

TÄTIGKEITSBERICHT
§ 42 Abs 10 UG 2002

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
Equal Opportunities Working Group

WU Wien

Bericht
2013

Renate Buber
Claudia Hochleitner
Charlotte Khan
Martin Stegu

Wien, im Mai 2014

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkung.....	4
2. Einrichtung und Aufgaben des AKG	8
3. Mitglieder des AKG.....	8
4. Büro des AKG.....	10
5. Sitzungen des AKG.....	12
6. Tätigkeitsbereiche des AKG.....	13
6.1. Personalangelegenheiten der WU.....	14
6.2. Zusammensetzung von Kollegialorganen der WU.....	16
6.3. Sitzungs-, Kommissionsteilnahme.....	19
6.4. Einsprüche, Einspruchsanmeldungen und Beschwerden an die Schiedskommission der WU	21
6.5. Diskriminierungsfälle.....	22
6.5.1. Diskriminierung auf Grund des Geschlechts.....	22
6.5.2. Sexuelle bzw. geschlechtsbezogene Belästigung und Mobbing	23
6.5.3. Beratung	24
6.5.4. Stellungnahmen.....	25
6.5.5. Frauenförderungsplan.....	25
6.5.6. Geschlechtergerechte Sprache.....	26
Exkurs: Sprache und Queer	27
6.6. Reflexion der Tätigkeitsbereiche	28
6.6.1. Personalangelegenheiten an der WU.....	28
6.6.2. Schiedskommission	29
6.6.3. Berufungskommissionen	30
7. Außenkontakte/Vernetzung	31
7.1. Die Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs Universitäten (ARGE GLUNA).....	31
7.2. „Admina“	31
7.3. Lehrveranstaltung „Geschlechtergerechte Kommunikation“	32
8. WU-interne Kooperationen	33
8.1. Informations- und Beratungsk Kooperationen	33
8.1.1. Universitätsrat.....	33
8.1.2. Betriebsräte, Hochschüler/innenschaft	33
8.1.3. Personalabteilung	34
8.1.4. Rektorat	34
8.1.5. WU 2020	34
8.2. Wissenschaftliche Kooperationen	34
8.2.1. Wissenschaftlerinnen der WU – „Gender Equality Conference“	34
8.2.2. Strategieworkshop „Diversity Management“	35
9. AKG-Marketing	35
9.1. Homepage.....	35
9.2. wu-memo, STEIL, Aussendung an WU-Studierende, move!.....	36
9.3. Gleichbehandlungs-Blog	36
9.4. Informationskarte.....	36
9.5. Roll-Up.....	36
10. Weiterbildungsaktivitäten.....	36
10.1. Teilnahme an Tagungen, Veranstaltungen.....	36
10.2. Supervision	37

11. Ausblick.....	38
12. Literatur	39
13. Anhang.....	40
13.1 Anhang 1 - Die Mitglieder des AKG der Wirtschaftsuniversität Wien.....	40
13.2 Anhang 2 - AKG laut Satzung der WU	44
13.3 Anhang 3 - Die Mitglieder des AKG: Formale Grundlagen	46
13.4 Anhang 4 - Büro des AKG	47
13.5 Anhang 5 - Auskunfts-/Einsichtserteilung sowie Informationspflicht.....	48
13.6 Anhang 6 - Gleichbehandlungsgebote	49
13.7 Anhang 7 - Erlassung eines Frauenförderungsplans	50

1. Vorbemerkung

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Wirtschaftsuniversität (im Weiteren AKG) legt hiermit den detaillierten Tätigkeitsbericht für das Jahr 2013 vor. Dies ist zugleich der nach § 42 Abs 10 UG 2002 vorgesehene jährliche Bericht des AKG an den Universitätsrat und an das Rektorat.

Der vorliegende Bericht enthält eine systematisch aufbereitete Dokumentation der im Jahr 2013 angefallenen wesentlichen Tätigkeiten des AKG. Dieser zeigt den Stellenwert der Gleichbehandlung an der Wirtschaftsuniversität Wien (WU Wien) im Sinne der Aufgaben des AKG auf, informiert über gesetzliche Grundlagen der Tätigkeit des AKG und gibt einen Eindruck über das Verständnis des AKG bei deren Umsetzung.¹

Am 10. Jänner 2013 konstituierte sich der AKG der WU Wien für weitere drei Jahre neu. Seit der Funktionsperiode 2010 – 2013 gehören ihm elf Mitglieder sowie erstmals auch elf Ersatzmitglieder an.

Die inhaltliche Arbeit des AKG hat sich durch das am 1. Oktober 2009 in Kraft getretene Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009 und die darin vorgegebene 40 %-Frauenquote in universitären Kollegialorganen stark verändert:

Das jeweilige Kollegialorgan hat den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich über seine Zusammensetzung zu informieren. Ist der Frauenanteil von mindestens 40 vH im Kollegialorgan nicht ausreichend gewahrt, so kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen binnen vier Wochen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung an die Schiedskommission erheben. Ist das Kollegialorgan unrichtig zusammengesetzt, sind dessen Beschlüsse ab dem Zeitpunkt der Einrede nichtig. Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nicht fristgerecht die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung des Kollegialorgans, ist das Kollegialorgan insofern richtig zusammengesetzt (§ 42 Abs 8a UG 2002).

Dadurch kam es nicht nur quantitativ zu einer deutlichen Zunahme des Umfangs des Aufgabenbereiches des AKG.

Mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2012 kam es mit dem Inkrafttreten der Dienstrechtsnovelle 2011 zu einer Änderung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes. Eine wesentliche Änderung betrifft die Anhebung des Frauenanteils von 45 auf nunmehr 50 %, insbesondere bei den Bestimmungen zur vorrangigen Aufnahme und zum Vorrang beim beruflichen Aufstieg:

¹ Einige Passagen dieses Tätigkeitsberichtes sind dem Tätigkeitsbericht des Jahres 2012 entnommen - insbesondere jene Textstellen, die über die formalen Zuständigkeiten und Aufgaben des AKG informieren und in den Tätigkeitsbericht aufgenommen wurden, um interessierten Leser/innen eine vollständige Informationsbasis anzubieten.

1. Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Besoldungsgruppe, im betreffenden Entlohnungsschema oder in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder
2. wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht – dauernd Beschäftigten in der betreffenden Gruppe oder
3. sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die dauernd Beschäftigten in der betreffenden, keine Unterteilung in Gruppen aufweisende Kategorie nach Z 1 entfallen, im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde weniger als 50 % beträgt (§ 11 Abs 2 B-GIBG).

Aufgrund dieser Änderungen kam es zu einer verstärkten WU-internen Diskussion von Fragen der Gleichbehandlung in verschiedensten Formen und Situationen, zwischen Einzelpersonen und innerhalb von Gruppen bzw. Entscheidungsgremien. Darin zeigte sich, dass es trotz intensiver Kommunikation über die Tätigkeit des AKG immer noch großen Informationsbedarf hinsichtlich seiner Zuständigkeiten bzw. Aufgabenfelder gibt. Es ist trotz verstärkter Informationspolitik des AKG immer noch davon auszugehen, dass das Wissen vieler Entscheidungsorgane der WU über die Konsequenzen von diskriminierendem Verhalten lückenhaft ist. Aus diesem Grund enthält der vorliegende Tätigkeitsbericht 2013 - wie auch schon im Vorjahr - ergänzend zu den inhaltlichen Berichtspunkten im Anhang jene Passagen aus den betreffenden Gesetzen, mit denen die Aufgabenbereiche des AKG und seine Entscheidungsbefugnisse deutlich gemacht sind.

Hinsichtlich der Umsetzung der Gleichbehandlung in Personalverfahren war 2013 geprägt vom verstärkten Bemühen zur Verbesserung der Zusammenarbeit mit der Personalabteilung der WU. Der AKG initiierte Workshops mit Vertreter/inne/n der Personalabteilung. Diese Workshops trugen wesentlich zum gegenseitigen Verständnis der jeweiligen Sichtweisen und den sich daraus ergebenden potenziellen Konfliktfeldern bei. Der konstruktive, inhaltliche Austausch führte zu gemeinsam entwickelten effizienzsteigernden Veränderungsvorschlägen im Ablauf von Personalverfahren und in der inhaltlichen Aufbereitung der schriftlichen Dokumente. Eine Fortsetzung dieser Zusammenarbeit ist für 2014 vorgesehen.

Erfreulich, aber vor allem inhaltlich unterstützend war auch, dass das Büro des AKG mit einer 50 %-Stelle Verstärkung erhalten hat. Damit können auch Tätigkeiten, die bisher an einzelne Mitglieder des AKG überantwortet waren, vom Büro übernommen werden, was zu einer geringeren Bearbeitungszeit der Routineprüfungen und zu einer Entlastung einzelner Mitglieder des AKG führte.

Weniger erfreulich, aber inhaltlich geboten war, dass der AKG dreimal wegen des Verdachts der Diskriminierung die Schiedskommission der WU anrufen musste. Da die Beschwerden abschlägig behandelt wurden, hat der AKG in zwei Fällen das Rechtsmittel der Amtsbeschwerde an den Verwaltungsgerichtshof in An-

spruch genommen. In einem Beschwerdefall wurde die Bundes-Gleichbehandlungskommission um Erstattung eines Gutachtens zur Frage der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes ersucht. Die beim Verwaltungsgerichtshof anhängigen Verfahren waren bis zu Erstellung des Tätigkeitsberichtes noch nicht abgeschlossen.

Im Jahr 2013 wurde schließlich auch an der WU die im Universitätsgesetz 2002 vorgesehene Stelle bzw. „Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung“ geschaffen (§ 19 Abs. 2 Z 7 UG). Die Stelle ist dem Rektorat der WU als Stabstelle „Gender Policy“ zugeordnet und u. a. mit folgendem Aufgabengebiet verbunden: Beratung des Rektorats bei der Förderung von Gleichstellungsprozessen und Gendergerechtigkeit, Entwicklung von dafür notwendigen Konzepten und Fördermaßnahmen sowie Evaluierung und Monitoring in der Umsetzung solcher Maßnahmen und Prozesse und Koordination der Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 UG sowie Schnittstelle zur Gender-Forschung. Zusätzlich sieht das Stellenprofil auch eine enge Zusammenarbeit mit dem AKG der WU vor. Der AKG betrachtet die Einrichtung der neuen Stabstelle „Gender Policy“ als Chance, die gesellschaftspolitisch wichtigen Bereiche Gleichstellung und Gender-Fairness an der WU in Zukunft durch entsprechende Aktivitäten noch stärker im Bewusstsein aller WU-Angehörigen und in der Universitätskultur zu verankern. Die Stabstelle „Gender Policy“ ist seit 16.01.2014 besetzt. Die Zusammenarbeit zwischen der Stelleninhaberin und dem AKG ist bis zur Erstellung des vorliegenden Berichtes bereits sehr gut angelaufen.

