

TÄTIGKEITSBERICHT
§ 42 Abs 10 UG 2002

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
Equal Opportunities Working Group

WU Wien

Bericht
2011

Renate Buber
Claudia Hochleitner
Charlotte Khan
Martin Stegu

Wien, im Juni 2012

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkung.....	3
2. Einrichtung und Aufgaben des AKG	5
3. Mitglieder des AKG.....	5
4. Büro des AKG.....	8
5. Sitzungen des AKG.....	9
6. Tätigkeitsbereiche des AKG	10
6.1. Personalangelegenheiten der WU.....	10
6.2. Zusammensetzung von Kollegialorganen der WU.....	13
6.3. Sitzungs-, Kommissionsteilnahme.....	16
6.4. Einsprüche, Einspruchsanmeldungen und Beschwerden an die Schiedskommission der WU	17
6.5. Diskriminierungsfälle.....	18
6.5.1. Diskriminierung auf Grund des Geschlechts	18
6.5.2. Sexuelle bzw. geschlechtsbezogene Belästigung und Mobbing	18
6.5.3. Beratung	19
6.5.4. Stellungnahmen.....	20
6.5.5. Frauenförderungsplan	20
6.5.6. Geschlechtergerechte Sprache	21
6.6. Exkurs: AKG gemäß Satzung der WU	22
7. Außenkontakte/Vernetzung	23
7.1. Die Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs Universitäten (ARGE GLUNA).....	23
7.2. „Admina“	24
7.3. Studierendenplattform	25
7.4. Lehrveranstaltung „Genderstereotype in der Kommunikation“	25
8. WU-interne Vernetzung	25
8.1. Universitätsrat	25
8.2. Betriebsräte, Hochschüler/innen/schaft	26
8.3. Senat.....	26
8.4. Rektorat.....	26
8.5. Wissenschaftlerinnen der WU.....	26
8.6. Workshop Gremienarbeit	27
9. AKG-Marketing	27
9.1. Homepage.....	27
9.2. Schaukasten und Presenter.....	27
9.3. wu-memo, WU aktuell, Aussendung an WU-Studierende	27
9.4. Informationskarte.....	28
9.5. Teilnahme an Tagungen, Veranstaltungen	28
10. Ausblick.....	29
Literaturverzeichnis	30
Anhang 1: Die Mitglieder des AKG der Wirtschaftsuniversität Wien	31
(Stand: 31. Dezember 2011)	31

1. Vorbemerkung

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Wirtschaftsuniversität (im Weiteren AKG) legt hiermit den detaillierten Tätigkeitsbericht für das Jahr 2011 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 2011 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.

Am 14. Jänner 2010 konstituierte sich der AKG der WU Wien neu. Seither 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).

Quantitativ gesehen kam es dadurch zu einer deutlichen Zunahme des Umfanges des Aufgabenbereiches des AKG und damit auch zu einem verstärkten Erfordernis der Zusammenarbeit mit dem Senat und den vom Senat der WU Wien eingesetzten Kollegialorganen.

Mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2010 kam es mit dem Inkrafttreten der 2. Dienstrechtsnovelle 2009 zu einer Änderung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes. Eine wesentliche Änderung betrifft die Anhebung des Frauenanteils von 40 auf nunmehr 45 %, insbesondere bei den Bestimmungen zur vorrangigen Aufnahme und zum Vorrang beim beruflichen Aufstieg:

Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der
1. 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 45 % 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. Aus diesem Grund enthält der vorliegende Tätigkeitsbericht 2011 ergänzend zu den inhaltlichen Berichtspunkten jene Passagen aus den betreffenden Gesetzen, mit denen die Aufgabenbereiche des AKG und seine Entscheidungsbefugnisse deutlich gemacht sind.

An dieser Stelle sei allen WU-Angehörigen, mit denen der AKG im Jahre 2011 zusammen gearbeitet hat, für ihre wertvolle Unterstützung, ohne die eine effektive und effiziente Arbeit des AKG in Sachen Gleichbehandlung an der WU Wien nicht möglich wäre, herzlich gedankt.

Viele Bereiche der Gleichbehandlung bedürfen noch vertiefter Diskussionen über Veränderungspotenziale. Der AKG wird auch in Zukunft das Gespräch mit den Betroffenen suchen und hofft, dass dieser Bericht einen Einblick in die AKG-Aufgabenfelder gibt und eine geeignete Informationsbasis für einen weiteren inhaltlichen Austausch mit WU-Angehörigen zum Thema Gleichbehandlung darstellt.

Renate Buber
Claudia Hochleitner
Charlotte Khan
Martin Stegu

Wien, Juni 2012

2. Einrichtung und Aufgaben des AKG

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

Seit 2002 sind die Einrichtung und Aufgaben des AKG 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).

3. Mitglieder des AKG

Dem Arbeitskreis 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 (siehe Abbildung 1).

- **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).

Abbildung 1: Mitglieder des AKG – Satzung der WU idF 22.11.2011 (VIII. Hauptstück, Gleichbehandlung)

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 (siehe Abbildung 2).

- **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).

Abbildung 2: Rechte und Pflichten der Mitglieder des AKG – Frauenförderplan (FFP) der WU (Anhang 4 der Satzung idF 22.11.2011)

Die Konstituierung des AKG der WU für die Funktionsperiode 2010 bis 2013 erfolgte am 14. Jänner 2010. Zur Vorsitzenden wurde Renate Buber, zur ersten stellvertretenden Vorsitzenden Charlotte Khan und zum zweiten stellvertretenden Vorsitzenden Michael Meyer gewählt. Tabelle 1 gibt Auskunft über den aktuellen Stand der Mitglieder und Ersatzmitglieder für die Funktionsperiode 2010 bis 2013 (siehe dazu auch Anhang 1).

