

TÄTIGKEITSBERICHT

§ 42 Abs. 10 Universitätsgesetz 2002

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen *Equal Opportunities Committee* WU Wien

Bericht 2016

Claudia Hochleitner-Wagner
Charlotte Khan
Elfriede Penz
Martin Stegu

Wien, im August 2017

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
Equal Opportunities Committee

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.....	9
5. Sitzungen des AKG.....	11
6. Tätigkeitsbereiche des AKG	12
6.1. Personalangelegenheiten der WU.....	12
6.2. Zusammensetzung von Kollegialorganen der WU.....	14
6.3. Sitzungs-, Kommissionsteilnahme.....	21
6.4. Einsprüche, Einspruchsanmeldungen und Beschwerden an die Schiedskommission der WU	22
6.5. Diskriminierungsfälle.....	25
6.5.1. Diskriminierung auf Grund des Geschlechts	25
6.5.2. Sexuelle bzw. geschlechtsbezogene Belästigung und Mobbing	26
6.5.3. Beratung	30
6.5.4. Frauenförderungsplan, Gleichstellungsplan	31
6.5.5. Geschlechtergerechte Sprache.....	32
Exkurs: Sprache und Queer	33
6.6. Reflexion der Tätigkeitsbereiche	34
6.6.1. Personalangelegenheiten an der WU.....	34
6.6.2. Schiedskommission	36
6.6.3. Berufungskommissionen	38
7. Außenkontakte/Vernetzung	39
7.1. Die Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs Universitäten (ARGE GLUNA).....	39
7.2. „Admina“	40
8. WU-interne Kooperationen	40
8.1. Informations- und Beratungsk Kooperationen	40
8.1.1. Universitätsrat.....	40
8.1.2. Betriebsräte, Hochschüler/innenschaft	40
8.1.3. Personalabteilung, Abteilung für Personalentwicklung und -planung	41
8.1.4. Rektorat	41
9. AKG-Marketing	41
9.1. Homepage	42
9.2. wu-memo, STEIL!, <i>move!</i>	42
9.3. Informationskarte, Informationsblatt des AKG.....	42
10. Weiterbildungsaktivitäten.....	43
10.1. Teilnahme an Tagungen, Veranstaltungen	43
10.2. Coaching/Supervision.....	44
11. Ausblick.....	45
12. Literatur	46
13. Anhang.....	47
13.1. Anhang 1 - Die Mitglieder des AKG der Wirtschaftsuniversität Wien (in alphabetischer Reihenfolge)	47
13.2. Anhang 2 – AKG laut Satzung der WU	52
13.3. Anhang 3 – Die Mitglieder des AKG: Formale Grundlagen	54
13.4. Anhang 4 – Büro des AKG.....	55
13.5. Anhang 5 – Auskunfts-/Einsichtserteilung sowie Informationspflicht.....	56
13.6. Anhang 6 – Gleichbehandlungsgebote	57
13.7. Anhang 7 – Erlassung eines Frauenförderungsplans	58

1. Vorbemerkung

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Wirtschaftsuniversität (im Weiteren AKG) legt hiermit den detaillierten Tätigkeitsbericht für das Jahr 2016 vor. Dies ist zugleich der nach § 42 Abs. 10 UG vorgesehene jährliche Bericht des AKG an den Universitätsrat und an das Rektorat. Nachdem der Tätigkeitsbericht im August 2017 veröffentlicht wird, werden dort, wo es sinnvoll erscheint, bereits Informationen aus dem 1. Halbjahr 2017 ergänzt.

Der vorliegende Bericht enthält eine systematisch aufbereitete Dokumentation der im Jahr 2016 angefallenen wesentlichen Tätigkeiten des AKG. Dieser zeigt den Stellenwert von Gleichbehandlung und Frauenförderung 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 neue Funktionsperiode des im Berichtszeitraum 2016 aktiven Teams hat am 13.01.2016 begonnen und läuft bis Jänner 2019.

Der vorliegende Tätigkeitsbericht 2016 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. 2015 ist eine Änderung des Universitätsgesetzes 2002 in Kraft getreten, die neben einer Anhebung der Frauenquote in universitären Kollegialorganen von 40 % auf 50 % unter anderem auch die Schaffung von Gleichstellungsplänen an Universitäten vorsieht. Der Gleichstellungsplan dient – neben dem Frauenförderungsplan – zum einen der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Universitätsangehörigen, zum anderen aber auch der Bewusstmachung und Umsetzung der so genannten Diversitätsdimensionen Alter, Behinderung, Ethnizität, Geschlecht, Religion, Weltanschauung und sexuelle 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 in einem eigenen Gleichstellungsplan, der vom Senat zu beschließen ist und der in die Satzung der WU einzugehen hat, konkretisiert werden. Das Recht auf Vorschlag des Gleichstellungsplans an das Rektorat – wie auch das Vorschlagsrecht für den Frauenförderungsplan – kommt dem AKG zu. Der Gleichstellungsplan der WU soll bis Ende 2017 fertiggestellt werden.

An dieser Stelle möchten wir allen WU-Angehörigen, mit denen der AKG im Jahr 2016 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 wä-

re eine effektive und effiziente Arbeit in Sachen Gleichbehandlung und Antidiskriminierung an der WU Wien nicht möglich.

Wir hoffen, dass dieser Bericht einen umfassenden Einblick in die Aufgabenfelder des AKG gibt und eine geeignete Informationsbasis für einen weiteren inhaltlichen Austausch zu den Themenbereichen Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und Frauenförderung 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 Elfriede Penz Martin Stegu

Wien, August 2017

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 Zugehörigkeit, 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).

Seit der Novellierung des Universitätsgesetzes 2002 im Jahr 2014 bzw. 2015 (Inkrafttreten: 14.01.2015) wurde der Frauenanteil in universitären Kollegialorganen von 40 % auf 50 % angehoben, was gerade für Universitäten mit einem geringen Frauenanteil insbesondere in der Professor/inn/enkurie eine große Herausforderung darstellt.

Ist der Frauenanteil von mindestens 50 % nicht ausreichend gewahrt, so kann der AKG die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung an die Schiedskommission der Universität erheben. Diese Einrede hat allerdings dann zu unterbleiben, wenn sachliche Gründe vorliegen. Ist das Kollegialorgan unrichtig zusammengesetzt und erhebt der AKG Einrede, sind die Beschlüsse des Kollegialorgans 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 („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 und Ersatzmitglieder ist auf deren Erfahrung 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 und Ersatzmitglieder des AKG sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (§ 42 Abs. 3 UG). 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. Die Mitglieder des AKG haben Charlotte Khan in der konstituierenden Sitzung am 13.01.2016 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 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 2016 – 2019)

Charlotte KHAN , Oberrätin Mag. ^a Vorsitzende	Institut für Slawische Sprachen
<u>Ersatzmitglied:</u> Mark STREMBECK, Assoz. Prof. PD Dr.	Institut für Wirtschaftsinformatik und Neue Medien
Martin STEGU , Univ.Prof. Dr. 1. stellvertretender Vorsitzender	Institut für Romanische Sprachen
<u>Ersatzmitglied:</u> Sylvia FRÜHWIRTH-SCHNATTER, Univ.Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ	Institut für Statistik und Mathematik
Elfriede PENZ , ao. Univ.Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ 2. stellvertretende Vorsitzende	Institut für Internationales Marketing Management
<u>Ersatzmitglied:</u> Katharina MADER, Dr. ⁱⁿ	Institut für Institutionelle und Heterodoxe Ökonomie
Jesus CRESPO CUARESMA , Univ.Prof. Dr.	Institut für Makroökonomie
<u>Ersatzmitglied:</u> Bernadette KAMLEITNER, Univ.Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ (mit 03/2017 wechseln Haupt- & Ersatzmitglied)	Institut für Marketing & KonsumentInnenforschung
Selma GWOZDZ	ÖH WU
<u>Ersatzmitglied:</u> Eleonora HOPFER	ÖH WU
Claudia HOCHLEITNER-WAGNER	Büro des AKG
<u>Ersatzmitglied:</u> Julia KRUPKA	Programmmanagement und Lehr-/Lernsupport
Johanna HOFBAUER , ao. Univ.Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ	Institut für Soziologie & 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 , Oberrätin 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> Verena MADNER, Univ.Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ	Department für Sozioökonomie
Hanne SCHWARZ , Amtsrätin	Institut für Wirtschaftsgeographie & Geoinformatik
<u>Ersatzmitglied:</u> Herbert LOICHT, Oberrat Dr.	Stabstelle für Ombudsing und Studierende mit Behinderung