Obwohl der AKG aufgrund seiner Verantwortungsbereiche immer wieder kritische Rückfragen an Entscheidungsorgane stellen muss, sei an dieser Stelle allen WU-Angehörigen, mit denen der AKG im Jahre 2013 zusammen gearbeitet hat, für ihre wertvolle Unterstützung gedankt. Ohne ein kooperatives Vorgehen in strittigen Fällen wäre eine effektive und effiziente Arbeit des AKG in Sachen Gleichbehandlung an der WU Wien nicht möglich.

Viele Bereiche der Gleichbehandlung bedürfen an der WU noch vertiefter Diskussionen über Veränderungspotenziale; insbesondere gilt es, den Frauenförderungsplan zu aktualisieren und die Anforderungen bzw. Ziele an Gleichbehandlung und die konkreten Umsetzungsalternativen verstärkt auf den Weg zu bringen. Dazu wird der AKG auch in Zukunft das Gespräch mit den Betroffenen suchen und Lösungsvorschläge entwickeln.

Wir hoffen, dass dieser Bericht einen umfassenden Einblick in die AKG-Aufgabenfelder gibt und eine geeignete Informationsbasis für einen weiteren inhaltlichen Austausch zum Thema Gleichbehandlung mit Vertreter/inne/n in Gremien im Speziellen und WU-Angehörigen im Allgemeinen darstellt.

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

Renate Buber
Claudia Hochleitner
Charlotte Khan
Martin Stegu

Wien, Mai 2014

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 2002). Durch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) wurde 2004 die Zuständigkeit des AKG über die Gleichbehandlung ohne Ansehen des Geschlechts hinaus durch das Hinzukommen neuer Diskriminierungsverbote erweitert auf Diskriminierungen aufgrund von ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung. Diese Erweiterung wurde im Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009 verankert.

Somit hat der AKG Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen (§ 42 Abs 1 UG 2002).

Per 1. Oktober 2009 ist mit dem Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009 die Bestimmung in Kraft getreten, dass in universitären Kollegialorganen ein Frauenanteil von mindestens 40 % erfüllt sein muss.

Ist der Frauenanteil nicht ausreichend gewahrt, kann der AKG dagegen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung bei der Schiedskommission der Universität erheben. Die Beschlüsse des unrichtig zusammengesetzten Kollegialorganes sind ab dem Zeitpunkt der Einrede nichtig (§ 42 Abs 8a UG 2002).

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

3. Mitglieder des AKG

Dem AKG haben laut Satzung der WU je drei 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, VIII. Hauptstück Gleichbehandlung). Bei der Bestellung der Mitglieder ist auf deren Expertise in Angelegenheiten der Gleichbehandlung sowie der Frauenförderung Bedacht zu nehmen.

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

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

Die Konstituierung des AKG der WU für die Funktionsperiode 10.01.2013 – 09.01.2016 erfolgte am 10. Jänner 2013. Zur Vorsitzenden wurde Renate Buber, zur ersten stellvertretenden Vorsitzenden Charlotte Khan wiedergewählt. Zweiter stellvertretender Vorsitzender ist Martin Stegu. Tabelle 1 gibt Auskunft über den aktuellen Stand der Mitglieder und Ersatzmitglieder für die Funktionsperiode 2013 bis 2016. Anhang 1 („Die Mitglieder des AKG der Wirtschaftsuniversität Wien“) enthält Hinweise über die organisationale Zugehörigkeit der Mitglieder sowie Statements zur Motivation der Tätigkeit im AKG.

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

Renate BUBER , Ass.Prof. ⁱⁿ Mag. ^a Dr. ⁱⁿ Vorsitzende	Institut für Nonprofit Management, Department Management
<u>Ersatzmitglied:</u> Nicole EHLOTZKY, MMag. ^a Dr. ⁱⁿ	Institut für Europarecht und Internationales Recht
Charlotte KHAN , Oberrätin Mag. ^a 1. Stellvertretende Vorsitzende	Institut für Slawische Sprachen
<u>Ersatzmitglied:</u> Alfred STIASSNY, ao. Univ.Prof. Dr.	Institut für Quantitative VWL
Martin STEGU , Univ.Prof. Mag. Dr. 2. Stellvertretender Vorsitzender	Institut für Romanische Sprachen
<u>Ersatzmitglied:</u> Renate RATHMAYR, Univ.Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ	Institut für Slawische Sprachen
Hanne ESTERWITSCH , Amsrätin	Institut für Wirtschaftsgeographie und Geoinformatik
<u>Ersatzmitglied:</u> Ruth HEUBERGER	Forschungsservice
Verena FLECKER	ÖH WU
<u>Ersatzmitglied:</u> Valentina STRAUCHMANN	ÖH WU

Sylvia FRÜHWIRTH-SCHNATTER , Univ.Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ	Institut für Statistik und Mathematik
<u>Ersatzmitglied:</u> Sigrid STAGL, Univ.Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ	Institut für Regional- und Umweltwirtschaft
Claudia HOCHLEITNER	Büro des AKG
<u>Ersatzmitglied:</u> Julia KRUPKA	Programm und Qualitätsmanagement
Katharina MADER , Mag. ^a Dr. ⁱⁿ	Institut für Institutionelle und Heterodoxe Ökonomie
<u>Ersatzmitglied:</u> ² Elfriede PENZ, ao. Univ.Prof. ⁱⁿ Mag. ^a Dr. ⁱⁿ	Institut für Internationales Marketing Management
Silvia MILLE , Mag. ^a	Department für Management
<u>Ersatzmitglied:</u> Andrea SCHEIBENPFLUG	Vizerektorat für Lehre
Michael MÜLLER-CAMEN , Univ.Prof. Dr.	Institut für Personalmanagement
<u>Ersatzmitglied:</u> Jesus CRESPO CUARESMA, Univ.Prof. Dr.	Institut für Geld- und Finanzpolitik
Marion ZEGER , Mag. ^a	ÖH WU
<u>Ersatzmitglied:</u> Sabine Maria EISENFÜHRER, BSc (WU)	ÖH WU

4. Büro des AKG

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

Seit der WU-Übersiedlung Ende August 2013 auf den neuen Campus WU befindet sich das Büro des AKG im Gebäude D1, zweiter Stock. Es besteht aus zwei Büroräumen (Räume D1.2.042 und D1.2.046). Das Büro ist montags bis freitags von 10-12 Uhr und zusätzlich montags bis donnerstags von 14-16 Uhr geöffnet. In dringenden Fällen können Beratungstermine auch telefonisch oder per E-Mail vereinbart werden.

Dem Büro ist eine einschlägig qualifizierte Vollzeitkraft zugeordnet, die die Büroleitung innehat. Im Jahr 2013 wurde zusätzlich eine 50 %-Stelle für eine weitere Mitarbeiterin/einen weiteren Mitarbeiter im AKG-Büro geschaffen. Das Büro wird seit seiner Einrichtung von Claudia Hochleitner geleitet, die auch Mitglied des AKG ist. Mit 15.07.2013 wurde die Teilzeitposition mit Lena Warczewski besetzt. Sie nimmt an den AKG-Sitzungen ohne Stimmrecht teil. Am 02.10.2013 wurden beide Stellen einer (Neu-)Bewertung durch die Bewertungskommission der WU

² Ab Juli 2014: Elfriede Penz wird Hauptmitglied, Katharina Mader Ersatzmitglied.

unterzogen. Dabei wurde die 50 %-Stelle entsprechend dem Kollektivvertrag der Universitäten erwartungsgemäß in IIIa eingestuft. Die Stelle der Büroleiterin wurde aufgrund der inhaltlich bedingten Veränderungen der Tätigkeiten seit der letzten Bewertung von bisher IIIb in IVa aufgewertet.

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 und die Studierenden der WU) in Fragen von Diskriminierung, Gleichstellung, Frauenförderung und des Personalrechts.

Die Praxis zeigt, dass das Büro des AKG aufgrund seiner unabhängigen Stellung oft als Anlaufstelle für Mitarbeiter/innen der WU Wien gesehen wird, die sich generell zu personalrechtlichen Fragen beraten lassen möchten. Darüber hinaus ist der AKG regelmäßig auch mit Angelegenheiten befasst, die in die Zuständigkeit der Betriebsräte für das allgemeine und das wissenschaftliche Universitätspersonal fallen. In diesen Fällen führen Mitglieder des AKG Gespräche mit den Betroffenen aus dem allgemeinen und wissenschaftlichen Universitätspersonal, informieren diese über die entsprechenden Anlaufstellen für deren Anliegen und stellen Kontakte mit zuständigen Gremien und Personen der WU her. Im Berichtszeitraum wandten sich auch mehrmals Studierende mit einschlägigen Anliegen an das AKG-Büro. Da sich der AKG seit geraumer Zeit mit einer steigenden Zahl an Beschwerden von Studierenden konfrontiert sieht, die ganz eindeutig nicht dem Zuständigkeitsbereich des AKG zugeordnet werden konnten, hat die Vorsitzende des AKG bei der Vizerektorin für Lehre die Einrichtung einer Ombudsstelle für Studierende an der WU angeregt.

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

- anlassspezifische Rechtsberatung
- Verfassen von Beschwerden an die Schiedskommission der WU Wien
- Verfassen von Stellungnahmen, Berichten und Rundschreiben zu Themen der Gleichstellung und Diskriminierung
- Betreuung von Sitzungen und Arbeitsgruppen des AKG
- Konzepterstellung für den Frauenförderungsplan
- Sammlung und Aufbereitung von Materialien für die Aufgabenerfüllung des AKG
- Erstellung von Informationsmaterialien zu genderspezifischen Fragestellungen
- Mitwirkung bei der Entwicklung von genderspezifischen Weiterbildungsangeboten der Personalentwicklung
- Organisation und Veranstaltung von Fachvorträgen zu genderspezifischen Inhalten

- Aufbau eines Literaturpools mit Gesetzestexten sowie sonstigen fach einschlägigen Publikationen zu den Themen Gleichbehandlung und Antidiskriminierung als Basis für die Beratung von WU-Angehörigen
- Aktivitäten zur Öffentlichkeitsarbeit.

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

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

5. Sitzungen des AKG

Im Berichtszeitraum 2013 fanden 12 Sitzungen statt (10.01., 04.02., 27.02., 20.03., 17.04., 29.05., 26.06., 31.07., 30.09., 30.10., 20.11., 18.12.).

Die durchschnittliche Sitzungsdauer betrug zweieinhalb Stunden; womit sich für 2013 durch die AKG-Sitzungen eine zeitliche Belastung pro AKG-Mitglied von 30 Stunden bzw. inklusive Wegzeiten und Vorbereitungszeiten von etwa 4 Arbeitstagen ergibt. Für die Vorsitzende, die/den Stellvertreter/in, die Büromitarbeiterinnen und Mitglieder des AKG, die besondere Aufgaben übernommen haben (z.B. Erstellung von Kommunikationsmaterialien, Teilnahme an fach einschlägigen Konferenzen und Sitzungen außerhalb der WU), erhöht sich dieser Zeitbedarf entsprechend.

