

TÄTIGKEITSBERICHT
§ 42 Abs 10 UG 2002

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
Equal Opportunities Working Group

WU Wien

Bericht
2010

Renate Buber
Claudia Hochleitner
Charlotte Khan
Michael Meyer

Wien, im Februar 2011

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkung	3
2. Einrichtung und Aufgaben des AKG	5
3. Mitglieder des AKG	5
4. Büro des AKG.....	8
5. Sitzungen des AKG	9
6. Tätigkeitsbereiche des AKG.....	10
6.1. Personalangelegenheiten der WU.....	10
6.2. Zusammensetzung von Kollegialorganen der WU.....	13
6.3. Sitzungs-, Kommissionsteilnahme.....	15
6.4. Einsprüche, Einspruchsanmeldungen und Beschwerden an die Schiedskommission der WU	16
6.5. Diskriminierungsfälle.....	17
6.5.1. Diskriminierung auf Grund des Geschlechts.....	17
6.5.2. Sexuelle bzw. geschlechtsbezogene Belästigung und Mobbing	18
6.5.3. Beratung	18
6.5.4. Stellungnahmen	19
6.5.5. Frauenförderungsplan	19
6.5.6. Geschlechtergerechte Sprache.....	20
6.6. Exkurs: AKG gemäß Satzung der WU	21
7. Außenkontakte/Vernetzung.....	22
7.1. Die Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs Universitäten (ARGE GLUNA).....	22
7.2. Lenkungsausschuss „excellencia“	23
7.3. „Admina“	24
7.4. Kontakte zu ausländischen Universitäten	24
7.5. Lehrveranstaltung „Frauensprache – Männersprache“	25
7.6. FP7-Projektantrag: „Women in Research in Science and Technology“ ...	25
8. WU-interne Vernetzung	26
8.1. Universitätsrat	26
8.2. Betriebsräte, Hochschul/innen/schaft	26
8.3. Senat.....	26
8.4. Rektorat.....	27
8.5. Wissenschaftlerinnen der WU.....	27
8.6. Workshop Gremienarbeit	28
9. AKG-Marketing.....	28
9.1. Homepage.....	28
9.2. Schaukasten und Presenter.....	29
9.3. wu-memo, WU aktuell, Aussendung an WU-Studierende	29
9.4. Informationsbroschüre	29
9.5. Informationsblatt zu Berufungsverfahren.....	29
9.6. Teilnahme an Tagungen, Veranstaltungen	29
10. Ausblick.....	31
Literaturverzeichnis	32
Anhang 1: Die Mitglieder des AKG der Wirtschaftsuniversität Wien (Stand: 31. Dezember 2010)	33

1. Vorbemerkung

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Wirtschaftsuniversität (im Weiteren AKG) legt hiermit den detaillierten Tätigkeitsbericht für das Jahr 2010 vor. Dies ist zugleich der nach § 42 Abs 10 UG 2002 vorgesehene jährliche Bericht des AKG an den Universitätsrat und an das Rektorat.

Der vorliegende Bericht enthält eine systematisch aufbereitete Dokumentation der im Jahr 2010 angefallenen wesentlichen Tätigkeiten des AKG. Dieser zeigt den Stellenwert der Gleichbehandlung an der Wirtschaftsuniversität Wien (WU Wien) im Sinne der Aufgaben des AKG auf, informiert über gesetzliche Grundlagen der Tätigkeit des AKG und gibt einen Eindruck über das Verständnis des AKG bei deren Umsetzung.

Am 14. Jänner 2010 konstituierte sich der AKG der WU Wien neu. Seither gehören ihm elf Mitglieder sowie erstmals auch elf Ersatzmitglieder an.

Die inhaltliche Arbeit des AKG hat sich durch das am 1. Oktober 2009 in Kraft getretene Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009 und die darin vorgegebene 40 %-Frauenquote in universitären Kollegialorganen stark verändert:

Das jeweilige Kollegialorgan hat den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich über seine Zusammensetzung zu informieren. Ist der Frauenanteil von mindestens 40 vH im Kollegialorgan nicht ausreichend gewahrt, so kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen binnen vier Wochen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung an die Schiedskommission erheben. Ist das Kollegialorgan unrichtig zusammengesetzt, sind dessen Beschlüsse ab dem Zeitpunkt der Einrede nichtig. Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nicht fristgerecht die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung des Kollegialorgans, ist das Kollegialorgan insofern richtig zusammengesetzt (§ 42 Abs 8a UG 2002).

Quantitativ gesehen kam es dadurch zu einer deutlichen Zunahme des Umfanges des Aufgabenbereiches des AKG und damit auch zu einem verstärkten Erfordernis der Zusammenarbeit mit dem Senat und den vom Senat der WU Wien eingesetzten Kollegialorganen.

Mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2010 kam es mit dem Inkrafttreten der 2. Dienstrechtsnovelle 2009 zu einer Änderung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes. Eine wesentliche Änderung betrifft die Anhebung des Frauenanteils von 40 auf 45 %, insbesondere bei den Bestimmungen zur vorrangigen Aufnahme und zum Vorrang beim beruflichen Aufstieg:

Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der

1. dauernd Beschäftigten in der betreffenden Besoldungsgruppe, im betreffenden Entlohnungsschema oder in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder -

2. wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht – dauernd Beschäftigten in der betreffenden Gruppe oder
 3. sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die dauernd Beschäftigten in der betreffenden, keine Unterteilung in Gruppen aufweisende Kategorie nach Z 1 entfallen,
- im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde weniger als 45 % beträgt (§ 11 Abs 2 B-GIBG).

Aufgrund dieser Änderungen kam es zu einer verstärkten WU-internen Diskussion von Fragen der Gleichbehandlung in verschiedensten Formen und Situationen, zwischen Einzelpersonen und innerhalb von Gruppen bzw. Entscheidungsgremien. Darin zeigte sich, dass es trotz intensiver Kommunikation über die Tätigkeit des AKG immer noch großen Informationsbedarf hinsichtlich seiner Zuständigkeiten bzw. Aufgabenfelder gibt. Aus diesem Grund enthält der vorliegende Tätigkeitsbericht 2010 ergänzend zu den inhaltlichen Berichtspunkten jene Passagen aus den betreffenden Gesetzen, mit denen die Aufgabenbereiche des AKG und seine Entscheidungsbefugnisse deutlich gemacht sind.

An dieser Stelle sei allen WU-Angehörigen, mit denen der AKG im Jahre 2010 zusammen gearbeitet hat, für ihre wertvolle Unterstützung, ohne die eine effektive und effiziente Arbeit des AKG in Sachen Gleichbehandlung an der WU Wien nicht möglich wäre, herzlich gedankt.

Viele Bereiche der Gleichbehandlung bedürfen noch vertiefter Diskussionen über Veränderungspotenziale. Der AKG wird auch in Zukunft das Gespräch mit den Betroffenen suchen und hofft, dass dieser Bericht einen Einblick in die AKG-Aufgabenfelder gibt und eine geeignete Informationsbasis für einen weiteren inhaltlichen Austausch mit WU-Angehörigen zum Thema Gleichbehandlung darstellt.

Renate Buber
Claudia Hochleitner
Charlotte Khan
Michael Meyer

Wien, Februar 2011

2. Einrichtung und Aufgaben des AKG

Der AKG der WU Wien wurde 1991 eingerichtet und verfolgt in seiner Arbeit seither das Ziel, Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts entgegenzuwirken (§§ 39 und 40 UOG 1975; §§ 39 und 40 UOG 1993).

Seit 2002 sind die Einrichtung und Aufgaben des AKG im Universitätsgesetz 2002 geregelt (§ 42 UG 2002). Durch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) wurde 2004 die Zuständigkeit des AKG über die Gleichbehandlung ohne Ansehen des Geschlechts hinaus durch das Hinzukommen neuer Diskriminierungsverbote erweitert auf Diskriminierungen aufgrund von ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung. Diese Erweiterung wurde im Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009 verankert.

Somit hat der AKG 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 Abs 1 UG 2002).

Per 1. Jänner 2009 ist mit dem Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009 die Bestimmung in Kraft getreten, dass in universitären Kollegialorganen ein Frauenanteil von mindestens 40 % erfüllt sein muss.

Ist der Frauenanteil nicht ausreichend gewahrt, kann der AKG dagegen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung bei der Schiedskommission der Universität erheben. Die Beschlüsse des unrichtig zusammengesetzten Kollegialorganes sind ab dem Zeitpunkt der Einrede nichtig (§ 42 Abs 8a UG 2002).

3. Mitglieder des AKG

Dem Arbeitskreis haben laut Satzung der WU je drei Personen aus dem Kreis der Personen nach § 8 Abs 1 Z 1 bis 3 dieser Satzung und zwei Studierende anzugehören (§ 45 der Satzung der WU, VIII. Hauptstück Gleichbehandlung). Bei der Bestellung der Mitglieder ist auf deren Erfahrung in gleichbehandlungs- und frauenfördernden Angelegenheiten Bedacht zu nehmen.

Demnach besteht der AKG der WU Wien 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 (siehe Abbildung 1).

- **Mitglieder des Arbeitskreises:**

- Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen 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. Bei der Bestellung der Mitglieder und Ersatzmitglieder ist auf deren Erfahrungen in Gleichbehandlungs- und frauenfördernden Angelegenheiten Bedacht zu nehmen. Der bestehende Arbeitskreis kann dazu einen Vorschlag erstatten. Dem Arbeitskreis haben je drei Personen aus dem Kreis der Personen nach § 8 Abs 1 Z 1 bis 3 dieser Satzung und zwei Studierende anzugehören (§ 45 der Satzung der WU).

Abbildung 1: Mitglieder des AKG – Satzung der WU (VIII. Hauptstück, Gleichbehandlung)

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 (siehe Abbildung 2).

- **Rechte/Pflichten der Mitglieder des Arbeitskreises:**

- Die Erfüllung der Aufgaben als Mitglied oder Ersatzmitglied im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist als Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten bzw. Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung anzusehen und der Arbeits- bzw. Dienstzeit anzurechnen.
- Bei der Übertragung und Festlegung von Aufgaben des Arbeitsplatzes und bei der Festlegung von Dienstpflichten ist die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Mitglied oder Ersatzmitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu berücksichtigen.
- Den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung ihrer Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.
- Die Tätigkeit als Vorsitzende oder als Vorsitzender des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gilt als besonders berücksichtigungswürdiger Grund für eine Verlängerung des Dienst-/Beschäftigungsverhältnisses.
- Den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist die Teilnahme an regelmäßigen Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen.
- Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen (§ 46 Frauenförderungsplan der WU).