4. Büro des AKG

Das AKG-Büro, das 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, welche die Büroleitung innehat. Im Jahr 2013 wurde zusätzlich eine 50 %-Stelle für eine/n weitere/n Mitarbeiter/in 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 ist seit Mai 2015 mit Yana Kavrakova besetzt. Sie befindet sich seit Oktober 2016 im Beschäftigungsverbot gemäß Mutterschutzgesetz bzw. in Mutterschaftskarenz. Seit 24. Oktober bis zu ihrer Rückkehr aus dem Karenzurlaub (voraussichtlich im März 2018) werden ihre Aufgaben ersatzmäßig von Judith Kast wahrgenommen. Diese nimmt als assoziiertes Mitglied ohne Stimmrecht an den Sitzungen des AKG 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 sowie in die Kompetenzen der Ombudsstelle für Studierende, die 2014 an der WU eingerichtet wurde und mit Herbert Loicht besetzt ist, fallen. In diesen Fällen führen Mitglieder des AKG Gespräche mit den Betroffenen aus dem allgemeinen und wissenschaftlichen Universitätspersonal bzw. seit geraumer Zeit auch mit einer steigenden Zahl an betroffenen Studierenden, informieren diese über die entsprechenden Anlaufstellen für deren Anliegen und stellen Kontakte mit zuständigen Gremien und Personen der WU her. Da eine Vielzahl an Beschwerden von Studierenden in der Vergangenheit ganz eindeutig nicht dem Zuständigkeitsbereich des AKG zugeordnet werden konnte, hat der AKG bereits vor einigen Jahren die Einrichtung einer Ombudsstelle für Studierende an der WU angeregt. Eine Zusammenarbeit von AKG und der „Stabstelle für Ombudsing und Studierende mit Behinderung“ – wie die offizielle Bezeichnung dieser Einrichtung lautet – in jenen Angelegenheiten, die den Aufgabenbe-

reich beider Einrichtungen berühren, ist, wie sich auch im Jahr 2016 gezeigt hat, sinnvoll und unbedingt notwendig. Der AKG erachtet es nach wie vor für sinnvoll, dass in der Ombudsstelle zusätzlich und kontinuierlich auch eine weibliche Ansprechperson zumindest stundenweise als Beraterin zur Verfügung steht. Dieses Anliegen soll an dieser Stelle nochmals festgehalten werden. Im Berichtszeitraum konnten so auch 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 fach einschlägiger Literatur, z. B. zu den Themenbereichen Gender, Diversität, Gleichbehandlung, (Anti-)Diskriminierung, Frauenförderung, Mobbing usw. Der vorhandene Literaturkatalog wurde in der Zwischenzeit in eine Datenbank übergeführt und es erfolgte auch eine Beschlagwortung des Literaturbestandes, wodurch Literaturrecherchen und gegebenenfalls –entlehnung für die Mitglieder des AKG wie auch für sonstige interessierte WU-Angehörige noch einfacher möglich geworden sind.

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 gleichbehandlungs- und 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 fach einschlägigen Publikationen zu den Themen Gleichbehandlung, Frauenförderung, Diversität 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 2016 fanden 9 Sitzungen statt (13.01., 04.03., 20.04., 01.06., 06.07., 29.09., 24.10., 09.11. und 14.12.).

Die durchschnittliche Sitzungsdauer betrug zwei Stunden, womit sich für 2016 durch die AKG-Sitzungen eine zeitliche Belastung pro AKG-Mitglied von 18 Stunden bzw. inklusive Wegzeiten und Vorbereitungszeiten von rund 2,5 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 fach einschlägigen Konferenzen und Sitzungen außerhalb der WU), erhöht sich dieser Zeitbedarf entsprechend.

Ein wichtiger Inhalt der Sitzungen umfasst ausführliche Berichte der Vorsitzenden und der den AKG repräsentierenden AKG-Mitglieder über die Verläufe von Berufungs- und Habilitationskommissionen und darin auftretende besondere 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 Einladungspolitiken, 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 die Einleitung 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 (Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs Universitäten) 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 Universitätsgesetz 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 19.10.2016) aus.

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

behandlungsgebote“) zeigt diese Gleichbehandlungsgebote sowie die Sonderbestimmungen für Angehörige von Universitäten.

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

Der AKG begleitete im Jahr 2016 eine große Zahl an 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 nach Ablauf der Bewerbungsfrist
- 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
- Mitwirkung an Berufungsverfahren und Teilnahme an Sitzungen von Berufungskommissionen
- Teilnahme an Sitzungen von Habilitationskommissionen
- Teilnahme an Sitzungen der Bewertungskommission zur Bewertung der Stellen des allgemeinen Universitätspersonals (als stimmberechtigtes Kommissionsmitglied)
- 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 Qualifizierungs- und Entwicklungsvereinbarungen
- Überprüfung von beabsichtigten Verwendungsänderungen
- Kenntnisnahme von Abwesenheiten von Mitarbeiter/inne/n (Freistellungen, Karenzurlaube, Sonderurlaube usw.)
- Kenntnisnahme von Arbeitszeitreduktionen bzw. -verlagerungen und Inanspruchnahme von Telearbeit
- Kenntnisnahme der Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- Beratungs- und Schlichtungsgespräche
- Beratung von (in Personalverfahren) diskriminierten Personen
- Beratung von durch Mobbing bzw. (sexuelle) Belästigung betroffenen Personen etc.

Der AKG war im Jahr 2016 mit folgenden Personalverfahren befasst, d. h. die vorgelegten Unterlagen wurden nach einer detaillierten Prüfung hinsichtlich eines Verdachts auf Diskriminierung zur Kenntnis genommen. Bei Vorliegen von Mängeln wurde eine Korrektur im Sinne der Gleichbehandlung veranlasst (Tabelle 2):

Personalverfahren	Anzahl		Veränderung in % 2015 - 2016
	2015	2016	
Berufungsverfahren	16	9	-43,8 %
Ausschreibungen wissenschaftliches Personal	214	199	-7,0 %
Ausschreibungen allgemeines Personal	91	98	+7,7 %
Drittmittelstellen ohne Ausschreibung	134	146	+9,0 %
Habilitationsverfahren	16	17	+6,3 %
Karenzurlaube, Freistellungen	75	65	-13,3 %
Beendigungen von Arbeitsverhältnissen	493	482	-2,2 %

Tabelle 2: Anzahl der Personalverfahren, mit denen der AKG der WU in den Jahren 2015 und 2016 befasst war¹

6.2. Zusammensetzung von Kollegialorganen der WU

Der AKG wurde auch im Jahr 2016 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 01.01.2016 bis zum 31.12.2016 ist der Tabelle 3 zu entnehmen.

Diese lässt erkennen, dass es der WU im Jahr 2016 erfreulicherweise gelungen ist, die gesetzliche Vorgabe des Universitätsgesetzes 2002 (UG) zur 50 %-Frauenquote in allen – wenn auch insgesamt lediglich vier – neu eingerichteten Berufungskommissionen umzusetzen.

Aus Tabelle 3 wird außerdem ersichtlich, dass die 50 %-Frauenquote in elf von insgesamt dreizehn Habilitationskommissionen erreicht wurde. Zur generellen Orientierung ist in diesem Zusammenhang anzumerken, dass 2016 wie auch schon 2015 im Hinblick auf die Zahl der zu beschickenden Senatskommissionen bei Habilitationsverfahren ein Jahr mit einer verhältnismäßig hohen Zahl an Kommissionen dargestellt hat.

Demgegenüber war eine unter dem Durchschnitt der Vorjahre liegende Anzahl an neu zu konstituierenden Berufungskommissionen zu verzeichnen, nämlich nur

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

vier. Dieser Trend wird sich auch 2017 fortsetzen, was bedeutet, dass seitens der Berufungskommissionsmitglieder und insbesondere seitens des Rektorats umso stärker dafür Sorge zu tragen sein wird, die geringen Chancen bestmöglich zu nutzen, um qualifizierte Frauen für Professuren an der WU zu gewinnen.

Kollegialorgan	50 %-Frauenquote erreicht?		Mitglieder	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
BK „Mathematics for Economics and Business“	x		5	4
BK „Management Control and Strategy Implementation“	x		4	5
BK „International Accounting“	x		5	4
BK „Labor Economics“	x		4	5
Habilitationskommission 1*	x		4	5
Habilitationskommission 2	x		4	5
Habilitationskommission 3	x		5	4
Habilitationskommission 4	x		5	4
Habilitationskommission 5		x	6	3
Habilitationskommission 6	x		5	4
Habilitationskommission 7	x		3	6
Habilitationskommission 8	x		5	4
Habilitationskommission 9	x		5	4
Habilitationskommission 10	x		4	5
Habilitationskommission 11		x	6	3
Habilitationskommission 12	x		5	4
Habilitationskommission 13	x		5	4

* Habilitationskommissionen sind in der Tabelle anonymisiert

Tabelle 3: Anteil weiblicher und männlicher Mitglieder in neu eingerichteten Kollegialorganen der WU Wien im Jahr 2016 – chronologisch nach dem Datum ihrer Einsetzung

Das oben abgebildete Ergebnis zeigt deutlich, dass die mit Wirkung Jahresbeginn 2015 auf 50 % angehobene gesetzliche Frauenquote in Kollegialorganen – trotz einem nach wie vor geringen Frauenanteil in der Kurie der Professorinnen und Professoren – in den meisten Fällen erfolgreich in die Praxis umgesetzt werden konnte.

Nach wie vor ergibt sich für den AKG in der überwiegenden Zahl 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 24,7 Prozent unter den berufenen Professor/inn/en (Stand:

31.12.2016) sowie einer auf 50 % angehobenen Frauenquote für universitäre Kollegialorgane und Gremien 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 2016 nicht erreicht werden konnte, Einrede bei der Schiedskommission nach § 42 Abs. 8a UG 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 Hochschüler/innenschaft 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 eines Departments eingebunden sind, insbesondere auch die außerordentlichen und ordentlichen Professorinnen des Departments, die für die entsprechende Funktion grundsätzlich in Frage kommen und die diese Funktion auch übernehmen möchten. Der AKG legt in diesem Zusammenhang keinen Wert auf Rechtfertigungen seitens der Departments. Wesentlich ist, dass die entsprechenden Auswahlprozesse transparent, nachvollziehbar und unter Einbeziehung aller für die betreffenden Positionen in Frage kommenden Personen stattgefunden haben und dass qualifizierte Frauen Führungspositionen übernehmen können, wenn sie das wollen, ohne sie jedoch gleichzeitig in einen ständigen Rechtfertigungsdruck zu bringen, wenn sie dies – aus welchen Gründen auch immer – nicht wollen.

