ein Jahres-Vollzeitäquivalent hochgerechnet werden (vgl. WBV-Arbeitsbehelf 2016). Aufgrund einer neuen Auswertungsform wird der Gender Pay Gap seit dem Berichtsjahr 2016 auf Basis des Medianjahreslohns erhoben (statt wie bisher auf Basis des Durchschnittsjahreslohns). Diese Auswertungsform hat zur Folge, dass extrem abweichende Werte geringeren Einfluss auf das Ergebnis haben. Durch die stark veränderten Erhebungsmodalitäten sind die aktuellen Kennzahlen mit den Daten aus den Vorjahren nicht vergleichbar. Wenig überraschend haben sich daher die Zahlen im Vergleich zum Vorjahr zum Positiven verändert. Während der Pay Gap in der Gesamtgruppe der Professor/inn/en 2015 noch 84,3% betrug, hat sich der Wert in allen nunmehr differenziert ausgewiesenen Kategorien von Professor/inn/enstellen deutlich erhöht und liegt nun zwischen 89,1% und 92,6%. Diese insgesamt erhöhten Werte ändern aber nichts an der Entschlossenheit der WU an der Thematik des Gender Pay Gap so lange intensiv weiter zu arbeiten, bis Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen beseitigt sind (vgl. Wissensbilanz 2016). Zu beachten ist, dass in dieser Darstellung weiterhin Alters- und Erfahrungskomponenten nicht berücksichtigt werden.

PERSONALKATEGORIE	KOPFZAHLEN SUMME VZÄ			GENDER PAY GAP FRAUENLÖHNE ENTSPRECHEN % DER MÄNNERLÖHNE
	FRAUEN	MÄNNER	GESAMT	
Universitätsprofessor/in (§98 UG)	5	28	33	92,6%
Universitätsprofessor/in (§98 UG, KV)	15	44	59	89,1%
Universitätsprofessor/in (§99 Abs. 1 UG)	2	5	7	n.a.
Universitätsprofessor/in (§99 Abs. 3 UG)	0	1	1	n.a.
Universitätsdozent/in	19	47	66	97,6%
Assoziierte/r Professor/in (KV)	3	8	11	97,3%
Assistenzprofessor/in (KV)	22	11	33	99,9%
Kollektivvertragliche/r Profes- sor/in (§98, §99 Abs.1 und 3 UG)	17	50	67	90,9%

ABBILDUNG 26: GENDER PAY GAP AN DER WU <sup>35</sup>

<sup>34</sup> Nur Leistungsprämien für Journalartikel, Projektpremierungen nicht enthalten.

<sup>35</sup> Daten-Quelle: Wissensbilanz 2015, Erhebungszeitraum 1.1.2015 – 31.12.2015

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

### 5.1 Neuberufungen von Professor/inn/en

Mit 24,7% hat der Frauenanteil in der Personengruppe der Professor/inn/en einen neuen Höchststand erreicht, doch nach wie vor ist die WU vom Ziel der Gleichstellung in dieser für eine Universität zentralen Personalkategorie deutlich entfernt. Eines der Kernziele der WU im Bereich der Gleichstellung war daher auch im Berichtsjahr 2016, eine Annäherung an ausgeglichene Geschlechterverhältnisse auf der Ebene der Professuren vorzunehmen, u.a. um hierdurch an führenden Stellen mehr weibliche Role Models zu haben, die ambitionierte Jungwissenschaftlerinnen, aber auch interessierte Studentinnen ermutigen, sich für einen Karriereweg in der Wissenschaft zu entscheiden.

Die Verantwortung für die Unterrepräsentation von Frauen in der Wissenschaft wurde lange Zeit den Frauen selbst zugeschrieben und mit ihren individuellen Entscheidungen, Interessen und Leistungen begründet. Untersuchungen zeigen jedoch, dass strukturelle Faktoren, u.a. die gängigen Beurteilungsverfahren, die Chancengleichheit<sup>36</sup> von Frauen und Männern in der Wissenschaft erschweren. Gängige Bewertungsmechanismen, die zur Überprüfung der wissenschaftlichen Qualität angewandt werden und daher auch in Berufungsverfahren eine zentrale Rolle spielen, gelten nach wie vor als wertneutral und objektiv. Dabei wird übersehen, dass auch bei scheinbar objektiven und quantitativen Messmethoden, wie dem Zählen von Publikationen oder Impactpunkten, Verzerrungseffekte wirksam werden können. Etablierte und große Themenfelder mit langen Publikationstraditionen sind privilegiert, wissenschaftliche Leistungen in innovativen und interdisziplinären Bereichen sind dagegen nicht entsprechend abbildbar (vgl. Hey 2005). Zudem wurden Leistungen, die sich nicht in Publikationen messen lassen, bei der Leistungsfeststellung bisher kaum berücksichtigt.

Angesichts dieser Befunde erscheint ein Mix an unterschiedlichen Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung, standardisierte Verfahren bei Begutachtungen sowie eine grundsätzliche Auseinandersetzung mit dem wissenschaftlichen Leistungsbegriff, zielführend, um der ungleichen Chancenverteilung von Frauen und Männern in Berufungsverfahren entgegenzuwirken. Im Folgenden werden Möglichkeiten zur Optimierung der Berufungsverfahren und weitere Maßnahmen der WU, die im vom BMWFW preisgekrönten Konzept „uLiKe“ (universitäre Leistungsbeurteilung im Kontext entwickeln) zusammengefasst und weiter ausgearbeitet werden, näher ausgeführt.

#### 5.1.1 Qualitätssicherung in Berufungsverfahren

Schon 2013 erstellte eine Arbeitsgruppe der WU ein „Berufsbild von Professor/inn/en“, das als Grundlage für ein Aufgabenprofil von Professor/inn/en dienen sollte. Es definiert die Bereiche Forschung, Lehre und Third Mission (hier: Universitätsentwicklung und –management; Forschungstransfer und Beiträge zur Scientific Community und Gesellschaft) als leistungsrelevant und legt Kriterien zu deren Überprüfbarkeit fest. Darauf aufbauend wurde eine Leitlinie für Ge-

---

<sup>36</sup> Siehe auch Glossar Kapitel 9

haltsverhandlungen entwickelt, die alle zuvor genannten Bereiche als wesentlich einschätzt. Seit-her müssen Professor/inn/en zeigen, dass sie in allen Bereichen Mindest- bzw. in zwei Bereichen außerordentliche Leistungen erbracht haben.

Mit der Festlegung eines Aufgabenprofils von Professor/inn/en wurde die Basis für die Definition konkreter Auswahlkriterien in Berufungsverfahren geschaffen. Praxisberichte verdeutlichen näm-lich, dass eine hohe Verfahrensqualität (dazu zählen u.a. die Definition objektiver und „messba-rer“ Auswahlkriterien im Vorfeld, die über das gesamte Auswahlverfahren Gültigkeit behalten so-wie 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 (vgl. Lehmkuhl 2008, S. 5ff., Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK 2007, S.10; Koreuber 2007, S. 15).

Nach der Erstellung des Berufsbilds von Professor/inn/en und der Leitlinie für Gehaltsverhandlungen wurde 2014 ein Konzept zur „Verbesserung der Verfahrensqualität bei Berufungen und Erhö-hung des Frauenanteils bei Professuren“ entwickelt. Es wurde im Berichtszeitraum in der Praxis weiterentwickelt, umgesetzt und umfasste bisher u.a. folgende Aktivitäten:

- Die aktive Bewerberinnensuche wird durch die nachweisliche Recherche und Ansprache von drei potenziellen berufungsfähigen Kandidatinnen, die die Berufungskommission zu den Berufungsvorträgen einladen möchte, intensiviert. Die Recherche ist Voraussetzung für die Freigabe des Ausschreibungstextes durch das Rektorat.
- Im Ausschreibungstext ist „Kompetenz im Bereich des Gender Mainstreaming“ als einer der Punkte des Anforderungsprofils zu nennen.
- Informationen über das Audit „hochschuleundfamilie“ sowie Dual Career Services werden ebenfalls in den Ausschreibungstext integriert, um ein Signal zu setzen und einen mög-lichst breiten Pool an Bewerber/inne/n anzusprechen.
- Die schriftlichen Informationen für Berufungskommissionen und Gutachter/innen, die eine genaue Beschreibung der einzelnen Prozessschritte beinhalten, wurden überarbeitet und mit Hinweisen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit versehen. U.a. wird darauf eingegangen, dass Unterbrechungen der Karriere aufgrund von Betreuungsaufgaben die Bewerber/innen nicht benachteiligen dürfen, und dass sich in Beurteilungsprozessen Fak-toren wie die soziale Herkunft oder das Geschlecht der Bewerber/innen, deren Ähnlichkeit oder Unähnlichkeit zur bewertenden Person und der Sozialisations- und Kulturhintergrund der beurteilenden Person auf das Urteilsverhalten auswirken.

Weitere Maßnahmen werden im Rahmen eines umfassenden Leistungsbewertungsmodells disku-tiert (siehe auch 5.2).

Die WU ist sich der hohen Bedeutung der Verfahrensqualität in Berufungsverfahren bewusst. Nicht zuletzt deshalb war die Rektorin der WU, Edeltraud Hanappi-Egger, in alle Berufungsverfahren von Beginn an involviert. Sie war bei allen Berufungsvorträgen anwesend, um die Realisierung der strategischen Ziele der WU, zu denen im Zusammenhang mit Berufungen auch die Gewinnung hochqualifizierter Frauen für WU-Professuren zählt, zu sichern. Auch der Arbeitskreis für Gleich-behandlungsfragen (siehe auch Kapitel 8) ist in die Berufungsverfahren eingebunden und nimmt an den Berufungskommissionen teil.

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

Im Sinne des Konzepts zur Verbesserung der Verfahrensqualität bei Berufungen wird im Zuge von Berufungsverfahren verstärkt aktiv nach geeigneten Kandidatinnen gesucht. Um die Berufungs-kommissionen bei der Suche nach berufungsfähigen Kandidatinnen zu unterstützen, recherchiert die für die Agenden rund um das Thema Berufungsverfahren zuständige Stabstelle für Berufungs-angelegenheiten (Senior Faculty Recruitment) bei Bedarf bereits im Vorfeld der Ausschreibungen



nach geeigneten Kandidatinnen. Zusätzlich werden den Berufungskommissionen Informationen über Datenbanken und Netzwerke von Expertinnen zur Verfügung gestellt.

### 5.1.3 Dual Career Services

Vor allem bei der Neuberufung von Professor/inn/en stellt sich immer wieder die Frage nach Karrieremöglichkeiten für die Partner/innen der zu berufenden Professor/inn/en in Wien. Dabei können Dual Career Services im Sinne einer Gleichstellungsmaßnahme verstanden werden, denn Frauen in Top-Positionen wählen deutlich häufiger als ihre Kollegen einen Partner oder eine Partnerin, der oder die ebenso hoch qualifiziert und karriereorientiert ist wie sie selbst. Insofern können Dual Career Serviceangebote bei der Gewinnung von internationalen Professorinnen und natürlich auch Professoren die Attraktivität der WU als Arbeitgeberin und damit die Erfolgsquote bei den Berufungen möglicherweise weiter steigern.

Die WU bietet in diesem Bereich Unterstützungsmöglichkeiten an: Erste Anlaufstelle für Dual Career Fragen ist die Stabstelle für Berufsangelegenheiten, da diese Thematik häufig bereits in den Berufungsverhandlungen aufkommt. Die Stabstelle ist Mitglied im Dual Career Netzwerk einiger österreichischer Universitäten, welche gemeinsam ein Dual Career Service für hochqualifizierte Wissenschaftler/innen etabliert haben. Dabei steht die Vernetzung zwischen den einzelnen Universitäten im Vordergrund. Die Internetplattform <http://www.dualcareer.ac.at> bietet Informationen rund um Leben und Arbeit in Wien, Niederösterreich und Oberösterreich, wobei die Dienstleistungen stufenweise ausgebaut werden. Ergänzt wird das Projekt durch eine Kooperation zwischen der WU und dem WWTF (Wiener Wissenschafts-, Forschungs- und Technologiefonds), der ebenfalls einen Dual Career Service Support im wissenschaftlichen Bereich anbietet.

Zentraler Eckpfeiler des Serviceangebots ist die Unterstützung des jeweiligen Partners/der jeweiligen Partnerin bei der Stellensuche in Wien – zum Beispiel durch die Vermittlung von Kontakten zu geeigneten Ansprechpartner/inne/n bzw. potentiell geeigneten Arbeitgeber/inne/n. Dabei kann die WU an vorhandene exzellente Kontakte anknüpfen und in bestimmten Fällen vielleicht auch die Kompetenzen des Career Centers des Zentrums für Berufsplanung nutzen, um erfolgreich zu sein.

Darüber hinaus gehören zu den üblichen Unterstützungsangeboten einer Dual Career Servicestelle Informationen und Services für die Planung, Vorbereitung und Durchführung des Aufenthalts in Wien sowie für die Integration vor Ort. Die WU bietet in diesem Feld spezifische Unterstützung für internationale Neuberufene und Gäste durch die 2012 geschaffene Servicestelle „Welcome Services“ an. Zu den Leistungen zählen:

- Ankunft in Wien: Meldewesen; Sozialversicherungen; die Unterstützung bei der Wohnungssuche durch Kontakte z.B. zu Immobilienmakler/inne/n, Übergangswohnungen; etc.
- Ankunft an der WU: Organisation von Ausweisen, Campusführung, Kontakte zu den relevanten Ansprechpartner/inne/n, etc.
- Soziale Integration: Sprachkurse; kulturelle Angebote; Sportmöglichkeiten etc.

## 5.2 Leistungsbewertung umfassend gedacht

An der WU wurde bereits in einigen Bereichen der Personalbeurteilung auf die Relevanz eines umfassenden Leistungsspektrums unter Berücksichtigung von biografischen Faktoren hingewiesen. 2013 entwickelte eine Arbeitsgruppe an der WU ein Verständnis über das Berufsbild eines Professors / einer Professorin, das die Leistungsbeurteilung innerhalb einer breiteren Palette an Qualifikationskriterien in Forschung, Lehre und Third Mission in Form von Aufgaben im Wissenstransfer oder Universitätsentwicklung als leistungsrelevant einschätzt.

Das umfassende Bewertungsmodell der WU baut auf diesem Berufsbild auf und verbindet es mit dem Konzept „performance or achievement relative to opportunity“ (vgl. Monash University 2011). Dabei werden die wissenschaftlichen Leistungen einer Person ins Verhältnis zum akademischen Alter gesetzt. Biografische Faktoren wie zum Beispiel Betreuungsaufgaben, Karenzen, Teilzeitberufstätigkeit oder andere Unterbrechungen der wissenschaftlichen Karriere können auf diese Weise berücksichtigt werden. Damit wird eine Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit unterschiedlichen Karriere- und Lebensentwürfen angestrebt und ein weiterer Schritt zu größerer Diversität gesetzt.

Diese Idee („uLiKe“ -universitäre Leistungsbewertung im Kontext entwickeln) wurde 2016 mit dem Diversitas-Preis des BMWFW ausgezeichnet, der erstmals vergeben wurde und mit 25.000 EUR dotiert ist.

## 5.3 Förderung der Karrieren exzellenter Wissenschaftlerinnen

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung setzen an der WU nicht nur auf den obersten Hierarchieebenen an. Es ist von großer Bedeutung, 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 mittel- bis langfristig dauerhaft zu steigern.

Mit der – nachfolgend beschriebenen - Schaffung der Habilitandinnenstellen und dem Angebot des Karriereprogramms für Wissenschaftlerinnen hat die WU wichtige Maßnahmen in diesem Zusammenhang gesetzt. Einen weiteren wichtigen Hebel zur Förderung von Gleichstellung stellt die Vergabe von „Laufbahnstellen“ und daran anschließend der Abschluss von Qualifizierungsvereinbarungen dar. Deshalb ist es bemerkenswert, dass im Berichtsjahr 13 von 15 Qualifizierungsvereinbarungen an Frauen vergeben wurden (siehe auch 4.2.2).

### 5.3.1 Habilitandinnenstellen

Als Reaktion auf die Beobachtung, dass sich gerade in der Habilitationsphase der Frauenanteil deutlich verringert, hat die WU erstmals 2007 für Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase, die sich durch herausragende wissenschaftliche Arbeiten auszeichnen, so genannte Habilitandinnenstellen geschaffen. 2010 wurden erneut vier derartige Stellen ausgeschrieben und auch 2013 wurden für die Leistungsvereinbarungsperiode 2013 – 2015 zusätzliche Mittel ausverhandelt und nach Abschluss eines internationalen Begutachtungsverfahrens 5 weitere Frauenhabilitationsstellen vergeben. Während des bis zu sechsjährigen Vertragszeitraumes sind die Wissenschaftlerinnen zugunsten der Arbeit an ihren Forschungsvorhaben von nahezu allen Verwaltungstätigkeiten entbunden und haben eine reduzierte Lehrverpflichtung. Die zuletzt 2013 vergebenen Frauenhabilitationsstellen werden im Falle einer erfolgreichen Habilitation entfristet.

Ziel des Angebots ist, den Frauenanteil in der Senior Faculty, der gerade auf dieser Stufe der wissenschaftlichen Karriere an allen Universitäten einbricht, langfristig zu erhöhen.

### **5.3.2 „Ottillinger-Frauenhabilitationsstellen“**

Im Berichtsjahr wurde darüber hinaus die – erst- und einmalige – Ausschreibung von zwei von der OMV gestifteten Ottillinger-Frauenhabilitationsstellen vorbereitet. Damit stellt das Rektorat zwei Stellen zur Verfügung, auf denen sich besonders begabte Wissenschaftlerinnen unter bevorzugten Bedingungen habilitieren können. Die Frauenhabilitationsstellen sind benannt nach Margarethe Ottillinger, die 1941 an der WU (vormals Hochschule für Welthandel) promovierte und viele Jahre als Vorstandsdirektorin der OMV tätig war. Die Stellenausschreibung erfolgt im Frühjahr 2017, die Besetzung ist nach einem externen Begutachtungsverfahren für Herbst 2017 vorgesehen.

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

Bereits seit 2006 bietet die WU mit ihrem Karriereprogramm „Reflexion – Kompetenzen – Erfolgsstrategien – Perspektiven“ ein mehrere Module umfassendes Weiterbildungsprogramm an, das sich exklusiv an Wissenschaftlerinnen richtet. Im Zentrum des Programms stehen karriererelevante Themen und Kompetenzen. So werden in den ersten beiden Workshops individuelle Karriereziele erarbeitet; darauf aufbauend werden wirksame Strategien entwickelt, die bei der Erreichung dieser Karriereziele wichtig und hilfreich sind. In den darauf folgenden beiden Modulen arbeiten die Teilnehmerinnen an weiteren erfolgsrelevanten Kompetenzbereichen wie Verhandlungs-, Durchsetzungs- und Selbstpräsentationskompetenzen. 2011 wurde das Programm auf Anregung der vorangegangenen Teilnehmerinnengruppe um ein weiteres Modul ergänzt, bei dem die Frage im Mittelpunkt steht, wie sich Forschungsförderung karrierestrategisch nutzen lässt. Ziel dieses Workshops ist es, den Teilnehmerinnen (unter Berücksichtigung ihres individuellen Lebenslaufs) Wege aufzuzeigen, wie sie ihre wissenschaftliche Karriere auch nach Ablauf ihres – in aller Regel befristeten – Vertrags an der WU weiter verfolgen können und welche Fördermittel vermutlich am besten geeignet sind, um ihre Projekte und ihre Karriere zu finanzieren. Durch die intensive Zusammenarbeit in der Kleingruppe bauen die Nachwuchswissenschaftlerinnen im Laufe des Programms ein tragfähiges Netzwerk untereinander auf und nutzen im Rahmen von „Expert-Dinners“ die Chance, von den Erfahrungsberichten erfolgreicher Rollenvorbilder zu profitieren. Begleitet wird das Programm darüber hinaus durch die Möglichkeit, ein persönliches Coaching in Anspruch zu nehmen. 2016 ist dieses Programm erneut sehr erfolgreich mit neuen Teilnehmerinnen gestartet.

