

# JAHRESBERICHT 2019

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

## **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, WU Wien**

*Equal Opportunities Committee WU Vienna*

Charlotte Khan, Stefan Perner, Elfriede Penz  
*Vorsitzende und stellvertretende Vorsitzende*

Yana Kavrakova, Eleonora Ciani  
*Büro des AKG*

Wien, im Dezember 2020

## Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkung.....	3
2. Einrichtung und Aufgaben des AKG .....	4
3. Mitglieder des AKG.....	4
4. Büro des AKG.....	7
5. Sitzungen des AKG.....	8
6. Tätigkeitsbereiche des AKG .....	10
6.1. Personalangelegenheiten der WU.....	10
6.2. Zusammensetzung von Kollegialorganen der WU.....	12
6.3. Sitzungs-, Kommissionsteilnahme.....	22
6.4. Einsprüche, Einspruchsanmeldungen und Beschwerden an die Schiedskommission der WU .....	23
6.5. Diskriminierungsfälle.....	24
6.5.1. Diskriminierung auf Grund des Geschlechts .....	24
6.5.2. Sexuelle bzw. geschlechtsbezogene Belästigung und Mobbing .....	25
6.5.3. Beratung .....	26
6.5.4. Frauenförderungsplan, Gleichstellungsplan .....	26
6.5.5. Geschlechtergerechte Sprache.....	27
Exkurs: Sprache und Queer .....	28
6.6. Reflexion der Tätigkeitsbereiche .....	29
6.6.1. Personalangelegenheiten an der WU.....	29
6.6.2. Schiedskommission .....	32
6.6.3. Berufungskommissionen .....	33
7. Außenkontakte/Vernetzung .....	34
7.1. Die Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs Universitäten (ARGE GLUNA).....	34
7.2. Admina .....	35
8. WU-interne Informations- und Beratungsk Kooperationen .....	35
8.1. Universitätsrat .....	35
8.2. Betriebsräte, Hochschüler*innenschaft.....	36
8.3. Personalabteilung, Abteilung für Personalentwicklung und -planung .....	36
8.4. Rektorat.....	36
9. AKG-Marketing .....	37
9.1. Homepage.....	37
9.2. Informationskarte, Informationsblatt des AKG.....	37
10. Weiterbildung, Teilnahme an Tagungen, Veranstaltungen .....	37
11. Ausblick.....	38
12. Anhang.....	39
12.1. Anhang 1: Hauptmitglieder des AKG der WU Wien (in alphabetischer Reihenfolge; Stand 31.12.2020).....	39
13. Gesetzliche Grundlagen .....	43
13.1. Anhang 2 – AKG laut Satzung der WU .....	43
13.2. Anhang 3 – Die Mitglieder des AKG: Formale Grundlagen .....	44
13.3. Anhang 4 – Büro des AKG.....	45
13.4. Anhang 5 – Auskunfts-/Einsichtserteilung sowie Informationspflicht.....	46
13.5. Anhang 6 – Gleichbehandlungsgebote .....	46

## 1. Vorbemerkung

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Wirtschaftsuniversität Wien (AKG) legt hiermit den Jahresbericht 2019 vor. Dies ist zugleich der nach § 42 Abs. 10 UG vorgesehene jährliche Tätigkeitsbericht an den Universitätsrat und an das Rektorat.

Der vorliegende Bericht enthält eine systematisch aufbereitete Dokumentation der im Jahr 2019 angefallenen wesentlichen Tätigkeiten des AKG und informiert über gesetzliche Grundlagen seiner Tätigkeit. Zu Informationszwecken enthält der Bericht ergänzend zu den inhaltlichen Berichtspunkten im Anhang jene Passagen aus den betreffenden Gesetzen, mit denen die Aufgabenbereiche des AKG und seine Entscheidungsbefugnisse deutlich gemacht werden.

Um die faktische Gleichstellung von Frauen und Männern sowie trans-, inter\*-, nicht-binären Personen an Universitäten weiter voranzutreiben, verfügen wir neben der Frauenquote über so wesentliche Instrumente wie die Frauen- und Gleichstellungspläne.

Die Anhebung der Quote für Frauen in universitären Gremien von 40 % auf 50 % im Zuge der UG-Novelle 2015 hat bekanntermaßen dazu geführt, dass sehr viel intensiver nach Frauen gesucht werden muss, als es vorher der Fall war – ein Trend, der anhält, da es nach wie vor an fast allen Universitäten ab dem Doktorat sinkende Frauenanteile im Karriereverlauf gibt. Daher leisten wir einen Beitrag, den Frauenanteil insbesondere in der Kurie der Professor\*innen (Stichwort: Gläserne Decke) weiter anzuheben, um die gesetzlich verankerte gendergerechte Besetzung der universitären Gremien sicherzustellen.

Wir hoffen, dass dieser Bericht einen umfassenden Einblick in die Aufgabenfelder des AKG gibt und eine geeignete Informationsbasis für einen weiteren inhaltlichen Austausch zu den Themenbereichen Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und Frauenförderung mit Vertreter\*innen in Gremien im Speziellen und WU-Angehörigen im Allgemeinen darstellt.

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

Charlotte Khan, Stefan Perner, Elfriede Penz  
*Vorsitzende sowie 1. und 2. stellvertretende Vorsitzende*

Yana Kavrakova, Eleonora Ciani  
*Büro des AKG*

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

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

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

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

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

Ist der Frauenanteil von mindestens 50 % nicht ausreichend gewahrt, so kann der AKG die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung an die Schiedskommission der Universität erheben. Diese Einrede hat allerdings dann zu unterbleiben, wenn sachliche Gründe vorliegen. Ist das Kollegialorgan unrichtig zusammengesetzt und erhebt der AKG Einrede, sind die Beschlüsse des Kollegialorgans nichtig (§ 42 Abs. 8a UG).

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

## **3. Mitglieder des AKG**

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

Mitglieder und Ersatzmitglieder ist auf deren Erfahrung in Angelegenheiten der Gleichbehandlung sowie der Frauenförderung Bedacht zu nehmen.

Der AKG der WU Wien besteht demnach aus je elf Haupt- und Ersatzmitgliedern, die von den im Senat vertretenen Gruppen von Universitätsangehörigen für eine Dauer von drei Jahren entsendet werden.

Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des AKG sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (§ 42 Abs. 3 UG). Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden. Im Anhang 3 („Die Mitglieder des AKG: Formale Grundlagen“) sind die einschlägigen Bestimmungen der Satzung bzw. des Frauenförderungsplanes in Bezug auf die Mitglieder des AKG zusammengefasst.

Der Senat der WU hat in seiner 109. Sitzung am 28.11.2018 die Haupt- und Ersatzmitglieder des AKG für die Funktionsperiode 2019 – 2022 entsendet. Die Konstituierung des AKG der WU für die neue Funktionsperiode erfolgte in der Sitzung am 9. Jänner 2019. Die Mitglieder des AKG haben Charlotte Khan in der konstituierenden Sitzung am 09.01.2019 für die Funktionsperiode 2019 – 2022 zur Vorsitzenden des AKG wiedergewählt. Charlotte Khan nimmt die AKG-Agenden im Vorsitz-Team gemeinsam mit Stefan Perner (1. stellvertretender Vorsitzender) und Elfriede Penz (2. stellvertretende Vorsitzende) wahr.

Der aktuelle AKG-Mitgliederstand ist unter [short.wu.ac.at/gleichbehandlung](http://short.wu.ac.at/gleichbehandlung) zu finden.

### **Tabelle 1: Haupt- und Ersatzmitglieder des AKG (Funktionsperiode 2019-2022; organisationale Zugehörigkeit innerhalb der WU)**

<b>Charlotte KHAN</b> , Oberrätin Mag. <sup>a</sup> <b>Vorsitzende</b>	Institut für Slawische Sprachen
<u>Ersatzmitglied:</u> Mark STREMBECK, Assoz. Prof. PD Dr.	Institut für Wirtschaftsinformatik und Neue Medien
<b>Stefan PERNER</b> , Univ.Prof. Dr. <b>1. stellvertretender Vorsitzender</b>	Institut für Zivil- und Zivilverfahrensrecht III
<u>Ersatzmitglied:</u> Martin SPITZER, Univ.Prof. Dr.	Institut für Zivil- und Zivilverfahrensrecht IV
<b>Elfriede PENZ</b> , ao. Univ.Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> <b>2. stellvertretende Vorsitzende</b>	Institut für Internationales Marketing Management
<u>Ersatzmitglied:</u> Peter Gruber, LL.M (Hauptmitglied bis 31.12.2019)	Institut für Zivil- und Zivilverfahrensrecht IV

<b>Saskia BÖHLER</b> (bis 30.09.2019)	ÖH WU
<u>Ersatzmitglied:</u> Iris Stromberger (bis 30.09.2019)	ÖH WU
<b>Jesus CRESPO CUARESMA</b> , Univ.Prof. Dr.	Institut für Makroökonomie
<u>Ersatzmitglied:</u> Verena MADNER, Univ.Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> (bis 30.09.2019)	FI für Urban Management and Governance
Bernadette KAMLEITNER, Univ.Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> (ab 01.10.2019)	Institut für Marketing & KonsumentInnenforschung
<b>Katharina GRANZNER</b> (ab 01.10.2020)	ÖH WU
<u>Ersatzmitglied:</u> Stefan Schuster	ÖH WU
<b>Tamara HAVLICEK</b> (ab 01.10.2020)	ÖH WU
<u>Ersatzmitglied:</u> Maximilian ÖLINGER	ÖH WU
<b>Yana KAVRAKOVA</b> (ab 30.06.2020; davor Claudia HOCHLEITNER-WAGNER)	Büro des AKG
<u>Ersatzmitglied:</u> Hakan SIRETOGLU	IT-Services
<b>Johanna HOFBAUER</b> , ao. Univ.Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup>	Institut für Soziologie & Empirische Sozialforschung
<u>Ersatzmitglied:</u> Katharina MADER, Dr. <sup>in</sup>	Institut für Institutionelle und Heterodoxe Ökonomie
<b>Bernadette KAMLEITNER</b> , Univ.Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> (Hauptmitglied bis 30.09.2019)	Institut für Marketing & KonsumentInnenforschung
<u>Ersatzmitglied:</u> Michael MÜLLER-CAMEN, Univ.Prof. Dr. (bis 30.09.2020)	Institut für Personalmanagement
<b>Julia KRUPKA</b>	Lehrorganisation
<u>Ersatzmitglied:</u> Herbert LOICHT, Oberrat Dr.	Ombudsstelle für Studierende
<b>Verena MADNER</b> , Univ.Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> (Hauptmitglied ab 01.10.2019)	FoI für Urban Management and Governance
<u>Ersatzmitglied:</u> Michael MÜLLER-CAMEN, Univ.Prof. Dr. (ab 01.10.2019)	Institut für Personalmanagement
<b>Yasmin MAGED</b> (bis 30.09.2019)	ÖH WU
<u>Ersatzmitglied:</u> Dominik FRÄNZL (bis 30.09.2019)	ÖH WU
<b>Silvia MILLE</b> , Oberrätin Mag. <sup>a</sup>	Department für Management
<u>Ersatzmitglied:</u> Andrea SCHEIBENPFLUG	Studienrecht & Anerkennung

#### **4. Büro des AKG**

Das AKG-Büro fungiert seit seiner Einrichtung im Jahr 2002 als zentrale Anlaufstelle für alle Angelegenheiten des AKG. Die Räumlichkeiten des AKG befinden sich auf dem Campus WU im Gebäude D1, 2. Stock. Es umfasst zwei Büroräume (Raum D1.2.042 und Raum D1.2.046) sowie einen Besprechungsraum. Die aktuellen Öffnungszeiten sind der Homepage zu entnehmen. Beratungstermine können telefonisch oder per E-Mail vereinbart werden. Dem Büro sind zwei einschlägig qualifizierte Referent\*innen zugeordnet.