Abbildung 2: Rechte und Pflichten der Mitglieder des AKG – Frauenförderplan (FFP) der WU (Anhang 4 der Satzung)

Die Konstituierung des AKG der WU für die Funktionsperiode 2010 bis 2013 erfolgte am 14. Jänner 2010. Zur Vorsitzenden wurde Renate Buber, zur ersten stellvertretenden Vorsitzenden Charlotte Khan und zum zweiten stellvertretenden Vorsitzenden Michael Meyer gewählt. Tabelle 1 gibt Auskunft über den aktuellen Stand der Mitglieder und Ersatzmitglieder für die Funktionsperiode 2010 bis 2013 (siehe dazu auch Anhang 1).

Tabelle 1: Haupt- und Ersatzmitglieder des AKG der WU Wien
(Funktionsperiode 2010 -2013)

Renate BUBER , Ass.Prof. ⁱⁿ Mag. ^a Dr. ⁱⁿ Vorsitzende	Abteilung für Nonprofit-Management
<u>Ersatzmitglied:</u> Johanna HOFBAUER, ao. Univ.Prof. ⁱⁿ Mag. ^a Dr. ⁱⁿ	Institut für Soziologie und Empirische Sozialforschung
Charlotte KHAN , Oberrätin Mag. ^a 1. Stellvertretende Vorsitzende	Institut für Slawische Sprachen
<u>Ersatzmitglied:</u> Kathrin FIGL, Univ.Ass. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ	Institut für Wirtschaftsinformatik und Neue Medien
Michael MEYER , Univ.Prof. Mag. Dr. 2. Stellvertretender Vorsitzender	Abteilung für Nonprofit-Management
<u>Ersatzmitglied:</u> Edeltraud HANAPPI-EGGER, Univ.Prof. ⁱⁿ DI. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ	Abteilung für Gender und Diversitätsmanagement
Hanne ESTERWITSCH , Amtsrätin	Institut für Soziologie und Empirische Sozialforschung
<u>Ersatzmitglied:</u> Ruth HEUBERGER	Forschungsservice
Claudia HOCHLEITNER	Büro des AKG
<u>Ersatzmitglied:</u> Barbara BAUER, MMag. ^a Dr. ⁱⁿ	Doktoratsreferat
Silvia MILLE , Mag. ^a	Department für Management
<u>Ersatzmitglied:</u> Andrea SCHEIBENPFLUG	Vizerektorat für Lehre
Katharina PERNKOPF-KONHÄUSNER , Mag. ^a	ÖH WU
<u>Ersatzmitglied:</u> Sabine BUNDSCHUH	ÖH WU
Sigrid STAGL , Univ.Prof. ⁱⁿ Mag. ^a Dr. ⁱⁿ	Institut für Regional- und Umweltwirtschaft
<u>Ersatzmitglied:</u> Ulrike SCHNEIDER, Univ.Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ	Institut für Sozialpolitik
Martin STEGU , Univ.Prof. Mag. Dr.	Institut für Romanische Sprachen
<u>Ersatzmitglied:</u> Renate RATHMAYR, Univ.Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ	Institut für Slawische Sprachen
Alfred STIASSNY , ao. Univ.Prof. Dr.	Institut für Quantitative VWL
<u>Ersatzmitglied:</u> Elfriede PENZ, ao. Univ.Prof. ⁱⁿ Mag. ^a Dr. ⁱⁿ	Institut für Internationales Marketing Management
Marion ZEGER , Mag. ^a	ÖH WU
<u>Ersatzmitglied:</u> Sonja KRAUSKOPF	ÖH WU

4. Büro des AKG

Seit Oktober 2002 verfügt der AKG der WU über ein Büro, das als zentrale Anlaufstelle für alle Angelegenheiten des AKG fungiert und dem eine einschlägig qualifizierte Vollzeitkraft zugeordnet ist. Das Büro des AKG befand sich bis Ende 2010 im UZA 1, Augasse 2 – 6, 1090 Wien, 1. OG, Kern D. Ab 2011 ist die Büroadresse wie folgt: UZA 4, Kern A, 3. Stock, Raum A303. Die Öffnungszeiten des Büros sind Montag bis Donnerstag von 10 - 12 Uhr und von 14 - 16 Uhr sowie nach telefonischer Vereinbarung.

Zum Büro des AKG sieht die Satzung die in Abbildung 3 präsentierten Inhalte vor.

-
- Das Rektorat hat für die administrative Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie für die Bereitstellung der dafür erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zu sorgen. Dies ist auch bei der Bedarfsanmeldung an die zuständigen Universitätsorgane zu berücksichtigen.
 - Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist jedenfalls ein Raum mit angemessener technischer Ausstattung (zumindest EDV samt Drucker, Telefon, Telefax, Kopiergerät) und der Möglichkeit zu vertraulichen Beratungen sowie eine Ganztagskraft zur Erfüllung der Aufgaben des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zur Verfügung zu stellen.
 - Im Rahmen der jährlichen Budgetplanung der Wirtschaftsuniversität Wien erstellt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einen Antrag hinsichtlich des Bedarfs an budgetären Mitteln.
 - Die Leiterin oder der Leiter des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen muss eine entsprechende Ausbildung, Rechtskenntnisse und Praxis im Personalwesen aufweisen. Bei der Bestellung dieser Person hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ein Vorschlagsrecht. Die Fach- und Dienstaufsicht über die Leiterin oder den Leiter des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bzw. an deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter zu binden, die oder der auch das Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeitergespräch durchzuführen hat.
 - Das Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen dient ausschließlich der Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Wirtschaftsuniversität Wien. Zu den Aufgaben des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gehören insbesondere die administrative Betreuung der gesamten Arbeitskreisarbeit, die inhaltliche und organisatorische Unterstützung und Entlastung der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, die Sammlung und Aufbereitung von einschlägigen Materialien für die Arbeit des Arbeitskreises, die Rechtsberatung, die Überwachung der Einhaltung der Rechtsvorschriften in Gleichbehandlungsfragen, der Aufbau und die Verwaltung einer Bibliothek zu rechtsspezifischen Themen und zu Themen der Frauenförderung und Gleichbehandlung, die Verwaltung des Budgets sowie Öffentlichkeitsarbeit zu Gleichbehandlungsfragen und Frauenförderung innerhalb und außerhalb der Universität (§ 47 Frauenförderungsplan der WU).

Abbildung 3: Büro des AKG – Frauenförderplan der WU (Anhang 4 der Satzung)

Zu den Aufgaben der Leiterin des Büros des AKG gehören neben der Ablauforganisation des Bürobetriebes zur Umsetzung der Aufgaben des AKG, die Unterstützung der Mitglieder des AKG bei ihren Agenden und die fachkundige Beratung von Universitätsangehörigen in Fragen der Diskriminierung, Gleichstellung, Frauenförderung und des Personalrechts.

Die Praxis zeigt, dass das Büro des AKG aufgrund seiner unabhängigen Stellung oft als Anlaufstelle für Mitarbeiter/innen der WU Wien gesehen wird, die sich generell zu personalrechtlichen Fragen beraten lassen möchten. Darüber hinaus ist der AKG regelmäßig auch mit Angelegenheiten befasst, die in die Zuständigkeit des Betriebsrates fallen. In diesen Fällen führen Mitglieder des AKG Gespräche mit den Betroffenen, informieren diese über die entsprechenden Anlaufstellen für deren Anliegen und stellen Kontakte mit zuständigen Gremien und Personen der WU her.

Das Büro des AKG nimmt außer den administrativen Tätigkeiten u.a. auch folgende inhaltliche Aufgaben wahr:

- anlassspezifische Rechtsberatung
- Verfassen von Beschwerden an die Schiedskommission der WU Wien
- Verfassen von Stellungnahmen, Berichten und Rundschreiben zu Themen der Gleichstellung und Diskriminierung
- Betreuung von Sitzungen und Arbeitsgruppen des AKG
- Konzepterstellung für den Frauenförderungsplan
- Sammlung und Aufbereitung von Materialien für die Aufgabenerfüllung des AKG
- Erstellung von Informationsmaterialien zu genderspezifischen Fragestellungen
- Mitwirkung bei der Entwicklung von genderspezifischen Weiterbildungsangeboten der Personalentwicklung
- Organisation und Veranstaltung von Fachvorträgen zu genderspezifischen Inhalten
- Aufbau eines Literaturpools mit Gesetzestexten sowie sonstigen fach einschlägigen Publikationen zu den Bereichen Gleichbehandlung und Antidiskriminierung als Basis für die Beratung von WU-Angehörigen
- Aktivitäten zur Öffentlichkeitsarbeit

Darüber hinaus koordiniert das Büro den Informationsaustausch zwischen den Arbeitskreismitgliedern sowie Netzwerkaktivitäten mit den Arbeitskreisen an anderen österreichischen Universitäten.

5. Sitzungen des AKG

Im Berichtszeitraum 2010 fanden die regulären Sitzungen an folgenden Tagen statt: 14.01., 25.02., 25.03., 29.04., 20.05., 24.06., 23.09., 21.10., 25.11., 16.12.

Darüber hinaus war es aufgrund von dringlichen Entscheidungen erforderlich, am 29.07. und am 2.09. zwei außerordentliche Sitzungen abzuhalten.

Die durchschnittliche Sitzungsdauer betrug zweieinhalb Stunden; womit sich für 2010 durch die AKG-Sitzungen eine zeitliche Belastung pro AKG-Mitglied von 30 Stunden bzw. inklusive Wegzeiten und Vorbereitungszeiten von etwa vier Arbeitstagen ergibt. Für die Vorsitzende, die Stellvertreter/in und die Büroleiterin erhöht sich dieser Zeitbedarf entsprechend.

Ein Hauptinhalt der Sitzungen umfasst ausführliche Berichte der Vorsitzenden und der den AKG repräsentierenden AKG-Mitglieder über die Verläufe von Berufungskommissionen. Ziel dieser Berichte ist neben der Information der AKG-Mitglieder, dem Austausch von Erfahrungen aus den Berufungskommissionen zwischen den Mitgliedern auch die Diskussion bzw. Formulierung von Stellungnahmen des AKG in bestimmten Entscheidungsphasen von Berufungskommissionen. Dabei stehen vor allem Fragen der Suche nach geeigneten Bewerberinnen, die Einladungspolitik, die Diskussion der Gutachten sowie Argumentationen hinsichtlich der Vergleichbarkeit der Qualifikationen oder der zukünftigen Einsatzmöglichkeit der Bewerber/innen im jeweiligen Fachbereich im Vordergrund.

Einen zweiten wesentlichen Themenbereich der Sitzungen stellen Diskussionen von aktuellen Vorkommnissen des Mobbing, der formalen Unzulänglichkeiten von Ausschreibungstexten sowie der Ergebnisse der Prüfung der 40-% Quote von Frauen in den universitären Gremien dar.

Für den Fall einer Beschwerde an die Schiedskommission beraten die Mitglieder des AKG die jeweiligen Fälle ausführlich, holen Stellungnahmen von Beteiligten bzw. Betroffenen ein, diskutieren alternative Lösungsmöglichkeiten intensiv und entscheiden gemeinsam über die jeweils fallspezifisch optimale Vorgangsweise; d.h. das Einbringen einer Beschwerde oder das Absehen von einer Beschwerde.