### **5.3.4 Dr.-Maria-Schaumayer-Habilitationsstipendium**

Ergänzend gibt es bereits seit vielen Jahren das Dr.-Maria-Schaumayer-Habilitationsstipendium als spezifische Nachwuchsförderungsmaßnahme für Habilitandinnen der WU. Ziel des Stipendiums ist, den Wissenschaftlerinnen die kontinuierliche Arbeit an ihrem fortgeschrittenen Habilitationsprojekt zu ermöglichen, indem sie von den allgemeinen Lehr- und Verwaltungstätigkeiten entlastet werden. 2015 erhielt Mag.<sup>a</sup> Klara Zwickl PhD (Department für Sozioökonomie) das Stipendium für ihr Habilitationsprojekt „Employment, distribution, and the environment“.

### **5.3.5 Dr.-Maria-Schaumayer-Internationalisierungs- und Wiedereinstiegsprogramm**

Im Berichtsjahr wurden zudem zwei einmalige Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen realisiert. Beide Programme werden aus den Mitteln des Nachlasses von Dr. Maria

Schaumayer finanziert, die der WU mit der Zweckwidmung zur Verfügung gestellt wurden, „wissenschaftliche Arbeiten von Frauen zu fördern“.

Das Dr.-Maria-Schaumayer-Internationalisierungsprogramm für Doktorandinnen umfasste die Förderung von längeren Forschungsaufenthalten im Ausland und richtete sich an exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen, die bei der Einbindung in internationale akademische Netzwerke und auf ihrem Weg in die Wissenschaft unterstützt werden sollen. Dieses Stipendium ermöglichte vier qualifizierten Wissenschaftlerinnen einen längeren Forschungsaufenthalt im Ausland. Das Dr.-Maria-Schaumayer-Stipendium für Wiedereinsteigerinnen wurde an drei Wissenschaftlerinnen, die ihre wissenschaftliche Laufbahn aufgrund von Pflege- und / oder Betreuungsaufgaben im Familienumfeld unterbrechen mussten, vergeben. Das Stipendium soll die Wissenschaftlerinnen beim Verfassen oder Fertigstellen von Publikationen und / oder beim Verfassen von Forschungsanträgen und damit beim dauerhaften Wiedereinstieg in die wissenschaftliche Laufbahn unterstützen.

## 5.4 Verankerung von Gleichstellung in Steuerungsinstrumenten der WU

Die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Frauenförderung zählen zu den gesetzlich festgelegten leitenden Grundsätzen und Aufgaben einer Universität und sind in universitären Strukturen fest verankert. So müssen an allen Universitäten Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen und Stellen zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung eingerichtet, Frauenförderungspläne und Gleichstellungsberichte erstellt werden. Konsequenterweise finden sich daher auch in den Leistungsvereinbarungen und Entwicklungsplänen der Universitäten Gleichstellungsziele und –maßnahmen.

An der WU wurde mit der Schaffung der Stabstelle Gender & Diversity Policy (siehe Kapitel 6) ein weiterer Schritt zur verstärkten strukturellen Verankerung von Gleichstellung gesetzt.

### Entwicklung eines Gleichstellungsplans

2015 wurde im Universitätsgesetz verankert, dass von Universitäten zusätzlich zum Frauenförderungsplan auch ein Gleichstellungsplan zu erstellen und in die Satzung aufzunehmen ist. Im Gleichstellungsplan sind die Themen Vereinbarkeit sowie Antidiskriminierung zu regeln, darüber hinaus können jedoch auch weitere einschlägige Angelegenheiten in den Gleichstellungsplan aufgenommen werden, wie z. B. das Thema Diversität etc. An der Entwicklung des Gleichstellungsplans wird an der WU gearbeitet.

### Verankerung von Gleichstellung als Querschnittmaterie

Um Gleichstellung als Querschnittmaterie zu verankern, wurden Gleichstellungsaspekte bzw. Hinweise, wie Führungskräfte im eigenen Arbeitsumfeld Geschlechtergerechtigkeit fördern können, in das Führungskräftehandbuch, in den Leitfaden für Mitarbeiter/innen-Gespräche sowie in die Einführungsveranstaltungen der Rektorin und des Vizerektors für Personal im Rahmen des Traineeprogramms integriert.

## 5.5 Vorbeugung und Verhinderung von Diskriminierung und Belästigung

Die WU möchte an der Universität eine Kultur der Weltoffenheit, Wertschätzung und Fairness verankern. Ziel ist, ein offenes, unbeschwertes, diskriminierungs- und belästigungsfreies Studien- und Arbeitsklima sicherzustellen.

### „Nein zu Belästigung“ – „Say no to harassment“

Mit der [Broschüre „Nein zu Belästigung“](#) setzt die WU einen Beitrag zur Sensibilisierung und will alle WU-Angehörigen ermutigen, gegen jede Form der Belästigung, insbesondere gegen sexuelle einzutreten. Entwickelt wurde die Broschüre auf Initiative des Vizerektors für Personal im Sommer 2015 in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG), der Stabstelle Gender & Diversity Policy, den Betriebsrätinnen für das wissenschaftliche und allgemeine Personal sowie Julia Eichinger (juristischer Teil).

Die Broschüre veranschaulicht, an wen sich Betroffene wenden können und wie Kolleg/inn/en, Vorgesetzte oder Lehrpersonen handeln sollen und Betroffene unterstützen können. Eine englische Version wurde im Jänner 2016 online veröffentlicht ([Link](#)).

Darüber hinaus hat der AKG im Berichtsjahr in Kooperation mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft und dem Betriebsrat für wissenschaftliches Personal wie schon im Jahr 2015 zwei weitere Workshops, darunter einen in englischer Sprache, zu den Themen sexuelle Belästigung und Mobbing organisiert.

Diese Maßnahmen wurden auch als Folge eines Belästigungsfalls an der WU realisiert, der 2015 von der Disziplinarkommission des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft entschieden wurde. Die WU hat ihre Erkenntnisse aus dem für derartige Fälle nicht mehr zeitgemäßen Disziplinarverfahren an die zuständigen Ministerien weitergeleitet und verstärkte Medienarbeit betrieben. Die Politik wurde aufgefordert zu handeln und dringend notwendige Änderungen im Disziplinarrecht des Bundes vorzunehmen. Diese wurden zumindest zum Teil in einer BDG-Novelle 2016 umgesetzt. Bisher noch nicht in das Beamtendienstrechtsgesetz aufgenommen wurden die Anregungen der WU, dass der Disziplinarsenat aus Frauen und Männern zusammengesetzt sein muss, dass eine Lockerung des Versetzungsschutzes und die Beendigung des Dienstverhältnisses (bei vergleichbaren Fällen wie dem Belästigungsfall an der WU) ermöglicht wird. Die WU tritt bei den verantwortlichen Stellen weiter dafür ein, diese Änderungen zu verwirklichen.

#### **Infocard „Weltoffen. Wertschätzend. Fair“**

Eine Studie an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel verdeutlichte, dass das fehlende Wissen über Kontaktpersonen und darüber, wie und wo eine Meldung vorzunehmen sei, einer der häufigsten Gründe für die Nichtmeldung von Diskriminierungsfällen ist (vgl. Klein / Rebitzer 2012).

Mit der Infocard „Weltoffen.Wertschätzend.Fair“ soll die Botschaft, dass die WU faire und diskriminierungsfreie Arbeits- und Studienbedingungen etablieren möchte und Ansprechpartner/innen bei Diskriminierungen nennt, in kompakter Form an der WU verbreitet werden. Diese Infocard wird über die Personalabteilung, Studienabteilung, AKG, Betriebsräte und ÖH an Neuankömmlinge sowie an bereits an der WU Studierende und Mitarbeitende regelmäßig verteilt.

Um Studierenden die Möglichkeit von anonymen Rückmeldungen an das Vizerektorat für Lehre und Studierende zu erleichtern, wurde die bereits bestehende „Feedbackbox“ als „[Message4WU](#)“ reaktiviert und beworben.

## **5.6 Interne Weiterbildung**

#### **„Hidden bias – unbewusste Stereotype in der Kommunikation“**

Die Rektorin Edeltraud Hanappi-Egger, eine Gender- und Diversitätsexpertin, leitete einen WU-internen Workshop zum Thema „Hidden bias – unbewusste Stereotype in der Kommunikation“. Darin vermittelte sie Führungskräften und kommunikationsverantwortlichen Personen des allgemeinen Personals theoretische Grundlagen und praktische Beispiele, wie Worte und Bilder gesellschaftliche Machtverhältnisse abbilden, aber auch verändern können.

#### **„Was kann ich tun, wenn...? Umgang mit heiklen Situationen und Themen in der Lehre“**

Der ganztägige Workshop widmete sich in einem Teilabschnitt der zunehmenden Diversität als Herausforderung für die universitäre Lehre. Sonja Lydtin, Stabstelle Gender & Diversity Policy, erläuterte u.a. die rechtlichen Grundlagen sowie Maßnahmen, die an der WU realisiert werden, um ein positives und motivierendes Lehrumfeld zu schaffen. Darüber hinaus wurde diskutiert, wie es Lehrenden gelingen kann, mit den Unterschieden und Gemeinsamkeiten der Studierenden wertschätzend und produktiv umzugehen.

Die oben beschriebenen Weiterbildungen stellen lediglich einen kleinen Ausschnitt der internen Personalentwicklungsangebote dar. Es wird darauf geachtet, Gender- und Diversitätsthemen querschnittartig in die bestehenden und auch neu entwickelten Programme zu integrieren.

## 5.7 Information, Bewusstseinsbildung und Wissenstransfer

Ein weiteres wichtiges Handlungsfeld nimmt die verstärkte Information, Sensibilisierung und Netzwerkarbeit ein. Hochschulintern geht es darum, die Initiativen zur Förderung von Gleichstellung und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer bekannt zu machen. Hochschulextern ist es wichtig, die Instrumente der Gleichstellungsarbeit im Austausch mit anderen Akteurinnen und Akteuren in diesem Handlungsfeld zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Darüber hinaus präsentiert die WU immer wieder Ergebnisse ihrer Forschungstätigkeit zu den Themen Geschlechtergerechtigkeit, Ungleichheit und Chancengleichheit in verschiedenen Formen einer breiteren Öffentlichkeit und spricht dabei unterschiedliche Zielgruppen an. Die WU möchte damit ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen und eine Vorbildfunktion in wichtigen gesellschaftspolitischen Fragen übernehmen.

### Verstärkte interne Öffentlichkeitsarbeit

WU-intern wurden im Berichtsjahr wichtige Gleichstellungsthemen bzw. Daten aus dem Gleichstellungsbericht 2015 unterschiedlichen Gremien präsentiert und diskutiert, u.a. im Rahmen einer Senatssitzung. Darüber hinaus wurden WU-Medien (WU Alumni News, wu-memo, WU-Blog, etc.) verstärkt genutzt, um über gleichstellungsrelevante Themen zu informieren.

### Internationaler Frauentag 2016

Anlässlich des Internationalen Frauentags präsentierte die WU auf ihrer [Website](#) Informationen über jene Pionierinnen, die vor rund 100 Jahren als erste Frauen an der k.k.Exportakademie und an der Hochschule für Welthandel studiert haben.



08.03.2016

### Die Pionierinnen im Wirtschaftsstudium. Bericht einer Spurensuche.

Wie sehen die Biografien jener Pionierinnen aus, die vor rund 100 Jahren als erste Frauen an der k.k.Exportakademie und an der Hochschule für Welthandel studiert haben?

Zusätzlich regte die WU im Rahmen des internationalen Frauentags 2016 zu einer Auseinandersetzung über Stereotype und Zuschreibungen an. Dafür wurden einige WC-Piktogramme am Campus WU „verfremdet“. Die Kommunikation darüber erfolgte in einem [WU-Blog-Beitrag](#) und über diverse WU-Social-Media-Kanäle.



### Internationaler Männertag 2016

Erstmals griff die WU den internationalen Männertag auf und nahm diesen zum Anlass, um in einigen [Online-Beiträgen](#) die Themen Väterkarenz, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Aufteilung von Familienarbeit zu behandeln.



**18.11.2016**

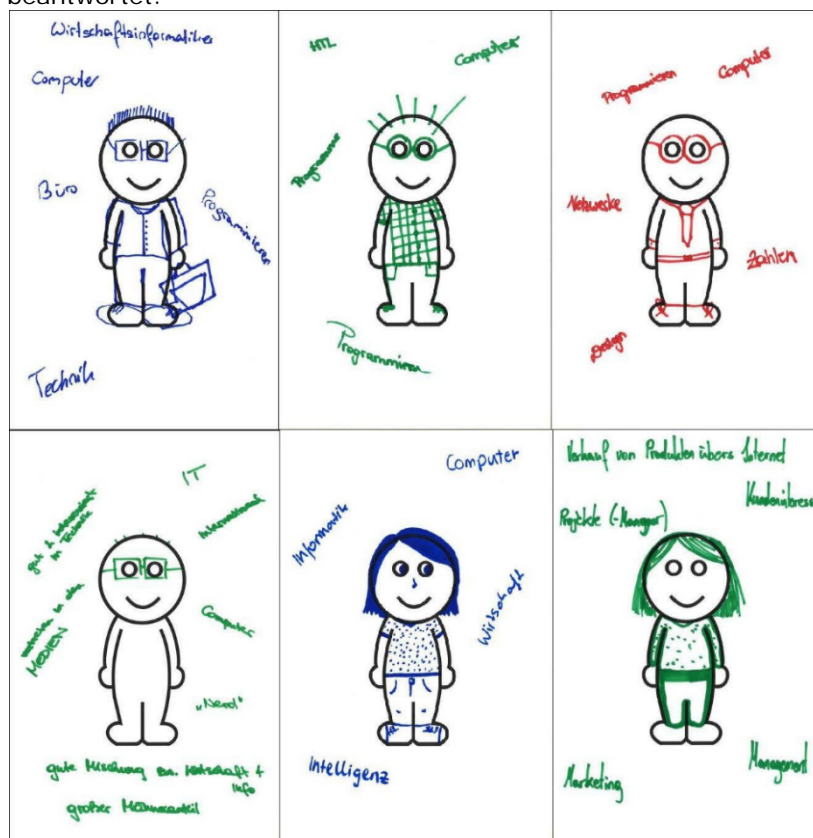
## Internationaler Männertag: Über Vereinbarkeit, Familienpolitik und Väter

Während skandinavische Karenzmodelle die partnerschaftliche Aufteilung von Betreuungsaufgaben fördern, wird in Österreich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Herausforderung betrachtet, die...

### FIT – mehr Frauen in der Technik

Seit 15 Jahren informiert das Projekt FIT Schülerinnen höherer Schulen (AHS und BHS) über Studien- und Berufsmöglichkeiten in technischen, techniknahen und naturwissenschaftlichen Bereichen. Die WU hat sich unter der Leitung des Vizerektorats für Lehre und Studierende neben einigen anderen Universitäten und Fachhochschulen an diesem Programm beteiligt: Wirtschaftsinformatik-Studentinnen der WU gingen als FIT-Botschafterinnen an Schulen, berichteten dort von ihren eigenen Erfahrungen und klärten über Studieninhalte auf.

Welche Berufsfelder stehen Absolventinnen und Absolventen nach dem Studium der Wirtschaftsinformatik offen? Was wird an der WU in Wirtschaftsinformatik unterrichtet? Und wie sieht das Bild einer Figur aus, die Wirtschaftsinformatik als Beruf ausübt (siehe nachstehende Zeichnung)? Diese Fragen und noch viele mehr werden im Rahmen des Projekts FIT – mehr Frauen in der Technik – beantwortet.



Quelle: FIT-Veranstaltung an der WU



## **„Fair und inklusiv in Sprache und Bild“ – ein Kommunikationsleitfaden für die WU**

Der bereits 2015 auf Initiative des Rektorats in Zusammenarbeit zwischen der Stabstelle Gender Policy (heute: Gender & Diversity Policy), dem AKG und Christoph Hofbauer entwickelte [Leitfaden „Fair und inklusiv in Sprache und Bild“](#) wird nach wie vor sehr positiv aufgenommen, nicht nur von den Mitarbeiter/innen der WU, sondern auch von anderen Universitäten, denen er zur Verfügung gestellt wurde. Insbesondere seine Praxistauglichkeit und die Anschaulichkeit der Beispiele wurden gelobt.

Ziel des Leitfadens ist, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende noch besser dabei zu unterstützen, alle Menschen in ihrer Vielfalt gleichermaßen und gleichwertig in Wort und Bild sichtbar zu machen, Lebensrealitäten und Erfahrungen unterschiedlicher Personengruppen in ihre Kommunikation einzubeziehen und dabei stereotype Rollenbilder zu überwinden.

### **Wissenstransfer**

Exemplarisch für eine Reihe von Veranstaltungen, die Chancengleichheit und (Geschlechter)Gerechtigkeit thematisierten, werden die Veranstaltungen [„FounderTalk: Female Entrepreneurship“](#) und die Präsentation des [„Female Founders Report“](#) des Gründungszentrums sowie die Veranstaltung [„Inequality and Power“](#) mit einem Vortrag von Amit Bhaduri, Professor Emeritus an der Jawaharlal Nehru University, Delhi, und Visiting Chair Professor in Political Economy an der Goa University, initiiert vom Forschungsinstitut Economics of Inequality genannt.

Die Rektorin der WU, Edeltraud Hanappi-Egger, war selbst auf vielen Veranstaltungen als Vortragende und Diskussionspartnerin vertreten. U.a. war sie in der neuen Gesprächsreihe „Zweiteiler“ von Ö1, einer Sendung zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit, als erster Gast eingeladen, im Rahmen des EY Women's Network hielt sie eine Keynote und den Club Scientifica begrüßte sie als Gastgeberin mit einem Vortrag über „Performance relative to opportunity“ im April 2016 an der WU.

## **5.8 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

### **Audit „hochschuleundfamilie“**

Die WU wurde im Rahmen des Audit-Programms „hochschuleundfamilie“ im November 2013 zertifiziert. Dafür wurden Handlungsfelder identifiziert und Maßnahmen entwickelt, die den Bedürfnissen der WU und ihren Angehörigen entsprechen. Als Beispiele können die Etablierung des Dual Career Service, die Ausarbeitung und der Beschluss einer Richtlinie zur Lehrveranstaltungs- und Prüfungsteilnahme von Studierenden mit Betreuungspflichten und die Ausweitung des betriebsärztlichen Angebots genannt werden. Darüber hinaus wird die aktive Vaterschaft an der WU unterstützt und gefördert. Durch ein eigenes Informationsangebot für (werdende) Väter sollen Männer bestärkt werden, Verantwortung und Aufgaben der Kinderbetreuung zu übernehmen. Um WU-Angehörigen mit Betreuungspflichten eine Möglichkeit zu bieten, Kinder zum Lernen oder Arbeiten mitzunehmen, wurde 2016 ein eigener Eltern-Kind-Arbeitsplatz geschaffen. 2016 erhielt die WU das Vollzertifikat.

