

TÄTIGKEITSBERICHT

§ 42 Abs. 10 UG 2002

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
Committee for Equal Treatment
WU Wien

Bericht
2015

Claudia Hochleitner-Wagner
Charlotte Khan
Katharina Mader
Martin Stegu

Wien, im Februar 2016

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
Committee for Equal Treatment

T +43-1-313 36-5799 oder 5116, F +43-1-313 36-905799
Welthandelsplatz 1, 1020 Vienna, Austria
Gebäude D1, 2. Stock
ak-gleich@wu.ac.at
www.wu.ac.at/universitaet/organisation/interessensvertretungen/equaltreatment

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkung.....	4
2. Einrichtung und Aufgaben des AKG	6
3. Mitglieder des AKG.....	6
4. Büro des AKG.....	10
5. Sitzungen des AKG.....	12
6. Tätigkeitsbereiche des AKG.....	13
6.1. Personalangelegenheiten der WU.....	13
6.2. Zusammensetzung von Kollegialorganen der WU.....	15
6.3. Sitzungs-, Kommissionsteilnahme.....	19
6.4. Einsprüche, Einspruchsanmeldungen und Beschwerden an die Schiedskommission der WU	20
6.5. Diskriminierungsfälle.....	23
6.5.1. Diskriminierung auf Grund des Geschlechts.....	23
6.5.2. Sexuelle bzw. geschlechtsbezogene Belästigung und Mobbing	24
6.5.3. Beratung	26
6.5.4. Frauenförderungsplan.....	26
6.5.5. Geschlechtergerechte Sprache.....	27
Exkurs: Sprache und Queer	29
6.6. Reflexion der Tätigkeitsbereiche	30
6.6.1. Personalangelegenheiten an der WU.....	30
6.6.2. Schiedskommission	32
6.6.3. Berufungskommissionen	34
7. Außenkontakte/Vernetzung	35
7.1. Die Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs Universitäten (ARGE GLUNA).....	35
7.2. „Admina“	35
8. WU-interne Kooperationen	36
8.1. Informations- und Beratungsk Kooperationen	36
8.1.1. Universitätsrat.....	37
8.1.2. Betriebsräte, Hochschüler/innenschaft	37
8.1.3. Personalabteilung, Abteilung für Personalentwicklung und -planung	37
8.1.4. Rektorat	38
9. AKG-Marketing	38
9.1. Homepage.....	38
9.2. wu-memo, STEIL!, <i>move!</i>	39
9.3. Informationskarte, Informationsblatt des AKG.....	39
10. Weiterbildungsaktivitäten.....	39
10.1. Teilnahme an Tagungen, Veranstaltungen	39
10.2. Coaching/Supervision.....	41
11. Ausblick.....	41
12. Literatur	43
13. Anhang.....	44
13.1. Anhang 1 - Die Mitglieder des AKG der Wirtschaftsuniversität Wien (in alphabetischer Reihenfolge)	44
13.2. Anhang 2 – AKG laut Satzung der WU.....	49
13.3. Anhang 3 – Die Mitglieder des AKG: Formale Grundlagen	51
13.4. Anhang 4 – Büro des AKG.....	52

13.5. Anhang 5 – Auskunfts-/Einsichtserteilung sowie Informationspflicht.....	53
13.6. Anhang 6 – Gleichbehandlungsgebote	54
13.7. Anhang 7 – Erlassung eines Frauenförderungsplans	55

1. Vorbemerkung

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Wirtschaftsuniversität (im Weiteren AKG) legt hiermit den detaillierten Tätigkeitsbericht für das Jahr 2015 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 2015 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 gleichstellungspolitische Verständnis des AKG bei deren Umsetzung.

Dem AKG-Team gehören elf Hauptmitglieder sowie bis zu elf Ersatzmitglieder an. Die Funktionsperiode des im Berichtszeitraum 2015 aktiven Teams lief bis zum 09.01.2016.

2015 war – nach einem personell eher turbulenten Jahr 2014 – gekennzeichnet durch Stabilität im Team. An dieser Stelle sei Jesus Crespo Cuaresma, der als Ersatzmitglied von Michael Müller-Camen während dessen Abwesenheit in den AKG gewechselt ist und das Team tatkräftig unterstützt hat, besonders gedankt.

Danke auch an Lena Warczewski, die bis April 2015 halbbeschäftigt im AKG-Büro tätig war und die nun im „FIT – Frauen in die Technik“-Projektleitungsteam des Vereins „sprungbrett“ mitarbeitet. Die WU nimmt seit kurzem an diesem universitätsübergreifenden Förderprogramm für Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen Berufsausbildungen und Studienrichtungen teil.

2015 brachte auch eine wichtige personelle Veränderung an der Spitze der WU, nämlich im Rektorat: Die Arbeit mit dem neuen Team um Rektorin Edeltraud Hannappi-Egger ist bereits gut angelaufen und wir freuen uns auf weitere konstruktive Zusammenarbeit.

2015 war auch ein Jahr, das den AKG und seine Mitglieder ganz besonders gefordert hat, da uns ein Fall von massiver sexueller Belästigung monatelang über die Maßen beschäftigte und bis an die Grenzen des Leistbaren gebracht hat. Positiv nehmen wir mit, dass dieser Fall einen Diskussions- und Sensibilisierungsprozess an der WU gestartet hat, der wohl sonst in dieser Form nicht möglich gewesen wäre und dafür danken wir v. a. den betroffenen Frauen, die mutig genug waren, nicht mehr zu schweigen sondern den Fall endlich öffentlich zu machen. Als Reaktion auf diesen Fall wurde u. a. die Broschüre „NEIN zu Belästigung!“ erstellt sowie in Kooperation mit dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal und der Gleichbehandlungsanwaltschaft Workshops zum Thema „Sexuelle Belästigung und Mobbing“ für WU-Angehörige veranstaltet.

In diesem Zusammenhang hat sich die bereits 2014 angelaufene Zusammenarbeit mit der Leiterin der Stabstelle „Gender and Diversity Policy“, Sonja Lydtin, weiter bewährt und wir danken für die gute Kooperation. Gemeinsam haben wir 2015 auch die Broschüre „Fair und inklusiv in Sprache und Bild – Ein Leitfaden für die WU“ fertiggestellt.

Der vorliegende Tätigkeitsbericht 2015 enthält – wie schon im Vorjahr – ergänzend zu den inhaltlichen Berichtspunkten im Anhang jene Passagen aus den betreffenden Gesetzen, mit denen die Aufgabenbereiche des AKG und seine Entscheidungsbefugnisse deutlich gemacht werden. So ist mit Jänner 2015 eine Änderung des Universitätsgesetzes 2002 in Kraft getreten, mit der die Frauenquote in universitären Kollegialorganen von bisher 40 % auf nunmehr 50 % angehoben wurde. Der vorliegende Bericht zeigt, dass die WU bemüht ist, diese Quote zu erfüllen, dass es aber v. a. in der Gruppe der Professor/inn/en aufgrund des nach wie vor niedrigen Frauenanteils schwierig ist, Gremien und Kommissionen gendergerecht zu besetzen. Das wird sich wohl auch in nächster Zukunft leider nicht ändern, da es – im Unterschied zu den letzten Jahren – wenige Berufungskommissionen für neu zu besetzende Professuren gibt. Positiv hervorzuheben ist allerdings, dass 2015 in fünf von elf Berufungsverfahren ein Vertragsabschluss mit einer weiblichen Bewerberin erreicht werden konnte. Der Frauenanteil unter den Professor/inn/en an der WU lag demnach mit Stichtag 31.12.2015 bei 22,45 %.

An dieser Stelle möchten wir allen WU-Angehörigen, mit denen der AKG im Jahr 2015 zusammengearbeitet hat, für ihre wertvolle Unterstützung danken. Ganz besonders danken möchten wir den Betriebsräten für das wissenschaftliche und das allgemeine Personal. Ohne ein kooperatives Vorgehen in strittigen Fällen wäre eine effektive und effiziente Arbeit in Sachen Gleichbehandlung und Antidiskriminierung an der WU Wien nicht möglich.

Danken möchten wir auch dem Team um Rektor Christoph Badelt für die langjährige, nicht immer ganz friktionsfreie, aber doch stets wertschätzende Zusammenarbeit.

Wir hoffen, dass dieser Bericht einen umfassenden Einblick in die Aufgabenfelder des AKG 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.

Unser ganz besonderer Dank gilt natürlich den Mitgliedern des Arbeitskreises für ihren Einsatz und ihr „Standing“ in Sachen Gleichbehandlung – ohne sie wäre vieles nicht erreicht worden und eine in die Zukunft gerichtete Arbeit des AKG nicht möglich.

Claudia Hochleitner-Wagner Charlotte Khan Katharina Mader Martin Stegu

Wien, Februar 2016

2. Einrichtung und Aufgaben des AKG

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

Seit 2002 sind die Einrichtung und Aufgaben des AKG (d. h. im Wesentlichen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts) im Universitätsgesetz 2002 geregelt (§ 42 UG). 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).

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. Mit der Novellierung des Universitätsgesetzes 2002 im Jahr 2014 bzw. 2015 (Inkrafttreten: 14.01.2015) wurde der Frauenanteil in universitären Kollegialorganen von 40 % auf nunmehr 50 % angehoben.

Ist der Frauenanteil von mindestens 50 % nicht ausreichend gewahrt, so kann der AKG die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung an die Schiedskommission der Universität erheben. Die Beschlüsse des unrichtig zusammengesetzten Kollegialorganes sind ab dem Zeitpunkt der Einrede nichtig (§ 42 Abs. 8a UG).

Die Satzung der WU enthält einschlägige Bestimmungen, die die Rechte und Pflichten des AKG der Wirtschaftsuniversität Wien festlegen. Anhang 2 dieses Berichts („Der AKG laut Satzung der WU“) enthält Auszüge aus der Satzung der Wirtschaftsuniversität Wien, die für die Arbeit des AKG maßgeblich sind.

3. Mitglieder des AKG

Dem AKG haben laut Satzung der WU je drei Mitglieder 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 Bestel-

lung 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.

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. Im Anhang 3 („Die Mitglieder des AKG: Formale Grundlagen“) sind die einschlägigen Bestimmungen der Satzung bzw. des Frauenförderungsplanes in Bezug auf die Mitglieder des AKG zusammengefasst.

Der Senat der WU hat in seiner 88. Sitzung am 02.12.2015 die Mitglieder und Ersatzmitglieder des AKG für die Funktionsperiode 2016 – 2019 entsendet. Die Konstituierung des AKG der WU für die neue Funktionsperiode erfolgte in der Sitzung am 13. Jänner 2016. Mit dem Beginn des Mutterschutzes der AKG-Vorsitzenden Katharina Mader per 12.12.2014 übernahm die 1. stellvertretende Vorsitzende, Charlotte Khan, den Vorsitz im AKG. Die Mitglieder des AKG haben Charlotte Khan in der konstituierenden Sitzung am 13.01.2016 auch für die Funktionsperiode 2016 – 2019 zur Vorsitzenden des AKG gewählt. Charlotte Khan nimmt die AKG-Agenden im Vorsitz-Team gemeinsam mit Martin Stegu (1. stellvertretender Vorsitzender) und Elfriede Penz (2. stellvertretende Vorsitzende) wahr.

Tabelle 1 gibt Auskunft über den Stand der Mitglieder und Ersatzmitglieder in der Funktionsperiode 2013 bis 2016.

Tabelle 2 gibt Auskunft über den Stand der Mitglieder und Ersatzmitglieder in der neuen Funktionsperiode 2016 bis 2019.

Anhang 1 („Die Mitglieder des AKG der Wirtschaftsuniversität Wien“) enthält Hinweise über die organisationale Zugehörigkeit der Mitglieder sowie Statements zur Motivation der Tätigkeit im AKG.