Darüber hinaus informiert die Vorsitzende des AKG über die Erfahrungen aus der AKG-Arbeit an anderen Universitäten Österreichs aus den Sitzungen von GLUNA. Wenn Mitglieder an einschlägigen Tagungen und Konferenzen teilnehmen, berichten diese darüber in den AKG-Sitzungen.

6. Tätigkeitsbereiche des AKG

6.1. Personalangelegenheiten der WU

Zu den zentralen Aufgaben des AKG gehört die laufende Einbindung in Personalangelegenheiten, insbesondere durch Beratung und Kontrolle von Universitätsorganen, vor allem bei der Personalbeschaffung (Ausschreibungstext), Personalauswahl (Bewerbungsgespräch, Ausschreibungsbericht), 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.

Das UG 2002 sichert die Einbindung des AKG in diese Prozesse durch die Festlegung der Auskunfts- und Einsichtserteilung sowie die Informationspflicht an den AKG – wie in Abbildung 4 im Detail ersichtlich.

Der AKG übt seinen Auftrag zur begleitenden Kontrolle in Personalangelegenheiten sowie zur Beratung der Universitätsorgane gemäß Gesetz (UG 2002, B-GIBG), Satzung (VIII. Hauptstück Gleichbehandlung, §§ 44 – 55 ff) und Frauenförderungsplan der Wirtschaftsuniversität (Anhang 4 der Satzung) aus.

• **Auskunfts-/Einsichterteilung:**

- Den Mitgliedern des Arbeitskreises ist vom Rektorat in allen inneruniversitären Angelegenheiten Auskunft zu erteilen sowie Einsicht in die Geschäftsstücke, Unterlagen und in die automationsunterstützt aufgezeichneten Daten über das Personal der Universität zu geben, deren Kenntnis zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitskreises erforderlich ist. Auf Verlangen ist die Herstellung von Fotokopien dieser Unterlagen zu gestatten. Einsicht in die Personalakten ist nur mit Genehmigung der Betroffenen zulässig (§ 42 Abs 4 UG 2002).
- Werden vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Vorbereitung seiner Beschlüsse Gutachten und Stellungnahmen fach einschlägiger Expertinnen oder Experten sowie Auskünfte eingeholt, dürfen diesen Expertinnen oder Experten die dafür erforderlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden. Diese Expertinnen oder Experten sind zur Verschwiegenheit verpflichtet (§ 42 Abs 5 UG 2002).

• **Informationspflicht:**

- Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind insbesondere unverzüglich zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs 6 UG 2002):
 1. alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen vor erfolgter Ausschreibung. Der Arbeitskreis hat das Recht, innerhalb von zwei Wochen ab Zustellung zur Ausschreibung Stellung zu nehmen;
 2. die Liste der eingelangten Bewerbungen;
 3. die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber.
- Das Rektorat hat gleichzeitig mit der Information des zuständigen Betriebsrats den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen darüber in Kenntnis zu setzen, mit welcher Bewerberin oder mit welchem Bewerber ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden soll. Arbeitsverträge, die ohne vorherige Verständigung des Arbeitskreises oder vor Ablauf der Frist gemäß Abs. 8 abgeschlossen werden, sind unwirksam (§ 42 Abs 7 UG 2002).

Abbildung 4: Auskunfts-/Einsichtserteilung sowie Informationspflicht gegenüber dem AKG (UG 2002)

Die Grundlage für die Prüfung von Personalangelegenheiten bilden die im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz festgehaltenen Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis. Abbildung 5 zeigt diese Gleichbehandlungsgebote sowie die Sonderbestimmungen für Angehörige von Universitäten.

Der AKG wirkt in allen Personalangelegenheiten mit, die die Begründung, eine wesentliche Veränderung oder die Beendigung eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses betreffen.

Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis:

Auf Grund des Geschlechtes - insbesondere unter Bedachtnahme auf den Ehe- oder Familienstand - darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses (§ 4 B-GIBG).

Sonderbestimmungen für Angehörige von Universitäten:

2. Das Recht, sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bereich der Universitäten im Sinne dieses Bundesgesetzes besonders zu befassen (§ 27) steht dem gemäß § 42 des Universitätsgesetzes 2002 an jeder Universität einzurichtenden Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu. Ihm obliegt insbesondere
 1. die Erstellung eines Vorschlags für den Frauenförderungsplan (§ 11a Abs. 1) und
 2. die Antragstellung auf Erstattung eines Gutachtens an den jeweiligen Senat der Kommission (§ 23a).
3. Auf die Mitglieder der Arbeitskreise ist § 37 Abs. 3 und 5 anzuwenden. Die Mitglieder der Arbeitskreise haben einmal jährlich Anspruch auf Ersatz der mit der Teilnahme an einer universitätsübergreifenden Veranstaltung aller Arbeitskreise zur Beratung grundsätzlicher Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung an den Universitäten verbundenen Reise(Fahrt-)auslagen nach Maßgabe der Reisegebührevorschrift des Bundes.
4. Hat die Universität die Absicht, ein in einem zeitlich befristeten Dienst-, Arbeits- oder anderen Rechtsverhältnis zum Bund oder zur Universität stehendes Mitglied eines Arbeitskreises nicht mehr weiter zu beschäftigen, obwohl eine Weiterverwendung rechtlich zulässig wäre, hat der Rektor diese Absicht dem Arbeitskreis spätestens zwei Wochen vor dem Zeitablauf des Dienst-, Arbeits- oder Rechtsverhältnisses unter Angabe der Gründe schriftlich mitzuteilen (§ 41 B-GIBG).

Abbildung 5: Gleichbehandlungsgebote – Bundes-Gleichbehandlungsgesetz B-GIBG (1993/100 idgF)

Der AKG begleitete im Jahr 2010 zahlreiche Personalverfahren in den Bereichen des wissenschaftlichen sowie des allgemeinen Universitätspersonals, insbesondere durch:

- Begutachtung der Ausschreibungstexte
- Überprüfung von Funktionsbeschreibungen des allgemeinen Personals
- Kenntnisnahme der Bewerbungslisten für ausgeschriebene Stellen
- allfällige Überprüfung der Erfüllung der Pflicht des ausschreibenden Organs, Maßnahmen zur Suche nach geeigneten Frauen zu setzen
- allfällige Veranlassung der Wiederholung der Ausschreibung
- Sichtung und Auswertung der Bewerbungsunterlagen
- Teilnahme an „Hearings“, Berufungsvorträgen und Bewerbungsgesprächen
- Teilnahme an Sitzungen von Berufungskommissionen
- Teilnahme an Sitzungen von Habilitationskommissionen

- Überprüfung von bzw. Stellungnahmen zu Besetzungsvorschlägen (Ausschreibungsberichten) und zu Auswahlentscheidungen des Rektorats
- Mitwirkung bei der Besetzung von Leitungspositionen
- Mitwirkung bei der Besetzung von Drittmittelstellen
- Überprüfung von Verlängerungen von Arbeitsverhältnissen, Überleitungs- und Übernahmeverfahren
- Überprüfung von beabsichtigten Verwendungsänderungen
- Kenntnisnahme der Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- Schlichtungsgespräche
- Beratung von in Personalverfahren diskriminierten Personen
- Beratung von durch Mobbing bzw. sexuelle Belästigung betroffenen Personen
- Etc.

Der AKG war im Jahr 2010 mit folgenden Personalverfahren befasst, d.h. die vorgelegten Unterlagen wurden nach einer genauen Prüfung hinsichtlich eines Verdachts auf Diskriminierung zur Kenntnis genommen bzw. bei Vorliegen von Mängeln wurde eine Korrektur im Sinne der Gleichbehandlung veranlasst (Tabelle 2).

Personalverfahren	Anzahl	
	2009	2010
Berufungsverfahren	22	20
Ausschreibungen wissenschaftliches Personal	126	138
Ausschreibungen allgemeines Personal	103	117
Drittmittelstellen ohne Ausschreibung	127	102
Habilitationsverfahren	18	20
Karenzurlaube, Freistellungen	68	64
Beendigungen von Arbeitsverhältnissen	377	369

Tabelle 2: Anzahl der Personalverfahren, mit denen der AKG der WU im Jahre 2009 und 2010 befasst war¹

6.2. Zusammensetzung von Kollegialorganen der WU

Der AKG ist unverzüglich über die Zusammensetzung der Mitglieder des jeweiligen Kollegialorgans der Universität vom Senat zu informieren. Ist der Frauenanteil von mindestens 40 % im jeweiligen Kollegialorgan nicht ausreichend gewahrt, so kann der AKG die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung an die Schiedskommission der WU erheben.

¹ Sowohl aus dem Vorjahr übernommene wie im Berichtszeitraum neu eingerichtete Personalverfahren

Zwischen 1.1.2010 und 31.12.2010 zeigt sich der Anteil der weiblichen und männlichen Mitglieder in Kollegialorganen in Tabelle 3.

Kollegialorgan	40 %- Frauenquote erreicht?		Mitglieder	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
Berufungskommission „Applied Statistics“		x	6	3
BK „Public Management and Governance“		x	6	3
BK Unternehmensrecht		x	7	2
Habilitationskommission 1 ²	x		4	5
Habilitationskommission 2		x	6	3
BK „Applied Statistics and Econometrics“		x	8	1
Habilitationskommission 3		x	7	2
BK „International Business“		x	8	1
BK „Service Marketing“		x	6	3
BK „Consumer Behavior“		x	6	3
BK „Marketing Management“		x	6	3
BK „Human Resource Management“	x		5	4
Habilitationskommission 4		x	6	3
Habilitationskommission 5		x	8	1
Habilitationskommission 6		x	7	2
BK „Information Systems and Business Engineering“		x	7	2
BK „International Accounting“		x	6	3
BK „Mathematics and Finance“		x	6	3
BK „Endowment Management“	x		5	4
Studienkommission		x	8	4
Rechtsmittelkommission		x	3	1
Lehrgangskommission		x	10	2
Kommission für Forschung und Internationales	x		4	5
Evaluierungskommission		x	7	2
Kommission für Budget- und Stellenplanung sowie Personalentwicklung und Infrastruktur		x	10	2
Habilitationskommission 7	x		5	4

² Habilitationskommissionen sind in der Tabelle anonymisiert.

Tabelle 3: Anteil weiblicher und männlicher Mitglieder in neu eingerichteten Kollegialorganen der WU Wien im Jahr 2010 – chronologisch nach dem Datum ihrer Einsetzung

Aus Tabelle 3 ist ersichtlich, dass in der Mehrzahl der Fälle die 40 %-Frauenquote nicht eingehalten wurde. Dafür ist einerseits die Personalstruktur der WU (geringer Frauenanteil bei Professor/inn/en), andererseits auch die vergleichsweise große Anzahl einzurichtender Berufungs- und Habilitationskommissionen an der WU Wien verantwortlich.