### **Baby-Notebook**

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

### **Coaching für Postdocs nach der Elternkarenz**

Postdocs, die aus einer Elternkarenz in den Forschungsalltag zurückkehren, haben die Möglichkeit, sich in der Phase der Planung der Rückkehr sowie in der Rückkehrphase selbst Unterstützung im

Rahmen eines Coachings zu holen. Themen eines solchen Coachings können zum Beispiel individuell geeignete Strategien für das persönliche Zeitmanagement und die Work-Life-Balance, die Neupositionierung im eigenen Team und vieles mehr sein. Die WU hat damit bewusst die Zielgruppe ihrer bisher v.a. auf Führungskräfte ausgerichteten Coachings erweitert, um weniger Wissenschaftler/innen in bzw. nach der Phase der Elternschaft für eine wissenschaftliche Karriere zu verlieren.

### **Kindergarten**

Die WU pflegt bereits seit einigen Jahren eine Kooperation mit KiWi Wien, die es ermöglicht, Studierenden und Mitarbeiter/innen auf dem Campus der WU – und damit in großer Nähe zu ihrem Arbeitsplatz – Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder anzubieten. Während die WU die Fläche zur Verfügung stellt, übernimmt der Kindergarten die Betriebskosten. Derzeit werden Mitarbeiter/innen und Studierende bei der Platzvergabe bevorzugt behandelt. Hier könnte die WU durch Angebote über den WU-Kindergarten hinaus – das heißt Kinderbetreuungsmöglichkeiten bei Veranstaltungen, Seminaren, etc. – an Attraktivität als familienfreundliche Arbeitgeberin wesentlich hinzugewinnen.

## **5.9 Neue Handlungsfelder: Diversität und Inklusion**

Geschlecht wird nicht als einziger Faktor gesehen, der Ungleichheitslagen und soziale Chancen bestimmt. Im Sinne des Konzepts der Intersektionalität<sup>37</sup> gewinnt die Verschränkung mit anderen Identitätsfaktoren wie Alter, Behinderung, Ethnizität, physische Gegebenheiten, sexuelle Orientierung, soziale Schicht, etc. verstärkt an Bedeutung. Umfassende Gleichstellungsarbeit zielt daher ebenso darauf ab, soziale Ausschließungsmechanismen, die entlang der unterschiedlichen Identitätsfaktoren verlaufen oder sich aus Lebensumständen ergeben, aufzubrechen und bestehende Machtstrukturen zu verändern. Indem im Sinne eines antikategorialen Zugangs Lebenskontexte und gemeinsame Bedürfnislagen vermehrt in den Blick genommen werden, sollen Solidarität und Koalitionsbildung gefördert werden.

Ein Konzept, das die Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Studierenden als Ressource wahrnehmen und fördern möchte, ist ein „inklusives“ Diversitätsmanagement<sup>38</sup>. Dadurch sollen an der WU Bedingungen geschaffen werden, die Diversität im Sinne einer Vielfalt an Menschen, Perspektiven und Fähigkeiten fördern, Fairness und Chancengleichheit hervorbringen und Inklusion<sup>39</sup> im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe realisierbar machen. Diversität und Inklusion<sup>40</sup> werden somit an der WU als wesentliche Bestandteile einer innovativen und zukunftsfähigen Universität und einer „responsible university“ wahrgenommen, die Verantwortung übernimmt und um einen positiven Einfluss auf Gesellschaft und Wirtschaft bestrebt ist.

Mit dem Wechsel des Rektorats wurde Diversitätsmanagement als Teil des Arbeitsprogramms des Rektorats definiert. Im Berichtsjahr wurden insbesondere die 2015 gestarteten Aktivitäten zur Förderung begabter und sozial benachteiligter Studierender und zur Inklusion von Menschen mit Behinderung fortgesetzt.

---

<sup>37</sup> Siehe auch Glossar Kapitel 9

<sup>38</sup> Siehe auch Glossar Kapitel 9

<sup>39</sup> Siehe auch Glossar Kapitel 9

<sup>40</sup> Siehe auch Glossar Kapitel 9

## 6 Stabstelle Gender & Diversity Policy

Mit dem Rektoratswechsel wurde die Stabstelle Gender Policy im Büro des Rektorats in die Stabstelle Gender & Diversity Policy umgewandelt. Zu den Aufgaben der Stabstelle zählt weiterhin die Koordination der Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung gemäß Universitätsgesetz 2002. Neben der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellungsprozessen und Geschlechtergerechtigkeit umfasst das Aufgabenspektrum der Stabstelle seit Oktober 2015 auch die Konzeption von Aktivitäten zur Förderung von Diversität und Inklusion. Das Verfassen des Gleichstellungsberichts stellt nach wie vor einen Aufgabenschwerpunkt der Stabstelle dar. Die konkreten Aktivitäten der Stabstelle im Berichtsjahr 2016 wurden in den vorangegangenen Kapiteln beschrieben.

Ziel ist eine nachhaltige Sensibilisierung der WU-Angehörigen für die Themen Gleichstellung, Chancengleichheit und Diversität sowie die Förderung einer Organisationskultur, in der alle Menschen gleichberechtigt an Ressourcen, Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten sowie Netzwerken teilnehmen können.

## 7 Gender in Forschung und Lehre

Die Gender- und Diversitätsforschung untersucht, wie Geschlechterverhältnisse und andere Diversitätsaspekte – z.B. ethnische Zugehörigkeit, Klasse, Religion, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung usw. – zu Hierarchisierungen und Ausschlüssen in Gesellschaft und Wissenschaft führen. An der WU wird am Institut „Gender und Diversität in Organisationen“ seit 2002 zu diesen Themen geforscht und gelehrt. Auch an vielen anderen Instituten und Forschungsinstituten setzen sich Wissenschaftler/innen schon seit langem mit Ungleichheitsverhältnissen auseinander (z.B. Institutionelle und Heterodoxe Ökonomie, Soziologie und Empirische Sozialforschung, Bildungswissenschaft, Kompetenzzentrum für Nachhaltigkeit). Das 2015 gegründete Forschungsinstitut „Economics of Inequality“ untersucht beispielsweise ökonomische, ökologische und soziale Verteilung und Ungleichheit und gilt an der WU als zentrale Plattform für Ungleichheitsfragen. Selbstverständlich fließt das Wissen aus der Forschung auch in die Lehre ein und wird so den Studierenden zugänglich gemacht.

### **Institut für Gender und Diversität in Organisationen<sup>41</sup>**

Bereits 2002 wurde an der WU eine Professur zu Gender- und Diversitätsforschung eingerichtet. Die Schaffung des Instituts „Gender und Diversität in Organisationen“ war damals ein Novum und ist als beispielgebend im europäischen Raum anzusehen. Die WU reihte sich damit in die Reihe der renommiertesten Universitäten ein, die in steigendem Ausmaß Gender- und Diversitätsforschung etablieren. In den vergangenen Jahren konnte durch das Institut und ihre Forscher/innen die Gender- und Diversitätsforschung an der WU etabliert und international positioniert werden. Von 2002 bis 2015 leitete Frau Univ.Prof.<sup>in</sup> Edeltraud Hanappi-Egger als Lehrstuhlinhaberin das Institut Gender und Diversity in Organisationen. Im Jahr 2015 übernahm Frau Univ.Prof.<sup>in</sup> Edeltraud Hanappi-Egger als erste Frau das Rektorat der WU. Sie bis 2019 als Rektorin der WU bestellt. Aktuell ist der Lehrstuhl von Univ.Prof.<sup>in</sup> Regine Bendl besetzt, welche das Institut derzeit befristet bis 2019 leitet.

Im gender- und diversitätsspezifischen Lehrveranstaltungsangebot der WU fällt dem Institut „Gender und Diversität in Organisationen“ eine maßgebliche Rolle zu. Das Angebot umfasst die SBWL „Diversitätsmanagement“ im Bakkalaureat sowie Lehrveranstaltungen zu Geschlechter- und Diversitätsforschung im Bachelor (WISO), im Master Management und im PHD Programm. Die Reflexion aktueller sozialer Entwicklungen vor dem eigenen Selbstverständnis mit Bezug auf die unterschiedlichen Diversitätsdimensionen (z.B. Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, psychische und physische Fähigkeiten, Ethnie, Migrationshintergrund, unterschiedliche religiöse und politische Weltanschauungen und Klasse) ermöglicht den Studierenden ihre Methoden-, Handlungs- und Reflexionskompetenz in Bezug auf zukünftige managerielle Orientierungen und Leadership zu üben und auszubauen. Ein begleitender Effekt dieses Lehrveranstaltungsangebots ist die Tatsache, dass nicht nur zusätzliche weibliche Lehrbeauftragte an die WU geholt sondern auch zukünftige NachwuchswissenschaftlerInnen in der Diversitätsforschung qualifiziert werden.

Die strategische und inhaltliche Orientierung der Professur „Gender and Diversity in Organizations“ liegt im Bereich Betriebswirtschaftslehre, wenngleich die Bearbeitung der genannten Problemfelder aufgrund ihrer Verfasstheit wissenschaftstheoretisch wie methodisch selbstverständlich interdisziplinär (Ökonomie, Recht, Soziologie, Philosophie, Technik) erfolgen muss. Umgekehrt

---

<sup>41</sup> Herzlichen Dank an das Institut für Gender und Diversität in Organisationen für die Bereitstellung dieses Textes

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

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

Die Forschung am Institut ist betriebswirtschaftlich verankert und wird gemäß einer inter-, trans- und crossdisziplinären Ausrichtung durch relevante Theorien und Methoden aus der Soziologie, Politikwissenschaft, Rechtswissenschaft kritisch angereichert.

## **Schwerpunkte**

Strukturelle Ausschließungsformen: Angesichts persistenter subtiler Exklusions- und Marginalisierungsmechanismen müssen sich neuere Forschungsarbeiten zu Diversität in Organisationen insbesondere der Frage widmen, über welche strukturellen Rahmenbedingungen Systemlogiken und Stereotypisierungen (re-)produziert werden. Deshalb werden Konzepte der Intersektionalität, aber auch organisationskulturelle und mikropolitische Ansätze in Organisationsstudien angewandt und weiterentwickelt.

Gender- und Diversitätspolitik unter wirtschaftlicher Perspektive: In Verbindung mit gesellschaftlichen Transformationen auf politischer, sozialer und ökonomischer Ebene werden Fragen der Umsetzung von Gender- und Diversitätskonzepten anhand unterschiedlicher Einflussgrößen, wie etwa Kultur oder Region, untersucht. Dies ist insbesondere in Zusammenhang mit Internationalisierung und Globalisierung eine zunehmend relevante Forschungsfrage.

Gender und Diversität an der Schnittstelle von Wirtschaft und Alltagskultur: Die demographische Entwicklung der Gesellschaft und damit verbundene Veränderungen des Arbeitsmarktes sowie Migrationsphänomene münden in der Notwendigkeit, Alltagsverständnisse von Sozialkategorien und deren Zuschreibungen kritisch zu reflektieren. Insbesondere nicht mehr hinterfragtes und scheinbar allgemein gültiges Wissen (insbesondere hinsichtlich ökonomischer Theorien und gesellschaftlicher Normen) gilt es hinsichtlich der Funktion der Systemerhaltung zu analysieren.

Gender und Diversität an der Schnittstelle von Wirtschaft und Informationstechnologie: Die Interdependenzen zwischen technologischen Entwicklungsprozessen und organisationalen Anwendungskontexten eröffnen vielschichtige Fragestellungen. Als wichtiger Aspekt stellt sich die Auswirkung professioneller Sozialisation auf Produktentwicklungsprozesse und Produktqualität in Zusammenhang mit Aspekten von Arbeits- und Organisationskultur dar.

## 8 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)<sup>42</sup>

Ein weiterer wichtiger Akteur im Themenbereich Gleichstellung, Antidiskriminierung und Frauenförderung ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG). Der AKG der WU wurde im Jahr 1991 eingerichtet und hat die Aufgabe, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen (§ 42 Universitätsgesetz 2002 – UG).

Der AKG der WU besteht aus elf Mitgliedern und bis zu elf Ersatzmitgliedern, die von den im Senat vertretenen Gruppen von Universitätsangehörigen für eine Dauer von drei Jahren entsendet werden. Die Mitglieder des AKG sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden. Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden.

Der AKG der WU verfügt über ein Büro, das als zentrale Anlaufstelle für alle Zuständigkeitsbereiche des AKG fungiert. Ihm sind zwei einschlägig qualifizierte Mitarbeiterinnen (voll- bzw. halbbeschäftigt) zugeordnet.

Zu den zentralen Aufgaben des AKG gehört die laufende Einbindung in Personalangelegenheiten, insbesondere durch Beratung und Kontrolle von Universitätsorganen, vor allem bei der Personalsuche (Anforderungsprofile für Stellenausschreibungen) und der Personalauswahl (Bewerbungsgespräche, Qualifikationsbeurteilungen), mit dem Ziel, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung vorzubeugen. Die Grundlage für die Prüfung von Personalangelegenheiten bilden die im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) festgehaltenen Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis. Der AKG wirkt in allen Personalangelegenheiten mit, welche die Begründung, eine wesentliche Veränderung oder die Beendigung eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses betreffen.

Eine weitere wichtige Aufgabe des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen liegt in der Entwicklung von Vorschlägen für den in der Satzung der WU verankerten Frauenförderungsplan und in der Überprüfung der Erarbeitung und Umsetzung von Frauenförderungsmaßnahmen durch die Universitätsorgane. Der AKG hat den Frauenförderungsplan der WU in Kooperation mit dem Rektorat, Vertreter/innen der Kurien sowie den Betriebsräten für das wissenschaftliche und das allgemeine Universitätspersonal zuletzt 2014/2015 überarbeitet. Dabei wurde unter anderem auch die seit Jänner 2015 gesetzlich vorgegebene 50 %-Frauenquote für Kollegialorgane in die Satzung aufgenommen.

2016 hat der AKG in Kooperation mit der Stabstelle Gender & Diversity Policy und der Personalabteilung mit den Vorarbeiten zum Gleichstellungsplan der WU begonnen. Der Gleichstellungsplan dient – neben dem Frauenförderungsplan – zum einen der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Universitätsangehörigen, zum anderen aber auch der Bewusstmachung und Umsetzung der so genannten Diversitätsdimensionen Alter, Behinderung, Ethnizität, Geschlecht, Religion, Weltanschauung und sexuelle

---

<sup>42</sup> Herzlichen Dank an den AKG für die Bereitstellung dieses Textes.

Orientierung. Diese Kerndimensionen sind in unterschiedlicher Form im österreichischen Recht (z.B. Bundes-Verfassungsgesetz – B-VG, Universitätsgesetz 2002 – UG, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG) verankert und sollen nun in einem Gleichstellungsplan, vom Rektorat im Senat einzubringen und von diesem als Teil der Satzung der WU zu beschließen ist, konkretisiert werden. Das Recht auf Vorschlag des Gleichstellungsplans an das Rektorat – wie auch das Vorschlagsrecht für den Frauenförderungsplan – kommt dem AKG zu.

Außerdem berät und unterstützt der AKG Angehörige und Gremien der WU im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen sexistischen Verhaltens und/oder sexueller bzw. geschlechtsbezogener Belästigung und Mobbing.

Der AKG hat gemeinsam mit dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal und der Stabstelle Gender & Diversity Policy die Broschüre „NEIN zu Belästigung!“ erarbeitet. Die Broschüre informiert über die gesetzlich geschützten Diskriminierungstatbestände sowie über die rechtliche Situation und gesetzliche Grundlagen, gibt Ratschläge, wie sich Betroffene wehren können und nennt die an der WU eingerichteten Stellen, die im Fall von Belästigung Unterstützung bieten. Die Broschüre ist unter <https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/lobby/equaltreatment/Nein-ZuBelaestigung.pdf> abrufbar.

Da viele Mitarbeiter/innen der WU nicht Deutsch sprechen, wurde die Broschüre „NEIN zu Belästigung!“ schließlich 2016 auch in einer englischer Fassung aufgelegt. Die Broschüre mit dem Titel „Say NO to Harassment“ kann ebenfalls auf der Homepage der WU über den folgenden Link abgerufen werden: [https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/about/publications/aktuelle\\_Brosch%C3%BCren/NeinZuBelaestigung\\_engl\\_web.pdf](https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/about/publications/aktuelle_Brosch%C3%BCren/NeinZuBelaestigung_engl_web.pdf)

Darüber hinaus hat der AKG bei der Universitätsleitung sowie bei der Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung angeregt, regelmäßig Veranstaltungen zur Sensibilisierung im Themenbereich (sexuelle) Belästigung und Mobbing besonders für Führungskräfte aber auch für alle interessierten WU-Angehörigen anzubieten. Entsprechende Angebote sind in Vorbereitung bzw. schon Bestandteil des WU-Personalentwicklungs- und Weiterbildungsprogrammes.

In Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal und der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurden nach zwei Workshops im Vorjahr 2016 ebenfalls zwei Workshops, einer davon in englischer Sprache, zum Thema sexuelle Belästigung und Mobbing an der WU abgehalten.

Der AKG nimmt weiters u. a. an Berufungskommissionen, Habilitationskommissionen und an der Kommission zur Bewertung der Stellen des allgemeinen Universitätspersonals teil und ist regelmäßig als Gast bei den Sitzungen des Senats und des Universitätsrats anwesend. Eine wichtige Aufgabe im Hinblick auf Antidiskriminierung und Frauenförderung kommt dem AKG in diesem Zusammenhang bei der Mitwirkung an Berufungsverfahren zur Besetzung von Professor/inn/enstellen zu. Der AKG nimmt dabei mit bis zu zwei Vertreter/inne/n an den Sitzungen der Berufungskommissionen teil.

Die kooperative Zusammenarbeit mit dem Senat und seinen Kollegialorganen ist überaus wichtig, denn nur ein gemeinsames Bemühen um die Erreichung der nunmehr 50 %-Frauenquote in allen Gremien der WU kann Erfolg haben. Dass dieses Bestreben angesichts der leider noch immer geringen Frauenquote unter den Professor/inn/en nicht einfach sein kann, ist dem AKG bewusst. Der AKG wird auch in Zukunft intensiv darauf hinwirken, dass qualifizierte Frauen als Professorinnen an die WU berufen werden und dass Frauen in Führungsfunktionen innerhalb der universitären Selbstverwaltung eingebunden werden.

Hat der AKG Grund zur Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts oder auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darstellt, ist er berechtigt, die Schiedskommission der Universität anzurufen. Bejaht die Schiedskommission das

Vorliegen einer Diskriminierung, hat das betreffende Universitätsorgan eine neue Personalentscheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung der Schiedskommission zu treffen. Der AKG ist grundsätzlich darum bemüht, präventiv zu wirken und Problemfälle im Vorfeld abzuwenden. Es wurde auch im Jahr 2016 versucht, Lösungen einvernehmlich herbeizuführen und Kompromisse zu finden. Diese Strategie führte in der Mehrzahl der Fälle zum gewünschten Erfolg, sodass es 2016 nicht erforderlich war, Beschwerden wegen des Verdachts von Diskriminierung bei der Schiedskommission der WU einzubringen.

Für die Weiterbildung und Vernetzung der AKG-Mitglieder und Ersatzmitglieder veranstaltet der AKG laufend thematisch aktuelle Workshops. Darüber hinaus nehmen Mitglieder des AKG auch regelmäßig an externen Weiterbildungsveranstaltungen teil (z. B. Seminare zu den Themen Universitätsrecht, Arbeitsrecht, Berufungsverfahren, Dual Career, Diversity, (sexuelle) Belästigung, Mobbing). Im März 2016 hat traditionell der externe Weiterbildungs- und Vernetzungsworkshop für die Haupt- und Ersatzmitglieder des AKG stattgefunden. Zusätzlich gab es im Sommer und Herbst 2016 für Mitglieder des AKG Workshops zu den Themenbereichen Diskriminierung – Mobbing, Konfliktmanagement, Konfliktlösungsstrategien sowie rechtliche Grundlagen der Arbeitskreisarbeit und Wege der Rechtsdurchsetzung.