Nach Ansicht des AKG bedarf es daher innovativer Maßnahmen, die z. B. gemäß dem sogenannten Kaskadenmodell² mittelfristig eine Anhebung der Frauenquote in der Professor/inn/enkurie auf die Ebene der Frauenquote bei den Post Doc-Positionen – diese liegt bei mehr als 40 % – ermöglichen.

Der AKG würde es begrüßen, wenn das Rektorat hier neue Wege gehen würde: Etwa, indem Professuren ausschließlich für Frauen ausgeschrieben werden (Stichwort „Frauenprofessur“) oder so lange tatsächlich vorrangig qualifizierte Frauen berufen werden, bis der Frauenanteil unter den berufenen Professor/inn/en auf dem Niveau der Post Doc-Positionen liegt. Dass diese Vorschläge kontrovers sind, liegt auf der Hand – andererseits bewegt sich beim Frauenanteil unter den Professor/inn/en seit Jahren wenig und eine Frauenquote von ungefähr 20 % ist einfach zu gering, um Gremien gendergerecht besetzen zu können –

² Nach dem Kaskadenmodell ergeben sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe.

ohne die bei einem Männeranteil von immerhin rund 80 % relativ wenigen Frauen überproportional zu belasten. Oder indem z. B. auch habilitierte Frauen mit befristetem Arbeitsvertrag motiviert werden, sich für Leitungsfunktionen (z. B. stellvertretende Institutsvorständin) zu interessieren, um hier gleichzeitig auch Bereitschaft zur Übernahme von Führungsverantwortung für derartige Positionen zu signalisieren, was in künftigen Bewerbungssituationen sicher von Vorteil wäre.

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, (Leitungs-)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.

Die im Spannungsfeld von „Quote erreicht – Quote nicht erreicht“ einigermaßen ausgewogene Situation bei den von den im Senat vertretenen Universitätsprofessor/inn/en zu bestellenden **Gutachter/inne/n** in Kollegialorganen ist der Tabelle 4 zu entnehmen:

Kollegialorgan	50 %-Frauenquote erreicht?		Gutachter/innen	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
BK „Mathematics for Economics and Business“	x		1	1
BK „Management Control and Strategy Implementation“	x		1	2
BK „International Accounting“	x		1	1
BK „Labor Economics“		x	2	1
Habilitationskommission 1*		x	2	1
Habilitationskommission 2	x		1	1
Habilitationskommission 3	x		1	1
Habilitationskommission 4		x	3	1
Habilitationskommission 5		x	2	0
Habilitationskommission 6	x		1	2
Habilitationskommission 7	x		1	1
Habilitationskommission 8	x		1	1
Habilitationskommission 9	x		1	1
Habilitationskommission 10		x	2	0
Habilitationskommission 11	x		1	1
Habilitationskommission 12	x		1	1
Habilitationskommission 13	x		1	1

* Habilitationskommissionen sind in der Tabelle anonymisiert

Tabelle 4: Anteil der Gutachter/innen (keine Ersatzgutachter/innen) in neu eingerichteten Kollegialorganen der WU Wien im Jahr 2016 – chronologisch nach dem Datum der Einsetzung der Kommissionen

Bei den Berufungsverfahren wird die 50 %-Frauenquote bei den Gutachter/inne/n im Jahr 2016 in drei von insgesamt vier Kommissionen erreicht. Bei den Habilitationsverfahren kann in neun von dreizehn Fällen ein Mindestfrauenanteil von 50 % bei den Gutachter/inne/n (ohne Ersatzgutachter/innen) verzeichnet werden.

Die Zahlen führen vor Augen, dass im Bereich der Gutachterinnen- und Gutachterbestellungen für universitäre Kollegialorgane eine relativ ausgewogene Situation herrscht, wobei allerdings anzumerken ist, dass die Belastung einzelner weiblicher Gutachterinnen – ähnlich wie bei der Gremienmitgliedschaft bzw. -tätigkeit – überproportional hoch ist.

Der AKG weist regelmäßig in geeigneter Form auf die Zielvorgabe des Frauenförderungsplans der WU hin, wonach auch bei der Bestellung von Gutachter/inne/n auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern Bedacht zu nehmen ist.

Im Jahr 2016 fanden Senatswahlen statt. Der Senat der WU besteht aus 26 Mitgliedern, seine Funktionsperiode beträgt drei Jahre. Dem Senat gehören Vertreter/innen der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren (13 Hauptmitglieder), der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb (6 Hauptmitglieder), der Studierenden (6 Hauptmitglieder) und des allgemeinen Universitätspersonals (1 Hauptmitglied) an. Der Frauenanteil im Senat der WU liegt nach den Wahlen 2016 bei den Hauptmitgliedern bei insgesamt rund 31 Prozent, in absoluten Zahlen sind das 8 Frauen.

Tabelle 5 zeigt die Zusammensetzung des Senats der WU in der Funktionsperiode 2016 – 2019 getrennt nach männlichen und weiblichen **Hauptmitgliedern** in den vier im Senat vertretenen Gruppen („Kurien“) von Universitätsangehörigen.

Gruppe („Kurie“) der Vertreter/innen im Senat	50 %-Frauenquote erreicht?		Hauptmitglieder	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
Universitätsprofessor/inn/en		x	11	2
Univ.dozent/inn/en + wissenschaftl. MA	x		3	3
Studierende		x	4	2
Allgemeines Universitätspersonal	x		0	1

Tabelle 5: Anteil der weiblichen und männlichen Hauptmitglieder im Senat der WU Wien in der Funktionsperiode 2016 – 2019 nach Gruppen („Kurien“) von Universitätsangehörigen

Tabelle 6 wiederum zeigt die Zusammensetzung des Senats der WU in der Funktionsperiode 2016 – 2019 getrennt nach männlichen und weiblichen **Ersatzmitgliedern** in den vier im Senat vertretenen Gruppen („Kurien“) von Universitätsangehörigen.

Gruppe („Kurie“) der Vertreter/innen im Senat	50 %-Frauenquote erreicht?		Ersatzmitglieder	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
Universitätsprofessor/inn/en	x		6	7
Univ.dozent/inn/en + wissenschaftl. MA	x		3	5
Studierende	NN	NN	NN	NN
Allgemeines Universitätspersonal	x		0	2

Tabelle 6: Anteil der weiblichen und männlichen Ersatzmitglieder im Senat der WU Wien in der Funktionsperiode 2016 – 2019 nach Gruppen („Kurien“) von Universitätsangehörigen

Anzumerken ist, dass der Frauenanteil innerhalb der Gruppe der im Senat vertretenen Professor/inn/en an sich unakzeptabel niedrig ist: Nur zwei der insgesamt 13 Hauptmitglieder der Professor/inn/enkurie sind Frauen – der Frauenanteil unter den Ersatzmitgliedern ist deutlich höher. Leider war es nicht möglich, mehr Professorinnen für eine Hauptmitgliedschaft im Senat zu gewinnen und nachdem sich auch keine Professorinnen, die für eine Hauptmitgliedschaft bereit gewesen wären, aber nicht nominiert wurden, an den AKG gewendet haben, hat der AKG nach eingehender Prüfung auf eine Einrede wegen Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlages – wie sie grundsätzlich durch das Universitätsgesetz 2002 vorgesehen ist – bei der Schiedskommission der WU verzichtet.

Der AKG ist bereits jetzt im Gespräch mit dem Vorsitzenden des Senats, um entsprechend die Weichen für eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils unter den Vertreter/inne/n der Kurie der Professorinnen und Professoren bei der nächsten Senatswahl zu stellen. Um möglichst viele Frauen für die Position der Departmentleiterin zu gewinnen – die im Übrigen auch für habilitierte Frauen aus dem Mittelbau möglich ist – ist der AKG bereits im Gespräch mit dem Rektorat, das hier für den Bestellungsprozess für die nächste Funktionsperiode neue Wege gehen will.

2016 wurden auf der Grundlage einer Änderung der Satzung der WU auch fünf ständige Kommissionen zu den vom Senat zu behandelnden Sachthemen (Finanzen und Campusmanagement, Forschung, Gutachten, Personalentwicklung, Studienangelegenheiten) geschaffen. Die Kommissionen sind in Übereinstimmung mit § 9 Abs. 1 der Satzung der WU zur Entscheidung und Beratung einzelner Aufgaben des Senats eingerichtet.