Ein Hauptinhalt der Sitzungen umfasst ausführliche Berichte der Vorsitzenden und der den AKG repräsentierenden AKG-Mitglieder über die Verläufe von Berufungskommissionen und die darin auftretenden besonderen Vorkommnisse. Ziel dieser Berichte ist neben der Information der AKG-Mitglieder, dem Austausch von Erfahrungen aus den Berufungskommissionen zwischen den Mitgliedern auch die Diskussion bzw. Formulierung von Stellungnahmen des AKG in bestimmten Entscheidungsphasen von Berufungskommissionen. Dabei stehen vor allem Fragen der Suche nach geeigneten Bewerberinnen, die Einladungspolitik, die Diskussion der Gutachten sowie Argumentationen hinsichtlich der Vergleichbarkeit der Qualifikationen oder der zukünftigen Einsatzmöglichkeit der Bewerber/innen im jeweiligen Fachbereich im Vordergrund.

Einen zweiten wesentlichen Themenbereich der Sitzungen stellen Beratungen über laufende Personalaufnahmeverfahren dar. Inhaltlich dominiert sind diese durch formale Unzulänglichkeiten von Ausschreibungstexten und Ausschreibungsberichten sowie Fragen zur Sicherstellung der Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen für den AKG. Aktuelle Vorkommnisse von Mobbing und die Ergeb-

nisse der Prüfung der 40-% Quote von Frauen in den universitären Gremien stellen weitere Diskussionspunkte dar.

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

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

Zur Weiterbildung und Vernetzung wurden im Jahr 2013 zwei ganztägige Strategieworkshops mit den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern des AKG organisiert. Das erste Seminar war strategischen Fragen gewidmet und fand am 04.03.2013 im Schönstattzentrum Wien am Kahlenberg statt. Themen, die behandelt wurden, waren u. a. die rechtliche Verankerung des AKG, die Aktivitäten des AKG im Jahr 2012 sowie Strukturfragen. Daneben gab es Arbeitsgruppen zu den Themenschwerpunkten Berufungskommissionen, Personalaufnahmeverfahren, Organisation und Kommunikation, Außenwirkung des AKG, Strukturfragen/Prozesse und Fallarbeit.

Der zweite AKG-Workshop am 30.09.2013 behandelte das Thema „Diversity Management: Konzepte und Aktivitäten“. Im Anschluss an die Vorträge („Diversity bei IBM“, Dr. Martin Rennhofer, IBM, „Diversity Management in Universitäten“, Univ.Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Edeltraud Hanappi-Egger) nahmen Vertreter/innen des Kompetenzzentrums für Nachhaltigkeit der WU, der Abteilung für Personalentwicklung und Personalplanung und der Personalabteilung, des Betriebsrates für das wissenschaftliche und das allgemeine Personal aus ihren Blickwinkeln Stellung und sorgten damit für eine rege Diskussion. Für den AKG ergibt sich daraus, dass er den Fragen des Diversitäts-Managements auch bei seiner Arbeit verstärkter Aufmerksamkeit schenken wird.

6. Tätigkeitsbereiche des AKG

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

6.1. Personalangelegenheiten der WU

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

Das UG 2002 sichert die Einbindung des AKG in diese Prozesse durch die Festlegung der Auskunfts- und Einsichtserteilung sowie die Informationspflicht an den AKG – wie im Anhang 5 („Auskunfts-/Einsichtserteilung sowie Informationspflicht“) im Detail ersichtlich.

Der AKG übt seinen Auftrag zur begleitenden Kontrolle in Personalangelegenheiten sowie zur Beratung der Universitätsorgane gemäß Gesetz (UG 2002, B-GIBG), Satzung (VIII. Hauptstück Gleichbehandlung, §§ 44 – 55) und Frauenförderungsplan der Wirtschaftsuniversität (Anhang 4 der Satzung idF 04.12.2013) aus.

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

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

Der AKG begleitete im Jahr 2013 zahlreiche Personalverfahren in den Bereichen des wissenschaftlichen sowie des allgemeinen Universitätspersonals, insbesondere durch:

- Begutachtung der Ausschreibungstexte
- Überprüfung von Funktionsbeschreibungen des allgemeinen Personals
- Sichtung und Kenntnisnahme der Bewerbungslisten für ausgeschriebene Stellen
- allfällige Überprüfung der Erfüllung der Pflicht des ausschreibenden Organs, Maßnahmen zur Suche nach geeigneten Frauen zu setzen
- allfällige Veranlassung der Wiederholung der Ausschreibung
- Sichtung und Auswertung der Bewerbungsunterlagen
- Teilnahme an „Hearings“, Berufungsvorträgen und Bewerbungsgesprächen
- Teilnahme an Sitzungen von Berufungskommissionen

- Teilnahme an Sitzungen von Habilitationskommissionen
- Überprüfung von bzw. Stellungnahmen zu Besetzungsvorschlägen (Ausschreibungsberichten) und zu Auswahlentscheidungen des Rektorats
- Mitwirkung bei der Besetzung von Leitungspositionen
- Mitwirkung bei der Besetzung von Drittmittelstellen
- Überprüfung von Verlängerungen von Arbeitsverhältnissen, Überleitungs- und Übernahmeverfahren
- Überprüfung von beabsichtigten Verwendungsänderungen
- Kenntnisnahme der Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- Schlichtungsgespräche
- Beratung von in Personalverfahren diskriminierten Personen
- Beratung von durch Mobbing bzw. sexuelle Belästigung betroffenen Personen
- etc.

Der AKG war im Jahr 2013 mit folgenden Personalverfahren befasst, d.h. die vorgelegten Unterlagen wurden nach einer genauen Prüfung hinsichtlich eines Verdachts auf Diskriminierung zur Kenntnis genommen bzw. bei Vorliegen von Mängeln wurde eine Korrektur im Sinne der Gleichbehandlung veranlasst (Tabelle 2):

Personalverfahren	Anzahl		Veränderung in %
	2012	2013	2012 – 2013
Berufungsverfahren	5	19³	+ 280
Ausschreibungen wissenschaftl. Personal	140	155	+ 11
Ausschreibungen allgemeines Personal	124	102	- 18
Drittmittelstellen ohne Ausschreibung	146	125	- 14
Habilitationsverfahren	7	10	+ 43
Karenzurlaube, Freistellungen	54	46	- 15
Beendigungen von Arbeitsverhältnissen	437	573⁴	+ 31

Tabelle 2: Anzahl der Personalverfahren, mit denen der AKG der WU im Jahre 2012 und 2013 befasst war⁵

³ Die Zahl setzt sich aus fünfzehn § 98-Professuren und vier § 99-Professuren zusammen.

⁴ Die deutlich höhere Zahl ergibt sich daraus, dass dem AKG im Berichtszeitraum erstmals auch Beendigungen von Tutor/inn/enstellen vollständig übermittelt wurden.

⁵ Sowohl aus dem Vorjahr übernommene wie im Berichtszeitraum neu eingerichtete Personalverfahren.

6.2. Zusammensetzung von Kollegialorganen der WU

Der AKG wurde auch im Jahr 2013 durch den Senat der WU fristgerecht und vollständig mit Hilfe eines Formblattes über die Zusammensetzung der Kollegialorgane des Senats informiert.

Der prozentmäßige Anteil der weiblichen und männlichen Mitglieder in Kollegialorganen des Senats der WU im Zeitraum vom 01.01.2013 bis zum 31.12.2013 ist der Tabelle 3 zu entnehmen.

Kollegialorgan	40 %- Frauenquote erreicht?		Mitglieder	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
BK „Strategic Management“		x	6	3
BK „Marketing with focus on Interactive Marketing and Social Media“	x		4	5
BK „International Taxation“		x	7	2
BK „Accounting and Auditing“		x	6	3
BK „Export Management and Internationalization Processes“	x		5	4
BK „Öffentliches Recht unter besonderer Berücksichtigung des europäischen und österreichischen öffentlichen Wirtschaftsrechts“	x		5	4
BK „Quantitative Social Research“	x		5	4
BK „Business Performance Management and Sustainability“		x	7	2
Habilitationskommission 1*	x		5	4
Habilitationskommission 2	x		4	5
Habilitationskommission 3	x		4	5
Habilitationskommission 4	x		5	4
Habilitationskommission 5	x		5	4
Habilitationskommission 6	x		4	5
Habilitationskommission 7	x		5	4
Habilitationskommission 8	x		5	4

* Habilitationskommissionen sind in der Tabelle anonymisiert

Tabelle 3: Anteil weiblicher und männlicher Mitglieder in neu eingerichteten Kollegialorganen der WU Wien im Jahr 2013 – chronologisch nach dem Datum ihrer Einsetzung

Tabelle 3 lässt erkennen, dass die gesetzliche Vorgabe des Universitätsgesetzes 2002 zur 40 %-Frauenquote im Jahr 2013 an der WU bei Berufungsverfahren lediglich bei der Hälfte aller in diesem Jahr eingerichteten Kollegialorgane umgesetzt werden konnte.

Im Gegensatz dazu wurde die 40 %-Frauenquote erfreulicherweise bei allen im

Jahr 2013 eingerichteten Habilitationskommissionen erreicht. Zur grundsätzlichen Orientierung ist in diesem Zusammenhang festzuhalten, dass 2013 im Hinblick auf die Anzahl der zu beschickenden Senats-Kommissionen ein durchschnittliches Jahr dargestellt hat.

Das Ergebnis zeigt deutlich, dass es in Zukunft im Gegensatz zu den Vorjahren wieder verstärkt erforderlich sein wird, Anstrengungen zu unternehmen, damit die gesetzliche Anforderung der 40 %-Frauenquote im Rahmen der Besetzung der Kollegialorgane der Universität weitestgehend erfüllt werden kann.

Mitglieder des AKG werden auch weiterhin in persönlichen Gesprächen die Interessenlagen und Verfügbarkeiten potenzieller weiblicher Kommissionsmitglieder im Einzelfall abklären und sich bemühen die Gründe auszuloten, warum ein weiteres Engagement in der Kommissionsarbeit – meist zusätzlich zu bestehenden Verpflichtungen im Bereich der Administration – nicht in Frage kommt.

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 kein zusätzliches Engagement in Kollegialorganen erlauben.

Unter anderem aus diesen Gründen hat der AKG 2013 davon abgesehen, in den Fällen, in denen die 40 %-Frauenquote in einem Kollegialorgan nicht erreicht werden konnte, Einrede bei der Schiedskommission nach § 42 Abs 8a UG 2002 zu erheben. Die durch den Senat der WU bei Nichterrechung der 40 %-Frauenquote vorgelegten Stellungnahmen brachten das Bemühen des Senats zur Erreichung der Quote deutlich zum Ausdruck.

