

Tätigkeitsbericht

**Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
Equal Opportunities Committee
Bericht 2024**

WU

WIRTSCHAFTS
UNIVERSITÄT
WIEN VIENNA
UNIVERSITY OF
ECONOMICS
AND BUSINESS



JAHRESBERICHT 2024

TÄTIGKEITSBERICHT gem. § 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, Lee Seklehner
Büro des AKG

Wien, November 2025

Inhaltsverzeichnis

Mitglieder des AKG	3
Zusammensetzung von Kollegialorganen der WU	5
Weitere zentrale Tätigkeitsbereiche und Zuständigkeiten des AKG	11

Tätigkeitsbericht des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der WU Wien für das Jahr 2024

Gem. § 42 Abs. 10 UG ist dem Universitätsrat und dem Rektorat jährlich ein Tätigkeitsbericht des Arbeitskreises zu übermitteln, in dem der AKG u.a. über die geschlechtergerechte Zusammensetzung der universitären Kollegialorgane sowie über Maßnahmen im Zusammenhang mit der geschlechtergerechten Zusammensetzung von Kollegialorganen berichtet.

Gemäß Universitäts- und Hochschulstatistik und Bildungsdokumentationsverordnung werden seit 1. Jänner 2021 die Kategorien weiblich, männlich und divers erhoben. Für das Berichtsjahr 2024 scheint keine Person als "divers" in den Rohdaten auf.¹

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 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.

Der Senat der WU hat in seiner 131. Sitzung am 19.10.2022 die Haupt- und Ersatzmitglieder des AKG für die Funktionsperiode 1.10.2022-30.9.2025 entsendet. In der konstituierenden Sitzung am 30. November 2022 wurde Charlotte Khan zur Vorsitzenden wiedergewählt. Sie nimmt diese Agenden im Vorsitz-Team gemeinsam mit Stefan Perner (1. stellvertretender Vorsitzender) und Elfriede Penz (2. stellvertretende Vorsitzende) wahr.

Eine Übersicht der Mitglieder des AKG im Berichtsjahr 2024 finden Sie in der nachfolgenden Tabelle 1. Der aktuelle AKG-Mitgliederstand ist unter [folgendem Link](#) oder unter <https://www.wu.ac.at/akgleich> zu finden.

¹ WU erfasst nur drei Geschlechter – siehe Tätigkeitsbereiche ab S.11

Charlotte KHAN , OR Mag. ^a Vorsitzende	Institut für Slawische Sprachen
<u>Ersatzmitglied:</u> Mark STREMBECK, Assoz. Prof. PD Dr.	Institut für Wirtschaftsinformatik und Neue Medien
Stefan PERNER , Univ.Prof. Dr.	Institut für Zivil- und Zivilverfahrensrecht III
1. stellvertretender Vorsitzender	
<u>Ersatzmitglied:</u> Susann FIEDLER, Univ.Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ	Institute for Cognition and Behavior
Elfriede PENZ , ao. Univ.Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ	Institut für Internationales Marketing
2. stellvertretende Vorsitzende	Management
<u>Ersatzmitglied:</u> Alexander WILFINGER, Dr.	Institut für Zivil- und Zivilverfahrensrecht
Jesus CRESPO CUARESMA , Univ.Prof. Dr.	Department of Economics
<u>Ersatzmitglied:</u> Harald OBERHOFER, Univ.Prof. ⁱ Dr.	Department of Economics
Oleksandra GOROBETS	ÖH WU
<u>Ersatzmitglied:</u> Muslim ISSAYEV	ÖH WU
Johanna HOFBAUER , ao. Univ.Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ	Institut für Soziologie & Empirische Sozialforschung
<u>Ersatzmitglied:</u> Edith IPSMILLER, Dr. ⁱⁿ	Institute for Responsibility and Sustainability in Global Business
Yana KAVRAKOVA , Dr. ⁱⁿ	Büro des AKG
<u>Ersatzmitglied:</u> Lee SEKLEHNER, BA	Büro des AKG
Julia KRUPKA	Lehrorganisation
<u>Ersatzmitglied:</u> Herbert LOICHT, Oberrat Dr.	Ombudsstelle für Studierende
Silvia MILLE , Oberrätin Mag. ^a	Department für Management
<u>Ersatzmitglied:</u> Hakan SIRETOGLU	IT Services
Florentina MÜLLER	ÖH WU
<u>Ersatzmitglied:</u> Matylda KRAWCZYK	ÖH WU
Michael MÜLLER-CAMEN , Univ.Prof. Dr.	Institut für Personalmanagement
<u>Ersatzmitglied:</u> Verena MADNER, Univ.Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ	FoI für Urban Management and Governance