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) und Bewerber\*innen 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.

Der AKG ist immer wieder auch mit Angelegenheiten befasst, die in die Zuständigkeit der Betriebsräte für das allgemeine und das wissenschaftliche Universitätspersonal sowie in die Kompetenzen der Ombudsstelle für Studierende fallen. In diesen Fällen führen Mitglieder des AKG Gespräche mit den Betroffenen aus dem allgemeinen und wissenschaftlichen Universitätspersonal bzw. betroffenen Studierenden, informieren diese über die entsprechenden Anlaufstellen für deren Anliegen und stellen Kontakte mit zuständigen Gremien und Personen der WU her. Im Berichtszeitraum konnten auf diesem Weg Beschwerdefälle von Mitarbeiter\*innen und Studierenden in Kooperation von AKG, den Betriebsräten und der Ombudsstelle zu einem positiven Abschluss gebracht werden.

Die gute Vernetztheit der AKG-Mitglieder innerhalb der WU ist gerade bei der Bearbeitung von Beschwerdefällen und in damit verbundenen vertraulichen Beratungssituationen besonders wertvoll.

Seit Bestehen des Arbeitskreisbüros verfügt der AKG auch über eine kleine Bibliothek mit facheinschlägiger Literatur, z. B. zu den Themenbereichen Gender, Diversität, Gleichbehandlung, (Anti-)Diskriminierung, Frauenförderung, Mobbing usw. Der vorhandene Literaturkatalog wurde in eine Datenbank übergeführt und es erfolgte eine Beschlagwortung des Literaturbestandes, wodurch nun auch gezielte Literaturrecherchen möglich sind. Als Serviceleistung können die Bücher vor Ort durchgesehen, gelesen aber auch entlehnt werden. Bei Interesse wenden Sie sich bitte an die AKG-Referent\*innen.

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 (Anti-)Diskriminierung
- Betreuung von Sitzungen und Arbeitsgruppen des AKG
- Konzepterstellung für den Frauenförderungsplan und den Gleichstellungsplan der WU
- Sammlung und Aufbereitung von Materialien für die Aufgabenerfüllung des AKG
- Erstellung von Informationsmaterialien zu gleichbehandlungs- und genderspezifischen Fragestellungen
- Zusammenarbeit mit der Stabstelle Gender and Diversity Policy bei der Konzepterstellung etwa für Broschüren und sonstige Informationsunterlagen zu den Themen Gleichbehandlung, Frauenförderung und (Anti-)Diskriminierung
- Mitwirkung bei der Entwicklung von genderspezifischen und antidiskriminatorischen Weiterbildungsangeboten der Personalentwicklung
- Organisation und Veranstaltung von Fachvorträgen zu genderspezifischen und antidiskriminatorischen Inhalten
- Aktualisierung, Ergänzung und Erweiterung des Literaturpools mit Gesetzestexten sowie sonstigen facheinschlägigen Publikationen zu den Themen Gleichbehandlung, Frauenförderung, Diversität und Antidiskriminierung u. a. als Basis für die Beratung von WU-Angehörigen
- Aktivitäten zur Öffentlichkeitsarbeit

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

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

## **5. Sitzungen des AKG**

Im Berichtszeitraum 2019 fanden acht Sitzungen statt (09.01., 27.03., 15.05. (außerordentliche Sitzung), 22.05., 26.06., 03.10., 06.11., 04.12.2019).

Die durchschnittliche Sitzungsdauer betrug zwei Stunden, womit sich für 2019 durch die AKG-Sitzungen eine zeitliche Belastung pro AKG-Mitglied von rund 16 Stunden bzw. inklusive Wegzeiten und Vorbereitungszeiten von rund zwei Arbeitstagen ergibt. Für die Vorsitzenden, die Büromitarbeiterinnen und Mitglieder des

AKG, die besondere Aufgaben übernommen haben (z. B. Mitwirkung an Berufungsverfahren, Erstellung von Kommunikationsmaterialien, Teilnahme an fach einschlägigen Konferenzen und Sitzungen außerhalb der WU), erhöht sich dieser Zeitbedarf entsprechend.

Einen wesentlichen Inhalt der Sitzungen stellen die ausführlichen Berichte der Vorsitzenden und Mitglieder aus universitären Gremien und Kommissionen, insbesondere von Sitzungen des Senats und der Senatskommissionen, des Universitätsrats sowie der Berufs- und Habilitationskommissionen, dar. Ziel dieser Berichte ist neben der Information der AKG-Mitglieder und dem Austausch von Erfahrungen auch die Diskussion bzw. Formulierung von Stellungnahmen des AKG in bestimmten Entscheidungsphasen von Kommissionen.

Die Begleitung von Berufungsverfahren bildet naturgemäß einen Tätigkeitsschwerpunkt im Aufgabenbereich des AKG. Dabei stehen vor allem Fragen der Suche nach geeigneten Bewerber\*innen und Gutachter\*innen, die Einladungspolitiken, die Diskussion der Gutachten sowie Argumentationen hinsichtlich der Vergleichbarkeit der wissenschaftlichen Qualifikationen und Leistungen in der Lehre oder der zukünftigen Einsatzmöglichkeit der Bewerber\*innen im jeweiligen Fachbereich im Vordergrund.

Einen zweiten wesentlichen Themenbereich der Sitzungen stellen Berichte und Beratungen über laufende Personalaufnahmeverfahren dar, wobei ein besonderer Fokus auf die laufenden QV- und EV-Verfahren gelegt wird. Inhaltlich stehen formale aber auch substantielle Unzulänglichkeiten von Ausschreibungstexten und Ausschreibungsberichten sowie Fragen zur Sicherstellung der Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen für den AKG im Mittelpunkt.

Aktuelle Vorkommnisse von Diskriminierungen, Mobbing und (sexueller) Belästigung sowie die Ergebnisse der Prüfung der 50 %-Quote von Frauen in den universitären Gremien stellen naturgemäß weitere zentrale Diskussionspunkte dar.

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

Darüber hinaus informieren die Vorsitzenden des AKG über die Erfahrungen aus der AKG-Arbeit an anderen Universitäten Österreichs, die insbesondere in den ein Mal pro Semester stattfindenden Sitzungen der ARGE GLUNA (Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs Universitäten) ausgetauscht werden. Nehmen Mitglieder an einschlägigen Tagungen und Konferenzen teil, so berichten diese darüber in den AKG-Sitzungen.

Eine Sitzung pro Jahr findet traditionell im Rahmen einer Weiterbildungsveranstaltung für alle Haupt- und Ersatzmitglieder des AKG als Klausursitzung außerhalb der WU statt. 2019 wurde diese Veranstaltung am 3. Oktober – wie auch schon in den Jahren davor im Schönstattzentrum auf dem Wiener Kahlenberg – abgehalten. Im Mittelpunkt der Weiterbildung stand dieses Mal das Thema „Neue (thematische) Herausforderungen für den AKG“. Als Referentin konnte Prof. Dr. Elisabeth Holzleithner (Universität Wien) gewonnen werden. Ihr Vortrag regte zu spannenden, herausfordernden Diskussionen an.

## **6. Tätigkeitsbereiche des AKG**

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

### **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 (Ausschreibungstexte) und Personalauswahl, hier insbesondere auch bei der Besetzung von Leitungspositionen (Bewerbungsgespräche, Ausschreibungsberichte), 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 entgegenzuwirken.

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

Der AKG übt seinen Auftrag zur begleitenden Kontrolle in Personalangelegenheiten sowie zur Beratung der Universitätsorgane gemäß Gesetz (UG, B-GIBG), Satzung (VIII. Hauptstück Gleichbehandlung, §§ 44 – 55) und Frauenförderungsplan der Wirtschaftsuniversität (Anhang 4 der Satzung idF 19.06.2019) aus.

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

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

Der AKG begleitete im Jahr 2019 eine große Zahl an Personalverfahren in den Bereichen des wissenschaftlichen sowie des allgemeinen Universitätspersonals, insbesondere durch:

- Begutachtung der Ausschreibungstexte
- Überprüfung von Funktionsbeschreibungen des allgemeinen Personals
- Sichtung und Kenntnisnahme der Bewerbungslisten für ausgeschriebene Stellen nach Ablauf der Bewerbungsfrist
- allfällige Überprüfung der Erfüllung der Pflicht des ausschreibenden Organs, Maßnahmen zur Suche nach qualifizierten Frauen zu setzen
- allfällige Veranlassung der Wiederholung der Ausschreibung
- Sichtung und Auswertung der Bewerbungsunterlagen
- Teilnahme an „Hearings“, Berufungsvorträgen und Bewerbungsgesprächen
- Mitwirkung an Berufungsverfahren und Teilnahme an Sitzungen von Berufungskommissionen
- Teilnahme an Sitzungen von Habilitationskommissionen
- Teilnahme an Sitzungen der Bewertungskommission zur Bewertung der Stellen des allgemeinen Universitätspersonals (als stimmberechtigtes Kommissionsmitglied)
- Überprüfung von bzw. Stellungnahmen zu Besetzungsvorschlägen (Ausschreibungsberichten) und zu Auswahlentscheidungen des Rektorats
- Mitwirkung bei der Besetzung von Leitungspositionen
- Mitwirkung bei der Besetzung von Drittmittelstellen
- Überprüfung von Verlängerungen von Arbeitsverhältnissen
- Mitwirkung beim Abschluss von Qualifizierungs- und Entwicklungsvereinbarungen
- Überprüfung von beabsichtigten Verwendungsänderungen
- Kenntnisnahme von Abwesenheiten von Mitarbeiter\*innen (Freistellungen, Karenzurlauben, Sonderurlaube usw.)
- Kenntnisnahme von Arbeitszeitreduktionen bzw. -verlagerungen und Inanspruchnahme von Telearbeit
- Kenntnisnahme der Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- Beratungs- und Schlichtungsgespräche
- Beratung von (in Personalverfahren) diskriminierten Personen
- Beratung von durch Mobbing bzw. (sexuelle) Belästigung betroffenen Personen etc.

Der AKG war im Jahr **2019** mit folgenden **Personalverfahren** (s. Tabelle 2 unten) befasst, d.h. die vorgelegten Unterlagen wurden nach einer detaillierten Prüfung hinsichtlich eines Verdachts auf Diskriminierung zur Kenntnis genommen; bei Vorliegen von Mängeln wurde eine Korrektur im Sinne der Gleichbehandlung veranlasst.

Personalverfahren	Anzahl		Veränderung in % 2018 - 2019
	2018	2019	
Berufungsverfahren	14	<b>30</b>	+114,3 %
Ausschreibungen wissenschaftliches Personal	214	<b>271</b>	+26,6 %
Ausschreibungen allgemeines Personal	112	<b>145</b>	+29,4 %
Drittmittelstellen ohne Ausschreibung	158	<b>174</b>	+10,1 %
Habilitationsverfahren	26	<b>11</b>	-57,7 %
Karenzurlaube, Freistellungen	96	<b>88</b>	-8,3 %
Beendigungen von Arbeitsverhältnissen	556	<b>590</b>	+6,1 %

**Tabelle 2:** Anzahl der Personalverfahren, mit denen der AKG der WU in den Jahren 2018 und 2019 befasst war<sup>1</sup>

## 6.2. Zusammensetzung von Kollegialorganen der WU

Der vorliegende Tätigkeitsbericht behandelt zwei Funktionsperioden des Senats. Die erste Tabelle (Tabelle 3) nimmt auf die Funktionsperiode 2016 – 2019 Bezug, die zweite (Tabelle 4) auf die aktuelle Funktionsperiode 2019 – 2022.