Noch einmal anders stellt sich die Situation bei den vom Rektor zu bestellenden Gutachter/inne/n in Kollegialorganen dar, wie der Tabelle 4 zu entnehmen ist.

Kollegialorgan	40 %- Frauenquote erreicht?		Gutach- ter/innen	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
BK „Strategic Management“		x	2	0
BK „Marketing with focus on Interactive Marketing and Social Media“		x	3	0
BK „International Taxation“	x		1	1
BK „Accounting and Auditing“		x	2	0
BK „Export Management and Internationalization Processes“	x		1	1
BK „Öffentliches Recht unter besonderer Berücksichtigung des europäischen und österreichischen öffentlichen Wirtschaftsrechts“	x		1	1
BK „Quantitative Social Research“		x	2	0
BK „Business Performance Management and Sustainability“		x	2	0
Habilitationskommission 1*	x		1	1
Habilitationskommission 2		x	2	0
Habilitationskommission 3		x	2	0
Habilitationskommission 4	x		1	1
Habilitationskommission 5		x	2	0
Habilitationskommission 6		x	2	0
Habilitationskommission 7		x	2	0
Habilitationskommission 8		x	2	0

* Habilitationskommissionen sind in der Tabelle anonymisiert

Tabelle 4: Anteil der Gutachterinnen und Gutachter (keine Ersatzgutachter/innen) in neu eingerichteten Kollegialorganen der WU Wien im Jahr 2013 – chronologisch nach dem Datum ihrer Einsetzung

Bei den Berufungsverfahren wird die 40 %-Frauenquote bei den Gutachter/inne/n 2013 nur in drei von acht Kommissionen erreicht, bei den Habilitationsverfahren überhaupt nur in zwei von acht Fällen. Im Vergleich dazu konnte die 40 %-Frauenquote im Jahr 2012 allerdings überhaupt nur für eine einzige von insgesamt sieben Berufungskommissionen, jedoch in keiner der vier eingesetzten Habilitationskommissionen, erreicht werden. Diese Zahlen führen ganz deutlich vor Augen, dass im Bereich der Gutachterinnen- und Gutachterbestellung in Kollegialorganen enormer Aufholbedarf im Hinblick auf die Nominierung weiblicher Gutachterinnen besteht.

Der AKG weist zwar regelmäßig in geeigneter Form auf die Zielvorgabe des Frauenförderungsplans der WU hin, wonach auch bei der Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern Bedacht zu nehmen ist, trotzdem führte dies bisher zu keiner wesentlichen Verbesserung. Das häufigste Argument auf die Nachfragen des AKG ist das Fehlen

qualifizierter Frauen bzw. die Hoffnung, dass sich potenzielle Gutachterinnen auch für die ausgeschriebene Stelle bewerben könnten.

Die aufgezeigte Konfliktsituation wird in naher Zukunft nicht grundlegend verändert werden können. Allerdings könnten eine Erhöhung des Frauenanteils in der Gruppe der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie gezielte, besondere Maßnahmen zur prinzipiellen Aufwertung bzw. zu einer verstärkten Anerkennung von Kommissionsarbeit im Kontext einer wissenschaftlichen Tätigkeit unter Umständen dazu beitragen, die gegenwärtige Situation zum Positiven zu verändern.

6.3. Sitzungs-, Kommissionsteilnahme

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

- Senat (6 Sitzungen, Vorsitzende und 1. Stellvertreterin)
- Universitätsrat (6 Sitzungen, Vorsitzende und 1. Stellvertreterin)
- Berufungskommissionen (22 Sitzungen, Vorsitzende und 1. Stellvertreterin, 2 AKG-Mitglieder)
- Bewertungskommission zur Bewertung der Stellen des allgemeinen Personals (2 Sitzungen, Büroleiterin, 1 Sitzung AKG-Vorsitzende als Auskunftsperson bei der Bewertung der AKG-Stellen).

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

Tätigkeit	Zeitaufwand in Stunden
Teilnahme an Sitzungen: 22 Sitzungen x 1,5 h	33
Vorbereitung für Sitzungen (Einladungen, doodle, Terminabsprachen, Wegzeiten, Telefonate, Nachfragen etc.): 22 x 1 h (Schätzung)	22
Sichtung von Bewerbungen: 253 x 20 Minuten (Durchschnittswert, pessimistische Schätzung), incl. eventuell notwendiger Suche	84
Anwesenheit bei Berufungsvorträgen:	57
Sichtung von Gutachten, Vergleich der Bewertungen: 13 Kurzgutachten; 17 ausführliche Gutachten = 30 Gutachten je 15 Minuten = ca.	7,5
Wegzeiten (22 Sitzungen und 11 Berufungsvortragsblöcke): 33 x 30 Minuten	16,5
Summe Berufungskommissionen/Zeitaufwand in Stunden	220

Tabelle 5: Zeitliche Belastung von AKG-Mitgliedern in Berufungskommissionen im Jahre 2013 (Angaben in den Sitzungsprotokollen und Schätzwerte)

Hinsichtlich der zeitlichen Belastung durch die Teilnahme an Sitzungen nehmen die Berufungskommissionen den größten Teil in Anspruch. Eine Berechnung/Schätzung der Stundenbelastung der AKG-Mitglieder durch Mitwirkung in Berufungskommissionen (Vorbereitung, Anwesenheit bei den Sitzungen und den Vorträgen der eingeladenen Bewerber/innen, Nachbereitung, Wegzeiten) zeigt Tabelle 5. Daraus ist erkennbar, dass AKG-Mitglieder im Berichtszeitraum – gerechnet auf Basis eines 8-Stunden-Tages – rund 28 Mann-/Frautage in Berufungskommissionen tätig waren.

Im Berichtszeitraum fanden 20 Sitzungen von Habilitationskommissionen statt. Aus Kapazitätsgründen entsendet der AKG in Habilitationskommissionen nur dann eine Vertretung, wenn dies von der/dem Habilitationswerber/in explizit gewünscht wird. Dies war 2013 drei Mal der Fall, fiel aber im Vergleich zur Zeitbelastung durch die Teilnahme an Berufungskommissionen nicht deutlich ins Gewicht. Die Prüfung von potenzieller Diskriminierung im Verfahren wird in diesen Fällen durch Kontaktaufnahme mit der/dem Betroffenen zur Einholung einer Vorabinformation über potenzielle vom AKG zu behandelnde Problembereiche sowie durch eingehende Befassung mit dem in den Protokollen dokumentierten Entscheidungsverlauf sichergestellt.

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

Der AKG ist grundsätzlich darum bemüht, präventiv zu wirken und Problemfälle im Vorfeld abzuwenden. Es wurde auch im Jahr 2013 versucht, Lösungen einvernehmlich herbeizuführen und gegebenenfalls Kompromisse zu finden. Diese Strategie führte in der Mehrzahl der Fälle zum gewünschten Erfolg.

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

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

Im Berichtszeitraum hat der AKG drei Beschwerden wegen des Verdachts von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bzw. des Alters bei der Schiedskommission der WU eingebracht:

- Im ersten Fall fühlte sich ein Bewerber auf eine Professur bei deren Besetzung auf Grund seines Alters diskriminiert. Die Schiedskommission der WU hat die Beschwerde des AKG wegen des Verdachts von Altersdiskriminierung mit Bescheid vom 28.02.2013 gemäß § 98 Abs 9 UG 2002 als verspätet zurückgewiesen. Der AKG hat gegen den Bescheid der Schiedskommission in diesem Fall am 16.04.2013 Amtsbeschwerde an den Verwaltungsgerichtshof erhoben. Der VwGH hat in der Sache bis dato keine Entscheidung getroffen. Es ist mit einer Verfahrensdauer von bis zu zwei Jahren zu rechnen. Parallel zum Verfahren vor dem VwGH hat der AKG am 10.05.2013 zur Frage des Verdachtes der Altersdiskriminierung ein Ansuchen um Erstellung eines Rechtsgutachtens an die Bundes-Gleichbehandlungskommission übermittelt.⁶
- Im zweiten Fall hat der AKG wegen des Verdachts von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts einer Bewerberin um die Stelle einer Universitätsassistentin/eines Universitätsassistenten „Post Doc - Non Tenure Track“ Be-

⁶ Am 15.01.2014 wurde der Antrag in einer Sitzung des Senates II der B-GBK behandelt. Die AKG-Vorsitzende war als Auskunftsperson zu diesem Termin eingeladen. Ein entsprechendes Gutachten der B-GBK ist nach wie vor ausständig.

schwerde an die Schiedskommission erhoben. Die Beschwerde des AKG wurde von der Schiedskommission abgewiesen. Der AKG hat in diesem Fall darauf verzichtet, das Rechtsmittel der Amtsbeschwerde an den VwGH auszuschöpfen. Stattdessen hat sich der AKG in diesem Zusammenhang zum Ziel gesetzt, gemeinsam mit der Personalabteilung auf eine Aufhebung der WU-spezifischen Trennung der Qualifikationsanforderungen für Stellen in erforderliche bzw. (zusätzlich) gewünschte Kenntnisse hinzuwirken.

- Im dritten Fall wendete sich eine Bewerberin auf eine Prae-Doc-Stelle an den AKG, da sie sich im Bewerbungsgespräch, das einen Tag zuvor stattgefunden hatte, auf Grund ihres Alters und ihres Geschlechts diskriminiert fühlte. Der AKG hat in diesem Fall am 10.10.2013 Beschwerde bei der Schiedskommission erhoben. Die Schiedskommission hat die Beschwerde des AKG am 13.12.2013 mit der Begründung, dass der Besetzungsvorschlag des Departments keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und keine Diskriminierung aufgrund des Alters darstellt, abgewiesen. Das Bewerbungsgespräch hätte laut Schiedskommission zwar anders geführt werden müssen, jedoch ist die formale Qualifikation der abgewiesenen Bewerberin schlechter als die des Erstgereihten. Der AKG hat nach ausführlicher Beratung den Beschluss gefasst, den Fall weiter zu verfolgen und die zur Verfügung stehenden Rechtsmittel (Revision an den VwGH, Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission) auszuschöpfen.⁷

Die geringe Zahl an Beschwerden des AKG bei der Schiedskommission begründet sich darin, dass in potenziellen Beschwerdefällen – wann immer die Aussicht auf eine Lösung als wahrscheinlich eingeschätzt wird – versucht wird, die Situation durch intensive Gespräche mit den betroffenen Personen im Vorfeld zu klären. Dadurch sollen nicht nur Ressourcen geschont, sondern auch Konflikteskalationen vermieden werden.