Tabelle 1: Haupt- und Ersatzmitglieder des AKG der WU Wien
(Funktionsperiode 2013 – 2016)

Katharina MADER , Mag. ^a Dr. ⁱⁿ Vorsitzende (seit 12/2014 karenziert)	Institut für Institutionelle und Heterodoxe Ökonomie
<u>Ersatzmitglied:</u> Nicole EHLOTZKY, MMag. ^a Dr. ⁱⁿ	Institut für Europarecht und Internationales Recht
Charlotte KHAN , Oberrätin Mag. ^a 1. stellvertretende Vorsitzende und seit 12/2014 Vorsitzende	Institut für Slawische Sprachen
<u>Ersatzmitglied:</u> Alfred STIASSNY, ao. Univ.Prof. Dr.	Institut für Quantitative VWL

Martin STEGU , Univ.Prof. Mag. Dr. 2. stellvertretender Vorsitzender	Institut für Romanische Sprachen
<u>Ersatzmitglied:</u> Renate RATHMAYR, Univ.Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ	Institut für Slawische Sprachen
Sabine Maria EISENFÜHRER , BSc (WU)	Department für Management; ÖH WU
<u>Ersatzmitglied:</u> NN	
Hanne SCHWARZ , Amtsrätin	Institut für Wirtschaftsgeographie und Geoinformatik
<u>Ersatzmitglied:</u> Ruth HEUBERGER	Forschungsservice
Sylvia FRÜHWIRTH-SCHNATTER , Univ. Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ	Institut für Statistik und Mathematik
<u>Ersatzmitglied:</u> Sigrid STAGL, Univ.Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ	Ecological Economics
Claudia HOCHLEITNER-WAGNER	Büro des AKG
<u>Ersatzmitglied:</u> Julia KRUPKA	Programm und Qualitätsmanagement
Silvia MILLE , Mag. ^a	Department für Management
<u>Ersatzmitglied:</u> Andrea SCHEIBENPFLUG	Vizerektorat für Lehre
Michael MÜLLER-CAMEN , Univ.Prof. Dr.	Institut für Personalmanagement
<u>Ersatzmitglied:</u> Jesus CRESPO CUARESMA, Univ.Prof. Dr.	Institut für Geld- und Finanzpolitik
Elfriede PENZ , Univ.Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ	Institute for International Marketing Management
<u>Ersatzmitglied:</u> NN	
Valentina STRAUCHMANN	ÖH WU
<u>Ersatzmitglied:</u> Radmila MACEKOVA	ÖH WU

Tabelle 2: Haupt- und Ersatzmitglieder des AKG der WU Wien
(Funktionsperiode 2016 – 2019)

Charlotte KHAN , Oberrätin Mag. ^a	Institut für Slawische Sprachen
Vorsitzende	
<u>Ersatzmitglied:</u>	
Mark STREMBECK, Assoz. Prof. PD Dr.	Institute for Information Systems and New Media
Martin STEGU , Univ.Prof. Mag. Dr.	Institut für Romanische Sprachen
1. stellvertretender Vorsitzender	
<u>Ersatzmitglied:</u>	
Sylvia FRÜHWIRTH-SCHNATTER, Univ. Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ	Institut für Statistik und Mathematik
Elfriede PENZ , ao. Univ.Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ	Institut for International Marketing Management
2. stellvertretende Vorsitzende	
<u>Ersatzmitglied:</u>	
Katharina MADER, Dr. ⁱⁿ	Institut für Institutionelle und Heterodoxe Ökonomie
Jesus CRESPO CUARESMA , Univ. Prof. Dr.	Institut für Geld- und Finanzpolitik
<u>Ersatzmitglied:</u>	
Bernadette KAMLEITNER, Univ. Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ	Institute for Marketing and Consumer Research
(mit 03/2017 wechseln Haupt- und Ersatzmitglied)	
Selma GWOZDZ	ÖH WU
<u>Ersatzmitglied:</u>	
Eleonora HOPFER	ÖH WU
Claudia HOCHLEITNER-WAGNER	Büro des AKG
<u>Ersatzmitglied:</u>	
Julia KRUPKA	Programm und Qualitätsmanagement
Johanna HOFBAUER , ao. Univ.Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ	Institut für Soziologie und Empirische Sozialforschung
<u>Ersatzmitglied:</u>	
Elmar FÜRST, Assoz. Prof. PD Dr.	Institut für Transportwirtschaft und Logistik
Radmila MACEKOVA	ÖH WU
<u>Ersatzmitglied:</u>	
Juliana WOLFSBERGER	ÖH WU
Silvia MILLE , Mag. ^a	Department für Management

Ersatzmitglied:

Andrea SCHEIBENPFLUG

Vizerektorat für Lehre

Michael MÜLLER-CAMEN, Univ. Prof. Dr.

Institut für Personalmanagement

Ersatzmitglied:

Verena MADNER, Univ. Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ

Urban Management and Governance

Hanne SCHWARZ, Amtsrätin

Institut für Wirtschaftsgeographie und Geoinformatik

Ersatzmitglied:

Herbert LOICHT, Dr.

Ombudsstelle für Studierende

4. Büro des AKG

Das AKG-Büro, welches seit dem Jahr 2002 besteht, fungiert als zentrale Anlaufstelle für alle Angelegenheiten des AKG.

Das Büro befindet sich auf dem Campus WU im Gebäude D1, 2. Stock. Es umfasst zwei Büroräume (Raum D1.2.042 und Raum D1.2.046). Die Öffnungszeiten des AKG-Büros sind: Montag bis Freitag von 10 – 12 Uhr sowie Montag bis Donnerstag von 14 – 16 Uhr. Beratungstermine können natürlich auch telefonisch oder per E-Mail vereinbart werden.

Dem Büro ist eine einschlägig qualifizierte Vollzeitkraft zugeordnet, die die Büroleitung innehat. Im Jahr 2013 wurde zusätzlich eine 50 %-Stelle für eine weitere Mitarbeiterin/einen weiteren Mitarbeiter im AKG-Büro geschaffen. Das Büro wird seit seiner Einrichtung im Oktober 2002 von Claudia Hochleitner-Wagner geleitet, die auch Mitglied des AKG ist. Die Teilzeitposition war von Juli 2013 bis April 2015 mit Lena Warczewski besetzt, seit Mai 2015 hat Yana Kavrakova die Teilzeitstelle inne. Sie nimmt an den AKG-Sitzungen als assoziiertes Mitglied ohne Stimmrecht teil.

Zu den Aufgaben des AKG-Büros 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 (das sind alle an der WU beschäftigten Personen wie auch die Studierenden der WU) in Fragen von Gleichstellung, Diskriminierung, Frauenförderung sowie 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 mehrmals Studierende mit einschlägigen Anliegen an das AKG-Büro. Da sich der AKG seit geraumer Zeit mit einer steigenden Zahl an Beschwerden von Studierenden konfrontiert sieht, die ganz eindeutig nicht dem Zuständigkeitsbereich des AKG zugeordnet werden konnten, hat der AKG bei der Vizerektorin für Lehre die Einrichtung einer Ombudsstelle für Studierende an der WU angeregt. Diese Stelle konnte mit Oktober 2014 eingerichtet werden, zum Leiter wurde Herbert Loicht bestellt. Eine Zusammenarbeit von AKG und Ombudsstelle in jenen Angelegenheiten, die den Aufgabenbereich beider Einrichtungen berühren, ist, wie sich im Jahr 2015 gezeigt hat, sinnvoll und unbedingt notwendig. Der AKG erachtet es nach wie vor für sinnvoll, dass in der Ombudsstelle zusätzlich auch eine weibliche Ansprechperson zumindest stundenweise als Beraterin zur Verfügung steht und möchte dieses Anliegen an dieser Stelle nochmals festhalten. Im Berichtszeitraum konnten so mehrere Beschwerdefälle von Studierenden in Kooperation von AKG und Ombudsstelle zu einem positiven Abschluss gebracht werden.

Seit Bestehen des Arbeitskreisbüros verfügt der AKG auch über eine kleine Bibliothek mit facheinschlägiger Literatur z. B. zu den Themenbereichen Gender, Gleichbehandlung, (Anti-)Diskriminierung, Frauenförderung, Mobbing usw. Der vorhandene Literaturkatalog wurde im Berichtszeitraum in eine Datenbank übergeführt und es erfolgte auch eine Beschlagwortung des Literaturbestandes, wodurch künftig Literaturrecherche und gegebenenfalls –entlehnung für die Mitglieder des AKG wie auch für sonstige interessierte WU-Angehörige noch einfacher möglich sein werden.

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 und den Gleichstellungsplan der WU
- Sammlung und Aufbereitung von Materialien für die Aufgabenerfüllung des AKG
- Erstellung von Informationsmaterialien zu genderspezifischen Fragestellungen
- Zusammenarbeit mit der Stabstelle Gender and Diversity Policy bei der Konzepterstellung etwa für Broschüren und sonstige Informationsunterlagen zu den Themen Gleichbehandlung, Frauenförderung und (Anti-)Diskriminierung.

- Mitwirkung bei der Entwicklung von genderspezifischen und antidiskriminatorischen Weiterbildungsangeboten der Personalentwicklung
- Organisation und Veranstaltung von Fachvorträgen zu genderspezifischen und antidiskriminatorischen Inhalten
- Aktualisierung, Ergänzung und Erweiterung des Literaturpools mit Gesetzestexten sowie sonstigen facheinschlägigen Publikationen zu den Themen Gleichbehandlung, Frauenförderung und Antidiskriminierung u. a. 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.

Zum Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sieht die Satzung die in Anhang 4 („Büro des AKG“) aufbereiteten Inhalte vor.

5. Sitzungen des AKG

Im Berichtszeitraum 2015 fanden 10 Sitzungen statt (21.01., 11.03., 22.04., 20.05., 10.06., 01.07., 19.09., 28.10., 25.11. und 16.12).

Die durchschnittliche Sitzungsdauer betrug zwei Stunden, womit sich für 2015 durch die AKG-Sitzungen eine zeitliche Belastung pro AKG-Mitglied von 20 Stunden bzw. inklusive Wegzeiten und Vorbereitungszeiten von etwa 3 Arbeitstagen ergibt. Für die Vorsitzenden, die Büromitarbeiterinnen und Mitglieder des AKG, die besondere Aufgaben übernommen haben (z.B. Mitwirkung an Berufungsverfahren, Erstellung von Kommunikationsmaterialien, Teilnahme an facheinschlägigen Konferenzen und Sitzungen außerhalb der WU), 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 Berufungs- und Habilitationskommissionen und die darin auftretenden besonderen Vorkommnisse. Ziel dieser Berichte ist neben der Information der AKG-Mitglieder, dem Austausch von Erfahrungen aus den Berufungs- und Habilitationskommissionen zwischen den Mitgliedern auch die Diskussion bzw. Formulierung von Stellungnahmen des AKG in bestimmten Entscheidungsphasen von Kommissionen. Dabei stehen bei Berufungskommissionen 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 Beratungen 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 von Mobbing und (sexueller) Belästigung sowie die Ergebnisse der Prüfung der 50 %-Quote von Frauen in den universitären Gremien stellen naturgemäß weitere zentrale Diskussionspunkte dar.

Für den Fall einer möglichen 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 sowie das Einleiten erforderlicher Schritte zur Diskussion der Beschwerdeanlässe in einer generellen Form.

Darüber hinaus informieren die Vorsitzenden des AKG über die Erfahrungen aus der AKG-Arbeit an anderen Universitäten Österreichs, die insbesondere in den regelmäßigen Sitzungen der ARGE GLUNA ausgetauscht werden. Nehmen Mitglieder an einschlägigen Tagungen und Konferenzen teil, so berichten diese darüber in den AKG-Sitzungen.

6. Tätigkeitsbereiche des AKG

Im Nachfolgenden werden die Tätigkeitsbereiche des AKG dargestellt. Sie ergeben sich aus den Bestimmungen der Satzung.

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) und 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 sichert die Einbindung des AKG in diese Prozesse durch die Festlegung der Auskunfts- und Einsichtserteilung sowie die Informationspflicht an den AKG – wie im Anhang 5 („Auskunfts-/Einsichtserteilung sowie Informationspflicht“) im Detail ersichtlich.

Der AKG übt seinen Auftrag zur begleitenden Kontrolle in Personalangelegenheiten sowie zur Beratung der Universitätsorgane gemäß Gesetz (UG, B-GIBG), Satzung (VIII. Hauptstück Gleichbehandlung, §§ 44 – 55) und Frauenförderungsplan der Wirtschaftsuniversität (Anhang 4 der Satzung idF 02.12.2015) aus.

Die Grundlage für die Prüfung von Personalangelegenheiten bilden die im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz festgehaltenen Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis. Anhang 6 („Gleichbehandlungsgebote“) 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.

Der AKG begleitete im Jahr 2015 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 qualifizierten 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
- Teilnahme an Sitzungen der Bewertungskommission zur Bewertung der Stellen des allgemeinen Universitätspersonals
- 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
- Mitwirkung beim Abschluss von Qualifizierungsvereinbarungen
- 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 2015 mit folgenden Personalverfahren befasst, d. h. die vorgelegten Unterlagen wurden nach einer genauen Prüfung hinsichtlich eines Verdachts auf Diskriminierung zur Kenntnis genommen. Bei Vorliegen von Mängeln wurde eine Korrektur im Sinne der Gleichbehandlung veranlasst (Tabelle 3):

Personalverfahren	Anzahl		Veränderung in %
	2014	2015	2014 - 2015
Berufungsverfahren	21	16	-23,8 %
Ausschreibungen wissenschaftliches Personal	191	214	+12,0 %
Ausschreibungen allgemeines Personal	108	91	-15,7 %
Drittmittelstellen ohne Ausschreibung	134	134	0 %
Habilitationsverfahren	6	16	+166,7 %
Karenzurlaube, Freistellungen	65	75	+15,4 %
Beendigungen von Arbeitsverhältnissen	460	493	+7,2 %

Tabelle 3: Anzahl der Personalverfahren, mit denen der AKG der WU in den Jahren 2014 und 2015 befasst war¹

6.2. Zusammensetzung von Kollegialorganen der WU

Der AKG wurde auch im Jahr 2015 durch den Senat der WU fristgerecht und vollständig mit Hilfe eines Formblattes über die Zusammensetzung der Kollegialorgane des Senats informiert.

