

**TÄTIGKEITSBERICHT**  
§ 42 Abs 10 UG 2002

**Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**  
*Equal Opportunities Working Group*

**WU Wien**

**Bericht**  
**2012**

Renate Buber  
Claudia Hochleitner  
Charlotte Khan  
Martin Stegu

Wien, im April 2013

## 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.....	14
6.3. Sitzungs-, Kommissionsteilnahme.....	16
6.4. Einsprüche, Einspruchsanmeldungen und Beschwerden an die Schiedskommission der WU .....	17
6.5. Diskriminierungsfälle.....	18
6.5.1. Diskriminierung auf Grund des Geschlechts .....	18
6.5.2. Sexuelle bzw. geschlechtsbezogene Belästigung und Mobbing.....	19
6.5.3. Beratung.....	20
6.5.4. Stellungnahmen.....	20
6.5.5. Frauenförderungsplan.....	20
6.5.6. Geschlechtergerechte Sprache .....	22
6.6. Exkurs: AKG gemäß Satzung der WU .....	23
7. Außenkontakte/Vernetzung .....	24
7.1. Die Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs Universitäten (ARGE GLUNA).....	24
7.2. „Admina“ .....	25
7.3. Lehrveranstaltung „Geschlechtergerechte Kommunikation“ .....	26
8. WU-interne Vernetzung .....	27
8.1. Universitätsrat.....	27
8.2. Betriebsräte, Hochschüler/innen/schaft .....	27
8.3. Personalabteilung .....	27
8.4. Rektorat .....	27
8.5. WU 2020 .....	28
8.6. Wissenschaftlerinnen der WU - Workshop „Genderstereotype in der Wirtschaftskommunikation“ .....	28
9. AKG-Marketing.....	29
9.1. Homepage .....	29
9.2. Info-Blatt für Neueinstellungen.....	29
9.3. Schaukasten und Presenter.....	29
9.4. wu-memo, wu-aktuell, Aussendung an WU-Studierende, „move“ .....	29
9.5. Informationskarte .....	30
10. Weiterbildungsaktivitäten.....	30
10.1. Teilnahme an Tagungen, Veranstaltungen.....	30
10.2. Supervision .....	31
11. Ausblick.....	31
Literaturverzeichnis .....	32
Anhang 1: Die Mitglieder des AKG der Wirtschaftsuniversität Wien (Stand: 31. Dezember 2012) .....	33

## 1. Vorbemerkung

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Wirtschaftsuniversität (im Weiteren AKG) legt hiermit den detaillierten Tätigkeitsbericht für das Jahr 2012 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 2012 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 2012 kam es mit dem Inkrafttreten der Dienstrechtsnovelle 2011 zu einer Änderung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes. Eine wesentliche Änderung betrifft die Anhebung des Frauenanteils von 45 auf nunmehr 50 %, 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 50 % 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 2012 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 2012 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 zum Thema Gleichbehandlung mit Vertreter/inne/n in Gremien im Speziellen und WU-Angehörigen im Allgemeinen darstellt.

Renate Buber  
Claudia Hochleitner  
Charlotte Khan  
Martin Stegu

Wien, April 2013

## **2. Einrichtung und Aufgaben des AKG**

Der AKG der WU Wien wurde 1991 eingerichtet und verfolgt in seiner Arbeit seit-her 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 (d. h. im Wesentlichen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts) 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. Oktober 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 AKG 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 Expertise in Angelegenheiten der Gleichbehandlung sowie der Frauenförderung Bedacht zu nehmen.

Der AKG der WU Wien 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 (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 idF 09.05.2012 (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 benutzen (§ 46 Frauenförderungsplan der WU).

---

Abbildung 2: Rechte und Pflichten der Mitglieder des AKG – Frauenförderungsplan (FFP) der WU (Anhang 4 der Satzung idF 09.05.2012)

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 gewählt. Zweiter stellvertretender Vorsitzender ist seit 27.10.2011 Martin Stegu. Tabelle 1 gibt Auskunft über den aktuellen Stand der Mitglieder und Ersatzmitglieder für die Funktionsperiode

2010 bis 2013. Anhang 1 enthält Hinweise über die organisationale Zugehörigkeit der Mitglieder sowie ein Statement zur Motivation der Tätigkeit im AKG.

