

**TÄTIGKEITSBERICHT**  
§ 42 Abs. 10 UG 2002

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

**WU Wien**

**Bericht**  
**2014**

Renate Buber  
Claudia Hochleitner  
Charlotte Khan  
Katharina Mader  
Martin Stegu

Wien, im Februar 2015

## Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkung.....	4
2. Einrichtung und Aufgaben des AKG .....	6
3. Mitglieder des AKG.....	6
4. Büro des AKG.....	8
5. Sitzungen des AKG.....	10
6. Tätigkeitsbereiche des AKG .....	11
6.1. Personalangelegenheiten der WU.....	11
6.2. Zusammensetzung von Kollegialorganen der WU.....	14
6.3. Exkurs: WU-Awards – Frauenquote.....	17
6.4. Sitzungs-, Kommissionsteilnahme.....	17
6.5. Einsprüche, Einspruchsanmeldungen und Beschwerden an die Schiedskommission der WU .....	19
6.6. Diskriminierungsfälle.....	21
6.6.1. Diskriminierung auf Grund des Geschlechts.....	21
6.6.2. Sexuelle bzw. geschlechtsbezogene Belästigung und Mobbing .....	22
6.6.3. Beratung .....	22
6.6.4. Stellungnahmen.....	23
6.6.5. Frauenförderungsplan.....	23
6.6.6. Geschlechtergerechte Sprache.....	25
Exkurs: Sprache und Queer .....	26
6.7. Reflexion der Tätigkeitsbereiche .....	27
6.7.1. Personalangelegenheiten an der WU.....	27
6.7.2. Schiedskommission .....	29
6.7.3. Berufungskommissionen .....	30
7. Außenkontakte/Vernetzung .....	32
7.1. Die Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs Universitäten (ARGE GLUNA).....	32
7.2. „Admina“ .....	32
8. WU-interne Kooperationen .....	34
8.1. Informations- und Beratungsk Kooperationen .....	34
8.1.1. Universitätsrat.....	34
8.1.2. Betriebsräte, Hochschüler/innenschaft.....	34
8.1.3. Personalabteilung, Abteilung für Personalentwicklung und -planung	34
8.1.4. Rektorat .....	35
8.2. Wissenschaftliche Kooperationen – „Gender Equality Conference“ .....	35
9. AKG-Marketing .....	36
9.1. Homepage.....	36
9.2. wu-memo, STEIL, Aussendung an WU-Studierende, move!.....	36
9.3. Informationskarte.....	36
9.4. AKG-Roll-Up .....	37
10. Weiterbildungsaktivitäten.....	37
10.1. Teilnahme an Tagungen, Veranstaltungen.....	37
10.2. Supervision .....	38
11. Ausblick.....	39
12. Literatur .....	40
13. Anhang.....	41

13.1. Anhang 1 - Die Mitglieder des AKG der Wirtschaftsuniversität Wien (in alphabetischer Reihenfolge) .....	41
13.2. Anhang 2 - AKG laut Satzung der WU .....	46
13.3. Anhang 3 - Die Mitglieder des AKG: Formale Grundlagen .....	48
13.4. Anhang 4 - Büro des AKG .....	49
13.5. Anhang 5 - Auskunfts-/Einsichtserteilung sowie Informationspflicht .....	50
13.6. Anhang 6 - Gleichbehandlungsgebote .....	51
13.7. Anhang 7 - Erlassung eines Frauenförderungsplans .....	52

## 1. Vorbemerkung

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Wirtschaftsuniversität (im Weiteren AKG) legt hiermit den detaillierten Tätigkeitsbericht für das Jahr 2014 vor. Dies ist zugleich der nach § 42 Abs. 10 UG 2002 vorgesehene jährliche Bericht des AKG an den Universitätsrat und an das Rektorat.

Der vorliegende Bericht enthält eine systematisch aufbereitete Dokumentation der im Jahr 2014 angefallenen wesentlichen Tätigkeiten des AKG. Dieser zeigt den Stellenwert der Gleichbehandlung an der Wirtschaftsuniversität Wien (WU Wien) im Sinne der Aufgaben des AKG auf, informiert über gesetzliche Grundlagen der Tätigkeit des AKG und gibt einen Eindruck über das gleichstellungspolitische Verständnis des AKG bei deren Umsetzung.

Dem AKG-Team gehören elf Hauptmitglieder sowie bis zu elf Ersatzmitglieder an. Die Funktionsperiode des aktuellen Teams läuft noch bis 09.01.2016. 2014 war gekennzeichnet durch mehrere Wechsel im Vorsitz: Mit dem Rücktritt von Renate Buber am 11. Juni 2014 übernahm Charlotte Khan interimistisch den Vorsitz. Der AKG wählte in seiner Sitzung am 25. Juni eine neue Vorsitzende: Katharina Mader. Mit 12. Dezember verabschiedete sich die Vorsitzende in das Beschäftigungsverbot gemäß Mutterschutzgesetz und Charlotte Khan hat seither wieder den Vorsitz interimistisch – bis voraussichtlich April 2015 – inne.

An dieser Stelle sei Renate Buber für ihre langjährige, wertvolle Tätigkeit als Mitglied des AKG der WU Wien und insbesondere für ihre Vorsitzführung in den Jahren 2009 – 2014 herzlich gedankt. Dank gebührt auch den 2014 ebenfalls ausgeschiedenen Studierendenvertreterinnen Verena Flecker und besonders Marion Zeger, die lange Jahre sehr engagiert im AKG tätig war.

Der vorliegende Tätigkeitsbericht 2014 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 sind. So ist mit Jänner 2015 eine Änderung des Universitätsgesetzes 2002 in Kraft getreten, mit der die Frauenquote in universitären Kollegialorganen von bisher 40 % auf nunmehr 50 % angehoben wurde. 2014 haben Arbeitsgruppen aus Mitgliedern der Kurien, des AKG, der Gender Policy-Stelle sowie der Betriebsräte für das wissenschaftliche und das allgemeine Universitätspersonal an einer Änderung der Satzung der WU gearbeitet, die primär eine Aktualisierung des Frauenförderungsplans zum Gegenstand hatte. Die gesetzlich vorgeschriebene 50 %-Frauenquote wurde dabei in die Satzung der WU aufgenommen und im Jänner 2015 vom Senat beschlossen.

Die kooperative Zusammenarbeit mit dem Senat und seinen Kollegialorganen ist sehr wichtig, denn nur ein gemeinsames Bemühen um die Erreichung der nunmehr 50 %-Frauenquote in allen Gremien der WU kann Erfolg haben. Dass dieses Bestreben angesichts der leider noch immer geringen, sogar leicht sinkenden Frauenquote unter den Professor/inn/en nicht einfach sein wird, ist uns bewusst.

Der AKG wird auch in Zukunft intensiv darauf hinwirken, dass qualifizierte Frauen an die WU berufen werden und dass sie in Führungsfunktionen innerhalb der universitären Selbstverwaltung eingebunden werden. 2014 war geprägt durch eine große Anzahl an Berufungsverfahren – mit Jänner 2015 sind 14 Verfahren im

Laufen und es ist zu erwarten, dass die Frauenquote in der Professor/inn/enkurie 2015 wieder eine steigende Tendenz aufweisen wird.

Weniger erfreulich, aber inhaltlich geboten, war, dass der AKG auch 2014 wegen des Verdachts der Diskriminierung in zwei Fällen die Schiedskommission der WU anrufen musste. Zum zweiten Mal seit Einrichtung der Schiedskommission im Jahr 2004 und zum ersten Mal in einem Berufungsverfahren wurde der Beschwerde des AKG in einem Fall statt gegeben. Aufgrund des Einspruches des Rektors ist der Fall nun beim Bundesverwaltungsgericht anhängig.

Seit 16.01.2014 ist die im Rektorat angesiedelte Stabstelle „Gender Policy“ besetzt. Folgendes Aufgabengebiet ist mit dieser Stelle verbunden: Beratung des Rektorats bei der Förderung von Gleichstellungsprozessen und Gendergerechtigkeit, Entwicklung von dafür notwendigen Konzepten und Fördermaßnahmen sowie Evaluierung und Monitoring in der Umsetzung solcher Maßnahmen und Prozesse, weiters Koordination der Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 UG sowie Schnittstelle zur Gender-Forschung. Der AKG betrachtete die Einrichtung der neuen Stabstelle „Gender Policy“ als Chance, die gesellschaftspolitisch wichtigen Bereiche Gleichstellung und Gender-Fairness an der WU in Zukunft durch entsprechende Aktivitäten noch stärker im Bewusstsein aller WU-Angehörigen sowie in der Universitätskultur zu verankern. Die Zusammenarbeit zwischen der Stelleninhaberin, Sonja Lydtin, und dem AKG ist sehr gut angelaufen. Derzeit wird unter dem Arbeitstitel „Fair und inklusiv“ gemeinsam an einem Leitfaden für gendergerechte Sprache gearbeitet.

2014 war natürlich auch geprägt durch die Rektorswahl – oder besser gesagt: Rektorinnenwahl. Der AKG nahm an allen Hearings teil und freut sich, dass die WU mit Edeltraud Hanappi-Egger erstmals in ihrer langen Geschichte eine Rektorin haben wird. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit dem neuen Rektoratsteam und bedanken uns gleichzeitig beim Team um Rektor Badelt für die langjährige, kooperative Zusammenarbeit.

An dieser Stelle möchten wir auch allen WU-Angehörigen, mit denen der AKG im Jahr 2014 zusammengearbeitet hat, für ihre wertvolle Unterstützung danken. Ohne ein kooperatives Vorgehen in strittigen Fällen wäre eine effektive und effiziente Arbeit in Sachen Gleichbehandlung 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 zum Thema Gleichbehandlung mit Vertreter/inne/n in Gremien im Speziellen und WU-Angehörigen im Allgemeinen darstellt.

Unser ganz besonderer Dank gilt 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

Charlotte Khan

Katharina Mader

Martin Stegu

Wien, Februar 2015

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

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

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

Somit hat der AKG Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen (§ 42 Abs. 1 UG).

Per 1. Oktober 2009 ist mit dem Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009 die Bestimmung in Kraft getreten, dass in universitären Kollegialorganen ein Frauenanteil von mindestens 40 % erfüllt sein muss. Mit der Novellierung des Universitätsgesetzes 2002 im Jahr 2014 bzw. 2015 (Inkrafttreten: 14.01.2015) wurde der Frauenanteil in universitären Kollegialorganen von 40 % auf nunmehr 50 % angehoben.