Tabelle 1: Haupt- und Ersatzmitglieder des AKG (Funktionsperiode 2022–2025; organisationale Zugehörigkeit innerhalb der WU)

Zusammensetzung von Kollegialorganen der WU

In der aktuellen Funktionsperiode 2022-2025 liegt der Frauenanteil im **Senat** bei den Hauptmitgliedern bei 50 %.

Tabelle 2 zeigt die Zusammensetzung des Senats getrennt nach männlichen und weiblichen **Hauptmitgliedern** in den vier im Senat vertretenen Gruppen („Kurien“) von Universitätsangehörigen.

Gruppe („Kurie“)	50 %-Frauenquote		Hauptmitglieder	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
Universitätsprofessor*innen	x		7	6
Univ.dozent*innen + wissenschaftl. MA	x		2	4
Studierende		x	4	2
Allgemeines Universitätspersonal	x		0	1

Tabelle 2: Anteil der weiblichen und männlichen Hauptmitglieder im Senat für die Funktionsperiode 2022-2025 nach Gruppen („Kurien“) von Universitätsangehörigen

Tabelle 3 zeigt die Zusammensetzung des Senats in der Funktionsperiode 2022-2025 getrennt nach männlichen und weiblichen **Ersatzmitgliedern** in den vier im Senat vertretenen Gruppen („Kurien“) von Universitätsangehörigen.

Gruppe („Kurie“)	50 %-Frauenquote		Ersatzmitglieder	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
Universitätsprofessor*innen	x		6	6
Univ.dozent*innen + wissenschaftl. MA	x		8	9
Studierende		x	4	2
Allgemeines Universitätspersonal	x		1	3

Tabelle 3: Anteil der weiblichen und männlichen Ersatzmitglieder im Senat für die Funktionsperiode 2022-2025 nach Gruppen („Kurien“) von Universitätsangehörigen

Zur Entscheidung und Beratung einzelner Aufgaben des Senats sind sechs ständige Kommissionen eingerichtet. Die Kommissionen für Finanzen, Campusmanagement und Digitalisierung; Forschung; Gutachten; Personalentwicklung und Studienangelegenheiten nahmen ihre Arbeit mit Beginn der Funktionsperiode 2022-2025 auf. Die Mitglieder der neuen Kommission für Digitale Transformation wurden für die Funktionsperiode 1.10.2023-30.9.2025 bestellt.

Tabelle 4 zeigt folgendes Bild im Hinblick auf die 50 %-Frauenquote in diesen Kommissionen – **über alle Gruppen („Kurien“)** der vertretenen Universitätsangehörigen: Nur in drei Fällen, nämlich in den Kommissionen für Forschung, Personalentwicklung und Digitale Transformation, wird die 50 %-Quote erreicht.

Senatskommission	50 %-Frauenquote		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		5	5
Gutachten (2x UP, 1x WM, 1x ST)*		x	4	0
Personalentwicklung (5x UP, 2x WM, 2x ST, 1x AU)*	x		3	7
Studienangelegenheiten (6x UP, 3x WM, 3x ST)*		x	7	5
Digitale Transformation (5x UP, 2x WM, 2x ST, 1x AU)*	x		5	5

Tabelle 4: Anteil der weiblichen und männlichen Mitglieder in den Kommissionen des Senats der WU Wien für die Funktionsperiode 2022-2025 über alle Gruppen („Kurien“) von Universitätsangehörigen (Stand 31.12.2024)