Der Senat der WU bestand in der **Funktionsperiode 2016 – 2019** aus 26 Mitgliedern: Dem Senat gehören Vertreter\*innen der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren (13 Hauptmitglieder), der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb (6 Hauptmitglieder), der Studierenden (6 Hauptmitglieder) und des allgemeinen Universitätspersonals (1 Hauptmitglied) an. Der **Frauenanteil** lag bei den Hauptmitgliedern bei **27 Prozent**, in absoluten Zahlen waren 7 Frauen und 19 Männer im Senat vertreten.

**Tabelle 3** zeigt die **Zusammensetzung des Senats** getrennt nach männlichen und weiblichen **Hauptmitgliedern** in den vier im Senat vertretenen Kurien (Stand 30.09.2019).

Kurie	50 %-Frauenquote erreicht?		Hauptmitglieder	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
Universitätsprofessor*innen		x	12	1
Univ.dozent*innen + wissenschaftl. MA	x		3	3
Studierende		x	4	2
Allgemeines Universitätspersonal	x		0	1

Tabelle 3: Anteil der weiblichen und männlichen Hauptmitglieder im Senat (2016 – 2019)

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

Der Senat besteht in der **Funktionsperiode 2019 – 2022** aus 26 Mitgliedern: Ihm gehören Vertreter\*innen der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren (13 Hauptmitglieder), der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb (6 Hauptmitglieder), der Studierenden (6 Hauptmitglieder) und des allgemeinen Universitätspersonals (1 Hauptmitglied) an. Der **Frauenanteil** liegt bei den Hauptmitgliedern bei **31 Prozent**, in absoluten Zahlen sind 8 Frauen und 18 Männer im Senat vertreten.

**Tabelle 4** zeigt die Zusammensetzung des Senats (Stand 31.12.2019) getrennt nach männlichen und weiblichen **Hauptmitgliedern** in den vier im Senat vertretenen Gruppen („Kurien“) von Universitätsangehörigen.

Kurie	50 %-Frauenquote erreicht?		Hauptmitglieder	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
Universitätsprofessor*innen		x	10	3
Univ.dozent*innen + wissenschaftl. MA	x		3	3
Studierende		x	5	1
Allgemeines Universitätspersonal	x		0	1

Tabelle 4: Anteil der weiblichen und männlichen Hauptmitglieder im Senat (2019 – 2022)

**Tabelle 5** zeigt die Zusammensetzung des Senats der WU in der **Funktionsperiode 2016 – 2019** getrennt nach männlichen und weiblichen **Ersatzmitgliedern** in den vier im Senat vertretenen Kurien.

Kurie	50 %-Frauenquote erreicht?		Ersatzmitglieder	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
Universitätsprofessor*innen	x		6	7
Univ.dozent*innen + wissenschaftl. MA	x		3	4
Studierende		x	4	2
Allgemeines Universitätspersonal	x		0	2

Tabelle 5: Anteil der weiblichen und männlichen Ersatzmitglieder im Senat (2016 – 2019)

**Tabelle 6** zeigt die Zusammensetzung des Senats der WU in der **Funktionsperiode 2019 – 2022** getrennt nach männlichen und weiblichen **Ersatzmitgliedern** in den vier im Senat vertretenen Gruppen von Universitätsangehörigen.

Kurie	50 %-Frauenquote erreicht?		Ersatzmitglieder	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
Universitätsprofessor*innen	x		7	6
Univ.dozent*innen + wissenschaftl. MA	x		4	4
Studierende		x	2	1
Allgemeines Universitätspersonal	x		2	3

Tabelle 6: Anteil der weiblichen und männlichen Ersatzmitglieder im Senat (2019 – 2022)

Aus den Tabellen ist ersichtlich, dass der **Frauenanteil** innerhalb der **Gruppe der** im Senat vertretenen **Professor\*innen sehr niedrig** ist: Nur eines (2016 – 2019) bzw. drei (2019 – 2022) der insgesamt 13 Hauptmitglieder der Professor\*innenkurie ist eine Frau/sind Frauen – unter den Ersatzmitgliedern ist der Frauenanteil mit 7 (2016 – 2019) bzw. 6 (2019 – 2022) Professorinnen etwas höher. Für die Funktionsperiode des Senats ab 01.10.2019 war es daher ein vorrangliches Ziel der WU, den Frauenanteil im Senat deutlich anzuheben. **Jedenfalls sollte der tatsächliche Anteil der Professorinnen in der Kurie auch im Senat repräsentiert sein.** Mit drei weiblichen Hauptmitgliedern in der Kurie der Professor\*innen in der Funktionsperiode 2019 – 2022 ist diese Vorgabe erfüllt.

Bereits 2016 wurden auf der Grundlage einer Änderung der Satzung der WU auch fünf ständige Kommissionen zu den vom Senat zu behandelnden Sachthemen (Finanzen und Campusmanagement bzw. ab 01.10.2019: Finanzen, Campusmanagement und Digitalisierung, Forschung, Gutachten, Personalentwicklung, Studienangelegenheiten) geschaffen. Die Kommissionen sind in Übereinstimmung mit § 9 Abs. 1 der Satzung der WU zur Entscheidung und Beratung einzelner Aufgaben des Senats eingerichtet.

**Tabelle 7** zeigt folgendes Bild im Hinblick auf die 50 %-**Frauenquote** in den ständigen **Senatskommissionen** (Funktionsperiode 2016–2019; Stand 30.09.2019):

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

Tabelle 7: Anteil der weiblichen und männlichen Mitglieder in den Kommissionen des Senats der (Funktionsperiode 2016 – 2019)

\* *Abkürzungen: Zusammensetzung der Senatskommissionen nach universitären Kurien:*

UP    *Universitätsprofessor\*innen*  
WM    *Universitätsdozent\*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen*  
ST    *Studierende*  
AU    *Allgemeines Universitätspersonal*

**Tabelle 8** zeigt folgendes Bild im Hinblick auf die 50 %-Frauenquote in den ständigen Senatskommissionen (Funktionsperiode 2019–2022; Stand 31.12.2019):

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

Tabelle 8: Anteil der weiblichen und männlichen Mitglieder in den Kommissionen des Senats der (Funktionsperiode 2019 – 2022)

\* Abkürzungen: Zusammensetzung der Senatskommissionen nach universitären Kurien:

UP    Universitätsprofessor\*innen

WM    Universitätsdozent\*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen

ST    Studierende

AU    Allgemeines Universitätspersonal

Es fällt auf, dass die **50 %-Frauenquote** in den ständigen Kommissionen des Senats in der Funktionsperiode 2016 – 2019 (siehe Tabelle 5) **nur in zwei Fällen**, nämlich in der Kommission für Forschung sowie in der Kommission für Personalentwicklung, **erreicht** wird. **In** den übrigen **drei Kommissionen** – für Finanzen und Campusmanagement, in der Gutachterskommission und in der Kommission für Studienangelegenheiten – ist **kein ausgewogenes Geschlechterverhältnis gegeben**.

In der **Funktionsperiode 2019 – 2022** hingegen wird die 50 %-Frauenquote **in keiner einzigen der ständigen Kommissionen des Senats erreicht!**

**In der nächsten Funktionsperiode des Senats gilt es daher, die 50%-Frauenquote in zumindest 3 von 5 Senatskommissionen zu erreichen.**

**Tabelle 9** zeigt schließlich die **Verteilung von Frauen und Männern** in den ständigen Kommissionen des Senats in der **Funktionsperiode 2016 - 2019** aufgeschlüsselt nach Kurien (Stand 30.09.2019):

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

Tabelle 9: Anteil der weiblichen und männlichen Mitglieder in den Kommissionen des Senats (Funktionsperiode 2016 – 2019)

**Tabelle 10** zeigt schließlich die **Verteilung von Frauen und Männern** in den ständigen Kommissionen des Senats in der **laufenden Funktionsperiode aufgeschlüsselt nach Kurien** (Stand 31.12.2019):

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

Tabelle 10: Anteil der weiblichen und männlichen Mitglieder in den Kommissionen des Senats (Funktionsperiode 2019 – 2022)

\* Abkürzungen: Zusammensetzung der Senatskommissionen nach universitären Kurien:

UP Universitätsprofessor\*innen

WM Universitätsdozent\*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen

ST Studierende

AU Allgemeines Universitätspersonal

Der AKG wurde durch den Senat der WU im Jahr 2019 über die Zusammensetzung der Berufungs- und Habilitationskommissionen (Kollegialorgane des Senats) **fristgerecht und vollständig** informiert.

Der **prozentmäßige Anteil der weiblichen und männlichen Mitglieder in Kollegialorganen** des Senats der WU im Zeitraum vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2019 ist der **Tabelle 11** zu entnehmen. Die Tabelle zeigt, dass es der WU im Jahr 2019 nicht zuletzt aufgrund intensiver Bemühungen durch den Senatsvorsitzenden, die Kurien und den AKG weitestgehend **gelingen** ist, die gesetzlich vorgegebene **50 %-Frauenquote umzusetzen**.

Bei den 20 neu eingerichteten **Berufungskommissionen** konnte die **50 %-Frauenquote bei 18 Kommissionen erfüllt** werden. Auch bei den **Habilitationskommissionen** zeichnet sich das gleiche Bild ab: Die 50 %-Frauenquote wurde in **neun von insgesamt elf** Habilitationskommissionen **erreicht**.

Kollegialorgan	50 %-Frauenquote erreicht?		Mitglieder	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
BK „Arbeitsrecht und Sozialrecht mit Schwerpunkt Digitalisierung in der Arbeitswelt“	x		3	6
BK „Unternehmensrecht mit Schwerpunkt Kartellrecht“	x		5	4
BK „Unternehmensrecht mit Schwerpunkt Digitalisierung“	x		5	4
BK „Öffentliches Recht“	x		5	4
BK „Internationales Steuerrecht“	x		4	5
BK „Steuerrecht mit Schwerpunkt Umsatzsteuerrecht“	x		4	5
BK „Wirtschaftskommunikation mit Schwerpunkt Medien- und Kommunikationswissenschaft“	x		4	5
BK „Credit Markets and Financial Intermediation“	x		4	5
BK „Distributed Ledgers and Token Economy“	x		5	4
BK „Digital Ecosystems“	x		4	5
BK „Macroeconomics and Digitalization“		x	6	3
BK „Accounting and Reporting“	x		5	4
BK „Marketing in a Digital Economy“	x		5	4
BK „Unternehmensrechnung und Revision“	x		5	4
BK „Strategic Business Analytics (in a Digital Economy)“		x	6	3
BK „International Political Economy“	x		3	6
BK „Business and Psychology“	x		4	5
BK „Family Business“	x		4	5

BK "Microeconomics and Digitalization"	x		3	6
BK "Marketing with Focus on Retailing and Data Science"	x		4	5
Habilitationskommission 1*	x		3	6
Habilitationskommission 2	x		4	5
Habilitationskommission 3	x		3	6
Habilitationskommission 4	x		3	6
Habilitationskommission 5		x	6	3
Habilitationskommission 6	x		5	4
Habilitationskommission 7	x		4	5
Habilitationskommission 8	x		3	6
Habilitationskommission 9	x		4	5
Habilitationskommission 10	x		4	5
Habilitationskommission 11		x	6	3

\*Habilitationskommissionen sind in der Tabelle anonymisiert

Tabelle 11: Anteil weiblicher und männlicher Mitglieder in neu eingerichteten Berufungs- und Habilitationskommissionen (chronologisch nach dem Datum ihrer Einsetzung)

Das oben abgebildete Ergebnis zeigt, dass die **50 %-Frauenquote** in diesen Kollegialorganen **erfreulicherweise** trotz des nach wie vor geringen Frauenanteils von nur 23,5 % (Stand: 31.12.2019) in der Kurie der Professorinnen und Professoren **in der überwiegenden Zahl der Fälle erfolgreich umgesetzt** werden konnte.