AKG-Mitglieder haben von Fall zu Fall in persönlichen Gesprächen die Interessenlagen potenzieller weiblicher Kommissionsmitglieder abgeklärt. Die je individuelle Arbeitssituation dieser weiblichen Wissenschaftlerinnen ließ keine weitere Kommissionstätigkeit zu. Diese konfliktäre Situation wird sich in naher Zukunft nicht maßgeblich verändern. Lediglich eine Erhöhung des Frauenanteils in der Gruppe der Wissenschaftlerinnen und besondere Maßnahmen zur Aufwertung von Kommissionstätigkeit (z. B.: Credit-System) würden diese kritische Situation abschwächen.

6.3. Sitzungs-, Kommissionsteilnahme

Die Mitglieder des AKG nahmen in Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben im Berichtszeitraum an den Sitzungen folgender Kommissionen bzw. Arbeitsgruppen teil:

- Senat (8 Sitzungen),
- Universitätsrat (5 Sitzungen),
- Berufungskommissionen (34 Sitzungen),
- Habilitationskommissionen (40 Sitzungen³),
- Bewertungskommission zur Bewertung der Stellen des allgemeinen Personals (2 Sitzungen).

Hinsichtlich der zeitlichen Belastung durch Teilnahme an Sitzungen nehmen die Berufungskommissionen den größten Teil in Anspruch. Eine Berechnung/Schätzung der Stundenbelastung der AKG-Mitglieder durch Mitwirkung in Berufungskommissionen (Vorbereitung, Anwesenheit, Nachbereitung, Wege) zeigt Tabelle 4. Daraus ist erkennbar, dass AKG-Mitglieder im Berichtszeitraum – gerechnet auf Basis eines 8-Stunden-Tages - rund 70 Mann-/Frautage in Berufungskommissionen tätig waren.

³ Aus Kapazitätsgründen entsendet der AKG in Habilitationskommissionen nur dann eine Vertretung, wenn dies von der/dem Habilitationswerber/in explizit gewünscht wird. Die Prüfung von potenzieller Diskriminierung im Verfahren wird in diesen Fällen durch eingehende Befassung mit den Protokollen sichergestellt.

Die Tabelle 4 gibt einen Einblick in die zeitliche Belastung von AKG-Mitgliedern in Berufungskommissionen. Die Werte wurden anhand der Zeitaufzeichnungen in den Sitzungsprotokollen und mittels Schätzwerten für einzelne Tätigkeiten errechnet.

Tätigkeit	Zeitaufwand in Stunden
Teilnahme an Sitzungen – Zeitangabe aufgrund der Sitzungsprotokolle	200
Vorbereitung für Sitzungen (Einladungen, doodle, Terminabsprachen, Wegzeiten, Telefonate, Nachfragen, etc.); 34 x 1 h (Schätzung)	34
Sichtung von Bewerbungen: 469 x 20 Minuten (Durchschnittswert, pessimistische Schätzung), incl. eventuell notwendiger Suche	155
Anwesenheit bei Bewerbungsvorträgen: 90 x 1,5 h	135
Sichtung von Gutachten, Vergleich der Bewertungen: 17 Verfahren je 2 Kurz- und 2 Lang-Gutachten = 68 Gutachten je 15 Minuten = ca.	6
Wegzeiten: 90 x 15 Minuten	23
Summe Berufungskommissionen/Zeitaufwand in Stunden	553

Tabelle 4: Zeitliche Belastung von AKG-Mitgliedern in Berufungskommissionen im Jahre 2010 (Sitzungsprotokolle und Schätzwerte)

6.4. Einsprüche, Einspruchsanmeldungen und Beschwerden an die Schiedskommission der WU

Der AKG ist grundsätzlich darum bemüht, präventiv zu wirken und Problemfälle im Vorfeld abzuwenden. Es wurde auch im Jahr 2010 versucht, Lösungen einvernehmlich herbeizuführen und Kompromisse zu finden. Diese Strategie führte in der Mehrzahl der Fälle zum gewünschten Erfolg.

Vor allem bei der Überprüfung der Ausschreibungstexte und Auswahlentscheidungen (Ausschreibungsberichte) war es von Seiten des AKG zur Vermeidung von Diskriminierungen relativ häufig erforderlich, inhaltliche Korrekturen bzw. Änderungen in den Formulierungen einzufordern.

Des Weiteren hat der AKG im Berichtszeitraum mehrere Sitzungsprotokolle (z. B. von Berufungskommissionen) beeinsprucht und Verfahrensfehler im Zusammenhang mit der Übermittlung von Informationen an den AKG sowie in Personalverfahren beanstandet.

Im Berichtszeitraum hat der AKG eine Beschwerde wegen des Verdachts auf Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Schiedskommission der WU ein-

gebracht. Konkret wurde in einem Berufungsverfahren die Entscheidung der Kommission über die Reihung der in den Besetzungsvorschlag aufgenommenen Bewerberinnen und Bewerber geprüft. Die von der Kommission beschlossene Reihung erweckte den Verdacht einer möglichen Ungleichbehandlung (d. h. nicht bevorzugten Behandlung bei gleicher Qualifikation) einer möglicherweise gleich qualifizierten Bewerberin.

Nach eingehender Prüfung des Sachverhaltes kam der AKG zu der Entscheidung, die Beschwerde nicht weiter aufrecht zu erhalten.

6.5. Diskriminierungsfälle

6.5.1. Diskriminierung auf Grund des Geschlechts

Der AKG hat im vergangenen Jahr 15 Personen, die sich auf Grund ihres Geschlechts bei der Besetzung von Stellen, bei der Betrauung mit Funktionen, bei den Arbeitsbedingungen sowie in der Kommunikation im Hörsaal benachteiligt fühlten, umfassend beraten. Die Beratungsdauer variierte von Fall zu Fall stark. Manche Beratungen ziehen sich über mehrere Wochen, andere Fälle wiederum sind mit ein oder zwei persönlichen Gesprächen abgeschlossen.

Besonders erwähnt werden soll jener Fall, in dem das vorläufig (zur Probe) befristete Arbeitsverhältnis einer Mitarbeiterin aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht fortgesetzt werden sollte. Nach Intervention des AKG wurde die Mitteilung an die Dienstnehmerin, dass das Dienstverhältnis mit Ablauf der Befristung während des Beschäftigungsverbots gem. Mutterschutzgesetz enden sollte, von der Personalabteilung zurückgezogen und der Dienstnehmerin eine für sie zufriedenstellende Lösung angeboten.

Herausgegriffen sei auch das Problem, dass Frauen sich diskriminiert fühlen und meist jedoch keine diesbezüglichen Fakten vorlegen können. Es handelt sich oft um die subjektive Einschätzung der Benachteiligung gegenüber männlichen Kollegen, die sie in der Tatsache begründet sehen, dass männliche Vorgesetzte und männliche Mitarbeiter andere – überwiegend informelle - Kanäle/Formen der – vor allem persönlichen - Kommunikation nutzen als männliche Vorgesetzte in der Kommunikation mit weiblichen Mitarbeiterinnen bevorzugt einsetzen.

Bei der Besetzung von Funktionen, wie z.B. jene der Departmentvorständin/des Departmentvorstandes, führt der AKG stichprobenartig Gespräche mit potenziellen Kandidatinnen. Hierbei zeigt sich u.a., dass Frauen sich nicht in den Vordergrund rücken wollen, mit einer stellvertretenden Funktion zufrieden sind oder eben nicht gefragt wurden und sich mit der Frage der Übernahme einer Funktion nicht aktiv auseinandergesetzt haben.

6.5.2. Sexuelle bzw. geschlechtsbezogene Belästigung und Mobbing

Der AKG beriet und betreute Personen, die von sexueller bzw. geschlechtsbezogener Belästigung und Mobbing betroffen waren.

Generell ist eine Zunahme des Beratungsbedarfs in diesen Bereichen festzustellen, was möglicherweise auf eine gewisse Verunsicherung der Arbeitnehmer/innen im Zusammenhang mit Umstrukturierungen und einer damit einhergehenden Verschlechterung des Arbeitsklimas in einzelnen Bereichen der Universität zurückzuführen ist.

Der AKG informiert die Mitarbeiter/innen der WU Wien auf seiner Homepage umfassend über Beratungsangebote im Zusammenhang mit Mobbing. Er kooperiert dazu auch mit der Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung, die den Betroffenen einen Pool von Mobbingberater/innen zur Auswahl anbietet.

Der AKG arbeitet seit dem Jahr 2010 auch mit dem Arbeitsmediziner der WU Wien zusammen. Ziel ist u. a. ein Austausch über das Ausmaß der Mobbingverdachtsfälle an der WU.

6.5.3. Beratung

Eine zentrale Aufgabe des AKG ist die Beratung von Angehörigen der WU Wien (Leitungsorgane, Beschäftigte, Studierende) sowie Stellenbewerber/innen in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten und im Zusammenhang mit Diskriminierungen.

Die damit befassten Mitglieder des AKG haben auch im Jahr 2010 eine große Zahl von Beratungsgesprächen zu dienst- und arbeitsrechtlichen Problemstellungen und damit in Verbindung stehenden Diskriminierungen geführt.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind z. B. bisweilen von ungleichmäßiger Verteilung der Lehre betroffen, auch von Benachteiligungen aufgrund von Betreuungspflichten. Hier versuchte der AKG durch Gespräche mit den Dienstvorgesetzten die Probleme zu lösen.

Mit dem Inkrafttreten des novellierten Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG) per 1. Juli 2004 wurden die Diskriminierungstatbestände, mit denen der AKG befasst ist, erweitert. Neben Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ist der AKG seither auch für Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters sowie der sexuellen Orientierung zuständig.

Der Arbeitskreis war auch im Jahr 2010 mit zahlreichen Anfragen zu den genannten Diskriminierungstatbeständen befasst, und zwar wiederholt mit Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit sowie mit Fällen, bei denen es um

den Verdacht der Diskriminierung von Universitätsangehörigen aufgrund der sexuellen Orientierung sowie des Alters ging.

6.5.4. Stellungnahmen

Zur Information der Mitglieder der ARGE GLUNA wurden vom AKG der WU Wien sowohl im April 2010 wie auch im November 2010 Dokumentationen von relevanten WU-spezifischen Daten zur Organisation der Universität und zu Themen der Gleichstellung und Frauenförderung erstellt.

6.5.5. Frauenförderungsplan

Abbildung 6 gibt Auskunft über die formalen Bedingungen zur Erlassung eines Frauenförderungsplans.

Der vom AKG nach intensiver Diskussion mit Vertreter/inne/n maßgeblicher universitärer Gruppen vorgeschlagene und vom Senat am 10. Dezember 2003 beschlossene Frauenförderungsplan der Wirtschaftsuniversität gemäß Universitätsgesetz (UG) 2002 ist per 1. Jänner 2004 in Kraft getreten.