In Tabelle 7 wird folgendes Bild im Hinblick auf die 50 %-Frauenquote in den 2016 neu geschaffenen ständigen Senatskommissionen – **über alle Gruppen („Kurien“)** der in diesen fünf Gremien vertretenen Universitätsangehörigen – ersichtlich:

Senatskommission	50 %-Frauenquote erreicht?		Mitglieder über alle Gruppen („Kurien“)	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
Finanzen/Campusmanagement (5x UP, 2x WM, 2x ST, 1x AU)*		x	7	3
Forschung (5x UP, 2x WM, 2x ST, 1x AU)*		x	6	4
Gutachten (2x UP, 1x WM, 1x ST)*		x	3	1
Personalentwicklung (5x UP, 2x WM, 2x ST, 1x AU)*	x		5	5
Studienangelegenheiten (6x UP, 3x WM, 3x ST)*		x	7	5

* Zusammensetzung der Senatskommissionen nach universitären Gruppen („Kurien“):

UP Universitätsprofessor/inn/en

WM Universitätsdozent/inn/en und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

ST Studierende

AU Allgemeines Universitätspersonal

Tabelle 7: Anteil der weiblichen und männlichen Mitglieder in den Kommissionen des Senats der WU Wien in der Funktionsperiode 2016 – 2019 über alle Gruppen („Kurien“) von Universitätsangehörigen

Es fällt auf, dass die 50 %-Frauenquote in den ständigen Kommissionen des Senats lediglich in einem Fall, nämlich in der Kommission für Personalentwicklung, erreicht wird. In den übrigen vier Kommissionen – für Finanzen und Campusmanagement, in der Gutachtenskommission, in der Kommission für Studienangelegenheiten sowie in der Kommission für Forschung, was an einer forschungsgetriebenen Universität besonders prekär erscheint, ist aktuell leider kein ausgewogenes Geschlechterverhältnis gegeben.

Tabelle 8 zeigt schließlich die Verteilung von Frauen und Männern in den ständigen Kommissionen des Senats **aufgeschlüsselt nach den** jeweils vertretenen **universitären Gruppen („Kurien“)**:

Senatskommission	50 %-Frauenquote erreicht?		Gruppe („Kurie“) der Vertreter/innen im Senat in der Reihung UP-WM-ST-AU	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
			UP-WM-ST-AU	UP-WM-ST-AU
Finanzen/Campusmanagement (5x UP, 2x WM, 2x ST, 1x AU)*		x	3-2-2-0	2-0-0-1
Forschung (5x UP, 2x WM, 2x ST, 1x AU)*		x	4-1-1-0	1-1-1-1
Gutachten (2x UP, 1x WM, 1x ST)*		x	2-0-1-0	0-1-0-0
Personalentwicklung (5x UP, 2x WM, 2x ST, 1x AU)*	x		3-1-1-0	2-1-1-1
Studienangelegenheiten (6x UP, 3x WM, 3x ST)*		x	3-2-2-0	3-1-1-0

* Zusammensetzung der Senatskommissionen nach universitären Gruppen („Kurien“):

UP Universitätsprofessor/inn/en

WM Universitätsdozent/inn/en und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

ST Studierende

AU Allgemeines Universitätspersonal

Tabelle 8: Anteil der weiblichen und männlichen Mitglieder in den Kommissionen des Senats der WU Wien in der Funktionsperiode 2016 – 2019 nach den jeweils vertretenen Gruppen („Kurien“) von Universitätsangehörigen

6.3. Sitzungs-, Kommissionsteilnahme

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

- Senat (6 Sitzungen, Vorsitzende, stellvertretender Vorsitzender)
- Universitätsrat (4 Sitzungen, Vorsitzende, stellvertretender Vorsitzender)
- Berufungskommissionen (16 Sitzungen, Vorsitzende, 4 AKG-Mitglieder)
- Bewertungskommission zur Bewertung der Stellen des allgemeinen Personals (2 Sitzungen, Büroleiterin)

Tabelle 9 gibt Einblick in die zeitliche Belastung der an den Berufungskommissionen teilnehmenden AKG-Mitglieder. Die Werte wurden anhand persönlicher Aufzeichnungen und der Zeitangaben in den Sitzungsprotokollen sowie mittels Schätzwerten für einzelne Tätigkeiten errechnet.

Tätigkeit	Zeitaufwand in Stunden
Teilnahme an Sitzungen: 16 Sitzungen x 2 h	32,0
Vorbereitung für Sitzungen (Einladungen, Doodle, Terminabsprachen, Wegzeiten, Telefonate, Nachfragen etc.): 16 x 1 h (Schätzung)	16,0
Sichtung von Bewerbungen: 149 x 20 Minuten (Durchschnittswert, pessimistische Schätzung), inkl. eventuell notwendiger Suche	49,6
Anwesenheit bei Berufungsvorträgen:	41,0
Sichtung von Gutachten, Vergleich der Bewertungen: 29 Gutachten je 15 Minuten	7,4
Wegzeiten (16 Sitzungen und 12 Berufungsvortragsblöcke): 28 x 30 Minuten	14,0
Summe Berufungskommissionen/Zeitaufwand in Stunden	159,9

Tabelle 9: Zeitliche Belastung von AKG-Mitgliedern in Berufungskommissionen im Jahr 2016 (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 9. Daraus ist erkennbar, dass AKG-Mitglieder im Berichtszeitraum – gerechnet auf Basis eines 8-Stunden-Tages – rund 20 Personentage in Berufungskommissionen tätig waren.

Im Berichtszeitraum fanden 26 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 2016 hat der AKG an zwei 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 2016 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) ist es von Seiten des AKG zur Vermeidung von Diskriminierungen häufig erforderlich, inhaltliche Korrekturen einzufordern. Hauptsächlich geht es dabei um die Gewährleistung von Transparenz bei Personalentscheidungen, die für eine umfassende und wirkungsvolle Prüfung durch den AKG eine notwendige Bedingung darstellt. Der AKG weist in diesem Zusammenhang auch immer wieder darauf hin, dass im Zuge der Personalverfahren bestimmte Einladungsroutinen einzuhalten sind und die Nachvollziehbarkeit von Auswahlentscheidungen sichergestellt sein muss.

Des Weiteren hat der AKG im Berichtszeitraum diverse Sitzungsprotokolle (u. a. von Berufungskommissionen) inhaltlich beanstandet und Verfahrensfehler im Zusammenhang mit der Übermittlung von Informationen an den AKG sowie in Personalverfahren aufgezeigt.

Im Berichtszeitraum 2016 musste der AKG erfreulicherweise keine Beschwerden wegen des Verdachts von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder auf-

grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung durch die Entscheidung eines Universitätsorgans bei der Schiedskommission der WU einbringen.

Folgender Fall aus dem Berichtszeitraum 2014 wurde im Jahr 2015 fortgeführt und 2016 zu einem Abschluss gebracht:

- Der AKG hat 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 im Jahr 2015 als unbegründet abgewiesen, worauf der Rektor wiederum gegen diese Entscheidung des BVwG außerordentliche Revision beim Verwaltungsgerichtshof eingelegt hat. Mit einer Entscheidung war erst nach ein bis zwei Jahren zu rechnen. Das Rektorat der WU hat letztlich entschieden, auf eine weitere Verfolgung des Falles bzw. der außerordentlichen Revision zu verzichten und die Professur nicht zu besetzen. Die von der OMV gestifteten Mittel wurden in der Folge umgewidmet und dienen nun zur Finanzierung von zwei Stellen im Rahmen des Margarethe Ottillinger-Frauenhabilitationsstipendiums der WU.

Darüber hinaus musste auch noch ein Fall aus dem Jahr 2013, bei dem der Verdacht von Diskriminierung auf Grund des Geschlechts im Raum stand, 2016 weitergeführt werden:

- In diesem 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. Ihr wurde aus diesem Grund auferlegt, einen Ersatzbescheid mit näheren Ausführungen zur komparativen Bewertung der Bewerber/innen zu erlassen.

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

Die mit dem Fall betraute Rechtsanwältin hat im Juni 2016 in der Zeitschrift für Hochschulrecht (zfhr) einen Aufsatz im Zusammenhang mit der Fallentscheidung veröffentlicht (RAⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Roswitha Kirchsteiger-Lichtenberger, MBA, RAA Mag. Hannes Knapp: Aktuelle Judikatur zur Diskriminierung an Universitäten – Ein Erfolg für die Institution Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen. In: Zeitschrift für Hochschulrecht, Hochschulmanagement und Hochschulpolitik: zfhr, 15. Jahrgang, Heft 3, Juni 2016, Seiten 76 – 80).

Aufgrund der vorübergehend nicht gegebenen Arbeitsfähigkeit der Schiedskommission der WU (siehe dazu auch weiter unten – 6.6.2. Schiedskommission) konnte der Fall auch 2016 leider noch nicht abgeschlossen werden. In diesem Zusammenhang soll nicht unerwähnt bleiben, dass der AKG darauf verzichtet hat, in diesem Fall Säumnisbeschwerde gegen die Schiedskommission beim Bundesverwaltungsgericht einzubringen, sondern vielmehr beschlossen hat, universitätsintern Bemühungen zu unternehmen, um die Angelegenheit einer Lösung zuzuführen. Der Vorsitzende der Schiedskommission ist Anfang 2017 an den AKG mit der Frage herangetreten, ob dieser sich vorstellen könne, auf eine weitere Verfolgung des Falles zu verzichten. Da beinahe dreieinhalb Jahre seit der Einbringung der Beschwerde des AKG bei der Schiedskommission vergangen waren und auch die diskriminierte Bewerberin kein Interesse an einer weiteren Verfolgung des Falles signalisierte, hat der AKG einstimmig be-

schlossen, den Fall nicht weiter zu verfolgen und einer Einstellung des Verfahrens vor der Schiedskommission zuzustimmen.

