

Tätigkeitsbericht

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
Equal Opportunities Committee
Bericht 2020

WU

WIRTSCHAFTS
UNIVERSITÄT
WIEN VIENNA
UNIVERSITY OF
ECONOMICS
AND BUSINESS



JAHRESBERICHT 2020

TÄTIGKEITSBERICHT § 42 Abs. 10 Universitätsgesetz 2002

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, WU Wien

Equal Opportunities Committee WU Vienna

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

Eleonora Ciani, Yana Kavrakova
Büro des AKG

Wien, September 2021

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkung.....	3
2. Einrichtung und Aufgaben des AKG	4
3. Mitglieder des AKG.....	5
4. Büro des AKG.....	8
5. Sitzungen des AKG.....	8
6. Tätigkeitsbereiche des AKG	9
6.1. Personalangelegenheiten der WU.....	9
6.2. Zusammensetzung von Kollegialorganen der WU.....	11
6.3. Sitzungs-, Kommissionsteilnahme.....	18
6.4. Einsprüche, Einspruchsanmeldungen und Beschwerden an die Schiedskommission der WU	18
6.5. (Anti-)Diskriminierung.....	19
6.5.1. Diskriminierungsfälle: Jahresrückblick.....	19
6.5.2. Sexuelle bzw. geschlechtsbezogene Belästigung und Mobbing	20
6.5.3. Geschlechterreflektierte Sprache.....	20
6.5.4. Sexuelle Vielfalt und non-binary university	21
6.6. Zentrale Tätigkeitsbereiche.....	22
6.6.1. Personalangelegenheiten an der WU.....	22
6.6.2. Berufungskommissionen	23
7. Austausch mit Leitungsorganen	24
7.1. Universitätsrat und Senat	24
7.2. Rektorat und Stabstelle Gender and Diversity Policy	24
8. Vernetzung	24
8.1. Die Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs Universitäten (ARGE GLUNA).....	24
8.2. admina*.....	25
8.3. Audit hochschuleundfamilie.....	25
8.4. UniKid-UniCare Austria.....	25
9. Weiterführende Informationen zum AKG	25
9.1. Homepage.....	25
9.2. Informationskarte und Informationsblatt des AKG auf Deutsch und Englisch.....	26
10. Ausblick.....	26
11. Anhang.....	27
11.1. Anhang 1: Hauptmitglieder des AKG der WU Wien (in alphabetischer Reihenfolge; Stand 31.12.2020).....	27

1. Vorbemerkung

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Wirtschaftsuniversität Wien (AKG) legt hiermit den Jahresbericht 2020 vor. Einen zentralen Teil stellt dabei der nach § 42 Abs. 10 UG vorgesehene jährliche Tätigkeitsbericht an den Universitätsrat dar, der in dessen Sitzung vom 25. Jänner 2021 behandelt wurde.

Der vorliegende Bericht enthält eine Dokumentation der zentralen Aufgabenbereiche des AKG sowie seiner im Jahr 2020 angefallenen wesentlichen Tätigkeiten. Wir hoffen, dass er einen guten Einblick in die unterschiedlichen Aufgabenfelder des AKG gibt und eine geeignete Informationsbasis für einen weiteren inhaltlichen Austausch zu den Themenbereichen Gleichbehandlung, Antidiskriminierung, Inklusion und Frauenförderung mit Vertreter*innen in Gremien im Speziellen und WU Angehörigen im Allgemeinen darstellt.

Unser ganz besonderer Dank gilt den Mitgliedern des Arbeitskreises für ihr Engagement in Sachen Gleichbehandlung und Antidiskriminierung – ohne sie wäre vieles nicht erreicht worden und eine zukunftsorientierte Arbeit des AKG nicht möglich.

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

Eleonora Ciani, Yana Kavrakova
Büro des AKG

2. Einrichtung und Aufgaben des AKG

Der AKG der WU Wien wurde – wie auch die Arbeitskreise an den anderen österreichischen Universitäten – im Jahr 1991 konstituiert und feiert 2021 sein 30-jähriges Jubiläum.

Die zentrale Aufgabe des AKG ist seit seiner Einrichtung unverändert: Sämtliche Personalaufnahmeverfahren zu begleiten und Diskriminierungen im Studien- und Arbeitsalltag entgegenzuwirken. War der AKG bei seiner Konstituierung nur für Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zuständig, so wurde dieser Zuständigkeitsbereich 2004 erweitert und ausgedehnt auf Diskriminierungen aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung.

Wesentliche **Rechtsgrundlagen** für die Tätigkeit des AKG sind das Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (**UG 2002**), das **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz** (BGBl 1993/100 idF BGBl I 2015/65) sowie die **Satzung der Wirtschaftsuniversität Wien** mit Anhang 4 **Frauenförderungsplan** (2004, Überarbeitung 2015) sowie Anhang 9 **Gleichstellungsplan** (2018).

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz enthält Regelungen zur beruflichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie Regelungen zur beruflichen Förderung von Frauen im Bereich des Bundes.

Ziel des Frauenförderungsplans ist die **Gleichstellung von Frauen und Männern** an der WU Wien. Im Frauenförderungsplan sind unter anderem auch die Rechte und Pflichten des AKG sowie Maßnahmen und Institutionen zur **Frauenförderung** festgeschrieben.