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

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

## **3. Mitglieder des AKG**

Dem AKG haben laut Satzung der WU je drei Mitglieder aus dem Kreis der Personen nach § 8 Abs. 1 Z 1 bis 3 dieser Satzung und zwei Studierende anzugehören (§ 45 der Satzung der WU, VIII. Hauptstück Gleichbehandlung). Bei der Bestel-

lung der Mitglieder ist auf deren Expertise in Angelegenheiten der Gleichbehandlung sowie der Frauenförderung Bedacht zu nehmen.

Der AKG der WU Wien besteht aus elf Mitgliedern und bis zu elf Ersatzmitgliedern, die von den im Senat vertretenen Gruppen von Universitätsangehörigen für eine Dauer von drei Jahren entsendet werden.

Die Mitglieder des AKG sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden. Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden. Im Anhang 3 („Die Mitglieder des AKG: Formale Grundlagen“) sind die einschlägigen Bestimmungen der Satzung bzw. des Frauenförderungsplanes in Bezug auf die Mitglieder des AKG zusammengefasst.

Die Konstituierung des AKG der WU für die Funktionsperiode 10.01.2013 – 09.01.2016 erfolgte am 10. Jänner 2013. Die langjährige Vorsitzende des AKG, Renate Buber, ist mit Wirksamkeit vom 11.06.2014 aus dem AKG ausgeschieden. Renate Buber hatte den AKG-Vorsitz in den Jahren 2009 – 2014 inne. Interimistisch führte Charlotte Khan den Vorsitz, bis die Mitglieder des AKG am 25.06.2014 Katharina Mader zur neuen Arbeitskreisvorsitzenden wählten. Sie nimmt die AKG-Agenden im Vorsitz-Team gemeinsam mit Charlotte Khan (1. stellvertretende Vorsitzende) und Martin Stegu (2. stellvertretender Vorsitzender) wahr, die bei der Wahl am 25.06.2014 in ihren Funktionen bestätigt wurden. Seit 12.12.2014 bis voraussichtlich April 2015 ist Katharina Mader in Mutterschutz und den Vorsitz hat vorübergehend erneut Charlotte Khan inne.

Tabelle 1 gibt Auskunft über den aktuellen Stand der Mitglieder und Ersatzmitglieder für die Funktionsperiode 2013 bis 2016. Anhang 1 („Die Mitglieder des AKG der Wirtschaftsuniversität Wien“) enthält Hinweise über die organisationale Zugehörigkeit der Mitglieder sowie Statements zur Motivation der Tätigkeit im AKG.

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

<b>Katharina MADER</b> , Mag. <sup>a</sup> Dr. <sup>in</sup> <b>Vorsitzende</b>	Institut für Institutionelle und Heterodoxe Ökonomie
<u>Ersatzmitglied:</u> Nicole EHLOTZKY, MMag. <sup>a</sup> Dr. <sup>in</sup>	Institut für Europarecht und Internationales Recht
<b>Charlotte KHAN</b> , Oberrätin Mag. <sup>a</sup> <b>1. Stellvertretende Vorsitzende</b>	Institut für Slawische Sprachen
<u>Ersatzmitglied:</u> Alfred STIASSNY, ao. Univ.Prof. Dr.	Institut für Quantitative VWL
<b>Martin STEGU</b> , Univ.Prof. Mag. Dr. <b>2. Stellvertretender Vorsitzender</b>	Institut für Romanische Sprachen

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

#### 4. Büro des AKG

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

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

Dem Büro ist eine einschlägig qualifizierte Vollzeitkraft zugeordnet, die die Büroleitung innehat. Im Jahr 2013 wurde zusätzlich eine 50 %-Stelle für eine weitere

Mitarbeiterin/einen weiteren Mitarbeiter im AKG-Büro geschaffen. Das Büro wird seit seiner Einrichtung im Oktober 2002 von Claudia Hochleitner geleitet, die auch Mitglied des AKG ist. Die Teilzeitposition wurde mit Juli 2013 mit Lena Warczewski besetzt. Sie nimmt an den AKG-Sitzungen als assoziiertes Mitglied ohne Stimmrecht teil.

Zu den Aufgaben des AKG-Büros gehören neben der Ablauforganisation des Bürobetriebes zur Umsetzung der Aufgaben des AKG die Unterstützung der Mitglieder des AKG bei ihren Agenden und die fachkundige Beratung von Universitätsangehörigen (das sind alle an der WU beschäftigten Personen wie auch die Studierenden der WU) in Fragen von Gleichstellung, Diskriminierung, Frauenförderung sowie des Personalrechts. Die Praxis zeigt, dass das Büro des AKG aufgrund seiner unabhängigen Stellung oft als Anlaufstelle für Mitarbeiter/innen der WU Wien gesehen wird, die sich generell zu personalrechtlichen Fragen beraten lassen möchten. Darüber hinaus ist der AKG regelmäßig auch mit Angelegenheiten befasst, die in die Zuständigkeit der Betriebsräte für das allgemeine und das wissenschaftliche Universitätspersonal fallen. In diesen Fällen führen Mitglieder des AKG Gespräche mit den Betroffenen aus dem allgemeinen und wissenschaftlichen Universitätspersonal, informieren diese über die entsprechenden Anlaufstellen für deren Anliegen und stellen Kontakte mit zuständigen Gremien und Personen der WU her. Im Berichtszeitraum wandten sich auch mehrmals Studierende mit einschlägigen Anliegen an das AKG-Büro. Da sich der AKG seit geraumer Zeit mit einer steigenden Zahl an Beschwerden von Studierenden konfrontiert sieht, die ganz eindeutig nicht dem Zuständigkeitsbereich des AKG zugeordnet werden konnten, hat der AKG bei der Vizerektorin für Lehre die Einrichtung einer Ombudsstelle für Studierende an der WU angeregt. Diese Stelle konnte mit Oktober 2014 eingerichtet werden, zum Leiter wurde Herbert Loicht bestellt. Eine Zusammenarbeit von AKG und Ombudsstelle in jenen Angelegenheiten, die den Aufgabenbereich beider Einrichtungen berühren, erscheint sinnvoll und unbedingt notwendig.

Seit Bestehen des Arbeitskreisbüros verfügt der AKG auch über eine kleine Bibliothek mit facheinschlägiger Literatur z. B. zu den Themenbereichen Gender, Gleichbehandlung, (Anti-)Diskriminierung, Frauenförderung, Mobbing usw. Im Berichtszeitraum wurde damit begonnen, den vorhandenen Literaturkatalog in eine Datenbank überzuführen. Es erfolgt nun im Zuge dieses Projektes auch eine Beschlagwortung des Literaturbestandes, wodurch künftig Literaturrecherche und gegebenenfalls -entlehnung für die Mitglieder des AKG wie auch sonstige interessierte WU-Angehörige noch einfacher möglich sein werden.

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

- anlassspezifische Rechtsberatung
- Verfassen von Beschwerden an die Schiedskommission der WU Wien

- Verfassen von Stellungnahmen, Berichten und Rundschreiben zu Themen der Gleichstellung und Diskriminierung
- Betreuung von Sitzungen und Arbeitsgruppen des AKG
- Konzepterstellung für den Frauenförderungsplan
- Sammlung und Aufbereitung von Materialien für die Aufgabenerfüllung des AKG
- Erstellung von Informationsmaterialien zu genderspezifischen Fragestellungen
- Mitwirkung bei der Entwicklung von genderspezifischen Weiterbildungsangeboten der Personalentwicklung
- Organisation und Veranstaltung von Fachvorträgen zu genderspezifischen Inhalten
- Aktualisierung, Ergänzung und Erweiterung des Literaturpools mit Gesetzestexten sowie sonstigen facheinschlägigen Publikationen zu den Themen Gleichbehandlung und Antidiskriminierung als Basis für die Beratung von WU-Angehörigen
- Aktivitäten zur Öffentlichkeitsarbeit.

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

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 2014 fanden 11 Sitzungen statt (22.01., 26.02., 25.03., 30.04., 14.05., 28.05., 25.06., 24.09., 29.10., 26.11. und 17.12.).

Die durchschnittliche Sitzungsdauer betrug zweieinhalb Stunden, womit sich für 2014 durch die AKG-Sitzungen eine zeitliche Belastung pro AKG-Mitglied von 27,5 Stunden bzw. inklusive Wegzeiten und Vorbereitungszeiten von etwa 4 Arbeitstagen ergibt. Für die Vorsitzenden, die Büromitarbeiterinnen und Mitglieder des AKG, die besondere Aufgaben übernommen haben (z.B. Erstellung von Kommunikationsmaterialien, Teilnahme an facheinschlägigen Konferenzen und Sitzungen außerhalb der WU), erhöht sich dieser Zeitbedarf entsprechend.

Ein Hauptinhalt der Sitzungen umfasst ausführliche Berichte der Vorsitzenden und der den AKG repräsentierenden AKG-Mitglieder über die Verläufe von Berufungskommissionen und die darin auftretenden besonderen Vorkommnisse. Ziel dieser Berichte ist neben der Information der AKG-Mitglieder, dem Austausch von Erfahrungen aus den Berufungskommissionen zwischen den Mitgliedern auch die Diskussion bzw. Formulierung von Stellungnahmen des AKG in bestimmten Ent-

scheidungsphasen von Berufungskommissionen. Dabei stehen 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 die Ergebnisse der Prüfung der 40-% Quote von Frauen in den universitären Gremien stellen weitere Diskussionspunkte dar.

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

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

## **6. Tätigkeitsbereiche des AKG**

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

### **6.1. Personalangelegenheiten der WU**

Zu den zentralen Aufgaben des AKG gehört die laufende Einbindung in Personalangelegenheiten, insbesondere durch Beratung und Kontrolle von Universitätsorganen, vor allem bei der Personalbeschaffung (Ausschreibungstext) und Personalauswahl (Bewerbungsgespräch, Ausschreibungsbericht), mit dem Ziel, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung vorzubeugen.

Das UG 2002 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 2002, B-GIBG), Satzung (VIII. Hauptstück Gleichbehandlung, §§ 44 – 55) und Frauenförderungsplan der Wirtschaftsuniversität (Anhang 4 der Satzung idF 28.01.2015) aus.