Die Schiedskommission sprach am 23.03.2017 die Empfehlung an die Universitätsleitung aus,

- sicherzustellen, dass bei Bewerbungsgesprächen Professionalität und im Ton die Haltung des Respekts und der Wertschätzung vermittelt wird,
- ein breites Portfolio an Schulungsangeboten in den Bereichen Gender-Mainstreaming und Diversität anzubieten, um entsprechende Sensibilisierung, insbesondere auch im Rahmen von Bewerbungsgesprächen, zu gewährleisten sowie
- Führungskräfte dazu anzuhalten, diese Angebote wahrzunehmen.

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.

Die Schiedskommission hat gemäß § 43 Abs. 1 UG neben der Behandlung von Beschwerden des AKG 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 auch die Aufgabe, in Streitfällen von Angehörigen der Universität zu entscheiden.

2016 hat sich eine Mitarbeiterin der WU – vertreten durch eine Rechtsanwältin – mit dem Ersuchen um Streitschlichtung an die Schiedskommission der WU gewandt. Nach eingehender Befassung mit der Beschwerde der Mitarbeiterin hat die Schiedskommission zur Schlichtung des Streites fallbezogen mehrere Feststellungen getroffen und – vor dem Hintergrund dieser Feststellungen – diverse Empfehlungen ausgesprochen.

6.5. Diskriminierungsfälle

6.5.1. Diskriminierung auf Grund des Geschlechts

Der AKG hat im vergangenen Jahr etwa 40 Personen, die sich auf Grund ihres Geschlechts bei der Besetzung von Stellen (bei Stellenausschreibungen, im Bewerbungsverfahren, bei der Personalauswahl), bei der Betrauung mit (Leitungs-) 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 fühlten, 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!

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, qualifizierte und 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 grundsätzlich in Frage kommenden Angehörigen der Einheit eingebunden sind, insbesondere die außerordentlichen und ordentlichen Professorinnen, die für die entsprechende Funktion in Frage kommen und sie auch übernehmen wollen. Vermutlich braucht es aber auch einen Kulturwandel im Haus, damit diese Positionen insbesondere auch von habilitierten, nicht berufenen Professor/inn/en ausgeübt werden können, was wiederum berufene Professorinnen entlasten und die Frauenquote in Leitungsfunktionen dennoch erhöhen könnte.

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 durch einen besonders schwerwiegenden Fall sexueller Belästigung bestätigt wurde und durch den alle involvierten Einrichtungen bzw. Personen inner- und außerhalb der WU seit 2015 über einen langen Zeitraum außerordentlich gefordert und phasenweise wohl 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 kontinuierlich umfassend und intensiv beraten, unterstützt und begleitet. Der AKG hat im Zusammenhang mit diesem Belästigungsfall am 06.11.2015 einen Antrag auf Erstellung eines Rechtsgutachtens bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) eingebracht.³

Ein Jahr später, nämlich am 16.11.2016, fand schließlich eine Anhörung vor dem Senat I der B-GKB zur Behandlung des Antrages des AKG statt. Teilnehmer/innen waren, in Vertretung der Vorsitzenden, für den AKG Claudia Hochleitner-Wagner (AKG-Mitglied und AKG-Büroleiterin) und ein den AKG in diesem Fall vertretender Rechtsanwalt. Die WU war durch zwei Vertreterinnen der Rechtsabteilung sowie eine Rechtsanwältin vertreten. Die Vorsitzende des Senats I der B-GBK informierte die Teilnehmer/innen gleich zu Beginn der Sitzung, dass die B-GBK beschlossen habe, sich in diesem Fall ausschließlich der Frage zu widmen, ob die WU nach dem Bekanntwerden von sexuellen Belästigungen von Studentinnen und Mitarbeiterinnen der WU zeitgerecht angemessene Abhilfemaßnahmen in diesem Fall gesetzt oder ob diese ihre diesbezügliche Fürsorgepflicht schuldhaft verabsäumt hat. Die Vorsitzende des Senats I teilte weiters mit, dass die B-GBK sich nicht mehr mit den konkreten sexuellen Belästigungen von WU-Studentinnen und Mitarbeiterinnen beschäftigen werde, weil damit bereits die Disziplinarkommission beim BMFWF im Zuge des Disziplinarverfahrens gegen den Belästiger befasst gewesen sei. Gegenstand der Befragung waren vorrangig der Zeitraum vom Bekanntwerden der Vorwürfe sexueller Belästigungen bis zur Einleitung des Disziplinarverfahrens bzw. der Anhörung der betroffenen Frauen vor der Disziplinarkommission sowie der Zeitraum nach dem Ergehen des Disziplinarerkenntnisses in diesem Fall bis zur derzeit noch laufenden Karenzierung des Belästigers. Im Zuge der Anhörung durch die Mitglieder der B-GBK zeigten sich die Vertreterinnen der WU davon überzeugt, dass die WU ihrer Fürsorgepflicht in diesem Fall in ausreichendem Maß nachgekommen ist und zeitgerecht angemessene Abhilfemaßnahmen zum Schutz der Betroffenen gesetzt wurden. Am Ende der Anhörung stellte die Vorsitzende des Senats I der B-GBK einen Rückzug des Antrages des AKG auf Erstellung eines Rechtsgutachtens in den Raum. Der AKG

³ Gegenstand dieses Antrages des AKG war vorrangig das Ersuchen um Feststellung, dass die vom Antrag umfassten und betroffenen Studentinnen und Mitarbeiterinnen durch sexuelle sowie geschlechtsbezogene Belästigungen sowie unzureichende Abhilfemaßnahmen diskriminiert wurden. Der Antrag des AKG wurde erstmals bereits am 10.11.2015 im Senat I der B-GBK behandelt. Die B-GBK ist dabei zu dem Schluss gekommen, dass ein Verfahren nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) zur Feststellung, dass die vom Antrag umfassten und betroffenen Studentinnen und Mitarbeiterinnen durch sexuelle sowie geschlechtsbezogene Belästigungen diskriminiert worden seien, wegen „Nutz- bzw. Zwecklosigkeit“ nicht zu führen ist.

hat in der Folge auf einen Rückzug des Antrages verzichtet Am 19.05.2017 ist das Gutachten der B-GBK in diesem Fall beim AKG eingetroffen. Im Gutachten wird festgestellt, dass die WU es nicht (schuldhaft) unterlassen hat, angemessene Abhilfe gegen die geschlechtsbezogenen Belästigungen zu schaffen.

Anmerkung:

Dem AKG wird durch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) das Recht eingeräumt, im Fall des Verdachts einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bzw. des Frauenförderungsgebotes einen Antrag auf Erstellung eines Gutachtens bei der B-GBK einzubringen. Die österreichische Bundesgesetzgebung eröffnet dem AKG damit die grundsätzlich äußerst positiv zu bewertende Möglichkeit, auf möglichst unbürokratische Weise und unabhängig vom Beschreiten des formellen Rechtsweges, inhaltliche und rechtliche Expertise in Form von Gutachten durch die jeweils zuständigen Senate der B-GBK und damit qualifizierte Unterstützung bei der Behandlung von Diskriminierungsfällen zu bekommen.

Die weiter oben in diesem Bericht beschriebene Vorgehensweise der B-GBK in dem Fall von sexueller Belästigung an der WU ist allerdings nur schwer nachvollziehbar. Sie unterstützt damit weder den AKG bei der Erfüllung seines gesetzlichen öffentlichen Auftrages, Belästigungen und Diskriminierungen im Bereich der Universität entgegenzuwirken, noch stärkt sie damit die durch massive sexuelle Belästigungen sowie durch das Verfahren vor der Disziplinarkommission des Bundes stark beeinträchtigten Frauen und stellt letztlich die Frage nach der Wirksamkeit und damit auch der Sinnhaftigkeit der Einrichtung Bundes-Gleichbehandlungskommission in den Raum.

Novellierung des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979:

Positiv ist in diesem Zusammenhang zu vermerken, dass es in der Folge dieses Falles von sexueller Belästigung an der WU und des Verfahrens vor der Disziplinarkommission des Bundes zu einer Novellierung des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG 1979) gekommen ist: Gemäß § 125b Abs. 2 BDG besteht im Disziplinarverfahren nunmehr für alle – nicht nur minderjährige – Zeuginnen und Zeugen die Möglichkeit einer räumlich getrennten audiovisuellen Vernehmung, wenn es in deren Interesse gelegen ist – z. B. bei sexueller Belästigung oder Bedrohung durch den/die Beschuldigte/n.

Ein möglicher Grund für das Auftreten bzw. Bekanntwerden dieser Art von Beschwerdefällen 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 Arbeits-

rechtsjuristin der WU und der Ombudsstelle für Studierende hat der AKG bereits 2015 die Broschüre „NEIN zu Belästigung!“ erarbeitet. Die Broschüre informiert über die gesetzlich geschützten Diskriminierungsstatbestände sowie über die rechtliche Situation bzw. gesetzliche Grundlagen, gibt Ratschläge, wie sich Betroffene zur Wehr setzen 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_Broschüren/NeinZuBelaestigung.pdf

Des Weiteren gibt es seit dem WS 2015/16 eine Infokarte, die unter dem Titel „Welt offen. 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 Mitarbeiter/innen konsequent entgegenzuwirken haben.

Der AKG hat aus Anlass dieses schwerwiegenden Falles sexueller Diskriminierung in Kooperation mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) und dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal vier Workshops zu den Themen sexuelle Belästigung und Mobbing vorrangig für die Mitarbeiter/innen des betroffenen Departments initiiert und organisiert. Zwei der Workshops fanden bereits 2015 statt, am 24.02.2016 hat ein weiterer, dritter, Workshop in Kooperation mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft und dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal – diesmal in englischer Sprache – stattgefunden. Zum vierten und letzten Workshop am 30.05.2016 waren zusätzlich alle an dem Thema interessierten WU-Angehörigen zur Teilnahme eingeladen.