Der **Gleichstellungsplan** dient – neben dem Frauenförderungsplan – zum einen der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Universitätsangehörigen, zum anderen aber auch der Bewusstmachung und Umsetzung der so genannten **Diversitätsdimensionen** Alter, Behinderung, Ethnizität, Geschlecht, Religion, Weltanschauung und sexuelle Orientierung.

Für die Beratung und Unterstützung von Menschen, die sich im Sinne des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes benachteiligt fühlen, sind primär die **Behindertenvertrauenspersonen** der WU zuständig, auch wenn sich – insbesondere im Falle von Mehrfachdiskriminierungen – Personen mit Behinderung oft direkt an den AKG wenden. Auch in diesen Fällen arbeitet der AKG eng mit den Behindertenvertrauenspersonen zusammen.

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

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

3. Mitglieder des AKG

Dem AKG haben laut Satzung der WU je drei Mitglieder aus dem Kreis der Personen nach § 8 Abs. 1 Z 1 bis 3 dieser Satzung und zwei Studierende anzugehören (§ 45 der Satzung der WU, VIII. Hauptstück Gleichbehandlung). Bei der Bestellung der Mitglieder und Ersatzmitglieder ist auf deren Erfahrung in Angelegenheiten der Gleichbehandlung sowie der Frauenförderung Bedacht zu nehmen.

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

Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des AKG sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (§ 42 Abs. 3 UG). Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden.

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

Der aktuelle AKG-Mitgliederstand ist unter [folgendem Link](#) zu finden.

Charlotte KHAN , Oberrätin Mag. ^a Vorsitzende	Institut für Slawische Sprachen
<u>Ersatzmitglied:</u> Mark STREMBECK, Assoz. Prof. PD Dr.	Institut für Wirtschaftsinformatik und Neue Medien
Stefan PERNER , Univ.Prof. Dr. 1. stellvertretender Vorsitzender	Institut für Zivil- und Zivilverfahrensrecht III
<u>Ersatzmitglied:</u> Martin SPITZER, Univ.Prof. Dr.	Institut für Zivil- und Zivilverfahrensrecht IV
Elfriede PENZ , ao. Univ.Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ 2. stellvertretende Vorsitzende	Institut für Internationales Marketing Management
<u>Ersatzmitglied:</u> Peter Gruber, LL.M (Hauptmitglied bis 31.12.2019)	Institut für Zivil- und Zivilverfahrensrecht IV
Saskia BÖHLER (bis 30.09.2019)	ÖH WU
<u>Ersatzmitglied:</u> Iris Stromberger (bis 30.09.2019)	ÖH WU
Jesus CRESPO CUARESMA , Univ.Prof. Dr.	Institut für Makroökonomie
<u>Ersatzmitglied:</u> Verena MADNER, Univ.Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ (bis 30.09.2019)	FI für Urban Management and Governance
Bernadette KAMLEITNER, Univ.Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ (ab 01.10.2019)	Institut für Marketing & Konsument*innenforschung
Katharina GRANZNER (ab 01.10.2020)	ÖH WU
<u>Ersatzmitglied:</u> Stefan Schuster	ÖH WU
Tamara HAVLICEK (ab 01.10.2020)	ÖH WU
<u>Ersatzmitglied:</u> Maximilian ÖLINGER	ÖH WU
Yana KAVRAKOVA (ab 30.06.2020; davor Claudia HOCHLEITNER-WAGNER)	Büro des AKG
<u>Ersatzmitglied:</u> Hakan SIRETOGLU	IT-Services
Johanna HOFBAUER , ao. Univ.Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ	Institut für Soziologie & Empirische Sozialforschung
<u>Ersatzmitglied:</u> Katharina MADER, Dr. ⁱⁿ	Institut für Institutionelle und Heterodoxe Ökonomie
Bernadette KAMLEITNER , Univ.Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ (Hauptmitglied bis 30.09.2019)	Institut für Marketing & Konsument*innenforschung

Ersatzmitglied:

Michael MÜLLER-CAMEN, Univ.Prof. Dr.
(bis 30.09.2020)

Institut für Personalmanagement

Julia KRUPKA

Lehrorganisation

Ersatzmitglied:

Herbert LOICHT, Oberrat Dr.

Ombudsstelle für Studierende

Verena MADNER, Univ.Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ
(Hauptmitglied ab 01.10.2019)

FoI für Urban Management and Governance

Ersatzmitglied:

Michael MÜLLER-CAMEN, Univ.Prof. Dr.
(ab 01.10.2019)

Institut für Personalmanagement

Yasmin MAGED (bis 30.09.2019)

ÖH WU

Ersatzmitglied:

Dominik FRÄNZL (bis 30.09.2019)

ÖH WU

Silvia MILLE, Oberrätin Mag.^a

Department für Management

Ersatzmitglied:

Andrea SCHEIBENPFLUG

Studienrecht & Anerkennung

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

4. Büro des AKG

Das AKG-Büro fungiert als zentrale Anlaufstelle für alle Agenden des AKG und befindet sich auf dem Campus WU im Gebäude D1, 2. Stock. Es umfasst zwei Büroräume (Raum D1.2.042 und Raum D1.2.046) sowie einen Besprechungsraum. Dem Büro sind zwei einschlägig qualifizierte Referent*innen zugeordnet: Eleonora Ciani und Yana Kavrakova.