Der Frauenförderungsplan wurde mit Wirksamkeit vom 2. Februar 2005 geändert und an das im Jahr 2004 mit BGBl. I Nr. 65/2004 novellierte Bundesgleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) angepasst.

Ziel des Frauenförderungsplans ist die Gleichstellung von Frauen und Männern an der WU Wien.

• Erlassung eines Frauenförderungsplans

- Der Senat der Wirtschaftsuniversität hat gemäß § 19 Abs 2 Z 6 UG 2002 einen Frauenförderungsplan zu erlassen, dessen Ziel die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Wirtschaftsuniversität ist.
- Durch geeignete Maßnahmen ist eine bestehende Unterrepräsentation von Frauen als Dienstnehmerinnen der Wirtschaftsuniversität zu beseitigen sowie eine erreichte Gleichstellung jedenfalls zu erhalten. Das Gleichstellungs- und Förderungsgebot gilt für alle Agenden der Universität, für alle hierarchischen Ebenen und für alle Funktionen (§ 53 der Satzung der WU).
- Der Senat der Wirtschaftsuniversität Wien beschließt den Frauenförderungsplan der Wirtschaftsuniversität als Teil der Satzung auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen jeweils für einen Zeitraum von drei Jahren. Der Frauenförderungsplan ist jährlich zu evaluieren und gegebenenfalls im Hinblick auf die Zielbestimmung anzupassen. Die Evaluierung und Anpassung geschieht auf Vorschlag des Arbeitskreises durch den Senat.
- Bis zum Inkrafttreten des Frauenförderungsplans gemäß UG 2002 gelten die bisherigen Frauenförderungsbestimmungen sinngemäß (§ 54 der Satzung der WU).

Abbildung 6: Erlassung eines Frauenförderungsplans (FFP) – Satzung der WU (VIII. Hauptstück, Gleichbehandlung)

Durch geeignete Maßnahmen ist eine bestehende Unterrepräsentation von Frauen als Dienstnehmerinnen der WU Wien zu beseitigen sowie eine erreichte

Gleichstellung jedenfalls zu erhalten. Das Gleichstellungs- und Förderungsgebot gilt für alle Agenden der Universität, für alle hierarchischen Ebenen und für alle Funktionen.

Im Frauenförderungsplan sind unter anderem die Rechte und Pflichten des AKG sowie Maßnahmen und Institutionen zur Frauenförderung festgeschrieben.

Es gehört zu den wesentlichen Aufgaben des AKG, sich kontinuierlich um die Umsetzung des Frauenförderungsplans zu bemühen.

Der vom AKG bereits im Jahr 2007 eingebrachte Vorschlag, § 44 der Satzung der WU um den seit 2004 auf der Grundlage des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes erweiterten Zuständigkeitsbereich des AKG zu ergänzen, fand im Jahr 2009 im Zuge der Überarbeitung der Satzung wie folgt Berücksichtigung:

„Der AKG hat sich weiters mit allen die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in seinem Vertretungsbereich betreffenden Fragen im Sinne des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes B-GIBG idgF zu befassen.“

Darüber hinaus enthält die Satzung seit 11. März 2009 die vom AKG angeregte Bestimmung, dass dem AKG in Zukunft bis zu elf Ersatzmitglieder angehören können.

6.5.6. Geschlechtergerechte Sprache

Durch die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache werden Frauen sprachlich sichtbar gemacht. Weibliche Personen sollen nicht in einer männlichen Form nur „mitgemeint“ werden, sondern ausdrücklich mit weiblichen Personenbezeichnungen genannt werden. Dies ist eine Voraussetzung für die Bewusstseinsbildung, dass Frauen in Forschung und Lehre sowie im gesamten universitären Bereich den Männern gleichgestellt sind.

Alle Organe und Verwaltungseinrichtungen der WU Wien haben sich gemäß Frauenförderungsplan grundsätzlich einer geschlechtergerechten Sprache zu bedienen. In offiziellen Schriftstücken der Universität sind entweder explizit die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden.

Der AKG mahnte auch im Jahr 2010 regelmäßig den Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache ein, z. B. in

- Ausschreibungstexten
- Ausschreibungsberichten
- Sitzungsprotokollen
- Studienplänen
- Zeugnisformularen

- diversen Publikationen der WU, z. B. WU Magazin, start.klar^{WU}
- Formulierungen auf der WU-Homepage
- Informationen, die per E-Mail ausgesendet werden
- Werbeplakaten der MBA-Programme

Der AKG unterstützte Universitätsangehörige bei der Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache durch Information und Beratung.

Es besteht nach wie vor genereller Informationsbedarf hinsichtlich der Verwendung der geschlechtergerechten Sprache bei Universitätsangehörigen. Darüber hinaus ist es weiterhin erforderlich, anhand konkreter Fälle unmittelbares Feedback an die betreffenden Personen zu leiten und auf die Einhaltung der Prinzipien geschlechtergerechten Formulierens hinzuweisen.

6.6. Exkurs: AKG gemäß Satzung der WU

Zusammenfassend zeigt die Abbildung 7 die Verankerung des AKG gemäß Satzung der WU.

-
- An der Wirtschaftsuniversität Wien ist vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen (§ 42 Abs 1 UG 2002) (§ 44 der Satzung der WU).
 - Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen 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. Bei der Bestellung der Mitglieder und Ersatzmitglieder ist auf deren Erfahrungen in Gleichbehandlungs- und frauenfördernden Angelegenheiten Bedacht zu nehmen. Der bestehende Arbeitskreis kann dazu einen Vorschlag erstaten. Dem Arbeitskreis haben je drei Personen aus dem Kreis der Personen nach § 8 Abs 1 Z 1 bis 3 dieser Satzung und zwei Studierende anzugehören (§ 45 Satzung).
 - Dem AKG steht das Vorschlagsrecht bei der Erstellung des Frauenförderungsplans zu (§ 44 UG 2002). Die oder der Vorsitzende des AKG (Stellvertretung) hat das Recht, an den Sitzungen des Senats teilzunehmen und, soweit es den Aufgabenbereich des AKG betrifft, in beratender Funktion mitzuwirken (§ 46 Satzung).
 - Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des AKG sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (§ 42 Abs 3 UG 2002). Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden. Die Tätigkeit als Mitglied oder Ersatzmitglied gilt als Beitrag zur Erfüllung der Dienstpflichten (§ 47 Satzung).
 - Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des AKG sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und die am Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen (§ 48 Satzung).
 - Dem Arbeitskreis sind insbesondere unverzüglich zur Kenntnis zu bringen:
 - der jeweilige Vorschlag von Findungskommission und Senat für die Bestellung der Rektorin oder des Rektors,
 - sämtliche zugelassene Vorschläge der Wahlkommission für die Wahl des Senats,
 - alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen vor erfolgter Ausschreibung,
-

-
- die Liste der eingelangten Bewerbungen,
 - die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Bewerberinnen bzw. Bewerber,
 - die Zusammensetzung der universitären Kollegialorgane zur Überprüfung der Frauenquote von 40 vH, einschließlich Begründung für die Nichteinhaltung der Quote,
 - die Liste der bestellten Gutachterinnen bzw. Gutachter.
- Auf Verlangen des AKG hat ein Mitglied oder Ersatzmitglied des Arbeitskreises das Recht, am Aufnahmegespräch teilzunehmen. Wird eine Kommission in Personalangelegenheiten (z. B. Berufungskommission) oder eine Habilitationskommission eingerichtet, ist der AKG mit beratender Stimme zu den Sitzungen zu laden (§ 49 Satzung).
 - Das Rektorat hat gleichzeitig mit der Information des zuständigen Betriebsrats den AKG darüber in Kenntnis zu setzen, mit welcher Bewerberin oder mit welchem Bewerber ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden soll. Arbeitsverträge, die ohne vorherige Verständigung des Arbeitskreises oder vor Ablauf der Frist gemäß § 42 Abs 8 UG 2002 abgeschlossen werden, sind unwirksam. Dasselbe gilt, wenn den Aufnahmegesprächen, trotz gegenteiligen Verlangens des AKG, keine Vertreterin oder kein Vertreter des AKG beigezogen wurde (§ 50 Satzung).
 - 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, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen (§ 42 Abs 8 UG 2002). Die Frist zum Einspruch beginnt ab dem ersten Werktag nach dem Einlangen dieser Entscheidung.
 - Das jeweilige Kollegialorgan hat den AKG unverzüglich über seine Zusammensetzung zu informieren. Ist der Frauenanteil von mindestens 40 vH nicht ausreichend gewahrt, kann der AKG binnen vier Wochen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung an die Schiedskommission erheben. Ist das Kollegialorgan unrichtig zusammengesetzt, sind dessen Beschlüsse ab dem Zeitpunkt der Einrede nichtig. Erhebt der AKG nicht fristgerecht Einrede, ist das Kollegialorgan insofern richtig zusammengesetzt (§ 42 Abs. 8a UG).
 - Der AKG hat unverzüglich an die Bundesministerin oder den Bundesminister zu berichten, wenn er eine Einrede gemäß § 42 Abs. 8a oder Abs. 8c UG sowie wenn er eine Beschwerde gemäß § 42 Abs. 8b UG an die Schiedskommission erhebt (§ 42 Abs. 8d UG).
 - Erhebt der AKG Beschwerde an die Schiedskommission, ist die Vollziehung der Entscheidung des Universitätsorgans bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig (§ 42 Abs. 9 UG) (§ 51 Satzung).

Abbildung 7: AKG – Satzung der WU (VIII. Hauptstück, Gleichbehandlung)

7. Außenkontakte/Vernetzung

7.1. Die Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs Universitäten (ARGE GLUNA)

Im Jahr 2010 fanden zwei Sitzungen der ARGE GLUNA an der MedUni Wien und an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien statt.

Die ARGE GLUNA wurde am 24. Oktober 2003 gegründet und ist die Nachfolgeinstitution der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (AGG) im BMBWK. Die ARGE GLUNA tritt für eine Realisierung der Geschlechterdemokratie in der Gesellschaft und in ihrem unmittelbaren Wirkungsbereich, den Universitäten, ein. Geschäftsführerin der ARGE GLUNA ist seit November 2007 Edith Gößnitzer von der Universität Graz.

Die ARGE GLUNA gibt u. a. Stellungnahmen und Empfehlungen zu Fragen der Gleichstellung, Frauenförderung und des Gender Mainstreaming ab und ist hinsichtlich Information und Impulsgebung an die politisch Verantwortlichen und an die frauenpolitischen Beiräte der Bundesministerien tätig.

Die ARGE GLUNA sorgt nicht nur für den Informations- und Erfahrungsaustausch unter ihren Mitgliedern, sondern fördert auch entsprechende Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ihrer Mitglieder.

7.2. Lenkungsausschuss „excellencia“

„excellencia“⁴, ein High Potentials Programm des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung, hatte das Ziel, den Frauenanteil an den Universitätsprofessuren von 2005 bis 2010 zu verdoppeln.