Zur generellen Orientierung ist in diesem Zusammenhang anzumerken, dass 2019 sowohl mehr Habilitationskommissionen (2018: 8) als auch doppelt so viele Berufungskommissionen (2018: 10) beschickt wurden als im Jahr davor. Für **2020 bzw. 2021** ist ebenfalls mit einer **hohen Zahl an Berufungsverfahren** zu rechnen, was grundsätzlich die **Chancen erhöhen würde, qualifizierte Frauen für Professuren an der WU zu gewinnen.**

Nach Ansicht des AKG bedarf es allerdings zusätzlicher Maßnahmen, die – z. B. gemäß dem sogenannten Kaskadenmodell<sup>2</sup> – mittelfristig eine Anhebung der Frauenquote in der Professor\*innenkurie auf die Ebene der Frauenquote bei den Post Doc-Positionen (diese liegt mit Stand 31.12.2019 immerhin bei 46,8 %) ermöglichen.

Der AKG begrüßt daher, dass das Rektorat 2019 mit der Besetzung von sogenannten **Frauenprofessuren** begonnen hat, neue Maßnahmen zu setzen, um insbesondere in Fächern mit einem ausgesprochen hohen Männeranteil qualifizierte Frauen für Professuren zu gewinnen. Dabei werden Professuren ausschließlich für Frauen ausgeschrieben und Ausschreibungen so gestaltet, dass es auch tatsächlich qualifizierte Frauen gibt, die für diese Positionen in Frage kommen. Dass diese

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

Vorschläge kontrovers sind, liegt auf der Hand – andererseits bewegt sich beim Frauenanteil unter den Professor\*innen seit Jahren wenig und es gab 2019 tatsächlich noch immer Departments mit einem Männeranteil von 100 % in der Professoren (sic!)-Kurie. Da kann von Gender Balance keine Rede sein, auch nicht ansatzweise. Kritisch betrachtet der AKG, dass die Frauenquote über die Gesamtuniversität betrachtet gesehen wird und dadurch auch ein Stück weit „verzerrt“ wird, da Departments bzw. Fachbereiche mit einem hohen Frauenanteil die Quote für Departments/Fachbereiche mit einem geringen Frauenanteil „aufpolieren“ (müssen). Dieser Umstand verstärkt den Druck auf Bereiche mit einem geringen Frauenanteil leider nicht – im Gegenteil: Jene Bereiche, wo es offenbar leichter ist, qualifizierte Frauen insbesondere für Professuren zu gewinnen, müssen für die Quote sorgen.

Daher sollten bei der Besetzung von Professor\*innenstellen in Bereichen mit einem sehr hohen Männeranteil neue Wege beschritten werden, um qualifizierte Frauen für die WU zu gewinnen. Nicht zuletzt sollte besonders auch bei der **Vergabe von Post Doc- und Qualifizierungsvereinbarungsstellen** darauf geachtet werden, diese in Fachbereichen mit einem (zu) hohen Männeranteil (> 50 %) vorzugsweise im Sinne einer positiven Diskriminierung an Frauen zu vergeben. Denn in Bereichen, in denen der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs fehlt, ist es naturgemäß unmöglich, die Frauenquote zu erhöhen.

Der AKG hielte es auch für wünschenswert, dass z. B. auch **habilitierte Frauen** mit befristetem Arbeitsvertrag stärker motiviert werden, sich für Leitungsfunktionen (z. B. stellvertretende Institutsvorständin) zu interessieren, um hier gleichzeitig auch Bereitschaft zur Übernahme von Führungsverantwortung für derartige Positionen zu signalisieren, was in künftigen Bewerbungssituationen sicher von Vorteil wäre.

Für die Besetzung von **Positionen in der universitären Selbstverwaltung** empfiehlt der AKG ein **transparentes Verfahren**, in das alle für diese Position in Frage kommenden Angehörigen eines Departments eingebunden sind, insbesondere auch die außerordentlichen und ordentlichen Professorinnen des Departments, die für die entsprechende Funktion grundsätzlich in Frage kommen und die diese Funktion auch übernehmen möchten. Wesentlich ist, dass die entsprechenden Auswahlprozesse transparent, nachvollziehbar und unter Einbeziehung aller für die betreffenden Positionen in Frage kommenden Personen stattgefunden haben und dass qualifizierte Frauen Führungspositionen übernehmen können, wenn sie das wollen, ohne sie jedoch gleichzeitig in einen ständigen Rechtfertigungsdruck zu bringen, wenn sie dies nicht wollen.

Auch wäre nach wie vor eine **grundsätzliche Aufwertung von Kommissionsarbeit** im Kontext einer wissenschaftlichen Tätigkeit nötig, um mehr Frauen (aber auch Männer!) zu motivieren, (Leitungs-) Funktionen in der universitären Selbstverwaltung zu übernehmen. Es fällt auf, dass sehr oft dieselben Personen in unterschiedlichen Funktionen und Kommissionen der WU engagiert und somit auch

überproportional stark belastet sind. Die wenigen Frauen, die in der universitären Selbstverwaltung engagiert sind, trifft die zusätzliche Arbeitsbelastung natürlich besonders hart. Auch hier gilt es, **(Gender)Balance** zu schaffen.

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

Besonders gilt diese Feststellung für Frauen in Führungspositionen. Bei einer **Männerquote** von nach wie vor **76,5 % unter den berufenen Professor\*innen** (Stand 31.12.2019) sowie einer auf 50 % angehobenen Frauenquote für universitäre Kollegialorgane und Gremien ist es schwer möglich, Kommissionen quotengerecht zu besetzen, ohne bei einem **Frauenanteil von nur 23,5 %** dadurch nicht einige wenige Frauen überproportional stark zu belasten. **Umso verständlicher scheint es, dass es leider nicht in allen Fällen gelungen ist, die Frauenquote einzuhalten.** Der AKG achtet daher auch besonders darauf, dass die Kurien des Mittelbaus und der Studierenden, in denen die Frauen- und Männerquote mehr oder weniger ausgeglichen ist, geschlechtergerecht nominieren, um Gender Balance herbeizuführen.

**Der AKG hat daher davon abgesehen**, in den wenigen Fällen, in denen die 50 %-Frauenquote in einem Kollegialorgan 2019 trotz **allseitiger Bemühungen** nicht erreicht werden konnte, **Einrede bei der Schiedskommission** nach § 42 Abs. 8a UG zu erheben. Die durch den Senat der WU bei Nichterreichung der 50 %-Frauenquote dem AKG vorgelegten Stellungnahmen brachten das Bemühen des Senats zur Erreichung der gesetzlichen Frauenquote deutlich zum Ausdruck.

Bei den von den im Senat vertretenen Universitätsprofessor\*innen zu bestellenden **Gutachter\*innen** in Kollegialorganen zeichnete sich im Jahr **2019** leider **ein weniger erfreuliches Bild hinsichtlich der Geschlechterverteilung** ab als bei den Mitgliedern von Berufungs- und Habilitationskommissionen. Details sind der **Tabelle 12** zu entnehmen:

Kollegialorgan	50 %-Frauenquote erreicht?		Gutachter*innen	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
BK „Arbeitsrecht und Sozialrecht mit Schwerpunkt Digitalisierung in der Arbeitswelt“	x		1	2
BK „Unternehmensrecht mit Schwerpunkt Kartellrecht“	x		1	2
BK „Unternehmensrecht mit Schwerpunkt Digitalisierung“	x		1	2
BK „Öffentliches Recht“		x	2	1

BK "Internationales Steuerrecht"		x	2	1
BK „Steuerrecht mit Schwerpunkt Umsatzsteuerrecht“		x	2	1
BK „Wirtschaftskommunikation mit Schwerpunkt Medien- und Kommunikationswissenschaft“		x	3	0
BK „Credit Markets and Financial Intermediation“		x	2	1
BK „Distributed Ledgers and Token Economy“		x	3	1
BK „Digital Ecosystems“		x	3	0
BK „Macroeconomics and Digitalization“		x	3	0
BK "Accounting and Reporting"		x	2	1
BK "Marketing in a Digital Economy"	x		0	3
BK "Unternehmensrechnung und Revision"		x	2	1
BK "Strategic Business Analytics (in a Digital Economy)"		x	2	1
BK "International Political Economy"		x	2	1
BK "Business and Psychology"		x	2	1
BK "Family Business"	x		1	2
BK "Microeconomics and Digitalization"		x	2	1
BK "Marketing with Focus on Retailing and Data Science"		x	2	1
Habilitationskommission 1*		x	2	0
Habilitationskommission 2		x	2	0
Habilitationskommission 3	x		1	1
Habilitationskommission 4	x		1	1
Habilitationskommission 5		x	2	0
Habilitationskommission 6	x		1	1
Habilitationskommission 7		x	1	0
Habilitationskommission 8		x	2	0
Habilitationskommission 9	x		1	1
Habilitationskommission 10	x		1	1
Habilitationskommission 11	x		1	1

\*Habilitationskommissionen sind in der Tabelle anonymisiert

Tabelle 12: Anteil der Gutachter\*innen (keine Ersatzgutachter\*innen) in neu eingerichteten Berufungs- und Habilitationskommissionen (chronologisch nach dem Datum ihrer Einsetzung)

Bei den **Berufungsverfahren** wird die **50 %-Frauenquote** bei den **Gutachter\*innen** im Jahr 2019 **in 5 von insgesamt 20 Kommissionen erreicht**, bei den **Habilitationsverfahren** in **sechs von elf**.

Die Zahlen für 2019 führen vor Augen, dass im Bereich der Gutachterinnen- und Gutachterbestellungen für universitäre Kollegialorgane **Gender Balance** lediglich bei einem Viertel der Berufungsverfahren, aber in etwas mehr als der Hälfte der Habilitationskommissionen gegeben ist. Auch hier zeigt es sich, dass die Belastung

einzelner weiblicher Gutachterinnen – ähnlich wie bei der Gremientätigkeit – besonders in Bereichen mit einem hohen Männeranteil überproportional hoch ist.

Um die gesetzlich geforderte 50 %-Frauenquote in **Fachbereichen mit einem hohen Männeranteil** zu erreichen, gilt es daher umso mehr, alle zur Verfügung stehenden Instrumente und Maßnahmen zu nutzen, um die wenigen Frauen in „männerlastigen“ Fachbereichen zu halten, sie gezielt zu unterstützen und zu entlasten sowie den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs ganz besonders zu fördern, um dann mittelfristig den Anteil der Frauen in der Kurie der Professor\*innen zu erhöhen.