Die aktuellen Öffnungszeiten finden sich auf unserer Homepage. Telefonisch ist das AKG-Büro erreichbar unter den WU Klappen 4136 und 5116 sowie per E-Mail unter ak-gleich@wu.ac.at.

Zu den Aufgaben des AKG-Büros gehören neben der Organisation des Bürobetriebes insbesondere auch die fachkundige Beratung von Universitätsangehörigen (das sind alle an der WU beschäftigten Personen wie auch die Studierenden der WU) und Bewerber*innen in Fragen von Gleichstellung, (Anti-)Diskriminierung und Frauenförderung. Die Praxis zeigt, dass das Büro des AKG aufgrund seiner unabhängigen Stellung oft als Anlaufstelle für Personen dient, die sich in schwierigen Situationen verbunden mit Studium und/oder Arbeitsumfeld beraten lassen möchten.

Die gute Vernetztheit der AKG-Mitglieder in- und außerhalb der WU ist gerade bei Beschwerdefällen und in damit verbundenen vertraulichen Beratungssituationen besonders wertvoll. Der AKG arbeitet deshalb WU-intern auch eng den Betriebsräten für das allgemeine und wissenschaftliche Personal sowie der Ombudsstelle für Studierende zusammen. Im Berichtszeitraum konnten so manche Beschwerdefälle von Mitarbeiter*innen und Studierenden zu einem positiven Abschluss gebracht werden.

Zur internen Weiterbildung verfügt der AKG über eine kleine Bibliothek mit fach-einschlägiger Literatur zu einschlägigen Themenbereichen wie Frauenförderung, Gender, Diversität, inklusive Sprache, Sexismus, sexuelle bzw. sexualisierte Belästigung, non-binary university, Gleichbehandlung, (Anti-)Diskriminierung, rassistisches Denken und Mobbing. Als Serviceleistung können die Bücher vor Ort durchgesehen, gelesen aber auch entlehnt werden. Bei Interesse wenden Sie sich bitte an die AKG-Referent*innen – wir freuen uns, wenn diese Bücher auch außerhalb des AKG gelesen werden.

5. Sitzungen des AKG

Im Berichtszeitraum 2020 fanden sieben Sitzungen statt (29.01., 25.03., 15.05. (außerordentliche Sitzung), 20.05., 30.06., 28.10., 02.12.2020).

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

Einen zweiten wesentlichen Themenbereich der Sitzungen stellen Berichte und Beratungen über laufende Personalaufnahmeverfahren dar, wobei ein besonderer Fokus auf die laufenden QV- und EV-Verfahren gelegt wird.

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

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

Eine Sitzung pro Jahr findet traditionell im Rahmen einer Weiterbildungsveranstaltung als Klausursitzung außerhalb der WU statt. Pandemiebedingt musste diese leider trotz mehrerer Versuche, diese abzuhalten, 2020 ausfallen.

6. Tätigkeitsbereiche des AKG

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

6.1. Personalangelegenheiten der WU

Zu den zentralen Aufgaben des AKG gehört die laufende Einbindung in Personalangelegenheiten, mit dem Ziel, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken.

Der AKG begleitete im Jahr 2020 eine große Zahl an Personalverfahren in den Bereichen des wissenschaftlichen sowie des allgemeinen Universitätspersonals, insbesondere durch:

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

Der AKG war im Jahr **2020** mit folgenden **Personalverfahren** (s. Tabelle 2 unten) befasst, d.h. die vorgelegten Unterlagen wurden nach einer detaillierten Prüfung hinsichtlich eines Verdachts auf Diskriminierung zur Kenntnis genommen; bei Vorliegen von Mängeln wurde eine Korrektur im Sinne der Gleichbehandlung veranlasst.

Personalverfahren	Anzahl		Veränderung in % 2019–2020
	2019	2020	
Berufungsverfahren	30	5	-83 %
Ausschreibungen wissenschaftliches Personal	271	249	-8,1 %
Ausschreibungen allgemeines Personal	145	143	-1,4 %
Drittmittelstellen ohne Ausschreibung	174	144	-17,3 %
Habilitationsverfahren	11	12	+9,1 %
Karenzurlaube, Freistellungen	88	35	-60,2 %
Beendigungen von Arbeitsverhältnissen	590	609	+3,2 %

Tabelle 2: Anzahl der Personalverfahren, mit denen der AKG der WU im Jahr 2020 befasst war 1

6.2. Zusammensetzung von Kollegialorganen der WU

Der Senat besteht in der **Funktionsperiode 2019–2022** aus 26 Mitgliedern: Ihm gehören Vertreter*innen der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren (13 Hauptmitglieder), der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb (6 Hauptmitglieder), der Studierenden (6 Hauptmitglieder) und des allgemeinen Universitätspersonals (1 Hauptmitglied) an. Der **Frauenanteil** liegt bei den Hauptmitgliedern bei **34,6 Prozent**, in absoluten Zahlen sind 9 Frauen und 17 Männer im Senat vertreten.