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

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

Tabelle 5 zeigt die Verteilung von Frauen und Männern in den ständigen Kommissionen des Senats in der Funktionsperiode 2022-2025 **aufgeschlüsselt nach** den jeweils vertretenen **universitären Gruppen („Kurien“)**. Obwohl sich alle Kurien darum bemühen, quotengerecht zu entsenden, zeigt die Tabelle, dass es aus den bekannten Gründen (Frauenanteil in der Kurie, Bereitschaft, Belastung einzelner Personen und hier vor der Frauen) nicht einfach ist, die 50 %-Quote auch zu erreichen. Aus Sicht des AKG wäre es begrüßenswert, wenn Kurien mit einem hohen Frauenanteil jedenfalls quotengerecht entsenden würden – das betrifft insbesondere die Kurie der Studierenden. Die 100 %-Männerquote in der Gutachtenskommission sticht natürlich ins Auge und diese sollte jedenfalls in der nächsten Funktionsperiode geschlechtergerecht(er) zusammengesetzt sein. Festhalten können wir ein echtes Bemühen um das Erreichen der 50 %-Frauenquote seitens aller Kurien und dafür soll an dieser Stelle allen Akteur*innen auch Dank ausgesprochen werden.

Senatskommission	50 %-Frauenquote		Gruppe („Kurie“)	
	Ja	Nein	Männer UP-WM-ST-AU	Frauen UP-WM-ST-AU
Finanzen/Campusmanagement (5x UP, 2x WM, 2x ST, 1x AU)*		x	5-0-2-0	0-2-0-1
Forschung (5x UP, 2x WM, 2x ST, 1x AU)*	x		3-0-1-1	2-2-1-0
Gutachten (2x UP, 1x WM, 1x ST)*		x	2-1-1-0	0-0-0-0
Personalentwicklung (5x UP, 2x WM, 2x ST, 1x AU)*	x		3-0-0-0	2-2-2-1

Studienangelegenheiten (6x UP, 3x WM, 3x ST)*	x	4-1-2-0	2-2-1-0
Digitale Transformation (5x UP, 2x WM, 2x ST, 1x AU)*	x	3-1-1-0	2-1-1-1

Tabelle 5: Anteil der weiblichen und männlichen Mitglieder in den Kommissionen des Senats für die Funktionsperiode 2022-2025 nach den jeweils vertretenen Gruppen („Kurien“) von Universitätsangehörigen (Stand 31.12.2024)

* Zusammensetzung der Senatskommissionen nach universitären Gruppen („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 2024 über die Zusammensetzung der Berufungs- und Habilitationskommissionen (Kollegialorgane des Senats) stets **fristgerecht und vollständig** informiert.

Der prozentmäßige Anteil der weiblichen und männlichen **Mitglieder** in Kollegialorganen des Senats der WU im Zeitraum vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2024 ist nachfolgend der **Tabelle 6** zu entnehmen. Diese lässt erkennen, dass es der WU im Jahr 2024 – auch aufgrund intensiver Bemühungen seitens Senatsvorsitzender, Kurien und AKG – zwar **weitestgehend, aber nicht ganz gelungen ist, die gesetzliche Vorgabe des Universitätsgesetzes 2002 (UG) zur 50 %-Frauenquote umzusetzen**. Ein wesentlicher Grund dafür liegt wenig überraschend am Anteil weiblicher Professorinnen, der mit Stichtag 31.12.2024 zwar bei einem Höchststand von **34,6 %** liegt, aber noch immer weit von der 50 %-Vorgabe entfernt ist.

2024 wurden **drei Berufungskommissionen** neu konstituiert; die 50 %-**Frauenquote** wurde **erfüllt**. Erfreulich ist, dass an der WU noch nie so viele Frauen eine Professur inne hatten wie zum jetzigen Zeitpunkt. Nun gilt es, diese Professorinnen längerfristig an die WU zu binden und die Frauenquote zu steigern bzw. jedenfalls zu halten – was bei drei neuen Berufungsverfahren 2024 eine Herausforderung ist.

Professionelle Unterstützung bei einem **Umzug** nach Wien, die Bereitstellung von **Kinderbetreuungsplätzen** sowie Support bei **Dual Career Anliegen** sind ein wichtiges Thema bei der internationalen Rekrutierung hochqualifizierter Wissenschaftler*innen.