Das Programm „excellencia“ wurde 2010 im Rahmen von fFORTE academic vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung zum fünften Mal durchgeführt. Für jede Professur, die mit einer Frau besetzt wird und die zugleich die bestehende Anzahl an unbefristeten weiblichen Professuren – im Vergleich zum Vorjahr – erhöht, erhalten österreichische Universitäten einen einmaligen Betrag.

Die Vorsitzende des AKG WU Wien vertritt die ARGE GLUNA im Lenkungsausschuss von „excellencia“.

Der Lenkungsausschuss, zusammengesetzt aus Expert/inn/en des Österreichischen Wissenschaftsrates, der Österreichischen Universitätenkonferenz, der ARGE GLUNA, des Rates für Forschung und Technologieentwicklung und des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung berät und begleitet „excellencia“ strategisch und sorgt für eine gerechte Zuteilung der Fördersummen.

Die WU erhielt im Rahmen der fünften Ausschreibung von „excellencia“ 2010 auf Grund einer für eine Förderung relevanten Berufung einer Professorin € 30.000,-.

Das Institut für Höhere Studien führt im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung eine begleitende Evaluierung des Programmes „excellencia“ durch. Im Rahmen der Begleitevaluierung von „excellencia“ durch das IHS wurde im April 2010 ein Bericht über Fallstudien zu zwölf österreichischen Universitäten vorgelegt.

4

http://bmwf.gv.at/startseite/mini_menuue/das_ministerium/gender/programme_und_initiativen/excellencia

Link recherchiert am 17.03.2011

7.3. „Admina“

Die Leiterin des Büros des AKG der WU Wien ist Mitglied in der „Admina“, einer Vernetzungsinitiative der österreichischen Arbeitskreisbüros.

Die „Admina“-Vernetzung dient der Fortbildung sowie dem Erfahrungs- und Gedankenaustausch und der Kontaktpflege der Büroleiterinnen der Arbeitskreisbüros an den österreichischen Universitäten und findet ein- bis zweimal jährlich als je zwei Tage dauernde Veranstaltung statt. Als Gastgeberin fungiert abwechselnd eine andere Universität.

Im Jahr 2010 fanden am 6. und 7. Mai sowie am 25. November Vernetzungs- und Fortbildungstreffen an der Universität Innsbruck und an der Akademie der bildenden Künste in Wien statt. Im Rahmen der Veranstaltungen, die eineinhalb Tage bzw. einen Tag dauerten, wurden u. a. folgende Themen behandelt: Diskriminierungsverständnis in der Entscheidungspraxis der Schiedskommission und der Bundes-Gleichbehandlungskommission, Einbindung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen in die Implementierung des Kollektivvertrages, Laufbahnstellen und Qualifizierungsvereinbarungen – Berücksichtigung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, UG-Novelle „Frauenquote in Kollegialorganen“ – Anwendungspraxis in den Arbeitskreisen und administrative Umsetzung in den Büros; AQA-Empfehlungen zu Berufungsverfahren/§ 99-Professuren⁵, Gender Budgeting.

Die Büroleiterinnen der AKG-Büros tauschen sich darüber hinaus während des gesamten Jahres über eine Mailingliste aus (z. B. über rechtliche Fragen, Fragen der Organisation der jeweiligen Universitäten, administrative Gegebenheiten, einschlägige Informationen zu Gleichbehandlung und Frauenförderung, Antidiskriminierung, Veranstaltungshinweise; Novellierung des B-GIBG, Geltungsbereich der 40 %-Frauenquote, Diversity Management und Diskriminierungsschutz, Benachteiligung wegen AKG-Tätigkeit, Betriebsvereinbarungen, Wiederholung von Ausschreibungen/Richtlinien, Wissensbilanz, Versetzung von Beamt/inn/en, Bewerber/innenlisten, Aufnahme von Professorinnen, Überarbeitung FFP, Berufungsverfahren, Anwesenheit des AKG im Unirat, Emeritierungen, Telearbeit, sprachliche Gleichbehandlung usw.).

7.4. Kontakte zu ausländischen Universitäten

Die seit März 2006 bestehenden Kontakte zum Informations- und Erfahrungsaustausch im Hinblick auf die Gleichstellungsarbeit mit den Mitarbeiterinnen der Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität St. Gallen (HSG) wurden auch im Jahr 2010 gepflegt.

⁵ Einen detaillierten Bericht zur Qualität von Berufungsverfahren an österreichischen Universitäten bietet AQA 2010.

7.5. Lehrveranstaltung „Frauensprache – Männersprache“

Die Vorsitzende des AKG und die Leiterin des AKG-Büros haben am 14. und 15. Juni 2010 an der WU Wien eine einstündige Lehrveranstaltung zum Thema „Frauensprache – Männersprache“ (im Rahmen des Studienschwerpunktes zur sozialen Kompetenz) abgehalten.

Die Themen waren unter anderen neben geschlechtergerechtem Sprachgebrauch/geschlechtergerechtem Formulieren von Texten, rechtliche Grundlagen für die Gleichstellung von Frauen und Männern, das Sichtbarmachen von Geschlecht durch Sprache, Diskriminierung durch rein männer-„gerechte“ Sprache. In einem Gastvortrag hat ein Mitglied des AKG die Thematik aus sprachwissenschaftlicher Sicht behandelt.

Resümierend kann gesagt werden, dass es auch in der Gruppe der Studierenden hinsichtlich des Informationsstandes über sowie des Bewusstseins für die Verwendung gendergerechter Sprache weiterhin Handlungsbedarf gibt.

Es ist geplant, dass im Studienschwerpunkt soziale Kompetenz jeweils im Sommersemester eine Lehrveranstaltung zu einem mit Gleichbehandlung und/oder Frauenförderung in Zusammenhang stehenden Themenschwerpunkt angeboten wird. Für das Sommersemester 2011 ist das Thema „Genderstereotype in der Kommunikation“ vorgesehen.

7.6. FP7-Projektantrag: „Women in Research in Science and Technology“

Ende 2010 fanden Vorarbeiten zu einem FP7-Projektantrag statt.⁶ Die Vorsitzende des AKG der WU Wien nahm im November auf Einladung der Caledonian University Glasgow am Kick-Off Meeting in London zur Formierung des Konsortiums teil.

Da es sich bei diesem Projekt nicht um ein Forschungsprojekt, sondern um ein Veränderungsprojekt zur Verbesserung des Stellenwertes von Frauen in der Forschung handelt, wurde das Rektorat der WU Wien eingeladen, seine grundsätzliche Bereitschaft zur Mitwirkung am Projekt mittels eines Commitment Letters zu äußern. Im Dezember 2010 entschied das Rektorat der WU Wien darüber positiv.

Neben einer allgemeinen Konzeptentwicklung von Frauenförderungsmaßnahmen an Universitäten zielt der Projektantrag auf die Entwicklung und Umsetzung eines „Individual Action Plan“ für die WU Wien ab.

Die Vorsitzende des AKG vertritt die WU Wien im Consortium und hat sich, für den Fall der Akzeptanz des Projektes durch die EU, für die Projektleitung zur Verfügung gestellt.

⁶ Das Proposal wurde im Jänner 2011 eingereicht.

8. WU-interne Vernetzung

8.1. Universitätsrat

Die Vorsitzende des AKG hat gemäß Universitätsgesetz 2002 das Recht, in den Sitzungen des Universitätsrats zu Tagesordnungspunkten angehört zu werden, die den Aufgabenbereich des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen betreffen.

Sowohl die Vorsitzende des AKG bzw. die erste stellvertretende Vorsitzende nahmen 2010 an den Sitzungen des Universitätsrates teil und berichteten anlassbezogen über die Tätigkeit des AKG.

8.2. Betriebsräte, Hochschüler/innen/schaft

Der AKG kooperiert sowohl mit dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal und dem Betriebsrat für das allgemeine Personal sowie mit der Hochschüler/innen/schaft an der WU Wien und nahm auch im Jahr 2010 an entsprechenden Veranstaltungen (z. B. Betriebsversammlungen, Informationsveranstaltungen zu arbeitsrechtlichen Themen des Betriebsrats für das Allgemeine Universitätspersonal) teil.

Die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ist vor allem durch Kompetenzfragen bei Auskunftserteilung an und Beratung von Mitarbeiter/inne/n der WU gekennzeichnet.

8.3. Senat

Am 25. Februar 2010 hat auf Einladung des AKG ein Gespräch mit dem derzeitigen Vorsitzenden des Senats und der ehemaligen Vorsitzenden des Senats der WU Wien über die Präsenz von Frauen in der Universitätspolitik stattgefunden.

Ziele des Gesprächs waren der Austausch über die bisherigen Erfahrungen mit der 40 %-Frauenquote sowie die Identifikation von möglichen Aktivitäten zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Kollegialorganen der WU. Folgende Überlegungen wurden diskutiert:

- Frauen sollten entsprechend ihrem tatsächlichen Anteil in Kollegialorganen vertreten sein
- Kommissionsarbeit muss stärker wertgeschätzt und honoriert werden
- Gremienarbeit ist ein wichtiger Beitrag an der Universität und muss zum Profil von Hochschullehrer/inne/n gehören
- Frauen sollten die Möglichkeit haben, ihr Interesse an der Mitwirkung an einer Kommission aktiv zu bekunden

- Eine Alternative zur Lösung wäre auch die Sammlung von Kommissionspunkten anhand geeigneter Kriterien und die Möglichkeit diese gegen Lehrverpflichtung oder andere Aufgaben abzutauschen
- Kommissionstätigkeit sollte im Activity-Report erfasst werden
- Besetzung von Professor/inn/enstellen: eine größere Ausgewogenheit wäre wünschenswert
- Zusätzlich sollte es strukturelle Maßnahmen geben, um eine soziale und familienfreundliche Organisation an der Universität zu schaffen

Der AKG bemüht sich laufend um eine Diskussion mit Senat und Rektorat über mögliche Umsetzungen der eingebrachten Vorschläge.

8.4. Rektorat

In der AKG-Sitzung vom 20. Mai 2010 fand ein Gespräch mit dem Rektor der WU Wien statt. U.a. wurden folgende Themen erörtert:

- 40 %-Frauenquote und Lösungsalternativen für die geringe Repräsentanz von Frauen in WU Gremien
- Bestellungen von § 99-Professuren
- Abläufe bei Berufungsverfahren, insbesondere die aktive Suche nach qualifizierten Bewerberinnen
- Bestellung von Gutachter/inne/n - Frauenanteil
- Politik bei der Bestellung von Institutsvorständ/inn/en und Departmentvorständ/inn/en
- Verwendung gendergerechter Sprache in der universitätsinternen Kommunikation sowie in der Kommunikation nach außen
- Kommunikationsstruktur zwischen AKG und Rektorat

In Zukunft soll es einmal im Semester zu einem Austausch zwischen Rektor und AKG in Sachen Gleichstellung, Gleichbehandlung und Frauenförderung in Form eines Gesprächs kommen.