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

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

Der AKG begleitete im Jahr 2014 zahlreiche Personalverfahren in den Bereichen des wissenschaftlichen sowie des allgemeinen Universitätspersonals, insbesondere durch:

- Begutachtung der Ausschreibungstexte
- Überprüfung von Funktionsbeschreibungen des allgemeinen Personals
- Sichtung und Kenntnisnahme der Bewerbungslisten für ausgeschriebene Stellen
- allfällige Überprüfung der Erfüllung der Pflicht des ausschreibenden Organs, Maßnahmen zur Suche nach geeigneten Frauen zu setzen
- allfällige Veranlassung der Wiederholung der Ausschreibung
- Sichtung und Auswertung der Bewerbungsunterlagen
- Teilnahme an „Hearings“, Berufungsvorträgen und Bewerbungsgesprächen
- Teilnahme an Sitzungen von Berufungskommissionen
- Teilnahme an Sitzungen von Habilitationskommissionen
- Teilnahme an Sitzungen der Bewertungskommission zur Bewertung der Stellen des allgemeinen Universitätspersonals
- Überprüfung von bzw. Stellungnahmen zu Besetzungsvorschlägen (Ausschreibungsberichten) und zu Auswahlentscheidungen des Rektorats
- Mitwirkung bei der Besetzung von Leitungspositionen
- Mitwirkung bei der Besetzung von Drittmittelstellen
- Überprüfung von Verlängerungen von Arbeitsverhältnissen, Überleitungs- und Übernahmeverfahren
- Überprüfung von beabsichtigten Verwendungsänderungen

- Kenntnisnahme der Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- Schlichtungsgespräche
- Beratung von in Personalverfahren diskriminierten Personen
- Beratung von durch Mobbing bzw. sexuelle Belästigung betroffenen Personen etc.

Der AKG war im Jahr 2014 mit folgenden Personalverfahren befasst, d.h. die vorgelegten Unterlagen wurden nach einer genauen Prüfung hinsichtlich eines Verdachts auf Diskriminierung zur Kenntnis genommen bzw. bei Vorliegen von Mängeln wurde eine Korrektur im Sinne der Gleichbehandlung veranlasst (Tabelle 2):

Personalverfahren	Anzahl		Veränderung in %
	2013	2014	2013 – 2014
Berufungsverfahren	19	<b>21</b>	+10,5 %
Ausschreibungen wissenschaftliches Personal	155	<b>191</b>	+23,2 %
Ausschreibungen allgemeines Personal	102	<b>108</b>	+5,9 %
Drittmittelstellen ohne Ausschreibung	125	<b>134</b>	+7,2 %
Habilitationsverfahren	10	<b>6</b>	-40,0 %
Karenzurlaube, Freistellungen	46	<b>65</b>	+41,3 %
Beendigungen von Arbeitsverhältnissen	573	<b>460</b>	-19,7 %

Tabelle 2: Anzahl der Personalverfahren, mit denen der AKG der WU im Jahre 2013 und 2014 befasst war<sup>1</sup>

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

## 6.2. Zusammensetzung von Kollegialorganen der WU

Der AKG wurde auch im Jahr 2014 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 01.01.2014 bis zum 31.12.2014 ist der Tabelle 3 zu entnehmen.

Kollegialorgan	40 %- Frauenquote erreicht?		Mitglieder	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
BK „Quantitative Social Research“	x		5	4
BK „Social Sustainability“	x		4	5
BK „Organization Design“	x		5	4
BK „Empirical Business Research“	x		4	5
BK „Health Economics“	x		5	4
BK „Economic Sociology“	x		4	5
BK „Economic and Social History“		x	6	3
BK „Regional Science“	x		5	4
BK „Rechnungswesen und Prüfung“	x		5	4
BK „Slawische Sprachwissenschaft“	x		5	4
BK „Labor Economics“	x		3	6
BK „Öffentliches Recht, Umweltrecht, Public and Urban Governance“		x	6	3
Habilitationskommission 1*	x		5	4
Habilitationskommission 2	x		4	5
Habilitationskommission 3	x		4	5
Habilitationskommission 4	x		5	4
Habilitationskommission 5		x	6	3
Habilitationskommission 6	x		3	6

\* Habilitationskommissionen sind in der Tabelle anonymisiert

Tabelle 3: Anteil weiblicher und männlicher Mitglieder in neu eingerichteten Kollegialorganen der WU Wien im Jahr 2014 – chronologisch nach dem Datum ihrer Einsetzung

Tabelle 3 lässt erkennen, dass es der WU im Jahr 2014 gelungen ist, die gesetzliche Vorgabe des Universitätsgesetzes 2002 (UG) zur 40 %-Frauenquote in zehn von insgesamt zwölf Berufungsverfahren umzusetzen. Lediglich in zwei Berufungskommissionen konnte die im Gesetz geforderte 40 %-Quote nicht erreicht werden.

Aus Tabelle 3 wird zudem ersichtlich, dass die 40 %-Frauenquote mit Ausnahme eines einzigen Falles bei allen im Jahr 2014 eingerichteten sechs Habilitations-

kommissionen erreicht wurde. Zur generellen Orientierung ist in diesem Zusammenhang anzumerken, dass 2014 im Hinblick auf die Zahl der zu beschickenden Senats-Kommissionen bei Habilitationsverfahren ein durchschnittliches Jahr dargestellt hat. Demgegenüber war im Jahr 2014 eine über dem Durchschnitt der Vorjahre liegende Anzahl an Berufungskommissionen zu verzeichnen.

Das oben abgebildete Ergebnis zeigt, dass die im Jahr 2009 im Universitätsgesetz 2002 (UG) in Kraft getretene Vorgabe einer verpflichtenden 40 %-Frauenquote für universitäre Kollegialorganen jedenfalls an der WU im Vorjahr erfolgreich in die Praxis umgesetzt werden konnte.

Aufgrund einer Mitte Jänner 2015 in Kraft getretenen Novelle zum Universitätsgesetz 2002 (UG), die den Mindestfrauenanteil in Kollegialorganen von bisher 40 % auf nunmehr 50 % angehoben hat, werden aber in den nächsten Jahren voraussichtlich wieder verstärkte Bemühungen seitens der Universität notwendig sein, um die Anforderung der höheren Frauenquote und damit das Ziel einer geschlechtergerechten Zusammensetzung von universitären Kollegialorganen im Wesentlichen erreichen zu können.

Der AKG wird auch weiterhin darum bemüht sein, die Interessenlagen und Verfügbarkeiten potentieller weiblicher Kommissionsmitglieder im Einzelfall abzuklären und die Gründe auszuloten, warum ein weiteres Engagement in der Kommissionsarbeit für die betreffenden Frauen – meist zusätzlich zu bestehenden administrativen Verpflichtungen – nicht in Frage kommt.

Nach wie vor ergibt sich für den AKG in der überwiegenden Mehrheit der Fälle das Bild, dass die individuelle Arbeits- und Belastungssituation der Wissenschaftlerinnen an der WU in der Erfüllung ihrer Forschungs- und Lehraufgaben sowie die auferlegten verpflichtenden Verwaltungstätigkeiten kein zusätzliches Engagement in universitären Kollegialorganen erlauben.

Auch aus diesen Gründen hat der AKG davon abgesehen, in den wenigen Fällen, in denen die 40 %-Frauenquote in einem Kollegialorgan 2014 nicht erreicht werden konnte, Einrede bei der Schiedskommission nach § 42 Abs. 8a UG 2002 zu erheben. Die durch den Senat der WU bei Nichterreichung der 40 %-Frauenquote dem AKG vorgelegten Stellungnahmen brachten das Bemühen des Senats zur Erreichung der gesetzlichen Frauenquote deutlich zum Ausdruck.

Gänzlich anders allerdings stellt sich die Situation bei den von den Universitätsprofessor/inn/en im Senat zu bestellenden Gutachter/inne/n in Kollegialorganen dar, wie der Tabelle 4 zu entnehmen ist.

Kollegialorgan	40 %- Frauenquote erreicht?		Gutach- ter/innen	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
BK „Quantitative Social Research“		x	2	0
BK „Social Sustainability“		x	2	0
BK „Organization Design“		x	2	0
BK „Empirical Business Research“	x		1	1
BK „Health Economics“		x	3	1
BK „Economic Sociology“		x	3	0
BK „Economic and Social History“		x	2	1
BK „Regional Science“		x	2	1
BK „Rechnungswesen und Prüfung“		x	2	0
BK „Slawische Sprachwissenschaft“		x	2	0
BK „Labor Economics“		x	3	0
BK „Öffentliches Recht, Umweltrecht, Public and Urban Governance“	x		1	1
Habilitationskommission 1*		x	2	0
Habilitationskommission 2	x		1	1
Habilitationskommission 3		x	2	1
Habilitationskommission 4	x		1	1
Habilitationskommission 5	x		1	1
Habilitationskommission 6	x		1	1

\* Habilitationskommissionen sind in der Tabelle anonymisiert

Tabelle 4: Anteil der Gutachterinnen und Gutachter (keine Ersatzgutachter/innen) in neu eingerichteten Kollegialorganen der WU Wien im Jahr 2014 – chronologisch nach dem Datum ihrer Einsetzung

Bei den Berufungsverfahren wird die 40 %-Frauenquote bei den Gutachter/inne/n im Jahr 2014 überhaupt nur in zwei von zwölf Kommissionen erreicht. Im Unterschied dazu kann bei den Habilitationsverfahren immerhin in vier von sechs Fällen ein Mindestfrauenanteil von 40 % bei den Gutachter/inne/n verzeichnet werden.

Im Vergleich dazu konnte die 40 %-Frauenquote im Berichtszeitraum 2013 für drei von insgesamt acht Berufungskommissionen sowie lediglich in zwei der acht im vorletzten Jahr eingesetzten Habilitationskommissionen erzielt werden.

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

Der AKG weist regelmäßig in geeigneter Form auf die Zielvorgabe des Frauenförderungsplans der WU hin, wonach auch bei der Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern Be-

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

Die aufgezeigte Problemsituation einer gravierenden Unterrepräsentation von weiblichen Gutachterinnen in Berufungs- aber zum Teil auch in Habilitationskommissionen des Senats wird in nächster Zukunft aller Voraussicht nach nicht grundlegend abgeändert werden können.

Allerdings könnten nach Meinung des AKG eine Erhöhung des Frauenanteils in der Gruppe der Wissenschaftler/innen an der Universität sowie gezielte Maßnahmen zur grundsätzlichen Aufwertung bzw. zu einer verstärkten Anerkennung von Kommissionsarbeit im Kontext einer wissenschaftlichen Tätigkeit möglicherweise dazu beitragen, die gegenwärtig äußerst unbefriedigende Situation zum Positiven hin zu verändern.