Die 50 %-Frauenquote wurde ebenfalls **in allen** insgesamt **16 Habilitationskommissionen** erreicht, was insbesondere Professorinnen des Hauses hohes Engagement abverlangt, da manche in mehreren Kommissionen parallel tätig sind, um die Frauenquote zu erfüllen.

Kollegialorgan	50 %-Frauen- quote		Mitglieder	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
BK "Full Professor of Diversity and Gender in Management"	x		3	6
BK "Full Professor of Information Systems and Applied AI"	x		4	5
BK "Full Professor of Leadership and Strategic Change"	x		4	5
Habilitationskommission* 1 Mayr (m)	x		5	4
Habilitationskommission 2 Rabta (m)	x		3	6
Habilitationskommission 3 Wabnegg (m)	x		4	5
Habilitationskommission 4 Kopf (w)	x		4	5
Habilitationskommission 5 Heimberger (m)	x		5	4
Habilitationskommission 6 Sperber (w)	x		4	5
Habilitationskommission 7 Zoppel (m)	x		4	5
Habilitationskommission 8 Scholz-Wäckerle (m)	x		4	5
Habilitationskommission 9 Huber (m)	x		4	5
Habilitationskommission 10 Louis-Sidois (m)	x		3	6
Habilitationskommission 11 Hohensinn (w)	x		3	6
Habilitationskommission 12 Wilfinger (m)	x		4	5
Habilitationskommission 13 Klein (w)	x		4	5
Habilitationskommission 14 Vonkilch (w)	x		4	5
Habilitationskommission 15 Čičin-Šain (w)	x		3	6
Habilitationskommission 16 Pfalz (m)	x		3	6

Tabelle 6: Anteil weiblicher und männlicher Mitglieder in neu eingerichteten Berufungs- und Habilitationskommissionen der WU Wien im Jahr 2024 – chronologisch nach dem Datum ihrer Einsetzung

Auch bei der **Vergabe von Post Doc- und Qualifizierungsvereinbarungsstellen** sollte besonders darauf geachtet werden, diese in Fachbereichen mit einem (zu) hohen Männeranteil (> 50 %) vorzugsweise – so es der ohnehin schwierige Arbeitnehmer*innenmarkt zulässt – an Frauen zu vergeben, um den weiblichen akademischen Nachwuchs zu motivieren, sich für eine universitäre Laufbahn zu entscheiden. Bei **den Qualifizierungsvereinbarungsstellen** betrug die **Frauenquote** im Berichtsjahr **46 %**: Mit Stichtag 31.12.2024 sind von **63 Laufbahnstellen** 34 mit Männern besetzt, 29 mit Frauen. Die Tendenz der letzten Jahre zeigt allerdings eindeutig, dass diese QV-Stellen nicht – wie intendiert – zu einer Erhöhung der Frauenquote in der Professor*innenkurie führen und dass insbesondere Frauen vorzeitig aus dem Dienstverhältnis ausscheiden. Mögliche Gründe hierfür sind dringend zu evaluieren.

Jahr	Neu besetzte QV-Stellen		
	gesamt	männlich	weiblich
2016	-	-	-
2017	-	-	-
2018	1	-	1
2019	6	3	3
2020	19	11	8

2021	2	1	1
2022	1	1	0
2023	4	3	1
2024	5	3	2

Tabelle 7: Neu besetzte QV-Stellen nach Geschlecht.

Für die Besetzung von **Leitungspositionen 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. Mit Blick auf die Frauenquote ist aus Sicht des AKG wesentlich, 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. Transparent zu kommunizieren sind einerseits die Aufgaben, die mit der Position verbunden sind, andererseits die Kompensationsleistungen, die die WU dafür bietet. Diese sollten jedenfalls in einem angemessenen Verhältnis zueinander, aber auch zu vergleichbaren Zusatzaufgaben stehen.

Auch wäre nach wie vor eine **grundsätzliche Aufwertung von Kommissionsarbeit** im Kontext einer wissenschaftlichen Tätigkeit nötig, um Kolleg*innen zu motivieren, (Leitungs-)Funktionen in der universitären Selbstverwaltung zu übernehmen sowie sich insbesondere auch in Habilitations- und Berufungskommissionen einzubringen.