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

<b>Renate BUBER</b> , Ass.Prof. <sup>in</sup> Mag. <sup>a</sup> Dr. <sup>in</sup> <b>Vorsitzende</b>	NPO Management Group
<u>Ersatzmitglied:</u> Johanna HOFBAUER, ao. Univ.Prof. <sup>in</sup> Mag. <sup>a</sup> Dr. <sup>in</sup>	Institut für Soziologie und Empirische Sozialforschung
<b>Charlotte KHAN</b> , Oberrätin Mag. <sup>a</sup> <b>1. Stellvertretende Vorsitzende</b>	Institut für Slawische Sprachen
<u>Ersatzmitglied:</u> Kathrin FIGL, Univ.Ass. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup>	Institut für Wirtschaftsinformatik und Neue Medien
<b>Martin STEGU</b> , Univ.Prof. Mag. Dr. <b>2. Stellvertretender Vorsitzender</b>	Institut für Romanische Sprachen
<u>Ersatzmitglied:</u> Renate RATHMAYR, Univ.Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup>	Institut für Slawische Sprachen
<b>Hanne ESTERWITSCH</b> , Amtsrätin	Institut für Soziologie und Empirische Sozialforschung
<u>Ersatzmitglied:</u> Ruth HEUBERGER	Forschungsservice
<b>Claudia HOCHLEITNER</b>	Büro des AKG
<u>Ersatzmitglied:</u> Barbara BAUER, MMag. <sup>a</sup> Dr. <sup>in</sup>	Doktoratsstudium
<b>Silvia MILLE</b> , Mag. <sup>a</sup>	Department für Management
<u>Ersatzmitglied:</u> Andrea SCHEIBENPFLUG	Vizerektorat für Lehre
<b>Michael MÜLLER-CAMEN</b> , Univ.Prof. Dr. (ab 25.01.2012)	Institut für Personalmanagement
<u>Ersatzmitglied:</u> Jesus CRESPO CUARESMA, Univ.Prof. Dr. (ab 25.01.2012)	Institut für Geld- und Finanzpolitik
<b>Katharina PERNKOPF-KONHÄUSNER</b> , Mag. <sup>a</sup>	ÖH WU
<u>Ersatzmitglied:</u> Sabine BUNDSCHUH	ÖH WU
<b>Sigrid STAGL</b> , Univ.Prof. <sup>in</sup> Mag. <sup>a</sup> Dr. <sup>in</sup>	Institut für Regional- und Umweltwirtschaft
<u>Ersatzmitglied:</u> Ulrike SCHNEIDER, Univ.Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup>	Institut für Sozialpolitik
<b>Alfred STIASSNY</b> , ao. Univ.Prof. Dr.	Institut für Quantitative VWL
<u>Ersatzmitglied:</u> Elfriede PENZ, ao. Univ.Prof. <sup>in</sup> Mag. <sup>a</sup> Dr. <sup>in</sup>	Institut für Internationales Marketing Management
<b>Marion ZEGER</b> , Mag. <sup>a</sup>	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 befindet sich im UZA 4, Kern A, 3. Stock, Raum A303 und ist von Montag bis Donnerstag von 10 - 12 Uhr und von 14 - 16 Uhr geöffnet. In dringenden Fällen können Beratungstermine per E-Mail oder telefonisch vereinbart werden.

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 – Frauenförderungsplan der WU (Anhang 4 der Satzung idF 09.05.2012)

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 der Betriebsräte für das allgemeine und das wissenschaftliche Universitätspersonal fallen. In diesen Fällen führen Mitglieder des AKG Gespräche mit den Betroffenen aus dem allgemeinen und wissenschaftlichen Universitätspersonal, informieren diese über die entsprechenden Anlaufstellen für deren Anliegen und stellen Kontakte mit zuständigen Gremien und Personen der WU her. Im Berichtszeitraum wandten sich auch Studierende mit einschlägigen Anliegen an das AKG-Büro.

Außer den administrativen Tätigkeiten umfasst der Tätigkeitsbereich des AKG-Büros u.a. auch folgende inhaltliche Aufgaben:

- 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 Themen 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 2012 fanden die regulären Sitzungen an folgenden Tagen statt: 26.01., 29.03., 19.04., 24.05., 28.06., 27.09., 17.10., 21.11., 19.12.

Die durchschnittliche Sitzungsdauer betrug zweieinhalb Stunden; womit sich für 2012 durch die AKG-Sitzungen eine zeitliche Belastung pro AKG-Mitglied von

22,5 Stunden bzw. inklusive Wegzeiten und Vorbereitungszeiten von etwa drei 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 über laufende Personalaufnahmeverfahren dar. Inhaltlich dominiert sind diese durch formale Unzulänglichkeiten von Ausschreibungstexten und Ausschreibungsberichten sowie Fragen zur Sicherstellung der Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen für den AKG. Aktuelle Vorkommnisse des Mobbing und die Ergebnisse der Prüfung der 40-% Quote von Frauen in den universitären Gremien stellen weitere Diskussionspunkte 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 und das Einleiten erforderlicher Schritte zur Diskussion der Beschwerdeanlässe in einer generellen Form.