6.5. Diskriminierungsfälle

6.5.1. Diskriminierung auf Grund des Geschlechts

Der AKG hat im vergangenen Jahr 25 Personen, die sich auf Grund ihres Geschlechts bei der Besetzung von Stellen, bei der Betrauung mit Funktionen, aufgrund von Schwangerschaft bzw. Mutterschaft, bei den Arbeitsbedingungen sowie in der Kommunikation im Hörsaal benachteiligt fühlten, umfassend beraten. Die absolute Zahl erscheint auf den ersten Blick niedrig. Allerdings variierte die Beratungsdauer von Fall zu Fall stark. Manche Beratungen ziehen sich über mehrere Wochen, andere Fälle wiederum sind mit ein oder zwei ausführlichen persönlichen Gesprächen abgeschlossen. Darüber hinaus zeichnen sich die Fälle auch durch sehr unterschiedliche Grade an Betroffenheit der beteiligten Personen

⁷ Am 11.02.2014 wurde gegen den abschlägigen Bescheid der Schiedskommission der WU durch eine bevollmächtigte Rechtsanwältin Revision beim VwGH eingebracht.

aus, was eine große Herausforderung für die Beratungsleistung durch die Leiterin des Büros des AKG und insbesondere die Vorsitzende des AKG darstellt. Alles in allem beansprucht diese Form der Beratung aufgrund der inhaltlichen Brisanz der Fälle beachtlich viel Zeit, weil es neben der Akutberatung immer auch um die Frage geht, ob die Diskriminierung öffentlich gemacht werden sollte/könnte, um damit sicherzustellen, dass die involvierten Personen auch die Konsequenzen ihres Verhaltens tragen müssen bzw. die verantwortlichen Universitätsorgane davon schlussendlich nicht nur Kenntnis erlangen, sondern ihrerseits erforderliche Maßnahmen einleiten können.

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

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

6.5.2. 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.

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

Ein möglicher Grund für das verstärkte Auftreten bzw. Bekanntwerden dieser Fälle ist auch in der kontinuierlichen Öffentlichkeitsarbeit des AKG der WU zu sehen. Durch diese ist es auf der einen Seite möglich, Bewusstsein und Sensibilität der

WU-Angehörigen für benachteiligende Verhaltensweisen zu verstärken und andererseits auch über Angebote der WU für die Inanspruchnahme von Beratungsleistungen zu informieren. Die Erhöhung des Bewusstseins für Ungleichbehandlung und sexuelle Belästigung bei allen Angehörigen der WU stellt für den AKG ein wichtiges langfristiges Ziel dar.

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

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

6.5.3. Beratung

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

Die in der Beratung tätigen Mitglieder des AKG haben auch im Jahr 2013 wieder eine große Zahl von Beratungsgesprächen zu (arbeits)rechtlichen Problemstellungen, damit in Zusammenhang stehenden Diskriminierungen, bei Mobbingverdacht sowie in Fällen von sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung geführt.

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

Der Arbeitskreis war auch 2013 mit zahlreichen Anfragen zu den oben genannten Diskriminierungstatbeständen befasst, vorwiegend mit Fällen von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit aber auch wiederholt mit Fällen, bei

denen der Verdacht der Diskriminierung von Universitätsangehörigen aufgrund des Alters sowie der sexuellen Orientierung im Mittelpunkt stand.

6.5.4. Stellungnahmen

Zur Information der Mitglieder der ARGE GLUNA wurde vom AKG der WU Wien im April und Dezember 2013 eine Dokumentation von relevanten WU-spezifischen Daten zur Organisation der Universität und zu Themen der Gleichstellung und Frauenförderung erstellt.

6.5.5. Frauenförderungsplan

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

Der vom AKG nach ausführlicher Diskussion mit Vertreter/inne/n maßgeblicher universitärer Gruppen vorgeschlagene und vom Senat am 10. Dezember 2003 beschlossene Frauenförderungsplan der Wirtschaftsuniversität gemäß Universitätsgesetz (UG) 2002 ist per 1. Jänner 2004 in Kraft getreten. Der Frauenförderungsplan wurde mit Wirksamkeit vom 2. Februar 2005 geändert und an das im Jahr 2004 mit BGBl. I Nr. 65/2004 novellierte Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) angepasst.

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

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

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

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

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

„Der AKG hat sich weiters mit allen die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder

der sexuellen Orientierung in seinem Vertretungsbereich betreffenden Fragen im Sinne des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes B-GIBG idgF zu befassen.“

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

Der AKG hat im Jahr 2013 an einer umfassenden Evaluierung des Frauenförderungsplans der WU gearbeitet. Dafür führte die Vorsitzende mit allen Mitgliedern des Rektorats ausführliche Gespräche.

Im Berichtszeitraum setzte der AKG erste Schritte hinsichtlich der Überarbeitung des Frauenförderungsplanes. Eine umfassendere Bearbeitung des Frauenförderungsplanes konnte 2013 aufgrund zeitlicher Engpässe nicht finalisiert werden. Für das Jahr 2014 ist geplant, gemeinsam mit der Inhaberin der Gender Policy-Stelle, einen Vorschlag für einen neuen, aktualisierten Frauenförderungsplan zu verfassen.

6.5.6. Geschlechtergerechte Sprache

Auch in diesem Bereich bestand im Jahr 2013 Handlungsbedarf für den AKG. Es geht dabei nicht nur um Information, sondern um Bewusstseins-schaffung. Bedauerlicherweise stellt es immer noch keine Selbstverständlichkeit dar, dass Angehörige der WU sich in Forschung, Lehre und Administration zu einer geschlechtergerechten Sprache bekennen. An dieser Stelle sei es erlaubt, herauszustreichen, dass die Einmahnung von gendergerechter Kommunikation (mündlich sowie schriftlich) an der WU zum unerfreulicheren Teil der Agenden des AKG gehört.

Durch die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache werden Frauen sprachlich sichtbar gemacht. Weibliche Personen sollen nicht in einer männlichen Form nur „mitgemeint“ werden, sondern ausdrücklich mit weiblichen Personenbezeichnungen genannt werden. Dies ist eine Voraussetzung für die Bewusstseinsbildung, dass Frauen in Forschung und Lehre sowie im gesamten universitären Bereich den Männern gleichgestellt sind.

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

Der AKG mahnte auch im Jahr 2013 regelmäßig den Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache ein, z. B. in

- Ausschreibungstexten
- Ausschreibungsberichten
- Sitzungsprotokollen
- Studienplänen
- Lehrveranstaltungstiteln
- Lehradministration
- Zeugnisformularen
- diversen Publikationen der WU, z. B. WU Magazin, *move!*
- Formulierungen auf der WU-Homepage
- Informationen, die per E-Mail ausgesendet werden
- Werbeplakaten der MBA-Programme.

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

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

Mehrfach ist deutlich geworden, dass die Mitarbeiter/innen und Studierenden einheitliche Vorgaben wünschen, welche Art der geschlechtergerechten Formulierung an der WU verfolgt werden soll (z.B. MitarbeiterInnen, Mitarbeiter/innen usw.).

Der AKG begrüßt diese Forderung. Außerdem ist es hinsichtlich der Gestaltung von Abschlussarbeiten zu empfehlen, eine geschlechtergerechte Formulierung im Rahmen der Formalvorgaben für Abschlussarbeiten festzulegen. Es ist dem AKG ein Anliegen, dass das Bewusstsein für geschlechtergerechte Sprache bei Studierenden weiter steigt. Zum Zeitpunkt des Abfassens dieses Berichts ist gerade eine von Martin Stegu betreute Bachelor-Arbeit im Entstehen, die die Einstellung von WU-Studierenden zu geschlechtergerechter Sprache mithilfe eines Online-Fragebogens untersucht.

Exkurs: Sprache und Queer

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

wusstsein für die in Sprache und Diskurs vielfach oft versteckten Diskriminierungen gegen sich „anders“ verhaltende Personen und Personengruppen zu entwickeln. Geschlechtergerechte Kommunikation in einem weiteren Sinn besteht aus der Sicht des AKG daher nicht nur in der Beachtung des großen Binnen-I oder ähnlicher – von uns auch prinzipiell sehr unterstützter – formaler Maßnahmen.

Trotz der unbestrittenen Wichtigkeit des Einsatzes gegen Frauendiskriminierung darf in Übereinstimmung mit Gender und Queer Studies nicht vergessen werden, dass sich die Welt nicht nur in binäre Kategorien einteilen lässt („Mann“ versus „Frau“) und dass es auch im Bereich Geschlecht und sexuelle Orientierung eine ganze Reihe zusätzlicher Personengruppen gibt, die besonders diskriminierungsgefährdet sind und für die der AKG Verantwortung übernehmen muss.

6.6. Reflexion der Tätigkeitsbereiche

6.6.1. Personalangelegenheiten an der WU

Die Beteiligung des AKG als Beratungs- und Kontrollorgan soll die Diskriminierungsfreiheit von Personalentscheidungen sicherstellen. Bei der Mitwirkung an Personalverfahren achtet der AKG zum einen darauf, dass die Zielsetzungen und Vorgaben des Frauenförderungsplanes eingehalten werden, zum anderen, dass die Universität das allgemeine Gleichbehandlungsgebot nicht verletzt.

Die Erfahrung zeigt, dass das Bewusstsein der Personalverantwortlichen in Bezug auf Antidiskriminierung und Gleichstellung in den letzten Jahren gestiegen ist, nicht zuletzt auf Grund der Arbeit des AKG. Nichtsdestotrotz zeigt der Gleichstellungsbericht der WU aus dem Jahr 2012, dass eine faktische Gleichstellung von Männern und Frauen noch nicht erreicht ist.

Auch im Berichtszeitraum hat der AKG kontinuierlich die personalverantwortlichen Stellen beraten. Die zentralen Themen dieser Beratungstätigkeit waren:

- **Ausschreibungstexte:**
In Bezug auf Ausschreibungstexte steht für den AKG im Mittelpunkt, dass sie die Grundlage für eine diskriminierungsfreie Personalauswahl bilden. Der AKG achtet bei der Prüfung von Ausschreibungstexten darauf, dass diese nicht zu spezifisch formuliert sind, damit der Bewerber/innenkreis nicht unsachlich eingeschränkt wird. Zudem ist es dem AKG ein Anliegen, dass nur Kriterien genannt werden, die im Rahmen des Auswahlverfahrens überprüft werden können. Nicht zuletzt berät der AKG die verantwortlichen Stellen hinsichtlich einer geschlechtergerechten Formulierung der Ausschreibungstexte.
- **Ausschreibungsberichte:**
Ausschreibungsberichte sollten die Qualifikation der Bewerber/innen anhand der Kriterien der Ausschreibungstexte beurteilen. Der AKG beriet auch 2013

die Personalabteilung und die personalaufnehmenden Stellen in Bezug auf die Inhalte von Ausschreibungsberichten. Des Öfteren stellte der AKG Nachfragen zu Ausschreibungsberichten, bei denen Kriterien herangezogen wurden, die nicht im Ausschreibungstext genannt waren.