Tabelle 1: Haupt- und Ersatzmitglieder des AKG der WU Wien
(Funktionsperiode 2010 -2013)

Renate BUBER , Ass.Prof. ⁱⁿ Mag. ^a Dr. ⁱⁿ Vorsitzende	NPO Management Group
<u>Ersatzmitglied:</u> Johanna HOFBAUER, ao. Univ.Prof. ⁱⁿ Mag. ^a Dr. ⁱⁿ	Institut für Soziologie und Empirische Sozialforschung
Charlotte KHAN , Oberrätin Mag. ^a 1. Stellvertretende Vorsitzende	Institut für Slawische Sprachen
<u>Ersatzmitglied:</u> Kathrin FIGL, Univ.Ass. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ	Institut für Wirtschaftsinformatik und Neue Medien
Michael MEYER , Univ.Prof. Mag. Dr. (bis 30.09.2011)	NPO Management Group
<u>Ersatzmitglied:</u> Edeltraud HANAPPI-EGGER , Univ.Prof. ⁱⁿ DI. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ (Hauptmitglied vom 01.10. – 31.12.2011)	Abteilung für Gender und Diversitätsmanagement
Hanne ESTERWITSCH , Amtsrätin	Institut für Soziologie und Empirische Sozialforschung
<u>Ersatzmitglied:</u> Ruth HEUBERGER	Forschungsservice
Claudia HOCHLEITNER	Büro des AKG
<u>Ersatzmitglied:</u> Barbara BAUER, MMag. ^a Dr. ⁱⁿ	Doktoratsstudium
Silvia MILLE , Mag. ^a	Department für Management
<u>Ersatzmitglied:</u> Andrea SCHEIBENPFLUG	Vizerektorat für Lehre
Katharina PERNKOPF-KONHÄUSNER , Mag. ^a	ÖH WU
<u>Ersatzmitglied:</u> Sabine BUNDSCHUH	ÖH WU
Sigrid STAGL , Univ.Prof. ⁱⁿ Mag. ^a Dr. ⁱⁿ	Institut für Regional- und Umweltwirtschaft
<u>Ersatzmitglied:</u> Ulrike SCHNEIDER, Univ.Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ	Institut für Sozialpolitik
Martin STEGU , Univ.Prof. Mag. Dr. 2. Stellvertretender Vorsitzender (seit 10.2011)	Institut für Romanische Sprachen
<u>Ersatzmitglied:</u> Renate RATHMAYR, Univ.Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ	Institut für Slawische Sprachen
Alfred STIASSNY , ao. Univ.Prof. Dr.	Institut für Quantitative VWL
<u>Ersatzmitglied:</u> Elfriede PENZ, ao. Univ.Prof. ⁱⁿ Mag. ^a Dr. ⁱⁿ	Institut für Internationales Marketing Management
Marion ZEGER , Mag. ^a	ÖH WU
<u>Ersatzmitglied:</u> Sonja KRAUSKOPF	ÖH WU

4. Büro des AKG

Seit Oktober 2002 verfügt der AKG der WU über ein Büro, das als zentrale Anlaufstelle für alle Angelegenheiten des AKG fungiert und dem eine einschlägig qualifizierte Vollzeitkraft zugeordnet ist. Das Büro des AKG befand sich im Berichtszeitraum bis Februar 2011 im UZA 1, Augasse 2 – 6, 1. OG, Kern D.¹ Die Öffnungszeiten des Büros sind Montag bis Donnerstag von 10 - 12 Uhr und von 14 - 16 Uhr sowie nach telefonischer Vereinbarung.

Zum Büro des AKG sieht die Satzung die in Abbildung 3 präsentierten Inhalte vor.

-
- 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).

Abbildung 3: Büro des AKG – Frauenförderplan der WU (Anhang 4 der Satzung idF 22.11.2011)

Zu den Aufgaben der Leiterin des Büros des AKG 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

¹ Die neue Adresse des AKG-Büro seit Februar 2011 ist das UZA 4, Kern A, 3. Stock, Raum A303.

von Universitätsangehörigen in Fragen der 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 des Betriebsrates fallen. In diesen Fällen führen Mitglieder des AKG Gespräche mit den Betroffenen, 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 Studierende mit einschlägigen Anliegen an das AKG-Büro.

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 Bereichen 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.

5. Sitzungen des AKG

Im Berichtszeitraum 2011 fanden die regulären Sitzungen an folgenden Tagen statt: 24.02., 31.03., 26.05., 30.06., 29.09., 27.10., 24.11., 15.12.

Die durchschnittliche Sitzungsdauer betrug zweieinhalb Stunden; womit sich für 2011 durch die AKG-Sitzungen eine zeitliche Belastung pro AKG-Mitglied von 20 Stunden bzw. inklusive Wegzeiten und Vorbereitungszeiten von etwa drei Arbeitstagen ergibt. Für die Vorsitzende, die Stellvertreter/in und die Büroleiterin 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. 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 Diskussionen von aktuellen Vorkommnissen des Mobbing, der formalen Unzulänglichkeiten von Ausschreibungstexten sowie der Ergebnisse der Prüfung der 40-% Quote von Frauen in den universitären Gremien 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.

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.

6. Tätigkeitsbereiche des AKG

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), 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 in Abbildung 4 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 ff) und Frauenförderungsplan der Wirtschaftsuniversität (Anhang 4 der Satzung idF 22.11.2011) aus.

• **Auskunft-/Einsichterteilung:**

- 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).

Abbildung 4: Auskunfts-/Einsichtserteilung sowie Informationspflicht gegenüber dem AKG (UG 2002)

Die Grundlage für die Prüfung von Personalangelegenheiten bilden die im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz festgehaltenen Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis. Abbildung 5 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.

Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis:

Auf Grund des Geschlechtes - insbesondere unter Bedachtnahme auf den Ehe- oder Familienstand - 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).

Abbildung 5: Gleichbehandlungsgebote – Bundes-Gleichbehandlungsgesetz B-GIBG (1993/100 idgF)

Der AKG begleitete im Jahr 2011 zahlreiche Personalverfahren in den Bereichen des wissenschaftlichen sowie des allgemeinen Universitätspersonals, insbesondere durch:

- Begutachtung der Ausschreibungstexte
- Überprüfung von Funktionsbeschreibungen des allgemeinen Personals
- 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 2011 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	
	2010	2011
Berufungsverfahren	20	4
Ausschreibungen wissenschaftliches Personal	138	129
Ausschreibungen allgemeines Personal	117	113
Drittmittelstellen ohne Ausschreibung	102	151
Habilitationsverfahren	20	11
Karenzurlaube, Freistellungen	64	59
Beendigungen von Arbeitsverhältnissen	369	451

Tabelle 2: Anzahl der Personalverfahren, mit denen der AKG der WU im Jahre 2010 und 2011 befasst war²

6.2. Zusammensetzung von Kollegialorganen der WU

Der AKG der WU wird über die Zusammensetzung der Mitglieder des jeweiligen Kollegialorgans der Universität vom Senat fristgerecht und mittels eines Formblattes informiert.

² Sowohl aus dem Vorjahr übernommene wie im Berichtszeitraum neu eingerichtete Personalverfahren

Zwischen 1.1.2011 und 31.12.2011 zeigt sich der Anteil der weiblichen und männlichen Mitglieder in Kollegialorganen wie in der Tabelle 3 dargestellt.

Daraus ist ersichtlich, dass 2011 in der Mehrzahl der Fälle die 40 %-Frauenquote eingehalten wurde. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass 2011 insgesamt wenige Kommissionen zu beschicken waren und von den sieben Habilitationswerber/innen vier Frauen waren, die vermutlich von sich aus aktiv wurden.

Es ist allerdings zu erwarten, dass es auch in Zukunft erforderlich sein wird, verstärkte Anstrengungen zu unternehmen, um die Quote bei allen Kommissionsbesetzungen zu erfüllen. Wie in der Vergangenheit werden AKG-Mitglieder von Fall zu Fall in persönlichen Gesprächen die Interessenlagen und Verfügbarkeiten potenzieller weiblicher Kommissionsmitglieder abklären und ausloten, warum ein, meist zusätzlich zu bestehenden Verpflichtungen in der Administration, weiteres Engagement in der Kommissionsarbeit nicht in Frage kommt. Es zeigte sich durchwegs, dass die individuellen Arbeits- bzw. Belastungssituationen der weiblichen Wissenschaftlerinnen in der Erfüllung ihrer Forschungs- und Lehrverpflichtungen sowie den erforderlichen Verwaltungsaufgaben keine weiteren Kommissionsstätigkeiten zulassen. Aus diesen Gründen hat der AKG auch 2011 davon abgesehen, Einreden bei der Schiedskommission nach § 42 Abs 8a UG 2002 zu erheben.

Zwischen 1.1.2011 und 31.12.2011 zeigt sich der Anteil der weiblichen und männlichen Mitglieder in Kollegialorganen in Tabelle 3.

Kollegialorgan	40 %-Frauenquote erreicht?		Mitglieder	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
Berufungskommission „Europarecht und Öffentliches Recht“		x	6	3
BK „Arbeitsrecht und Sozialrecht“	x		5	4
BK „Public Economics“		x	6	3
Habilitationskommission 1 ³	x		4	5
Habilitationskommission 2		x	6	3
Habilitationskommission 3	x		4	5
Habilitationskommission 4	x		4	5
Habilitationskommission 5	x		5	4
Habilitationskommission 6	x		4	5
Habilitationskommission 7	x		3	6

Tabelle 3: Anteil weiblicher und männlicher Mitglieder in neu eingerichteten Kollegialorganen der WU Wien im Jahr 2011 – chronologisch nach dem Datum ihrer Einsetzung

³ Habilitationskommissionen sind in der Tabelle anonymisiert.

Zwischen 1.1.2011 und 31.12.2011 zeigt sich der Anteil der Gutachterinnen und Gutachter in Kollegialorganen in Tabelle 4.

Kollegialorgan	40 %-Frauenquote erreicht?		Gutachter/innen	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
Berufungskommission „Europarecht und Öffentliches Recht“		x	2	0
BK „Arbeitsrecht und Sozialrecht“		x	2	0
BK „Public Economics“		x	3	1
Habilitationskommission 1 ⁴		x	3	0
Habilitationskommission 2		x	3	0
Habilitationskommission 3	x		1	1
Habilitationskommission 4	x		1	1
Habilitationskommission 5	x		1	1
Habilitationskommission 6		x	3	0
Habilitationskommission 7		x	2	0

Tabelle 4: Anteil der Gutachterinnen und Gutachter (keine Ersatzmitglieder) in neu eingerichteten Kollegialorganen der WU Wien im Jahr 2011 – chronologisch nach dem Datum ihrer Einsetzung

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

Da im Jahr 2011 nur eine vergleichsweise geringe Zahl an Berufungs- und Habilitationskommissionen eingesetzt wurde, ist das nach wie vor unbefriedigende Zahlenverhältnis von Frauen und Männern bei der Bestellung von Kommissionsmitgliedern wie auch als Gutachterinnen und Gutachter nicht so stark zutage getreten wie in den Vorjahren.