Darüber hinaus informiert die Vorsitzende des AKG über die Erfahrungen aus der AKG-Arbeit an anderen Universitäten Österreichs, die insbesondere in den regelmäßigen Sitzungen der ARGE GLUNA ausgetauscht werden. 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), Personal-

auswahl (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 Auskunft- 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) und Frauenförderungsplan der Wirtschaftsuniversität (Anhang 4 der Satzung idF 09.05.2012) aus.

---

• **Auskunft-/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: Auskunft-/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 Reisegebührenvorschrift 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 2012 zahlreiche Personalverfahren in den Bereichen des wissenschaftlichen sowie des allgemeinen Universitätspersonals, insbesondere durch:

- Begutachtung der Ausschreibungstexte
- Überprüfung von Funktionsbeschreibungen des allgemeinen Personals
- Sichtung und 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 2012 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).

<b>Personalverfahren</b>	<b>Anzahl</b>	
	<b>2011</b>	<b>2012</b>
Berufungsverfahren	4	5
Ausschreibungen wissenschaftliches Personal	129	140
Ausschreibungen allgemeines Personal	113	124
Drittmittelstellen ohne Ausschreibung	151	146
Habilitationsverfahren	11	7
Karenzurlaube, Freistellungen	59	54
Beendigungen von Arbeitsverhältnissen	451	437

Tabelle 2: Anzahl der Personalverfahren, mit denen der AKG der WU im Jahre 2011 und 2012 befasst war<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Sowohl aus dem Vorjahr übernommene wie im Berichtszeitraum neu eingerichtete Personalverfahren

## 6.2. Zusammensetzung von Kollegialorganen der WU

Der AKG wurde auch im Jahr 2012 durch den Senat der WU fristgerecht mittels eines Formblattes über die Zusammensetzung der Kollegialorgane des Senats informiert.

Der Anteil der weiblichen und männlichen Mitglieder in Kollegialorganen des Senats der WU im Zeitraum vom 1.1.2012 bis zum 31.12.2012 ist in der Tabelle 3 ersichtlich.

Kollegialorgan	40 %-Frauenquote erreicht?		Mitglieder	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
BK „Zivilrecht“	x		3	6
BK „International Business“	x		5	4
BK „Accounting“	x		4	5
BK „Data and Knowledge Engineering“	x		5	4
BK „Change Management“	x		3	6
BK „Business Performance Management and Sustainability“	x		5	4
BK „International Business“	x		4	5
Habilitationskommission 1*	x		4	5
Habilitationskommission 2	x		4	5
Habilitationskommission 3		x	6	3
Habilitationskommission 4	x		4	5

\* Habilitationskommissionen sind in der Tabelle anonymisiert

Tabelle 3: Anteil weiblicher und männlicher Mitglieder in neu eingerichteten Kollegialorganen der WU Wien im Jahr 2012 – chronologisch nach dem Datum ihrer Einsetzung

Tabelle 3 lässt erkennen, dass die gesetzliche Vorgabe der 40 %-Frauenquote im Jahr 2012 mit Ausnahme eines einzigen Falles in allen in diesem Jahr eingerichteten Kollegialorganen umgesetzt werden konnte.

Trotz dieses positiven Ergebnisses ist zu erwarten, dass es auch in Zukunft erforderlich sein wird, Anstrengungen zu unternehmen, um die 40 %-Frauenquote bei der Besetzung der Kollegialorgane der Universität weitestgehend zu erfüllen. Mitglieder des AKG werden auch weiterhin in persönlichen Gesprächen die Interessenlagen und Verfügbarkeiten potenzieller weiblicher Kommissionsmitglieder im Einzelfall abklären und sich bemühen die Gründe auszuloten, warum ein weiteres Engagement in der Kommissionsarbeit – meist zusätzlich zu bestehenden Verpflichtungen im Bereich der Administration – nicht in Frage kommt.

Es ergibt sich nach wie vor in einer Vielzahl der Fälle das Bild, dass die individuellen Arbeits- und Belastungssituationen der Wissenschaftlerinnen an der WU in der Erfüllung ihrer Forschungs- und Lehraufgaben sowie die auferlegten verpflichtenden Verwaltungstätigkeiten kein weiteres Engagement in Kollegialorganen zulassen.

Auch aus diesen Gründen hat der AKG 2012 davon abgesehen, in dem einzigen Fall, in dem die 40 %-Frauenquote in einem Kollegialorgan nicht erreicht werden konnte, Einrede bei der Schiedskommission nach § 42 Abs 8a UG 2002 zu erheben.

Ganz anders stellt sich die Situation bei den vom Rektor zu bestellenden Gutachter/inne/n in Kollegialorganen dar, wie der Tabelle 4 zu entnehmen ist.