- **Einhaltung des Frauenförderungsgebotes:**
Laut dem Frauenförderungsplan müssen ausschreibende Stellen Frauen zur Bewerbung motivieren und nachweislich nach geeigneten Bewerberinnen suchen (§§ 26 und 27 Frauenförderungsplan der WU). Zudem ist festgelegt, dass bei begründetem Einwand des AKG eine Ausschreibungswiederholung erfolgen muss, sofern sich auf eine Ausschreibung keine qualifizierte Frau beworben hat (§ 28 Frauenförderungsplan der WU). Im Berichtszeitraum stellte der AKG mehrere Nachfragen, ob sich qualifizierte Frauen auf Ausschreibungen beworben haben. Zudem erinnerte der AKG daran, dass ausschreibende Stellen Frauen zur Bewerbung motivieren und nachweislich nach Frauen suchen müssen. Die Frage, wie dieser Suchprozess dokumentiert wird, bleibt zum Teil hinsichtlich der Nachvollziehbarkeit ungeklärt. Lediglich bei Post-doc-Stellen mit Überzahlung konnte eine operationale Vereinbarung zwischen AKG und Personalabteilung gefunden werden.

Der AKG initiierte im Berichtszeitraum gemeinsame Workshops zwischen Personalabteilung und AKG, um Ausschreibungstexte und –berichte zu standardisieren. Die Standardisierung soll zum einen die Kosten der Personalauswahl senken, zum anderen den Personalauswahlprozess noch transparenter machen. Das Ziel der Initiative des AKG ist das Erreichen von Abläufen, die eine diskriminierungsfreie Personalauswahl begünstigen.

6.6.2. Schiedskommission

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

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

In den zehn Jahren des Bestehens der Schiedskommission hat der AKG der WU eine überschaubare Zahl an Beschwerden wegen des Verdachts von Diskriminie-

rung an die Schiedskommission gerichtet. Die geringe Zahl an Beschwerden des AKG bei der Schiedskommission begründet sich darin, dass in potenziellen Beschwerdefällen vom AKG versucht wird, die Situation durch intensive Gespräche mit den betroffenen Personen im Vorfeld zu klären. Dadurch sollen nicht nur Ressourcen geschont, sondern auch Konflikteskalationen vermieden werden.

Mit Ausnahme eines einzigen Falles wurden in zehn Jahren sämtliche Beschwerden des AKG an die Schiedskommission von dieser ab- bzw. zurückgewiesen. Der AKG hat im Jahr 2013 erstmals gegen abschlägige Bescheide der Schiedskommission in zwei Fällen das Rechtsmittel der Amtsbeschwerde an den Verwaltungsgerichtshof in Anspruch genommen.

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

6.6.3. Berufungskommissionen

Die Arbeit des AKG in den Berufungskommissionen nimmt viel Zeit in Anspruch. In der Mehrzahl der Fälle ist es der AKG, der auf die Einhaltung der Formalia bei Berufungskommissionen hinweist. Darüber hinaus sind folgende Muster in der inhaltlichen Diskussion deutlich erkennbar:

- Der Ausschreibungstext enthält eine zu breite Beschreibung des Tätigkeitsumfanges der ausgeschriebenen Stelle, was zu einem äußerst schwierigen Auswahlverfahren führt.
- Im Sinne der Ausschreibung qualifizierte Bewerberinnen werden zwar zu einem Berufungsvortrag eingeladen; allerdings lässt die Diskussion schon im Vorfeld erkennen, dass ein Listenplatz keinesfalls wahrscheinlich ist.
- Gemessen am akademischen Alter junge Bewerberinnen werden mit dem Argument, es fehle ihnen an Führungserfahrung, für nicht ausreichend qualifiziert erachtet.

- Das Muster bei den Bewerbungen: „Hohe Reputation“ eines meist männlichen Bewerbers versus „hohes wissenschaftliches Potenzial“ meist einer Bewerberin aber auch eines Bewerbers führt zu einer polarisierenden Diskussion.
- Die Frage der Suche nach potenziellen Bewerberinnen wird mittlerweile oft nur mit einem Satz „erledigt“: „Es gibt keine potenziellen Bewerberinnen, es wurde gesucht, aber es wurden keine Bewerberinnen gefunden.“ Dieser Befund wird dann noch von einem das Fach vertretenden Berufungskommissionsmitglied bestätigt und damit ist die Diskussion beendet.

7. Außenkontakte/Vernetzung

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

Im Jahr 2013 fanden zwei Sitzungen der ARGE GLUNA an der TU Graz und an der MedUni Wien statt. Die Vorsitzende und die 1. stellvertretende Vorsitzende gehören der ARGE GLUNA als Mitglieder an und nahmen an diesen Sitzungen teil.

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

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

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

7.2. „Admina“

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

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

Im Jahr 2013 fand kein "Admina"-Vernetzungstreffen statt.

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

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

7.3. Lehrveranstaltung „Geschlechtergerechte Kommunikation“

Die Leiterin des AKG-Büros hat gemeinsam mit Marion Zeger, einem langjährigen Mitglied des AKG, am 8. und 15. Mai 2013 an der WU eine einstündige Lehrver-

anstaltung zum Thema „Geschlechtergerechte Kommunikation“ abgehalten, die im Rahmen des Studienschwerpunktes „soziale Kompetenz“ für die Masterstudien angeboten wurde.

Die Themen waren u. a. geschlechtergerechte Sprache (Sprachregeln, feministische Linguistik), geschlechtergerechte Kommunikation im Alltag, Stereotypen: Risiken – Chancen, rechtliche Grundlagen zu Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und geschlechtergerechter Sprache, das Sichtbarmachen von Geschlecht durch Sprache, Diskriminierung durch rein männer-„gerechte“ Sprache, der AKG an der WU – Aufgaben und Rechte, Frauenbewegungen – historischer Überblick, Gender and Diversity Management.

Resümierend kann gesagt werden, dass es auch in der Gruppe der Studierenden hinsichtlich des Informationsstandes über sowie des Bewusstseins für die Verwendung gendergerechter Sprache im Besonderen, aber auch grundsätzlich weiterhin Handlungsbedarf gibt.

Der AKG hat im Studienschwerpunkt „soziale Kompetenz“ seit dem Jahr 2010 jeweils im Sommersemester eine Lehrveranstaltung zu einem mit Gleichbehandlung und/oder Frauenförderung in Zusammenhang stehenden Themenschwerpunkt angeboten und damit einen Beitrag zur Verbreitung und Diskussion der von ihm verantworteten Themen geleistet.

8. WU-interne Kooperationen

8.1. Informations- und Beratungsk Kooperationen

8.1.1. Universitätsrat

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

Sowohl die Vorsitzende des AKG als auch die erste stellvertretende Vorsitzende nahmen 2013 an den Sitzungen des Universitätsrates teil und berichteten anlassbezogen über die Tätigkeit des AKG.

8.1.2. Betriebsräte, Hochschüler/innenschaft

Der AKG kooperiert mit dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal und mit dem Betriebsrat für das allgemeine Personal an der WU Wien und hat auch im Jahr 2013 an entsprechenden Veranstaltungen (z. B. Betriebsversammlungen, Informationsveranstaltungen zu arbeitsrechtlichen Themen des Betriebsrats für das Allgemeine Universitätspersonal) teilgenommen. Die Zusammenarbeit mit

dem Betriebsrat ist vor allem durch Kompetenzfragen bei Auskunftserteilung an und Beratung von Mitarbeiter/inne/n der WU gekennzeichnet.

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

8.1.3. Personalabteilung

Auch im Jahr 2013 suchte der AKG das Gespräch mit der Personalabteilung zu einschlägigen Themen, wie etwa die Gestaltung und Prüfung von Ausschreibungstexten und Ausschreibungsberichten, die Einhaltung der Vorgaben des Frauenförderungsplanes, die Überarbeitung von Formularen der Personalabteilung sowie die Standardisierung von Ausschreibungen etc.

Der AKG initiierte gemeinsame Workshops zwischen AKG und Personalabteilung, um das gegenseitige Verständnis für die unterschiedlichen Verantwortungsbereiche zu erhöhen und mögliche Kooperationsbereiche zur Steigerung der effizienten und effektiven Arbeit aller Beteiligten auszuloten und vor allem die Diskriminierungsfreiheit bei Personalentscheidungen sicherzustellen.

Der AKG erarbeitete dabei auch zahlreiche Vorschläge zur inhaltlichen Verbesserung und signalisierte damit neben Kooperationsbereitschaft allgemeines und inhaltliches Interesse an der Optimierung verschiedener Inhalte.

8.1.4. Rektorat

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

8.1.5. WU 2020

Im Rahmen des Projektes WU 2020 hat der AKG die Einladungen zur Mitarbeit in den Arbeitsgruppen Karriere, Organisation und Berufsbild der Professor/inn/en wahrgenommen. An den Sitzungen haben Renate Buber (Karriere, Organisation) und Sylvia Frühwirth-Schnatter (Berufsbild der Professor/inn/en) teilgenommen.

8.2. Wissenschaftliche Kooperationen

8.2.1. Wissenschaftlerinnen der WU – „Gender Equality Conference“

Der AKG initiierte im Berichtszeitraum eine Zusammenarbeit mehrerer WU-Wissenschaftlerinnen, die sich gemeinsam an der 8th European Conference on Gender Equality in Higher Education beteiligen möchten. Die Konferenz wird vom

3. bis zum 5. September 2014 an der Technischen Universität Wien stattfinden. Es wurde geplant, ein Panel zum Thema „Gender equality check – Vincible roadblocks in implementing gender equality in higher education institutions!“ einzuzeichnen.⁸

8.2.2. Strategieworkshop „Diversity Management“

Der AKG organisierte einen Strategieworkshop zum Thema „Diversity Management – Konzepte und Aktivitäten“, der am 30.09.2013 stattfand. Neben WU-Wissenschaftler/innen, die zu diesem Thema forschen, nahmen auch Praktiker/innen und AKG-Mitglieder teil. Das Ziel war die Erarbeitung von Maßnahmen zur Umsetzung von Diversity Management an der WU.

Dem AKG gelang es, mehrere Expert/innen für Vorträge bzw. Statements zu gewinnen: Dr. Martin Rennhofer (Betriebsratsvorsitzender von IBM Österreich) hielt einen Vortrag über Diversität bei IBM. Prof.ⁱⁿ Edeltraud Hanappi-Egger referierte über Diversity Management an Universitäten.

Im Anschluss an die Vorträge gaben Diversitäts-Akteur/innen/e/n Statements zu den Möglichkeiten und Grenzen eines Diversity Management an der WU ab. Abschließend diskutierten die Teilnehmer/innen in Kleingruppen Felder des Diversitätsmanagements an der WU.