Tabelle 3 zeigt die Zusammensetzung des Senats (Stand 31.12.2020) getrennt nach männlichen und weiblichen **Hauptmitgliedern** in den vier im Senat vertretenen Gruppen („Kurien“) von Universitätsangehörigen.

Kurie	50 %-Frauenquote erreicht?		Hauptmitglieder	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
Universitätsprofessor*innen		x	10	3
Univ.dozent*innen + wissenschaftl. MA	x		3	3
Studierende		x	4	2
Allgemeines Universitätspersonal	x		0	1

Tabelle 3: Anteil der weiblichen und männlichen Hauptmitglieder im Senat (2019–2022)

Tabelle 4 zeigt die Zusammensetzung des Senats der WU in der **Funktionsperiode 2019–2022** getrennt nach männlichen und weiblichen **Ersatzmitgliedern** in den vier im Senat vertretenen Gruppen von Universitätsangehörigen.

¹ Sowohl aus dem Vorjahr übernommene wie auch im Berichtszeitraum neu eingerichtete Personalverfahren.

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

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

Aus den Tabellen ist ersichtlich, dass der **Frauenanteil** innerhalb der **Gruppe der** im Senat vertretenen **Professor*innen sehr niedrig** ist: Nur drei (2019–2022) der insgesamt 13 Hauptmitglieder der Professor*innenkurie ist eine Frau/sind Frauen – unter den Ersatzmitgliedern ist der Frauenanteil mit 6 (2019–2022) Professorinnen etwas höher. **Jedenfalls sollte der tatsächliche Anteil der Professorinnen in der Kurie auch im Senat repräsentiert sein.** Mit drei weiblichen Hauptmitgliedern in der Kurie der Professor*innen in der Funktionsperiode 2019–2022 ist diese Vorgabe erfüllt.

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

Tabelle 5 zeigt folgendes Bild im Hinblick auf die 50 %-**Frauenquote** in den ständigen Senatskommissionen (Funktionsperiode 2019–2022; Stand 31.12.2020):

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

Tabelle 5: Anteil der weiblichen und männlichen Mitglieder in den Kommissionen des Senats der (Funktionsperiode 2019–2022)

* Abkürzungen: Zusammensetzung der Senatskommissionen nach universitären Kurien:

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

Es fällt auf, dass die **50 %-Frauenquote** in den ständigen Kommissionen des Senats in der Funktionsperiode 2019–2022 (siehe Tabelle 5) **nur in zwei Fällen**, nämlich in der Kommission für Personalentwicklung sowie in der Kommission für Studienangelegenheiten, **erreicht** wird. **In** den übrigen **drei Kommissionen** – für Finanzen und Campusmanagement, in der Gutachterskommission und in der Kommission für Forschung – ist **kein ausgewogenes Geschlechterverhältnis gegeben**.

Tabelle 6 zeigt schließlich die **Verteilung von Frauen und Männern** in den ständigen Kommissionen des Senats in der **laufenden Funktionsperiode aufgeschlüsselt nach Kurien** (Stand 31.12.2020):

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

Tabelle 6: Anteil der weiblichen und männlichen Mitglieder in den Kommissionen des Senats (Funktionsperiode 2019–2022)

* Abkürzungen: Zusammensetzung der Senatskommissionen nach universitären Kurien:

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

Der AKG wurde durch den Senat der WU im Jahr 2020 über die Zusammensetzung der Berufungs- und Habilitationskommissionen (Kollegialorgane des Senats) **fristgerecht und vollständig** informiert.

Der prozentmäßige Anteil der weiblichen und männlichen **Mitglieder** in Kollegialorganen des Senats der WU im Zeitraum vom 01.01.2020 bis zum 31.12.2020 ist der Tabelle 7 zu entnehmen.

Diese lässt erkennen, dass es der WU im Jahr 2020 nicht zuletzt aufgrund intensiver Bemühungen durch den Senatsvorsitzenden, die Kurien und den AKG zwar **weitestgehend aber noch nicht zur Gänze gelungen ist, die gesetzliche Vorgabe des Universitätsgesetzes 2002 (UG) zur 50 %-Frauenquote umzusetzen.**

Bei allen 5 neu eingerichteten Berufungskommissionen konnte die 50 %-Frauenquote erfüllt werden. Auch bei den Habilitationskommissionen zeichnet sich ein ähnliches Bild ab: **Die 50 %-Frauenquote wurde in elf von insgesamt zwölf Habilitationskommissionen erreicht.**

Kollegialorgan	50 %-Frauenquote erreicht?		Mitglieder	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
BK „Full Professor of International Business with special focus on SME Internationalization“ (Nfg. Moser, 2. Ausschreibung)	x		5	4
BK Professur „Full Professor of International Business and Corporate Social Responsibility“ (ehemals Opportunity Hiring)	x		5	4
BK Professur für Öffentliches Recht (ehemals Opportunity Hiring)	x		5	4
BK „Full Professor of Distributed Ledgers and Token Economy“	x		4	5
BK „Full Professor of Ethics in Management“	x		4	5
Habilitationskommission 1*	x		5	4
Habilitationskommission 2	x		5	4
Habilitationskommission 3	x		4	5
Habilitationskommission 4	x		5	4
Habilitationskommission 5	x		4	5
Habilitationskommission 6		x	6	3
Habilitationskommission 7	x		5	4
Habilitationskommission 8	x		4	5
Habilitationskommission 9	x		4	5
Habilitationskommission 10	x		4	5
Habilitationskommission 11	x		4	5