Der prozentmäßige Anteil der weiblichen und männlichen **Mitglieder** in Kollegialorganen des Senats der WU im Zeitraum vom 01.01.2015 bis zum 31.12.2015 ist der Tabelle 4 zu entnehmen.

Kollegialorgan	50 %-Frauenquote erreicht?		Mitglieder	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
BK „Export Management and Internationalization Processes“		x	7	2
BK „Wirtschaftspädagogik“	x		4	5
BK „Organization Design“	x		4	5
Habilitationskommission 1*		x	6	3
Habilitationskommission 2	x		5	4
Habilitationskommission 3		x	6	3
Habilitationskommission 4	x		4	5
Habilitationskommission 5	x		2	7

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

Habilitationskommission 6	x		4	5
Habilitationskommission 7	x		4	5
Habilitationskommission 8	x		4	5
Habilitationskommission 19		x	6	3
Habilitationskommission 10	x		3	6
Habilitationskommission 11	x		5	4
Habilitationskommission 12	x		3	6
Habilitationskommission 13	x		3	6
Habilitationskommission 14	x		3	6
Habilitationskommission 15	x		4	5
Habilitationskommission 16	x		4	5

* Habilitationskommissionen sind in der Tabelle anonymisiert

Tabelle 4: Anteil weiblicher und männlicher Mitglieder in neu eingerichteten Kollegialorganen der WU Wien im Jahr 2015 – chronologisch nach dem Datum ihrer Einsetzung

Tabelle 4 lässt erkennen, dass es der WU im Jahr 2015 gelungen ist, die gesetzliche Vorgabe des Universitätsgesetzes 2002 (UG) zur 50 %-Frauenquote in zwei von insgesamt allerdings nur drei neu eingerichteten Berufungsverfahren umzusetzen. Lediglich in einer Berufungskommission konnte die nunmehr auf 50 % angehobene Quote nicht erreicht werden.

Aus Tabelle 4 wird zudem ersichtlich, dass die 50 %-Frauenquote in dreizehn von insgesamt sechzehn Habilitationskommissionen erreicht wurde. Zur generellen Orientierung ist in diesem Zusammenhang anzumerken, dass 2015 im Hinblick auf die Zahl der zu beschickenden Senats-Kommissionen bei Habilitationsverfahren ein Jahr mit überdurchschnittlich vielen Habilitationskommissionen dargestellt hat. Demgegenüber war eine weit unter dem Durchschnitt der Vorjahre liegende Anzahl an neu zu konstituierenden Berufungskommissionen zu verzeichnen, nämlich nur drei.

Das oben abgebildete Ergebnis zeigt, dass die mit Wirkung Jahresbeginn 2015 auf 50 % angehobene gesetzliche Frauenquote in den meisten Fällen erfolgreich in die Praxis umgesetzt werden konnte.

Nach wie vor ergibt sich für den AKG in der überwiegenden Mehrheit der Fälle das Bild, dass die individuelle Arbeits- und Belastungssituation der Wissenschaftlerinnen an der WU in der Erfüllung ihrer Forschungs- und Lehraufgaben sowie die auferlegten verpflichtenden Verwaltungstätigkeiten kaum zusätzliches Engagement in universitären Kollegialorganen erlauben. Besonders gilt diese Feststellung für Frauen in Führungspositionen. Bei einer Frauenquote von 22,45 Prozent unter den berufenen Professor/inn/en sowie einer auf 50 % angehobenen Frauenquote für universitäre Gremien und Kommissionen ist es schwer möglich, Kommissionen quotengerecht zu besetzen, ohne dadurch nicht einige wenige Frauen überproportional stark zu belasten.

Der AKG hat auch aus diesem Grund davon abgesehen, in den wenigen Fällen, in denen die 50 %-Frauenquote in einem Kollegialorgan 2015 nicht erreicht werden konnte, Einrede bei der Schiedskommission nach § 42 Abs. 8a UG 2002 zu erheben. Die durch den Senat der WU bei Nichterreichung der 50 %-Frauenquote dem AKG vorgelegten Stellungnahmen brachten das Bemühen des Senats zur Erreichung der gesetzlichen Frauenquote deutlich zum Ausdruck. Sowohl die Kurien als auch die ÖH sind sehr darum bemüht, die Frauenquote in jenen Bereichen, in denen grundsätzlich Gender Equality gegeben ist – das betrifft v. a. Studierende und Mittelbau – jedenfalls zu erfüllen.

Für die Besetzung von Positionen in der universitären Selbstverwaltung empfiehlt der AKG daher ein transparentes Verfahren, in das alle für diese Position in Frage kommenden Angehörigen des Departments eingebunden sind, insbesondere auch die Professorinnen des Departments, die für die entsprechende Funktion grundsätzlich in Frage kommen und diese Funktion auch übernehmen wollen.

Der AKG legt keinen Wert auf Rechtfertigungen, sondern darauf, dass dieses Verfahren transparent, nachvollziehbar und unter Einbeziehung aller für die betreffenden Positionen in Frage kommenden Personen stattgefunden hat. Die Auskunft darüber sowie die Mitteilung über das Ergebnis genügt dem AKG als Grundlage für künftige Prüfungen.

Anders stellt sich die Situation bei den von den Universitätsprofessor/inn/en im Senat zu bestellenden **Gutachter/inne/n** in Kollegialorganen dar, wie der Tabelle 5 zu entnehmen ist.

Kollegialorgan	50 %- Frauenquote erreicht?		Gutach- ter/innen	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
BK „Export Management and Internationalization Processes“		x	2	0
BK „Wirtschaftspädagogik“		x	4	0
BK „Organization Design“		x	2	0
Habilitationskommission 1*		x	2	1
Habilitationskommission 2	x		1	3
Habilitationskommission 3		x	2	0
Habilitationskommission 4		x	2	1
Habilitationskommission 5	x		1	1
Habilitationskommission 6	x		1	3
Habilitationskommission 7		x	2	0
Habilitationskommission 8		x	2	0
Habilitationskommission 9	x		1	1
Habilitationskommission 10		x	4	0
Habilitationskommission 11		x	2	1

Habilitationskommission 12	x	1	1
Habilitationskommission 13	x	1	2
Habilitationskommission 14	x	1	1
Habilitationskommission 15	x	1	2
Habilitationskommission 16	x	2	2

* Habilitationskommissionen sind in der Tabelle anonymisiert

Tabelle 5: Anteil der Gutachterinnen und Gutachter (keine Ersatzgutachter/innen) in neu eingerichteten Kollegialorganen der WU Wien im Jahr 2015 – chronologisch nach dem Datum ihrer Einsetzung

Bei den Berufungsverfahren wird die 50 %-Frauenquote bei den Gutachter/innen im Jahr 2015 in keiner einzigen der insgesamt drei Kommissionen erreicht. Im Unterschied dazu kann bei den Habilitationsverfahren wenigstens in etwas mehr als der Hälfte der Kommissionen, nämlich in neun von sechzehn Fällen, ein Mindestfrauenanteil von 50 % bei den Gutachter/innen verzeichnet werden.

Im Vergleich dazu konnte die bis Anfang 2015 geltende 40 %-Frauenquote im Berichtszeitraum 2014 für lediglich zwei von insgesamt zwölf Berufungskommissionen sowie immerhin in vier der sechs im vorletzten Jahr eingesetzten Habilitationskommissionen erzielt werden.

Die Zahlen führen deutlich vor Augen, dass im Bereich der Gutachterinnen- und Gutachterbestellung für universitäre Kollegialorgane weiterhin sehr großer Aufholbedarf im Hinblick auf die Nominierung weiblicher Gutachterinnen besteht.

Der AKG weist 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 hat dies bisher leider zu keinen gravierenden Verbesserungen geführt. Das häufigste Argument bei Nachfragen des AKG ist das – angebliche – Fehlen qualifizierter Frauen bzw. die Hoffnung, dass sich potentielle Gutachterinnen auch selbst für die ausgeschriebenen Stellen bewerben könnten.

Der aufgezeigten Problemsituation einer gravierenden Unterrepräsentation von weiblichen Gutachterinnen in Berufungs- aber zum Teil auch in Habilitationskommissionen des Senats bei einer gleichzeitig zu vermeidenden Überlastung möglicher interner Gutachterinnen könnte unter Umständen dadurch entgegen gewirkt werden, dass insbesondere bei der Bestellung von externen Gutachter/innen besondere Anstrengungen unternommen werden, um hier qualifizierte Frauen für die Begutachtung zu gewinnen.

Wie aus der Darstellung ersichtlich, ist eine deutliche Anhebung des Frauenanteils in der Professor/innenkurie sowie unter den Gutachter/innen unbedingte

Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung der gesetzlich vorgeschriebenen 50 %-Frauenquote.

Des Weiteren wären gezielte Maßnahmen zur grundsätzlichen Aufwertung bzw. zu einer verstärkten Anerkennung von Kommissionsarbeit im Kontext einer wissenschaftlichen Tätigkeit nötig, um mehr Frauen zu motivieren, Funktionen in der universitären Selbstverwaltung zu übernehmen. Es fällt auf, dass sehr oft dieselben Frauen in unterschiedlichen Funktionen und Kommissionen der WU engagiert und somit auch überproportional stark belastet sind. Auch hier gilt es, Balance zu schaffen.

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 (7 Sitzungen, Vorsitzende)
- Universitätsrat (6 Sitzungen, Vorsitzende)
- Berufungskommissionen (20 Sitzungen, Vorsitzende, 4 AKG-Mitglieder)
- Bewertungskommission zur Bewertung der Stellen des allgemeinen Personals (2 Sitzungen, Büroleiterin)

Die Tabelle 6 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: 20 Sitzungen x 2 h	40
Vorbereitung für Sitzungen (Einladungen, Doodle, Terminabsprachen, Wegzeiten, Telefonate, Nachfragen etc.): 20 x 1 h (Schätzung)	20
Sichtung von Bewerbungen: 83 x 20 Minuten (Durchschnittswert, pessimistische Schätzung), inkl. eventuell notwendiger Suche	27,7
Anwesenheit bei Berufungsvorträgen:	68,5
Sichtung von Gutachten, Vergleich der Bewertungen: 71 Gutachten je 15 Minuten	17,8
Wegzeiten (20 Sitzungen und 20 Berufungsvortragsblöcke): 40 x 30 Minuten	20
Summe Berufungskommissionen/Zeitaufwand in Stunden	194,45

Tabelle 6: Zeitliche Belastung von AKG-Mitgliedern in Berufungskommissionen im Jahre 2015 (Angaben in den Sitzungsprotokollen und Schätzwerte)

Hinsichtlich der zeitlichen Belastung durch die 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 Bewerber/innen, Nachbereitung, Wegzeiten) zeigt Tabelle 6. Daraus ist erkennbar, dass AKG-Mitglieder im Berichtszeitraum – gerechnet auf Basis eines 8-Stunden-Tages – rund 34 Personentage in Berufungskommissionen tätig waren.

Im Berichtszeitraum fanden 32 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. Im Jahr 2015 hat der AKG an 3 Sitzungen von Habilitationskommissionen teilgenommen. Die Prüfung von potenzieller Diskriminierung im Verfahren wird in jenen Fällen, in denen der AKG nicht an den Sitzungen der Habilitationskommissionen teilnimmt, 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 2015 versucht, Lösungen einvernehmlich herbeizuführen und gegebenenfalls 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 musste der AKG erfreulicherweise keine Beschwerden wegen des Verdachts von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Schiedskommission der WU einbringen. Folgende Fälle aus dem Berichtszeitraum 2014 wurden im Jahr 2015 fortgeführt bzw. zu einem Abschluss gebracht:

- Im ersten Fall hat der AKG im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsverdacht aufgrund des Geschlechts bei der Besetzung einer Professur Beschwerde an die Schiedskommission der WU erhoben. Der Besetzungsvorschlag der Berufungskommission hatte die bestqualifizierte Bewerberin auf Platz zwei gereiht. Es war geplant, mit dem erstgereihten männlichen Kandidaten Berufungsverhandlungen zu führen. Der seitens des AKG bei der Schiedskommission eingebrachten Beschwerde wurde stattgegeben und der Verdacht von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bestätigt. Der Rektor hat am 20.11.2014 gegen den Bescheid der Schiedskommission Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht eingebracht. Das BVwG hat die Beschwerde des Rektors 2015 als unbegründet abgewiesen. Der Rektor hat gegen die Entscheidung des BVwG außerordentliche Revision beim Verwaltungsgerichtshof eingelegt. Mit einer Entscheidung ist erst nach ein bis zwei Jahren zu rechnen.
- Im zweiten Fall wurde eine WU-Mitarbeiterin bei der Besetzung einer Leitungsfunktion nicht berücksichtigt. Die vom AKG bei der Schiedskommission eingebrachte Beschwerde wegen des Verdachts von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts wurde von der Schiedskommission abgewiesen. Die Schiedskommission ist zu dem Schluss gelangt, dass im konkreten Fall keine Geschlechtsdiskriminierung vorliegt, da kein Anlass besteht, die fachliche Qualifikation der weiblichen Bewerberin höher zu bewerten als die fachliche Qualifikation des männlichen Bewerbers um die Leitungsfunktion. Der AKG hat in der Folge beschlossen, den Fall nicht weiter zu verfolgen.