### 6.3. Sitzungs-, Kommissionsteilnahme

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

- **Senat** (7 Sitzungen, Vorsitzende, stellvertretende Vorsitzende)
- **Universitätsrat** (3 Sitzungen, Vorsitzende, stellvertretende Vorsitzende)
- **Berufungskommissionen** (79 Sitzungen, Vorsitzende, 10 Haupt- und Ersatzmitglieder)
- **Bewertungskommission** zur Bewertung der Stellen des allgemeinen Personals (2 Sitzungen, Büroleiterin)

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

Tätigkeit	Zeitaufwand in Stunden
Teilnahme an Sitzungen: 79 Sitzungen x 2 h	<b>158,0</b>
Vorbereitung für Sitzungen (Einladungen, Doodle, Terminabsprachen, Wegzeiten, Telefonate, Nachfragen etc.): 79 x 1 h (Schätzung)	<b>79,0</b>
Sichtung von Bewerbungen: 325 x 20 Minuten (Durchschnittswert, pessimistische Schätzung), inkl. eventuell notwendiger Suche	<b>108,0</b>
Anwesenheit bei Berufungsvorträgen:	<b>157,5</b>
Sichtung von Gutachten, Vergleich der Bewertungen: 118 Gutachten je 15 Minuten	<b>29,5</b>
Wegzeiten (79 Sitzungen und 55 Berufungsvortragsblöcke): 134 x 30 Minuten	<b>67,0</b>
<b>Summe Berufungskommissionen/Zeitaufwand in Stunden</b>	<b>599,0</b>

Tabelle 9: Zeitliche Belastung von AKG-Mitgliedern in Berufungskommissionen

Hinsichtlich der zeitlichen Belastung durch die Teilnahme an Sitzungen nehmen die Berufungskommissionen den größten Teil in Anspruch. Eine ungefähre **Stundenbelastung** der AKG-Mitglieder durch Mitwirkung in Berufungskommissionen (Vorbereitung, Anwesenheit bei den Sitzungen und den Vorträgen der eingeladenen Bewerber\*innen, Nachbereitung, Wegzeiten) zeigt Tabelle 9. Daraus ist erkennbar, dass AKG-Mitglieder im Berichtszeitraum – gerechnet auf Basis eines 8-Stunden-Tages – rund **75 Personentage in Berufungskommissionen** tätig waren.

Im Berichtszeitraum fanden 22 Sitzungen von **Habilitationskommissionen** statt. Aus Kapazitätsgründen entsendet der AKG in Habilitationskommissionen nur dann eine Vertretung, wenn dies von Habilitationswerber\*innen gewünscht wird. Die Prüfung von potenzieller Diskriminierung im Verfahren wird in jenen Fällen, in denen der AKG nicht an den Sitzungen der Habilitationskommissionen teilnimmt, durch eine eingehende Befassung mit dem in den Protokollen dokumentierten Entscheidungsverlauf sichergestellt.

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

Der AKG ist grundsätzlich darum bemüht, **präventiv** zu wirken und Problemfälle bereits im Vorfeld abzuwenden. Es wurde auch im Jahr 2019 versucht, Lösungen einvernehmlich herbeizuführen und gegebenenfalls Kompromisse zu finden. Diese Strategie führte in der Mehrzahl der Fälle zum gewünschten Erfolg.

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

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

Im Berichtszeitraum 2019 **musste der AKG** erfreulicherweise **keine einzige Beschwerde** wegen des Verdachts von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung durch die Entscheidung eines Universitätsorgans **bei der Schiedskommission der WU einbringen**.

Die auch bis dato geringe Zahl an Beschwerden des AKG bei der Schiedskommission begründet sich darin, dass in potenziellen Beschwerdefällen – wann immer die Aussicht auf eine Lösung als wahrscheinlich eingeschätzt wird – versucht wird, die Situation durch intensive Gespräche mit den betroffenen Personen im Vorfeld zu klären und als Mediator\*in zu agieren. Hier ist die ausgezeichnete **Vernetztheit der AKG-Mitglieder** von großem Vorteil. Dadurch sollen nicht nur Ressourcen geschont, sondern auch Konflikteskalationen vermieden werden.

Die **Schiedskommission** hat gemäß § 43 Abs. 1 UG neben der Behandlung von Beschwerden des AKG wegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung durch die Entscheidung eines Universitätsorgans auch die Aufgabe, in Streitfällen von Angehörigen der Universität zu vermitteln.

## **6.5. Diskriminierungsfälle**

### *6.5.1. Diskriminierung auf Grund des Geschlechts*

Der AKG hat im vergangenen Jahr etwa 11 Personen, die sich auf Grund ihres Geschlechts bei der Besetzung von Stellen (bei Stellenausschreibungen, im Bewerbungsverfahren, bei der Personalauswahl), bei der Betrauung mit (Leitungs-) Funktionen, aufgrund von Schwangerschaft bzw. Elternschaft, Betreuungspflichten, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeit, Arbeitsaufgaben, finanzielle bzw. Sozialleistungen) sowie in Lehrveranstaltungen, im Zusammenhang mit Prüfungen, bei Zulassungsverfahren bzw. bei der Kommunikation im Hörsaal oder unter Studierenden benachteiligt bzw. (sexuell) belästigt fühlten, umfassend beraten. Die absolute Zahl an Beratungsfällen im Berichtsjahr verzeichnet einen Rückgang im Vergleich zu 2018, die notwendige Beratungsdauer variiert von Fall zu Fall in der Regel jedoch stark. Manche Beratungen ziehen sich über mehrere Wochen oder sogar Monate, andere Fälle wiederum können mit wenigen ausführlichen persönlichen Gesprächen abgeschlossen werden. Darüber hinaus zeichnen sich die Fälle auch durch einen sehr unterschiedlichen Grad an Betroffenheit der beteiligten Personen aus, was eine große Herausforderung für die Beratungsleistung, insbesondere durch die Vorsitzende des AKG und durch die Leiterin des Büros des AKG, darstellt. Alles in allem beansprucht diese Form der Beratung in der Regel enorm viel Fingerspitzengefühl und Zeit, weil es neben der Akutberatung immer auch um die Frage geht, ob die Diskriminierung öffentlich gemacht werden sollte/könnte, um damit sicherzustellen, dass die involvierten Personen auch die Konsequenzen ihres Verhaltens tragen müssen bzw. die verantwortlichen Universitätsorgane davon schlussendlich nicht nur Kenntnis erlangen sondern ihrerseits erforderliche Maßnahmen einleiten können. Leider besteht in einer nicht geringen Zahl an Fällen aus meist nachvollziehbaren Gründen keine Bereitschaft der diskriminierten Personen, die behauptete Benachteiligung auch publik zu machen,

wodurch dem AKG bei der Verfolgung der Diskriminierungen oft weitgehend die Hände gebunden sind. Die Achtung der Bitte der Betroffenen um Wahrung ihrer Anonymität hat für den AKG allerdings in allen Fällen absolute Priorität!

### *6.5.2. Sexuelle bzw. geschlechtsbezogene Belästigung und Mobbing*

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

Die Erhöhung des Bewusstseins für Ungleichbehandlung und sexuelle bzw. geschlechtsbezogene Belästigung bei allen Angehörigen der WU stellt für den AKG ein wichtiges langfristiges Ziel dar, dessen Relevanz durch einen besonders schwerwiegenden Fall sexueller Belästigung bestätigt wurde und durch den alle involvierten Einrichtungen bzw. Personen inner- und außerhalb der WU über einen langen Zeitraum außerordentlich gefordert waren.

Gemeinsam mit der Stabstelle Gender and Diversity Policy, den Betriebsräten für das wissenschaftliche und das allgemeine Universitätspersonal, einer Arbeitsrechtsjuristin der WU und der Ombudsstelle für Studierende hat der AKG die Broschüre ***NEIN zu Belästigung! Say NO to Harassment!*** erarbeitet. Die Broschüre informiert über die gesetzlichen Diskriminierungstatbestände gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sowie über rechtliche Grundlagen, bietet konkrete Hilfestellungen, wie sich Betroffene zur Wehr setzen können und nennt die an der WU eingerichteten Stellen, die im Fall von Belästigung Unterstützung bieten.

Mit dieser Broschüre möchten wir alle WU-Angehörigen dazu ermutigen, gegen jede Form der Belästigung und insbesondere gegen sexuelle Belästigung einzutreten.

Die Broschüre liegt in deutscher und englischer Sprache vor (kann gerne im AKG-Büro abgeholt werden) und ist auf der Homepage der WU abrufbar:

[https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/about/publications/aktuelle\\_Broschüren/NeinZuBelaestigung2018.pdf](https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/about/publications/aktuelle_Broschüren/NeinZuBelaestigung2018.pdf)

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

Auf die Sensibilisierung und die Stärkung des Verantwortungsbewusstseins von Führungskräften, die Belästigungen nicht zuletzt wegen der ihnen auferlegten Fürsorgepflicht für ihre Mitarbeiter\*innen konsequent entgegenzuwirken haben, wird auch in Zukunft starkes Augenmerk zu legen sein.

Darüber hinaus hat der AKG bei der Universitätsleitung sowie bei der Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung angeregt, regelmäßig Veranstaltungen zur Sensibilisierung im Themenbereich (sexuelle) Belästigung und Mobbing besonders für Führungskräfte aber auch für alle interessierten WU-Angehörigen anzubieten.

Auf seiner Homepage informiert der AKG die Mitarbeiter\*innen der WU Wien auch über die Beratungsangebote der WU im Zusammenhang mit Mobbing (<https://www.wu.ac.at/universitaet/organisation/interessensvertretungen/arbeitskreis-fuer-gleichbehandlungsfragen/harassment>) und kooperiert dabei mit der Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung. Betroffene können drei Einzelcoachings (bei Bedarf auch mehr) bei Mobbingberater\*innen, die aus einem Pool ausgewählt werden, in Anspruch nehmen. Die Beratung ist anonym und kostenlos.

### *6.5.3. Beratung*

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

Die in der Beratung tätigen Mitglieder des AKG haben auch im Jahr 2019 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. Hier ist der AKG immer wieder in unzähligen Gesprächen mit Kolleg\*innen und oft auch mit deren Dienstvorgesetzten darum bemüht, anstehende Probleme zu lösen.

### *6.5.4. Frauenförderungsplan, Gleichstellungsplan*

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

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

Der in etlichen Punkten überarbeitete und auf einen aktuellen Stand gebrachte Frauenförderungsplan ist in seiner **Letztfassung seit Jänner 2015** in Kraft.

Eine Änderung des Universitätsgesetzes 2002, die 2015 in Kraft getreten ist, sieht unter anderem auch die Schaffung von Gleichstellungsplänen an Universitäten vor. Der **Gleichstellungsplan** dient – neben dem Frauenförderungsplan – zum einen der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Universitätsangehörigen, zum anderen aber auch der Bewusstmachung und Umsetzung der so genannten Diversitätsdimensionen Alter, Behinderung, Ethnizität, Geschlecht, Religion, Weltanschauung und sexuelle Orientierung. Der Gleichstellungsplan der WU ist mit Wirksamkeit vom **04.07.2018 in Kraft** getreten.