**Habitationskommissionen sind in der Tabelle anonymisiert*

Tabelle 7: Anteil weiblicher und männlicher Mitglieder in neu eingerichteten Berufungs- und Habitationskommissionen (chronologisch nach dem Datum ihrer Einsetzung)

Das oben abgebildete Ergebnis zeigt, dass die **50 %-Frauenquote** in diesen Kollegialorganen **erfreulicherweise in der überwiegenden Zahl der Fälle erfolgreich** umgesetzt werden konnte, auch wenn der Frauenanteil in der Kurie der Professor*innen trotz intensiver Bemühungen nach wie vor weit unter 50% liegt. Gelingen ist im Jahr 2020 – auch durch die zahlreichen Berufungsverfahren, in deren Rahmen sechs² Professuren als „Frauenprofessuren“ ausgeschrieben waren – eine **Erhöhung des Frauen-anteils in der Professor*innenkurie** auf knapp 30 % (**29,1 %**: Stand 31.12.2020). Damit hat die WU die Vorgaben aus den Leistungsvereinbarungen erfüllt.

Erfreulich ist, dass die **Frauenquote** auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe, **nämlich bei** den Assoziierten Professorinnen und Dozent*innen, bei immerhin **35%** liegt. Bei **den Laufbahn-Positionen** (Univ.Assistent*innen Tenure track) wurde die **50 %-Quote** im Berichtsjahr sogar **erreicht: 50,9 %** mit Stand 31.12.2020.

Zur generellen Orientierung ist in diesem Zusammenhang anzumerken, dass 2020 fast gleich viele Habitationskommissionen – nämlich 12 – wie 2019 eingerichtet wurden (2019: 11). 2019 war aufgrund der Professuren aus den Leistungsvereinbarungen eine ungewöhnlich hohe Zahl an Berufungskommissionen eingerichtet worden (2019: 20), 2020 wurden 5 Berufungskommissionen neu beschickt, was eher der Norm entspricht.

Zusammenfassend möchten wir festhalten, dass noch nie so viele Frauen eine Professur an der WU innehatten wie zum jetzigen Zeitpunkt. Ein Moment, über den wir uns alle sehr freuen. Es gilt nun, diese „Quote“ auch zu halten und die für die WU gewonnenen Professorinnen längerfristig an die WU zu binden, was keine leichte Aufgabe ist, da die WU im internationalen Wettbewerb um hochqualifizierte Frauen steht.

Kritisch betrachtet der AKG, dass die Frauenquote nach wie vor über die Gesamtuniversität betrachtet gesehen und dadurch auch ein Stück weit „verzerrt“ wird. Bei der Besetzung von Professor*innenstellen insbesondere in Bereichen mit einem sehr hohen Männeranteil hat die WU neue Wege beschritten („Frauenprofessuren“; Dual Career Angebote), um qualifizierte Frauen für die WU zu gewinnen. Auch bei der **Vergabe von Post Doc- und Qualifizierungsvereinbarungsstellen** sollte besonders darauf geachtet werden, diese in Fachbereichen mit einem (zu) hohen Männeranteil (> 50 %) vorzugsweise an Frauen zu vergeben, um den weiblichen akademischen Nachwuchs zu motivieren, sich für eine universitäre Laufbahn zu entscheiden.

² Fünf §98-Professuren und eine §99 Professur wurden als „Frauenprofessur“ ausgeschrieben und zwar für Zivilrecht, Accounting & Reporting, Marketing in a Digital Economy, Microeconomics & Digitalization sowie Gender and Diversity in Organizations

Für die Besetzung von **Positionen in der universitären Selbstverwaltung** empfiehlt der AKG ein **transparentes Verfahren**, in das alle für diese Position in Frage kommenden Angehörigen eines Departments eingebunden sind, insbesondere auch die außerordentlichen und ordentlichen Professorinnen des Departments, die für die entsprechende Funktion grundsätzlich in Frage kommen und die diese Funktion auch übernehmen möchten. Mit Blick auf die Frauenquote ist aus Sicht des AKG wesentlich, dass qualifizierte Frauen Führungspositionen übernehmen können, wenn sie das wollen, ohne sie jedoch gleichzeitig in einen ständigen Rechtfertigungsdruck zu bringen, wenn sie dies nicht wollen.