Bei einer **Männerquote von 65,4 % unter den berufenen Professor*innen** (Stand 31.12.2024) sowie einer gesetzlichen **Frauenquote von 50 %** für universitäre Kollegialorgane und Gremien ist es nach wie vor eine große Herausforderung, Kommissionen quottengerecht zu besetzen, ohne dadurch nicht die berufenen Professorinnen überproportional stark zu belasten. Dieser Umstand erklärt, warum die 50 %-Frauenquote leider in nur drei der ständigen Kommissionen des Senats erreicht werden konnte; ein (zu großes) Drängen auf die Erfüllung könnte dabei für das Anliegen der Frauenförderung kontraproduktiv sein, weil wenige Frauen überproportional Aufgaben in der Selbstverwaltung übernehmen müssten. **Umso erfreulicher ist es jedoch, dass es bei der Besetzung der Habilitations- und Berufungskommissionen größtenteils gelungen ist, die gesetzlich vorgegebene Frauenquote einzuhalten.** Auch die Kurien des Mittelbaus und der Studierenden, in denen die Frauen- und Männerquote ausgeglichener ist, sind stets bemüht, geschlechtergerecht zu nominieren. Die Senatsvorsitzende achtet umsichtig auf die Erfüllung der Quote bei der Besetzung von Kommissionen und ist hier in ständigem Austausch mit dem AKG, um „Problemfälle“ im Vorfeld abzuklären. An dieser Stelle sei allen Kolleg*innen, die sich auch im Berichtsjahr 2024 darum bemüht haben, ausgewogene Geschlechterverhältnisse in den Kommissionen der WU herzustellen, für ihre Bemühungen und ihr Engagement gedankt.

Der AKG hat daher davon abgesehen, in den Fällen, in denen die 50 %-Frauenquote in einem Kollegialorgan 2024 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 **2024** folgendes **Bild hinsichtlich der Geschlechterverteilung**: Die Frauenquote wurde in 18 von 19 Berufungs- bzw. Habilitationskommissionen erreicht. Details sind der **Tabelle 8** zu entnehmen:

Kollegialorgan	50 %-Frauen-quote		Gutachter*innen	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
BK "Full Professor of Diversity and Gender in Management"	x		1	2
BK "Full Professor of Information Systems and Applied AI"	x		1	2
BK "Full Professor of Leadership and Strategic Change"	x		2	1
Habilitationskommission* 1 Mayr (m)	x		2	1
Habilitationskommission 2 Rabta (m)	x		2	1
Habilitationskommission 3 Wabnegg (m)	x		1	1
Habilitationskommission 4 Kopf (w)		x	2	0
Habilitationskommission 5 Heimberger (m)	x		1	1
Habilitationskommission 6 Sperber (w)	x		1	1
Habilitationskommission 7 Zoppel (m)	x		1	1
Habilitationskommission 8 Scholz-Wäckerle (m)	x		1	1
Habilitationskommission 9 Huber (m)	x		0	2
Habilitationskommission 10 Louis-Sidois (m)	x		1	1
Habilitationskommission 11 Hohensinn (w)	x		1	1
Habilitationskommission 12 Wilfinger (m)	x		1	1
Habilitationskommission 13 Klein (w)	x		1	1
Habilitationskommission 14 Vonkilch (w)	x		1	1
Habilitationskommission 15 Čičin-Šain (w)	x		1	1
Habilitationskommission 16 Pfalz (m)	x		1	1

Tabelle 8: Anteil der Gutachter*innen (keine Ersatzgutachter*innen) in neu eingerichteten Berufungs- und Habilitationskommissionen der WU Wien im Jahr 2024 – chronologisch nach dem Datum ihrer Einsetzung.

Die Zahlen für 2024 führen vor Augen, dass die Belastung einzelner weiblicher Gutachterinnen – ähnlich wie bei der Gremientätigkeit – besonders in Bereichen mit einem hohen Männeranteil überproportional hoch ist und es daher nicht immer gelingen konnte, Gutachterinnen für Kommissionen an der WU zu gewinnen. Festzuhalten ist, dass es auch bei der Bestellung von Gutachter*innen ein hohes Bewusstsein dafür gibt, auf Geschlechterausgewogenheit zu achten.