Da viele Mitarbeiter/innen der WU nicht Deutsch sprechen, wurde die Broschüre „NEIN zu Belästigung!“ 2016 auch in einer englischen Fassung aufgelegt. Die Broschüre mit dem Titel „Say NO to Harassment“ kann ebenfalls auf der Homepage der WU über den folgenden Link abgerufen werden:

https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/about/publications/aktuelle_Broschüren/NeinZuBelaestigung_engl_web.pdf

Darüber hinaus hat der AKG bei der Universitätsleitung sowie bei der Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung angeregt, regelmäßig Veranstaltungen zur Sensibilisierung im Themenbereich (sexuelle) Belästigung und Mob-

bing besonders für Führungskräfte aber auch für alle interessierten WU-Angehörigen anzubieten. Entsprechende Angebote sind in Vorbereitung bzw. schon Bestandteil des WU-Personalentwicklungs- und Weiterbildungsprogrammes.

Auf seiner Homepage informiert der AKG die Mitarbeiter/innen der WU Wien auch über die Beratungsangebote der WU im Zusammenhang mit Mobbing (<https://www.wu.ac.at/universitaet/organisation/interessensvertretungen/equaltreatment/harassment/>). 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 bereits 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/inne/n 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 2016 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 Mitarbeiter/innen 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 unerfreulicherweise 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 AKG war auch 2016 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, Gleichstellungsplan

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 eine umfassende Evaluierung des Frauenförderungsplans (FFP) der WU durchgeführt, der seit Jänner 2015 in Kraft ist.

An den meisten österreichischen Universitäten – so auch an der WU Wien – begannen 2016 die Arbeiten an 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. Das Recht auf Vorschlag des Gleichstellungsplans an das Rektorat – wie auch das Vorschlagsrecht für den Frauenförderungsplan – kommt dem AKG zu. Der AKG hat 2016 in Kooperation mit der Stabstelle Gender and Diversity Policy und der Personalabteilung mit den Vorarbeiten zum Gleichstellungsplan der WU begonnen. Der Gleichstellungsplan soll bis Ende 2017 fertiggestellt werden.

6.5.5. Geschlechtergerechte Sprache

Der AKG hat die Universitätsangehörigen auch im Jahr 2016 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 Bewusstseinsbildung, dass Frauen in Forschung und Lehre sowie im gesamten universitären Bereich den Männern gleichgestellt sind.

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

Der AKG mahnte auch im Jahr 2016 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 etc.

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

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.

Gründung der Gruppe „q_wir@wu“

Seit einigen Jahren wurde im AKG immer wieder die Gründung einer Queer-Gruppe (z. B. nach dem Muster der „Regenbogengruppe“ der MedUni Wien) erörtert. Am 31.05.2016 fand als eine Art Auftaktveranstaltung ein Vortrag mit anschließender Podiumsdiskussion („Sexuelle Orientierungen und Identitäten am Arbeitsplatz - (k)eine Privatsache!?“) statt, an der Vertreter/innen der Austrian Gay Professionals (agpro), der Queer Business Women (QBW), des Pharmaunternehmens Baxalta und der Musikuni Wien (mdw) teilnahmen und bei der über Erfahrungen mit LGBTQIA*-Gruppen in Unternehmens- und Hochschulkontexten berichtet und diskutiert worden ist. Der Publikumszuspruch war sehr gut, und es war allen Beteiligten klar, dass es auch an der WU sehr bald zur Gründung einer derartigen Gruppe kommen würde, eine Initiative, die auch vom Rektorat immer unterstützt worden ist. Um Sonja Lydtin (Stabstelle für Gender und Diversity Policy) und Martin Stegu (AKG) bildete sich ein kleines Gründungsteam, dem auch Regine Bendl und Alexander Fleischmann vom Institut für Gender und Diversität in Organisationen sowie Dennis Scheller-Boltz vom Institut für Slawische Sprachen angehörten.

Über die verschiedenen Listen wurden alle Kurien der WU angeschrieben, und so kam es am 14.06.2016 zum ersten offiziellen Gruppentreffen, dem inzwischen eine Reihe weiterer gefolgt ist. Waren es zu Beginn ungefähr 30 Personen, die Interesse für diese Gruppe gezeigt haben, hat sich in der Folge immer mehr ein

„harter Kern“ – auch und gerade aus dem Studierendenumfeld – herausgebildet, der bei den Treffen regelmäßig präsent war und sich auch in bestimmten organisatorischen Aspekten (z. B. Bildung einer Facebook-Gruppe) sehr engagiert hat. Gemeinsam wurde auch die Bezeichnung q_wir@wu für unsere Gruppe gefunden. Auf der Facebook-Seite <https://www.facebook.com/groups/qwirwu> lesen wir: „q_wir@wu ist eine Gruppe von Studierenden und Mitarbeiter_innen der WU, die eine offene, wertschätzende und diskriminierungsfreie Organisationskultur fördern und die Vielfalt an Lebensweisen, Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen anerkennen und sichtbar machen wollen.“

Mit der Gründung der Gruppe fiel auch das erstmalig am Campus erfolgende His-sen der Regenbogenfahne zusammen, die der WU von der agpro und den Queer Business Women gespendet worden ist. Dieses Zeichen für Toleranz und Diversität wurde an der WU im Allgemeinen sehr gut aufgenommen – allerdings gab es auch einige wenige, sehr polemische Stimmen dagegen (dies aber vor allem aus dem Kreis emeritierter Professoren).

Im Weiteren fanden dann erste „Stammtische“ statt, die meist mit vorangehenden Arbeitstreffen oder Vorträgen und Diskussionen gekoppelt waren (z. B. mit einer Vertreterin der MedUni-Regenbogengruppe). Im Zusammenhang mit einer für Jänner 2017 geplanten Präsentation durch Seminarstudierende der SBWL „Diversitätsmanagement“ wird in letzter Zeit auch die Vernetzung von LGBT-Gruppen an österreichischen Universitäten und Fachhochschulen diskutiert und dass q_wir@wu hier eine entsprechende Initiative setzen könnte und sollte.

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.

Auch im Berichtszeitraum 2016 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 2016 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.

Das von AKG und Personalabteilung 2014 entwickelte Template für die Abfassung von Ausschreibungsberichten kam im Berichtszeitraum 2016 bereits bei rund 80 – 90 % der Stellenbesetzungsverfahren zum Einsatz. Durch die

Verwendung des Formulars hat sich die Qualität und Vergleichbarkeit der Ausschreibungsberichte vor allem im Hinblick auf Nachvollziehbarkeit und Transparenz bei der Beurteilung der Bewerber/innen deutlich erhöht. Die damit gebotene Möglichkeit einer beschleunigten und wirkungsvollen Prüfung der Ausschreibungsberichte hat darüber hinaus äußerst positive Auswirkungen auf die Kooperation zwischen AKG, Personalabteilung sowie den jeweiligen Abteilungen bzw. Instituten.

- **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 2016 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

An jeder Universität ist gemäß § 43 Abs. 1 Universitätsgesetz 2002 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.

Entsprechend § 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. Die Konstituierung der Schiedskommission an der WU erfolgte erstmals im Jahr 2004. In der Funktionsperiode von 2015 – 2017 bestand die Kommission bis zum Juni 2016 aus zwei externen Mitgliedern und vier (ehemaligen) Angehörigen der WU.

Am 20.06.2016 sind im Verlauf einer Sitzung der Schiedskommission vier der insgesamt sechs Hauptmitglieder zurückgetreten. Die Schiedskommission wurde damit de facto handlungsunfähig. Die Vorsitzende des AKG, Charlotte Khan, der Vizerektor für Personal, Michael Lang, der Vorsitzende des Senats, Helmut Strasser bzw. Christopher Lettl sowie der Vorsitzende des Verbands der Mitarbeiter/innen in Forschung und Lehre, Otto Janschek, waren im Sommer 2016 intensiv darum bemüht, die Handlungs- und damit Entscheidungsfähigkeit der Schiedskommission wiederherzustellen. Dies war insofern wichtig, als die Schiedskommission so rasch wie möglich einige anstehende Beschwerdefälle zu entscheiden hatte. Letztlich wurde mit dem Vorsitzenden der Schiedskommission vereinbart, dass alle bisherigen Hauptmitglieder der Schiedskommission zurücktreten und für die verbleibende Funktionsperiode bis 2017 neue Mitglieder nominiert werden sollten. Der AKG hat mit Wirksamkeit vom 17.10.2016 sowie der Senat am 19.10.2016 neue Haupt- und Ersatzmitglieder für die Schiedskommission nominiert, der Universitätsrat hat am 24.10.2016 neue Hauptmitglieder nominiert. Die Neukonstituierung der Schiedskommission der WU hat am 12.12.2016 stattgefunden. Zum Vorsitzenden wurde von der Kommission Christoph Bezemek (Universität Graz), zur stellvertretenden Vorsitzenden Dragana Damjanovic (WU Wien) gewählt. Die weiteren (Haupt-)Mitglieder der Schiedskommission sind Josef Aff (WU Wien), Klaus Mayr (AK Oberösterreich), Regina Prehofer (vormals Vizerektorin der WU) und Sabine Wagner-Steinrigl (Gleichbehandlungsanwaltschaft). Die Schiedskommission hat ihre Arbeit am 23.01.2017 aufgenommen und ist seither sehr aktiv, auch in der Funktion als Mediatorin, um konstruktive Lösungen bemüht. Seit Beginn der laufenden Funktionsperiode (2015 – 2017) werden nun die administrativen Agenden des Gremiums durch das Büro des Senats als Geschäftsstelle der Schiedskommission erledigt, was eine deutliche Verbesserung des Informationsaustausches wie auch der Koordination zwischen den involvierten Personen bzw. Gremien und Abteilungen darstellt und insbesondere die Arbeit des Vorsitzenden wesentlich erleichtert.