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

Bei einer **Männerquote** von nach wie vor **70,9 % unter den berufenen Professor*innen** (Stand 31.12.2020) sowie einer **50 %-Frauenquote** für universitäre Kollegialorgane und Gremien ist es nach wie vor eine große Herausforderung, Kommissionen quotengerecht zu besetzen, ohne dadurch nicht gerade die ohnehin zu wenigen berufenen Professorinnen überproportional stark zu belasten. Dieser Umstand erklärt, warum die 50 %-Frauenquote leider in keiner einzigen der ständigen Kommissionen des Senats erreicht werden konnte; ein (zu großes) Drängen auf die Erfüllung könnte dabei für das Anliegen der Frauenförderung kontraproduktiv sein, weil wenige Frauen überproportional viele Aufgaben in der Selbstverwaltung übernehmen müssten. **Umso erfreulicher ist es jedoch, dass es bei der Besetzung der Habilitations- und Berufungskommissionen durchwegs gelungen ist, die gesetzlich vorgegebene Frauenquote einzuhalten.** Auch die Kurien des Mittelbaus und der Studierenden, in denen die Frauen- und Männerquote mehr oder weniger ausgeglichen ist, sind stets bemüht, geschlechtergerecht zu nominieren. Der Senatsvorsitzende achtet penibel auf die Erfüllung der Quote bei der Besetzung von Kommissionen und der AKG sieht sich vermehrt eher in der Rolle des Beobachters als in der Rolle des eine gendergerechte Besetzung einfordernden Kontrollorgans. An dieser Stelle sei allen Kolleg*innen, die sich auch im Berichtsjahr 2020 darum bemüht haben, Gender Balance in den Kommissionen der WU herzustellen, für ihre Bemühungen und ihr Engagement gedankt.

Der AKG hat daher davon abgesehen, in den Fällen, in denen die 50 %-Frauenquote in einem Kollegialorgan 2020 trotz **allseitiger Bemühungen** nicht erreicht werden konnte, **Einrede bei der Schiedskommission** nach § 42 Abs. 8a UG zu erheben. Die durch den Senat der WU bei Nichterreichung der 50 %-Frauenquote dem AKG vorgelegten Stellungnahmen brachten das Bemühen des Senats zur Erreichung der gesetzlichen Frauenquote deutlich zum Ausdruck.

Bei den von den im Senat vertretenen Universitätsprofessor*innen zu bestellenden **Gutachter*innen** in Kollegialorganen zeichnete sich im Jahr **2020** folgendes **Bild hinsichtlich der Geschlechterverteilung**: Die Frauenquote wurde in 2 von 5

Berufungskommissionen und in 8 von 12 Habilitationskommissionen erreicht. Details sind der **Tabelle 8** zu entnehmen:

Kollegialorgan	50 %-Frauenquote erreicht?		Gutachter*innen	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
BK „Full Professor of International Business with special focus on SME Internationalization“ (Nfg. Moser, 2. Ausschreibung)	x		1	2
BK „Full Professor of International Business and Corporate Social Responsibility“ (ehemals Opportunity Hiring)		x	2	1
BK Professur für Öffentliches Recht (ehemals Opportunity Hiring)		x	2	1
BK „Full Professor of Distributed Ledgers and Token Economy“		x	2	1
BK „Full Professor of Ethics in Management“	x		1	2
Habilitationskommission 1*	x		1	1
Habilitationskommission 2		x	2	0
Habilitationskommission 3		x	2	0
Habilitationskommission 4	x		1	1
Habilitationskommission 5	x		1	1
Habilitationskommission 6	x		1	1
Habilitationskommission 7		x	2	0
Habilitationskommission 8	x		1	1
Habilitationskommission 9	x		1	1
Habilitationskommission 10	x		1	1
Habilitationskommission 11	x		1	1
Habilitationskommission 12		x	2	0

*Habilitationskommissionen sind in der Tabelle anonymisiert

Tabelle 8: Anteil der Gutachter*innen (keine Ersatzgutachter*innen) in neu eingerichteten Berufungs- und Habilitationskommissionen (chronologisch nach dem Datum ihrer Einsetzung)

Die Zahlen für 2020 führen vor Augen, dass im Bereich der Gutachterinnen- und Gutachterbestellungen für universitäre Kollegialorgane **Gender Balance** nur **in 40 % der Berufungsverfahren** aber in **ca. 67 % der Habilitationskommissionen** gegeben ist. Auch hier zeigt es sich, dass die Belastung einzelner weiblicher Gutachterinnen – ähnlich wie bei der Gremientätigkeit – besonders in Bereichen mit einem hohen Männeranteil überproportional hoch ist und es daher nicht

immer gelingen konnte, Gutachterinnen für Kommissionen an der WU zu gewinnen. Festzuhalten ist, dass es auch bei der Bestellung von Gutachter*innen ein Bewusstsein dafür gibt, auf Geschlechterausgewogenheit zu achten.

Um die gesetzliche 50 %-Frauenquote nachhaltig zu erreichen, sollte die WU auch 2021 alle zur Verfügung stehenden Instrumente und Maßnahmen nutzen, um den Anteil von Frauen unter den Professor*innen zu erhöhen, die für die WU gewonnenen Frauen an der Universität zu halten und den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs ganz besonders zu fördern – insbesondere in Fächern mit einem hohen Männeranteil.