Diese Situation wird sich in naher Zukunft nicht maßgeblich verändern. Lediglich eine Erhöhung des Frauenanteils in der Gruppe der Wissenschaftler/innen und gezielte, besondere Maßnahmen zur prinzipiellen Aufwertung bzw. zu einer verstärkten Anerkennung von Kommissionstätigkeit im Kontext einer wissenschaftlichen Tätigkeit, würden diese mit hoher Wahrscheinlichkeit abschwächen können.

Zur Entwicklung von Lösungsalternativen sucht der AKG immer wieder das Gespräch mit dem Rektor.

⁴ Habilitationskommissionen sind in der Tabelle anonymisiert.

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 (7 Sitzungen, Vorsitzende und 1. Stellvertreterin)
- Berufungskommissionen (11 Sitzungen, Vorsitzende und 1. Stellvertreterin, 1 bis 2 AKG-Mitglieder)
- Bewertungskommission zur Bewertung der Stellen des allgemeinen Personals (1 Sitzung, Büroleiterin)

Die Tabelle 4 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 – Zeitangabe aufgrund der Sitzungsprotokolle	49
Vorbereitung für Sitzungen (Einladungen, doodle, Terminabsprachen, Wegzeiten, Telefonate, Nachfragen, etc.); 11 x 1 h (Schätzung)	11
Sichtung von Bewerbungen: 74 x 20 Minuten (Durchschnittswert, pessimistische Schätzung), incl. eventuell notwendiger Suche	25
Anwesenheit bei Bewerbungsvorträgen: 22 x 1,5 h	33
Sichtung von Gutachten, Vergleich der Bewertungen: 3 Verfahren je 2 Kurz- und 2 Lang-Gutachten = 68 Gutachten je 15 Minuten = ca.	3
Wegzeiten: 22 x 15 Minuten	5,5
Summe Berufungskommissionen/Zeitaufwand in Stunden	126,5

Tabelle 5: Zeitliche Belastung von AKG-Mitgliedern in Berufungskommissionen im Jahre 2011 (Sitzungsprotokolle und Schätzwerte)

Hinsichtlich der zeitlichen Belastung durch 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 BewerberInnen, Nachbereitung, Wege) zeigt Tabelle 5. Daraus ist erkennbar, dass AKG-Mitglieder im Berichtszeitraum – gerechnet auf Basis

eines 8-Stunden-Tages - rund 16 Mann-/Frautage in Berufungskommissionen tätig waren.

Im Berichtszeitraum fanden 14 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. Die Prüfung von potenzieller Diskriminierung im Verfahren wird in diesen Fällen durch eingehende Befassung mit den Protokollen 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 2011 versucht, Lösungen einvernehmlich herbeizuführen und 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 keine Beschwerde bei der Schiedskommission der WU eingebracht. Dies begründet sich darin, dass in potenziellen Beschwerdefällen versucht wird, durch intensive Gespräche mit den betroffenen Personen, die Situation im Vorfeld zu klären und dadurch nicht nur Ressourcen geschont, sondern auch Konflikteskalationen vermieden werden sollen.

6.5. Diskriminierungsfälle

6.5.1. Diskriminierung auf Grund des Geschlechts

Der AKG hat im vergangenen Jahr 18 Personen, die sich auf Grund ihres Geschlechts bei der Besetzung von Stellen, bei der Betrauung mit Funktionen, bei den Arbeitsbedingungen sowie in der Kommunikation im Hörsaal benachteiligt fühlten, umfassend beraten. Die absolute Zahl erscheint auf den ersten Blick niedrig. Allerdings variierte die Beratungsdauer von Fall zu Fall stark. Manche Beratungen ziehen sich über mehrere Wochen, andere Fälle wiederum sind mit ein oder zwei ausführlichen persönlichen Gesprächen abgeschlossen. Darüber hinaus zeichnen sich die Fälle auch durch sehr unterschiedliche Grade an Betroffenheit der beteiligten Personen aus, was eine große Herausforderung für die Beratungsleistung durch die Leiterin des Büros des AKG und insbesondere die Vorsitzende des AKG darstellt. Alles in allem beansprucht diese Form der Beratung 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.

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 – vor allem persönlichen - 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. Hierbei zeigt sich u.a., 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

Der AKG beriet und betreute Personen, die von sexueller bzw. geschlechtsbezogener Belästigung und Mobbing betroffen waren.

Generell ist eine Zunahme des Beratungsbedarfs in diesen Bereichen festzustellen, was möglicherweise auf eine gewisse Verunsicherung der Arbeitneh-

mer/innen im Zusammenhang mit Umstrukturierungen und einer damit einhergehenden Verschlechterung des Arbeitsklimas in einzelnen Bereichen der Universität zurückzuführen ist.

Ein möglicher Grund für das verstärkte Auftreten dieser Fälle ist auch in der kontinuierlichen Öffentlichkeitsarbeit des AKG der WU zu sehen. Ein wichtiges langfristiges Ziel stellt dabei die Erhöhung des Bewusstseins für Ungleichbehandlung und sexuelle Belästigung bei den Angehörigen der WU dar.

Der AKG informiert die Mitarbeiter/innen der WU Wien auf seiner Homepage umfassend über Beratungsangebote 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. Ziel ist u. a. ein Austausch über das Ausmaß der Mobbingverdachtsfälle an der WU.

6.5.3. Beratung

Eine zentrale Aufgabe des AKG ist die Beratung von Angehörigen der WU Wien (Leitungsorgane, Beschäftigte, Studierende) sowie Stellenbewerber/inne/n in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten und im Zusammenhang mit Diskriminierungen.