### **6.3. Exkurs: WU-Awards – Frauenquote**

Ein Mitglied des AKG, Silvia Mille, hat im Berichtszeitraum 2014 die Frauenquote bei WU-Awards für den Arbeitskreis einer näheren Betrachtung unterzogen. Die Ergebnisse der Auswertung können auf der Homepage des AKG nachgelesen werden: <http://www.wu.ac.at/structure/lobby/equaltreatment/operations>

### **6.4. Sitzungs-, Kommissionsteilnahme**

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

- Senat (8 Sitzungen, Vorsitzende und 1. Stellvertreterin)
- Universitätsrat (4 Sitzungen, Vorsitzende und 1. Stellvertreterin)
- Berufungskommissionen (31 Sitzungen, Vorsitzende und 1. Stellvertreterin, 4 AKG-Mitglieder)
- Bewertungskommission zur Bewertung der Stellen des allgemeinen Personals (2 Sitzungen, Büroleiterin)

Die Tabelle 5 gibt einen Einblick in die zeitliche Belastung der an den Berufungskommissionen teilnehmenden AKG-Mitglieder. Die Werte wurden anhand der Zeitaufzeichnungen in den Sitzungsprotokollen und mittels Schätzwerten für einzelne Tätigkeiten errechnet.

Tätigkeit	Zeitaufwand in Stunden
Teilnahme an Sitzungen: 31 Sitzungen x 1,5 h	46,5
Vorbereitung für Sitzungen (Einladungen, Doodle, Terminabsprachen, Wegzeiten, Telefonate, Nachfragen etc.): 31 x 1 h (Schätzung)	31
Sichtung von Bewerbungen: 369 x 20 Minuten (Durchschnittswert, pessimistische Schätzung), incl. eventuell notwendiger Suche	123
Anwesenheit bei Berufungsvorträgen:	62,5
Sichtung von Gutachten, Vergleich der Bewertungen: 46 Gutachten je 15 Minuten	11,5
Wegzeiten (31 Sitzungen und 14 Berufungsvortragsblöcke): 45 x 30 Minuten	22,5
<b>Summe Berufungskommissionen/Zeitaufwand in Stunden</b>	<b>297</b>

Tabelle 5: Zeitliche Belastung von AKG-Mitgliedern in Berufungskommissionen im Jahre 2014 (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 5. Daraus ist erkennbar, dass AKG-Mitglieder im Berichtszeitraum – gerechnet auf Basis eines 8-Stunden-Tages – rund 37 Personentage in Berufungskommissionen tätig waren.

Im Berichtszeitraum fanden 12 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 2014 hat der AKG an keinen Sitzungen von Habilitationskommissionen teilgenommen. Die Prüfung von potenzieller Diskriminierung im Verfahren wird in diesen Fällen durch Kontaktaufnahme mit der/dem Betroffenen zur Einholung einer Vorabinformation über potenzielle vom AKG zu behandelnde Problembereiche sowie durch eingehende Befassung mit dem in den Protokollen dokumentierten Entscheidungsverlauf sichergestellt.

## **6.5. 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 2014 versucht, Lösungen einvernehmlich herbeizuführen und gegebenenfalls Kompromisse zu finden. Diese Strategie führte in der Mehrzahl der Fälle zum gewünschten Erfolg.

Vor allem bei der Überprüfung der Ausschreibungstexte und Auswahlentscheidungen (Ausschreibungsberichte) war es von Seiten des AKG zur Vermeidung von Diskriminierungen relativ häufig erforderlich, inhaltliche Korrekturen einzufordern. Hauptsächlich geht es dabei um die Gewährleistung von Transparenz bei Personalentscheidungen, die für eine lückenlose Prüfung durch den AKG eine notwendige Bedingung darstellt. In diesem Zusammenhang ist es auch wesentlich, dass der AKG darauf hinweist, dass bestimmte Einladungsprotokolle einzuhalten sind und sichergestellt werden muss, dass die Nachvollziehbarkeit der Entscheidung gegeben ist.

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

Im Berichtszeitraum brachte der AKG zwei Beschwerden wegen des Verdachts von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Schiedskommission der WU ein:

- Im ersten Fall hat der AKG im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsverdacht aufgrund des Geschlechts bei der Besetzung einer Professur Beschwerde an die Schiedskommission der WU erhoben. Der Besetzungsvorschlag der Berufungskommission hatte die bestqualifizierte Bewerberin auf Platz zwei gereiht. Es war geplant, mit dem erstgereihten männlichen Kandidaten Berufungsverhandlungen zu führen. Der seitens des AKG bei der Schiedskommission eingebrachten Beschwerde wurde stattgegeben und der Verdacht von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bestätigt. Der Rektor hat am 20.11.2014 gegen den Bescheid der Schiedskommission Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht eingebracht.
- Im zweiten Fall wurde eine WU-Mitarbeiterin bei der Besetzung einer Leitungsfunktion nicht berücksichtigt. Die vom AKG bei der Schiedskommission eingebrachte Beschwerde wegen des Verdachts von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts wurde von der Schiedskommission abgewiesen.

Zwei Fälle, bei denen der Verdacht auf Diskriminierung auf Grund des Alters bzw. des Geschlechts im Raum steht, wurden aus dem Jahr 2013 weitergeführt:

- Im ersten Fall fühlte sich ein Bewerber auf eine Professur bei deren Besetzung auf Grund seines Alters diskriminiert. Die Schiedskommission der WU hat die Beschwerde des AKG wegen des Verdachts von Altersdiskriminierung mit Bescheid vom 28.02.2013 gemäß § 98 Abs. 9 UG 2002 als verspätet zurückgewiesen. Der AKG hat gegen den Bescheid der Schiedskommission in diesem Fall am 16.04.2013 Amtsbeschwerde an den Verwaltungsgerichtshof erhoben. Das Bundesverwaltungsgericht hat in der Sache bis dato keine Entscheidung getroffen. Parallel zum Verfahren vor dem VwGH hat der AKG am 10.05.2013 zur Frage des Verdachtes der Altersdiskriminierung ein Ansuchen um Erstellung eines Rechtsgutachtens an die Bundes-Gleichbehandlungskommission übermittelt. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission hat entschieden, dass keine Diskriminierung aufgrund des Alters vorliegt.
- Im zweiten Fall wandte sich eine Bewerberin für eine Prae-Doc-Stelle an den AKG, da sie sich im Bewerbungsgespräch, das einen Tag zuvor stattgefunden hatte, auf Grund ihres Alters und ihres Geschlechts diskriminiert fühlte. Der AKG hat in diesem Fall am 10.10.2013 Beschwerde bei der Schiedskommission erhoben. Die Schiedskommission hat die Beschwerde des AKG am 13.12.2013 mit der Begründung, dass der Besetzungsvorschlag des Departments keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und keine Diskriminierung aufgrund des Alters darstellt, abgewiesen. Das Bewerbungsgespräch hätte laut Schiedskommission zwar anders geführt werden müssen, jedoch ist die formale Qualifikation der abgewiesenen Bewerberin schlechter als die des Erstgereihten. Der AKG hat nach ausführlicher Beratung den Beschluss gefasst, den Fall weiter zu verfolgen und die zur Verfügung stehenden Rechtsmittel (Revision an den VwGH, Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission) auszuschöpfen. Am 11.02.2014 wurde gegen den abschlägigen Bescheid der Schiedskommission der WU durch eine bevollmächtigte Rechtsanwältin Revision beim VwGH eingebracht.

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. Dadurch sollen nicht nur Ressourcen geschont, sondern auch Konflikteskalationen vermieden werden.

## 6.6. Diskriminierungsfälle

### 6.6.1. Diskriminierung auf Grund des Geschlechts

Der AKG hat im vergangenen Jahr etwa 30 Personen, die sich auf Grund ihres Geschlechts bei der Besetzung von Stellen, bei der Betrauung mit Funktionen, aufgrund von Schwangerschaft bzw. Mutterschaft, bei den Arbeitsbedingungen sowie in der Kommunikation im Hörsaal benachteiligt fühlten, umfassend beraten. Die absolute Zahl erscheint auf den ersten Blick niedrig. Allerdings variierte die Beratungsdauer von Fall zu Fall stark. Manche Beratungen ziehen sich über mehrere Wochen, andere Fälle wiederum sind mit ein oder zwei ausführlichen persönlichen Gesprächen abgeschlossen. Darüber hinaus zeichnen sich die Fälle auch durch sehr unterschiedliche Grade an Betroffenheit der beteiligten Personen aus, was eine große Herausforderung für die Beratungsleistung durch die Leiterin des Büros des AKG und insbesondere die Vorsitzenden des AKG darstellt. Alles in allem beansprucht diese Form der Beratung aufgrund der inhaltlichen Brisanz der Fälle beachtlich viel Zeit, weil es neben der Akutberatung immer auch um die Frage geht, ob die Diskriminierung öffentlich gemacht werden sollte/könnte, um damit sicherzustellen, dass die involvierten Personen auch die Konsequenzen ihres Verhaltens tragen müssen bzw. die verantwortlichen Universitätsorgane davon schlussendlich nicht nur Kenntnis erlangen, sondern ihrerseits erforderliche Maßnahmen einleiten können.

Besonders zu berücksichtigen ist bei dieser Aufgabe des AKG, dass sich Frauen melden, die sich diskriminiert fühlen, bisweilen jedoch keine diesbezüglichen Fakten vorlegen können. Es handelt sich dann meist um die subjektive Einschätzung der Benachteiligung gegenüber männlichen Kollegen, die sie in der Tatsache begründet sehen, dass männliche Vorgesetzte und männliche Mitarbeiter andere – überwiegend informelle - Kanäle/Formen der Kommunikation nutzen als männliche Vorgesetzte in der Kommunikation mit weiblichen Mitarbeiterinnen bevorzugt einsetzen.

Bei der Besetzung von Funktionen, wie z.B. jene der Departmentvorständin bzw. des Departmentvorstandes, führt der AKG stichprobenartig Gespräche mit potenziellen Kandidatinnen bzw. ersucht das Rektorat um entsprechende Nachfragen in den betreffenden Organisationseinheiten. Hierbei zeigt sich u.a. nach wie vor, dass Frauen sich nicht in den Vordergrund rücken wollen, mit einer stellvertretenden Funktion zufrieden sind oder eben nicht gefragt wurden und sich mit der Frage der Übernahme einer Funktion nicht aktiv auseinandergesetzt haben. Der AKG ist bemüht, qualifizierte Frauen immer wieder auf die Möglichkeit der Übernahme einer Leitungsfunktion hinzuweisen.