Darüber hinaus mussten auch noch zwei Fälle aus dem Jahr 2013, bei denen der Verdacht von Diskriminierung auf Grund des Alters bzw. des Geschlechts im Raum stand, 2015 weitergeführt werden:

- Im ersten Fall fühlte sich ein Bewerber auf eine Professur bei deren Besetzung auf Grund seines Alters diskriminiert. Die Schiedskommission der WU hat die Beschwerde des AKG wegen des Verdachts von Altersdiskriminierung mit Bescheid vom 28.02.2013 gemäß § 98 Abs. 9 UG 2002 als verspätet zurückgewiesen. Der AKG hat gegen den Bescheid der Schiedskommission in diesem Fall am 16.04.2013 Amtsbeschwerde an den Verwaltungsgerichtshof erhoben. Parallel zum Verfahren vor dem VwGH hat der AKG am 10.05.2013 zur Frage des Verdachtes der Altersdiskriminierung ein Ansuchen um Erstellung eines Rechtsgutachtens an die Bundes-Gleichbehandlungskommission übermittelt. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission

sion hat mit Gutachten vom 26.05.2015 entschieden, dass keine Diskriminierung aufgrund des Alters vorliegt. Der Verwaltungsgerichtshof hat die Beschwerde des AKG mit Bescheid vom 28.10.2015 als unbegründet abgewiesen.

- Im zweiten Fall wandte sich eine Bewerberin für eine Prae-Doc-Stelle an den AKG, da sie sich im Bewerbungsgespräch, das einen Tag zuvor stattgefunden hatte, auf Grund ihres Alters und ihres Geschlechts diskriminiert fühlte. Der AKG hat in diesem Fall am 10.10.2013 Beschwerde bei der Schiedskommission erhoben. Die Schiedskommission hat die Beschwerde des AKG am 13.12.2013 mit der Begründung, dass der Besetzungsvorschlag des Departments keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und keine Diskriminierung aufgrund des Alters darstellt, abgewiesen. Das Bewerbungsgespräch hätte laut Schiedskommission zwar anders geführt werden müssen, jedoch ist die formale Qualifikation der abgewiesenen Bewerberin schlechter als die des Erstgereihten. Der AKG hat nach ausführlicher Beratung den Beschluss gefasst, den Fall weiter zu verfolgen und die zur Verfügung stehenden Rechtsmittel (Revision an den VwGH, Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission) auszuschöpfen. Am 11.02.2014 wurde gegen den abschlägigen Bescheid der Schiedskommission der WU durch eine bevollmächtigte Rechtsanwältin Revision beim VwGH eingebracht. Der Verwaltungsgerichtshof hat mit Erkenntnis vom 11.08.2015 entschieden, den durch den AKG angefochtenen Bescheid der Schiedskommission der WU wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufzuheben. Gemäß VwGH hat die Schiedskommission der WU verabsäumt, konkrete Feststellungen zu den maßgeblichen Qualifikationen der Bewerber/innen zu treffen und diese einer vergleichenden Bewertung zu unterziehen. Die belangte Behörde (= Schiedskommission der WU) ist damit nach Ansicht des VwGH nicht in einem mängelfreien Verfahren zu ihrem Ergebnis gelangt. Sie hat nun die Aufgabe, einen Ersatzbescheid mit näheren Ausführungen zur komparativen Bewertung der Bewerber/innen zu erlassen.

Der AKG wird bei der Universitätsleitung (Rektorin bzw. Vizerektor für Personal) anregen, die Entscheidung des VwGH in diesem Fall bzw. die Erkenntnisse daraus künftig in die universitären Verfahrensabläufe bei Stellenbesetzungen einfließen zu lassen und auch Trainings für diskriminierungsfreie Gesprächsführung bei Bewerbungsgesprächen anzubieten.

Die bevollmächtigte Rechtsanwältin hat den AKG informiert, dass sie eine Publikation im Zusammenhang mit der Fallentscheidung plant.

Die geringe Zahl an Beschwerden des AKG bei der Schiedskommission begründet sich darin, dass in potenziellen Beschwerdefällen – wann immer die Aussicht auf eine Lösung als wahrscheinlich eingeschätzt wird – versucht wird, die Situation durch intensive Gespräche mit den betroffenen Personen im Vorfeld zu klären

und als Mediator/in zu agieren. Dadurch sollen nicht nur Ressourcen geschont, sondern auch Konflikteskalationen vermieden werden.

An dieser Stelle sei dem langjährigen Vorsitzenden der Schiedskommission, Hans Peter Rill, der im November 2015 unerwartet verstorben ist, für seine wertvolle Arbeit gedankt.

6.5. Diskriminierungsfälle

6.5.1. Diskriminierung auf Grund des Geschlechts

Der AKG hat im vergangenen Jahr etwa 45 Personen, die sich auf Grund ihres Geschlechts bei der Besetzung von Stellen (bei Stellenausschreibungen, im Bewerbungsverfahren, bei der Personalauswahl), bei der Betrauung mit (Leistungs-) Funktionen, aufgrund von Schwangerschaft bzw. Elternschaft, Betreuungspflichten, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen (z. B.: Arbeitszeit, Arbeitsaufgaben, finanzielle bzw. Sozialleistungen) sowie in Lehrveranstaltungen, im Zusammenhang mit Prüfungen, bei Zulassungsverfahren bzw. bei der Kommunikation im Hörsaal oder unter Studierenden benachteiligt bzw. (sexuell) belästigt fühlen, umfassend beraten. Die absolute Zahl erscheint auf den ersten Blick niedrig. Allerdings variierte die notwendige Beratungsdauer von Fall zu Fall stark. Manche Beratungen ziehen sich über mehrere Wochen oder sogar Monate, andere Fälle wiederum können mit wenigen ausführlichen persönlichen Gesprächen abgeschlossen werden. Darüber hinaus zeichnen sich die Fälle auch durch einen sehr unterschiedlichen Grad an Betroffenheit der beteiligten Personen aus, was eine große Herausforderung für die Beratungsleistung, insbesondere durch die Vorsitzende des AKG und durch die Leiterin des Büros des AKG, darstellt. Alles in allem beansprucht diese Form der Beratung aufgrund der oft 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. Leider besteht in einer nicht geringen Zahl an Fällen aus meist nachvollziehbaren Gründen keine Bereitschaft der diskriminierten Personen, die behauptete Benachteiligung auch publik zu machen, wodurch dem AKG bei der Verfolgung der Diskriminierungen oft weitgehend die Hände gebunden sind. Die Achtung der Bitte der Betroffenen um Wahrung ihrer Anonymität hat für den AKG allerdings in allen Fällen absolute Priorität!

Besonders zu berücksichtigen ist bei dieser Aufgabe des AKG, dass sich bisweilen Frauen melden, die sich diskriminiert fühlen, bisweilen jedoch keine diesbezüglichen Fakten vorlegen können. Es handelt sich dann meist 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 Kommunikation nutzen als männliche Vorgesetzte in der Kommunikation mit weiblichen Mitarbeiterinnen bevorzugt einsetzen.

Bei der Besetzung von Funktionen, wie z.B. jenen der Departmentvorständin bzw. des Departmentvorstandes oder auch bei den Institutsvorständ/inn/en und ihren Stellvertreter/inne/n ist der AKG bemüht, interessierte Frauen auf die Möglichkeit der Übernahme einer solchen Leitungsfunktion hinzuweisen. Für die Besetzung dieser Positionen empfiehlt der AKG – wie bereits erwähnt – ein transparentes, dokumentiertes Verfahren, in das alle für diese Position in Frage kommenden Angehörigen der Einheit eingebunden sind, insbesondere die berufenen Professorinnen, die für die entsprechende Funktion grundsätzlich in Frage kommen und diese Funktion auch übernehmen wollen.

6.5.2. Sexuelle bzw. geschlechtsbezogene Belästigung und Mobbing

Wie auch schon in den vorangegangenen Jahren beriet und betreute der AKG Angehörige der WU und Studierende, die von sexueller bzw. geschlechtsbezogener Belästigung und Mobbing betroffen waren.

Die Erhöhung des Bewusstseins für Ungleichbehandlung und sexuelle bzw. geschlechtsbezogene Belästigung bei allen Angehörigen der WU stellt für den AKG ein wichtiges langfristiges Ziel dar, dessen Relevanz 2015 durch einen besonders schwerwiegenden Fall sexueller Belästigung bestätigt wurde und durch den alle involvierten Einrichtungen bzw. Personen inner- und außerhalb der WU viele Monate hindurch außerordentlich gefordert und phasenweise auch überfordert waren. Jene betroffenen Mitarbeiterinnen und Studentinnen der WU, die sich im Laufe des Verfahrens und danach an den AKG gewandt haben, wurden durch den AKG über einen langen Zeitraum umfassend und intensiv beraten, unterstützt und begleitet. Der AKG hat im Zusammenhang mit diesem Belästigungsfall einen Antrag auf Erstellung eines Rechtsgutachtens bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) eingebracht.

Ein möglicher Grund für das Auftreten bzw. Bekanntwerden dieser Beschwerdefälle ist auch in der kontinuierlichen Öffentlichkeitsarbeit des AKG der WU zu sehen. Durch diese ist es auf der einen Seite möglich, Bewusstsein und Sensibilität der WU-Angehörigen für benachteiligende Verhaltensweisen zu stärken und andererseits auch über Angebote für die Inanspruchnahme von Beratungsleistungen zu informieren.

Gemeinsam mit der Stabstelle Gender and Diversity Policy, den Betriebsräten für das wissenschaftliche und das allgemeine Universitätspersonal, einer Arbeitsrechtjuristin der WU und der Ombudsstelle für Studierende hat der AKG 2015 die Broschüre „NEIN zu Belästigung!“ erarbeitet. Die Broschüre informiert über

die gesetzlich geschützten Diskriminierungstatbestände sowie über die rechtliche Situation und gesetzliche Grundlagen, gibt Ratschläge, wie sich Betroffene wehren können und nennt die an der WU eingerichteten Stellen, die im Fall von Belästigung Unterstützung bieten.

Die Broschüre ist auf der Homepage der WU über folgenden Link abrufbar:

https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/about/publications/aktuelle_Brosch%C3%BCren/NeinZuBelaestigung.pdf

Des Weiteren gibt es seit dem WS 2015/16 eine Infocard, die unter dem Titel „Weltoffen. Wertschätzend. Fair.“ für diskriminierungsfreie Studien- und Arbeitsbedingungen an der WU eintritt und überblicksmäßig über einschlägige Beratungsangebote an der WU informiert.

Noch stärkeres Augenmerk als bisher wird nach Ansicht des AKG auf die Sensibilisierung und vor allem auf die Stärkung des Verantwortungsbewusstseins von Führungskräften zu legen sein, die Belästigungen nicht zuletzt wegen der ihnen auferlegten Fürsorgepflicht für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konsequent entgegenzuwirken haben.

Der AKG hat aus Anlass dieses schwerwiegenden Falles sexueller Diskriminierung in Kooperation mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft und dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal zwei Workshops zu den Themen sexuelle Belästigung und Mobbing für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des betroffenen Departments initiiert und organisiert. Im Februar 2016 findet ein weiterer Workshop in Kooperation mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft und dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal - diesmal in englischer Sprache – statt. Da viele Mitarbeiter/innen der WU nicht Deutsch sprechen, wäre es wünschenswert, die Broschüre „NEIN zu Belästigung!“ auch in einer englischer Fassung aufzulegen.

Darüber hinaus hat der AKG bei der Universitätsleitung und der Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung angeregt, in Zukunft Sensibilisierungsworkshops zum Themenbereich (sexuelle) Belästigung und Mobbing für alle interessierten WU-Angehörigen anzubieten.