In den nunmehr rund dreizehn 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.

Die Judikaturlinie der Schiedskommission der WU hat in unübersehbarer Weise zum Ausdruck gebracht, 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, Gender-fairness und (Anti-)Diskriminierung bestimmt werden. 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.

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 ver-

gleichsweisse 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/n 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 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 sondern fördert auch einschlägige Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ihrer Mitglieder.

Die Vorsitzende sowie der erste stellvertretende Vorsitzende des AKG sind Mitglieder der ARGE GLUNA und nehmen an den Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft teil. Im Jahr 2016 fanden zwei Sitzungen der ARGE GLUNA an der Universität Klagenfurt (20.06.2016) und an der Universität Wien (02.12.2016) statt.

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 Erfahrungs- und Gedankenaustausch und der Kontaktpflege der Büroleiter/innen der Arbeitskreisbüros an den österreichischen Universitäten und findet ein- bis zweimal jährlich als ein bis zwei Tage dauernde Veranstaltung statt. Als Gastgeberin fungiert abwechselnd eine andere Universität.

Die Leiter/innen 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, Personalangelegenheiten, sprachliche Gleichbehandlung, Veranstaltungshinweise usw.).

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 und auch der erste stellvertretende Vorsitzende des AKG nahmen 2016 an den Sitzungen des Universitätsrates teil und berichteten 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 2016 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.

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

8.1.3. Personalabteilung, Abteilung für Personalentwicklung und -planung

Auch im Berichtsjahr 2016 kooperierte der AKG mit der Personalabteilung und der Abteilung für Personalentwicklung und -planung betreffend einschlägiger 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/innen der beiden Einrichtungen im Interesse gleichbehandlungs- bzw. diskriminierungssensibler Personalarbeit sicherzustellen.

8.1.4. Rektorat

Mit dem Vizerektor für Personal fanden im Berichtszeitraum regelmäßig Jour-fixe-Gespräche zu aktuellen Fragen statt. Mit der Rektorin gab es im Berichtszeitraum zwei „Große Jour Fixe“-Termine, zu denen 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 2016 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 Zuge des Relaunchs der WU-Homepage überarbeitet und präsentiert sich seit Februar 2016 im neuen Layout wie auch inhaltlich aktualisiert. Seit April 2016 steht die Homepage des AKG mit ihren zentralen Inhalten und Informationen auch in einer englischen Übersetzung zur Verfügung.

Sie finden die Homepage des AKG über folgenden Link:

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

9.2. wu-memo, STEIL!, move!

Der AKG informiert 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. Ebenso klärt der AKG im WU-Guide für Studierende, „move!“, über die Einrichtung und die Aufgaben des AKG auf.

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 sowie ein Informationsblatt auf. Adressat/inn/en für diese Unterlagen sind sowohl WU-Studierende wie auch alle Mitarbeiter/innen der WU.

Seit 2016 gibt es auch eine englische Version des Infoblattes über den AKG, das im Weg der Personalabteilung an alle neuen WU-Mitarbeiter/innen ausgegeben wird.

10. Weiterbildungsaktivitäten

10.1. Teilnahme an Tagungen, Veranstaltungen

Mitglieder des AKG haben u. a. an folgenden Tagungen bzw. Veranstaltungen zu AKG-einschlägigen Themen teilgenommen und über die Inhalte in den AKG-Sitzungen berichtet:

- Podiumsdiskussion „Diversitätsmanagement - Umgang mit Ungleichheit“ am 20.01.2016 an der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (Claudia Hochleitner-Wagner)
- Audit hochschuleundfamilie – Re-Auditierungsworkshop am 07.03.2016 (Hanne Schwarz, Claudia Hochleitner-Wagner)
- Open House zum Thema „Frauen: Flucht und Asyl – gesellschaftliche Chancen und Herausforderungen“ im Bundesministerium für Bildung und Frauen am 08.03.2016 (Claudia Hochleitner-Wagner, Yana Kavrakova)
- In Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal: Kinoabend mit dem Film „Suffragette – Taten statt Worte“ anlässlich des Internationalen Frauentags am 08.03.2016 (Charlotte Khan)
- Tagung „Gleichbehandlung UNTERNEHMEN. Möglichkeiten in und für Unternehmen“ am 15.03.2016 an der Johannes Kepler Universität Linz (Claudia Hochleitner-Wagner)
- „Frauen. Flucht/Migration. Rassismus“. Frauenenquete von Bildungs- und Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek und der Plattform 20000frauen am 01.04.2016 in der ÖBB Unternehmenszentrale Wien, Hauptbahnhof (Yana Kavrakova)
- „Verliert Österreich seine (zukünftigen) Forscherinnen? Frauen in der Wissenschaft und der geschlechtsspezifische ‚Brain-Drain‘“. Podiumsdiskussion am 22.04.2016 in der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (Johanna Hofbauer)
- Veranstaltungsreihe Gleichstellung im Gespräch: „Die Schattenseiten des Schönheitskults“. Podiumsdiskussion am 26.04.2016 im Bundesministerium für Bildung und Frauen (Claudia Hochleitner-Wagner)
- Informations- und Vernetzungsveranstaltung „Familienfreundliche Personalpolitik im Öffentlichen Bereich“ am 11.05.2016 (Hanne Schwarz)
- Veranstaltung „Sexuelle Orientierungen und Identitäten am Arbeitsplatz – (k)eine Privatsache!?“ – Perspektiven und Initiativen für gelebte Vielfalt in Organisationen am 31.05.2016 an der WU Wien (Martin Stegu, Charlotte Khan, Yana Kavrakova)
- „Forum Familienfreundlichkeit“ am 22.06.2016 im MQ (Hanne Schwarz)
- Konferenz „Neue Herausforderungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa. Präsentation europäischer Qualitätsmerkmale und Standards für Gender Equality Schulungen“ am 27. und 28.06.2016 im NÖ Landhaus St. Pölten (Claudia Hochleitner-Wagner)

- Sommer-Gleichstellungsfest der Frauenministerin, Dr.ⁱⁿ Sabine Oberhauser †, am 08.09.2016 im Palais Porcia (Claudia Hochleitner-Wagner, Yana Kavrakova)
- Info-Veranstaltung Klagsverband am 19.09.2016 (Yana Kavrakova)
- Jubiläumsfeier „25 Jahre Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen BOKU gestern – heute – morgen“ am 05.10.2016 (Charlotte Khan)
- Abschlussveranstaltung des Karriereprogrammes „Leading Women“ am 21.11.2016 an der TU Graz (Charlotte Khan)
- Vortrag zum Thema „Innovationsfaktor Mensch in Technik und Naturwissenschaften“ am 21.11.2016 an der TU Graz (Charlotte Khan)
- Verleihung der Johanna Dohnal-Förderpreise und des Johanna Dohnal-Stipendiums 2016 am 21.11.2016 im Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (Claudia Hochleitner-Wagner)
- „50 Jahre Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen“ am 02.12.2016 an der Universität Wien (Charlotte Khan, Claudia Hochleitner-Wagner)
- Diversitas 2016 – Verleihung des Diversitätsmanagement-Preises des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft am 06.12.2016 in der Aula der Wissenschaften (Claudia Hochleitner-Wagner)
- „Frauenquote im 21. Jahrhundert“ – Impulsreferat und Podiumsdiskussion am 15.12.2016 im Foyer der Executive Academy der WU Wien (Michael Müller-Camen, Charlotte Khan)

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.

Charlotte Khan, Claudia Hochleitner-Wagner und Yana Kavrakova haben 2016 an einem Training zu den Themenbereichen Beratung bei Diskriminierung – Mobbing, Konfliktmanagement und Konfliktlösungsstrategien teilgenommen. Zusätzlich gab es 2016 ein Training zum Themenbereich rechtliche Grundlagen der Arbeitskreisarbeit an Universitäten mit dem Schwerpunkt Wege bzw. Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung. Teilnehmerinnen waren Charlotte Khan, Claudia Hochleitner-Wagner und Hanne Schwarz.

11. Ausblick

Der AKG ist 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 – andererseits über spezielles Wissen in Bezug auf Diskriminierungsschutz, Diskriminierungsarten, Mobbing, sexuelle Belästigung, Konfliktvermeidung, Frauenförderung, Gleichstellung, etc.

In diesem Sinne freuen wir uns auf die bevorstehenden Aufgaben und Herausforderungen sowie auf weitere gute Zusammenarbeit mit dem Rektoratsteam.