### *6.6.2. 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.

Seit einigen Jahren ist der Beratungsbedarfs in diesen Bereichen gleichbleibend hoch, was noch immer auf Verunsicherungen der Arbeitnehmer/innen im Zusammenhang mit Umstrukturierungen und einer damit einhergehenden Verschlechterung des Arbeitsklimas in einzelnen Bereichen der Universität sowie der generell schwierigen Situation von prekären Beschäftigungsverhältnissen zurückzuführen ist.

Ein möglicher Grund für das Auftreten bzw. Bekanntwerden dieser Fälle 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 verstärken und andererseits auch über Angebote der WU für die Inanspruchnahme von Beratungsleistungen zu informieren. Die Erhöhung des Bewusstseins für Ungleichbehandlung und sexuelle Belästigung bei allen Angehörigen der WU stellt für den AKG ein wichtiges langfristiges Ziel dar, dessen Relevanz auch heuer wieder durch einen schwerwiegenden Fall sexueller Belästigung bestätigt wurde. Noch stärkeres Augenmerk als bisher wird nach Ansicht des AKG auf die Sensibilisierung und vor allem auf die Stärkung des Verantwortungsbewusstseins von Führungskräften zu legen sein, die Belästigungen nicht zuletzt wegen der ihnen auferlegten Fürsorgepflicht für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konsequent entgegenzuwirken haben.

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

Der AKG arbeitet seit dem Jahr 2010 auch mit dem Arbeitsmediziner der WU Wien zusammen. Laut seiner Auskunft dringen nur wenige Mobbingfälle bis zu ihm durch.

### *6.6.3. 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) festgeschriebe-

nen personalen Merkmale Geschlecht, Ethnizität, Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung.

Die in der Beratung tätigen Mitglieder des AKG haben auch im Jahr 2014 wieder eine große Zahl von Beratungsgesprächen zu (arbeits-)rechtlichen Problemstellungen, damit in Zusammenhang stehenden Diskriminierungen, bei Mobbingverdacht sowie in Fällen von sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung geführt.

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

Der Arbeitskreis war auch 2014 mit zahlreichen Anfragen zu den oben genannten Diskriminierungstatbeständen befasst, 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.

#### *6.6.4. Stellungnahmen*

Der AKG der WU hat 2014 eine Stellungnahme zum Entwurf einer Änderung des Universitätsgesetzes 2002 an das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft abgegeben. Gegenstand der Stellungnahme an das BMWFW waren unter anderem die Themen Zusammensetzung von Kollegialorganen und Gremien in geschlechterparitätischer Hinsicht (50 %-Frauenquote), Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan, die budgetäre Ausstattung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an Universitäten sowie Verfahrensfragen im Zusammenhang mit der Berufung von Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren.

#### *6.6.5. Frauenförderungsplan*

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

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

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

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

Durch geeignete Maßnahmen ist eine bestehende Unterrepräsentation von Frauen als Dienstnehmerinnen der WU Wien zu beseitigen sowie eine erreichte Gleichstellung jedenfalls zu erhalten. Das Gleichstellungs- und Förderungsgebot gilt für alle Agenden der Universität, für alle hierarchischen Ebenen und für alle Funktionen.

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

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

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

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

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

Der AKG hat im Berichtszeitraum an einer umfassenden Evaluierung des Frauenförderungsplans (FFP) der WU gearbeitet. In Kooperation mit der Gender Policy-Stelle wurde ein Vorschlag für einen aktualisierten Frauenförderungsplan erarbeitet und dem Rektorat vorgelegt. Gemäß § 44 Universitätsgesetz 2002 (UG) kommt dem AKG das Recht zur Erstellung eines Vorschlags für den Frauenförderungsplan zu. Eine Arbeitsgruppe des Senats (Mitglieder: Vertreter/innen der Kurierten im Senat, Vertreter/innen der Betriebsräte für das allgemeine und das wissenschaftliche Universitätspersonal, AKG, Gender Policy-Beauftragte) hat den Vorschlag im Dezember 2014 eingehend diskutiert und nach Klärung offener Fragen einen Entwurf für den Frauenförderungsplan vorgelegt. Der Senat der WU hat den neuen FFP in seiner Sitzung am 28. Jänner 2015 einstimmig beschlossen.

### 6.6.6. Geschlechtergerechte Sprache

Der AKG hat die Universitätsangehörigen auch im Jahr 2014 regelmäßig auf den Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache hingewiesen 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 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 2014 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
- Werbeplakaten der MBA-Programme uvm.

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

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

In der Vergangenheit ist deutlich geworden, dass die Mitarbeiter/innen und Studierenden der WU einheitliche Vorgaben zum geschlechtergerechten Formulieren wünschen (z.B. MitarbeiterInnen, Mitarbeiter/innen usw.). Ebenso wären Empfehlungen seitens der Universität für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch bei der Gestaltung von Abschlussarbeiten der WU-Studierenden aus der Sicht des AKG wünschenswert. Dem AKG ist es ein Anliegen, das Bewusstsein für gendersensible Sprache gerade auch unter den Studierenden zu erhöhen. Der AKG hat daher in Kooperation mit der Gender Policy-Stelle im Rektorat im Berichtszeitraum unter dem Titel „Fair und inklusiv“ mit der Erarbeitung eines Kommunikationsleitfadens für alle Angehörigen der WU begonnen.

Der stellvertretende Vorsitzende des AKG, Martin Stegu, hat 2014 eine Bachelorarbeit eines WU-Studierenden mit dem Thema „Gendergerechte Sprache und die diesbezügliche awareness der Manager~innen von morgen“ betreut. Gegenstand der Arbeit ist die Erhebung des Bewusstseins von WU-Studierenden im Zusammenhang mit dem Thema geschlechtergerechte Kommunikation. Die Ergebnisse der zugrundegelegten Umfrage wurden den Arbeitskreismitgliedern im November 2014 vom Verfasser der Bachelorarbeit, Christoph Hofbauer, im Rahmen einer Sitzung des AKG präsentiert. Die Arbeit bringt zum Ausdruck, dass das Thema „gendergerechte Sprache“ auch unter den WU-Studierenden äußerst kontrovers diskutiert wird. Dabei ist zu beobachten, dass es im Antwortverhalten auf die in der Umfrage behandelten Fragen zum Teil große Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt. So wird bei weiblichen Studierenden grundsätzlich eine wesentlich positivere Einstellung zu geschlechtergerechter Sprache deutlich. Und: Obwohl die WU, ihre Organe und Einrichtungen die Bedeutung gendergerechter Sprachverwendung betonen und sich dafür aussprechen, positionieren sich die befragten Studierenden tendenziell dennoch dagegen.

Der AKG plant für das Jahr 2015 die Durchführung einer Umfrage zur Gender-Awareness der WU-Mitarbeiter/innen. Die Ergebnisse der ebenfalls von Christoph Hofbauer auf Basis der Umfrage durchgeführten Studie sollen bei der Erstellung des Kommunikationsleitfadens „Fair und inklusiv“ Berücksichtigung finden und diese unterstützen.

#### *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 wohl-

fühlen, 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.

## **6.7. Reflexion der Tätigkeitsbereiche**

### *6.7.1. Personalangelegenheiten an der WU*

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

Wie die Erfahrungen des AKG gezeigt haben, ist das Bewusstsein der Führungskräfte und personalverantwortlichen Stellen an der WU in Bezug auf die Themenbereiche Gleichstellung und Antidiskriminierung in den letzten Jahren – nicht zuletzt auch aufgrund des beharrlichen Engagements des AKG – erfreulicherweise deutlich angestiegen. Dennoch ist dem Gleichstellungsbericht der WU aus dem Jahr 2013 klar zu entnehmen, dass eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern an der WU bislang leider noch nicht endgültig erreicht werden konnte.

Auch im Berichtszeitraum 2014 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 2014 sein Expert/inn/enwissen bezüglich Gleichbehandlung und Antidiskriminierung bei der Personalauswahl eingebracht und die personalaufnehmenden Stellen an der WU bei der Gestaltung von Ausschreibungsberichten beraten und unterstützt. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Bestqualifikation von Bewerber/inne/n häufig mit Kriterien argumentiert wird, die nicht Teil des Anforderungsprofils der Stellenausschreibung sind. In derartigen Fällen weist der AKG darauf hin, dass grundsätzlich nur Beurteilungskriterien herangezogen werden dürfen, die Teil der Ausschreibung waren und er macht Vorschläge für eine die Bewerber/innen nicht benachteiligende Personalauswahl.  
Der AKG hat im Berichtszeitraum 2014 gemeinsam mit der Personalabteilung ein Template für die Abfassung von Ausschreibungsberichten erarbeitet, das seit Herbst 2014 zum Einsatz kommt und gegenwärtig einer Evaluierung unterzogen wird. Danach wird entschieden, ob und in welcher Weise das Formular den personalrekrutierenden Stellen seitens der Personalabteilung weiterhin angeboten werden soll. Nach Einschätzung des AKG hat sich durch das Template die Qualität der Ausschreibungsberichte vor allem im Hinblick auf Nachvollziehbarkeit und Transparenz bei der Beurteilung der

Bewerber/innen wesentlich erhöht. Die damit gebotene Möglichkeit einer beschleunigten und wirkungsvollen Prüfung der Ausschreibungsberichte zeigt bereits jetzt positive Auswirkungen auf die Kooperation zwischen AKG und Personalabteilung.

- **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 2014 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 Suchprozesses und damit seiner objektiven Nachvollziehbarkeit bislang keine endgültige Vereinbarung getroffen wurde. 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.

#### *6.7.2. Schiedskommission*

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

Die Konstituierung der Schiedskommission an der WU erfolgte im Jahr 2004. Zum Vorsitzenden der Schiedskommission wurde em. o. Univ.Prof. Dr. Heinz Peter Rill gewählt, der diese Funktion durchgehend bis heute innehat. Mit Ausnahme von zwei Mitgliedern sind alle Mitglieder (gemäß UG 2002 besteht die Schiedskommission aus insgesamt sechs Personen) Angehörige der WU.

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

Mit Ausnahme zweier Fälle wurden in elf Jahren sämtliche Beschwerden des AKG an die Schiedskommission von dieser ab- bzw. zurückgewiesen. Einer der beiden Fälle, in denen der Beschwerde des AKG durch die Schiedskommission stattgegeben wurde, war erfreulicherweise im Berichtszeitraum 2014 zu verzeichnen.