Auf seiner Homepage informiert der AKG die Mitarbeiter/innen der WU Wien auch über die Beratungsangebote der WU im Zusammenhang mit Mobbing. Er kooperiert dazu 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 Betriebsarzt der WU Wien, Alois Rathmayr, zusammen. Laut dessen Auskunft dringen allerdings nur wenige Mobbingfälle bis zu ihm durch.

6.5.3. Beratung

Eine zentrale und in personeller wie zeitlicher Hinsicht anspruchsvolle und umfassende Aufgabe des AKG ist die Beratung der Angehörigen der WU (Leitungsorgane, Beschäftigte, Studierende) sowie von Stellenbewerber/innen in (arbeits-)rechtlichen Angelegenheiten und speziell im Zusammenhang mit Diskriminierungen aufgrund der im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) festgeschriebenen personalen Merkmale Geschlecht, Ethnizität, Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung.

Die in der Beratung tätigen Mitglieder des AKG haben auch im Jahr 2015 wieder eine große Zahl von Beratungsgesprächen zu (arbeits-)rechtlichen Problemstellungen, damit in Zusammenhang stehenden Diskriminierungen, bei Mobbingverdacht sowie in Fällen von sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung geführt.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind z. B. bisweilen von ungleichmäßiger Verteilung der Lehrverpflichtung – sowohl zeitlich wie inhaltlich – betroffen. Vorwiegend Mitarbeiter/innen aus dem Bereich des allgemeinen Universitätspersonals, aber auch wissenschaftliche Mitarbeiter/innen sind unerfreulicher Weise nach wie vor von Benachteiligungen im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Mutterschaft/Elternschaft bzw. von Benachteiligungen aufgrund von Betreuungspflichten betroffen. Hier ist der AKG immer wieder in unzähligen Gesprächen mit Dienstvorgesetzten darum bemüht, anstehende Probleme zu lösen.

Der Arbeitskreis war auch 2015 mit zahlreichen Anfragen zu den oben genannten Diskriminierungstatbeständen befasst, neben Geschlechtsdiskriminierung vorwiegend mit Fällen von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit aber auch wiederholt mit Fällen, bei denen der Verdacht der Diskriminierung von Universitätsangehörigen aufgrund des Alters sowie der sexuellen Orientierung im Mittelpunkt stand.

6.5.4. Frauenförderungsplan

Anhang 7 („Erlassung eines Frauenförderungsplans“) gibt Auskunft über die formalen Bedingungen zur Erlassung eines Frauenförderungsplans.

Der Frauenförderungsplan der Wirtschaftsuniversität gemäß Universitätsgesetz 2002 (UG) ist per 1. Jänner 2004 in Kraft getreten. Ziel des Frauenförderungsplans ist die Gleichstellung von Frauen und Männern an der WU Wien.

Durch geeignete Maßnahmen ist eine bestehende Unterrepräsentation von Frauen als Angehörige (Arbeitnehmerinnen wie auch Studierende) 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 und Weiterentwicklung des Frauenförderungsplans zu bemühen.

Daher hat der AKG im Jahr 2014 eine umfassende Evaluierung des Frauenförderungsplans (FFP) der WU durchgeführt, der seit Jänner 2015 in Kraft ist.

2015 begannen an den österreichischen Universitäten die Vorarbeiten zu den Gleichstellungsplänen. Der Gleichstellungsplan dient – neben dem Frauenförderungsplan – zum einen der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Universitätsangehörigen, zum anderen aber auch der Bewusstmachung und Umsetzung der so genannten Diversitätsdimensionen Alter, Behinderung, Ethnizität, Geschlecht, Religion und sexuelle Orientierung. Diese Kerndimensionen sind in unterschiedlicher Form im österreichischen Recht (z.B. Bundes-Verfassungsgesetz – B-VG, Universitätsgesetz 2002 – UG, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG) verankert und sollen nun in einem Gleichstellungsplan, der vom Senat zu beschließen ist und der in die Satzung der WU einzugehen hat, konkretisiert werden.

6.5.5. Geschlechtergerechte Sprache

Der AKG hat die Universitätsangehörigen auch im Jahr 2015 regelmäßig auf den Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache aufmerksam gemacht und über die zur Verfügung stehenden Instrumente zum geschlechtergerechten Formulieren informiert. Dabei geht es über die bloße Information hinaus ganz wesentlich um die Schaffung von Bewusstsein für die Verwendung einer gendersensiblen Sprache und ihre Auswirkungen auf die Lebenswirklichkeit der Geschlechter. Leider ist es noch immer keine Selbstverständlichkeit, dass sich die Angehörigen der WU in Forschung, Lehre und Administration sowie die Studierenden um geschlechtergerechte Formulierungen bemühen. An dieser Stelle soll festgehalten werden, dass die Einmahnung von gendergerechter Kommunikation (mündlich und schriftlich) auch für den AKG im Rahmen seiner Agenden eine bisweilen unangenehme Herausforderung darstellt.

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 Bewusst-

seinsbildung, 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 bzw. männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden.

Der AKG mahnte auch im Jahr 2015 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, *move!*
- Formulierungen auf der WU-Homepage
- Informationen, die per E-Mail ausgesendet werden
- Werbeplakate von WU-Einrichtungen uvm.

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 Grundsätze geschlechtergerechten Formulierens hinzuweisen.

In der Vergangenheit ist deutlich geworden, dass die Mitarbeiter/innen und Studierenden der WU einheitliche Vorgaben zum geschlechtergerechten Formulieren wünschen (z.B. MitarbeiterInnen, Mitarbeiter/innen usw.). Ebenso schienen bzw. scheinen nach wie vor Empfehlungen seitens der Universität für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch bei der Gestaltung von Abschlussarbeiten der WU-Studierenden aus der Sicht des AKG wünschenswert. Dem AKG ist es ein Anliegen, das Bewusstsein für gendersensible Sprache sowohl unter den Studierenden als auch unter den Mitarbeiter/inne/n zu erhöhen. AKG-Mitglieder (v.a. Charlotte Khan, Claudia Hochleitner-Wagner und Martin Stegu) haben daher bei der Erarbeitung des vor allem von der Gender and Diversity Policy-Stelle im Rektorat (Sonja Lydtin) betreuten Kommunikationsleitfadens "Fair und inklusiv" aktiv mitgewirkt. Dieser Leitfaden ist im Sommer 2015 online gestellt worden.

Der stellvertretende Vorsitzende des AKG, Martin Stegu, hatte bereits 2014 eine Bachelorarbeit des WU-Studierenden Christoph Hofbauer mit dem Thema „Gendergerechte Sprache und die diesbezügliche awareness der Manager~innen von morgen“ betreut. Diese Arbeit wurde im November 2015 mit dem TALENTA-Preis für eine der drei besten Bachelorarbeiten der WU ausgezeichnet. Gegenstand der Arbeit war die Erhebung des Bewusstseins von WU-Studierenden im Zusammenhang mit dem Thema geschlechtergerechte Kommunikation. Die Ergebnisse der zugrundegelegten Umfrage wurden den Arbeitskreismitgliedern bereits im November 2014 vom Verfasser der Bachelorarbeit im Rahmen einer Sitzung des AKG präsentiert (siehe Tätigkeitsbericht 2014).

Im Jahr 2015 hat Herr Hofbauer eine neuerliche, analog gestaltete Umfrage, dieses Mal unter den Mitarbeiter/inne/n der WU durchgeführt. Beide Umfragen kamen zu ähnlichen Ergebnissen. Das Thema „gendergerechte Sprache“ wird sowohl unter den WU-Studierenden als auch den Mitarbeiter/inne/n äußerst kontrovers diskutiert. Dabei ist zu beobachten, dass es im Antwortverhalten auf die in der Umfrage behandelten Fragen zum Teil große Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt. So wird bei weiblichen Personen grundsätzlich eine wesentlich positivere Einstellung zu geschlechtergerechter Sprache deutlich. Und: Obwohl die WU, ihre Organe und Einrichtungen die Bedeutung gendergerechter Sprachverwendung betonen und sich dafür aussprechen, verwendet nur rund ein Drittel der befragten Studierenden gendergerechte Sprache. Bei den Mitarbeiter/inne/n sind es hingegen ungefähr zwei Drittel. Mit wenigen Ausnahmen vertreten WU-Mitarbeiter/innen auch in ihren Kommentaren weniger „extreme“ und emotionalisierte (Gegen-)Positionen als die Studierenden.

Die Ergebnisse beider Befragungen sind in den Leitfaden "Fair und inklusiv" eingeflossen; auch der Autor der Umfragen, Christoph Hofbauer, hat an der oben erwähnten Arbeitsgruppe mit Sonja Lydtin mitgewirkt.

Exkurs: Sprache und Queer

Im Bereich von Geschlecht und sexueller Orientierung meldet sich der AKG nicht nur „reaktiv“ bei Diskriminierungen zu Wort, sondern engagiert sich auch „proaktiv“ für ein Klima von Toleranz und Diversität, in dem sich WU-Angehörige wohlfühlen, die sich beispielsweise für nicht-heterosexuell geprägte Lebensweisen entschieden haben und/oder nicht eindeutig den traditionellen Geschlechtskategorien „männlich“ und „weiblich“ zuordnen wollen oder können. Der AKG will einen Beitrag dazu leisten, vielfach noch bestehende homo- und transphobe Vorurteile zu überwinden. Im Besonderen treten wir dafür ein, ein ausgeprägteres Bewusstsein für die in Sprache und Diskurs vielfach oft versteckten Diskriminierungen gegen sich „anders“ verhaltende Personen und Personengruppen zu entwickeln. Geschlechtergerechte Kommunikation in einem weiteren Sinn besteht aus

der Sicht des AKG daher nicht nur in der Beachtung des großen Binnen-I oder ähnlicher – von uns auch prinzipiell sehr unterstützter – formaler Maßnahmen.

Trotz der unbestrittenen Wichtigkeit des Einsatzes gegen Frauendiskriminierung darf in Übereinstimmung mit Gender und Queer Studies nicht vergessen werden, dass sich die Welt nicht nur in binäre Kategorien einteilen lässt („Mann“ versus „Frau“) und dass es auch im Bereich Geschlecht und sexuelle Orientierung eine ganze Reihe zusätzlicher Personengruppen gibt, die besonders diskriminierungsgefährdet sind und für die der AKG Verantwortung übernehmen muss. Im Jahr 2015 wurde daher auch bereits mehrfach die mögliche Gründung einer "Queeren WU-Gruppe" (ähnlich der "Regenbogengruppe" an der MedUni Wien) diskutiert. Konkretere Schritte in diesem Zusammenhang sind für 2016 geplant.

6.6. Reflexion der Tätigkeitsbereiche

6.6.1. Personalangelegenheiten an der WU

Der AKG hat die gesetzliche Aufgabe, Diskriminierungen durch Universitätsorgane entgegenzuwirken und die Angehörigen der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen. Durch die Tätigkeit des Arbeitskreises sowohl in beratender Funktion aber auch als Kontrollorgan im Bereich der Gleichbehandlung soll der diskriminierungsfreie Ablauf von Personalentscheidungen sichergestellt werden. Bei der Mitwirkung an Personalverfahren hat der AKG darauf hinzuwirken, dass das Gleichbehandlungsgebot an der Universität nicht verletzt wird und die Zielsetzungen und Vorgaben von Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Universitätsgesetz 2002 (UG) sowie des Frauenförderungsplans der WU eingehalten werden.

Wie die Erfahrungen des AKG gezeigt haben, ist das Bewusstsein der Führungskräfte und personalverantwortlichen Stellen an der WU in Bezug auf die Themenbereiche Gleichstellung und Antidiskriminierung in den letzten Jahren – nicht zuletzt auch aufgrund des beharrlichen Engagements des AKG – erfreulicherweise deutlich angestiegen. Dennoch ist dem Gleichstellungsbericht der WU aus dem Jahr 2014 klar zu entnehmen, dass eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern an der WU bislang noch nicht erreicht werden konnte.

Auch im Berichtszeitraum 2015 ist der AKG kontinuierlich seinen Beratungsaufgaben hinsichtlich Gleichbehandlung und Antidiskriminierung gegenüber den Organen und Einrichtungen der WU mit Personalverantwortung bzw. mit Aufgaben der Personaladministration nachgekommen. Die zentralen Themenbereiche in diesem Zusammenhang waren dabei folgende:

- Stellenausschreibungen

Bei der Prüfung von Ausschreibungstexten für Stellenausschreibungen ist darauf Bedacht zu nehmen, dass die seitens der ausschreibenden Einrichtungen gewünschten Qualifikationsanforderungen für die betreffende Stelle die Grundlage für eine geschlechtersensible und diskriminierungsfreie Personalauswahl bilden können. Ausschreibungstexte, die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für die nachfolgenden Personalauswahlverfahren darstellen, widersprechen den Vorgaben des Frauenförderungsplans (FFP) der WU. Gleiches gilt gemäß Frauenförderungsplan für eine überspezifizierte Ausschreibung, wenn der begründete Verdacht besteht, dass der potentielle Kreis der Bewerbungen zugunsten eines Geschlechtes unsachlich eingeschränkt werden soll. Zusätzlich achtet der AKG darauf, dass in den Ausschreibungen nur solche Kriterien genannt sind, die im nachfolgenden Personalauswahlverfahren sachlich nachvollziehbar begründet und überprüft werden können. Nicht zuletzt erinnert der AKG an das Erfordernis von geschlechtergerechter Sprache auch in Ausschreibungstexten und berät die ausschreibenden Stellen über die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten gendersensibler Formulierungen.