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, stellvertretende Vorsitzende)
- **Universitätsrat** (4 Sitzungen, Vorsitzende, stellvertretende Vorsitzende)
- **Berufungskommissionen** (35 Sitzungen, Vorsitzende, 10 Haupt- und Ersatzmitglieder)
- **Bewertungskommission** zur Bewertung der Stellen des allgemeinen Personals (2 Sitzungen, stellvertretender Vorsitzender)

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

Der AKG ist grundsätzlich darum bemüht, **präventiv** zu wirken und Problemfälle bereits im Vorfeld abzuwenden. Es wurde auch im Jahr 2020 versucht, Lösungen einvernehmlich herbeizuführen und gegebenenfalls Kompromisse zu finden. Diese Strategie führte in der Mehrzahl der Fälle zum gewünschten Erfolg.

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

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

Im Berichtszeitraum 2020 **musste der AKG keine einzige Beschwerde** wegen des Verdachts von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung durch die Entscheidung eines Universitätsorgans **bei der Schiedskommission³ der WU einbringen.**

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

6.5. (Anti-)Diskriminierung

6.5.1. Diskriminierungsfälle: Jahresrückblick

Der AKG hat im vergangenen Jahr insgesamt **6 Diskriminierungsfälle** betreut. Die absolute Zahl an Beratungsfällen im Berichtsjahr verzeichnet einen Rückgang im Vergleich zu 2019, die notwendige Beratungsdauer variiert von Fall zu Fall in der Regel jedoch stark. Manche **Beratungen** ziehen sich über mehrere Wochen oder sogar Monate, andere Fälle wiederum können mit wenigen ausführlichen persönlichen Gesprächen abgeschlossen werden. Darüber hinaus zeichnen sich die Fälle auch durch einen sehr unterschiedlichen Grad an Betroffenheit der beteiligten Personen aus, was eine große Herausforderung für die Beratungsleistung darstellt.

Alles in allem beansprucht diese Form der Beratung in der Regel enorm viel Empathievermögen und Zeit, weil es neben der Akutberatung immer auch um die Frage geht, ob die Diskriminierung öffentlich gemacht werden sollte/könnte, um damit sicherzustellen, dass die involvierten Personen auch die Konsequenzen ihres Verhaltens tragen müssen bzw. die verantwortlichen Universitätsorgane davon schlussendlich nicht nur Kenntnis erlangen, sondern ihrerseits erforderliche Maßnahmen einleiten können. Die Achtung der Bitte der Betroffenen um Wahrung ihrer

³ Die **Schiedskommission** hat gemäß § 43 Abs. 1 UG neben der Behandlung von Beschwerden des AKG wegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung durch die Entscheidung eines Universitätsorgans auch die Aufgabe, in Streitfällen von Angehörigen der Universität zu vermitteln.

Anonymität hat für den AKG in allen Fällen höchste Priorität! Kein Schritt wird ohne die Zustimmung der Person, die sich um Rat an den AKG wendet, gesetzt.

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.

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

Mit dieser Broschüre möchten wir alle WU Angehörigen dazu ermutigen, gegen jede Form der Belästigung und insbesondere gegen sexuelle Belästigung einzutreten. Die Broschüre liegt in deutscher und englischer Sprache vor (kann gerne im AKG-Büro abgeholt werden) und ist auf der Homepage der WU abrufbar:

https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/about/publications/aktuelle_Broschüren/NeinZuBelaestigung2018.pdf

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

6.5.3. Geschlechterreflektierte Sprache

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

Alle Organe und Verwaltungseinrichtungen der WU Wien haben sich gemäß **Frauenförderungsplan** grundsätzlich einer geschlechterreflektierten Sprache zu bedienen. Der AKG unterstützt die Universitätsangehörigen bei der Verwendung von geschlechterreflektierter Sprache durch Information und Beratung und sensibilisierte auch im Jahr 2020 regelmäßig für den Gebrauch einer geschlechterreflektierten Sprache, z. B. in

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

6.5.4. Sexuelle Vielfalt und non-binary university

Seit 2016 gibt es auch an der WU eine **Queer Gruppe**. Um ein Gründungsteam, dem Sonja Lydtin (Stabstelle für Gender und Diversity Policy), Martin Stegu (damals stv. AKG-Vorsitzender, inzwischen im Ruhestand befindlicher Professor des Instituts für Romanische Sprachen) und Alexander Fleischmann (damals Institut für Gender und Diversität in Organisationen bzw. Change Management und Management Development) sowie andere angehörten, bildete sich die Gruppe q_wir@wu, die sich seither regelmäßig trifft. Seit Oktober 2020 ist der AKG in der Gruppe durch Eleonora Ciani vertreten.

Auf der WU Seite [Antidiskriminierung und Netzwerke](#) lesen wir: „q_wir@wu ist ein WU Netzwerk von Studierenden und Mitarbeitenden für LGBTIQ* und Allies, das eine offene, wertschätzende und diskriminierungsfreie Organisationskultur fördern und die Vielfalt an Lebensweisen, Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen an der WU anerkennen und sichtbar machen will.“ In der [Facebookgruppe](#) wird regelmäßig über Veranstaltungen und Treffen informiert

Die Vernetzung von **LGBTIQA+**⁴ Gruppen an österreichischen Universitäten und Fachhochschulen soll weiter ausgebaut werden. So haben sich verschiedene Hochschulgruppen unter dem Logo „queer@hochschulen“ zusammengetan um gemeinsam an einschlägigen Events wie z. B. der Regenbogenparade teilzunehmen.