Zur Optimierung der Schnittstellen zwischen dem AKG und der Personalabteilung der WU bei der Abwicklung von Personalverfahren wurde eine durch den AKG bereits im Jahr 2013 initiierte Workshop-Reihe mit Vertreterinnen und Vertretern der beiden Einrichtungen auch 2016 zu zwei Terminen erfolgreich fortgesetzt.

Im Zuge des Relaunch der WU-Homepage wurde auch die Homepage des AKG überarbeitet und inhaltlich aktualisiert. Sie präsentiert sich seit Februar 2016 im neuen Layout und steht mit ihren zentralen Inhalten und Informationen nun auch auf Englisch zur Verfügung.

Die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an den österreichischen Universitäten bilden ein Netzwerk, die ARGE GLUNA, in der sie durch ihre Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden vertreten sind. Die ARGE GLUNA tritt für eine Realisierung der Geschlechterdemokratie in der Gesellschaft und in ihrem unmittelbaren Wirkungsbereich, den Universitäten, ein. Sie ist als Sprachrohr für frauenpolitische Anliegen im Allgemeinen und für die Anliegen der Universitätsangehörigen im Besonderen konzipiert, sorgt für den Informations- und Erfahrungsaustausch an den österreichischen Universitäten und fördert Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen unter den Arbeitskreismitgliedern. Die Vorsitzende des AKG hat an den Sitzungen der ARGE GLUNA im Juni 2016 (Universität Klagenfurt) und im Dezember 2016 (Universität Wien) teilgenommen.

2016 wurde an der WU auf Initiative des AKG und in enger Zusammenarbeit mit der Stabstelle Gender & Diversity Policy die Gruppe „q\_wir@wu“ ins Leben gerufen. Diese steht allen Angehörigen der WU – sowohl MitarbeiterInnen als auch Studierenden - offen und soll einerseits dem Aufbau einer inklusiven Organisationskultur zur Förderung eines besseren Zusammenlebens an der Universität dienen, andererseits können gerade auch Studentinnen und Studenten hier Erfahrungen zu wertschätzenden Organisationskulturen sammeln, von denen sie in ihrem weiteren Berufsleben profitieren werden. „q\_wir@wu“ wird im Rahmen von Arbeitstreffen, öffentlichen Veranstaltungen, Vorträgen und informellen Treffen aktiv sein und sich um Vernetzung mit Gruppen anderer Hochschulen und Organisationen bemühen.



## 9 Glossar

### **Chancengleichheit**

Chancengleichheit bedeutet, dass alle Männer und Frauen dieselbe Freiheiten und Möglichkeiten besitzen, selbstbestimmt und nach eigenen Vorstellungen zu handeln und sich selbst zu verwirklichen.

„Formale Chancengleichheit zielt darauf ab, allen Personen die gleichen Ausgangsbedingungen zu ermöglichen. Es geht um den Abbau von rechtlichen Zugangshindernissen und um die Sicherstellung von fairen (Verfahrens-)Regeln für alle. Für den Bereich der Universität bedeutet dies z.B., dass Chancengleichheit in einem formalen Verständnis erreicht ist, wenn für alle Bewerber und Bewerberinnen auf einen Studienplatz die gleichen Voraussetzungen gelten, wie beispielsweise die Hochschulreife. [...] Formale Chancengleichheit adressiert aber nicht die Gründe, warum bestimmte Personen gar nicht erst in Auswahlverfahren gelangen. Frühzeitige Diskriminierungen können dazu führen, dass z.B. Kinder aus bildungsfernen Schichten gar nicht erst auf ein Gymnasium gelangen und so auch nicht die Voraussetzungen erfüllen für die Aufnahme an einer Universität.“

Substantielle Chancengleichheit hingegen fordert für alle gesellschaftlichen Gruppen eine Gleichverteilung der Erfolgchancen. Substantielle Chancengleichheit ist erreicht, wenn beispielsweise verschiedene Frauen und Männer, z.B. aus unterschiedlichen ethnischen Gruppen oder unterschiedlichen Alters, eine vergleichbare Erfolgsrate aufweisen. In dieser substantiellen Lesart kann sich Chancengleichheitspolitik nicht darauf beschränken, Zugangsbarrieren zu beseitigen und für alle gleiche Startbedingungen zu schaffen. Sie muss darüber hinaus neue Möglichkeiten für Benachteiligte eröffnen, um tatsächliche Gleichstellung zu erreichen. Daher gelten hier unterstützende Maßnahmen, wie beispielsweise Quotenregelungen für spezifische Gruppen als adäquate Mittel, um Benachteiligungen bestimmter Gruppen aktiv entgegen zu wirken.“ (GenderKompetenzZentrum 2010b).

### **Diskriminierung**

„Alle direkten und indirekten Praktiken des ungerechtfertigten Ausschlusses bzw. der Benachteiligung von Personen auf Basis von Sozialkategorien<sup>43</sup>.“ (Bendl, Hanappi-Egger & Hofmann 2012, 353).

### **Diversität**

Generell wird unter Diversität „Vielfalt“ oder „Verschiedenartigkeit“ verstanden, also der Umstand, „dass sich Menschen hinsichtlich ihrer Sozialkategorien wie Genusgruppenzugehörigkeit, Alter, sexuelle Orientierung, Ethnizität, Qualifikationen, Religion/Weltanschauung, spezielle physische Bedürfnisse, aber auch in Arbeitsstil, Arbeitserfahrungen und dergleichen unterscheiden können“ (Hanappi-Egger 2012, 178).

Siehe auch „Diversitätsdimensionen“ und „Sozialkategorien“.

---

<sup>43</sup> Siehe Glossar „Sozialkategorie“

### **Diversitätsdimensionen**

Die Diversitätsdimensionen Alter, Behinderung, Ethnizität, Gender, Religion und sexuelle Orientierung (in alphabetischer Reihenfolge) werden auch als die „Big 6“ bezeichnet und sind rechtlich in der EU-Antidiskriminierungsrichtlinie und deren nationalen Umsetzungen festgelegt. Die einzelnen Kategorien sind nicht in allen Kontexten als (gleich) relevant, gleich bedeutend oder auch gleich in ihrer Wirkungsweise hinsichtlich der Produktion bzw. Reproduktion von Differenzen bis hin zu Ungleichheiten in Organisationen zu sehen. Beispielsweise werden die Kategorien Geschlecht, Ethnizität / Hautfarbe und Sexualität auch Strukturkategorien genannt, da ihnen strukturelle Relevanz für die Entstehung und Aufrechterhaltung sozialer Ungleichheit zugeschrieben wird (vgl. Bendl, Eberherr & Mensi-Klarbach 2012, 79f.).

Siehe auch „Sozialkategorien“.

### **Diversitätsmanagement**

„Diversitätsmanagement, ein [...] aus dem US-amerikanischen Raum stammendes Managementkonzept, zielt darauf ab, die personelle Vielfalt für den Unternehmenserfolg produktiv zu nutzen. Das stark auf Inklusion von Personen mit unterschiedlichsten Hintergründen abzielende Managementkonzept erfordert eine zwar freiwillige, aber starke Verpflichtungserklärung einer Organisation, die über einen klassischen Antidiskriminierungsanspruch hinausgeht, da Diversitätsmanagement in der Regel eine völlig neue Orientierung für ein Unternehmen bedeutet. Bisherige Dominanz- und Normgruppen und damit verbundene Wertesysteme müssen in Frage gestellt und indirekte Ausschließungsmechanismen identifiziert werden.“ (Hanappi-Egger 2012, 180).

Ziel eines „inkluisiven“ Diversitätsmanagements ist, Organisationen so zu gestalten, dass Unterschiede anerkannt und Handeln in binären Logiken wie Frau / Mann, alt / jung etc. aufgebrochen werden. Das erfordert eine Bereitschaft, sich mit personalen und organisationalen Bewertungsmustern und –logiken aktiv auseinanderzusetzen, um Exklusionsprozesse entlang sozialer Kategorien in Organisationen abzubauen (vgl. Eberherr 2012, 73)

### **Gender**

In der englischen Sprache wird zwischen „gender“, dem sozialen Geschlecht, und „sex“, dem biologischen Geschlecht, unterschieden. Der Begriff „Gender“ beschreibt die gesellschaftliche, soziale und kulturell geprägte Dimension von Geschlecht im Unterschied zu einem biologisch identifizierbaren Geschlecht („sex“). Mit „Gender“ sind die gesellschaftlichen Geschlechterrollen gemeint, die Vorstellungen und Erwartungen, wie Frauen und Männer sind bzw. sein sollen, welche Fähigkeiten und Interessen sie haben (sollen) und welche Aufgaben sie erfüllen (sollen) (vgl. Bergmann; Pimminger 2004). „Gender“ ist ein Konzept, das die Differenzierung von Personen aufgrund sozial konstruierter Geschlechterrollen beschreibt, die im Kontext soziokulturell geprägter Strukturen und in sozialen Interaktionen laufend vermittelt werden. „Gender“ verweist somit darauf, dass Gesellschaft und Kultur die Fähigkeiten, Selbstkonzepte und Lebensweisen der Geschlechter entscheidend prägen und dass diese aber auch gestaltbar und veränderbar sind (vgl. Fachhochschule Nordwestschweiz 2010: 16, Pädagogische Hochschule Salzburg 2014, 19).

### **Gender Bias**

Gender Bias bezeichnet einen „Geschlechtsbezogenen Verzerrungseffekt“, der eine Wahrnehmung oder Darstellung der Wirklichkeit beeinflussen kann. Es handelt sich dabei um systematische Verzerrungseffekte aufgrund von Formulierungen oder gedanklichen Annahmen, die Wissen und Wahrnehmung beeinträchtigen und auch Forschungsergebnisse nachteilig beeinflussen können, wobei ein Gender Bias sowohl bewusst eingesetzt als auch unbeabsichtigt entstehen kann. Prinzipiell sind drei Formen des Gender Bias möglich: Geschlechtsblindheit (d.h. Ignorieren der Variable Geschlecht und Gender sowie Andro- bzw. Gynozentrismus), Annehmen einer Ungleichheit der Geschlechter, wo (möglicherweise) gar keine besteht, und doppelte Bewertungsmaßstäbe auf Basis von Geschlechterstereotype (vgl. Abdul-Hussain 2014).

### **Gender Budgeting**

Gender Budgeting bedeutet die Analyse und Gestaltung von Budgets aus einer Gleichstellungsperspektive und ist ein Instrument zur aktiven Änderung der bestehenden geschlechterhierarchischen Verhältnisse. „Frauen und Männer finden unterschiedliche wirtschaftliche und gesellschaftliche Positionen vor, sie sind von Maßnahmen des Staates jeweils unterschiedlich betroffen und haben unterschiedliche Bedürfnisse dem Staat, der Gesellschaft gegenüber. Um diesen Umständen gerecht zu werden bedarf es auch einer genderspezifischen Budgetpolitik.“ (Bergmann; Gubitzer; Klatzer; Klawatsch-Treitl; Neumayr 2004, 7).

„Grundlegendes Ziel ist es, öffentliche Gelder im Sinne einer Förderung von Gleichstellung einzusetzen. Hierbei geht es nicht um die Erstellung separater Budgets für Frauen, sondern um die Erweiterung traditioneller Budgetgestaltung um die Geschlechterperspektive.“ (Mader 2010, 44).

Gender Budgeting ist somit eine zentrale Strategie des Gender Mainstreaming und verfolgt das Ziel, den gesetzlichen Auftrag der Gleichstellung zu erfüllen. In Österreich ist Gender Budgeting seit 2009 in der Bundesverfassung verankert. Seit 2013 besteht die Verpflichtung in allen öffentlichen Budgets Gender Budgeting als einen wesentlichen Aspekt der Wirkungsorientierung umzusetzen.

### **Gender Mainstreaming**

Gender Mainstreaming ist eine langfristige Strategie zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Gender Mainstreaming beruht auf der Erkenntnis, dass Frauen und Männer aufgrund ihrer sozialen und kulturellen Geschlechterrollen (gender) in der Gesellschaft unterschiedliche Lebensbedingungen und Chancen vorfinden, unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse entwickeln und von gesellschaftlichen Prozessen und deren Auswirkungen unterschiedlich betroffen sind. Das Konzept Gender Mainstreaming richtet sich daher gleichermaßen an Frauen und Männer (vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur 2004). Um das Ziel der Gleichstellung zu erreichen, wird die Überwindung von unterschiedlichen Geschlechterrollen und die Veränderung von gesellschaftlichen Strukturen und Rahmenbedingungen angestrebt (vgl. Bergmann; Pimminger 2004, 22).

Gender Mainstreaming ist die Integration einer geschlechtersensiblen Sichtweise in alle (politischen) Entscheidungsprozesse, um so Geschlechter- und Gleichstellungspolitik als „Querschnittsaufgabe“ in allen Politikbereiche in den „Mainstream“ einzubeziehen (vgl. Bendl 2004, 52f).

### **Gleichstellung**

„Laut Europäischer Kommission bezeichnet Gleichstellung eine „Situation, in der alle Menschen ihre persönlichen Fähigkeiten frei entwickeln und freie Entscheidungen treffen können, ohne durch strikte geschlechtsspezifische Rollen eingeschränkt zu werden.“ Weiters werden „die unterschiedlichen Verhaltensweisen, die unterschiedlichen Ziele und die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern in gleicher Weise berücksichtigt, anerkannt und gefördert.“ Diese Definition bildet im Wesentlichen auch den Kern der Vorstellung von Gender- bzw. Geschlechtergerechtigkeit, da sie die Gleichwertigkeit der unterschiedlichen Bedürfnisse in den Mittelpunkt rückt.“ (Bergmann; Gubitzer; Klatzer; Klawatsch-Treitl; Neumayr 2004, 11)

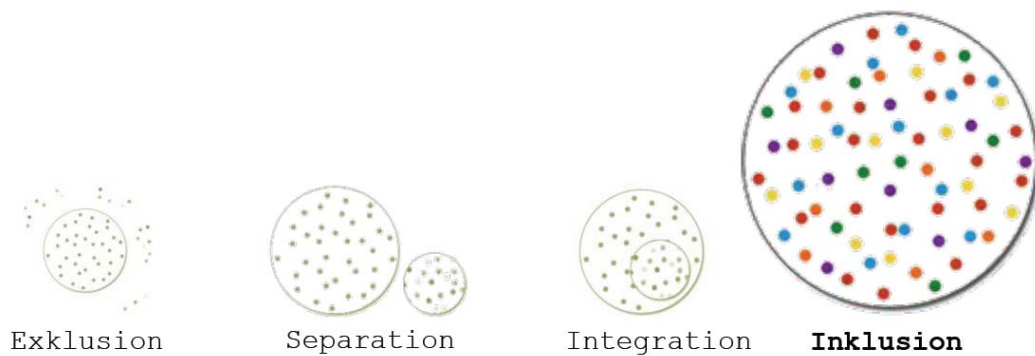
### **Heteronormativität**

„Heteronormativität beschreibt die gesellschaftliche Verhaltensnorm, die auf der klaren Abgrenzung zweier biologischer Geschlechter (Frau / Mann) und dem gegengeschlechtlichen Begehren (Heterosexualität) aufbaut. Diese Verhaltensnorm gibt die sozial erwünschte Form emotional-sexueller Beziehungen vor, die sich auch auf mehreren Ebenen institutionell (Rechtssystem, soziale Rituale) manifestiert. Personen, die entweder die Geschlechtergrenzen unterlaufen (z.B. intersexuelle, transsexuelle, transgender Personen) oder sich sexuell nicht auf eine gegengeschlechtliche

Person beziehen (z.B. homo- oder bisexuelle Personen), werden unter den heteronormativen Bedingungen potenziell abgewertet und sozial ausgegrenzt bzw. sanktioniert.“ (Bendl, Hanappi-Egger & Hofmann 2012, 355).

### **Inklusion**

Inklusion im Sinne von sozialer Inklusion bezieht sich auf die gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen. „Inklusion ist nicht nur eine gute Idee, sondern ein Menschenrecht. Inklusion bedeutet, dass kein Mensch ausgeschlossen, ausgegrenzt oder an den Rand gedrängt werden darf. Als Menschenrecht ist Inklusion unmittelbar verknüpft mit den Ansprüchen auf Freiheit, Gleichheit und Solidarität. Damit ist Inklusion sowohl ein eigenständiges Recht, als auch ein wichtiges Prinzip, ohne dessen Anwendung die Durchsetzung der Menschenrechte unvollständig bleibt.“ (Deutsches Institut für Menschenrechte 2017)



### **Intersektionalität**

„bezeichnet eine Perspektive, die sich auf Wechselwirkungen und Verschränkungen sozialer Kategorien zueinander oder auch auf Unterschiede innerhalb einer sozialen Kategorie bezieht.“ (Bendl, Hanappi-Egger & Hofmann, 2012, 356).

### **Sozialkategorien**

„Gesellschaftliche Ordnungsstrukturen, die Menschen in unterschiedliche Gruppen einteilen und somit auch Vorstellungen über die Existenz homogener Gruppen produzieren“ (Bendl, Hanappi-Egger & Hofmann 2012, 358).

## 10 Quellenangaben

- Abdul-Hussain, S. (2014): Genderbias: Wahrnehmungsverzerrungen in Bezug auf Gender. Abgerufen von [http://erwachsenenbildung.at/themen/gender\\_mainstreaming/grundlagen/genderbias.php](http://erwachsenenbildung.at/themen/gender_mainstreaming/grundlagen/genderbias.php) (20.05.2015)
- Beaufäys, S. (2004): Wissenschaftler und ihre alltägliche Praxis: Ein Einblick in die Geschlechterordnung des wissenschaftlichen Feldes. *Qualitative Social Research Journal*, 5 (2), Art. 10. Abgerufen von <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/613> (20.5.2015)
- Bendl, R. (2004): Gendermanagement und Gender- und Diversitätsmanagement – ein Vergleich der verschiedenen Ansätze. In Bendl, R., Hanappi-Egger, E. & Hoffmann, R. (Hrsg.), *Interdisziplinäres Gender- und Diversitätsmanagement. Einführung in Theorie und Praxis*. Wien. 43-72.
- Bendl, R., Hanappi-Egger, E. & Hofmann, R. (Hrsg.) (2012): *Diversität und Diversitätsmanagement*. Wien.
- Bendl, R., Eberherr, H. & Mensi-Klarbach, H. (2012): Vertiefende Betrachtungen zu ausgewählten Diversitätsdimensionen. In: Bendl, R., Hanappi-Egger, E. & Hofmann, R. (Hrsg.): *Diversität und Diversitätsmanagement*. Wien. 79 – 135.
- Bergmann, N., Gubitzer, L., Klatzer, E., Klawatsch-Treitl, E. & Neumayr, M. (2004): *Gender Budgeting. Handbuch zur Umsetzung geschlechtergerechter Budgetgestaltung*. Wien.
- Bergmann, N. & Pimminger, I. (2004): *Praxishandbuch Gender Mainstreaming*. Wien.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2004): *Wie kommt Gender in die Forschung?* Wien. Abgerufen von [http://www.uibk.ac.at/gleichbehandlung/gender\\_mainstreaming/gmforschung.pdf](http://www.uibk.ac.at/gleichbehandlung/gender_mainstreaming/gmforschung.pdf) (31.5.2015)
- Deutsches Institut für Menschenrechte e. V. (2017): *Online-Handbuch Inklusion als Menschenrecht*. Abgerufen von <http://www.inklusion-als-menschenrecht.de/> (31.5.2017)
- Eberherr, H. (2012): Intersektionalität und Stereotypisierung: Grundlegende Theorien und Konzepte in der Organisationsforschung. In: Bendl, R., Hanappi-Egger, E. & Hofmann, R. (Hrsg.): *Diversität und Diversitätsmanagement*. Wien. 61 - 78.
- Fachhochschule Nordwestschweiz (2010): *Gelebte Gender-Kompetenz. Checklisten für Hochschulen und Dozierende*.
- Genderkompetenzzentrum (2010a): *Gender Mainstreaming*. Hrsg. vom Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterforschung der Humboldt-Universität zu Berlin. Abgerufen von <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gendermainstreaming.html> (20.5.2015)
- Genderkompetenzzentrum (2010b): *Chancengleichheit*. Hrsg. vom Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterforschung der Humboldt-Universität zu Berlin. Abgerufen von <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gendermainstreaming/Strategie/Gleichstellungspolitik/chancengleichheit/index.html/> (20.5.2015).