Kollegialorgan	40 %-Frauenquote erreicht?		Gutachter/innen	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
BK „Zivilrecht“		x	2	0
BK „International Business“		x	2	0
BK „Accounting“		x	2	0
BK „Data and Knowledge Engineering“	x		1	2
BK „Change Management“		x	2	1
BK „Business Performance Management and Sustainability“		x	2	0
BK „International Business“		x	3	0
Habilitationskommission 1		x	2	0
Habilitationskommission 2		x	2	0
Habilitationskommission 3		x	3	0
Habilitationskommission 4		x	2	0

Tabelle 4: Anteil der Gutachterinnen und Gutachter (keine Ersatzmitglieder) in neu eingerichteten Kollegialorganen der WU Wien im Jahr 2012 – chronologisch nach dem Datum ihrer Einsetzung

Der AKG weist zwar regelmäßig in geeigneter Form auf die Zielvorgabe des Frauenförderungsplans der WU hin, wonach auch bei der Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern Bedacht zu nehmen ist, trotzdem führte dies zu keiner Verbesserung.

Da im Jahr 2012 nur eine vergleichsweise durchschnittliche bzw. geringe Zahl an Berufungs- und Habilitationskommissionen eingesetzt wurde, ist das insgesamt nach wie vor unbefriedigende Zahlenverhältnis von Frauen und Männern bei der Bestellung von Kommissionsmitgliedern wie auch als Gutachterinnen und Gutachter nicht so stark zutage getreten wie in früheren Jahren.

Die aufgezeigte bzw. potenzielle Konfliktsituation wird sich in naher Zukunft nicht grundlegend ändern. Möglicherweise könnten aber eine Erhöhung des Frauenanteils in der Gruppe der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie gezielte, besondere Maßnahmen zur prinzipiellen Aufwertung bzw. zu einer verstärkten Anerkennung von Kommissionsarbeit im Kontext einer wissenschaftlichen Tätigkeit dazu beitragen, die Situation, wie sie sich gegenwärtig darstellt, zum Positiven zu verändern.

Der AKG sucht zur Entwicklung von Lösungsalternativen auch immer wieder das Gespräch mit dem Rektorat.

### 6.3. Sitzungs-, Kommissionsteilnahme

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

- Senat (6 Sitzungen, Vorsitzende und 1. Stellvertreterin)
- Universitätsrat (5 Sitzungen, Vorsitzende und 1. Stellvertreterin)
- Berufungskommissionen (14 Sitzungen, Vorsitzende und 1. Stellvertreterin, 1 bis 2 AKG-Mitglieder)
- Bewertungskommission zur Bewertung der Stellen des allgemeinen Personals (3 Sitzungen, Büroleiterin)

Die Tabelle 5 gibt einen Einblick in die zeitliche Belastung der an den Berufungskommissionen teilnehmenden AKG-Mitglieder. 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	27
Vorbereitung für Sitzungen (Einladungen, doodle, Terminabsprachen, Wegzeiten, Telefonate, Nachfragen etc.); 14 x 1 h (Schätzung)	14
Sichtung von Bewerbungen: 163 x 20 Minuten (Durchschnittswert, pessimistische Schätzung), incl. eventuell notwendiger Suche	54
Anwesenheit bei Bewerbungsvorträgen: 31 x 1,5 h	46,5
Sichtung von Gutachten, Vergleich der Bewertungen: 5 Verfahren je 2 bzw. 3 Kurz- und 2 bzw. 3 Lang-Gutachten = 26 Gutachten je 15 Minuten = ca.	6,5
Wegzeiten: 31 x 15 Minuten	7,75
<b>Summe Berufungskommissionen/Zeitaufwand in Stunden</b>	<b>155,75</b>



Tabelle 5: Zeitliche Belastung von AKG-Mitgliedern in Berufungskommissionen im Jahre 2012 (Sitzungsprotokolle und Schätzwerte)

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 bei den Sitzungen und den Vorträgen der eingeladenen BewerberInnen, Nachbereitung, Wege) zeigt Tabelle 5. Daraus ist erkennbar, dass AKG-Mitglieder im Berichtszeitraum – gerechnet auf Basis eines 8-Stunden-Tages - rund 20 Mann-/Frautage in Berufungskommissionen tätig waren.

Im Berichtszeitraum fanden 11 Sitzungen von Habilitationskommissionen statt. 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 Kontaktaufnahme mit der/dem Betroffenen zur Einholung einer Vorabinformation über potenzielle vom AKG zu behandelnde Problembereiche sowie durch eingehende Befassung mit dem in den Protokollen dokumentierten Entscheidungsverlauf sichergestellt.