8.5. Wissenschaftlerinnen der WU

Der AKG war bestrebt, zu wichtigen Themen Meinungen auf einer breiteren Basis einzuholen:

- Am 25. März 2010 wurden die Wissenschaftlerinnen der WU Wien zu einem Meinungsaustausch zur 40 %-Frauenquote in universitären Kollegialorganen eingeladen.
- Am 6. Dezember 2010 diskutierten auf Einladung des AKG interessierte Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen der Verwaltung über mögliche Inhalte eines „Individual Action Plan der WU Wien“, der im Rahmen des An-

trages zum EU-FP7 „Women in Science and Technology“ Projektes zu entwickeln war.

Die Resonanz war bei beiden Angeboten zum Meinungsaustausch sehr gut.

Beim Thema 40 %-Frauenquote war die einhellige Meinung, dass ohne ein konkretes Angebot der Universitätsleitung zur Entlastung in anderen Bereichen sowie eine allgemeine Imageaufwertung von Gremienarbeit keine rasche Lösung für die überwiegende Nicht-Einhaltung der Quote gefunden werden konnte.

Im Falle des FP7-Projektantrages boten sich engagierte Wissenschaftlerinnen an, den AKG-Vorschlag für den „Individual Action Plan der WU Wien“ zu sichten und zu kommentieren. Es erfolgte ein reger Austausch von Ideen zwischen dem AKG und engagierten Wissenschaftlerinnen. Die eingebrachten Vorschläge wurden in geeigneter Form in das Proposal eingearbeitet.

8.6. Workshop Gremienarbeit

Am 14. und 15. Oktober 2010 hat der in Kooperation zwischen der Abteilung für Personalentwicklung und dem AKG organisierte Workshop „Gremienarbeit gelassen angehen und erfolgreich gestalten“ stattgefunden. Die darin gemachten Erfahrungen fließen in die inhaltliche Gestaltung einer „Fortsetzungsveranstaltung im SS 2011“ ein.

Geplant war auch ein Vortrag zum Thema „Gendergerechte Sprache“, zu dem eine Expertin der Universität Wien eingeladen werden sollte. Aus zeitlichen Gründen musste dieses Vorhaben auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden.

9. AKG-Marketing

Der AKG hat das Ziel, eine gendersensible Sichtweise und die Perspektive der Gleichstellung in der universitären Kommunikation zu fördern und im Sinne eines Diskriminierungsschutzes öffentlichkeitswirksam aktiv zu werden.

9.1. Homepage

Die Homepage des AKG, betreut von der Büroleiterin, bietet ausführliche Informationen über den AKG an der WU Wien, über rechtliche Grundlagen von Gleichbehandlung und Frauenförderung, Personalverfahren, Mobbing, sexuelle Belästigung, geschlechtergerechtes Formulieren, Stellenausschreibungen, Kinderbetreuung, Arbeitskreise an österreichischen Universitäten, Literatur, Links zu diversen Einrichtungen zur Gleichbehandlung und Frauenförderung an: <http://www.wu.ac.at/structure/lobby/equaltreatment>

9.2. Schaukasten und Presenter

Der Schaukasten vor dem Büro des AKG wird mit aktuellen Informationen (z.B. Veranstaltungshinweisen, Pressemitteilungen, Zeitschriftenartikeln) zum Thema Gleichbehandlung und Frauenförderung bestückt. In einem Prospektregal werden Informationsmaterial über die Aufgaben des AKG sowie diverse aktuelle Unterlagen zu Themen/Veranstaltungen der Gleichbehandlung, Antidiskriminierung sowie Frauenförderung angeboten.

9.3. wu-memo, WU aktuell, Aussendung an WU-Studierende

Der AKG ist darum bemüht, regelmäßig im wu-memo, der Universitätszeitung der WU Wien sowie in wu-aktuell, der Zeitung der Österreichischen Hochschüler/innen/schaft an der WU Wien, über seine Tätigkeit sowie über Gleichbehandlung und Frauenförderung im Allgemeinen bzw. rechtliche Neuerungen in diesen Bereichen zu informieren.

Im Jahr 2010 wurden auf Initiative der studentischen Mitglieder des AKG in wu-aktuell Beiträge des AKG zu Gleichbehandlungsthemen veröffentlicht (wu-aktuell 2/2010 vom 18.2.2010). Themen waren u. a.: Aufgaben und Tätigkeitsbereiche des AKG, Informationen über die Zusammensetzung des AKG und über die Mitglieder des AKG, Diskriminierungstatbestände, Diskriminierungsfälle, mit denen der AKG befasst ist, Mobbing, sexuelle Belästigung.

Es wurde eine Fortsetzungsreihe zu WU-spezifischen Beiträgen zu Diskriminierung und Gleichstellung ins Auge gefasst. Gespräche zwischen dem AKG und der ÖH WU sind diesbezüglich geplant.

9.4. Informationsbroschüre

Um vor allem den Informationsstand bezüglich Gender-Themen im Universitätsalltag zu heben und über die Aufgaben, Tätigkeitsbereiche und Mitglieder des AKG zu informieren wird eine Informationsbroschüre konzipiert. Zum Ende des Berichtszeitraumes wurde die Frage der Finanzierung in Angriff genommen.

Zielpublikum für die Broschüre sind sowohl Studierende der WU wie alle Mitarbeiter/innen der WU.

9.5. Informationsblatt zu Berufungsverfahren

2010 wurde ein AKG-internes Informationsblatt zu Berufungsverfahren erstellt. Es unterstützt die AKG-Mitglieder sowohl in rechtlicher wie auch argumentativ strategischer Hinsicht bei ihrer Arbeit. Mit dieser Initiative sollen Erfahrungen aus der Kommissionstätigkeit systematisch festgehalten werden, um damit eine Basis für effiziente und effektive AKG-Arbeit in den Kommissionen zu schaffen.

9.6. Teilnahme an Tagungen, Veranstaltungen

An folgenden Tagungen bzw. Veranstaltungen zu AKG-einschlägigen Themen haben Mitglieder des AKG der WU Wien teilgenommen und über die Inhalte in den AKG-Sitzungen berichtet:

- Fachtagung „Wissenschaft und Geschlecht – Karrieren und Barrieren auf dem Weg an die Spitze“ am 18. und 19.2.2010 in Hamburg (Charlotte Khan)
- Workshop „20 Jahre Gleichstellungsarbeit an der WU“ am 14.4.2010 (Renate Buber)
- Tagung des Instituts für Universitätsrecht der Universität Linz: „Personalrechtliche Neuerungen 2009/2010 am 22.4.2010 an der Universität Linz (Hanne Esterwitsch, Claudia Hochleitner)
- Seminar „Was tun bei Mobbing oder sexueller Belästigung“ am 28.9.2010 an der Veterinärmedizinischen Universität Wien (Hanne Esterwitsch)
- Workshop „Erfolgreiche Strategien zur Umsetzung der 40 %-Frauenquote“ des BMWF am 30.9.2010 im Palais Harrach (Renate Buber, Charlotte Khan, Hanne Esterwitsch)
- Österreichischer Wissenschaftstag 2010 zum Thema „Wissenschaft und Gender“ vom 28. – 30.10.2010 im Hotel Panhans am Semmering (Renate Buber)
- Veranstaltung „Was bedeutet Gender Budgeting“ am 10.11.2010 an der WU (Renate Buber)
- agro-austrian gay professionals: 7. Verleihung des Förderpreises am 1.12.2010 an der WU (Martin Stegu)
- AQA-Ergebnispräsentation der Empfehlungen zur Qualitätsentwicklung der Berufungsverfahren an österreichischen Universitäten am 2.12.2010 an der Universität für angewandte Kunst Wien (Renate Buber, Charlotte Khan)

10. Ausblick

Es erscheint sinnvoll, in Zukunft weiterhin noch mehr Aufmerksamkeit darauf zu richten, dass der AKG verstärkt in universitäre Projekte und Vorhaben eingebunden wird. Die Vorteile frühzeitiger Einbindung sind evident und in der Folge kurz zusammengefasst:

- Rasches Handeln bei Fragen der Gleichstellung wird möglich.
- Konfliktfälle können durch persönliche, frühzeitig geführte Gespräche und wechselseitige Information im Vorfeld vermieden werden.
- Die unmittelbare Aufnahme von gleichstellungsspezifischen Aspekten in Entscheidungen ersetzt aufwändige Korrekturverfahren im Nachhinein.
- Expert/inn/enwissen kann unmittelbar abgerufen werden – einerseits über Verfahrensabläufe allgemein, da die AKG-Mitglieder über umfangreiche und oft langjährige einschlägige Erfahrung verfügen – und über spezielles Wissen in Bezug auf Diskriminierungsschutz, Diskriminierungsarten, Mobbing, sexuelle Belästigung, Konfliktvermeidung, Frauenförderung, Gleichstellung etc.

Renate Buber eh.
Vorsitzende

Claudia Hochleitner eh.
Leiterin des AKG-Büros

Charlotte Khan eh.
1. Stv. Vorsitzende

Michael Meyer eh.
2. Stv. Vorsitzender

Wien, im Februar 2011

Literaturverzeichnis

Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 – UG)

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGBl 1993/100 idF BGBl I 2009/153)

Satzung der Wirtschaftsuniversität Wien mit Anhang 4 Frauenförderungsplan der Wirtschaftsuniversität Wien vom 10.12.2003 (geändert durch Beschlüsse vom 22.12.2004, 21.1.2005, 8.6.2005, 22.3.2006, 24.5.2006, 25.6.2008, 11.3.2009 und 17.3.2010)

Weiterbildungsprogramm der WU, WU-interne Weiterbildung; Programm Wintersemester 2010/11 (siehe aktuelle Version unter <http://www.wu.ac.at/structure/servicecenters/pep>)

AQA Österreichische Qualitätssicherungsagentur Austrian Agency for Quality Assurance (2010): Qualitätsentwicklung des Berufsmanagements an österreichischen Universitäten. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG

wu-aktuell 2/2010 vom 18.2.2010: AKG @ WU – Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen stellt sich vor

Anhang 1: Die Mitglieder des AKG der Wirtschaftsuniversität Wien (Stand: 31. Dezember 2010)



Renate Buber

Mein Engagement für ein nachhaltig verstärktes Bewusstsein für die Gleichbehandlung und somit gegen Diskriminierungen jeder Art, sei es im Hörsaal in der Kommunikation zwischen Studierenden und Lehrenden, bei Personalentscheidungen, in universitären Entscheidungsprozessen oder im Arbeitsalltag begründet sich in meinem ausgeprägten Verständnis für Gerechtigkeit. Es ist mir wichtig, auf Ungleichbehandlung aufmerksam zu machen und Lösungen aktiv zu vertreten.