Die damit befassten Mitglieder des AKG haben auch im Jahr 2011 eine große Zahl von Beratungsgesprächen zu dienst- und arbeitsrechtlichen Problemstellungen und damit in Verbindung stehenden Diskriminierungen geführt.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind z. B. bisweilen von ungleichmäßiger Verteilung der Lehre betroffen, auch von Benachteiligungen aufgrund von Betreuungspflichten. Hier versuchte der AKG durch Gespräche mit den Dienstvorgesetzten die Probleme zu lösen.

Mit dem Inkrafttreten des novellierten Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG) per 1. Juli 2004 wurden die Diskriminierungstatbestände, mit denen der AKG befasst ist, erweitert. Neben Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ist der AKG seither auch für Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters sowie der sexuellen Orientierung zuständig.

Der Arbeitskreis war auch im Jahr 2011 mit zahlreichen Anfragen zu den genannten Diskriminierungstatbeständen befasst, und zwar wiederholt mit Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit sowie mit Fällen, bei denen es um den Verdacht der Diskriminierung von Universitätsangehörigen aufgrund der sexuellen Orientierung sowie des Alters ging.

6.5.4. Stellungnahmen

Zur Information der Mitglieder der ARGE GLUNA wurde vom AKG der WU Wien im April 2011 eine Dokumentation von relevanten WU-spezifischen Daten zur Organisation der Universität und zu Themen der Gleichstellung und Frauenförderung erstellt.

6.5.5. Frauenförderungsplan

Abbildung 6 gibt Auskunft über die formalen Bedingungen zur Erlassung eines Frauenförderungsplans.

Der vom AKG nach intensiver 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-GlBG) angepasst.

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

• 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).

Abbildung 6: Erlassung eines Frauenförderungsplans (FFP) – Satzung der WU idF 22.11.2011 (VIII. Hauptstück, Gleichbehandlung)

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.

6.5.6. Geschlechtergerechte Sprache

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 und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden.

Der AKG mahnte auch im Jahr 2011 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, start.klar^{WU}

- 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 der geschlechtergerechten 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.

6.6. Exkurs: AKG gemäß Satzung der WU

Zusammenfassend zeigt die Abbildung 7 die Verankerung des AKG gemäß Satzung der WU.

-
- An der Wirtschaftsuniversität Wien ist vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen (§ 42 Abs 1 UG 2002) (§ 44 der Satzung der WU).
 - Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen besteht aus elf Mitgliedern und bis zu elf Ersatzmitgliedern, die von den im Senat vertretenen Gruppen von Universitätsangehörigen für eine Dauer von drei Jahren entsendet werden. Bei der Bestellung der Mitglieder und Ersatzmitglieder ist auf deren Erfahrungen in Gleichbehandlungs- und frauenfördernden Angelegenheiten Bedacht zu nehmen. Der bestehende Arbeitskreis kann dazu einen Vorschlag erstatten. Dem Arbeitskreis haben je drei Personen aus dem Kreis der Personen nach § 8 Abs 1 Z 1 bis 3 dieser Satzung und zwei Studierende anzugehören (§ 45 Satzung).
 - Dem AKG steht das Vorschlagsrecht bei der Erstellung des Frauenförderungsplans zu (§ 44 UG 2002). Die oder der Vorsitzende des AKG (Stellvertretung) hat das Recht, an den Sitzungen des Senats teilzunehmen und, soweit es den Aufgabenbereich des AKG betrifft, in beratender Funktion mitzuwirken (§ 46 Satzung).
 - Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des AKG sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (§ 42 Abs 3 UG 2002). Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden. Die Tätigkeit als Mitglied oder Ersatzmitglied gilt als Beitrag zur Erfüllung der 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 benützen (§ 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 vH, einschließlich Begründung für die Nichteinhaltung der Quote,
 - die Liste der bestellten Gutachterinnen bzw. Gutachter.
- o 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).
 - o 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).
 - o 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.
 - o Das jeweilige Kollegialorgan hat den AKG unverzüglich über seine Zusammensetzung zu informieren. Ist der Frauenanteil von mindestens 40 vH 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).
 - o 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).
 - o 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).

Abbildung 7: AKG – Satzung der WU idF 22.11.2011 (VIII. Hauptstück, Gleichbehandlung)

7. Außenkontakte/Vernetzung

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

Im Jahr 2011 fand eine Sitzung der ARGE GLUNA an der Wirtschaftsuniversität Wien statt.

Die ARGE GLUNA wurde am 24. Oktober 2003 gegründet und ist die Nachfolgeinstitution der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (AGG) im BMBWK. 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 sorgt nicht nur für den Informations- und Erfahrungsaustausch unter ihren Mitgliedern, sondern fördert auch entsprechende Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ihrer Mitglieder.

In Verbindung mit der ARGE GLUNA-Sitzung am 08.04.2011 organisierte der AKG an der WU eine Veranstaltung zum Thema Gender Budgeting.

7.2. „Admina“

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

Die „Admina“-Vernetzung dient der Fortbildung sowie dem Erfahrungs- und Gedankenaustausch und der Kontaktpflege der Büroleiterinnen 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 2011 fanden am 29. März sowie am 18. November Vernetzungs- und Fortbildungstreffen an der Universität Linz statt. Im Rahmen der Veranstaltungen, die einen halben bzw. einen Tag dauerten, wurden u. a. folgende Themen behandelt: Diskriminierungsverständnis in der Entscheidungspraxis der Schiedskommission und der Bundes-Gleichbehandlungskommission, Einbindung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen in die Implementierung des Kollektivvertrages, Laufbahnstellen und Qualifizierungsvereinbarungen – Berücksichtigung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, UG – „Frauenquote in Kollegialorganen“ – Anwendungspraxis in den Arbeitskreisen und administrative Umsetzung in den Büros, sprachliche Gleichbehandlung, Burnout - Begriff/Prävention.