- **Ausschreibungsberichte**

Die sogenannten „Ausschreibungsberichte“ dienen dazu, die Bewertung der Bewerber/innen durch die personalauswählenden Stellen in einem Bericht festzuhalten und die Qualifikationen der Kandidat/inn/en gemäß den Kriterien der Ausschreibung für Dritte transparent und nachvollziehbar zu beurteilen. Der AKG hat auch im Jahr 2015 sein Expert/inn/enwissen bezüglich Gleichbehandlung und Antidiskriminierung bei der Personalauswahl eingebracht und die personalaufnehmenden Stellen an der WU bei der Gestaltung von Ausschreibungsberichten beraten und unterstützt. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Bestqualifikation von Bewerber/inne/n häufig mit Kriterien argumentiert wird, die nicht Teil des Anforderungsprofils der Stellenausschreibung sind. In derartigen Fällen weist der AKG darauf hin, dass grundsätzlich nur Beurteilungskriterien herangezogen werden dürfen, die Teil der Ausschreibung waren und er macht Vorschläge für eine die Bewerber/innen nicht benachteiligende Personalauswahl.

Der AKG hat bereits im Berichtszeitraum 2014 gemeinsam mit der Personalabteilung ein Template für die Abfassung von Ausschreibungsberichten erarbeitet, das seit Herbst 2014 zum Einsatz kommt und bis Anfang 2015 einer mehrmonatigen Evaluierung unterzogen wurde. Seitens der Personalabteilung wurde nach erfolgreich abgeschlossener Evaluierungsphase entschieden, das Formular den personalrekrutierenden Stellen weiterhin anzubieten. Nach Einschätzung des AKG hat sich durch die Verwendung des Formulars die Qualität und Vergleichbarkeit der Ausschreibungsberichte vor allem im Hinblick auf Nachvollziehbarkeit und Transparenz bei der Beurteilung der Bewerber/innen wesentlich erhöht. Die damit gebotene Möglichkeit einer beschleunigten und wirkungsvollen Prüfung der Ausschreibungsberichte hat darüber hinaus äußerst positive Auswirkungen auf die Kooperation

zwischen AKG und Personalabteilung zu verzeichnen. Gemäß Rücksprache mit der Personalabteilung kam das Template im Berichtszeitraum 2015 bereits bei rund 75 % der Stellenbesetzungsverfahren zum Einsatz.

- **Einhaltung des Frauenfördergebotes**
Gemäß dem Frauenförderungsplan (FFP) der WU haben personalauswerbende Stellen den Auftrag, qualifizierte Frauen zur Stellenbewerbung zu motivieren und nachweislich nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen (§§ 26 und 27 Frauenförderungsplan der WU). Zudem gibt der FFP vor, dass eine Wiederholung der Ausschreibung zu erfolgen hat, wenn keine Bewerbungen von qualifizierten Frauen vorliegen und der AKG eine Ausschreibungswiederholung verlangt (§ 28 Frauenförderungsplan der WU). Der AKG hat auch 2015 in zahlreichen Fällen überprüft, ob Bewerbungen von qualifizierten Frauen eingelangt sind und die personalrekrutierenden Stellen immer wieder an ihre Verpflichtung erinnert, im Sinne der Ausschreibung qualifizierte Frauen nachweislich zur Bewerbung zu motivieren. Dazu ist anzumerken, dass hinsichtlich der Frage einer Dokumentation des durch die Abteilungen und Institute durchgeführten Suchprozesses und damit seiner objektiven Nachvollziehbarkeit bislang keine endgültige Vereinbarung getroffen werden konnte. Lediglich bei der Besetzung der sogenannten Post-doc-Stellen mit Überzahlung konnte der AKG mit Personalabteilung bzw. Rektorat Übereinstimmung bezüglich des Verfahrensablaufs erzielen.
- **Vorstellungsgespräche**
Der AKG hat in diesem Zusammenhang wiederholt angeregt, Interviews, wie sie etwa im Rahmen von Personalauswahlverfahren geführt werden, zur Erhöhung der Transparenz von Entscheidungen möglichst durch zumindest zwei Personen bzw. durch eine Auswahlkommission und nie von einer Person alleine zu führen.

6.6.2. Schiedskommission

Gemäß § 43 Abs. 1 Universitätsgesetz 2002 ist an jeder Universität eine Schiedskommission einzurichten. Zu ihren Aufgaben zählen die Vermittlung in Streitfällen von Angehörigen der Universität sowie die Entscheidung über Beschwerden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen wegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung durch die Entscheidung eines Universitätsorgans.

Die Konstituierung der Schiedskommission an der WU erfolgte erstmals im Jahr 2004. Zum Vorsitzenden der Schiedskommission wurde Heinz Peter Rill gewählt, der diese Funktion ununterbrochen bis zu seinem Ableben im November 2015 innehatte. Die Schiedskommission besteht in der laufenden Funktionsperiode von

2015 – 2017 aus zwei externen Mitgliedern und vier (ehemaligen) Angehörigen der WU. Gemäß § 43 Abs. 9 UG besteht die Schiedskommission aus sechs Mitgliedern, die keine Angehörigen der Universität sein müssen. Je ein männliches und ein weibliches Mitglied sind vom Senat, vom Universitätsrat und vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen für eine Funktionsperiode von zwei Jahren zu nominieren. Zwei der Mitglieder müssen rechtskundig sein. Vom Senat, vom Universitätsrat und vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind jeweils ein weibliches und ein männliches Ersatzmitglied zu nominieren.

In den nunmehr zwölf Jahren des Bestehens der Schiedskommission hat der AKG der WU eine überschaubare Zahl an Beschwerden wegen des Verdachts von Diskriminierung an die Schiedskommission gerichtet. Die geringe Zahl an Beschwerden bei der Schiedskommission begründet sich darin, dass der AKG bemüht ist, in potenziellen Beschwerdefällen die Situation durch intensive Gespräche mit den betroffenen Personen im Vorfeld zu klären. Dadurch sollen nicht nur Ressourcen geschont, sondern auch Konflikteskalationen vermieden werden.

Mit Ausnahme zweier Fälle wurden sämtliche Beschwerden des AKG an die Schiedskommission von dieser ab- bzw. zurückgewiesen. Der zeitlich letzte der beiden Fälle, in denen der Beschwerde des AKG durch die Schiedskommission stattgegeben wurde, war 2014.

Die Judikaturlinie der Schiedskommission der WU bringt in unübersehbarer Weise über einen Zeitraum von rund zehn Jahren zum Ausdruck, wie sehr die Entscheidungen dieses Beschwerdeorgans von der juristischen Expertise und noch stärker von der Sensibilisierung seiner Mitglieder im Hinblick auf die Themen Gleichstellung, Gleichbehandlung, Genderfairness und (Anti-)Diskriminierung bestimmt werden.

Nachdem die Zahl der Beschwerdefälle kontinuierlich im Ansteigen begriffen ist, wird die Tätigkeit der Schiedskommission in Zukunft wohl von noch größerem Augenmerk auf ein vertieftes Verständnis für die Anliegen und Rechte minorisierter Gruppen geprägt sein müssen.

Nicht zuletzt kann auch die Schiedskommission der WU mit der Qualität ihrer Entscheidungen in nicht zu vernachlässigender Weise zur Verwirklichung des gesellschaftlichen Auftrags der Universität zur Herstellung von Chancengleichheit für alle Bevölkerungsgruppen beitragen.

Unter anderem zur Verbesserung des Informationsaustausches wie auch der (Termin-)Koordination zwischen den involvierten Personen bzw. Gremien und Abteilungen hat der AKG im Berichtszeitraum 2015 wie auch schon davor die Zurverfügungstellung von administrativer Unterstützung für die Schiedskommission empfohlen. Seit Beginn der laufenden Funktionsperiode (2015 – 2017) werden nun die administrativen Agenden des Gremiums durch das Büro des Senats als Geschäftsstelle der Schiedskommission erledigt.

6.6.3. Berufungskommissionen

Die Mitwirkung in Berufungsverfahren nimmt einen nicht unwesentlichen Teil der personellen und zeitlichen Ressourcen des AKG in Anspruch. Im Zuge der Verfahren zeigt sich immer wieder, dass gerade den Vertreter/innen des AKG in den Sitzungen der Berufungskommissionen die Aufgabe zukommt, über die Vorgaben zu Gleichbehandlung und Antidiskriminierung hinaus auch über einschlägige rechtliche Bestimmungen zu informieren und die Einhaltung von Formalvorgaben im Verfahren einzumahnen. Beispielhaft sollen an dieser Stelle einige Themenbereiche angeschnitten werden, die immer wieder Gegenstand der Diskussion in Berufungsverfahren sind bzw. die bisweilen auch eine Intervention von Seiten des AKG erforderlich machen:

- Das Anforderungsprofil in den Ausschreibungen für Professuren ist bisweilen so allgemein gehalten, dass es keine objektive Entscheidungsgrundlage für das nachfolgende Personalauswahlverfahren darstellen kann. Der AKG hat in diesen Fällen die Aufgabe, eine Präzisierung des Qualifikationsprofils einzufordern. Unzulässig sind auch überspezifizierte Ausschreibungen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass der potentielle Kreis der Bewerber/innen zugunsten einer bestimmten Person oder eines Geschlechts unsachlich eingeschränkt werden soll.
- Immer wieder ist für den AKG auch der Fall zu beobachten, dass im Sinne der Ausschreibung qualifizierte Bewerberinnen zwar zu Berufungsvorträgen eingeladen werden, die Diskussion in der Berufungskommission aber bereits im Vorfeld den Eindruck entstehen lässt, dass Bewerberinnen aus verschiedenen Gründen für einen Platz im Besetzungsvorschlag (Dreierliste) und insbesondere für eine Reihung an erster Stelle als nicht ausreichend qualifiziert erachtet werden.
- Bewerberinnen in einem frühen Stadium ihrer akademischen Laufbahn müssen sich häufig den Vorwurf gefallen lassen, u. a. aufgrund von vergleichsweise noch geringer Führungserfahrung nicht hinreichend qualifiziert für eine Professor/inn/enstelle zu sein.
- Die Kriterien „hohe Reputation“ (wird oft bei männlichen Bewerbern genannt) bzw. „hohes wissenschaftliches Potenzial“ (von weiblichen Bewerberinnen aber auch von männlichen Bewerbern) werden bisweilen gegeneinander ins Treffen geführt und zum Gegenstand von unsachlichen, polarisierenden Diskussionen gemacht.
- Die Frage nach potentiellen Kandidatinnen für eine bestimmte Professur wird von Fachvertreter/innen mittlerweile nicht selten dahingehend beantwortet, dass in der betreffenden Scientific Community trotz (intensiver) Suche derzeit keine einschlägig qualifizierten Wissenschaftlerinnen verfügbar sind.
- Es wäre in diesem Zusammenhang begrüßenswert, wenn potentiell qualifizierte Frauen, die sich in einem Verfahren selbst nicht bewerben möchten,

als Gutachterinnen für dieses Verfahren gewonnen werden könnten, insbesondere in männlich dominierten Fachrichtungen.

7. Außenkontakte/Vernetzung

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

Die Vorsitzende sowie der/die erste stellvertretende Vorsitzende des AKG sind Mitglieder der ARGE GLUNA und nehmen an den Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft teil.

Im Jahr 2015 fanden zwei Sitzungen der ARGE GLUNA an der Universität Mozarteum Salzburg (08.05.2015) und an der WU Wien (30.11.2015) statt.

Die ARGE GLUNA wurde am 24. Oktober 2003 gegründet und ist die Nachfolgeinstitution der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (AGG) im Wissenschaftsministerium. 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 bietet nicht nur Raum für den Informations- und Erfahrungsaustausch unter ihren Mitgliedern, sondern fördert auch entsprechende Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen der Mitglieder.

7.2. „Admina“

Die Leiterin des Büros des AKG der WU Wien, Claudia Hochleitner-Wagner, ist Mitglied bei „Admina“, einer Vernetzungsinitiative der Leiter/innen der österreichischen Arbeitskreisbüros.

Die „Admina“-Vernetzung dient der Fortbildung sowie dem Erfahrung- 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 2015 fand ein „Admina“-Vernetzungstreffen an der Medizinischen Universität Graz (24. und 25. September 2015) statt.