Um die gesetzliche 50 %-Frauenquote nachhaltig zu erreichen, sollte die WU auch 2024 alle zur Verfügung stehenden Instrumente und Maßnahmen nutzen, um den Anteil von Frauen unter den Professor*innen zu erhöhen, die für die WU gewonnenen Frauen an der Universität zu halten und den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs ganz besonders zu fördern – insbesondere in Fächern mit einem hohen Männeranteil.

Weitere zentrale Tätigkeitsbereiche und Zuständigkeiten des AKG

In **Ergänzung zum Tätigkeitsbericht** gem. § 42 Abs. 10 Universitätsgesetz 2002 soll hier auf **andere, zentrale Tätigkeitsbereiche und Zuständigkeiten** des AKG verwiesen und kurz dazu berichtet werden:

Personalangelegenheiten

Kontakt: akg-personal@wu.ac.at

Zu den zentralen Aufgaben des AKG gehört die **laufende Einbindung in Personalan-gelegenheiten**, 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.

Im Jahr **2024** begleitete der AKG sowohl als Kontrollorgan aber auch in beratender Funktion eine große Zahl an Personalverfahren in den Bereichen Berufungsverfahren, Habilitationsverfahren, QV-Verfahren, Ausschreibungen für wissenschaftliches und allgemeines Universitätspersonal, Drittmittelstellen ohne Ausschreibung sowie Änderungen und Beendigungen von Arbeitsverhältnissen. Die Vorsitzende ist Mitglied der Bewertungskommission zur Bewertung der Stellen des allgemeinen Personals.

(Anti-)Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing

Kontakt: ak-gleich@wu.ac.at

Einen weiteren Schwerpunkt der Tätigkeit des AKG stellt die **Beratung und Unterstüt-zung** von Angehörigen und Studierenden der WU sowie Personen in Bewerbungsverfahren dar: Wir stehen bei Diskriminierungserfahrung, sexueller Belästigung und Mobbing als wichtige erste Anlaufstelle zur Seite.

Beratung benötigt in der Regel ein hohes Maß an Sachkompetenz, aber auch Empathievermögen und Zeit – manche „Fälle“ sind schnell abgehandelt, manche beschäftigen uns Monate und sogar Jahre. Um einen ersten Eindruck über Art der Beratung und Unterstützung durch AKG-Mitglieder zu bekommen, fassen wir hier einige Eckpunkte zusammen: Beratungen finden immer vertraulich statt und die Wahrung der Anonymität der in einen „Fall“ involvierten Personen hat höchste Priorität! Kein Schritt wird ohne die Zustimmung der Person, die sich an den AKG wendet, gesetzt. Zugleich bemühen wir uns selbstverständlich um Fairness und suchen das Gespräch mit anderen in einen Beschwerdefall involvierten Personen.

Sobald sich eine Person mit der Bitte um Stellungnahme zu einem Vorfall und/oder ein Gespräch an uns wendet, reagieren wir in der Regel unmittelbar und schnell – was in der

Termindichte der laufenden Arbeit durchaus eine Herausforderung darstellen kann. Schnell zu reagieren ist insbesondere in Akutfällen enorm wichtig!

Um unsere Beratungsarbeit ständig zu verbessern, absolvieren wir regelmäßig einschlägige Workshops und Coachings in- und außerhalb der WU. Ziel unserer Antidiskriminierungs- und Beratungsarbeit ist es, dass Personen an der WU einen Studien- und Arbeitsort haben, an dem sie sich (wieder) wohlfühlen.

Sitzungs-, Kommissionsteilnahme sowie Austausch mit Leitungsorganen und interne Kooperation

Kontakt: ak-gleich@wu.ac.at

Der AKG ist in der universitären Selbstverwaltung sowie in den Entscheidungsprozessen der WU zentral eingebunden, Vertreter*innen des AKG nehmen u.a. an den Sitzungen des Senats und der Senatskommissionen sowie des Universitätsrats **mit beratender Stimme** teil. Weiters ist der AKG auch in alle Berufungs- und Habilitationsverfahren eingebunden.