Mag. et Dr. rer.soc.oec., ist Assistenzprofessorin an der Abteilung für Nonprofit-Management an der WU Wien. Ihre Forschungsschwerpunkte sind NPO-Management, NPO Marketing und qualitative Forschungsmethodik. Sie gehörte dem AKG der WU Wien viele Jahre als stellvertretende Vorsitzende an und wurde im November 2009 zur Vorsitzenden des AKG der WU gewählt. Darüber hinaus ist sie Mitglied der ARGE GLUNA und des Lenkungsausschusses von excellentia.



Hanne Esterwitsch

Es ist mir ein besonderes Anliegen, all jene Menschen zu unterstützen, die trotz der gesetzlich festgeschriebenen Prinzipien und Ansprüche an Gleichbehandlung im Alltag wie in beruflichen Situationen benachteiligt werden.

Amtsärztin, ist seit 1975 an der WU Wien beschäftigt (davon sechs Jahre als Sekretärin des Rektors, neun Jahre als Referentin in der Personalabteilung, achtzehn Jahre im Sekretariat des Instituts für Bildungswissenschaften und Philosophie und seit dessen Auflösung im Sekretariat des Instituts für Soziologie und Empirische Sozialforschung). Seit mehr als zehn Jahren gilt ihr Engagement im AKG der WU Wien neben allgemeinen Fragen der Gleichbehandlung der Kontrolle der Personalien des wissenschaftlichen Personals.



Claudia Hochleitner

Ursachen für Ungleichbehandlung und Diskriminierung von Menschen sind in benachteiligenden gesellschaftlichen Strukturen und Hierarchien zu finden, die nicht von heute auf morgen und auch nicht von einigen wenigen Personen verändert werden können. Meine Tätigkeit im AKG soll zu einer Bewusstseinschärfung im beruflichen Umfeld und zu mehr Chancengleichheit für die Mitarbeiter/innen und Studierenden beitragen.

Absolventin des univ. Lehrgangs „Virtual International Gender Studies – Qualifizierung Gleichstellung“ der Fernuniversität Hagen und Lektorin an der WU Wien, leitet seit 2002 das Büro des AKG der WU und ist Mitglied des Betriebsrats für das Allgemeine Universitätspersonal der WU Wien sowie von ADMINA, der Vernetzung der Leiterinnen der AKG-Büros an den österreichischen Universitäten. Sie ist seit 1994 an der WU Wien beschäftigt und war sechs Jahre Referentin und zwei Jahre stv. Abteilungsleiterin in der Personalabteilung.



Charlotte Khan

Durch mein Engagement im AKG möchte ich dazu beitragen, dass Chancengleichheit für benachteiligte gesellschaftliche Gruppen kein Wunschdenken sondern gelebte Realität ist. Ein besonderes Anliegen ist mir die Förderung von Frauen mit dem Ziel einer gleichberechtigten Vertretung auf allen Ebenen der Ausbildung und Berufstätigkeit.

Mag.phil., studierte Vergleichende Literaturwissenschaft und Slawistik/Russisch an der Universität Innsbruck sowie Rechtswissenschaften an der Universität Wien. Sie ist seit 1993 Wissenschaftliche Beamtin am Institut für Slawische Sprachen und organisatorische Leiterin des Russisch-Deutschen Sommerkollegs in Kiev-Charkiv-L'vivt und der NTU „ChPI“ Charkiv. Ihre fachlichen Interessen umfassen Landes- und Kulturkunde Russlands und der Ukraine sowie Russisch als Fremdsprache. Seit 2010 ist sie erste stellvertretende Vorsitzende des AKG der WU Wien sowie Mitglied bei GLUNA.



Michael Meyer

Universitäten haben eine besondere gesellschaftliche Verantwortung. Als Organisationen, die Bildungseliten selektieren, müssen Sie in ihren Strukturen und Entscheidungsprozessen untadelig sein. Universitäten produzieren wie alle Organisationen Ungleichheit, sie können gar nicht anders. Dass diese aber gerechtfertigt werden, und dass ungerechtfertigte Diskriminierungen verhindert, gegebenenfalls aufgezeigt und abgestellt werden, dazu gibt es den AKG. Dabei helfe ich gerne mit.

Mag. et Dr.rer.soc.oec., Universitätsprofessor, Leiter der Abteilung für Nonprofit-Management und des PMBA-Lehrganges für Sozialmanagement der WU Executive Academy. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Organisationsanalyse, Karrieren, die Funktionen von Nonprofit Organisationen und die Diffusion betriebswirtschaftlicher Methoden in NPO. Er ist seit 2009 Mitglied und seit 2010 zweiter stellvertretender Vorsitzender des AKG und vertritt diesen in Berufungskommissionen sowie internen Diskussionsforen zum Thema Gleichbehandlung.



Silvia Mille

*„Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. (...)“
„Jeder hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand. (...)“ (Art. 1 und 2, „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte“, UNO, 10. Dezember 1948). Durch meine Mitarbeit im AKG möchte ich dazu beitragen, dass diese Rechte nicht nur niedergeschrieben wurden, sondern auch gelebt werden.*

Mag. rer.soc.oec., ist seit Oktober 2010 Assistentin des Vorstands des Departments für Management und des Programmdirektors des Masterstudiums Management der WU Wien. Vorher war sie an der WU Wien je vier Jahre Referentin des Fachbereichs BW und Leiterin des Büros des Fachbereichsrats bzw. der Departments sowie Assistentin der Vorstände der Departments für Management sowie Unternehmensführung und Innovation. Seit Anfang 2010 ist sie als Mitglied im AKG tätig.



Katharina Pernkopf-Konhäusner

In über fünf Jahren, die ich im AKG tätig bin, könnte ich nicht behaupten, dass ich je aus einer Sitzung gegangen wäre und mir gedacht hätte: „War das langweilig!“ Im Gegenteil: Ich war stets überrascht, dass es an der WU immer wieder zu herausfordernden Fällen kommt. Daher ist es umso erfreulicher, dass es ein Gremium gibt, das sich dieser Fälle mit Professionalität und Feingefühl annimmt. Für mich ist der AKG ein essentielles Kontrollorgan, das Verantwortung übernimmt und Hilfestellung leistet. Nicht nur, weil es gesetzlich vorgeschrieben ist, nein, jedes Mitglied trägt tatkräftig zur guten Sache bei. Aus diesen Gründen engagiere ich mich im AKG.

Mag. rer.soc.oec., Absolventin des Jhg. 2007/2008 der Meisterklasse Osteuropa am Inst. für Unternehmensführung, studierte Intern. Betriebswirtschaft, verbrachte ein Auslandssemester an der KNEU (Kiewer National-Ökonomische Universität), schloss das JOSZEF-Programm 2008 ab und arbeitete als Tutorin an der WU. Von November 2008 bis Ende 2009 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Verhaltensorientiertes Management der WU Wien. Derzeit ist sie Doktorandin an der WU Wien.



Sigrid Stagl

Gleichbehandlung ist noch immer nicht der Normalfall. Jenseits von Quoten und anderen formellen Institutionen – die freilich wichtig sind – braucht es auch Arbeit an den informellen Institutionen. Solange Gleichbehandlung nicht die Norm ist, braucht es Arbeit, dies zu unterstützen, und dafür möchte ich mich einsetzen.

Dr., Univ.Prof. am Institut für Regional- und Umweltwirtschaft. Sigrid Stagl hat als Erste weltweit ein Doktorat in ökologischer Ökonomie (RPI, New York, 1999) erlangt. Ihre Forschung fokussiert auf: (1) Nachhaltiges Handeln, (2) ökologische Makroökonomie und (3) partizipative Umweltbewertungsprozesse. Bevor sie eine Professur für Umweltökonomie und -politik annahm, arbeitete sie an den britischen Universitäten Leeds und Sussex. Derzeit ist Sigrid Stagl Präsidentin der European Society for Ecological Economics.



Martin Stegu

Gleichbehandlung darf nicht nur Frauen ein Anliegen sein. Als Linguist bin ich besonders sensibel für – sehr oft versteckte – sprachliche Diskriminierungen, die jede Einzelperson und Gruppe treffen können. Von meinem beruflichen und privaten Umfeld her sehe ich mich auch als besonderer Ansprechpartner in Fragen von Gleichbehandlung bzw. Diskriminierung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit und sexueller Orientierung.

War nach dem Studium der Romanistik und Slawistik und nach Deutschlektoraten an den Universitäten in Nizza und Zagreb als Universitätsassistent bzw. Universitätsdozent am Institut für Romanische Sprachen der WU tätig (1981-1995). Nach seiner Berufung auf eine Professur für Angewandte Sprachwissenschaft an der TU Chemnitz (1995) kehrte er 2000 als Universitätsprofessor für Romanische Sprachen an die WU zurück. Seine Hauptforschungsinteressen sind Fremd- und Fachsprachendidaktik, Sprach- und Kommunikationswissen von und für Nicht-LinguistInnen, intra- und interkulturelle Kommunikationsprobleme, in letzter Zeit auch Queer Studies und genderbezogene Linguistik.



Alfred Stiassny

Ich erachte eine Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen als einen essenziellen Beitrag für die Wissenschaftsgesellschaft, da es gilt Strukturen zu schaffen, die insbesondere die Gleichbehandlung und Förderung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im universitären Bereich garantieren.

Mag. et Dr.rer.soc.oec., ao. Universitätsprofessor am Department für Volkswirtschaft; Studium der Volkswirtschaftslehre an der WU, ab 1986 Universitätsassistent am Institut für Volkswirtschaftstheorie und -politik, seit 1997 habilitiert in „Volkswirtschaftstheorie, -politik und Angewandte Ökonometrie“. Langjährige Tätigkeit als Gastprofessor an der Karl Franzens Universität Graz und an der Universität Paneurópska vysoká škola, Bratislava. Forschungsschwerpunkte: Arbeitsmarkt, Makroökonomik und Angewandte Ökonometrie. Er ist seit 2010 Mitglied des AKG und vertritt diesen in Berufungskommissionen sowie internen Diskussionsforen zum Thema Gleichbehandlung.



Marion Zeger

Eine hohe Affinität für Gleichbehandlungsthemen und der Wunsch, diskriminierendes Handeln einerseits bekannt zu machen und es andererseits dadurch ein Stückweit verhindern zu können, motivieren mich zu meiner Tätigkeit im AKG. Wichtig ist mir dabei vor allem, den Studierenden als Ansprechpartnerin zur Verfügung zu stehen und ihre Anliegen im AKG zu vertreten.

Mag. rer.soc.oec., Absolventin der WU Wien (Betriebswirtschaft) und derzeit Studentin an der WU Wien im Zweitstudium Wirtschaftstraining und Bildungsmanagement. Sie sammelte während des Studiums berufliche Erfahrungen in einem Unternehmen für Personaldienste und in einem Lebensmittelgroßhandelsbetrieb. Darüber hinaus war sie im Marketing eines Zeitschriftenverlages tätig und arbeitete in der WU-Universitätsbibliothek. Sie ist seit zwei Jahren als Vertreterin der Studierenden Mitglied im AKG der WU Wien.