Die Judikaturlinie der Schiedskommission der WU bringt in unübersehbarer Weise über einen Zeitraum von rund zehn Jahren zum Ausdruck, wie sehr die Entscheidungen dieses Beschwerdeorgans von der juristischen Expertise und noch stärker von der Sensibilisierung seiner Mitglieder im Hinblick auf die Themen Gleichstellung, Gleichbehandlung, Genderfairness und (Anti-)Diskriminierung bestimmt werden. Nachdem die Zahl der Beschwerdefälle kontinuierlich im Ansteigen begriffen ist, wird die Tätigkeit der Schiedskommission in Zukunft wohl von noch größerem Augenmerk auf ein vertieftes Verständnis für die Anliegen und Rechte minorisierter Gruppen geprägt sein müssen. Nicht zuletzt kann auch die Schiedskommission der WU mit der Qualität ihrer Entscheidungen in nicht zu vernachlässigender Weise zur Verwirklichung des gesellschaftlichen Auftrags der Universität zur Herstellung von Chancengleichheit für alle Bevölkerungsgruppen beitragen. Nicht zuletzt zur Verbesserung des Informationsaustausches wie auch der (Termin-)Koordination zwischen den involvierten Personen bzw. Gremien und Abteilungen erscheint die Zurverfügungstellung von administrativer Unterstützung für die Schiedskommission aus der Sicht des AKG höchst empfehlenswert.

### *6.7.3. 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 Entscheidungsgrundla-

ge 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) als nicht ausreichend qualifiziert erachtet werden.
- Bewerberinnen in einem frühen Stadium ihrer akademischen Laufbahn müssen sich häufig den Vorwurf gefallen lassen, u. a. aufgrund von vergleichsweise noch geringer Führungserfahrung nicht hinreichend qualifiziert für eine Professor/inn/enstelle zu sein. In derartigen Fällen rät der AKG, das Kriterium der Führungserfahrung gerade bei Bewerber/inne/n mit einem „jungen“ akademischen Alter nicht überzubewerten.
- 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/inne/n mittlerweile nicht selten dahingehend beantwortet, dass in der betreffenden Scientific Community trotz (intensiver) Suche derzeit keine einschlägig qualifizierten Wissenschaftlerinnen verfügbar sind.
- Es wäre allerdings begrüßenswert, wenn potentiell qualifizierte Frauen, die sich in einem Verfahren selbst nicht bewerben möchten, als Gutachterinnen für dieses Verfahren gewonnen werden könnten, insbesondere in männlich dominierten Fachrichtungen.

## **7. Außenkontakte/Vernetzung**

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

Die Vorsitzende und die 1. stellvertretende Vorsitzende des AKG gehören der ARGE GLUNA als Mitglieder an und nehmen an den Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft teil.

Im Jahr 2014 fanden zwei Sitzungen der ARGE GLUNA an der Donau-Universität Krems und an der Veterinärmedizinischen Universität Wien statt.

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

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

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

Am 19. Mai 2014 hat die ARGE GLUNA an der Donau-Universität Krems im Rahmen einer Festsitzung ihr zehnjähriges Bestehen gefeiert.

Die Vorsitzende des AKG, Katharina Mader, hat am 7. November 2014 an der Sitzung der ARGE GLUNA an der Universität für Bodenkultur Wien teilgenommen.

### **7.2. „Admina“**

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

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

Im Jahr 2014 fanden zwei „Admina“-Vernetzungstreffen an der TU Wien (3. und 4. April 2014) sowie an der Johannes Kepler-Universität Linz bzw. an der Kunstuniversität Linz (13. und 14. November 2014) statt. Die Büroleiterin, Clau-

die Hochleitner hat an den beiden Treffen teilgenommen. Die Mitarbeiterin im AKG-Büro, Lena Warczewski, hat am Vernetzungstreffen in Linz teilgenommen.

Die Leiterinnen und Leiter der AKG-Büros tauschen sich während des gesamten Jahres über eine Mailingliste aus, z. B. über

- rechtliche Fragen,
- Fragen der Organisation der jeweiligen Universitäten,
- administrative Gegebenheiten,
- einschlägige Informationen zu Gleichbehandlung und Frauenförderung,
- Antidiskriminierung,
- Veranstaltungshinweise,
- Novellierung von UG 2002 und B-GIBG,
- Geltungsbereich der 50 %-Frauenquote,
- Diversity Management und Diskriminierungsschutz/Schlagworte: „Gender versus Diversity“,
- Benachteiligung wegen AKG-Tätigkeit,
- Betriebsvereinbarungen,
- Wiederholung von Ausschreibungen/Richtlinien,
- Wissensbilanz,
- Versetzung von Beamt/inn/en,
- Bewerber/innenlisten,
- Aufnahme von Professorinnen,
- Evaluierung der Frauenförderungspläne,
- Berufungsverfahren,
- Anwesenheit des AKG im Unirat,
- Emeritierungen/Pensionierungen,
- Telearbeit,
- sprachliche Gleichbehandlung,
- Gehaltsangaben in Ausschreibungstexten,
- Nichtbesetzung von ausgeschriebenen Stellen,
- Bestellung von Rektor/inn/en,
- Student/inn/en als Mitglieder in den AKGs,
- budgetäre Anreizsysteme in FFPs,
- Berichtspflichten gemäß Frauenförderungsplan,
- Leitbild der Universitäten und Gleichbehandlung/Frauenförderung,
- Verankerung der AKGs in der Universitätsorganisation,
- arbeitsrechtliche Situation der Mitarbeiter/innen in den AKG-Büros,
- Senior Lecturer-Stellen,
- Senatswahl – Frauenquote,
- personelle Ausstattung der AKG-Büros,
- Umfang der Tätigkeitsberichte der AKGs.

## **8. WU-interne Kooperationen**

### **8.1. Informations- und Beratungsk Kooperationen**

#### *8.1.1. Universitätsrat*

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

Sowohl die Vorsitzende des AKG als auch die erste stellvertretende Vorsitzende nahmen 2014 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 Personal und mit dem Betriebsrat für das allgemeine Personal an der WU Wien und hat auch im Jahr 2014 an entsprechenden Veranstaltungen (z. B. Betriebsversammlungen, Informationsveranstaltungen zu arbeitsrechtlichen Themen des Betriebsrats für das Allgemeine Universitätspersonal) teilgenommen. Die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ist vor allem durch Kompetenzfragen bei Auskunftserteilung an und Beratung von Mitarbeiter/inne/n der WU gekennzeichnet.

Auch mit der Hochschüler/innenschaft an der WU fand ein Austausch zu Gleichbehandlungsthemen statt. Die Zusammenarbeit mit der ÖH WU gestaltet sich leider zum Teil schwierig und es soll an dieser Stelle betont sein, dass seitens des AKG der Wunsch nach einer kooperativeren Zusammenarbeit mit der ÖH WU besteht.

#### *8.1.3. Personalabteilung, Abteilung für Personalentwicklung und -planung*

Auch im Jahr 2014 bemühte sich der AKG um Kooperation mit Personalabteilung und Abteilung für Personalentwicklung und -planung zu einschlägigen Themen, wie etwa die Gestaltung und Prüfung von Ausschreibungstexten und Ausschreibungsberichten, die Einhaltung der Vorgaben des Frauenförderungsplanes, die Überarbeitung von Formularen der Personalabteilung sowie die Standardisierung von Ausschreibungen etc.

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

Zusätzlich hat der AKG in Kooperation mit der Abteilung für Personalentwicklung und –planung 2014 im Rahmen der internen Weiterbildung einen Workshop für WU-Lehrende mit dem Titel „Diversitätskultur im Hörsaal“ initiiert.

Der Arbeitskreis wurde ferner durch den Vizerektor für Personal zur Mitwirkung bei der Erarbeitung der Unterlagen für die im Jahr 2014 durchgeführte WU-Mitarbeiter/innenbefragung eingeladen.

#### *8.1.4. Rektorat*

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

Die Kooperation zwischen dem AKG und der im Jänner 2014 neu eingerichteten Stabstelle Gender Policy ist im Berichtszeitraum sehr gut angelaufen. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang z. B. die gemeinsame, erstmalige Evaluierung des Frauenförderungsplans der WU aus dem Jahr 2004 sowie erste Schritte für die Erarbeitung eines antidiskriminatorischen Kommunikationsleitfadens für die WU-Angehörigen (Arbeitstitel „fair und inklusiv“).

Im Rahmen des Verfahrens zur Wahl der Rektorin/des Rektors der WU ist der AKG 2014 seinen im Universitätsgesetz diesbezüglich festgeschriebenen Mitwirkungs- und Kontrollrechten mit großem Einsatz nachgekommen. In ausführlichen Gesprächen mit den Mitgliedern des AKG konnten die Positionen der Kandidat/inn/en u. a. zu den Themenbereichen Gleichbehandlung, Frauenförderung und (Anti-)Diskriminierung beleuchtet werden.

### **8.2. Wissenschaftliche Kooperationen – „Gender Equality Conference“**

Renate Buber initiierte eine Zusammenarbeit mehrerer WU-Wissenschaftlerinnen, die sich gemeinsam an der 8th European Conference on Gender Equality in Higher Education beteiligten. Die Konferenz fand vom 3. bis zum 5. September 2014 an der Technischen Universität Wien statt. Edeltraud-Hanappi-Egger moderierte das WU-Panel zum Thema „Gender equality check – Vincible roadblocks in implementing gender equality in higher education institutions!?!“. Der Beitrag wurde in Form eines World Cafés abgehalten und wurde von den Besucher/inne/n sehr positiv aufgenommen.

Die beteiligten AKG-Mitglieder waren: Renate Buber, Katharina Mader, Silvia Milie, Lena Warczewski und Marion Zeger.

## 9. AKG-Marketing

Der AKG hat sich zum Ziel gesetzt, eine gendersensible 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:

<http://www.wu.ac.at/structure/lobby/equaltreatment>

### 9.2. wu-memo, STEIL, Aussendung an WU-Studierende, move!

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

Im Berichtszeitraum war der AKG darüber hinaus an der Erstellung eines Beitrages im WU-Magazin (01/2014) beteiligt, der den Themenkreis „Diversität an der WU“ beleuchtete („Diversität: Wie Vielfalt in all ihren Facetten an der WU gefördert wird“). Der Beitrag kann unter folgendem Link abgerufen werden: <http://www.wu.ac.at/structure/about/publications/magazine>

Die Vorsitzenden des AKG, Katharina Mader und Charlotte Khan, haben am 13. August 2014 in wu-memo ein Interview zur neuen Vorsitzführung sowie zur Arbeit des AKG und zur Situation von Gleichbehandlung und Frauenförderung an der WU gegeben (<https://swa.wu.ac.at/news/wu-memo/online/Lists/Beitraege>).