Die Leiterinnen und Leiter der AKG-Büros tauschen sich 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 50 %-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.

8. WU-interne Kooperationen

8.1. Informations- und Beratungsk Kooperationen

8.1.1. Universitätsrat

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

Die Vorsitzende des AKG nahm 2015 an den Sitzungen des Universitätsrates teil und berichtete anlassbezogen über die Tätigkeit des AKG.

8.1.2. Betriebsräte, Hochschüler/innenschaft

Der AKG kooperiert mit dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal und mit dem Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal an der WU Wien und hat auch im Jahr 2015 an entsprechenden Veranstaltungen (z. B. Betriebsversammlungen, Informationsveranstaltungen zu arbeitsrechtlichen Themen) teilgenommen. Die Zusammenarbeit mit den beiden Betriebsräten ist auch häufig durch Kompetenzfragen bei Auskunftserteilung an und Beratung von Mitarbeiter/inne/n der WU gekennzeichnet.

2015 fanden in Kooperation von AKG und dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal bzw. dem Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal folgende zwei Veranstaltungen statt:

- Gemeinsames Picknick von AKG und dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal am 08.07.2015 an der WU Wien
- Gemeinsame Informationsveranstaltung zu den Aufgabenbereichen des AKG und des Betriebsrats für das allgemeine Universitätspersonal am 07.10.2015 an der WU Wien

Auch mit der Hochschüler/innenschaft an der WU findet regelmäßig ein Austausch zu Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsthemen statt und es soll an dieser Stelle betont sein, dass seitens des AKG der Wunsch nach einer intensiveren Zusammenarbeit mit den Vertreter/inne/n der ÖH WU besteht.

8.1.3. Personalabteilung, Abteilung für Personalentwicklung und -planung

Auch im Jahr 2015 bemühte sich der AKG um Kooperation mit Personalabteilung und Abteilung für Personalentwicklung und -planung zu einschlägigen Themen, wie etwa die Gestaltung und Prüfung von Ausschreibungstexten und Ausschreibungsberichten, die Einhaltung der Vorgaben des Frauenförderungsplanes, die Überarbeitung von Formularen der Personalabteilung sowie die Standardisierung von Ausschreibungen etc.

Der AKG hat gemeinsame Workshops von AKG und Personalabteilung initiiert, um den Informationsstand hinsichtlich der jeweiligen Aufgabenbereiche weiter zu erhöhen und um die wirkungsvolle Kooperation zwischen den Vertreter/inne/n der beiden Einrichtungen im Interesse gleichbehandlungs- bzw. diskriminierungssensibler Personalarbeit sicherzustellen.

8.1.4. Rektorat

Mit dem Rektor und den Vizerektoren für Personal fanden im Berichtszeitraum regelmäßig Jour-fixe-Gespräche zu aktuellen Fragen statt. Mit der Rektorin gab es im Berichtszeitraum einen „Großen Jour Fixe“, zu dem auch der Senatsvorsitzende, die Kuriensprecher/innen und die Vorsitzenden der Betriebsräte eingeladen waren.

Wie bereits an anderer Stelle erwähnt konnte die Kooperation zwischen dem AKG und der 2014 eingerichteten Stabstelle Gender and Diversity Policy auch im Berichtszeitraum 2015 in äußerst positiver Weise fortgeführt und intensiviert werden.

9. AKG-Marketing

Der AKG hat sich zum Ziel gesetzt, eine gender- wie auch diskriminierungssensible Sichtweise und die Perspektive der Gleichstellung in der universitären Kommunikation zu fördern und im Sinne des 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. Sie wurde im Berichtszeitraum 2015 fortlaufend auf den aktuellsten Stand gebracht und insbesondere im Zuge des Relaunch der WU-Homepage sowohl inhaltlich wie auch hinsichtlich ihres Layouts aufwändig überarbeitet.

Sie finden die neue Homepage des AKG seit Mitte Februar 2015 über folgenden Link:

<https://www.wu.ac.at/universitaet/organisation/interessensvertretungen/equaltreatment/der-arbeitskreis-fuer-gleichbehandlungsfragen/>

Für 2016 ist eine englische Version der AKG-Homepage geplant.

9.2. wu-memo, STEIL!, move!

Der AKG ist darum bemüht, regelmäßig in „wu-memo“, den Online-Informationen für WU-Angehörige sowie in „STEIL!“, der Zeitung der Hochschüler/innenschaft an der WU Wien, über seine Tätigkeit sowie über Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und Frauenförderung im Allgemeinen bzw. rechtliche Neuerungen in diesen Bereichen zu informieren. Ebenso informiert der AKG in „move!“, dem WU-Guide für Studierende, über die Einrichtung und die Aufgaben des AKG.

Im Berichtszeitraum 2015 wurden seitens des AKG im wu-memo Beiträge über den neuen Frauenförderungsplan der WU, den Tätigkeitsbericht des AKG 2014 sowie anlässlich des Weltfrauentages am 8. März ein Beitrag über Geschichte und Aufgaben der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an den österreichischen Universitäten veröffentlicht.

9.3. Informationskarte, Informationsblatt des AKG

Um den Informationsstand bezüglich Gender-Themen im Universitätsalltag zu heben und über die Aufgaben, Tätigkeitsbereiche und Mitglieder des AKG zu informieren, legt der AKG eine Informationskarte auf. Adressat/inn/en für die Infokarte sind sowohl Studierende der WU sowie alle Mitarbeiter/innen der WU.

Zusätzlich wurde im Berichtszeitraum auch das Informationsblatt über den AKG, das im Weg der Personalabteilung an alle neuen WU-Mitarbeiter/innen ausgegeben wird, grundlegend überarbeitet. Ab 2016 wird es auch eine englische Version des Infoblattes geben.

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:

- Aus den Leistungsvereinbarungen - Die Forschungsplattform "Kulturelle Begegnungen – Kulturelle Konflikte" der Universität Innsbruck stellt sich vor. Veranstaltung am 12.01.2015 in den Veranstaltungsräumen des BMWFW im Palais Harrach (Claudia Hochleitner-Wagner)

- Hochschul-Netzwerktreffen zum Thema „*familie@hochschule - Gewusst wie!?*“ am 27.01.2015 an der Veterinärmedizinischen Universität Wien (Claudia Hochleitner-Wagner)
- Freiburger Symposium "Akademischer Feminismus. Produktion und Transfer von Genderwissen" am 05. und 06.02.2015 im Carl-Schurz-Haus in Freiburg i. Br. (Lena Warczewski)
- Workshop AKG – Personalabteilung der WU: Austausch zu aktuellen Themen der Personaladministration und des Personalmanagements am 17.04.2015 (Claudia Hochleitner-Wagner, Charlotte Khan, Lena Warczewski)
- 13. Vorlesung der Reihe „Wirtschaft trifft Umwelt. Bank Austria Vorlesungen zur Nachhaltigkeit. Gender. Über das soziale Geschlecht und die Nachhaltigkeit“ am 22.04.2015 im Oktogon der Bank Austria, Wien (Claudia Hochleitner-Wagner, Charlotte Khan, Lena Warczewski)
- Tagung „GenderChange und unternehmerische Universität“ vom 23. – 24.04.2015 an der TU Berlin (Silvia Mille)
- Veranstaltung „Vielfalt macht erfolgreich – Ein Blick hinter die Kulissen der MedUni Wien“ – club meritus am 27.04.2015 an der Medizinischen Universität Wien (Martin Stegu)
- Präsentation der Ergebnisse der Mitarbeiter/innenbefragung zu gendergerechter Sprache am 21.05.2015 an der WU Wien (Claudia Hochleitner-Wagner, Yana Kavrakova, Charlotte Khan, Andrea Scheibenpflug, Hanne Schwarz, Martin Stegu)
- Rundgang „Frauenspuren in der Leopoldstadt“ mit Petra Unger am 17.06.2015 (Sabine Maria Eisenführer, Claudia Hochleitner-Wagner, Yana Kavrakova, Charlotte Khan, Julia Krupka, Katharina Mader, Hanne Schwarz, Martin Stegu, Valentina Strauchmann)
- Gemeinsames Picknick von AKG und dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal am 08.07.2015 an der WU Wien (Charlotte Khan, Martin Stegu)
- Sommer-Gleichstellungsfest der Bundesministerin Heinsch-Hosek am 03.09.2015 im Bundesministerium für Bildung und Frauen (Claudia Hochleitner-Wagner, Yana Kavrakova, Charlotte Khan)
- Gemeinsame Informationsveranstaltung des AKG und des Betriebsrats für das allgemeine Universitätspersonal am 07.10.2015 an der WU Wien (Claudia Hochleitner-Wagner, Yana Kavrakova, Charlotte Khan, Hanne Schwarz)
- Konferenz "Gleichberechtigt Leben" am 14.10.2015 im Studio 44 in Wien (Yana Kavrakova)
- Veranstaltung „FEST: 15 Jahre Abteilung Gleichstellung und Diversität der Universität Wien“ am 15.10.2015 an der Universität Wien (Claudia Hochleitner-Wagner, Yana Kavrakova)
- Konferenz „40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik“ am 21.10.2015 im AK-Bildungszentrum in Wien (Claudia Hochleitner-Wagner)

- Verleihung der Johanna Dohnal-Förderpreise 2015 am 22.10.2015 im Bundesministerium für Bildung und Frauen (Claudia Hochleitner-Wagner)
- Veranstaltung „20 Jahre Frauenförderungsplan: Erfolge und Perspektiven zur Gleichstellung der Geschlechter an Universitäten“ am 04.11.2015 im BMWFW (Yana Kavrakova, Charlotte Khan)
- Veranstaltung der UNIKO „Gender in der universitären Lehre“ am 18.11.2015 in Graz (Charlotte Khan)
- Infonachmittag: „Sexuelle Belästigung an Universitäten: THEMATISIEREN statt tabuisieren“ am 03.12.2015 an der TU Wien (Yana Kavrakova, Charlotte Khan, Hanne Schwarz)
- Workshop des Instituts für Universitätsrecht der Johannes Kepler Universität Linz zum Thema „Aktuelle Probleme zum Dienstrecht des Allgemeinen Universitätspersonals“ am 03.12.2015 an der JKU Linz (Claudia Hochleitner-Wagner)
- Verleihung der Gabriele Possanner-Preise 2015 am 11.12.2015 im BMWFW (Claudia Hochleitner-Wagner)

10.2. Coaching/Supervision

Der AKG nimmt das Angebot der WU zur Einzel- und Gruppensupervision in unregelmäßigen Abständen in Anspruch. Damit wird den besonders belasteten Mitgliedern die Möglichkeit zur Reflexion gegeben.

Zwei AKG-Mitglieder, Claudia Hochleitner-Wagner und Katharina Mader, haben 2015 im Rahmen einer Maßnahme des BMWFW zur Stärkung der Gremienarbeit an Trainings für Gremienmitglieder und Vorsitzende von Gremien an Universitäten teilgenommen.

11. Ausblick

Der AKG ist natürlich auch in Zukunft gerne bereit, neben seinen Kernaufgaben engagiert in universitären Projekten und strategischen Prozessen mitzuwirken. Die Vorteile einer frühzeitigen Einbindung des AKG durch Universitätsleitung bzw. universitäre Gremien sind evident und ermöglichen das konsequente Einbringen und Monitoring 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 andererseits über spezielles Wissen in Bezug auf Diskriminierungsschutz, Diskriminierungsar-

ten, Mobbing, sexuelle Belästigung, Konfliktvermeidung, Frauenförderung, Gleichstellung, etc.

In diesem Sinne blicken wir einem arbeitsintensiven Jahr 2016 entgegen und freuen uns auf die bevorstehenden Aufgaben und Herausforderungen sowie auf die Zusammenarbeit mit dem neuen Rektoratsteam.

Charlotte Khan eh.
Vorsitzende

Claudia Hochleitner-Wagner eh.
Leiterin des AKG-Büros

Katharina Mader eh.
stv. Vorsitzende
(bis 01/2016)

Martin Stegu eh.
stv. Vorsitzender

Elfriede Penz eh.
stv. Vorsitzende
(ab 01/2016)

Wien, im Februar 2016

12. Literatur

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

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGBl 1993/100 idF BGBl I 2013/210)

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, 09.05.2012, 13.03.2013, 04.12.2013, 28.01.2015, 25.03.2015 und 02.12.2015)

13. Anhang

13.1. Anhang 1 - Die Mitglieder des AKG der Wirtschaftsuniversität Wien (in alphabetischer Reihenfolge)



Sabine Maria Eisenführer

Der Zugang zu Bildung – und im Besonderen auch der Weg an die Universität – muss unabhängig von der Herkunft, des Geschlechts und des sozioökonomischen Hintergrund für alle möglich sein. Dieses Ideal sehe ich leider noch nicht erreicht, daher setze ich mich durch meine Mitarbeit im AKG für den Abbau von Beschränkungen und Diskriminierungen an der WU Wien ein.