#### *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 2012 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 einzufordern. Hauptsächlich geht es dabei um die Gewährleistung von Transparenz bei Personalentscheidungen, die für eine lückenlose Prüfung durch den AKG eine notwendige Bedingung darstellt. In diesem Zusammenhang ist es auch wesentlich, dass der AKG darauf hinweist, dass bestimmte Einladungsroutinen einzuhalten sind und sichergestellt werden muss, dass die Nachvollziehbarkeit der Entscheidung gegeben ist.

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 von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Schiedskommission der WU eingebracht. Konkret wurde in einem Stellenbesetzungsverfahren für eine Senior Lecturer-Stelle im Besetzungsvorschlag des Departments einem männlichen Bewerber der Vorzug gegenüber der bestqualifizierten weiblichen Bewerberin gegeben.

Die Schiedskommission der WU hat im Oktober 2012 entschieden, dass der Besetzungsvorschlag des Departments eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt. Mit der bestqualifizierten Bewerberin wurde der Arbeitsvertrag abgeschlossen.

Die geringe Zahl an Beschwerden des AKG bei der Schiedskommission begründet sich darin, dass in potenziellen Beschwerdefällen versucht wird, die Situation durch intensive Gespräche mit den betroffenen Personen im Vorfeld zu klären. Dadurch sollen nicht nur Ressourcen geschont sondern auch Konflikteskalationen vermieden werden.

## 6.5. Diskriminierungsfälle

### 6.5.1. Diskriminierung auf Grund des Geschlechts

Der AKG hat im vergangenen Jahr 21 Personen, die sich auf Grund ihres Geschlechts bei der Besetzung von Stellen, bei der Betrauung mit Funktionen, aufgrund von Schwangerschaft bzw. Mutterschaft, bei den Arbeitsbedingungen sowie in der Kommunikation im Hörsaal benachteiligt fühlten, umfassend beraten. Die absolute Zahl erscheint auf den ersten Blick niedrig. Allerdings variierte die Beratungsdauer von Fall zu Fall stark. Manche Beratungen ziehen sich über mehrere Wochen, andere Fälle wiederum sind mit ein oder zwei ausführlichen persönlichen Gesprächen abgeschlossen. Darüber hinaus zeichnen sich die Fälle auch durch sehr unterschiedliche Grade an Betroffenheit der beteiligten Personen aus, was eine große Herausforderung für die Beratungsleistung durch die Leiterin des Büros des AKG und insbesondere die Vorsitzende des AKG darstellt. Alles in allem beansprucht diese Form der Beratung aufgrund der inhaltlichen Brisanz der Fälle beachtlich viel Zeit, weil es neben der Akutberatung immer auch um die Frage geht, ob die Diskriminierung öffentlich gemacht werden sollte/könnte, um damit sicherzustellen, dass die involvierten Personen auch die Konsequenzen ihres Verhaltens tragen müssen bzw. die verantwortlichen Universitätsorgane davon schlussendlich nicht nur Kenntnis erlangen, sondern ihrerseits erforderliche Maßnahmen einleiten können.

Besonders zu berücksichtigen ist bei dieser Aufgabe des AKG, dass sich Frauen melden, die 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 begrün-

det 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 bzw. des Departmentvorstandes, führt der AKG stichprobenartig Gespräche mit potenziellen Kandidatinnen bzw. ersucht das Rektorat um entsprechende Nachfragen in den betreffenden Organisationseinheiten. 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. Der AKG ist bemüht, qualifizierte Frauen immer wieder auf die Möglichkeit der Übernahme einer Leitungsfunktion hinzuweisen.

#### 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.

Ein möglicher Grund für das verstärkte Auftreten dieser Fälle ist auch in der kontinuierlichen Öffentlichkeitsarbeit des AKG der WU zu sehen. Ein wichtiges langfristiges Ziel stellt dabei die Erhöhung des Bewusstseins für Ungleichbehandlung und sexuelle Belästigung bei allen Angehörigen der WU dar.

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

Der AKG arbeitet seit dem Jahr 2010 auch mit dem Arbeitsmediziner der WU Wien zusammen. Dabei findet ein regelmäßiger Austausch über das Ausmaß der Mobbingverdachtsfälle an der WU statt.

### 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 2012 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 2012 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 wurde vom AKG der WU Wien im Februar und September 2012 eine Dokumentation 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/innen 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 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (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 idF 09.05.2012 (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 idF 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.

Der AKG hat im Jahr 2012 an einer umfassenden Evaluierung des Frauenförderungsplans der WU gearbeitet und dafür mit den Mitgliedern des Rektorats ausführliche Gespräche geführt.