Charlotte Khan eh.
Vorsitzende

Claudia Hochleitner-Wagner eh.
Leiterin des AKG-Büros

Elfriede Penz eh.
stv. Vorsitzende

Martin Stegu eh.
stv. Vorsitzender

Wien, im August 2017

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, 02.12.2015, 15.06.2016 und 19.10.2016)

13. Anhang

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



Jesus Crespo Cuaresma

Diskriminierung hat an der Universität nichts verloren. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen leistet einen extrem wichtigen Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit in unserer Institution mit einem Fokus auf Bewusstseinsbildung und Prävention. Es ist für mich eine besondere Ehre, im Arbeitskreis mitwirken zu dürfen und zum Ziel eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds beizutragen.

Jesus Crespo Cuaresma ist seit 2010 Professor für Volkswirtschaftslehre an der WU, wo er das Institut für Makroökonomie leitet. 1997 schloss er das Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Sevilla ab. In der Zeit von 2000 bis 2007 war Jesus Crespo Cuaresma als Assistent und - nach seiner Habilitation in 2005 - als Dozent an der Universität Wien tätig. Zwischen 2007 und 2010 war er Professor für Wirtschaftstheorie an der Fakultät für Volkswirtschaftslehre und Statistik der Universität Innsbruck. Er hat zahlreiche Artikel in internationalen Zeitschriften zu Themen wie monetäre Makroökonomik, Wachstumstheorie und angewandte Ökonometrie publiziert.



Selma Gwozdz

Gleichbehandlung ist ein zunehmend wichtiger werdendes Thema – auch im studentischen Alltag werden wir davon begleitet. Um ein angemessenes Universitätsklima zu schaffen müssen sich alle Angehörigen der WU wohl fühlen. Dieser Wohlfühlfaktor kann durch mehrere Aktionen herbeigeführt werden, darunter auch durch die Schaffung einer diskriminierungsfreien Uni. Genau mit solchen Anliegen befasst sich der AKG.

Studentin an der Wirtschaftsuniversität Wien im Bachelorstudium Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Als Schwerpunkte im Studium wurden Finance und Accounting gewählt. Derzeit ist sie als Studierendenvertreterin an der WU Wien 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 an der WU beitragen.

Claudia Hochleitner-Wagner hat das 2002 neu eingerichtete 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) sowie seit 2002 Mitglied von ADMINA, der Vernetzung der Leiterinnen der AKG-Büros an den österreichischen Universitäten. Sie ist Mitglied und Ersatzmitglied des Betriebsrats für das allgemeine Universitätspersonal seit 2004 und war zusätzlich von 2013 – 2016 Vertreterin der Kurie des allgemeinen Universitätspersonals im Senat der WU Wien. 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 setzte sie Schwerpunkte in den Bereichen Legal Gender Studies, Antidiskriminierung und Diversity, Arbeits- und Sozialrecht sowie Staat, Gesellschaft und Politik. Claudia Hochleitner-Wagner ist Absolventin des Universitätslehrgangs „VINGS – Virtual International Gender Studies – Qualifizierung Gleichstellung“ der FernUniversität in Hagen.



Johanna Hofbauer

Die Errungenschaften der Gleichstellungspolitik scheinen vielen Menschen heute selbstverständlich. Als wäre Chancengleichheit bereits realisiert und Ungleichheit ein banales Problem, das sich mit der Zeit von selbst löst. Die Realität zeigt aber, dass Diskriminierung weiterhin alltäglich ist. Strukturen der Ungleichheit sind de facto äußerst zäh. Gleichstellungs- und Inklusionspolitik sind daher so wichtig wie ehedem. Heute geht es wesentlich darum, gleichstellungsrechtlich bereits verankerte Regelungen und politische Forderung hinsichtlich der Förderung benachteiligter Gruppen praktisch umzusetzen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlung an der WU bildet hierfür ein wichtiges Kontrollorgan. Er bietet darüber hinaus einen Rahmen für kritische Reflexion und Ideenentwicklung. Mein Anliegen ist es, in diesem Rahmen die Spielregeln und die Organisationskultur der WU mitzugestalten. Es geht darum, die WU zu einer offenen und hinsichtlich Fragen der Chancengleichheit und sozialen Inklusion vorbildlichen Institution zu entwickeln.

Johanna Hofbauer ist ao. Univ.Prof.ⁱⁿ am Institut für Soziologie und empirische Sozialforschung, Mitglied des Forschungsinstitut Economics of Inequality und des Kompetenzzentrums für Nachhaltigkeit. Sie forscht und lehrt zum Thema Gender und soziale Ungleichheit, zu Fragen der Strukturentwicklung von Arbeit und zu Bedingungen der Chancengleichheit in Arbeitsorganisationen. Ihre neuesten Publikationen widmen sich Fragen der Universitätsreform und Bedingungen für Wissenschaftskarrieren; sowie Reformen der Arbeitsmarktverwaltung und Anforderungen an die Beratungstätigkeit.



Charlotte Khan

Durch mein Engagement im AKG möchte ich dazu beitragen, dass Arbeits- und Studienbedingungen an der WU frei von jeglicher Form der Belästigung und Diskriminierung sind. Ein besonderes Anliegen ist mir zudem die Förderung von Diversität und Gleichstellung in allen Leitungsfunktionen, Kollegialorganen sowie Kommissionen im Haus.

Mag.^a 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. Seit 1999 ist sie Mitveranstalterin eines Sommerkollegs für Russisch und Deutsch in der Ukraine. Des Weiteren ist sie Mentorin der WU Top League. Sie gehört dem AKG seit 2007 an, ist Mitglied der ARGE GLUNA und seit 2014 Vorsitzende des AKG der WU Wien.



Radmila Macekova

Studentin an der Wirtschaftsuniversität Wien und als Studierendenvertreterin in der Österreichischen Hochschüler/innenschaft tätig.



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.^a 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. Müller-Camen has been 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 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.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ 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. Elfriede Penz ist stellvertretende Vorsitzende des AKG.



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. Durch mein Engagement im Audit hochschuleundfamilie möchte ich auch an der Umsetzung eines familienbewussten Hochschulalltags mitwirken.

Amtsärztin, ist seit 1975 an der WU Wien beschäftigt (davon sechs Jahre als Sekretärin des Rektors, neun Jahre als Referentin in der Personalabteilung, achtzehn Jahre im Sekretariat des Instituts für Bildungswissenschaften und Philosophie, 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 Personalia 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. In diesem Zusammenhang freut es mich ganz besonders, dass es uns im Jahr 2016 endlich gelungen ist, die aus Mitarbeiter_innen und Studierenden zusammengesetzte Queer-Gruppe q_wir@wu zu gründen.

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.

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. Derzeit karenziert.

Assoziiertes Mitglied:



Judith Kast

Ich gehöre einer Generation Frauen an, die bereits von den Reformen profitierte, die viele mutige Frauen in den vergangenen Jahrzehnten erkämpft haben. Nichtsdestotrotz lassen sich auch heute strukturelle und institutionelle Diskriminierung nicht wegleugnen – nicht nur gegenüber Frauen, sondern auch gegenüber anderen Gruppen, die von der Mehrheitsgesellschaft als „fremd“ oder „anders“ wahrgenommen werden. Durch meine Arbeit für den AKG habe ich die Möglichkeit, einen kleinen Beitrag zu einer diskriminierungsfreieren Arbeitswelt zu erbringen.

Dr.ⁱⁿ rer.soc.oec. und diplomierte Trainerin in der Erwachsenenbildung, studierte Betriebswirtschaft an der WU Wien, war von 2005 bis 2010 am Institut für Englische Wirtschaftskommunikation der WU beschäftigt. Nach Tätigkeiten in der Privatwirtschaft seit WS 2015/16 Studentin im Masterstudium Wirtschaftspädagogik. Als Karenzvertretung seit Oktober 2016 halbbeschäftigte Mitarbeiterin im AKG-Büro.

[Stand: 31. Dezember 2016]

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) (§ 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). 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). Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden. Die Tätigkeit als Mitglied oder Ersatzmitglied gilt als Beitrag zur Erfüllung der Dienstpflichten (§ 47 Satzung).
- Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des AKG sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und die am Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu 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 abgeschlossen werden, sind unwirksam. Dasselbe gilt, wenn den Aufnahmegesprächen, trotz gegenteiligen Verlangens des AKG, keine Vertreterin oder kein Vertreter des AKG beigezogen wurde (§ 50 Satzung).
- Hat der AKG Grund zur Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts oder auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darstellt, ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen (§ 42 Abs. 8 UG). Die Frist zum Einspruch beginnt ab dem ersten Werktag nach dem Einlangen die-

ser Entscheidung (§ 51 Satzung).

- Das jeweilige Kollegialorgan hat den AKG unverzüglich über seine Zusammensetzung zu informieren. Ist der Frauenanteil von mindestens 50 v. H. gemäß § 20a Abs. 2 nicht ausreichend gewahrt, so 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. 19.10.2016 (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. 19.10.2016 (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 benutzen (§ 47 Frauenförderungsplan der WU).

Rechte und Pflichten der Mitglieder des AKG
Frauenförderungsplan (FFP) der WU (Anhang 4 der Satzung i. d. F. 19.10.2016)

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 Erfüllung der Aufgaben des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen 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. 19.10.2016)

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).
- 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).

- **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).
- 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).

Auskunft-/Einsichtserteilung sowie Informationspflicht gegenüber dem AKG
(Universitätsgesetz 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 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 gelten die bisherigen Frauenförderungsbestimmungen sinngemäß (§ 54 der Satzung der WU).

Erlassung eines Frauenförderungsplans (FFP) laut
Satzung der WU i. d. F. 19.10.2016 (VIII. Hauptstück, Gleichbehandlung)