Der Strategieworkshop zeigte u. a., dass die WU durch gezieltes Diversitätsmanagement eine Vorbildfunktion in der Gesellschaft erfüllen könnte. Es bestand Einigkeit darüber, dass im Rahmen von Diversitätsmanagement Diversitätsagent/innen/en bzw. Change Agents geschaffen werden sollten. Aus Sicht des AKG wäre die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zum Thema Diversität sehr zu empfehlen, im Rahmen derer sich Diversitätsagent/innen/en (z.B. AKG, Betriebsrat, Abteilung für Personalplanung und -entwicklung) vernetzen.

9. AKG-Marketing

Der AKG hat das Ziel, eine gendersensible Sichtweise und die Perspektive der Gleichstellung in der universitären Kommunikation zu fördern und im Sinne eines Diskriminierungsschutzes öffentlichkeitswirksam aktiv zu werden.

9.1. Homepage

Die Homepage des AKG bietet ausführliche Informationen über den AKG an der WU Wien, über rechtliche Grundlagen von Gleichbehandlung und Frauenförderung, Personalverfahren, Mobbing, sexuelle Belästigung, geschlechtergerechtes Formulieren, Stellenausschreibungen, Kinderbetreuung, Arbeitskreise an öster-

⁸ Im April 2014 wurde das eingereichte Panel zum Thema „Gender equality check: Vincible roadblocks in implementing gender equality in higher education institutions!“ für die Konferenz angenommen.

reichischen Universitäten, Literatur, Links zu diversen Einrichtungen zur Gleichbehandlung und Frauenförderung an:

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

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

Der AKG ist darum bemüht, regelmäßig in „wu-memo“, der Zeitung für WU-Angehörige, sowie in „STEIL“ (löste am Beginn des Studienjahres 2012/13 das „wu-aktuell“ ab), der Zeitung der Hochschüler/innenschaft an der WU Wien, über seine Tätigkeit sowie über Gleichbehandlung und Frauenförderung im Allgemeinen bzw. rechtliche Neuerungen in diesen Bereichen zu informieren. Ebenso informiert der AKG in „move!“, dem WU-Guide für Studierende, über die Einrichtung und die Aufgaben des AKG.

9.3. Gleichbehandlungs-Blog

Der AKG hat im Jahr 2011 die Einrichtung eines Gleichbehandlungs-Blogs im Rahmen des WU Blogs initiiert. Damit soll die Möglichkeit zum Austausch über die Themen Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und Frauenförderung gegeben werden. Es hat sich gezeigt, dass von dieser Möglichkeit nur wenige Personen Gebrauch machen.

9.4. Informationskarte

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

9.5. Roll-Up

Im Berichtszeitraum erarbeitete der AKG in Zusammenarbeit mit einem Graphiker Entwürfe für ein Roll-Up. Dieses soll zukünftig bei Veranstaltungen des AKG zum Einsatz kommen.

10. Weiterbildungsaktivitäten

10.1. Teilnahme an Tagungen, Veranstaltungen

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

- Abschlusskonferenz des Projektes „Frauen in der Spitzenforschung – zum Verhältnis von Geschlechterungleichheit und Exzellenz“ am 18. und 19.04.2013 in Hamburg (Charlotte Khan)
- Workshop Sustainability – Education am 6.5.2013 (Silvia Mille)
- Workshop Sustainability – Society am 21.5.2013 (Katharina Mader)
- Frauenenquete „Maskulinismus. Anti.Feminismus“ am 07.06.2013 in der Verwaltungsakademie des Bundes Schloss Laudon (Hanne Esterwitsch)
- Workshop Sustainability - Operations am 10.6.2013 (Michael Müller-Camen)
- Sommer-Gleichstellungsfest 2013 der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst am 30.08.2013 im Palais Porcia (Lena Warczewski)
- Verleihung des Frauen-Lebenswerk-Preises sowie der Käthe-Leichter-Preise 2013 am 23.10.2013 im Bundeskanzleramt (Renate Buber, Claudia Hochleitner, Charlotte Khan, Silvia Mille, Lena Warczewski, Marion Zeger)
- „Familiengerechtes Management – ein Erfolgsfaktor“ am 07.11.2013 an der MedUni Wien (Charlotte Khan)
- „Gleichstellung, Dual Career und Bestenauslese“ am 07. und 08.11.2013 an der Universität zu Köln (Claudia Hochleitner)
- „Workshop Sustainability – Arbeitsplatzqualität und Soziales“ am 28.11.2013 an der WU Wien (Silvia Mille)
- „Workshop Sustainability – Umweltschutz und Betriebsökologie“ am 03.12.2013 an der WU Wien (Silvia Mille)

10.2. Supervision

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

11. Ausblick

Es erscheint unerlässlich, dass der AKG auch in Zukunft weiterhin in universitäre Projekte und Vorhaben eingebunden wird. Die Vorteile frühzeitiger Einbindung sind evident und ermöglichen das konsequente Einbringen AKG-spezifischer Themen:

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

Renate Buber eh.
Vorsitzende

Claudia Hochleitner eh.
Leiterin des AKG-Büros

Charlotte Khan eh.
1. stv. Vorsitzende

Martin Stegu eh.
2. stv. Vorsitzender

Wien, im Mai 2014

12. Literatur

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

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

Satzung der Wirtschaftsuniversität Wien mit Anhang 4 Frauenförderungsplan der Wirtschaftsuniversität Wien vom 10.12.2003 (geändert durch Beschlüsse vom 22.12.2004, 21.1.2005, 8.6.2005, 22.3.2006, 24.5.2006, 25.6.2008, 11.3.2009, 17.3.2010, 22.6.2011, 19.10.2011, 22.11.2011, 09.05.2012, 13.03.2013 und 04.12.2013)

13. Anhang

13.1 Anhang 1 - Die Mitglieder des AKG der Wirtschaftsuniversität Wien



Renate Buber

Mein Engagement für ein nachhaltig verstärktes Bewusstsein für die Gleichbehandlung und somit gegen Diskriminierungen jeder Art, sei es im Hörsaal in der Kommunikation zwischen Studierenden und Lehrenden, bei Personalentscheidungen, in universitären Entscheidungsprozessen oder im universitären Arbeitsalltag begründet sich in meinem ausgeprägten Verständnis für Gerechtigkeit. Es ist mir wichtig, auf Ungleichbehandlung aufmerksam zu machen und Lösungen aktiv zu vertreten, sei es im Wege der Kontrolle der Entscheidungen von Universitätsorganen wie in deren Beratung.

Mag. et Dr. rer.soc.oec., ist Assistenzprofessorin und stv. Vorständin des Instituts für Nonprofit-Management an der WU Wien sowie akademische Leiterin des PMBA Studienganges Sozialmanagement der WU Executive Academy. Ihre Forschungsschwerpunkte sind NPO-Management, NPO Marketing und qualitative Forschungsmethodik. Sie gehörte dem AKG der WU Wien viele Jahre als stellvertretende Vorsitzende an und wurde im November 2009 zur Vorsitzenden des AKG der WU gewählt. Darüber hinaus ist sie Mitglied der ARGE GLUNA und der Schiedskommission der Technischen Universität Wien.



Hanne Esterwitsch

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

Amtsärztin, ist seit 1975 an der WU Wien beschäftigt (davon sechs Jahre als Sekretärin des Rektors, neun Jahre als Referentin in der Personalabteilung, achtzehn Jahre im Sekretariat des Instituts für Bildungswissenschaften und Philosophie, nach dessen Auflösung im Sekretariat des Instituts für Soziologie und Empirische Sozialforschung und seit Juli 2013 im Sekretariat des Instituts für Wirtschaftsgeographie und Geoinformatik). Mehr als zehn Jahre galt ihr Engagement im AKG der WU Wien neben allgemeinen Fragen der Gleichbehandlung der Kontrolle der Personalien des wissenschaftlichen Personals.



Sylvia Frühwirth-Schnatter

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

Sylvia Frühwirth-Schnatter ist seit 2011 als Professorin für Angewandte Statistik und Ökonometrie am Institute for Statistics and Mathematics der WU tätig. Davor war sie seit 2003 Professorin für

Angewandte Statistik und Ökonometrie an der Johannes Kepler Universität in Linz. Als promovierte Mathematikerin der TU Wien gilt ihr Forschungsinteresse hauptsächlich der Entwicklung effizienter Methoden zur Analyse von sozio-ökonomischen Daten. Ihre Forschungsergebnisse im Bereich Bayesianische Ökonometrie und Markov chain Monte Carlo Methoden wurden in zahlreichen internationalen Fachzeitschriften publiziert. Ihre 2006 erschienene Monographie „Finite Mixture and Markov Switching Models“ wurde mit dem renommierten DeGroot Preis ausgezeichnet. Sie ist seit 2013 für den AKG tätig.



Claudia Hochleitner

Ursachen für Ungleichbehandlung und Diskriminierung von Menschen sind in benachteiligenden gesellschaftlichen Strukturen und Hierarchien zu finden, die nicht von heute auf morgen und auch nicht von einigen wenigen Personen verändert werden können. Meine Tätigkeit im AKG soll zu einer Bewusstseinschärfung im beruflichen Umfeld und zu mehr Chancengleichheit für die Mitarbeiter/innen und Studierenden beitragen.

Absolventin des Universitätslehrgangs „VINGS – Virtual International Gender Studies – Qualifizierung Gleichstellung“ der Universität Hagen und Lektorin an der WU Wien, leitet seit 2002 das Büro des AKG der WU und ist Mitglied des Betriebsrats für das Allgemeine Universitätspersonal und des Senats der WU Wien sowie von ADMINA, der Vernetzung der Leiterinnen der AKG-Büros an den österreichischen Universitäten. Sie ist seit 1994 an der WU Wien beschäftigt und war sechs Jahre Referentin und zwei Jahre stellvertretende Abteilungsleiterin in der Personalabteilung. Im Rahmen ihres Studiums der Rechtswissenschaften an der Johannes Kepler Universität Linz setzt sie Schwerpunkte in den Bereichen Legal Gender Studies, Antidiskriminierung und Diversity, Arbeits- und Sozialrecht sowie Staat, Gesellschaft und Politik.



Charlotte Khan

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

Mag.phil., studierte Vergleichende Literaturwissenschaft und Slawistik an der Universität Innsbruck sowie an der Staatlichen Universität Moskau und an der Universität Zagreb. Sie ist seit 1993 Wissenschaftliche Beamtin am Institut für Slawische Sprachen. Ihre fachlichen Interessen umfassen Russisch als Fremdsprache sowie Landes- und Kulturkunde Russlands und der Ukraine. Sie ist im Konsortium des TEMPUS-Projektes BUSEEG 2013-2016 (Projektleitung: Prof. Fortmüller). Sie gehört dem AKG der WU Wien seit 2007 an und ist seit 2010 erste stellvertretende Vorsitzende sowie Mitglied bei GLUNA.