#### 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 2012 regelmäßig den Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache ein, z. B. in

- Ausschreibungstexten
- Ausschreibungsberichten
- Sitzungsprotokollen
- Studienplänen
- Lehrveranstaltungstiteln
- Lehradministration
- Zeugnisformularen
- diversen Publikationen der WU, z. B. WU Magazin, start.klar<sup>WU</sup>
- 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 geschlechtergerechter 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).

- o 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.
- o 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).
- o 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).
- o 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 idF 09.05.2012 (VIII. Hauptstück, Gleichbehandlung)

## **7. Außenkontakte/Vernetzung**

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

Im Jahr 2012 fanden zwei Sitzungen der ARGE GLUNA an der TU Wien und an der Universität Salzburg statt. Die Vorsitzende und die 1. stellvertretende Vorsitzende gehören der ARGE GLUNA als Mitglieder an und nahmen an diesen Sitzungen teil.

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 Göbnitzer 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 bietet nicht nur den Raum für den Informations- und Erfahrungsaustausch unter ihren Mitgliedern, sondern fördert auch entsprechende Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ihrer Mitglieder.



## 7.2. „Admina“

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

Die „Admina“-Vernetzung dient der Fortbildung sowie dem Erfahrungs- und Gedankenaustausch und der Kontaktpflege der Büroleiterinnen und Büroleiter 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 2012 fand im Februar ein Vernetzungs- und Fortbildungstreffen an der TU Wien statt.

Im Rahmen der eintägigen Veranstaltung wurden u. a. folgende Themen behandelt:

Schiedskommission und Bundes-Gleichbehandlungskommission: Diskriminierungsverständnis, Entscheidungspraxis, aktuelle Fälle; Kollektivvertrag der Universitäten: Problematische Bestimmungen aus Gleichbehandlungs- bzw. Antidiskriminierungssicht, Qualifizierungsvereinbarungen – Einbindung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen, UG – 40%-Frauenquote in Kollegialorganen, sprachliche Gleichbehandlung, Burnout – Begriff/Prävention.

Die Leiterinnen und Leiter 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 von UG 2002 und B-GIBG,
- Geltungsbereich der 40 %-Frauenquote,
- Diversity Management und Diskriminierungsschutz/Schlagworte: „Gender versus Diversity“,
- Benachteiligung wegen AKG-Tätigkeit,
- Betriebsvereinbarungen,
- Wiederholung von Ausschreibungen/Richtlinien,
- Wissensbilanz,
- Versetzung von Beamt/inn/en,
- Bewerber/innenlisten,
- Aufnahme von Professorinnen,
- Evaluierung der Frauenförderungspläne,
- Berufungsverfahren,
- Anwesenheit des AKG im Unirat,
- Emeritierungen/Pensionierungen,

- Telearbeit,
- sprachliche Gleichbehandlung,
- Gehaltsangaben in Ausschreibungstexten,
- Nichtbesetzung von ausgeschriebenen Stellen,
- Bestellung von Rektor/inn/en,
- Student/inn/en als Mitglieder in den AKGs,
- budgetäre Anreizsysteme in FFPs,
- Berichtspflichten gemäß Frauenförderungsplan,
- Leitbild der Universitäten und Gleichbehandlung/Frauenförderung,
- Verankerung der AKGs in der Universitätsorganisation,
- arbeitsrechtliche Situation der Mitarbeiter/innen in den AKG-Büros,
- Senior Lecturer-Stellen,
- Senatswahl – Frauenquote,
- personelle Ausstattung der AKG-Büros,
- Umfang der Tätigkeitsberichte der AKGs usw.).

### *7.3. Lehrveranstaltung „Geschlechtergerechte Kommunikation“*

Die Vorsitzende des AKG und die Leiterin des AKG-Büros haben am 25. April und am 3. Mai 2012 an der WU Wien eine einstündige Lehrveranstaltung zum Thema „Geschlechtergerechte Kommunikation“ abgehalten, die im Rahmen des Studienschwerpunktes „soziale Kompetenz“ für die Diplom- und Masterstudien angeboten wurde.

Die Themen waren u. a. geschlechtergerechter Sprachgebrauch, geschlechtergerechtes Formulieren von Texten, Stereotypen: Risiken – Chancen, rechtliche Grundlagen für die Gleichstellung von Frauen und Männern, das Sichtbarmachen von Geschlecht durch Sprache, Diskriminierung durch rein männer-„gerechte“ Sprache.

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

Der AKG bietet im Studienschwerpunkt „soziale Kompetenz“ seit dem Jahr 2010 jeweils im Sommersemester eine Lehrveranstaltung zu einem mit Gleichbehandlung und/oder Frauenförderung in Zusammenhang stehenden Themenschwerpunkt an und leistet damit einen Beitrag zur Verbreitung und Diskussion der von ihm verantworteten Themen.