Die WU möchte mit dem Gleichstellungsplan ein gemeinsames Verständnis von Gleichstellung schaffen und verdeutlichen, warum der WU die Förderung eines umfassenden Diversitätsmanagements über das gesetzliche Diskriminierungsverbot hinaus ein zentrales Anliegen ist. Zudem soll im Gleichstellungsplan dargelegt werden, wie die im Entwicklungsplan verankerte Diversitätsstrategie als Teil der WU-Gesamtstrategie umgesetzt werden soll.

Die Umsetzung von Gleichstellung ist eine gemeinsame Aufgabe aller WU-Angehörigen, wobei den Führungskräften eine besondere Verantwortung zukommt. Ziel ist, gemeinsam die Anerkennung und Förderung von Vielfalt und Inklusion als Teil der gesellschaftlichen Verantwortung der WU und als Merkmale einer innovativen, weltoffenen Universität zu realisieren.

#### *6.5.5. Geschlechtergerechte Sprache*

Der AKG hat die Universitätsangehörigen auch im Jahr 2019 regelmäßig auf den Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache aufmerksam gemacht und über die zur Verfügung stehenden Instrumente zum geschlechtersensiblen Formulieren informiert. Dabei geht es über die bloße Information hinaus ganz wesentlich um die Schaffung von Bewusstsein für die Verwendung einer geschlechterreflektierten Sprache und ihre Auswirkungen auf die Lebenswirklichkeit der Geschlechter.

Der Gebrauch einer geschlechterreflektierten Sprache ist wohl nicht die vordringlichste politische Maßnahme. Aber im Wissen, dass Sprache Realität abbildet, ist uns die Verwendung genderreflektierter Formulierungen dennoch ein wichtiges Anliegen. Somit wird versucht, gesellschaftliche Normsetzungen zu hinterfragen und dadurch diskriminierungskritische Denkanstöße zu vermitteln.

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 sensibilisierte auch im Jahr 2019 regelmäßig für den Gebrauch einer geschlechterreflektierten Sprache, z. B. in

- Ausschreibungstexten
- Ausschreibungsberichten
- Sitzungsprotokollen
- Studienplänen
- Lehrveranstaltungstiteln
- Lehradministration
- Zeugnisformularen
- diversen Publikationen der WU, z. B. WU Magazin, move!
- Formulierungen auf der WU-Homepage
- Informationen, die per E-Mail ausgesendet werden
- Werbeplakate von WU-Einrichtungen etc.

Der AKG unterstützt die Universitätsangehörigen bei der Verwendung von geschlechterreflektierter Sprache durch Information und Beratung und ihm ist es ein besonderes Anliegen, etwaige Diskriminierungen gegenüber nicht-binären Personen zu identifizieren und in der Folge zu beseitigen.

### *Exkurs: Sprache und Queer*

Im Bereich von Geschlecht und sexueller Orientierung meldet sich der AKG nicht nur „reaktiv“ bei Diskriminierungen zu Wort, sondern engagiert sich auch „proaktiv“ für ein Klima von Toleranz und Diversität, in dem sich WU-Angehörige wohlfühlen, die sich beispielsweise für nicht-heterosexuell geprägte Lebensweisen entschieden haben und/oder nicht eindeutig den traditionellen Geschlechtskategorien „männlich“ und „weiblich“ zuordnen wollen oder können. Der AKG will einen Beitrag dazu leisten, Homo- und Transfeindlichkeit zu überwinden.

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 und 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.

*Gruppe „q\_wir@wu“*

Seit 2016 gibt es – unter anderem nach dem Muster der „Regenbogengruppe“ der MedUni Wien – auch an der WU eine Queer-Gruppe. Um ein Gründungsteam, dem

Sonja Lydtin (Stabstelle für Gender und Diversity Policy), Martin Stegu (damals stv. AKG-Vorsitzender, inzwischen im Ruhestand befindlicher Professor des Instituts für Romanische Sprachen) und Alexander Fleischmann (damals Institut für Gender und Diversität in Organisationen bzw. Change Management und Management Development) sowie andere angehörten, bildete sich die Gruppe q\_wir@wu, die sich seither regelmäßig trifft.

Auf der Facebook-Seite [www.facebook.com/groups/qwirwu](http://www.facebook.com/groups/qwirwu) lesen wir: „q\_wir@wu ist eine Gruppe von Studierenden und Mitarbeiter\_innen der WU, die eine offene, wertschätzende und diskriminierungsfreie Organisationskultur fördern und die Vielfalt an Lebensweisen, Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen anerkennen und sichtbar machen wollen.“

Die Vernetzung von LGBTIQA+<sup>3</sup> Gruppen an österreichischen Universitäten und Fachhochschulen soll auch weiterhin intensiviert und ausgebaut werden. So haben sich verschiedene Hochschulgruppen zusammengetan, um gemeinsam an der Regenbogenparade (unter dem Logo „queer@hochschulen“) teilzunehmen. Die Vorbereitungstreffen dazu sind dann allmählich in regelmäßige hochschulübergreifende Arbeitstreffen übergegangen, wobei jeweils eine andere Hochschule die Rolle der Gastgeberin übernimmt.

### *Genderneutrale Toiletten*

Seit Oktober 2019 gibt es in jedem Gebäude der WU mindestens eine genderneutrale Toilette. Der AKG hat sich für deren Einrichtung stark gemacht und auch bei der Umsetzung maßgeblich mitgewirkt.

## **6.6. Reflexion der Tätigkeitsbereiche**

### *6.6.1. Personalangelegenheiten an der WU*

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

---

<sup>3</sup> Die Abkürzung steht für die Begriffe Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex, Queer und Asexual; das + drückt weitere Begriffe aus, die in diesem Akronym nicht enthalten sind.

Wie die Erfahrungen des AKG gezeigt haben, ist das Bewusstsein der Führungskräfte und personalverantwortlichen Stellen an der WU in Bezug auf die Themenbereiche Gleichstellung und Antidiskriminierung in den letzten Jahren – nicht zuletzt auch aufgrund des beharrlichen Engagements des AKG – erfreulicherweise deutlich angestiegen.

Auch im Berichtszeitraum 2019 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 etwa zugunsten eines Geschlechtes sachlich eingeschränkt werden soll. Zusätzlich achtet der AKG darauf, dass in den Ausschreibungen nur solche Anforderungskriterien genannt sind, die im nachfolgenden Personalauswahlverfahren bei der Qualifikationsbewertung 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\*innen gemäß den Kriterien der Ausschreibung für Dritte transparent und nachvollziehbar zu beurteilen. Der AKG hat auch im Jahr 2019 sein Expert\*innenwissen 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\*innen 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 macht Vorschläge für eine die Bewerber\*innen nicht benachteiligende Personalauswahl.

Die von AKG und Personalabteilung entwickelte **Vorlage für Ausschreibungsberichte** kommt mittlerweile bei der überwiegenden Zahl der Stellenbesetzungsverfahren zum Einsatz, was Nachvollziehbarkeit und Transparenz bei der Beurteilung der Bewerber\*innen deutlich erhöht und eine schnelle Prüfung durch den AKG ermöglicht.

- **Einhaltung des Frauenförderungsgebotes**  
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 2019 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.
- **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 annähernd geschlechtergerecht zusammengesetzte Auswahlkommission zu führen und nie von einer Person alleine.
- **QV- / EV- Auswahlverfahren**  
§ 27 KollV sieht vor, dass ein\*e Universitätsassistent\*in durch den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung zu Assistenzprofessor\*in aufsteigt und bei Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung auf die Position einer\*ines Assoziierten Professorin\*Professors wechselt. Da QV- und EV-Stellen damit für Schlüsselpositionen im wissenschaftlichen Karriereverlauf stehen, haben sich die AKG-Mitglieder in der Sitzung am 06. November 2019 für eine engere Einbindung des AKG in laufenden QV- und EV-Verfahren ausgesprochen. Seit Dezember 2019 nehmen Vertreter\*innen des AKG an den Hearings für die Besetzung von ausgeschriebenen EV- und QV-Stellen teil.

### 6.6.2. Schiedskommission

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

Entsprechend § 43 Abs. 9 UG besteht die Schiedskommission aus sechs Mitgliedern, die keine Angehörigen der Universität sein müssen. Je ein männliches und ein weibliches Mitglied sind vom Senat, vom Universitätsrat und vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen für eine Funktionsperiode von zwei Jahren zu nominieren. Zwei der Mitglieder müssen rechtskundig sein. Vom Senat, vom Universitätsrat und vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind weiters jeweils ein weibliches und ein männliches Ersatzmitglied zu nominieren. Die Konstituierung der Schiedskommission an der WU erfolgte erstmals im Jahr 2004.

In der **Funktionsperiode von 01.11.2017 – 31.10.2019** bestand die Kommission aus folgenden Mitgliedern:

#### **Hauptmitglieder:**

**Univ.Prof. Dr. Christoph Bezemek (Vorsitzender)**, Priv.Do<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Dragana Damjanovic (stellvertretende Vorsitzende), Dr.<sup>in</sup> Sabine Wagner-Steinrigl, Mag. Dr. Klaus Mayr, LL.M., em. Univ.Prof. Dr. Josef Aff, Dr.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Regina Prehofer.

#### **Ersatzmitglieder:**

Dr. Patrick Segalla, Univ.Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Sarah Spiekermann-Hoff, Ass.Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Renate Buber, ao. Univ.Prof. Dr. Richard Gamauf, Univ.Prof. Dr. Raimund Bollenberger (2019 verstorben – Ersatz: Univ.Prof. Dr. Martin Spitzer), Univ.Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Eva Eberhartinger.

In der laufenden **Funktionsperiode von 01.11.2019 – 31.10.2022** besteht die Kommission aus folgenden Mitgliedern:

#### **Hauptmitglieder:**

**Dr. Patrick Segalla (Vorsitzender)**, Priv. Doz.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Dragana Damjanovic, LL.M. (stv. Vorsitzende), Dr.<sup>in</sup> Sabine Wagner-Steinrigl, Univ.Prof. Dr. Christoph Kietaihl, em. Univ.Prof. Dr. Josef Aff, Dr.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Regina Prehofer.

#### **Ersatzmitglieder:**

PD Hofrat Dr. Erich Pürgy, Univ.Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Sarah Spiekermann-Hoff, Ass. Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Renate Buber, Dr. Klaus Mayr, LL.M., Univ.Prof. Dr. Martin Spitzer, Univ.Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Eva Eberhartinger, LL.M. (Exeter).

Die administrativen Agenden des Gremiums werden durch das **Büro des Senats** als Geschäftsstelle der Schiedskommission erledigt.

In den nunmehr rund **fünfzehn Jahren** des Bestehens der Schiedskommission hat der AKG der WU eine **überschaubare Zahl an Beschwerden** wegen des Verdachts von Diskriminierung an die Schiedskommission gerichtet und sie in wenigen Einzelfällen in ihrer **Funktion als Mediatorin** angerufen.

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 Konflikte nach Möglichkeit im Haus gelöst werden.

Die Judikaturlinie der Schiedskommission der WU hat in unübersehbarer Weise zum Ausdruck gebracht, wie sehr die Entscheidungen dieses Beschwerdeorgans von der juristischen Expertise und noch stärker von der Sensibilisierung seiner Mitglieder im Hinblick auf die Themen Gleichstellung, Gleichbehandlung, Gender-fairness und (Anti-)Diskriminierung bestimmt werden. Gerade auch die Schiedskommission der WU kann mit der Qualität ihrer Entscheidungen einen wichtigen Beitrag zur Verwirklichung des gesellschaftlichen Auftrags der Universität zur Herstellung von Chancengleichheit für alle Bevölkerungsgruppen leisten.