Mit dem Rektor sowie dem Vizerektor für Personal finden regelmäßig Jour Fixe-Gespräche zu einschlägigen Themen statt; zusätzlich gibt es einmal pro Semester einen „Großen Jour Fixe“ mit dem Rektor, an dem auch die Senatsvorsitzende, die Kuriensprecher*innen, die Vorsitzenden der beiden Betriebsräte sowie Vertreter*innen der ÖH WU teilnehmen.

Die gute Kooperation zwischen dem AKG und der Stabstelle Gender and Diversity Policy, der Ombudsstelle für Studierende, den Behindertenvertrauenspersonen sowie den Betriebsräten für das allgemeine und wissenschaftliche Personal konnte im Berichtszeitraum in bewährter Weise fortgeführt werden.

Vernetzung außerhalb der WU

Kontakt: ak-gleich@wu.ac.at

Vorsitzende und stellvertretende Vorsitzende sind Mitglieder der ARGE Gluna – dem Dachverband der Vorsitzenden der Arbeitskreise an österreichischen Universitäten und stehen in regelmäßigem Austausch mit den Kolleg*innen. Einmal pro Semester findet eine gemeinsame Sitzung statt, zu der auch Kolleg*innen aus dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung zum Austausch eingeladen werden. Charlotte Khan ist in der laufenden Funktionsperiode 2022-2025 im Vorsitzteam.

Die Mitarbeiter*innen im AKG-Büro sind Mitglieder der Admina_s – dem Dachverband *der Mitarbeiter*innen in den Büros der Arbeitskreise*.

Weiterbildung & Sensibilisierung

Kontakt: ak-gleich@wu.ac.at

Nach der programmatischen Bestimmung des §1 UG sind Universitäten dazu berufen, „*auch verantwortlich zur Lösung der Probleme des Menschen sowie zur gedeihlichen Entwicklung der Gesellschaft*“ beizutragen. Die „*Gleichstellung der Geschlechter*“ nennt §2 UG als einen leitenden Grundsatz für Universitäten und in §3 Z9 UG wird die *Gleichstellung*

der *Geschlechter* sowie die *Frauenförderung* als ausdrückliche Aufgabe der Universitäten genannt. Auch wenn in diesem Bericht das Geschlechtermonitoring nach wie vor binär angelegt ist, gibt es neben Mann und Frau auch weitere gesetzlich anerkannte Geschlechterdimensionen. Es ist dem AKG als Teil der Universität daher ein wichtiges Anliegen, aufzuzeigen, an welchen rechtlichen und strukturellen Rahmenbedingungen es noch fehlt, um die Gleichbehandlung aller Personen gewährleisten zu können. Im Falle der Geschlechtervielfalt ist bereits bekannt, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen noch immer nicht das Spektrum abbilden: Daher wollen wir unsichtbar gemachte Identitäten durch unser Engagement sichtbar machen.

Im Jahr 2018 führte Österreich die Möglichkeit eines dritten Geschlechtseintrags ein, was eine bedeutende Änderung in der rechtlichen Anerkennung geschlechtlicher Identitäten darstellte. Dabei wurden 6 offizielle Einträge zugelassen, 4 davon (divers, offen, inter, keine Angabe) jedoch mit einer Gutachtenspflicht belegt. An der WU sollten die Daten aller **6 eingetragenen Geschlechter** erhoben werden, leider werden sie das nicht. Die offiziellen Daten der WU stammen aus SAP, in dem nur **drei Geschlechter** (männlich, weiblich, divers) erhoben werden.

Im Rahmen der Bewusstseinsbildung für das Thema hat der AKG im Dezember 2024 für alle WU-Angehörigen einen Fortsetzungsworkshop zum Infonachmittag 2023 veranstaltet, und zwar zum Thema **Geschlechtervielfalt an Universitäten** mit Luan Pertl vom Verein Intergeschlechtlicher Menschen Österreich (VIMÖ). An der Fortbildung nahmen sowohl Mitarbeiter*innen der WU als auch Studierende teil.