## **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 2012 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 an der WU Wien und nahm auch im Jahr 2012 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.

Auch mit der Hochschüler/innenschaft an der WU fand ein Austausch zu Gleichbehandlungsthemen statt.

### *8.3. Personalabteilung*

Auch im Jahr 2012 suchte der AKG das Gespräch mit der Personalabteilung zu einschlägigen Themen wie etwa die Gestaltung und Prüfung von Ausschreibungstexten und Ausschreibungsberichten, die Überarbeitung von Formularen der Personalabteilung etc. und arbeitete u. a. auch an der Erstellung von Informationsschreiben mit (z. B.: Infoblatt zu Personalaufnahmeverfahren).

### *8.4. Rektorat*

Mit dem Rektor und dem Vizerektor für Personal finden regelmäßig Jour-fixe-Gespräche statt.

## 8.5. WU 2020

Im Rahmen des Projektes WU 2020 nimmt der AKG die Einladungen zur Mitarbeit in den AG Karriere, Organisation und Berufsbild der Professor/inn/en wahr. An den Sitzungen haben Renate Buber (Karriere, Organisation) und Sigrid Stagl (Berufsbild der Professor/inn/en) teilgenommen.

## 8.6. Wissenschaftlerinnen der WU - Workshop „Genderstereotype in der Wirtschaftskommunikation“

Im Jahr 2011 wurde auf Initiative des AKG die „Frauenringvorlesung“ an der WU zu neuem Leben erweckt. Die Vorbereitungen für die für April 2012 geplante Veranstaltung, die die Nachfolge der traditionsreichen „Frauenringvorlesung“ antreten sollte, begannen im Sommer 2011. Die Veranstaltung wurde vom Rektorat finanziell unterstützt.

Am 26. und 27. April 2012 hat schließlich an der WU Wien der vom AKG organisierte internationale Workshop zum Thema "Genderstereotype in der Wirtschaftskommunikation" stattgefunden. In Fachvorträgen zu Stereotypen, Frauen und Erfolg, Subtextforschung, sprachliche Geschlechtskonstruktionen in der Werbung, Geschlechterkonstruktionen in der Karriere, rechtliche Grundlagen der geschlechtergerechten Sprache, geschlechtergerechte Kommunikation im Universitätsbetrieb und in der betrieblichen Praxis sowie in einem an die Vorträge anschließenden World Café wurde die Thematik unter großem Interesse der mehr als 150 Teilnehmer/innen beleuchtet. Detailinformationen unter:

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

### VORTRAGENDE/MITWIRKENDE

Ursula Axmann (WU ZBP Career Center), Inge Bleijenbergh (Radboud University Nijmegen), Eva Blimlinger (Akademie der bildenden Künste Wien), Renate Buber (WU Wien), Katharina Chudzikowski (WU Wien), Regina Göke (WU Wien), Edeltraud Hanappi-Egger (WU Wien), Evelin Mayr (Hewlett-Packard GmbH), Michael Meyer (WU Wien), Heiko Motschenbacher (Goethe-Universität Frankfurt am Main), Regina Prehofer (WU Wien), Thomas M. Schneidhofer (WU Wien), Martin Stegu (WU Wien), Silvia Ulrich (Universität Linz), Ruth Wodak (University of Lancaster), Marion Zeger (WU Wien)

### ORGANISATOR/INN/EN

Renate Buber, NPO Management Group, Vorsitzende des AKG  
Claudia Hochleitner, Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen  
Charlotte Khan, Institut für Slawische Sprachen, 1. stellvertretende Vorsitzende des AKG  
Martin Stegu, Institut für Romanische Sprachen, 2. stellvertretender Vorsitzender des AKG

Regine Bendl, Abteilung für Gender und Diversitätsmanagement  
Katharina Chudzikowski, Interdisziplinäre Abteilung für verhaltenswissenschaftlich orientiertes Management  
Angelika Schmidt, Institut für Change Management und Management Development

## **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 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. Info-Blatt für Neueinstellungen*

Der AKG hat in Kooperation mit der Personalabteilung ein Informationsblatt zum Thema Neueinstellungen erarbeitet.

### *9.3. 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.

### *9.4. wu-memo, wu-aktuell, Aussendung an WU-Studierende, „move“*

Der AKG ist darum bemüht, regelmäßig im wu-memo, der Universitätszeitung der WU Wien sowie in wu-aktuell (neu seit Beginn des Studienjahres 2012/13: „STEIL“), der Zeitung der Österreichischen Hochschüler/innenschaft an der WU

Wien, über seine Tätigkeit sowie über Gleichbehandlung und Frauenförderung im Allgemeinen bzw. rechtliche Neuerungen in diesen Bereichen zu informieren. Ebenso informiert der AKG in „move“, dem WU-Guide für Studierende, über Einrichtung und Aufgaben des AKG.