Die Schiedskommission hat dem Universitätsrat und dem Rektorat jährlich einen Tätigkeitsbericht zu übermitteln. Der Tätigkeitsbericht der Schiedskommission für das Jahr 2019 ist über folgenden Link abrufbar:

[https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/management/senate/Ergebnisse/Daten/T%C3%A4tigkeitsbericht\\_Schiedskommission\\_2019\\_final.pdf](https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/management/senate/Ergebnisse/Daten/T%C3%A4tigkeitsbericht_Schiedskommission_2019_final.pdf)

### *6.6.3. Berufungskommissionen*

Die Mitwirkung in Berufungsverfahren hat auch 2019 einen nicht unwesentlichen Teil der personellen und zeitlichen Ressourcen des AKG in Anspruch genommen. 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 auf die Einhaltung von Formalvorgaben im Verfahren hinzuweisen. Für einen reibungslosen Ablauf von Berufungsverfahren ist es daher besonders wichtig, dass insbesondere auch Vorsitzende von Berufungskommissionen das nötige Wissen zur Durchführung der Verfahren mitbringen und dass es für Personen, die diese Aufgabe zum ersten Mal übernehmen, entsprechende Informationsunterlagen aber auch Coachings gibt.

Beispielhaft sollen an dieser Stelle einige Themenbereiche angeschnitten werden, die immer wieder Gegenstand der Diskussion in Berufungsverfahren sind bzw. die bisweilen auch eine Intervention von Seiten des AKG erforderlich machen:

- Das Anforderungsprofil in den Ausschreibungen für Professuren ist bisweilen so allgemein gehalten, dass es keine objektive Entscheidungsgrundlage für das nachfolgende Personalauswahlverfahren darstellen kann. Der AKG hat in diesen Fällen die Aufgabe, eine Präzisierung des Qualifikationsprofils einzufordern. Unzulässig sind auch überspezifizierte Ausschreibungen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass der potentielle Kreis der Bewerber\*innen etwa zugunsten einer bestimmten Person oder eines Geschlechts unsachlich eingeschränkt werden soll.
- Deutlich seltener aber doch immer wieder ist für den AKG auch der Fall zu beobachten, dass qualifizierte Bewerberinnen zwar zu Berufungsvorträgen eingeladen werden, in der entscheidungsfindenden Sitzung dann allerdings als nicht berufungsfähig beurteilt und nicht in den Besetzungsvorschlag aufgenommen bzw. insbesondere für eine Reihung an erster Stelle als nicht ausreichend qualifiziert erachtet werden.
- Bewerberinnen in einem frühen Stadium ihrer akademischen Laufbahn müssen sich häufig den Vorwurf gefallen lassen, u. a. aufgrund von vergleichsweise noch geringerer Führungserfahrung nicht hinreichend qualifiziert für eine Professor\*innenstelle zu sein.
- Die Kriterien „hohe Reputation“ (wird oft bei Bewerbern genannt) bzw. „hohes wissenschaftliches Potenzial“ (von Bewerberinnen aber auch von Bewerbern) werden bisweilen gegeneinander ins Treffen geführt und zum Gegenstand von manchmal leider auch unsachlichen, polarisierenden Diskussionen gemacht.
- Die Frage nach potentiellen Kandidatinnen für eine bestimmte Professur wird von Fachvertreter\*innen nicht selten dahingehend beantwortet, dass in der betreffenden Scientific Community trotz (intensiver) Suche derzeit keine einschlägig qualifizierten Wissenschaftlerinnen verfügbar sind.
- In diesem Zusammenhang kann festgehalten werden, dass potenziell qualifizierte Frauen, die sich in einem Verfahren selbst nicht bewerben möchten, oft als Gutachterinnen für dieses Verfahren gewonnen werden bzw. versucht wird, sie für die Begutachtung zu gewinnen – insbesondere in männlich dominierten Fachrichtungen. Dieser Umstand führt natürlich auch wieder dazu, dass zumeist dieselben Wissenschaftlerinnen überproportional häufig angefragt werden.

## **7. Außenkontakte/Vernetzung**

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

Die ARbeitsGEmeinschaft GLUNA ist eine Initiative der Vorsitzenden der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an Österreichs Universitäten. Ein wesentliches Ziel der ARGE GLUNA ist es, diverse Entscheidungsträger\*innen zu Fragen der Antidiskriminierung, Gleichstellung, der Frauenförderung und von Gender Mainstreaming an Universitäten praxisnahe zu informieren und entsprechende Impulse zu setzen.

Die ARGE GLUNA wurde am 24. Oktober 2003 als Gesellschaft bürgerlichen Rechts gegründet und ist die Nachfolgeinstitution der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (AGG) im Wissenschaftsministerium. Geschäftsführerin der ARGE GLUNA ist seit November 2007 Edith Gößnitzer von der Universität Graz.

Die ARGE GLUNA bietet den Arbeitskreisen eine Austauschplattform und verknüpft die vielfältigen Praxiserfahrungen der einzelnen Mitglieder. Sie gibt u. a. Stellungnahmen und Empfehlungen zu Fragen der Gleichstellung, Frauenförderung und des Gender Mainstreaming ab und ist hinsichtlich Information und Impulsgebung an die politisch Verantwortlichen und an die frauenpolitischen Beiräte der Bundesministerien tätig. Die ARGE GLUNA bietet nicht nur Raum für den Informations- und Erfahrungsaustausch sondern fördert auch einschlägige Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ihrer Mitglieder.

Die Vorsitzende sowie der erste stellvertretende und die zweite stellvertretende Vorsitzende des AKG sind Mitglieder der ARGE GLUNA und nehmen an den Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft teil. Im Jahr 2019 fanden zwei Sitzungen der ARGE GLUNA an der Universität Salzburg (24.05.2019) und an der Technischen Universität Wien (28.11.2019 sowie Vernetzungstreffen am 29.11.2019) statt.

## **7.2. Admina**

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

Die Leiterin des Büros des AKG der WU Wien, Claudia Hochleitner-Wagner, ist Mitglied bei „Admina“.

## **8. WU-interne Informations- und Beratungsk Kooperationen**

### **8.1. Universitätsrat**

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

Die Vorsitzende und auch die beiden stellvertretenden Vorsitzenden des AKG nahmen 2019 an den Sitzungen des Universitätsrates teil und berichteten anlassbezogen über die Tätigkeit des AKG.

## **8.2. Betriebsräte, Hochschüler\*innenschaft**

Der AKG kooperiert mit dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal und mit dem Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal an der WU Wien und hat auch im Jahr 2019 an entsprechenden Veranstaltungen (z. B. Betriebsversammlungen, Informationsveranstaltungen zu arbeitsrechtlichen Themen) teilgenommen.

Traditionell wurde auch 2019 rund um den Weltfrauentag eine gemeinsame Veranstaltung für die Mitarbeiter\*innen der WU organisiert - der Ausstellungsbesuch mit Führung „Stadt der Frauen. Künstlerinnen in Wien von 1900 bis 1938“.

Auch mit der Hochschüler\*innenschaft an der WU findet regelmäßig ein Austausch zu Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsthemen statt.

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

Auch im Berichtsjahr 2019 kooperierte der AKG mit der Personalabteilung und der Abteilung für Personalentwicklung und -planung betreffend einschlägiger Themen, wie etwa die Gestaltung und Prüfung von Ausschreibungstexten und Ausschreibungsberichten, die Einhaltung der Vorgaben des Frauenförderungsplanes, die Überarbeitung von Formularen der Personalabteilung sowie die Standardisierung von Ausschreibungen etc.

## **8.4. Rektorat**

Mit dem Vizerektor für Personal fanden im Berichtszeitraum regelmäßig Jour Fixe-Gespräche zu aktuellen Fragen statt. Mit der Rektorin gab es im Berichtszeitraum zwei „Große Jour Fixe“-Termine (08.03.2019, 08.10.2019), zu denen auch der Senatsvorsitzende, die Kuriensprecher\*innen im Senat, die Vorsitzenden der beiden Betriebsräte sowie Vertreter\*innen der ÖH WU eingeladen waren.

Auch die Kooperation zwischen dem AKG und der Stabstelle Gender and Diversity Policy konnte im Berichtszeitraum 2019 in bewährter Weise fortgeführt werden. Besonders hervorzuheben ist das kooperative Zusammenwirken bei der Einrichtung von geschlechtsneutralen Toiletten an der WU zu Beginn des WS 2019/2020. Der Dank gilt hier insbesondere Jessica Wulf, die sich sehr engagiert um die Umsetzung gekümmert hat.

Im Rahmen der WU Campus Days für Studienanfänger\*innen, die das Vizerektorat für Lehre im August veranstaltet, hat Charlotte Khan den AKG an mehreren Tagen vor vielen hundert Studienanfänger\*innen vorgestellt.

## **9. AKG-Marketing**

Der AKG hat sich zum Ziel gesetzt, eine gender- wie auch diskriminierungssensible Sichtweise und die Perspektive der Gleichstellung in der universitären Kommunikation zu fördern und im Sinne des Diskriminierungsschutzes öffentlichkeitswirksam aktiv zu werden.

### **9.1. Homepage**

Die Homepage des AKG bietet ausführliche Informationen über den AKG an der WU Wien, über rechtliche Grundlagen von Gleichbehandlung, Frauenförderung und (Anti-)Diskriminierung, Personalverfahren, Mobbing, sexuelle Belästigung, geschlechtergerechtes Formulieren, Stellenausschreibungen, Kinderbetreuung, Arbeitskreise an österreichischen Universitäten, Literatur sowie Links zu diversen Einrichtungen zu Gleichbehandlung und Frauenförderung an. Die Website wird regelmäßig überarbeitet und aktualisiert und steht mit ihren zentralen Inhalten und Informationen zusätzlich auch in einer englischen Version zur Verfügung: <https://www.wu.ac.at/universitaet/organisation/interessensvertretungen/arbeitskreis-fuer-gleichbehandlungsfragen/der-arbeitskreis-fuer-gleichbehandlungsfragen>

### **9.2. Informationskarte, Informationsblatt des AKG**

Um den Informationsstand im Zusammenhang mit Gleichbehandlung, Frauenförderung sowie (Anti-)Diskriminierung im Universitätsalltag zu heben und über die Aufgaben, Tätigkeitsbereiche und Mitglieder des AKG zu informieren, legt der AKG eine Informationskarte sowie ein Informationsblatt auf. Adressat\*innen für diese Unterlagen sind sowohl WU-Studierende wie auch alle Mitarbeiter\*innen der WU. Die Informationskarte des AKG liegt, ebenso wie das Infoblatt, das im Weg der Personalabteilung an alle neuen WU-Mitarbeiter\*innen ausgegeben wird, auch in einer englischen Version vor.