### 9.3. Informationskarte

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

## 9.4. AKG-Roll-Up

Der AKG hat im Berichtszeitraum in Zusammenarbeit mit einem Grafiker ein Roll-Up entworfen, das regelmäßig bei Veranstaltungen des AKG zum Einsatz kommt und auf den AKG sowie seine Aktivitäten im Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsbereich aufmerksam machen soll.

## 10. Weiterbildungsaktivitäten

### 10.1. Teilnahme an Tagungen, Veranstaltungen

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

- KiBis-Netzwerktreffen für Hochschulen zum Thema „Professionelles Auszeitenmanagement an Hochschulen“ am 30.01.2014 an der WU Wien (Claudia Hochleitner)
- Informationsveranstaltung zur Überarbeitung des Entwicklungsplans der WU mit Rektor Badelt und Vertreter/inne/n der WU-Interessenvertretungen am 21.03.2014 an der WU Wien (Claudia Hochleitner, Katharina Mader)
- Verleihung der Gabriele Possanner-Preise 2013 am 28.03.2014 im Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, Palais Harrach in Wien (Claudia Hochleitner)
- Workshop „Arbeitszeiten an der Universität“ am 08.05.2014 an der Johannes Kepler-Universität Linz (Hanne Esterwitsch)
- Fachtagung des Klagsverbandes zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern „Keine Atempause. Geschichte wird gemacht“ am 09.05.2014 in der Wiener Urania (Claudia Hochleitner)
- Festsitzung anlässlich einer Dekade (2004 – 2014) Aktivität der ARGE GLUNA am 19.05.2014 an der Donau-Universität Krems (Lena Warczewski)
- Vortrag Jürgen Weibler: „Diskriminierung weiblicher Führungskräfte – ein theoretischer wie empirischer Zugriff“ am 03.06.2014 an der WU Wien (Renate Buber, Claudia Hochleitner, Silvia Mille, Michael Müller-Camen, Lena Warczewski)
- Veranstaltung der Gender Policy-Stelle der WU „Auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit“ am 11.06.2014 an der WU Wien (Claudia Hochleitner, Katharina Mader)
- Sommer-Gleichstellungsfest 2014 der Bundesministerin Heinsch-Hosek am 01.09.2014 im Bundesministerium für Bildung und Frauen (Hanne Esterwitsch, Claudia Hochleitner, Lena Warczewski)
- 8th European Conference on Gender Equality in Higher Education am 03., 04. und 05.09.2014 an der TU Wien (Renate Buber, Silvia Mille, Lena Warczewski)
- Diskussion zum Strategieprozess der WU mit Rektor Badelt am 16.09.2014 an der WU Wien (Katharina Mader, Claudia Hochleitner)

- AQ Austria-Jahrestagung zum Thema „Qualitätssicherung zwischen Diversifizierung der Hochschulen und Vereinheitlichung von Standards“ am 01.10.2014 in der Österreichischen Akademie der Wissenschaften in Wien (Claudia Hochleitner)
- Forschungsplattform „Menschenrechte und Demokratie“ am 02.10.2014 im Palais Harrach in Wien (Claudia Hochleitner, Charlotte Khan)
- Dual Career-Tagung „Gemeinsam erfolgreich – Dual Career Services für AkademikerInnen“ am 21.10.2014 an der Meduni Wien (Claudia Hochleitner)
- Vortrag Nick Rumens: „Where are all the queers? Problematizing and challenging the heteronormativity of the business school for LGBTQ academics“ am 06.11.2014 an der WU Wien (Nicole Ehlotzky, Claudia Hochleitner, Michael Müller-Camen, Martin Stegu)
- „Gender Responsive Budgeting Conference“ am 06.11.2014 an der WU Wien (Katharina Mader)
- ARGE GLUNA Vernetzungstreffen am 07.11.2014 an der Universität für Bodenkultur in Wien (Katharina Mader)
- Trainingsmaßnahme zu universitärer Gremienarbeit im Wintersemester 2014 des BMFWF (Claudia Hochleitner, Katharina Mader)
- ADMINA-Vernetzungstreffen am 13. und 14.11.2014 in Linz (Claudia Hochleitner, Lena Warczewski)
- Interne Weiterbildung „Kulturelle Diversität im Hörsaal“ am 18.11.2014 an der WU Wien (Lena Warczewski)
- Frauenenquete „Frauen.Bilden.Kritik“ am 22.11.2014 an der Pädagogischen Hochschule Wien (Lena Warczewski)
- Vortrag Johanna Mair „No toilet, no bride: gender power and institutional dynamics in fighting inequality“ am 02.12.2014 an der WU Wien (Claudia Hochleitner)
- Audit „hochschuleundfamilie“ am 03.12.2014 an der WU Wien (Katharina Mader)
- Vernetzungstreffen Gender Policy-Stelle – AKG zum WU-Kommunikationsleitfaden am 10.12.2014 an der WU Wien (Claudia Hochleitner, Charlotte Khan, Katharina Mader, Martin Stegu)

## **10.2. 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.

## 11. Ausblick

Der AKG ist natürlich auch in Zukunft gerne bereit, neben seinen Kernaufgaben engagiert in universitären Projekten und strategischen Prozessen mitzuwirken. Die Vorteile einer frühzeitigen Einbindung des AKG durch Universitätsleitung bzw. universitäre Gremien sind evident und ermöglichen das konsequente Einbringen und Monitoring AKG-spezifischer Themen:

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

In diesem Sinne blicken wir einem arbeitsintensiven Jahr 2015 entgegen und freuen uns auf die bevorstehenden Aufgaben und Herausforderungen sowie auf die Zusammenarbeit mit dem neuen Rektoratsteam.

Charlotte Khan eh.  
Vorsitzende (interimistisch)

Claudia Hochleitner eh.  
Leiterin des AKG-Büros

Katharina Mader Vorsitzende (karen-  
ziert)

Martin Stegu eh.  
stv. Vorsitzender

Wien, im Februar 2015

## 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 und 28.01.2015)

## 13. Anhang

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



Sabine Maria Eisenführer

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

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



Hanne Esterwitsch

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

Amtsärztin, ist seit 1975 an der WU Wien beschäftigt (davon sechs Jahre als Sekretärin des Rektors, neun Jahre als Referentin in der Personalabteilung, achtzehn Jahre im Sekretariat des Instituts für Bildungswissenschaften und Philosophie, 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.



---

Sylvia Frühwirth-Schnatter

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

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



---

Claudia Hochleitner

*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 Bewusstseins-schärfung im beruflichen Umfeld und zu mehr Chancengleichheit für die Mitarbeiter/innen und Studierenden beitragen.*

Absolventin des Universitätslehrgangs „VINGS – Virtual International Gender Studies – Qualifizierung Gleichstellung“ der Universität Hagen und Lektorin an der WU Wien. Sie hat das 2002 neu geschaffene Büro des AKG an der WU aufgebaut, das sie seitdem auch leitet und ist seit 2004 Mitglied des AKG (davor von 2002 – 2004 assoziiertes Mitglied), Mitglied des Betriebsrats für das allgemeine Universitätspersonal und Vertreterin der Kurie des allgemeinen Universitätspersonals im Senat der WU Wien sowie Mitglied von ADMINA, der Vernetzung der Leiterinnen der AKG-Büros an den österreichischen Universitäten. Sie ist seit 1994 an der WU Wien beschäftigt und war sechs Jahre Referentin und zwei Jahre stellvertretende Abteilungsleiterin in der Personalabteilung. Im Rahmen ihres Studiums der Rechtswissenschaften an der Johannes Kepler Universität Linz setzt sie Schwerpunkte in den Bereichen Legal Gender Studies, Antidiskriminierung und Diversity, Arbeits- und Sozialrecht sowie Staat, Gesellschaft und Politik.



---

Charlotte Khan

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

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



---

Katharina Mader

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

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



---

Silvia Mille

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

Mag. rer.soc.oec., ist seit 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 Innova-

tion. Seit Anfang 2010 ist sie als Mitglied im AKG tätig.



---

Michael Müller-Camen

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

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



---

Elfriede Penz

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

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



---

Martin Stegu

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

---

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



---

Valentina Strauchmann

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

Studentin der Wirtschaftsuniversität, Referentin für Gleichbehandlungsfragen ÖH WU.

Assoziiertes Mitglied:



---

Lena Warczewski

*Es ist mir ein Anliegen, dass allen Menschen ungeachtet ihrer Herkunft, ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer Weltanschauung gleiche Chancen zukommen. Durch meine Arbeit für den AKG möchte ich strukturellen und interaktionellen Diskriminierungen entgegenwirken, um Chancengleichheit und Gerechtigkeit zu realisieren.*

B.Sc., Absolventin der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (Studiengang Betriebswirtschaftslehre mit den Vertiefungen Unternehmenskooperationen und Wirtschaftsrecht) und Studentin des Masterstudiums „Gender Studies“ an der Universität Wien. Derzeit stellt sie ihre Masterthesis fertig, im Rahmen derer sie sich mit Frauenförderung an Wiener Universitäten auseinandersetzt. Seit dem 15. Juli 2013 ist sie halbbeschäftigte Mitarbeiterin im AKG-Büro der Wirtschaftsuniversität Wien. Ferner berät sie seit September 2014 als Betriebsberaterin des Wiener Vereins „sprungbrett e.V.“ privatwirtschaftliche und öffentliche Unternehmen, die Frauen in handwerklich und/oder technischen Berufen ausbilden.