Der AKG hat im Jahr 2011 die Einrichtung eines Gleichbehandlungs-Blogs im Rahmen des WU Blogs initiiert. Damit soll die Möglichkeit zum Austausch über die Themen Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und Frauenförderung gegeben werden. 2012 hat gezeigt, dass von dieser Möglichkeit nur wenige Personen Gebrauch machen.

### *9.5. Informationskarte*

Um vor allem den Informationsstand bezüglich Gender-Themen im Universitätsalltag zu heben und über die Aufgaben, Tätigkeitsbereiche und Mitglieder des AKG zu informieren, verwendet der AKG eine Informationskarte.

Zielpublikum für die Infokarte sind sowohl Studierende der WU sowie alle Mitarbeiter/innen der WU.

## **10. Weiterbildungsaktivitäten**

### *10.1. 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:

- AQA – Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria: Workshop zur Gestaltung der Vorauswahl im Berufungsverfahren am 08.05.2012 in Wien (Charlotte Khan)
- AQA – Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria: Workshop Professionalisierung der Berufungsverfahren von Professorinnen und Professoren am 16.05.2012 in Wien (Renate Buber)
- Seminar des Instituts für Universitätsrecht der Universität Linz: „10 Jahre UG – Sach- und Rechtsfragen einer Reform“ am 14.06.2012 an der Universität Linz (Claudia Hochleitner)
- Veranstaltung „Gender versus Diversity“ am 27.06.2012 an der Medizinischen Universität Wien (Renate Buber, Claudia Hochleitner)
- Strategieworkshop im Rahmen des Audits „hochschuleundfamilie“ am 07.09.2012 an der WU Wien (Claudia Hochleitner)
- Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, Stabstelle Gender und Diversitätsmanagement: Genderpolitik in Wissenschafts- und Forschungsin-

stitutionen am 19.09.2012 im Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, Minoritenplatz 5 (Hanne Esterwitsch)

- Vortrag und Podiumsdiskussion im Rahmen von women in science – „Im Fokus: Wissenschaft und Geschlecht“ am 24.10.2012 an der WU Wien (Charlotte Khan)
- Veranstaltung der Stabstelle Gender Mainstreaming der Medizinischen Universität Wien: „Hat wissenschaftliche Leistung ein Geschlecht?“ Ergebnisse und Perspektiven der Exzellenzdebatte am 29.11.2012 an der Medizinischen Universität Wien (Charlotte Khan)

## 10.2. Supervision

Der AKG nimmt das Angebot der WU zur Supervision in regelmäßigen Abständen in Anspruch.

## 11. Ausblick

Es erscheint sinnvoll, dass der AKG auch in Zukunft weiterhin in universitäre Projekte und Vorhaben eingebunden wird. Die Vorteile frühzeitiger Einbindung sind evident und ermöglichen das konsequente Einbringen AKG-spezifischer Themen.

- 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

Martin Stegu eh.  
2. stv. Vorsitzender

Wien, im April 2013

## Literaturverzeichnis

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

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGBl 1993/100 idF BGBl I 2012/120)

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, 17.3.2010, 22.6.2011, 19.10.2011, 22.11.2011 und 09.05.2012)



## Anhang 1: Die Mitglieder des AKG der Wirtschaftsuniversität Wien (Stand: 31. Dezember 2012)

---



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.



---

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.



---

Michael Müller-Camen

*For more than a decade I have been interested in equal employment and diversity management in teaching and research. Most recently I have been involved in a research project on age diversity in international comparison. Moreover, I have worked at universities in Austria, Germany and the UK and observed various forms of discrimination in academia. This experience as well as my subject knowledge in human resource management suggests that WU should put a stronger emphasis on diversity management. This could, for example, help to reduce conflicts resulting from the internationalization of WU's workforce. As a member of the AKG, I actively hope to contribute with this knowledge and expertise to foster equal employment and to avoid any form of discrimination at WU.*

Since September 2011 Prof. Muller-Camen is a Full Professor at the Institute of Human Resource Management. His research on Sustainable Human Resource Management (HRM) focuses on Age Diversity, Green HRM, Industrial Relations and Social Reporting. Prior to joining WU, Michael was a Professor at Middlesex University, London, where he retains a visiting professorship. He has also held academics positions at the University of Innsbruck, the WU, DeMontfort University (UK) and the International University (Germany).



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 Deutschlektoren 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.

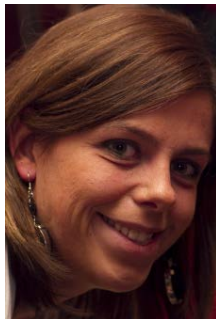


---

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.