Die Leiterinnen der AKG-Büros tauschen sich darüber hinaus 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 des B-GIBG, Geltungsbereich der 40 %-Frauenquote, Diversity Management und Diskriminierungsschutz, Benachteiligung wegen AKG-Tätigkeit, Betriebsvereinbarungen, Wiederholung von Ausschreibungen/Richtlinien, Wissensbilanz, Versetzung von Beamt/inn/en, Bewerber/innenlisten, Aufnahme von Professorinnen, Überarbeitung FFP, Berufungsverfahren, Anwesenheit des AKG im Unirat, Emeritierungen, Telearbeit, sprachliche Gleichbehandlung, Gehaltsangaben in Ausschreibungstexten, Nicht-

besetzung 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 usw.).

7.3. Studierendenplattform

Im Jahr 2011 entstand die Idee, eine Plattform für Student/inn/envertreter/innen in den Arbeitskreisen zu entwickeln. Diese soll eine Vernetzungsmöglichkeit der Student/inn/envertreter/innen österreichweit bieten und 2012 verwirklicht werden.

7.4. Lehrveranstaltung „Genderstereotype in der Kommunikation“

Die Vorsitzende des AKG und die Leiterin des AKG-Büros haben am 5. und 6. Mai 2011 an der WU Wien eine Lehrveranstaltung zum Thema „Genderstereotype in der Kommunikation“ abgehalten, die im Rahmen des Studienschwerpunktes zur sozialen Kompetenz angeboten wurde.

Die Themen waren unter anderen neben Stereotypen geschlechtergerechter Sprachgebrauch/geschlechtergerechtes Formulieren von Texten, rechtliche Grundlagen für die Gleichstellung von Frauen und Männern, das Sichtbarmachen von Geschlecht durch Sprache, Diskriminierung durch rein männer-„gerechte“ Sprache.

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

Es ist geplant, dass im Studienschwerpunkt soziale Kompetenz jeweils im Sommersemester eine Lehrveranstaltung zu einem mit Gleichbehandlung und/oder Frauenförderung in Zusammenhang stehenden Themenschwerpunkt angeboten wird. Für das Sommersemester 2012 ist das Thema „Geschlechtergerechte Kommunikation“ vorgesehen.

8. WU-interne Vernetzung

8.1. 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 bzw. die erste stellvertretende Vorsitzende nahmen 2011 an den Sitzungen des Universitätsrates teil und berichteten anlassbezogen über die Tätigkeit des AKG.

8.2. Betriebsräte, Hochschüler/innen/schaft

Der AKG kooperiert sowohl mit dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal und dem Betriebsrat für das allgemeine Personal sowie mit der Hochschüler/innenschaft an der WU Wien und nahm auch im Jahr 2011 an entsprechenden Veranstaltungen (z. B. Betriebsversammlungen, Informationsveranstaltungen zu arbeitsrechtlichen Themen des Betriebsrats für das Allgemeine Universitätspersonal) teil.

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

8.3. Senat

Auch im Jahr 2011 hat es wieder Gespräche des AKG mit dem Vorsitzenden des Senats der WU gegeben. Zentrales Thema dabei war die geringe Frauenquote v. a. in den Berufungs- und Habilitationskommissionen sowie bei der Bestellung der Gutachterinnen und Gutachter.

8.4. Rektorat

Seit November 2011 findet regelmäßig im Anschluss an die Sitzungen des Universitätsrats ein Jour-fixe der Vorsitzenden des AKG mit dem Vizerektor für Personal statt.

8.5. Wissenschaftlerinnen der WU

Im Jahr 2011 wurde auf Initiative des AKG die „Frauenringvorlesung“ an der WU zu neuem Leben erweckt. Die Vorbereitungen für eine für April 2012 geplante Veranstaltung, die die Nachfolge der traditionsreichen „Frauenringvorlesung“ antreten sollte, begannen im Sommer 2011 mit der Konstituierung des Organisationsteams. Neben Mitgliedern des AKG waren in dieser Gruppe Wissenschaftlerinnen der WU, die zum Teil bereits an den „Frauenringvorlesungen“ mitgewirkt haben, vertreten. Die Mitglieder des Organisationsteams einigten sich im Juli 2011 auf die Organisation eines Workshops mit dem Titel „Genderstereotype in der Wirtschaftskommunikation“ und kamen überein, nach potenziellen Vortragenden in den Disziplinen Betriebswirtschaft und Sprachwissenschaft zu suchen.

8.6. Workshop Gremienarbeit

Am 14. und 15. Juni 2011 hat der in Kooperation zwischen der Abteilung für Personalentwicklung und dem AKG organisierte Workshop „Gremientätigkeit & Internes Marketing – Bausteine für die individuelle wissenschaftliche Karriereplanung“ stattgefunden. Der Workshop bildete die Fortsetzung des am 14. und 15. Oktober 2010 durchgeführten Workshop „Gremienarbeit gelassen angehen und erfolgreich gestalten“.

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, betreut von der Büroleiterin, bietet ausführliche Informationen über den AKG an der WU Wien, über rechtliche Grundlagen von Gleichbehandlung und Frauenförderung, Personalverfahren, Mobbing, sexuelle Belästigung, geschlechtergerechtes Formulieren, Stellenausschreibungen, Kinderbetreuung, Arbeitskreise an österreichischen Universitäten, Literatur, Links zu diversen Einrichtungen zur Gleichbehandlung und Frauenförderung an: <http://www.wu.ac.at/structure/lobby/equaltreatment>

9.2. Schaukasten und Presenter

Der Schaukasten vor dem Büro des AKG wird mit aktuellen Informationen (z.B. Veranstaltungshinweisen, Pressemitteilungen, Zeitschriftenartikeln) zum Thema Gleichbehandlung und Frauenförderung bestückt. In einem Prospektregal werden Informationsmaterial über die Aufgaben des AKG sowie diverse aktuelle Unterlagen zu Themen/Veranstaltungen der Gleichbehandlung, Antidiskriminierung sowie Frauenförderung angeboten.