BSc (WU), Studentin an der Wirtschaftsuniversität Wien im Masterstudium Wirtschaftspädagogik. Davor Studium der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit Schwerpunkt auf Gender & Diversity Management, sowie Change Management (ebenfalls an der WU). Des Weiteren noch ein Studium der Publizistik und Kommunikationswissenschaften an der Universität Wien. Derzeit verfasst sie ihre Masterarbeit im Fach Wirtschaftspädagogik und ist als Studienvertreterin aktiv. Beruflich sammelte sie Erfahrungen an der Universität Wien im Finanzwesen & Controlling, sowie am Department für Management an der Wirtschaftsuniversität Wien. Erste Erfahrungen in der Lehre machte sie als Unterrichtspraktikantin an der Handelsakademie in den Schulen des bfi Wien, im Rahmen der Sommeruniversität und als Fachtutoriumsleiterin an der Universität Wien für den Fachbereich Medizinkunde.



Sylvia Frühwirth-Schnatter

Es ist mir großes persönliches Anliegen, dass an der WU ein Arbeitsumfeld entsteht, in dem die hier tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihr individuelles Potential unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft oder Religion in einem Umfeld entfalten können, das durch Offenheit und Toleranz geprägt ist. Für mich spielt der AKG in dieser Hinsicht eine wichtige Rolle, nicht nur als Kontrollorgan, sondern auch als beratende Stimme in den universitätsinternen Entscheidungsprozessen sowie als Ansprechpartner für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der WU.

Sylvia Frühwirth-Schnatter ist seit 2011 als Professorin für Angewandte Statistik und Ökonometrie am Institute for Statistics and Mathematics der WU tätig. Davor war sie seit 2003 Professorin für Angewandte Statistik und Ökonometrie an der Johannes Kepler Universität in Linz. Als promovierte Mathematikerin der TU Wien gilt ihr Forschungsinteresse hauptsächlich der Entwicklung effizienter Methoden zur Analyse von sozio-ökonomischen Daten. Ihre Forschungsergebnisse im Bereich Bayesianische Ökonometrie und Markov chain Monte Carlo Methoden wurden in zahlreichen internationalen Fachzeitschriften publiziert. Ihre 2006 erschienene Monographie „Finite Mixture and Markov Switching Models“ wurde mit dem renommierten DeGroot Preis ausgezeichnet, 2014 wurde sie zum Wirklichen Mitglied der Österreichischen Akademie der Wissenschaften gewählt. Sie ist seit 2013 für den AKG tätig.



Claudia Hochleitner-Wagner

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 Universitätslehrgangs „VINGS – Virtual International Gender Studies – Qualifizierung Gleichstellung“ der Universität Hagen. Sie hat das 2002 neu geschaffene Büro des AKG an der WU aufgebaut, das sie seitdem auch leitet und ist seit 2004 Mitglied des AKG (davor von 2002 – 2004 assoziiertes Mitglied), Mitglied des Betriebsrats für das allgemeine Universitätspersonal und Vertreterin der Kurie des allgemeinen Universitätspersonals im Senat der WU Wien sowie Mitglied 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 stellvertretende Abteilungsleiterin in der Personalabteilung. Im Rahmen ihres Studiums der Rechtswissenschaften an der Johannes Kepler Universität Linz setzt sie Schwerpunkte in den Bereichen Legal Gender Studies, Antidiskriminierung und Diversity, Arbeits- und Sozialrecht sowie Staat, Gesellschaft und Politik.



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 an der Universität Innsbruck sowie an der Staatlichen Universität Moskau und an der Universität Zagreb. Sie ist seit 1993 Wissenschaftliche Beamtin am Institut für Slawische Sprachen. Ihre fachlichen Interessen umfassen Russisch als Fremdsprache sowie Landes- und Kulturkunde Russlands und der Ukraine. Sie ist im Konsortium des TEMPUS-Projektes BUSEEG 2013-2016 sowie Mentorin der WU Top League. Sie gehört dem AKG der WU Wien seit 2007 an und ist seit 2014 Vorsitzende sowie Mitglied der ARGE GLUNA.



Katharina Mader

Nicht zuletzt aufgrund meiner Forschungen im Bereich der Feministischen Ökonomie erlebe ich, wie Diskriminierung und Ungerechtigkeit die ökonomische Situation und gesellschaftliche Position von Frauen durchdringt. Die Motivation für meine Tätigkeit im AKG entstand vor allem daraus, dem nicht nur auf wissenschaftlicher Ebene, sondern auch in meinem täglichen Arbeitsumfeld – vom Hörsaal bis über universitäre Entscheidungsprozesse – entgegen wirken zu wollen.

Mag. und Dr. rer.soc.oec., ist Habilitationsassistentin am Institut für Institutionelle und Heterodoxe Ökonomie an der WU Wien. Davor war sie Projektmitarbeiterin und Lektorin an der WU Wien sowie Lektorin an der JKU Linz und der AAU Klagenfurt. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Feministische und Politische Ökonomie, Gender Budgeting, Care Ökonomie und Ökonomie des Öffentlichen Sektors. Sie gehört dem AKG der WU Wien seit 2013 an, ist seit 2014 Vorsitzende (12/2014 karenziert) und Mitglied der ARGE 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 Juli 2013 Programmkoordinatorin 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 anschließend Assistentin des Vorstands/der Vorständin 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).



Elfriede Penz

Mich motiviert die Aussicht, konstruktiv und aktiv ein Umfeld an der WU zu erarbeiten, welches es uns ermöglicht, unseren Tätigkeiten an der WU frei von Diskriminierung und anderen Hindernissen nachzugehen und dadurch Sinn zu stiften. Ich möchte dazu beitragen, dass diese Barrieren verschwinden.

Elfriede Penz, ao.Univ.Prof. Mag. Dr. phil., MAS, EurPhD ist seit 1999 an der WU Wien am Institut für Internationales Marketing Management tätig und hat an der WU 2007 habilitiert. Sie hat Psychologie an der Universität Wien und Kulturmanagement an der Hochschule für Musik und Darstellende Kunst, Wien studiert. Sie erhielt einen Forschungsvertrag an der WU 2012 und den Best Paper Award der Stadt Wien 2009. Forschungsergebnisse sind in internationalen Fachzeitschriften erschienen (Journal of Economic Psychology, Psychology & Marketing, European Journal of Marketing, International Marketing Review, International Business Review, Management International Review). Von 2008 bis 2010 war sie Projektleiterin des FP7 Projekts COUNTER. Internationale Lehrtätigkeiten in PhD- und Masterprogrammen. Elfriede Penz ist zudem als Beraterin für internationale (UNCTAD, World Bank, QSR International) und nationale Organisationen (Wirtschaftsagentur, Wirtschaftskammer) tätig.



Hanne Schwarz

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.

Amtsrätin, 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, nach dessen Auflösung im Sekretariat des Instituts für Soziologie und Empirische Sozialforschung und seit Juli 2013 im Sekretariat des Instituts für Wirtschaftsgeographie und Geoinformatik). Mehr als zehn Jahre galt ihr Engagement im AKG der WU Wien neben allgemeinen Fragen der Gleichbehandlung der Kontrolle der Personalien des wissenschaftlichen Personals.



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-Linguist/inn/en, intra- und interkulturelle Kommunikationsprobleme, in letzter Zeit auch Queer Studies und genderbezogene Linguistik. Martin Stegu ist Stellvertretender Vorsitzender des AKG.



Valentina Strauchmann

Gleichbehandlung ist ein wichtiges Thema, das immer mehr an Bedeutung gewinnt. Es ist nicht nur eine „Frauensache“, sondern es betrifft jede Person, ob Mann oder Frau. Gerade als zukünftige Entscheidungsträger/Innen ist es wichtig den Studierenden von heute die Bedeutung vom gleichberechtigten Miteinander aufzuzeigen. Um versteckte und offensichtliche Diskriminierung von morgen zu verhindern, müssen wir heute handeln.

Studentin der Wirtschaftsuniversität.

Assoziiertes Mitglied:



Yana Kavrakova

Der Weg zur Diskriminierungsfreiheit wird kein leichter sein. Dennoch lohnt es sich, diesen Weg jeden Tag aufs Neue zu gehen – für die Stärkung der solidarischen Bänder unserer Gesellschaft, für die Erlangung wirtschaftlicher Vorteile, vor allem aber für die Verwirklichung eines Gerechtigkeitsanliegens, das in der Überzeugung von der Unantastbarkeit der Würde eines jeden Menschen begründet liegt. Die Arbeit für den AKG gibt mir die Gelegenheit einen Beitrag dazu zu leisten.

Hat Soziologie, VWL und Sozialpsychologie an der Goethe-Universität Frankfurt am Main studiert und stellt derzeit ihre politikwissenschaftliche Doktorarbeit zu Problemen der EU-Governance im Bereich der Gleichstellungspolitik fertig. Seit Mai 2015 ist sie halbbeschäftigte Mitarbeiterin im AKG Büro.

[Stand: 31. Dezember 2015]

13.2. Anhang 2 – AKG laut 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 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 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 Dienstplichten (§ 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 benutzen (§ 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 50 v. H., 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 gegen teiligen 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 anzuru-
-

fen (§ 42 Abs. 8 UG 2002). Die Frist zum Einspruch beginnt ab dem ersten Werktag nach dem Einlangen dieser Entscheidung (§ 51 Satzung).

- Das jeweilige Kollegialorgan hat den AKG unverzüglich über seine Zusammensetzung zu informieren. Ist der Frauenanteil von mindestens 50 v. H. nicht ausreichend gewahrt, kann der AKG binnen vier Wochen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung an die Schiedskommission erheben. Die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung hat zu unterbleiben, wenn sachliche Gründe vorliegen. Ist das Kollegialorgan unrichtig zusammengesetzt, und erhebt der AKG Einrede, sind die Beschlüsse des Kollegialorgans nichtig. Erhebt der AKG nicht fristgerecht die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung, gilt das Kollegialorgan im Hinblick auf § 20a Abs. 2 als richtig zusammengesetzt (§ 42 Abs. 8a UG).
- Der AKG hat unverzüglich an die Bundesministerin oder den Bundesminister zu berichten, wenn er 1. eine Einrede der unrichtigen Zusammensetzung eines Kollegialorgans an die Schiedskommission gemäß Abs. 8a, 2. eine Einrede der unrichtigen Zusammensetzung des Universitätsrats gemäß Abs. 8b, 3. eine Beschwerde wegen Diskriminierung im Zusammenhang mit der Wahl der Rektorin oder des Rektors gemäß Abs. 8c oder 4. eine Einrede der Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlages gemäß Abs. 8d erhebt (§ 42 Abs. 8e 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).

AKG laut Satzung der WU i. d. F. 02.12.2015 (VIII. Hauptstück, Gleichbehandlung)

13.3. Anhang 3 – Die Mitglieder des AKG: Formale Grundlagen

- **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).

Mitglieder des AKG laut Satzung der WU i. d. F. 02.12.2015 (VIII. Hauptstück, Gleichbehandlung)

- **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 (§ 47 Frauenförderungsplan der WU).

Rechte und Pflichten der Mitglieder des AKG

Frauenförderungsplan (FFP) der WU (Anhang 4 der Satzung i. d. F. 02.12.2015)

13.4. Anhang 4 – Büro des AKG

- 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 eine adäquate räumliche, technische und personelle Ausstattung zur Verfügung zu stellen.
- Im Rahmen der jährlichen Budgetplanung der WU stellt 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. Die Personalverantwortung für die Mitarbeiter/innen des Büros des Arbeitskreises obliegt der/dem Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.
- Das Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen dient ausschließlich der Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der WU. 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 (§ 48 Frauenförderungsplan der WU).

Büro des AKG

Frauenförderungsplan der WU

(Anhang 4 der Satzung i. d. F. 02.12.2015)

13.5. Anhang 5 – Auskunft-/Einsichtserteilung sowie Informationspflicht

- **Auskunft-/Einsichtserteilung:**

- 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 facheinschlägiger 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:
 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. (§ 42 Abs. 6 UG 2002).
- 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).

Auskunft-/Einsichtserteilung sowie Informationspflicht gegenüber dem AKG
(UG 2002)

13.6. Anhang 6 – Gleichbehandlungsgebote

Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis:

Auf Grund des Geschlechtes – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat – 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).

Gleichbehandlungsgebote
Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
B-GIBG (1993/100 i. d. g. F.)

13.7. Anhang 7 – Erlassung eines Frauenförderungsplans

- **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).

Erlassung eines Frauenförderungsplans (FFP) laut
Satzung der WU i. d. F. 02.12.2015 (VIII. Hauptstück, Gleichbehandlung)