- Hanappi-Egger, E. (2004): Einführung in die Organisationstheorien unter Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten. In: Bendl, R., Hanappi-Egger, E. & Hoffmann, R. (Hrsg.), Interdisziplinäres Gender- und Diversitätsmanagement. Einführung in Theorie und Praxis. Wien. 21 – 42.
- Hanappi-Egger, E. (2012): Diversitätsmanagement und CSR. In: Schneider, A. & Schmidpeter, R. (Hrsg.). Corporate Social Responsibility – Theoretische Grundlagen und Praktische Anwendung einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Wien. 177 – 189.
- Hey, B. (2005): Forschungsstand zum Thema Gender Aspekte in Auswahlverfahren für Professuren. Graz: Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung. Universität Graz. Abgerufen von [http://www.uni-graz.at/kffwww/pdf\\_dateien/STUDIE.PDF](http://www.uni-graz.at/kffwww/pdf_dateien/STUDIE.PDF), (20.5.2015)
- Klein, U. & Rebitzer, F. (2012): Vielfalt und Diskriminierungserfahrungen. Ergebnisse einer Befragung der Studierenden an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel. Abgerufen von <https://www.gendiv.uni-kiel.de/de/forschung/downloads/2012-cau-studierendenbefragung.pdf>, (4.6.2016)
- Knapp, G.-A. (2008): Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die gleichstellungspolitische Praxis. In: Krell, G. (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik. Wiesbaden. 71 – 82.
- Koreuber, M. (2007): Frauenförderung und Gender Mainstreaming – Profilelemente einer exzellenten Universität. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin 2008. Abgerufen von [http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/publikationen/bericht/bericht\\_6.pdf](http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/publikationen/bericht/bericht_6.pdf) (31.5.2016)
- Mader, K. (2010): Gender Budgeting. Geschlechtergerechte Gestaltung von Wirtschaftspolitik. In: Informationen zur Politischen Bildung (33). 44 – 49.
- Monash University (2011): Guidelines for Decision-Makers on Assessing Achievement Relative to Opportunity. Abgerufen von [https://www.monash.edu/\\_data/assets/word\\_doc/0011/690815/guidelines-for-decision-makers-and-assessors-on-achievement-relative-to-opportunity.doc](https://www.monash.edu/_data/assets/word_doc/0011/690815/guidelines-for-decision-makers-and-assessors-on-achievement-relative-to-opportunity.doc) (31.5.2017)
- Pädagogische Hochschule Salzburg, Koordinationsstelle Gender Studies (2014): Gender Kompetenz in der PädagogInnenbildung NEU. Vorschläge zur Verankerung Kompetenzmodelle & theoretische Grundlagen.
- Pauser Diversity & Inclusion Consulting (2017): Workshop am 22.4.2017 an der WU.
- Wirtschaftsuniversität Wien. Wissensbilanz 2016.

# 11 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 25.3.2015 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 31.12.2016 wurde der Personalstand aller Organisationseinheiten, zusammengefasst auf Ebene der Departments, Forschungsinstitute und Kompetenzzentren bzw. jener der Rektorin und den einzelnen Vizerektor/inn/en zugeordneten Organisationseinheiten, erhoben.

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

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

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

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	14,50	11,50	3,00	20,69%
davon Beamte/Beamtinnen	6,50	4,50	2,00	30,77%
davon § 99 UG 2002	2,00	1,00	1,00	50,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	8,50	8,50	0,00	0,00%
Assoziierte Professor/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	13,00	4,00	9,00	69,23%
davon im tenure track	7,00	1,00	6,00	85,71%
davon habilitiert	0,00	0,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	18,75	12,75	6,00	32,00%
PhD-Kollegiat/inn/en (Säule 1)	0,00	0,00	0,00	0,00%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	5,95	3,50	2,45	41,18%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	3,27	2,30	0,97	29,64%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>64,97</b>	<b>42,55</b>	<b>22,42</b>	<b>34,51%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,38	0,23	0,15	40,00%
Lektor/inn/en	8,80	7,40	1,40	15,91%
davon echte Dienstnehmer/innen	1,40	1,05	0,35	25,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	7,40	6,35	1,05	14,19%
Senior Lecturer	6,31	2,31	4,00	63,37%
davon Postdoc	5,31	2,31	3,00	56,47%
davon Praedoc	1,00	0,00	1,00	100,00%
Bundes- und Vertragslehrer/innen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon habilitiert	1,00	0,00	1,00	100,00%
E-Developer/innen	1,43	0,83	0,60	42,11%
E-Assistent/inn/en	1,08	0,58	0,50	46,51%
E-Tutor/inn/en	0,00	0,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>18,99</b>	<b>11,34</b>	<b>7,65</b>	<b>40,29%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	4,05	0,20	3,85	95,06%
davon in akademischen Einheiten	0,20	0,20	0,00	0,00%
davon in Serviceeinrichtungen	3,85	0,00	3,85	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach KV	15,74	2,00	13,74	87,29%
davon in akademischen Einheiten	10,00	1,50	8,50	85,00%
davon in Serviceeinrichtungen	5,74	0,50	5,24	91,29%
davon in KV-Verwendungsgr. IV und V	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgr. III	5,86	1,50	4,36	74,41%
davon in KV-Verwendungsgr. I und II	8,88	0,50	8,38	94,37%
<b>ges. allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>19,79</b>	<b>2,20</b>	<b>17,59</b>	<b>88,88%</b>
<b>gesamt Personal Bundesmittel</b>	<b>103,74</b>	<b>56,09</b>	<b>47,66</b>	<b>45,94%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	8,75	4,50	4,25	48,57%
davon in Projekten	8,75	4,50	4,25	48,57%
davon Postdoc	1,50	0,00	1,50	100,00%
Allgemeines Personal	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon in Projekten	1,00	1,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>9,75</b>	<b>5,50</b>	<b>4,25</b>	<b>43,59%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016



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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	6,00	3,00	3,00	50,00%
davon Beamte/Beamtinnen	4,00	3,00	1,00	25,00%
davon § 99 UG 2002	1,00	0,00	1,00	100,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	4,00	3,00	1,00	25,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	11,25	4,00	7,25	64,44%
davon im tenure track	5,25	2,00	3,25	61,90%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	5,00	0,50	4,50	90,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	0,90	0,30	0,60	66,67%
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	2,00	0,00	2,00	100,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>29,15</b>	<b>10,80</b>	<b>18,35</b>	<b>62,95%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	9,60	1,65	7,95	82,81%
davon echte Dienstnehmer/innen	6,15	0,75	5,40	87,80%
davon freie Dienstnehmer/innen	3,45	0,90	2,55	73,91%
Senior Lecturer	14,35	4,50	9,85	68,64%
davon Postdoc	4,60	1,00	3,60	78,26%
davon Praedoc	9,75	3,50	6,25	64,10%
Bundes- und Vertragslehrer/innen	11,69	4,69	7,00	59,87%
E-Developer/innen	0,75	0,00	0,75	100,00%
E-Tutor/inn/en	0,00	0,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>36,39</b>	<b>10,84</b>	<b>25,55</b>	<b>70,21%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon maturawertig	2,00	0,00	2,00	100,00%
Angestellte nach VBG	2,25	0,50	1,75	77,78%
davon in Serviceeinrichtungen	2,25	0,50	1,75	77,78%
davon maturawertig	1,50	0,50	1,00	66,67%
Angestellte nach KV	5,13	0,50	4,63	90,24%
davon in akademischen Einheiten	1,63	0,00	1,63	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	3,50	0,50	3,00	85,71%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	0,88	0,00	0,88	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	0,75	0,00	0,75	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	3,50	0,50	3,00	85,71%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>9,38</b>	<b>1,00</b>	<b>8,38</b>	<b>89,33%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>74,92</b>	<b>22,64</b>	<b>52,28</b>	<b>69,78%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	7,00	6,00	1,00	14,29%
davon Beamte/Beamtinnen	3,00	3,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	5,67	5,67	0,00	0,00%
Assoziierte Professor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	10,90	5,90	5,00	45,87%
davon im tenure track	2,90	0,90	2,00	68,97%
davon habilitiert	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	8,25	4,50	3,75	45,45%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	1,50	0,50	1,00	66,67%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	1,50	1,05	0,45	30,00%
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	2,00	2,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>37,82</b>	<b>26,62</b>	<b>11,20</b>	<b>29,62%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	6,45	5,05	1,40	21,71%
davon echte Dienstnehmer/innen	1,50	0,75	0,75	50,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	4,95	4,30	0,65	13,13%
Senior Lecturer	2,00	2,00	0,00	0,00%
davon Postdoc	2,00	2,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>8,45</b>	<b>7,05</b>	<b>1,40</b>	<b>16,57%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	2,73	0,00	2,73	100,00%
davon in akademischen Einheiten	0,90	0,00	0,90	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	1,83	0,00	1,83	100,00%
davon maturawertig	0,45	0,00	0,45	100,00%
Angestellte nach KV	15,05	8,00	7,05	46,84%
davon in akademischen Einheiten	10,50	8,00	2,50	23,81%
davon in Serviceeinrichtungen	4,55	0,00	4,55	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	8,00	7,00	1,00	12,50%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,50	0,50	1,00	66,67%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	5,55	0,50	5,05	90,99%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>17,78</b>	<b>8,00</b>	<b>9,78</b>	<b>54,99%</b>
<b>gesamt Personal Bundesmittel</b>	<b>64,04</b>	<b>41,67</b>	<b>22,38</b>	<b>34,94%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	12,60	9,30	3,30	26,19%
davon in Projekten	12,30	9,00	3,30	26,83%
davon Postdocs	5,30	3,00	2,30	43,40%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>12,60</b>	<b>9,30</b>	<b>3,30</b>	<b>26,19%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	8,00	5,00	3,00	37,50%
davon Beamte/Beamtinnen	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon § 99 UG 2002	2,00	1,00	1,00	50,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	7,00	4,00	3,00	42,86%
Assoziierte Professor/inn/en	0,00	0,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	12,80	4,55	8,25	64,45%
davon im tenure track	6,25	1,50	4,75	76,00%
davon habilitiert	0,50	0,50	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	12,75	3,00	9,75	76,47%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	1,50	0,00	1,50	100,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	2,90	0,30	2,60	89,66%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>44,95</b>	<b>16,85</b>	<b>28,10</b>	<b>62,51%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,15	0,10	0,05	33,33%
Lektor/inn/en	12,20	5,75	6,45	52,87%
davon echte Dienstnehmer/innen	1,70	0,30	1,40	82,35%
davon freie Dienstnehmer/innen	10,50	5,45	5,05	48,10%
Senior Lecturer	7,75	4,25	3,50	45,16
davon Postdoc	5,75	4,25	1,50	26,09%
davon Praedoc	2,00	0,00	2,00	100,00%
Bundes- und Vertragslehrer/innen	1,49	0,99	0,50	33,47%
E-Developer/inn/en	1,38	0,00	1,38	100,00%
E-Assistent/inn/en	1,30	0,50	0,80	61,54%
E-Tutor/inn/en	0,00	0,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>24,27</b>	<b>11,59</b>	<b>12,68</b>	<b>52,23%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	6,50	0,00	6,50	100,00%
davon in akademischen Einheiten	6,50	0,00	6,50	100,00%
davon akademikerwertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	3,00	0,00	3,00	100,00%
Angestellte nach KV	5,50	0,00	5,50	100,00%
davon in akademischen Einheiten	5,50	0,00	5,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	0,00	0,00	0,00	0,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,50	0,00	1,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	4,00	0,00	4,00	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>12,00</b>	<b>0,00</b>	<b>12,00</b>	<b>100,00%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>81,22</b>	<b>28,44</b>	<b>52,78</b>	<b>64,98%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	3,56	1,20	2,36	66,32%
davon in Projekten	3,56	1,20	2,36	66,32%
davon Postdoc	1,24	0,00	1,24	100,00%
davon Senior Scientists	0,80	0,00	0,80	100,00%
Allgemeines Personal	0,23	0,00	0,23	100,00%
davon in Projekten	0,23	0,00	0,23	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>3,79</b>	<b>1,20</b>	<b>2,59</b>	<b>68,32%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	6,00	4,00	2,00	33,33%
davon Beamte/Beamtinnen	2,00	2,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	1,80	0,00	1,80	100,00%
Assoziierte Professor/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	10,50	4,00	6,50	61,90%
davon im tenure track	5,00	2,00	3,00	60,00%
davon habilitiert	1,00	0,00	1,00	100,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	13,88	4,50	9,38	67,57%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	1,45	0,75	0,70	48,28%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	1,55	0,15	1,40	90,32%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>36,18</b>	<b>13,40</b>	<b>22,78</b>	<b>62,96%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,00	0,00	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	2,30	1,35	0,95	41,30%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,30	0,15	0,15	50,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	2,00	1,20	0,80	40,00%
Senior Lecturer	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon Postdoc	1,00	0,00	1,00	100,00%
E-Assistent/inn/en	0,50	0,00	0,50	100,00%
E-Tutor/inn/en	0,00	0,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegendes in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>3,80</b>	<b>1,35</b>	<b>2,45</b>	<b>64,47%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach KV	10,30	1,25	9,05	87,86%
davon in akademischen Einheiten	10,30	1,25	9,05	87,86%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	0,00	0,00	0,00	0,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,50	0,25	1,25	83,33%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	8,80	1,00	7,80	88,64%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>10,30</b>	<b>1,25</b>	<b>9,05</b>	<b>87,86%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>50,28</b>	<b>16,00</b>	<b>34,28</b>	<b>68,18%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	0,48	0,00	0,48	100,00%
davon in Projekten	0,10	0,00	0,10	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>0,48</b>	<b>0,00</b>	<b>0,48</b>	<b>100,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	9,10	9,10	0,00	0,00%
davon Beamte/Beamtinnen	3,10	3,10	0,00	0,00%
davon § 99 UG 2002	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assoziierte Professor/inn/en	0,00	0,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	2,00	2,00	0,00	0,00%
davon im tenure track	6,94	3,56	3,38	48,65%
davon habilitiert	2,56	0,56	2,00	78,05%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	0,75	0,00	0,75	100,00%
PhD-Kollegiat/inn/en (Säule 1)	28,75	11,25	17,50	60,87%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	0,75	0,75	0,00	0,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	0,50	0,00	0,50	100,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>2,60</b>	<b>1,45</b>	<b>1,15</b>	<b>44,23%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,80	0,65	0,15	18,75%
Lektor/inn/en	3,25	2,10	1,15	35,38%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,15	0,15	0,00	0,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	3,10	1,95	1,15	37,10%
Senior Lecturer	0,50	0,50	0,00	0,00%
davon Postdoc	0,50	0,50	0,00	0,00%
E-Developer/innen	0,63	0,25	0,38	60,00%
E-Assistent/inn/en	1,25	0,25	1,00	80,00%
E-Tutor/inn/en	0,00	0,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>6,43</b>	<b>3,75</b>	<b>2,68</b>	<b>41,63%</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%
davon maturawertig	0,00	0,00	0,00	0,00%
Angestellte nach KV	13,25	0,00	13,25	100,00%
davon in akademischen Einheiten	13,25	0,00	13,25	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	1,75	0,00	1,75	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	3,50	0,00	3,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	8,00	0,00	8,00	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>14,25</b>	<b>0,00</b>	<b>14,25</b>	<b>100,00%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>71,31</b>	<b>31,86</b>	<b>39,45</b>	<b>55,32%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	17,29	9,99	7,30	42,23%
davon in Projekten	17,29	9,99	7,30	42,23%
davon Postdoc	0,50	0,00	0,50	100,00%
Allgemeines Personal	10,00	1,00	9,00	90,00%
davon in Projekten	9,00	0,00	9,00	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>27,29</b>	<b>10,99</b>	<b>16,30</b>	<b>59,73%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016

**Tabelle 7**  
**Department Sozioökonomie**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	11,50	7,50	4,00	34,78%
davon Beamte/Beamtinnen	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon § 99 UG 2002	0,00	0,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	13,60	7,80	5,80	42,65%
Assoziierte Professor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	15,55	8,10	7,45	47,91%
davon im tenure track	6,35	2,60	3,75	59,06%
davon habilitiert	0,10	0,10	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	16,50	6,75	9,75	59,09%
Wiss. Mitarbeiter/inn/en	0,60	0,35	0,25	41,67%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	2,00	1,10	0,90	45,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>60,75</b>	<b>32,60</b>	<b>28,15</b>	<b>46,34%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	5,85	4,50	1,35	23,08%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,85	0,35	0,50	58,82%
davon freie Dienstnehmer/innen	5,00	4,15	0,85	17,00%
Senior Lecturer	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon Postdoc	1,00	0,00	1,00	100,00%
E-Developer/innen	1,15	0,70	0,45	39,13%
E-Assistent/inn/en	0,50	0,00	0,50	100,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>8,50</b>	<b>5,20</b>	<b>3,30</b>	<b>38,82%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach VBG	5,38	0,00	5,38	100,00%
davon in akademischen Einheiten	5,38	0,00	5,38	100,00%
davon maturawertig	0,80	0,00	0,80	100,00%
Angestellte nach KV	7,43	0,88	6,55	88,22%
davon in akademischen Einheiten	7,43	0,88	6,55	88,22%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	0,00	0,00	0,00	0,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	2,50	0,50	2,00	80,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	4,93	0,38	4,55	92,39%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>13,80</b>	<b>0,88</b>	<b>12,93</b>	<b>93,66%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>83,05</b>	<b>38,68</b>	<b>44,37</b>	<b>53,43%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	29,62	16,39	13,23	44,66%
davon in Projekten	29,12	16,39	12,73	43,71%
davon Postdoc	4,59	3,34	1,25	27,25%
davon Senior Scientists	3,00	3,00	0,00	0,00%
Allgemeines Personal	0,20	0,20	0,00	0,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>29,82</b>	<b>16,59</b>	<b>13,23</b>	<b>44,37%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016