Katharina Mader

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

Mag. und Dr. rer.soc.oec., ist Habilitationsassistentin am Institut für Institutionelle und Heterodoxe Ökonomie an der WU Wien. Davor war sie Projektmitarbeiterin und Lektorin an der WU Wien sowie

Lektorin an der JKU Linz und der AAU Klagenfurt. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Feministische und Politische Ökonomie, Gender Budgeting, Care Ökonomie und Ökonomie des Öffentlichen Sektors. Sie gehört dem AKG der WU Wien seit 2013 an.



Silvia Mille

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

Mag. rer.soc.oec., ist seit Juli 2013 Programmkoordinatorin des Masterstudiums Management der WU Wien. Vorher war sie an der WU Wien je vier Jahre Referentin des Fachbereichs BW und Leiterin des Büros des Fachbereichsrats bzw. der Departments sowie anschließend Assistentin des Vorstands/der Vorständin der Departments für Management sowie Unternehmensführung und Innovation. Seit Anfang 2010 ist sie als Mitglied im AKG tätig.



Michael Müller-Camen

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

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



Martin Stegu

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

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

interkulturelle Kommunikationsprobleme, in letzter Zeit auch Queer Studies und genderbezogene Linguistik.



Marion Zeger

Eine hohe Affinität für Gleichbehandlungsthemen und der Wunsch, diskriminierendes Handeln einerseits bekannt zu machen und es andererseits dadurch ein Stückweit verhindern zu können, motivieren mich zu meiner Tätigkeit im AKG. Wichtig ist mir dabei vor allem, den Studierenden als Ansprechpartnerin zur Verfügung zu stehen und ihre Anliegen im AKG zu vertreten.

Mag. rer.soc.oec., Absolventin der WU Wien (Betriebswirtschaft) und derzeit Studentin an der WU Wien im Zweitstudium Wirtschaftstraining und Bildungsmanagement. Sie sammelte während des Studiums berufliche Erfahrungen in einem Unternehmen für Personaldienste und in einem Lebensmittelgroßhandelsbetrieb. Darüber hinaus war sie im Marketing eines Zeitschriftenverlages tätig und arbeitete in der WU-Universitätsbibliothek. Sie ist seit zwei Jahren als Vertreterin der Studierenden Mitglied im AKG der WU Wien.

Assoziiertes Mitglied:



Lena Warczewski

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

B.Sc., Absolventin der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (Studiengang Betriebswirtschaftslehre mit den Vertiefungen Unternehmenskooperationen und Wirtschaftsrecht) und Studentin des Masterstudiums „Gender Studies“ an der Universität Wien. Derzeit arbeitet sie an ihrer Masterthesis, im Rahmen derer sie sich mit Frauenförderung an Wiener Universitäten auseinandersetzt. Seit dem 15. Juli 2013 ist sie Mitarbeiterin im AKG-Büro der Wirtschaftsuniversität Wien.

[Stand: 31. Dezember 2013]

13.2 Anhang 2 - AKG laut Satzung der WU

- An der Wirtschaftsuniversität Wien ist vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen (§ 42 Abs. 1 UG 2002) (§ 44 der Satzung der WU).
 - Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen besteht aus elf Mitgliedern und bis zu elf Ersatzmitgliedern, die von den im Senat vertretenen Gruppen von Universitätsangehörigen für eine Dauer von drei Jahren entsendet werden. Bei der Bestellung der Mitglieder und Ersatzmitglieder ist auf deren Erfahrungen in Gleichbehandlungs- und frauenfördernden Angelegenheiten Bedacht zu nehmen. Der bestehende Arbeitskreis kann dazu einen Vorschlag erstaten. Dem Arbeitskreis haben je drei Personen aus dem Kreis der Personen nach § 8 Abs. 1 Z 1 bis 3 dieser Satzung und zwei Studierende anzugehören (§ 45 Satzung).
 - Dem AKG steht das Vorschlagsrecht bei der Erstellung des Frauenförderungsplans zu (§ 44 UG 2002). Die oder der Vorsitzende des AKG (Stellvertretung) hat das Recht, an den Sitzungen des Senats teilzunehmen und, soweit es den Aufgabenbereich des AKG betrifft, in beratender Funktion mitzuwirken (§ 46 Satzung).
 - Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des AKG sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (§ 42 Abs. 3 UG 2002). Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden. Die Tätigkeit als Mitglied oder Ersatzmitglied gilt als Beitrag zur Erfüllung der Dienstpflichten (§ 47 Satzung).
 - Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des AKG sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und die am Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benutzen (§ 48 Satzung).
 - Dem Arbeitskreis sind insbesondere unverzüglich zur Kenntnis zu bringen:
 - der jeweilige Vorschlag von Findungskommission und Senat für die Bestellung der Rektorin oder des Rektors,
 - sämtliche zugelassene Vorschläge der Wahlkommission für die Wahl des Senats,
 - alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen vor erfolgter Ausschreibung,
 - die Liste der eingelangten Bewerbungen,
 - die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Bewerberinnen bzw. Bewerber,
 - die Zusammensetzung der universitären Kollegialorgane zur Überprüfung der Frauenquote von 40 v. H., einschließlich Begründung für die Nichteinhaltung der Quote,
 - die Liste der bestellten Gutachterinnen bzw. Gutachter.
 - Auf Verlangen des AKG hat ein Mitglied oder Ersatzmitglied des Arbeitskreises das Recht, am Aufnahmegespräch teilzunehmen. Wird eine Kommission in Personalangelegenheiten (z. B. Berufungskommission) oder eine Habilitationskommission eingerichtet, ist der AKG mit beratender Stimme zu den Sitzungen zu laden (§ 49 Satzung).
 - Das Rektorat hat gleichzeitig mit der Information des zuständigen Betriebsrats den AKG darüber in Kenntnis zu setzen, mit welcher Bewerberin oder mit welchem Bewerber ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden soll. Arbeitsverträge, die ohne vorherige Verständigung des Arbeitskreises oder vor Ablauf der Frist gemäß § 42 Abs. 8 UG 2002 abgeschlossen werden, sind unwirksam. Dasselbe gilt, wenn den Aufnahmegesprächen, trotz gegenteiligen Verlangens des AKG, keine Vertreterin oder kein Vertreter des AKG beigezogen wurde (§ 50 Satzung).
 - Hat der AKG Grund zur Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts oder auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darstellt, ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen (§ 42 Abs. 8 UG 2002). Die Frist zum Einspruch beginnt ab dem ersten Werktag nach dem Einlangen dieser Entscheidung.
-

-
- Das jeweilige Kollegialorgan hat den AKG unverzüglich über seine Zusammensetzung zu informieren. Ist der Frauenanteil von mindestens 40 v. H. nicht ausreichend gewahrt, kann der AKG binnen vier Wochen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung an die Schiedskommission erheben. Ist das Kollegialorgan unrichtig zusammengesetzt, sind dessen Beschlüsse ab dem Zeitpunkt der Einrede nichtig. Erhebt der AKG nicht fristgerecht Einrede, ist das Kollegialorgan insofern richtig zusammengesetzt (§ 42 Abs. 8a UG).
 - Der AKG hat unverzüglich an die Bundesministerin oder den Bundesminister zu berichten, wenn er eine Einrede gemäß § 42 Abs. 8a oder Abs. 8c UG sowie wenn er eine Beschwerde gemäß § 42 Abs. 8b UG an die Schiedskommission erhebt (§ 42 Abs. 8d UG).
 - Erhebt der AKG Beschwerde an die Schiedskommission, ist die Vollziehung der Entscheidung des Universitätsorgans bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig (§ 42 Abs. 9 UG) (§ 51 Satzung).
-

AKG laut

Satzung der WU i. d. F. 04.12.2013 (VIII. Hauptstück, Gleichbehandlung)

13.3 Anhang 3 - Die Mitglieder des AKG: Formale Grundlagen

- **Mitglieder des Arbeitskreises:**

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

Mitglieder des AKG laut

Satzung der WU i. d. F. 04.12.2013 (VIII. Hauptstück, Gleichbehandlung)

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

- Die Erfüllung der Aufgaben als Mitglied oder Ersatzmitglied im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist als Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten bzw. Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung anzusehen und der Arbeits- bzw. Dienstzeit anzurechnen.
- Bei der Übertragung und Festlegung von Aufgaben des Arbeitsplatzes und bei der Festlegung von Dienstpflichten ist die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Mitglied oder Ersatzmitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu berücksichtigen.
- Den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung ihrer Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.
- Die Tätigkeit als Vorsitzende oder als Vorsitzender des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gilt als besonders berücksichtigungswürdiger Grund für eine Verlängerung des Dienst-/Beschäftigungsverhältnisses.
- Den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist die Teilnahme an regelmäßigen Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen.
- Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen (§ 46 Frauenförderungsplan der WU).

Rechte und Pflichten der Mitglieder des AKG

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

13.4 Anhang 4 - Büro des AKG

- Das Rektorat hat für die administrative Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie für die Bereitstellung der dafür erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zu sorgen. Dies ist auch bei der Bedarfsanmeldung an die zuständigen Universitätsorgane zu berücksichtigen.
- Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist jedenfalls ein Raum mit angemessener technischer Ausstattung (zumindest EDV samt Drucker, Telefon, Telefax, Kopiergerät) und der Möglichkeit zu vertraulichen Beratungen sowie eine Ganztagskraft zur Erfüllung der Aufgaben des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zur Verfügung zu stellen.
- Im Rahmen der jährlichen Budgetplanung der Wirtschaftsuniversität Wien erstellt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einen Antrag hinsichtlich des Bedarfs an budgetären Mitteln.
- Die Leiterin oder der Leiter des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen muss eine entsprechende Ausbildung, Rechtskenntnisse und Praxis im Personalwesen aufweisen. Bei der Bestellung dieser Person hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ein Vorschlagsrecht. Die Fach- und Dienstaufsicht über die Leiterin oder den Leiter des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bzw. an deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter zu binden, die oder der auch das Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeitergespräch durchzuführen hat.
- Das Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen dient ausschließlich der Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Wirtschaftsuniversität Wien. 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 (§ 47 Frauenförderungsplan der WU).

Büro des AKG
Frauenförderungsplan der WU
(Anhang 4 der Satzung i. d. F. 04.12.2013)

13.5 Anhang 5 - Auskunft-/Einsichtserteilung sowie Informationspflicht

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

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

13.6 Anhang 6 - Gleichbehandlungsgebote

Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis:

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

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

Sonderbestimmungen für Angehörige von Universitäten:

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

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

13.7 Anhang 7 - Erlassung eines Frauenförderungsplans

- **Erlassung eines Frauenförderungsplans**

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

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