## **10. Weiterbildung, Teilnahme an Tagungen, Veranstaltungen**

Mitglieder des AKG haben u. a. an folgenden Tagungen bzw. Veranstaltungen zu AKG-einschlägigen Themen teilgenommen:

- Ausstellungsbesuch mit Führung „Stadt der Frauen. Künstlerinnen in Wien von 1900 bis 1938“ am 12.03.2019 (Charlotte Khan, Claudia Hochleitner-Wagner, Yana Kavrakova)
- Re-Auditierungsworkshop „hochschuleundfamilie“ am 09.04.2019 an der WU (Yana Kavrakova, Julia Krupka)
- Seminar der Verwaltungsakademie des Bundes zum Thema „Praktische Arbeit mit dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz“ am 09.04.2019 (Claudia Hochleitner-Wagner)

- Stadtpaziergang „Gewerkschaftliche Frauengeschichte“ anlässlich 100 Jahre Frauenwahlrecht in Österreich am 13.05.2019 (Charlotte Khan, Claudia Hochleitner-Wagner)
- Diversitas-Werkstatt des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung am 23.05.2019 (Charlotte Khan)
- Veranstaltung „Bedrohungsmanagement an und für Hochschulen: Bestandsaufnahme, Erfahrungen, Strategien“ der Ombudsstelle für Studierende an der Universität für Bodenkultur am 11.06.2019 (Claudia Hochleitner-Wagner)
- Straßenfest und Festakt „40 Jahre Gleichbehandlungsgesetz“ der Gleichbehandlungsanwaltschaft am 19.06.2019 (Charlotte Khan)
- Stammtischtreffen der q\_wir@wu-Gruppe am 26.06.2019 (Charlotte Khan)
- Einführungsveranstaltung „Campus Days“ für Studienanfänger\*innen vom 26.08. – 29.08.2019 sowie am 30.09.2019 an der WU (Charlotte Khan)
- Präsentation des Vademekum „Non Binary Universities“ an der Akademie der bildenden Künste Wien am 17.09.2019 (Claudia Hochleitner-Wagner)
- Re-Auditierungsworkshop „hochschuleundfamilie“ am 26.09.2019 an der WU (Yana Kavrakova, Julia Krupka)
- Arbeitsbesuch der Kolleg\*innen der Wirtschaftsuniversität Kiev (Arbeitsgruppe „Gender Initiative for Universities and Society KNEU“), vom 25.-29.11.2019 (Charlotte Khan, Claudia Hochleitner-Wagner, Yana Kavrakova)
- ARGE GLUNA Sitzung an der TU Wien am 28.11.2019 und Vernetzungstreffen an der Universität Wien am 29.11.2019 (Charlotte Khan)
- Universitätspersonalrechtliche Gespräche 2019 an der Universität Linz am 21.11.2019 (Claudia Hochleitner-Wagner)

## 11. Ausblick

Dem AKG ist es auch in Zukunft ein Anliegen, 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\*innenwissen kann unmittelbar abgerufen werden – einerseits über Verfahrensabläufe allgemein, da die AKG-Mitglieder über umfangreiche und oft langjährige einschlägige Erfahrung verfügen – andererseits über spezielles Wissen in Bezug auf Diskriminierungsschutz, Diskriminierungsarten, Mobbing, sexuelle Belästigung, Konfliktvermeidung, Frauenförderung, Gleichstellung, etc.

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

## 12. Anhang

### 12.1. Anhang 1: Hauptmitglieder des AKG der WU Wien (in alphabetischer Reihenfolge; Stand 31.12.2020)



---

Univ.Prof. Dr. Jesus Crespo Cuaresma

*Institut für Makroökonomie*



---

Katharina Granzner

*Studierendenvertreterin in der Österreichischen Hochschüler\*innenschaft*



---

Peter Gruber, LL.M

*Institut für Zivil- und Zivilverfahrensrecht IV*



Tamara Havlicek

*Studierendenvertreterin in der Österreichischen Hochschüler\*innenschaft*



ao. Univ.Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Johanna Hofbauer

*Institut für Soziologie und empirische Sozialforschung*



Dr.<sup>in</sup> phil. Yana Kavrakova

*Büro des AKG*

yana.kavrakova@wu.ac.at

+43 1 31336 5116



Oberrätin Mag.<sup>a</sup> Charlotte Khan, Vorsitzende

*Institut für Slawische Sprachen*

charlotte.khan@wu.ac.at

Tel. +43-1-31336-4126

Mobil: +43-676-8213-4126



---

Julia Krupka

*Lehrorganisation*



---

Univ.Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Verena Madner

*Forschungsinstitut für Urban Management and Governance*



---

Oberrätin Mag.<sup>a</sup> Silvia Mille

*Department für Management*



---

ao. Univ.Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Elfriede Penz, 2. Stellvertretende Vorsitzende

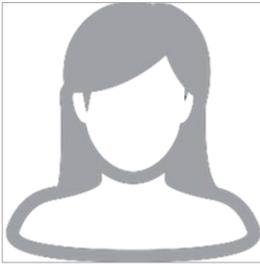
*Institut für Internationales Marketing Management*



---

Univ.Prof. Dr. Stefan Perner, 1. Stellvertretender Vorsitzende

*Institut für Zivil- und Zivilverfahrensrecht III*



---

Seit Oktober **im AKG-Büro** und leider noch ohne Foto:

Eleonora Ciani, MA

[eleonora.ciani@wu.ac.at](mailto:eleonora.ciani@wu.ac.at)

+43 1 31336 4136

## 13. Gesetzliche Grundlagen

- Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (**UG 2002**)
- **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz** (BGBl 1993/100 idF BGBl I 2015/65)
- **Satzung der Wirtschaftsuniversität Wien** mit Anhang 4 **Frauenförderungsplan** sowie Anhang 9 **Gleichstellungsplan**.

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

---

1. An der Wirtschaftsuniversität Wien ist vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen (§ 42 Abs. 1 UG) (§ 44 der Satzung der WU).
  2. 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).
  3. Dem AKG steht das Vorschlagsrecht bei der Erstellung des Frauenförderungsplans zu (§ 44 UG). Die oder der Vorsitzende des AKG (Stellvertretung) hat das Recht, an den Sitzungen des Senats teilzunehmen und, soweit es den Aufgabenbereich des AKG betrifft, in beratender Funktion mitzuwirken (§ 46 Satzung).
  4. Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des AKG sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (§ 42 Abs. 3 UG). Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden. Die Tätigkeit als Mitglied oder Ersatzmitglied gilt als Beitrag zur Erfüllung der Dienstpflichten (§ 47 Satzung).
  5. Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des AKG sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und die am Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen (§ 48 Satzung).
  6. Dem Arbeitskreis sind insbesondere unverzüglich zur Kenntnis zu bringen:
    1. der jeweilige Vorschlag von Findungskommission und Senat für die Bestellung der Rektorin oder des Rektors,
    2. sämtliche zugelassene Vorschläge der Wahlkommission für die Wahl des Senats,
    3. alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen vor erfolgter Ausschreibung,
    4. die Liste der eingelangten Bewerbungen,
    5. die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Bewerberinnen bzw. Bewerber,
    6. die Zusammensetzung der universitären Kollegialorgane zur Überprüfung der Frauenquote von 50 v. H., einschließlich Begründung für die Nichteinhaltung der Quote,
    7. die Liste der bestellten Gutachterinnen bzw. Gutachter.
  8. 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).
-

- 
9. Das Rektorat hat gleichzeitig mit der Information des zuständigen Betriebsrats den AKG darüber in Kenntnis zu setzen, mit welcher Bewerberin oder mit welchem Bewerber ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden soll. Arbeitsverträge, die ohne vorherige Verständigung des Arbeitskreises oder vor Ablauf der Frist gemäß § 42 Abs. 8 UG abgeschlossen werden, sind unwirksam. Dasselbe gilt, wenn den Aufnahmegesprächen, trotz gegenteiligen Verlangens des AKG, keine Vertreterin oder kein Vertreter des AKG beigezogen wurde (§ 50 Satzung).
  10. Hat der AKG Grund zur Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts oder auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darstellt, ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen (§ 42 Abs. 8 UG). Die Frist zum Einspruch beginnt ab dem ersten Werktag nach dem Einlangen dieser Entscheidung (§ 51 Satzung).
  11. Das jeweilige Kollegialorgan hat den AKG unverzüglich über seine Zusammensetzung zu informieren. Ist der Frauenanteil von mindestens 50 v. H. gemäß § 20a Abs. 2 nicht ausreichend gewahrt, so kann der AKG binnen vier Wochen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung an die Schiedskommission erheben. Die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung hat zu unterbleiben, wenn sachliche Gründe vorliegen. Ist das Kollegialorgan unrichtig zusammengesetzt, und erhebt der AKG Einrede, sind die Beschlüsse des Kollegialorgans nichtig. Erhebt der AKG nicht fristgerecht die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung, gilt das Kollegialorgan im Hinblick auf § 20a Abs. 2 als richtig zusammengesetzt (§ 42 Abs. 8a UG).
  12. 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).
  13. Erhebt der AKG Beschwerde an die Schiedskommission, ist die Vollziehung der Entscheidung des Universitätsorgans bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig (§ 42 Abs. 9 UG) (§ 51 Satzung).
- 

AKG laut Satzung der WU i. d. F. 19.06.2019 (VIII. Hauptstück, Gleichbehandlung)

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

---

### **1. Mitglieder des Arbeitskreises:**

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

Mitglieder des AKG laut Satzung der WU i. d. F. 19.06.2019 (VIII. Hauptstück, Gleichbehandlung)

### **2. Rechte/Pflichten der Mitglieder des Arbeitskreises:**

3. 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.
-

- 
4. 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.
  5. 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.
  6. Die Tätigkeit als Vorsitzende oder als Vorsitzender des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gilt als besonders berücksichtigungswürdiger Grund für eine Verlängerung des Dienst-/Beschäftigungsverhältnisses.
  7. Den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist die Teilnahme an regelmäßigen Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen.
  8. 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. 19.06.2019)

### **13.3. Anhang 4 – Büro des AKG**

---

1. 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.
  2. Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist jedenfalls eine adäquate räumliche, technische und personelle Ausstattung zur Erfüllung der Aufgaben des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zur Verfügung zu stellen.
  3. Im Rahmen der jährlichen Budgetplanung der WU stellt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einen Antrag hinsichtlich des Bedarfs an budgetären Mitteln.
  4. 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.
  5. Das Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen dient ausschließlich der Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der WU. Zu den Aufgaben des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gehören insbesondere die administrative Betreuung der gesamten Arbeitskreisarbeit, die inhaltliche und organisatorische Unterstützung und Entlastung der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, die Sammlung und Aufbereitung von einschlägigen Materialien für die Arbeit des Arbeitskreises, die Rechtsberatung, die Überwachung der Einhaltung der Rechtsvorschriften in Gleichbehandlungsfragen, der Aufbau und die Verwaltung einer Bibliothek zu rechtsspezifischen Themen und zu Themen der Frauenförderung und Gleichbehandlung, die Verwaltung des Budgets sowie Öffentlichkeitsarbeit zu Gleichbehandlungsfragen und Frauenförderung innerhalb und außerhalb der Universität (§ 48 Frauenförderungsplan der WU).
- 

Büro des AKG  
Frauenförderungsplan der WU  
(Anhang 4 der Satzung i. d. F. 19.06.2019)

## **13.4. Anhang 5 – Auskunfts-/Einsichtserteilung sowie Informationspflicht**

---

### **1. Auskunft-/Einsichtserteilung:**

1. Den Mitgliedern des Arbeitskreises ist vom Rektorat in allen inneruniversitären Angelegenheiten Auskunft zu erteilen sowie Einsicht in die Geschäftsstücke, Unterlagen und in die automationsunterstützt verarbeiteten 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 Einwilligung der betroffenen Personen zulässig (§ 42 Abs. 4 UG).
2. 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).

### **3. Informationspflicht:**

4. 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).
5. 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).

---

Auskunfts-/Einsichtserteilung sowie Informationspflicht gegenüber dem AKG  
(Universitätsgesetz 2002)

## **13.5. 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 die/der Rektor\*in 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.)