**Tabelle 8**  
**Department Strategy and Innovation**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	6,50	4,50	2,00	30,77%
davon Beamte/Beamtinnen	1,00	1,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00%
Assoziierte Professor/inn/en	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	6,00	4,50	1,50	25,00%
davon im tenure track	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon habilitiert	1,00	1,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	13,50	6,75	6,75	50,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	1,40	0,95	0,45	32,14%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>29,40</b>	<b>17,70</b>	<b>11,70</b>	<b>39,80%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,05	0,05	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	1,60	1,50	0,10	6,25%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,25	0,20	0,05	20,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	1,35	1,30	0,05	3,70%
Senior Lecturer	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon Postdoc	1,00	1,00	0,00	0,00%
E-Assistent/inn/en	0,25	0,00	0,25	100,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>2,90</b>	<b>2,55</b>	<b>0,35</b>	<b>12,07%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	2,50	0,00	2,50	100,00%
davon in akademischen Einheiten	2,50	0,00	2,50	100,00%
Angestellte nach KV	4,25	0,00	4,25	100,00%
davon in akademischen Einheiten	4,25	0,00	4,25	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	0,00	0,00	0,00	0,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,25	0,00	1,25	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	3,00	0,00	3,00	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>6,75</b>	<b>0,00</b>	<b>6,75</b>	<b>100,00%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>39,05</b>	<b>20,25</b>	<b>18,80</b>	<b>48,14%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	5,45	2,25	3,20	58,72%
davon in Projekten	5,45	2,25	3,20	58,72%
davon Postdoc	1,20	0,00	1,20	100,00%
Allgemeines Personal	0,25	0,00	0,25	100,00%
davon in Projekten	0,25	0,00	0,25	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>5,70</b>	<b>2,25</b>	<b>3,45</b>	<b>60,53%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	7,00	6,00	1,00	14,29%
davon Beamte/Beamtinnen	3,00	2,00	1,00	33,33%
davon § 99 UG 2002	1,00	1,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	4,50	1,50	3,00	66,67%
davon im tenure track	2,75	1,00	1,75	63,64%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	24,00	13,50	10,50	43,75%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	1,50	1,00	0,50	33,33%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	1,55	0,90	0,65	41,94%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>39,55</b>	<b>22,90</b>	<b>16,65</b>	<b>42,10%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,40	0,20	0,20	50,00%
Lektor/inn/en	5,25	3,60	1,65	31,43%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,15	0,00	0,15	100,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	5,10	3,60	1,50	29,41%
Senior Lecturer	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon Postdoc	1,00	1,00	0,00	0,00%
E-Developer/innen	0,25	0,00	0,25	100,00%
E-Assistent/inn/en	1,00	0,00	1,00	100,00%
E-Tutor/inn/en	0,20	0,00	0,20	100,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>8,10</b>	<b>4,80</b>	<b>3,30</b>	<b>40,74%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	0,63	0,00	0,63	100,00%
davon in akademischen Einheiten	0,63	0,00	0,63	100,00%
Angestellte nach KV	7,00	1,00	6,00	85,71%
davon in akademischen Einheiten	7,00	1,00	6,00	85,71%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	0,00	0,00	0,00	0,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,50	1,00	0,50	33,33%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	5,50	0,00	5,50	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>7,63</b>	<b>1,00</b>	<b>6,63</b>	<b>86,89%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>55,28</b>	<b>28,70</b>	<b>26,58</b>	<b>48,08%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	0,90	0,75	0,15	16,67%
davon in Projekten	0,75	0,75	0,00	0,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>0,90</b>	<b>0,75</b>	<b>0,15</b>	<b>16,67%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016



**Tabelle 10**  
**Department Volkswirtschaft**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	8,50	6,50	2,00	23,53%
davon Beamte/Beamtinnen	2,00	1,00	1,00	50,00%
davon § 99 UG 2002	1,50	1,50	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	11,50	7,50	4,00	34,78%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	12,00	6,00	6,00	50,00%
davon im tenure track	2,00	2,00	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	8,25	3,75	4,50	54,55%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	0,52	0,20	0,32	61,44%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	3,50	2,10	1,40	40,00%
<b>Gesamt wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>44,27</b>	<b>26,05</b>	<b>18,22</b>	<b>41,15%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,30	0,15	0,15	50,00%
Lektor/inn/en	8,75	6,65	2,10	24,00%
davon echte Dienstnehmer/innen	1,10	0,80	0,30	27,27%
davon freie Dienstnehmer/innen	7,65	5,85	1,80	23,53%
Senior Lecturer	1,50	0,00	1,50	100,00%
davon Postdoc	1,50	0,00	1,50	100,00%
E-Assistent/inn/en	0,38	0,00	0,38	100,00%
E-Tutor/inn/en	0,00	0,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>10,93</b>	<b>6,80</b>	<b>4,13</b>	<b>37,76%</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	4,75	0,00	4,75	100,00%
davon in akademischen Einheiten	4,75	0,00	4,75	100,00%
davon maturawertig	3,50	0,00	3,50	100,00%
Angestellte nach KV	5,53	0,25	5,28	95,48%
davon in akademischen Einheiten	5,53	0,25	5,28	95,48%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	2,08	0,00	2,08	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	3,45	0,25	3,20	92,75%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>11,28</b>	<b>0,25</b>	<b>11,03</b>	<b>97,78%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>66,47</b>	<b>33,10</b>	<b>33,37</b>	<b>50,20%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	11,05	5,55	5,50	49,77%
davon in Projekten	11,05	5,55	5,50	49,77%
davon Postdoc	5,50	3,30	2,20	40,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>11,05</b>	<b>5,55</b>	<b>5,50</b>	<b>49,77%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Drittmittel	0,15	0,15	0,00	0,00%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>0,15</b>	<b>0,15</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016

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

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	9,00	7,00	2,00	22,22%
davon Beamte/Beamtinnen	2,00	2,00	0,00	0,00%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	3,00	3,00	0,00	0,00%
Assoziierte Professor/inn/en	0,63	0,63	0,00	0,00%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	4,75	3,00	1,75	36,84%
davon im tenure track	2,50	2,00	0,50	20,00%
davon habilitiert	0,50	0,00	0,50	100,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	23,03	13,88	9,15	39,74%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	1,20	0,00	1,20	100,00%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	3,60	2,20	1,40	38,89%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>45,20</b>	<b>29,70</b>	<b>15,50</b>	<b>34,29%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,25	0,25	0,00	0,00%
Lektor/inn/en	4,60	3,45	1,15	25,00%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,30	0,30	0,00	0,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	4,30	3,15	1,15	26,74%
Senior Lecturer	3,00	2,00	1,00	33,33%
davon Postdoc	3,00	2,00	1,00	33,33%
E-Assistent/inn/en	0,50	0,50	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>8,35</b>	<b>6,20</b>	<b>2,15</b>	<b>25,75%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in akademischen Einheiten	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
Angestellte nach VBG	0,75	0,00	0,75	100,00%
davon in akademischen Einheiten	0,75	0,00	0,75	100,00%
Angestellte nach KV	11,24	0,00	11,24	100,00%
davon in akademischen Einheiten	11,24	0,00	11,24	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	0,50	0,00	0,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	4,00	0,00	4,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	6,74	0,00	6,74	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>12,99</b>	<b>0,00</b>	<b>12,99</b>	<b>100,00%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>66,54</b>	<b>35,90</b>	<b>30,64</b>	<b>46,04%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	1,78	1,03	0,75	42,25%
davon in Projekten	1,78	1,03	0,75	42,25%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>0,15</b>	<b>0,00</b>	<b>0,15</b>	<b>100,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016

**Tabelle 12**  
**Forschungsinstitute**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	2,50	1,00	1,50	60,00%
davon im tenure track	2,50	1,00	1,50	60,00%
Wiss. Hilfskräfte	0,15	0,00	0,15	100,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>2,65</b>	<b>1,00</b>	<b>1,65</b>	<b>62,26%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	0,30	0,15	0,15	50,00%
Lektor/inn/en	0,00	0,00	0,00	0,00%
davon freie Dienstnehmer/innen	0,00	0,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>0,30</b>	<b>0,15</b>	<b>0,15</b>	<b>50,00%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach KV	0,50	0,00	0,50	100,00%
davon in akademischen Einheiten	0,50	0,00	0,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	0,50	0,00	0,50	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>0,50</b>	<b>0,00</b>	<b>0,50</b>	<b>100,00%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>3,45</b>	<b>1,15</b>	<b>2,30</b>	<b>66,67%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	22,52	12,48	10,05	44,62%
davon in Projekten	17,40	9,75	7,65	43,96%
davon Postdoc	3,50	2,70	0,80	22,86%
davon Senior Scientists	0,55	0,05	0,50	90,91%
Allgemeines Personal	2,33	0,00	2,33	100,00%
davon in Projekten	0,63	0,00	0,63	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>24,85</b>	<b>12,48</b>	<b>12,37</b>	<b>49,80%</b>
Freie Dienstnehmer/innen	0,00	0,00	0,00	0,00%
Drittmittel	0,40	0,40	0,00	0,00%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>0,40</b>	<b>0,40</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016

**Tabelle 13**  
**Kompetenzzentren**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	5,50	4,50	1,00	18,18
davon im tenure track	5,50	4,50	1,00	18,18
davon habilitiert	0,50	0,50	0,00	0,00
Assistent/inn/en prae doc (Säule 1)	0,75	0,00	0,75	100,00
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	1,20	1,20	0,00	0,00
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>7,45</b>	<b>5,70</b>	<b>1,75</b>	<b>23,49</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach KV	3,04	0,50	2,54	83,55%
davon in akademischen Einheiten	3,04	0,50	2,54	83,55%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	3,04	0,50	2,54	83,55%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>3,04</b>	<b>0,50</b>	<b>2,54</b>	<b>83,55%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>10,49</b>	<b>6,20</b>	<b>4,29</b>	<b>40,90%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	12,51	4,75	7,76	62,04%
davon in Projekten	8,19	2,75	5,44	66,41%
davon Postdoc	1,96	1,25	0,71	36,31%
davon Senior Scientists	2,96	1,00	1,96	66,24%
Allgemeines Personal	3,75	0,50	3,25	86,67%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>16,26</b>	<b>5,25</b>	<b>11,01</b>	<b>67,72%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016

**Tabelle 14**  
**Rektorat und zugeordnete Serviceeinrichtungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	0,65	0,15	0,50	76,92%
davon in Serviceeinrichtungen	0,65	0,15	0,50	76,92%
davon maturawertig	0,65	0,15	0,50	76,92%
Angestellte nach KV	28,89	3,14	25,75	89,14%
davon in Serviceeinrichtungen	28,89	3,14	25,75	89,14%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	15,49	0,89	14,60	94,27%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	11,65	2,25	9,40	80,69%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	1,75	0,00	1,75	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>29,54</b>	<b>3,29</b>	<b>26,25</b>	<b>88,87%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>29,54</b>	<b>3,29</b>	<b>26,25</b>	<b>88,87%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Allgemeines Personal	1,00	1,00	0,00	0,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittel	7,00	3,00	4,00	57,14%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>7,00</b>	<b>3,00</b>	<b>4,00</b>	<b>57,14%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016

**Tabelle 15**  
**Vizerektorat für Finanzen sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	4,88	1,00	3,88	79,49%
davon in Serviceeinrichtungen	4,88	1,00	3,88	79,49%
davon akademikerwertig	1,00	1,00	0,00	0,00%
davon maturawertig	0,88	0,00	0,88	100,00%
Angestellte nach VBG	13,48	2,85	10,63	78,85%
davon in Serviceeinrichtungen	0,00	0,00	0,00	0,00%
davon maturawertig	13,48	2,85	10,63	78,85%
Angestellte nach KV	5,98	0,85	5,13	85,77%
davon in Serviceeinrichtungen	40,49	12,70	27,79	68,63%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	40,49	12,70	27,79	68,63%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	8,00	5,00	3,00	37,50%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	25,94	5,00	20,94	80,72%
Lehrlinge	6,55	2,70	3,85	58,78%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>58,84</b>	<b>16,55</b>	<b>42,29</b>	<b>71,87%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>58,84</b>	<b>16,55</b>	<b>42,29</b>	<b>71,87%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Allgemeines Personal	0,50	0,00	0,50	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>0,50</b>	<b>0,00</b>	<b>0,50</b>	<b>100,00%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittel	1,00	1,00	0,00	0,00%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016

**Tabelle 16**  
**Vizerektorat für Forschung sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	0,90	0,90	0,00	0,00%
davon im tenure track	0,90	0,90	0,00	0,00%
davon habilitiert	0,90	0,90	0,00	0,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>0,90</b>	<b>0,90</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	16,53	6,50	10,03	60,67%
davon in Serviceeinrichtungen	16,53	6,50	10,03	60,67%
davon akademikerwertig	2,00	0,00	2,00	100,00%
davon maturawertig	9,28	2,00	7,28	78,44%
Angestellte nach VBG	38,28	20,10	18,18	47,49%
davon in Serviceeinrichtungen	38,28	20,10	18,18	47,49%
davon akademikerwertig	12,50	10,00	2,50	20,00%
davon maturawertig	21,28	9,10	12,18	57,23%
Angestellte nach KV	89,88	55,58	34,30	38,16%
davon in Serviceeinrichtungen	89,88	55,58	34,30	38,16%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	39,93	32,98	6,95	17,41%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	18,33	5,00	13,33	72,71%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	31,63	17,60	14,03	44,35%
Tutor/inn/en	11,10	7,51	3,59	32,32%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>155,78</b>	<b>89,69</b>	<b>66,09</b>	<b>42,42%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>156,68</b>	<b>90,59</b>	<b>66,09</b>	<b>42,18%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Allgemeines Personal	0,93	0,00	0,93	100,00%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>0,93</b>	<b>0,00</b>	<b>0,93</b>	<b>100,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016

**Tabelle 17**  
**Vizerektor für Personal sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	2,88	0,00	2,88	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	2,88	0,00	2,88	100,00%
davon akademikerwertig	1,75	0,00	1,75	100,00%
davon maturawertig	1,13	0,00	1,13	100,00%
Angestellte nach KV	26,71	6,75	19,96	74,73%
davon in Serviceeinrichtungen	26,71	6,75	19,96	74,73%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	6,00	3,00	3,00	50,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	15,16	3,75	11,41	75,27%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	5,55	0,00	5,55	100,00%
Lehrlinge	1,00	0,00	1,00	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>30,59</b>	<b>6,75</b>	<b>23,84</b>	<b>77,93%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>30,59</b>	<b>6,75</b>	<b>23,84</b>	<b>77,93%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016

**Tabelle 18**  
**Vizerektorat für Lehre und Studierende u. zugeordnete Serviceeinrichtungen**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	3,00	0,80	2,20	73,33%
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	1,00	0,00	1,00	100,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>4,00</b>	<b>0,80</b>	<b>3,20</b>	<b>80,00%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Lektor/inn/en	5,05	2,60	2,45	48,51%
davon echte Dienstnehmer/innen	0,65	0,30	0,35	53,85%
davon freie Dienstnehmer/innen	4,40	2,30	2,10	47,73%
E-Developer/innen	0,20	0,20	0,00	0,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>5,25</b>	<b>2,80</b>	<b>2,45</b>	<b>46,67%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	10,66	3,50	7,16	67,17%
davon in Serviceeinrichtungen	10,66	3,50	7,16	67,17%
davon akademikerwertig	1,85	1,00	0,85	45,95%
davon maturawertig	5,13	2,00	3,13	60,98%
Angestellte nach KV	63,18	14,75	48,43	76,65%
davon in Serviceeinrichtungen	63,18	14,75	48,43	76,65%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	15,18	6,00	9,18	60,46%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	44,13	6,25	37,88	85,84%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	3,88	2,50	1,38	35,48%
Tutor/inn/en	0,73	0,10	0,63	86,21%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>74,56</b>	<b>18,35</b>	<b>56,21</b>	<b>75,39%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>83,81</b>	<b>21,95</b>	<b>61,86</b>	<b>73,81%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	0,60	0,20	0,40	66,63%
davon in Projekten	0,40	0,20	0,20	49,96%
Allgemeines Personal	4,50	1,50	3,00	66,67%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>5,10</b>	<b>1,70</b>	<b>3,40</b>	<b>66,66%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016



**Tabelle 19**  
**Büro des Senats**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Assistent/inn/en prae doc	0,25	0,25	0,00	0,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>0,25</b>	<b>0,25</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	1,00	0,00	1,00	100,00
davon in Serviceeinrichtungen	1,00	0,00	1,00	100,00
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00
Angestellte nach KV	1,25	0,00	1,25	100,00
davon in Serviceeinrichtungen	1,25	0,00	1,25	100,00
davon in KV-Verwendungsgruppe III	1,25	0,00	1,25	100,00
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>2,25</b>	<b>0,00</b>	<b>2,25</b>	<b>100,00%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>2,50</b>	<b>0,25</b>	<b>2,25</b>	<b>90,00%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016

**Tabelle 20**  
**Interessenvertretungen**

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%
Angestellte nach VBG	0,50	0,00	0,50	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	0,50	0,00	0,50	100,00%
davon maturawertig	0,50	0,00	0,50	100,00%
Angestellte nach KV	2,50	0,00	2,50	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	2,50	0,00	2,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV-V	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	0,50	0,00	0,50	100,00%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	1,00	0,00	1,00	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>3,50</b>	<b>0,50</b>	<b>3,00</b>	<b>85,71%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>3,50</b>	<b>0,50</b>	<b>3,00</b>	<b>85,71%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016

**Tabelle 21**  
**WU Executive Academy**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Angestellte nach VBG	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	1,00	0,00	1,00	100,00%
davon maturawertig	1,00	0,00	1,00	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>100,00%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>100,00%</b>
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Allgemeines Personal	48,36	16,23	32,14	66,45%
Lehrgangsektor/inn/en	1,15	0,95	0,20	17,39%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>49,51</b>	<b>17,18</b>	<b>32,34</b>	<b>65,31%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016

**Tabelle 22**  
**WU Gesamt**

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>				
Professor/inn/en	93,10	70,10	23,00	24,70%
davon Beamte/Beamtinnen	28,60	23,60	5,00	17,48%
davon § 99 UG 2002	8,50	5,50	3,00	35,29%
Universitäts- und Vertragsdozent/inn/en	56,07	39,47	16,60	29,61%
Assoziierte Professor/inn/en	7,63	5,63	2,00	26,23%
Assistent/inn/en Postdoc (Säule 2)	117,09	55,51	61,58	52,59%
davon im tenure track	52,46	22,96	29,50	56,23%
davon habilitiert	6,25	4,00	2,25	36,00%
Assistent/inn/en Praedoc (Säule 1)	173,65	81,38	92,27	53,14%
PhD-Kollegiat/inn/en (Säule 1)	0,75	0,75	0,00	0,00%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Säule 0)	15,92	7,50	8,42	52,89%
Wiss. Hilfskräfte (Säule 0)	27,92	13,60	14,32	51,29%
Wiss. Beamte/Beamtinnen und Angestellte	5,00	2,00	3,00	60,00%
<b>Gesamtes wissenschaftliches Personal - Bundesmittel</b>	<b>497,11</b>	<b>275,93</b>	<b>221,19</b>	<b>44,49%</b>
<b>Vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal - Bundesmittel</b>				
Gastprofessor/inn/en	2,48	1,78	0,70	28,28%
Lektor/inn/en	73,70	45,55	28,15	38,20%
davon echte Dienstnehmer/innen	14,35	4,95	9,40	65,51%
davon freie Dienstnehmer/innen	59,35	40,60	18,75	31,59%
Senior Lecturer	39,41	17,56	21,85	55,44%
davon Postdoc	26,66	14,06	12,60	47,26%
davon Praedoc	12,75	3,50	9,25	72,55%
Bundes- und Vertragslehrer/innen	14,19	5,69	8,50	59,92%
E-Developer/innen	5,78	1,98	3,80	65,80%
E-Assistent/inn/en	6,75	1,83	4,93	72,96%
E-Tutor/inn/en	0,20	0,00	0,20	100,00%
<b>Gesamtes vorwiegend in der Lehre eingesetztes Personal</b>	<b>142,50</b>	<b>74,37</b>	<b>68,13</b>	<b>47,81%</b>
<b>Allgemeines Personal - Bundesmittel</b>				
Beamte/Beamtinnen	27,90	8,00	19,90	71,33%
davon in akademischen Einheiten	3,00	0,00	3,00	100,00%
davon in Serviceeinrichtungen	24,90	8,00	16,90	67,87%
davon akademikerwertig	3,00	1,00	2,00	66,67%
davon maturawertig	15,15	2,00	13,15	86,80%
Angestellte nach VBG	97,96	27,30	70,66	72,13%
davon in akademischen Einheiten	23,05	0,20	22,85	99,13%
davon in Serviceeinrichtungen	74,91	27,10	47,81	63,82%
davon akademikerwertig	17,10	11,00	6,10	35,67%
davon maturawertig	45,90	12,60	33,30	72,55%
Angestellte nach KV	356,83	107,29	249,54	69,93%
davon in akademischen Einheiten	90,40	13,38	77,03	85,20%
davon in Serviceeinrichtungen	266,43	93,91	172,51	64,75%
davon in KV-Verwendungsgruppe IV und V	97,71	54,86	42,85	43,85%
davon in KV-Verwendungsgruppe III	145,93	26,50	119,43	81,84%
davon in KV-Verwendungsgruppe I und II	113,19	25,93	87,26	77,10%
Tutor/inn/en	11,87	7,66	4,21	35,48%
Lehrlinge	1,00	0,00	1,00	100,00%
<b>Gesamtes allgemeines Personal - Bundesmittel</b>	<b>495,56</b>	<b>150,25</b>	<b>345,31</b>	<b>69,68%</b>
<b>Gesamtes Personal Bundesmittel</b>	<b>1135,18</b>	<b>500,55</b>	<b>634,62</b>	<b>55,91%</b>

PERSONALKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL.%
<b>Personal - Drittmittel</b>				
Wissenschaftliches Personal	126,65	67,93	58,73	46,37%
davon in Projekten	116,43	63,65	52,78	45,33%
davon Postdoc	25,79	14,09	11,70	45,37%
davon Senior Scientists	8,06	4,80	3,26	40,47%
Allgemeines Personal	75,65	22,89	52,76	69,75%
davon in Projekten	11,10	1,00	10,10	90,99%
Lehrgangsektor/inn/en	1,15	0,95	0,20	17,39%
<b>Gesamtes Personal - Drittmittel</b>	<b>203,45</b>	<b>91,76</b>	<b>111,69</b>	<b>54,90%</b>
<b>Freie Dienstnehmer/innen</b>				
Bundesmittle	8,00	3,00	5,00	62,50%
Drittmittel	6,30	3,30	3,00	47,62%
<b>Gesamte freie Dienstnehmer/innen</b>	<b>14,30</b>	<b>6,30</b>	<b>8,00</b>	<b>55,94%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016

## Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen

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

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

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

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

**Tabelle 23**  
**Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen**  
**des allgemeinen Personals 1.1.2016 – 31.12.2016**

MASSNAHME	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Einstellungen	101	18	83	<b>82,18%</b>
Beendigungen	113	24	89	<b>78,76%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016

**Tabelle 24**  
**Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen**  
**des wissenschaftlichen Personals 1.1.2016 – 31.12.2016**

MASSNAHME	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Einstellungen	267	116	151	<b>56,55%</b>
Beendigungen	263	120	143	<b>54,37%</b>

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016

## **Abwesenheiten bei aufrechten Dienstverhältnissen**

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

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

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

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

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

**Tabelle 25**  
**Freistellungen und Karenzierungen von Dienstverhältnissen**  
**des wissenschaftlichen Personals 1.1.2016 – 31.12.2016**

	GESAMT	MÄNNL.	WEIBL.	WEIBL. %		
<b>Längerfristige Freistellungen (mit Bezügen) – Anzahl</b>						
Professor/inn/en	16	11	5	31,25%		
Dozent/inn/en	3	3	0	0,00%		
Assistent/inn/en Postdoc	8	7	1	12,50%		
Assistent/inn/en Praedoc	13	4	9	69,23%		
Projektmitarbeiter/innen	1	0	1	100,00%		
<b>Gesamt</b>	<b>41</b>	<b>25</b>	<b>16</b>	<b>39,02%</b>		
<b>Längerfristige Freistellungen (ohne Bezüge) – Anzahl</b>						
Dozent/inn/en	2	2	0	0,00%		
Assistent/inn/en Postdoc	5	3	2	40,00%		
Assistent/inn/en Praedoc	2	1	1	50,00%		
Projektmitarbeiter/innen	1	0	1	100,00%		
<b>Gesamt</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>40,00%</b>		
<b>Kurzfristige Freistellungen (mit Bezügen) in Tagen</b>					<b>Tage je Mann</b>	<b>Tage je Frau</b>
Professor/inn/en	1536	1099	437	28,45%	3,16	3,24
Dozent/inn/en	641	447	194	30,27%	3,15	2,98
Assistent/inn/en Postdoc	1340	695	645	48,13%	3,39	3,03
Assistent/inn/en Praedoc	1599,5	758	841,5	52,61%	2,95	3,02
Projektmitarbeiter/innen	662	364	298	45,02%	3,08	2,92
Sonstige	189	74	115	60,85%	2,96	3,11
<b>Gesamt</b>	<b>5967,5</b>	<b>3437</b>	<b>2530,5</b>	<b>42,40%</b>	<b>3,14</b>	<b>3,05</b>
<b>Karenzierungen § 75 BDG, § 29 b VBG bzw. AngG – Anzahl</b>						
Dozent/inn/en	6	5	1	16,67		
Assistent/inn/en Postdoc	4	2	2	50,00		
Assistent/inn/en Praedoc	6	3	3	50,00		
Projektmitarbeiter/innen	12	5	7	58,33		
Allgemeines Personal	24	8	16	66,67		
Studentische Mitarbeiter/innen	1	1	0	0,00		
<b>Gesamt</b>	<b>53</b>	<b>24</b>	<b>29</b>	<b>56,60</b>		

Quelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2016

## Forschungsmittel und Förderpreise

Tabelle 26 gibt Aufschluss über jene Mittel zur Forschungsförderung, deren Vergabe (maßgeblich) WU-intern entschieden wird. Die Mittel selbst stammen nur teilweise von der WU; weitere Gelder erhält die WU von externen Fördergeber/inne/n wie dem BMWFV oder der Privatwirtschaft sowie dem Kuratorium zur Förderung der WU. Manche Förderungen begünstigen alle eingelangten Anträge; andere entscheiden in einem separaten Auswahlverfahren über die Empfänger/innen und die Höhe der Mittel für deren Antrag.

**Tabelle 26**  
**Vergabe von Forschungsfördermitteln**

FÖRDERUNG/ MITTELHERKUNFT	ANTRAG- STELLER/- INNEN	DAVON FRAUEN	FRAUEN-AN- TEIL %	BEWILLIGTE ANTRÄGE	DAVON FRAUEN	FRAUEN-AN- TEIL %	FÖRDER-VO- LUMEN IN €	DAVON AN FRAUEN	FRAUEN-AN- TEIL %
Forschungsstipendium der WU (BMWF)	4	3	75%	3	3	100%	7.469,00	7.469,00	100%
Kleinprojekte von WU-AssistentInnen (Drittmittel)	51	20	39%	27	11	41%	85.780,00	38.488,50	45%
Jubiläumsfonds der Stadt Wien für die WU Wien -Projekte (Drittmittel: Stadt Wien)	14	4	29%	9	3	33%	153.500,00	52.500,00	34%
WU Best Paper Award der Stadt Wien (Drittmittel: Stadt Wien)	34	7	21%	5	1	20%	21.000,00	7.000,00	33%
FESTO Fellow (Drittmittel) – wurde 2016 nicht ausgeschrieben	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Maria Schaumayer-Habilitationsstipendium (Drittmittel)	6	6	100%	1	1	100%	55.000,00	55.000,00	100%
Anbahnungsfinanzierung (Drittmittel)	11	4	36%	9	3	33%	50.267,80	8.819,00	18%
Forschungsverträge (Drittmittel)	2	1	50%	2	1	50%	70.000,00	35.000,00	50%
Forschungsverträge Post Doc (LV-Mittel)	6	3	50%	6	3	50%	39.402,00	20.056,00	51%
High Potential Contact Weeks	19	14	74%	19	14	74%	26.013,00	21.803,00	84%
WU Visiting Fellow	4	3	75%	3	2	67%	10.595,00	8.819,00	83%

Quelle: WU-Forschungsservice, Stand 31.12.2016



## WU-interne Aus- und Weiterbildungsangebote

Die Veranstaltungen der Traineeprogramme finden für alle neuen Mitarbeiter/innen der WU jedes Semester in zwei Blöcken statt. Die Traineeprogramme werden in ein Angebot für Wissenschaftler/innen (Tabelle 27) und für das allgemeine Personal (Tabelle 28) unterteilt.

Die Angebote der WU-internen Weiterbildung gliedern sich in unterschiedliche Schwerpunktbereiche und zwar für das wissenschaftliche bzw. das allgemeine Personal sowie für Führungskräfte des allgemeinen Personals, für Professor/inn/en sowie für Frauen. Tabelle 29 gibt einen Überblick über das weiterführende Weiterbildungsangebot mit wissenschaftlichem bzw. serviceorientiertem Schwerpunkt.

**Tabelle 27**  
**Teilnehmer/innen (TN) des wissenschaftlichen Traineeprogramms**

1.1.2016 – 31.12.2016

STARTGRUPPEN	GESAMT TN-ZAHL	ANZAHL MÄNNLICHE TN	ANZAHL WEIBLICHE TN	ANTEIL WEIBL. TN IN %
Sommersemester 2015	21	11	10	47,62%
Wintersemester 2015/16	27	15	12	44,44%

Quelle: WU-Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2016

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

1.1.2016 – 31.12.2016

STARTGRUPPEN	GESAMT TN-ZAHL	ANZAHL MÄNNLICHE TN	ANZAHL WEIBLICHE TN	ANTEIL WEIBL. TN IN %
Sommersemester 2015	26	8	18	69,23%
Wintersemester 2015/16	31	9	22	70,97%

Quelle: WU-Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2016

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

1.1.2016 – 31.12.2016

VERANSTALTUNGEN FÜR WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
<b>Wintersemester 2015/2016 (Veranstaltungen ab 01.01.2016)</b>					
Using NVivo 10 for your Literature Review ...	14	11	1	10	90,91%
Stata (Basic)	27	9	2	7	77,78%
Stata (Advanced)	20	10	2	8	80,00%
BrainRead®	18	11	5	6	54,55%
Stata (Basic) - Zusatztermin Februar	14	12	5	7	58,33%
Stata (Advanced) - Zusatztermin Februar	14	12	7	5	41,67%
Writing Retreat	15	12	4	8	66,67%
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2015/2016 (ab 01.01.2016)</b>	<b>122</b>	<b>77</b>	<b>26</b>	<b>51</b>	<b>66,23%</b>
<b>Sommersemester 2016</b>					
Souverän auf vielen Bühnen: Erfolgsfaktor zielgruppen- gerechte Kommunikation für Wissenschaftler/innen	8	6	3	3	50,00%
Englische Grammatik: Strukturen, Stil, Stolpersteine	15	10	6	4	40,00%
ProWork® - Selbstmanagement im Hochschulbereich	12	9	2	7	77,78%
So schaffen Sie Beteiligung: Anwendungsorientiertes Moderationstraining für Wissenschaftler/innen	9	7	2	5	71,43%
Was kann ich tun, wenn...? Umgang mit heiklen Situationen & Themen in der Lehre	6	4	1	3	75,00%
Applied quantitative methods (Basic)	8	7	2	5	71,43%
Koordinieren Sie noch oder führen Sie schon?	8	8	4	4	50,00%
English Pronunciation	18	8	4	4	50,00%
Effizientes Lesen u. Verstehen quantitativer emp. Arbeiten	11	6	1	5	83,33%
Computer-Assisted Analysis of Qualitative and Mixed-Data with ATLAS.ti	7	3	0	3	100,00%
English in the Classroom	7	6	2	4	66,67%
Kritisches Lesen statt sinnloses Überfliegen ....	3	3	1	2	66,67%
Using eye tracking on research – Basics	16	13	4	9	69,23%
The Compelling Communicator: Language, persuasion ...	11	7	1	6	85,71%
<b>Gesamtsumme Sommersemester 2016</b>	<b>139</b>	<b>97</b>	<b>33</b>	<b>64</b>	<b>65,98%</b>
<b>Wintersemester 2015/2016 (Veranstaltungen bis 31.12.2015)</b>					
Introduction to Structural Equations Modeling with LISREL	18	12	7	5	41,67%
Compact Course: Academic Writing	12	10	4	6	60,00%
Critical Thinking Skills: Auf gute Fragen kommt es an	9	8	5	3	37,50%
R Statistical Software in Action for Newcomers	21	12	6	6	50,00%
Drittmittelkompetenz kompakt: Von der Idee ...	15	11	4	7	63,64%
Unterstütze das Genie in Dir durch Docear: Literaturverwaltung und Mindmapping im Forschungsprozess	5	4	3	1	25,00%
The Quick Fix Series: Punctuation	7	5	3	2	40,00%
Legal English	13	8	7	1	12,50%
Ton ab, Kamera läuft: Medientraining f. Wissenschaft.	5	3	1	2	66,67%
WU Fireside Chat Topic: „Publishing in Intern. Top Journals“	15	15	8	7	46,67%
Speaking with Confidence and Impact	10	6	1	5	83,33%
Sprechen Sie "Visuell"! Visual Facilitation-Tools für Ihren Wissenschaftsalltag	12	10	1	9	90,00%
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2016/2017 (Veranstaltungen bis 31.12.2016)</b>	<b>142</b>	<b>104</b>	<b>50</b>	<b>54</b>	<b>51,92%</b>
<b>Gesamtsumme 01.01.2016 - 31.12.2016</b>	<b>403</b>	<b>278</b>	<b>109</b>	<b>169</b>	<b>60,79%</b>

VERANSTALTUNGEN FÜR ALLGEMEINES PERSONAL	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
<b>Wintersemester 2015/2016 (Veranstaltungen ab 01.01.2016)</b>					
Das kleine 1 x 1 des Eventmanagements	12	7	2	5	71,43%
Lieber fix als fertig - MAB-Logo	25	10	1	9	90,00%
Get the hang of it – How to avoid common pitfalls	15	11	1	10	90,91%
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2015/2016 (Veranstaltungen ab 01.01.2016)</b>	<b>52</b>	<b>28</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>85,71%</b>
<b>Sommersemester 2016</b>					
Communicating Effectively - Strategies for Spoken English	7	7	1	6	85,71%
Getting Ahead With Your Project	6	6	3	3	50,00%
English Intermediate 4	7	7	1	6	85,71%
What's the News?	10	10	0	10	100,00%
English Advanced 3	8	8	1	7	87,50%
English Intermediate 2	10	10	0	10	100,00%
E-Mails auf den Punkt gebracht	12	9	0	9	100,00%
Von der Kalkulation bis zur Endabrechnung: Einführung in die Abwicklung von Forschungsprojekten	12	11	1	10	90,91%
Lieber fix als fertig	12	9	2	7	77,78%
Rhetorischer Werkzeugkoffer für herausfordernde Gesprächssituationen	16	11	1	10	90,91%
Wenn Denkprozesse ins Stocken geraten	8	6	0	6	100,00%
Your best sides. Be more confident and self-reliant at work!	9	6	1	5	83,33%
Basiswissen Datenschutz für die universitäre Praxis	17	14	3	11	78,57%
Effektive Datensicherheit in der Praxis: Tipps & Tricks zum Informationsschutz im Alltag	20	13	0	13	100,00%
Genug geärgert: Mit mehr Gelassenheit durch den beruflichen Alltag	12	6	1	5	83,33%
It's just like being in England	12	10	3	7	70,00%
<b>Gesamtsumme Sommersemester 2016</b>	<b>178</b>	<b>143</b>	<b>18</b>	<b>125</b>	<b>87,41%</b>
<b>Wintersemester 2016/2017 (Veranstaltungen bis 31.12.2016)</b>					
Getting to Grips with Grammar	12	10	1	9	90,00%
Frei reden und überzeugend auftreten	11	6	4	2	33,33%
Cultural Minefields and Cultural Sensitivities	8	6	1	5	83,33%
BrainJuggling® - Multiplizieren Sie Ihre aktuelle Gedächtnisleistung!	16	10	0	10	100,00%
Never Lost for a Word	15	11	3	8	72,73%
Einführung in das SAP Berichtswesen	17	13	0	13	100,00%
English for your Day-to-Day Business	15	11	1	10	90,91%
Die Kunst, geschickt und freundlich Grenzen zu setzen	16	11	0	11	100,00%
Fine-tuning your English I	11	11	3	8	72,73%
English Advanced 1	5	5	1	4	80,00%
English Intermediate 3	8	6	1	5	83,33%
Herausforderungen und Potentiale des Balancierens von Familien- und Arbeitszeit	7	7	0	7	100,00%
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2016/2017 (bis 31.12.2016)</b>	<b>141</b>	<b>107</b>	<b>15</b>	<b>92</b>	<b>85,98%</b>
<b>Gesamtsumme 01.01.2016 - 31.12.2016</b>	<b>371</b>	<b>278</b>	<b>37</b>	<b>241</b>	<b>86,69%</b>

VERANSTALTUNGEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE DES ALLGEMEINEN PERSONALS UND PROFESSOR/INN/EN	ANMELDUNGEN GESAMT	TN GESAMT	ANZAHL MÄNNL. TN	ANZAHL WEIBL. TN	% WEIBL. TN
<b>Wintersemester 2015/2016 (Veranstaltungen ab 01.01.2016)</b>					
„Erfolgreich führen und führend forschen“ Praxisnaher Führungsworkshop (WS2015/16)	8	7	4	3	42,86%
„Schatzsuche für Führungskräfte“ - Potenziale von Mitarbeitenden erkennen und heben (WS2015/16)	9	7	2	5	71,43%
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2015/2016 (Veranstaltungen ab 01.01.2016)</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>57,14%</b>
<b>Sommersemester 2016</b>					
Wenn Fachkompetenz alleine an Grenzen stößt: Dialog- und Konferenztraining (SS2015)	6	5	1	4	80,00%
Arbeiten an der WU - wieso eigentlich? Die passenden MA finden, binden und motivieren (WS2015/16)	9	5	3	2	40,00%
Classroom Presence (SS2016)	5	4	1	3	75,00%
<b>Gesamtsumme Sommersemester 2015</b>	<b>31</b>	<b>27</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>62,96%</b>
<b>Wintersemester 2015/2016 (Veranstaltungen bis 31.12.2016)</b>					
Die Kunst des Entscheidens (SS 2016)	9	8	3	5	62,50%
Umgang mit psychischen Problemen von Mitarbeitenden: Von Burnout bis zu Suchtproblemen (SS 2016)	7	5	1	4	80,00%
PEPetizer: Gesund führen unter dem Druck von Spitzenleistungen - Hybris oder Ressource (WS2016/17)	7	5	0	5	100,00%
<b>Gesamtsumme Wintersemester 2016/2017 (Veranstaltungen bis 31.12.2016)</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>77,78%</b>
<b>Gesamtsumme 01.01.2016 - 31.12.2016</b>	<b>60</b>	<b>46</b>	<b>15</b>	<b>31</b>	<b>67,39%</b>

Quelle: WU-Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, Stand 31.12.2016

## Reisekostenzuschüsse

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

Reisekostenzuschüsse werden für Teilnahmen an internationalen Konferenzen bzw. Treffen von Herausgeber/inne/n eines Journals laut aktuellem WU-Journal-Rating vergeben.

Beim Ausmaß der finanziellen Unterstützung einer Teilnahme wird zwischen dem Besuch mit eigenem Vortrag bzw. aktiver Organisationsarbeit auf der einen Seite und dem Besuch ohne Vortrag bzw. ohne Organisationsarbeit auf der anderen Seite unterschieden. Darüber hinaus werden Reisen von wissenschaftlichen Mitarbeiter/inne/n (in Ausbildung) gesondert gefördert. Unter den Titel Reisekosten fallen Fahrtkosten, Kosten für Unterkünfte sowie Teilnahmegebühren.