[Stand: 28. Februar 2015]

## 13.2. Anhang 2 – AKG laut Satzung der WU

---

- An der Wirtschaftsuniversität Wien ist vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen (§ 42 Abs. 1 UG 2002) (§ 44 der Satzung der WU).
  - Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen besteht aus elf Mitgliedern und bis zu elf Ersatzmitgliedern, die von den im Senat vertretenen Gruppen von Universitätsangehörigen für eine Dauer von drei Jahren entsendet werden. Bei der Bestellung der Mitglieder und Ersatzmitglieder ist auf deren Erfahrungen in Gleichbehandlungs- und frauenfördernden Angelegenheiten Bedacht zu nehmen. Der bestehende Arbeitskreis kann dazu einen Vorschlag erstatten. Dem Arbeitskreis haben je drei Personen aus dem Kreis der Personen nach § 8 Abs. 1 Z 1 bis 3 dieser Satzung und zwei Studierende anzugehören (§ 45 Satzung).
  - Dem AKG steht das Vorschlagsrecht bei der Erstellung des Frauenförderungsplans zu (§ 44 UG 2002). Die oder der Vorsitzende des AKG (Stellvertretung) hat das Recht, an den Sitzungen des Senats teilzunehmen und, soweit es den Aufgabenbereich des AKG betrifft, in beratender Funktion mitzuwirken (§ 46 Satzung).
  - Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des AKG sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (§ 42 Abs. 3 UG 2002). Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden. Die Tätigkeit als Mitglied oder Ersatzmitglied gilt als Beitrag zur Erfüllung der Dienstplichten (§ 47 Satzung).
  - Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des AKG sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und die am Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benutzen (§ 48 Satzung).
  - Dem Arbeitskreis sind insbesondere unverzüglich zur Kenntnis zu bringen:
    - der jeweilige Vorschlag von Findungskommission und Senat für die Bestellung der Rektorin oder des Rektors,
    - sämtliche zugelassene Vorschläge der Wahlkommission für die Wahl des Senats,
    - alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen vor erfolgter Ausschreibung,
    - die Liste der eingelangten Bewerbungen,
    - die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Bewerberinnen bzw. Bewerber,
    - die Zusammensetzung der universitären Kollegialorgane zur Überprüfung der Frauenquote von 50 v. H., einschließlich Begründung für die Nichteinhaltung der Quote,
    - die Liste der bestellten Gutachterinnen bzw. Gutachter.
  - Auf Verlangen des AKG hat ein Mitglied oder Ersatzmitglied des Arbeitskreises das Recht, am Aufnahmegespräch teilzunehmen. Wird eine Kommission in Personalangelegenheiten (z. B. Berufungskommission) oder eine Habilitationskommission eingerichtet, ist der AKG mit beratender Stimme zu den Sitzungen zu laden (§ 49 Satzung).
  - Das Rektorat hat gleichzeitig mit der Information des zuständigen Betriebsrats den AKG darüber in Kenntnis zu setzen, mit welcher Bewerberin oder mit welchem Bewerber ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden soll. Arbeitsverträge, die ohne vorherige Verständigung des Arbeitskreises oder vor Ablauf der Frist gemäß § 42 Abs. 8 UG 2002 abgeschlossen werden, sind unwirksam. Dasselbe gilt, wenn den Aufnahmegesprächen, trotz gegen teiligen Verlangens des AKG, keine Vertreterin oder kein Vertreter des AKG beigezogen wurde (§ 50 Satzung).
  - Hat der AKG Grund zur Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts oder auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darstellt, ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzuru-
-

---

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

- Das jeweilige Kollegialorgan hat den AKG unverzüglich über seine Zusammensetzung zu informieren. Ist der Frauenanteil von mindestens 50 v. H. nicht ausreichend gewahrt, kann der AKG binnen vier Wochen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung an die Schiedskommission erheben. Die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung hat zu unterbleiben, wenn sachliche Gründe vorliegen. Ist das Kollegialorgan unrichtig zusammengesetzt, und erhebt der AKG Einrede, sind die Beschlüsse des Kollegialorgans nichtig. Erhebt der AKG nicht fristgerecht die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung, gilt das Kollegialorgan im Hinblick auf § 20a Abs. 2 als richtig zusammengesetzt (§ 42 Abs. 8a UG).
- Der AKG hat unverzüglich an die Bundesministerin oder den Bundesminister zu berichten, wenn er 1. eine Einrede der unrichtigen Zusammensetzung eines Kollegialorgans an die Schiedskommission gemäß Abs. 8a, 2. eine Einrede der unrichtigen Zusammensetzung des Universitätsrats gemäß Abs. 8b, 3. eine Beschwerde wegen Diskriminierung im Zusammenhang mit der Wahl der Rektorin oder des Rektors gemäß Abs. 8c oder 4. eine Einrede der Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlages gemäß Abs. 8d erhebt (§ 42 Abs. 8e UG).
- Erhebt der AKG Beschwerde an die Schiedskommission, ist die Vollziehung der Entscheidung des Universitätsorgans bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig (§ 42 Abs. 9 UG) (§ 51 Satzung).

---

AKG laut Satzung der WU i. d. F. 28.01.2015 (VIII. Hauptstück, Gleichbehandlung)

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

---

- **Mitglieder des Arbeitskreises:**

- Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen besteht aus elf Mitgliedern und bis zu elf Ersatzmitgliedern, die von den im Senat vertretenen Gruppen von Universitätsangehörigen für eine Dauer von drei Jahren entsendet werden. Bei der Bestellung der Mitglieder und Ersatzmitglieder ist auf deren Erfahrungen in Gleichbehandlungs- und frauenfördernden Angelegenheiten Bedacht zu nehmen. Der bestehende Arbeitskreis kann dazu einen Vorschlag erstatten. Dem Arbeitskreis haben je drei Personen aus dem Kreis der Personen nach § 8 Abs. 1 Z 1 bis 3 dieser Satzung und zwei Studierende anzugehören (§ 45 der Satzung der WU).

---

Mitglieder des AKG laut Satzung der WU i. d. F. 04.12.2013 (VIII. Hauptstück, Gleichbehandlung)

---

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

- Die Erfüllung der Aufgaben als Mitglied oder Ersatzmitglied im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist als Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten bzw. Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung anzusehen und der Arbeits- bzw. Dienstzeit anzurechnen.
- Bei der Übertragung und Festlegung von Aufgaben des Arbeitsplatzes und bei der Festlegung von Dienstpflichten ist die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Mitglied oder Ersatzmitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu berücksichtigen.
- Den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung ihrer Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.
- Die Tätigkeit als Vorsitzende oder als Vorsitzender des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gilt als besonders berücksichtigungswürdiger Grund für eine Verlängerung des Dienst-/Beschäftigungsverhältnisses.
- Den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist die Teilnahme an regelmäßigen Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen.
- Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen (§ 47 Frauenförderungsplan der WU).

---

Rechte und Pflichten der Mitglieder des AKG

Frauenförderungsplan (FFP) der WU (Anhang 4 der Satzung i. d. F. 04.12.2013)

## 13.4. Anhang 4 – Büro des AKG

---

- Das Rektorat hat für die administrative Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie für die Bereitstellung der dafür erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zu sorgen. Dies ist auch bei der Bedarfsanmeldung an die zuständigen Universitätsorgane zu berücksichtigen.
- Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist jedenfalls eine adäquate räumliche, technische und personelle Ausstattung zur Verfügung zu stellen.
- Im Rahmen der jährlichen Budgetplanung der WU stellt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einen Antrag hinsichtlich des Bedarfs an budgetären Mitteln.
- Die Leiterin oder der Leiter des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen muss eine entsprechende Ausbildung, Rechtskenntnisse und Praxis im Personalwesen aufweisen. Die Personalverantwortung für die Mitarbeiter/innen des Büros des Arbeitskreises obliegt der/dem Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.
- Das Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen dient ausschließlich der Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der WU. Zu den Aufgaben des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gehören insbesondere die administrative Betreuung der gesamten Arbeitskreisarbeit, die inhaltliche und organisatorische Unterstützung und Entlastung der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, die Sammlung und Aufbereitung von einschlägigen Materialien für die Arbeit des Arbeitskreises, die Rechtsberatung, die Überwachung der Einhaltung der Rechtsvorschriften in Gleichbehandlungsfragen, der Aufbau und die Verwaltung einer Bibliothek zu rechtsspezifischen Themen und zu Themen der Frauenförderung und Gleichbehandlung, die Verwaltung des Budgets sowie Öffentlichkeitsarbeit zu Gleichbehandlungsfragen und Frauenförderung innerhalb und außerhalb der Universität (§ 48 Frauenförderungsplan der WU).

---

Büro des AKG

Frauenförderungsplan der WU

(Anhang 4 der Satzung i. d. F. 04.12.2013)

### 13.5. Anhang 5 – Auskunft-/Einsichtserteilung sowie Informationspflicht

---

- **Auskunft-/Einsichtserteilung:**
  - Den Mitgliedern des Arbeitskreises ist vom Rektorat in allen inneruniversitären Angelegenheiten Auskunft zu erteilen sowie Einsicht in die Geschäftsstücke, Unterlagen und in die automationsunterstützt aufgezeichneten Daten über das Personal der Universität zu geben, deren Kenntnis zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitskreises erforderlich ist. Auf Verlangen ist die Herstellung von Fotokopien dieser Unterlagen zu gestatten. Einsicht in die Personalakten ist nur mit Genehmigung der Betroffenen zulässig (§ 42 Abs. 4 UG 2002).
  - Werden vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Vorbereitung seiner Beschlüsse Gutachten und Stellungnahmen facheinschlägiger Expertinnen oder Experten sowie Auskünfte eingeholt, dürfen diesen Expertinnen oder Experten die dafür erforderlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden. Diese Expertinnen oder Experten sind zur Verschwiegenheit verpflichtet (§ 42 Abs. 5 UG 2002).
- **Informationspflicht:**
  - Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind insbesondere unverzüglich zur Kenntnis zu bringen:
    1. alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen vor erfolgter Ausschreibung. Der Arbeitskreis hat das Recht, innerhalb von zwei Wochen ab Zustellung zur Ausschreibung Stellung zu nehmen;
    2. die Liste der eingelangten Bewerbungen;
    3. die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber. (§ 42 Abs. 6 UG 2002).
  - Das Rektorat hat gleichzeitig mit der Information des zuständigen Betriebsrats den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen darüber in Kenntnis zu setzen, mit welcher Bewerberin oder mit welchem Bewerber ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden soll. Arbeitsverträge, die ohne vorherige Verständigung des Arbeitskreises oder vor Ablauf der Frist gemäß Abs. 8 abgeschlossen werden, sind unwirksam (§ 42 Abs. 7 UG 2002).

---

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

## 13.6. Anhang 6 – Gleichbehandlungsgebote

---

### **Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis:**

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

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

### **Sonderbestimmungen für Angehörige von Universitäten:**

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

---

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

## 13.7. Anhang 7 – Erlassung eines Frauenförderungsplans

---

- **Erlassung eines Frauenförderungsplans**

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

---

Erlassung eines Frauenförderungsplans (FFP) laut  
Satzung der WU i. d. F. 04.12.2013 (VIII. Hauptstück, Gleichbehandlung)