9.3. wu-memo, WU aktuell, Aussendung an WU-Studierende

Der AKG ist darum bemüht, regelmäßig im wu-memo, der Universitätszeitung der WU Wien sowie in wu-aktuell, der Zeitung der Österreichischen Hochschüler/innenschaft an der WU Wien, über seine Tätigkeit sowie über Gleichbehandlung und Frauenförderung im Allgemeinen bzw. rechtliche Neuerungen in diesen Bereichen zu informieren.

Der AKG hat im Jahr 2011 die Einrichtung eines Gleichbehandlungs-Blogs im Rahmen des WU Blogs initiiert. In regelmäßigen Abständen soll die Möglichkeit

zum Austausch über die Themen Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und Frauenförderung gegeben werden.

9.4. Informationskarte

Um vor allem den Informationsstand bezüglich Gender-Themen im Universitätsalltag zu heben und über die Aufgaben, Tätigkeitsbereiche und Mitglieder des AKG zu informieren hat der AKG im Dezember 2011 eine Informationskarte herausgegeben.

Zielpublikum für die Infokarte sind sowohl Studierende der WU wie alle Mitarbeiter/innen der WU.

9.5. 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:

- Workshop „Gender Plus“ – Gleichstellungspolitiken im intersektionellen Kontext am 31.01.2011 am Institut für die Wissenschaften vom Menschen, Wien (Renate Buber)
- Lesung „Etappensiege – Frauen in Wissenschaft und Forschung“ zum 100. Internationalen Frauentag am 07.03.2011 im Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (Claudia Hochleitner)
- Gedankenaustausch zum Thema „Gleichstellung und Frauenförderung an den österreichischen Universitäten“ der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst mit Vertreter/innen der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen am 02.05.2011 im Bundeskanzleramt/Frauenministerium (Claudia Hochleitner)
- Vortrag und Podiumsdiskussion im Rahmen von women in science – Im Fokus: Wissenschaftskarrieren, „Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen“ am 04.05.2011 an der WU Wien (Claudia Hochleitner)
- Teilnahme an einer Spezialführung in der Ausstellung „FESTE.KÄMPFE“ 100 Jahre Frauentag am 06.05.2011 im Volkskundemuseum (Renate Buber, Claudia Hochleitner)
- Vernetzungstreffen der ARGE GLUNA: „Gender Budgeting – Erfolgreiche Projekte“ am 10.06.2011 an der Karl-Franzens-Universität Graz (Marion Zenger)
- Sommer-Gleichstellungsfest 2011 der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst am 25.08.2011 im Palais Porcia in Wien (Renate Buber, Claudia Hochleitner, Charlotte Khan)
- Veranstaltung „Wie kommt Quote in die Universitäten?“ der Österreichischen Universitätenkonferenz am 17.10.2011 an der TU Wien (Renate Buber, Claudia Hochleitner, Charlotte Khan)

- Workshop des Instituts für Universitätsrecht der Universität Linz: „Gleichbehandlung an der Universität“ am 17.11.2011 an der Universität Linz (Renate Buber, Claudia Hochleitner)
- Workshop „Genderstrategien des Hochschulmanagements“ am 17.11.2011 an der TU Berlin (Charlotte Khan)

10. Ausblick

Es erscheint sinnvoll, in Zukunft weiterhin noch mehr Aufmerksamkeit darauf zu richten, dass der AKG verstärkt in universitäre Projekte und Vorhaben eingebunden wird. Die Vorteile frühzeitiger Einbindung sind evident und in der Folge kurz zusammengefasst:

- 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 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 Juni 2012

Literaturverzeichnis

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

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGBl 1993/100 idF BGBl I 2011/6)

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 und 22.11.2011)

Weiterbildungsprogramm der WU, WU-interne Weiterbildung; Programm Sommersemester 2011 (siehe aktuelle Version unter <http://www.wu.ac.at/structure/servicecenters/pep>)

Anhang 1: Die Mitglieder des AKG der Wirtschaftsuniversität Wien (Stand: 31. Dezember 2011)



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 Arbeitsalltag begründet sich in meinem ausgeprägten Verständnis für Gerechtigkeit. Es ist mir wichtig, auf Ungleichbehandlung aufmerksam zu machen und Lösungen aktiv zu vertreten.

Mag.^a et Dr.ⁱⁿ rer.soc.oec., ist Assistenzprofessorin an der Abteilung für Nonprofit-Management an der WU Wien. **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 des Lenkungsausschusses von excellentia.



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 und seit dessen Auflösung im Sekretariat des Instituts für Soziologie und Empirische Sozialforschung). Seit mehr als zehn Jahren gilt ihr Engagement im AKG der WU Wien neben allgemeinen Fragen der Gleichbehandlung der Kontrolle der Personalien des wissenschaftlichen Personals.



Edeltraud Hanappi-Egger

Universitäten sind nicht nur durch das Antidiskriminierungsgesetz verpflichtet, Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung und Ethnizität vorzubeugen, sondern sollten als Orte der intellektuellen Begegnungen es als eine Selbstverständlichkeit ansehen, Personalentscheidungen auf der Basis von Qualifikationskriterien zu fällen. Als Professorin für Gender und Diversitätsmanagement wird es mir ein besonderes Anliegen sein, nicht nur den im Rahmen des Gesetzes definierten Aufgaben als Mitglied des AKG nachzukommen, sondern auch zur Erhöhung des Bewusstseins für die Wirksamkeit von indirekten und strukturellen Ausschließungsmechanismen beizutragen.