**Tabelle 30**  
**Reisekostenzuschüsse**

1.1.2016 – 31.12.2016

PERSONALKATEGORIE	MÄNNER	FRAUEN	GESAMT	% FRAUEN
Professor/inn/en	67.773,39	32.840,29	100.613,68	32,64%
Dozent/inn/en	6.530,81	6.038,34	12.569,15	48,04%
Assistent/inn/en	102.227,18	92.146,41	194.373,59	47,41%
Assistent/inn/en praedoc	129.786,73	161.097,61	290.884,34	55,38%
<b>Summe</b>	<b>306.318,11</b>	<b>292.122,65</b>	<b>583.471,81</b>	<b>48,81%</b>

Quelle: WU-Personalverrechnung, Stand 31.12.2016

## Studierende und Studien

Der Berichtszeitraum für den Gleichstellungsbericht ist 1.1. bis 31.12., für die Lehre-Daten gilt allerdings die Betrachtung des Studienjahrs. Die Studierendendaten beziehen sich auf das Studienjahr 2015/2016.

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

SCHULFORMKATEGORIE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
AHS	805	436	369	45,84%
HAK	465	224	241	51,83%
Ausl. Studienberechtigung	401	233	168	41,90%
HLA-W	167	38	129	77,25%
HTL	116	101	15	12,93%
2. Bildungsweg	34	23	11	32,35%
HLA-Sonst	6	2	4	66,67%
Sonstige	6	3	3	50,00%
Postsek. Bildungseinrichtung	2	1	1	50,00%
<b>Gesamt</b>	<b>2.002</b>	<b>1.061</b>	<b>941</b>	<b>47,00%</b>

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 1.2.2017

Anmerkungen:

Die Erstabschließer/innen beziehen sich auf den Abschluss eines Bachelorstudiums (inkl. Individuelle Studien). Alle berücksichtigten Personen sind nur einmal gezählt, auch wenn jemand im betrachteten Studienjahr mehr als ein Studium abgeschlossen hat.

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

**Tabelle 32**  
**Anzahl der rückgemeldeten Studierenden**

STUDIERENDENGRUPPE	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBL. %
Anzahl der erstmalig zugelassenen ordentlichen Studierenden (SJ 2015/2016)	6.170	3.026	3.144	50,96%
Anzahl der ordentlichen Studierenden (WS 2016)	22.231	11.654	10.577	47,58%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 1.2.2017

Anmerkungen:

Die Studienbeginner/innen entsprechen der PO-Menge (Anzahl der Studierenden, die an der WU zum ersten Mal ein ordentliches Studium aufgenommen haben) und umfassen alle ordentlichen Studien (d.h. neben den Diplom-, Bachelor-, Master- und Doktorats-/PhD-Studien auch die Individuellen Diplom- bzw. Bachelorstudien sowie WU-Incomings). Nachdem eine Person nach dieser Definition nur ein einziges Mal Studienbeginner/in sein kann, sind bspw. WU-Bachelorabsolvent/inn/en, die ein WU-Masterstudium beginnen, für das Masterstudium keine Studienbeginner/innen mehr.

Die Anzahl der ordentlichen Studierenden berücksichtigt ebenfalls alle ordentlichen Studien.

**Tabelle 33**  
**Anzahl der Absolvent/inn/en**  
(Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2015/2016)

ART DES STUDIENABSCHLUSSES	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Bachelorabschlüsse	2.009	1.065	944	46,99%
Masterabschlüsse	835	414	421	50,42%
Doktorats-/PhD-Abschlüsse	70	41	29	41,43%
Lehrgangsabschlüsse	386	224	162	41,97%

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 1.2.2017

Anmerkungen:

Gezählt sind die Studienabschlüsse, d.h. schließt eine Person im betrachteten Studienjahr mehrere Studien ab (bspw. sowohl ein Bachelorstudium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften als auch das Bachelorstudium Wirtschaftsrecht), ist diese Person entsprechend mehrfach gezählt.

Unter Lehrgangsabschlüsse fallen alle Abschlüsse, die im Rahmen von Universitätslehrgängen und MBA-Programmen der Executive Academy erworben wurden.

**Tabelle 34**  
**Anzahl der abgeschlossenen ordentlichen Studien**  
 (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2015/2016)

STUDIUM	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Bachelorstudium Wirtschaftsrecht	231	117	114	49,35%
Bachelorstudium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1.762	938	824	46,77%
Individuelles Bachelorstudium	16	10	6	37,50%
Masterstudium Export- und Internationalisierungsmanagement	15	8	7	46,67%
Masterstudium Finanzwirtschaft und Rechnungswesen	92	58	34	36,96%
Masterstudium Information Systems	11	9	2	18,18%
Masterstudium International Management/CEMS	68	27	41	60,29%
Masterstudium Management	124	48	76	61,29%
Masterstudium Marketing	31	11	20	64,52%
Masterstudium Quantitative Finance	41	22	19	46,34%
Masterstudium Socio-Ecological Economics and Policy	34	15	19	55,88%
Masterstudium Sozioökonomie	38	16	22	57,89%
Masterstudium Steuern und Rechnungslegung	40	23	17	42,50%
Masterstudium Strategy, Innovation and Management Control	60	35	25	41,67%
Masterstudium Supply Chain Management	22	6	16	72,73%
Masterstudium Volkswirtschaft	61	43	18	29,51%
Masterstudium Wirtschaftspädagogik	70	21	49	70,00%
Masterstudium Wirtschaftsrecht	128	72	56	43,75%
Doktoratsstudium Sozial- und Wirtschaftswissenschaften	46	27	19	41,30%
Doktoratsstudium Wirtschaftsrecht	16	11	5	31,25%
PhD-Studium Finance	2	2	0	0,00%
PhD-Studium International Business Taxation	2	0	2	100,00%
PhD-Studium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	4	1	3	75,00%
<b>Gesamt</b>	<b>2.914</b>	<b>1.520</b>	<b>1.394</b>	<b>47,84%</b>

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 1.2.2017

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 Studienabschließer/inne/n möglich.



**Tabelle 35**  
**Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren**  
**(SBWL) für Bachelorstudien (nach UG 2002)**  
 (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2015/2016)

SBWL-BEZEICHNUNG	GESAMT	MÄNNLICH	WEIBLICH	WEIBLICH %
Accounting	494	265	229	46,36%
Finance	410	256	154	37,56%
Business Information Systems	187	113	74	39,57%
International Business	186	102	84	45,16%
Produktionsmanagement	162	104	58	35,80%
Transportwirtschaft und Logistik	141	87	54	38,30%
KMU-Management // Betriebswirtschaftslehre der Klein- und Mittelbetriebe	140	84	56	40,00%
Change Management und Management Development	133	60	73	54,89%
Diversitätsmanagement	133	38	95	71,43%
Entrepreneurship und Innovation	131	85	46	35,11%
Cross Functional Management	123	39	84	68,29%
Betriebswirtschaftslehre des Außenhandels	118	63	55	46,61%
Personalmanagement	111	43	68	61,26%
Verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management	106	29	77	72,64%
Informationswirtschaft	99	65	34	34,34%
Unternehmensführung und Controlling	97	56	41	42,27%
Public (und Nonprofit) Management	90	38	52	57,78%
Marketing	87	32	55	63,22%
Handel und Marketing	84	33	51	60,71%
Wirtschaftstraining & Bildungsmanagement	83	27	56	67,47%
Service Marketing // Service und Digital Marketing	73	31	42	57,53%
Internationales Marketing Management	65	23	42	64,62%
International Accounting und Controlling	64	42	22	34,38%
Consumer Research and Marketing Communication // Werbung und Markenmanagement	58	20	38	65,52%
Information Management and Control	56	40	16	28,57%
Rechnungslegung und Steuerlehre	42	19	23	54,76%
Supply Networks and Services	39	19	20	51,28%
Wirtschaftsmathematik	21	13	8	38,10%
<b>Gesamt</b>	<b>3.533</b>	<b>1.826</b>	<b>1.707</b>	<b>48,32%</b>

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 31.1.2017

Anmerkungen:

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

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

Zur Gänze anerkannte SBWLs sind nicht berücksichtigt.

**Tabelle 36**
**Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorien – WU gesamt**  
 (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2015/2016)

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weibl. %	gesamt	männlich	weiblich	weibl. %
Professor/inn/en	686	537	177	25,80%	1.157,88	883,61	274,27	23,69%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	534	414	133	24,91%	850,68	643,96	206,72	24,30%
Universitätsassistent/inn/en (post doc)	509	285	250	49,12%	838,25	444,29	393,96	47,00%
Wiss. Mitarbeiter/innen (prae doc)	565	290	301	53,27%	902,12	435,09	467,03	51,77%
L1-Lehrer/innen // Senior Lecturer	750	341	430	57,33%	1.284,38	494,98	789,40	61,46%
Drittmittelpersonal	187	133	59	31,55%	251,31	177,52	73,79	29,36%
Gastprofessor/inn/en	54	38	19	35,19%	86,40	64,90	21,50	24,88%
Lektor/inn/en (Externe und Interne)	1.312	855	517	39,41%	2.294,75	1.411,79	882,96	38,48%
Sonstiges Personal	32	17	16	50,00%	53,25	22,95	30,30	56,90%
<b>WU gesamt</b>	<b>3.770</b>	<b>2.486</b>	<b>1.754</b>	<b>46,53%</b>	<b>7.719,02</b>	<b>4.579,09</b>	<b>3.139,93</b>	<b>40,68%</b>

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 31.1.2017

## Anmerkungen:

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

**Tabelle 37**  
**Lehrveranstaltungsangebot zu Gender Studies**  
 (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2015/2016)

Zu den Lehrveranstaltungen aus Gender Studies zählen alle im Rahmen des Bachelorstudiums für die SBWL "Diversitätsmanagement" angebotenen Lehrveranstaltungen. Darüber hinaus sind auch die Enrichment-Lehrveranstaltungen (Zusatzangebot) aus dem Bereich Gender Studies berücksichtigt.

	ANZAHL DER ABGEHALTENEN LEHRVERANSTALTUNGEN				SUMME DER ABGEHALTENEN LEHRANTEILSSTUNDEN			
	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %	gesamt	männlich	weiblich	weiblich %
Professor/inn/en	8	0	8	100,00%	15,00	0	15,00	100,00%
Dozent/inn/en (Habilitierte)	0	0	0	0,00%	0,00	0	0	0,00%
Universitätsassistent/inn/en (Postdoc)	4	2	2	50,00%	5,20	2,20	3,00	57,69%
Wiss. Mitarbeiter/innen (Praedoc)	8	2	6	75,00%	13,20	3,00	10,20	77,27%
L1-Lehrer/innen // Senior Lecturer	0	0	0	0,00%	0,00	0	0	0,00%
Drittmittelpersonal	0	0	0	0,00%	0,00	0	0	0,00%
Gast-professor/inn/en	0	0	0	0,00%	0,00	0	0	0,00%
Lektor/inn/en (Externe und Interne)	9	3	8	88,89%	16,60	2,80	13,80	83,13%
Sonstiges Personal	0	0	0	0,00%	0,00	0	0	0,00%
<b>WU gesamt</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>91,67%</b>	<b>50,00</b>	<b>8,00</b>	<b>42,00</b>	<b>84,00%</b>

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 31.1.2017

Anmerkungen:

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

Im Konkreten sind folgende LV zu Gender und Diversität im Studienjahr 2015/16 berücksichtigt:

SEMESTER	LV-NR.	LV-TITEL
WS 2015	107	Einführung in das Diversitätsmanagement
WS 2015	109	Ausgewählte Diversitätsdimensionen und Intersektionalität
WS 2015	221	Diversität in Teams
WS 2015	285	Strategisches Diversitätsmanagement
WS 2015	583	Praxisprojekt
WS 2015	584	Praxisprojekt
WS 2015	591	Diversity Management in Practice
WS 2015	1336	Ausgewählte Diversitätsdimensionen und Intersektionalität
WS 2015	1337	Strategisches Diversitätsmanagement
WS 2015	1444	Diversität in Teams
WS 2015	2036	Research Seminar - Gender and Diversity Management
WS 2015	2233	Gender- und Diversitätsmanagement
SS 2016	4131	Ausgewählte Diversitätsdimensionen und Intersektionalität
SS 2016	4187	Diversität in Teams
SS 2016	4323	Strategisches Diversitätsmanagement
SS 2016	4394	Einführung in das Diversitätsmanagement
SS 2016	4537	Diversity Management in Practice
SS 2016	4735	Research Seminar - Gender and Diversity Management
SS 2016	5254	Ausgewählte Diversitätsdimensionen und Intersektionalität
SS 2016	5255	Strategisches Diversitätsmanagement
SS 2016	5256	Diversität in Teams
SS 2016	5264	Praxisprojekt
SS 2016	5581	Praxisprojekt
SS 2016	6198	Praxisprojekt

Quelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 31.1.2017

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1A: Anteile von Frauen und Männern in Studium und Wissenschaft an der WU 2016 in % (auf Basis von Vollzeitäquivalenten) .....	2
Abbildung 1B: Ratio of Women and Men in academic programss and science at WU in % (based on full-Time equivalencies).....	5
Abbildung 2: Entwicklung des Frauenanteils über die verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen an der WU seit 2007 in %.....	9
Abbildung 3: Männeranteile unter den Wissenschaftler/inne/n in den elf Departments der WU in %.....	10
Abbildung 4: Männeranteile auf den verschiedenen Karrierestufen in den elf Departments der WU in %.....	11
Abbildung 5: Männeranteile bei den Professor/inn/en an österreichischen Universitäten in % ..	12
Abbildung 6: Anteil Männer des allgemeinen Universitätspersonals in den Serviceeinrichtungen in % (auf Basis von VZÄ) .....	13
Abbildung 7: Anteil Männer des allgemeinen Universitätspersonals in den WU-Departments in % (Auf Basis von VZÄ) .....	14
Abbildung 8: Männeranteile in Leitungspositionen an der WU in % (auf Basis von Kopfzahlen). 15	
Abbildung 9: Entwicklung Frauenanteil bei den Führungskräften des wissenschaftlichen Personals der WU von 2009 bis 2016 in % .....	16
Abbildung 10: Entwicklung Frauenanteil bei den Mitarbeiter/inne/n sowie den Führungskräften der 2. und 3. Ebene des allgemeinen Personals seit 2009 in % .....	17
Abbildung 11: Entwicklung Frauen- und Männeranteile in den Verwendungsgruppen I-V seit 2009 (Angaben in VZÄ) .....	18
Abbildung 12: Beschäftigungsausmass von Frauen und Männern an der WU (auf Basis von Kopfzahlen) .....	19
Abbildung 13: Befristete und unbefristete Anstellungen von Männern und Frauen an der WU..	20
Abbildung 14: Anzahl der Elternkarenzen von 2008 bis 2016 pro Jahr .....	21
Abbildung 15: Dauer der Elternkarenzen in Tagen von 2009 bis 2015 .....	22
Abbildung 16: Frauenanteile in Studium und bei Studienabschlüssen an der WU von 2010 bis 2016 in % .....	23
Abbildung 17: Abgeschlossene Qualifizierungsvereinbarungen von Frauen und Männern ab 2010 in absoluten Zahlen .....	24
Abbildung 18: Habilitationen von Frauen und Männern an der WU von 2006 bis 2015.....	25
Abbildung 19: Habilitationen nach Fachbereichen von Frauen und Männern an der WU von 2006 bis 2016.....	26
Abbildung 20: Berufungen von Frauen und Männern an der WU von 2009 bis 2016.....	27
Abbildung 21: Frauenanteile auf den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens von 2009 bis 2016 in % .....	28
Abbildung 22: Frauen in den verschiedenen Stufen der Berufungsverfahren, die an der WU im Jahr 2016 zu einem Dienstantritt führten in Köpfen .....	29
Abbildung 23: Anzahl der Gastprofessor/inn/en an der Wu von 2010 bis 2016 .....	30
Abbildung 24: Glasdecken-Index 2016 an ausgewählten Universitäten der Wissenschaften .....	31
Abbildung 25: Frauenanteile bei der Vergabe von Forschungsfördermitteln und Förderpreisen von 2007 bis 2016 .....	32
Abbildung 26: Gender Pay Gap an der WU .....	33

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Department Finance, Accounting and Statistics .....	59
Tabelle 2 Department Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation .....	60
Tabelle 3 Department Informationsverarbeitung und Prozessmanagement .....	61
Tabelle 4 Department Management .....	62
Tabelle 5 Department Marketing .....	63
Tabelle 6 Department Öffentliches Recht und Steuerrecht .....	64
Tabelle 7 Department Sozioökonomie .....	65
Tabelle 8 Department Strategy and Innovation.....	66
Tabelle 9 Department Unternehmensrecht, Arbeits- und Sozialrecht .....	67
Tabelle 10 Department Volkswirtschaft .....	68
Tabelle 11 Department Welthandel.....	69
Tabelle 12 Forschungsinstitute.....	70
Tabelle 13 Kompetenzzentren.....	71
Tabelle 14 Rektorat und zugeordnete Serviceeinrichtungen .....	71
Tabelle 15 Vizerektorat für Finanzen sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen.....	72
Tabelle 16 Vizerektorat für Forschung sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen.....	73
Tabelle 17 Vizerektor für Personal sowie zugeordnete Serviceeinrichtungen.....	74
Tabelle 18 Vizerektorat für Lehre und Studierende u. zugeordnete Serviceeinrichtungen .....	75
Tabelle 19 Büro des Senats .....	76
Tabelle 20 Interessenvertretungen .....	76
Tabelle 21 WU Executive Academy .....	77
Tabelle 22 WU Gesamt .....	78
Tabelle 23 Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen des allgemeinen Personals 1.1.2016 – 31.12.2016 .....	80
Tabelle 24 Einstellungen und Beendigungen von Dienstverhältnissen des wissenschaftlichen Personals 1.1.2016 – 31.12.2016 .....	80
Tabelle 25 Freistellungen und Karenzierungen von Dienstverhältnissen des wissenschaftlichen Personals 1.1.2016 – 31.12.2016 .....	82
Tabelle 26 Vergabe von Forschungsfördermitteln.....	83
Tabelle 27 Teilnehmer/innen (TN) des wissenschaftlichen Traineeprogramms .....	84
Tabelle 28 Teilnehmer/innen (TN) des allgemeinen Traineeprogramms .....	84
Tabelle 29 Teilnehmer/innen (TN) an internen Weiterbildungsveranstaltungen .....	85
Tabelle 30 Reisekostenzuschüsse .....	88
Tabelle 31 Studienberechtigung der Erstabschließer/innen nach Schulformen .....	89
Tabelle 32 Anzahl der rückgemeldeten Studierenden.....	89
Tabelle 33 Anzahl der Absolvent/inn/en (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2015/2016).....	90
Tabelle 34 Anzahl der abgeschlossenen ordentlichen Studien (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2015/2016) .....	91
Tabelle 35 Anzahl der Absolvent/inn/en von Speziellen Betriebswirtschaftslehren (SBWL) für Bachelorstudien (nach UG 2002) (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2015/2016) .....	92
Tabelle 36 Lehrveranstaltungen nach Mitarbeiter/innenkategorien – WU gesamt (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2015/2016) .....	93
Tabelle 37 Lehrveranstaltungsangebot zu Gender Studies (Betrachtungszeitraum: Studienjahr 2015/2016) .....	94

## **Impressum**

Herausgeberin:  
WU (Wirtschaftsuniversität Wien)  
Welthandelsplatz 1  
1020 Wien

Redaktion:  
Stabstelle Gender & Diversity Policy

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



WU (Wirtschaftsuniversität Wien)  
Welthandelsplatz 1, 1020 Wien  
wu.ac.at

Anreise  
U-Bahn: U2 Station Messe-Prater oder Krieau  
Bus: 82A Station Südportalstraße