Studium der Informatik an der TU Wien. Doktorat an der TU und an der Universität Stockholm. Von 1993-1996 Stipendiatin der Österreichischen Akademie der Wissenschaften. 1996 Habilitation für Angewandte Informatik an der TU Wien. Forschungsaufenthalte an der Universität Toronto, WRI Oslo, ZIF Bielefeld. Seit 1.10.2002 Professorin für "Gender & Diversity in Organizations" an der WU Wien. Lehr- und Forschungsschwerpunkt: Gender- und Organisationstheorien, Gender- und Diversität, Modellierung und Kosten-Nutzen-Konzepte, Gender und IKT.



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 univ. Lehrgangs „Virtual International Gender Studies – Qualifizierung Gleichstellung“ der Fernuniversität 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 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 stv. Abteilungsleiterin in der Personalabteilung.



Charlotte Khan

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

Mag.^a phil., studierte Vergleichende Literaturwissenschaft und Slawistik/Russisch an der Universität Innsbruck sowie Rechtswissenschaften an der Universität Wien. Sie ist seit 1993 Wissenschaftliche Beamtin am Institut für Slawische Sprachen und organisatorische Leiterin des Russisch-Deutschen Sommerkollegs in Kiev-Charkiv-L'viv und der NTU „ChPI“ Charkiv. Ihre fachlichen Interessen umfassen Landes- und Kulturkunde Russlands und der Ukraine sowie Russisch als Fremdsprache. Seit 2010 ist sie erste stellvertretende Vorsitzende des AKG der WU Wien sowie Mitglied bei GLUNA.



Silvia Mille

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

Mag.^a rer.soc.oec., ist seit Oktober 2010 Assistentin des Vorstands/der Vorständin des Departments für Management und des Programmdirektors/der Programmdirektorin 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 Assistentin der Vorstände der Departments für Management sowie Unternehmensführung und Innovation. Seit Anfang 2010 ist sie als Mitglied im AKG tätig.



Katharina Pernkopf-Konhäusner

In über fünf Jahren, die ich im AKG tätig bin, könnte ich nicht behaupten, dass ich je aus einer Sitzung gegangen wäre und mir gedacht hätte: „War das langweilig!“ Im Gegenteil: Ich war stets überrascht, dass es an der WU immer wieder zu herausfordernden Fällen kommt. Daher ist es umso erfreulicher, dass es ein Gremium gibt, das sich dieser Fälle mit Professionalität und Feingefühl annimmt. Für mich ist der AKG ein essentielles Kontrollorgan, das Verantwortung übernimmt und Hilfestellung leistet. Nicht nur, weil es gesetzlich vorgeschrieben ist, nein, jedes Mitglied trägt tatkräftig zur guten Sache bei. Aus diesen Gründen engagiere ich mich im AKG.

Mag.^a rer.soc.oec., Absolventin des Jhg. 2007/2008 der Meisterklasse Osteuropa am Inst. für Unternehmensführung, studierte Intern. Betriebswirtschaft, verbrachte ein Auslandssemester an der KNEU (Kiewer National-Ökonomische Universität), schloss das JOSZEF-Programm 2008 ab und arbeitete als Tutorin an der WU. Von November 2008 bis Ende 2009 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Verhaltensorientiertes Management der WU Wien. Derzeit ist sie Doktorandin an der WU Wien.



Sigrid Stagl

Gleichbehandlung ist noch immer nicht der Normalfall. Jenseits von Quoten und anderen formellen Institutionen – die freilich wichtig sind – braucht es auch Arbeit an den informellen Institutionen. Solange Gleichbehandlung nicht die Norm ist, braucht es Arbeit, dies zu unterstützen, und dafür möchte ich mich einsetzen.

Dr.ⁱⁿ, Univ.Prof.ⁱⁿ am Institut für Regional- und Umweltwirtschaft. Sigrid Stagl hat als Erste weltweit ein Doktorat in ökologischer Ökonomie (RPI, New York, 1999) erlangt. Ihre Forschung fokussiert auf: (1) Nachhaltiges Handeln, (2) ökologische Makroökonomie und (3) partizipative Umweltbewertungsprozesse. Bevor sie eine Professur für Umweltökonomie und -politik annahm, arbeitete sie an den britischen Universitäten Leeds und Sussex. Derzeit ist Sigrid Stagl Präsidentin der European Society for Ecological Economics.



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



Alfred Stiassny

Ich erachte eine Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen als einen essenziellen Beitrag für die Wissenschaftsgesellschaft, da es gilt Strukturen zu schaffen, die insbesondere die Gleichbehandlung und Förderung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im universitären Bereich garantieren.

Mag. et Dr.rer.soc.oec., ao. Universitätsprofessor am Department für Volkswirtschaft; Studium der Volkswirtschaftslehre an der WU, ab 1986 Universitätsassistent am Institut für Volkswirtschaftstheorie und -politik, seit 1997 habilitiert in „Volkswirtschaftstheorie, -politik und Angewandte Ökonometrie“. Langjährige Tätigkeit als Gastprofessor an der Karl Franzens Universität Graz und an der Universität Paneurópska vysoká škola, Bratislava. Forschungsschwerpunkte: Arbeitsmarkt, Makroökonomik und Angewandte Ökonometrie. Er ist seit 2010 Mitglied des AKG und vertritt diesen in Berufungskommissionen sowie internen Diskussionsforen zum Thema Gleichbehandlung.



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.^a 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.