Im Bereich von Geschlecht und sexueller Identität meldet sich der AKG nicht nur „reaktiv“ bei Diskriminierungen zu Wort, sondern engagiert sich auch „proaktiv“ für ein Klima von **Anerkennung und Diversität**, in dem sich WU Angehörige unabhängig von ihrer geschlechtlichen und sexuellen Identität wohlfühlen. Ziel dabei ist, die Sichtbarkeit, Anerkennung und Selbstverständlichkeit sexueller – und Geschlechtervielfalt zu fördern.

Der AKG will einen Beitrag dazu leisten, Transfeindlichkeit und Diskriminierungen gegenüber inter* und nicht-binäre Personen entgegenzuwirken und hat sich z. B. für die Einrichtung **genderneutraler Toiletten** stark gemacht und auch bei der Umsetzung maßgeblich mitgewirkt. Seit Oktober 2019 sind folgende Toiletten genderneutral: LC.1.089, TC.0.22, D2.0.362, AD.0.102, D3.0.209, D4.0.130, D5.0.005, EA.0.003.

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

6.6. Zentrale Tätigkeitsbereiche

6.6.1. Personalangelegenheiten an der WU

Der AKG hat die gesetzliche Aufgabe, Diskriminierungen durch Universitätsorgane entgegenzuwirken und die Angehörigen der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen. Durch die Tätigkeit des Arbeitskreises sowohl in beratender Funktion aber auch als Kontrollorgan im Bereich der Gleichbehandlung soll der diskriminierungsfreie Ablauf von Personalentscheidungen sichergestellt werden.

Auch im Berichtszeitraum 2020 ist der AKG kontinuierlich seinen **Beratungsaufgaben hinsichtlich Gleichbehandlung und Antidiskriminierung** gegenüber den Organen und Einrichtungen der WU mit Personalverantwortung bzw. mit Aufgaben der Personaladministration nachgekommen. Die zentralen **Themenbereiche** in diesem Zusammenhang waren dabei folgende:

- **Stellenausschreibungen**

⁴ Die Abkürzung steht für die Begriffe Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex, Queer und Asexual; das + drückt weitere Begriffe aus, die in diesem Akronym nicht enthalten sind.

Bei der Prüfung von Ausschreibungstexten für Stellenausschreibungen ist darauf Bedacht zu nehmen, dass die seitens der ausschreibenden Einrichtungen gewünschten Qualifikationsanforderungen für die betreffende Stelle die Grundlage für eine geschlechtersensible und diskriminierungsfreie Personalauswahl bilden können.

- **Ausschreibungsberichte**

Die sogenannten „Ausschreibungsberichte“ dienen dazu, die Bewertung der Bewerber*innen durch die personalauswählenden Stellen in einem Bericht festzuhalten und die Qualifikationen der Kandidat*innen gemäß den Kriterien der Ausschreibung für Dritte transparent und nachvollziehbar zu beurteilen.

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

- **Einhaltung des Frauenförderungsgebotes**

Gemäß dem Frauenförderungsplan (FFP) der WU haben personalauswerbende Stellen den Auftrag, qualifizierte Frauen zur Stellenbewerbung zu motivieren und nachweislich nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen (§§ 26 und 27 Frauenförderungsplan der WU). Zudem gibt der FFP vor, dass eine **Wiederholung der Ausschreibung** zu erfolgen hat, wenn keine Bewerbungen von qualifizierten Frauen vorliegen und der AKG eine Ausschreibungswiederholung verlangt (§ 28 Frauenförderungsplan der WU). Der AKG prüft, ob Bewerbungen von qualifizierten Frauen eingelangt sind und ob im Sinne der Ausschreibung qualifizierte Frauen nachweislich zur Bewerbung eingeladen wurden.

- **Teilnahme an Hearings: QV- / EV- Auswahlverfahren sowie Leitungsfunktionen**

Da QV- und EV-Stellen für Schlüsselpositionen im wissenschaftlichen Karriereverlauf stehen, nehmen Vertreter*innen des AKG an den Hearings für die Besetzung von EV- und QV-Stellen teil. Desgleichen nimmt ein*e Vertreter*in des AKG an den Hearings für die Besetzung von Leitungsfunktionen teil.

6.6.2. Berufungskommissionen

Die **Mitwirkung in Berufungsverfahren** hat auch 2020 einen nicht unwesentlichen Teil der personellen und zeitlichen Ressourcen des AKG in Anspruch genommen. Im Zuge der Verfahren zeigt sich immer wieder, dass gerade den Vertreter*innen des AKG in den Sitzungen der Berufungskommissionen die Aufgabe zukommt, über die Vorgaben zu Gleichbehandlung und Antidiskriminierung hinaus

auch über einschlägige rechtliche Bestimmungen zu informieren und auf die Einhaltung von Formalvorgaben im Verfahren hinzuweisen. Für einen reibungslosen Ablauf von Berufungsverfahren ist es daher – neben der zeitnahen Einbindung des AKG in Terminabsprachen – besonders wichtig, dass insbesondere auch Vorsitzende von Berufungskommissionen das nötige Wissen zur Durchführung der Verfahren mitbringen und dass es für Personen, die diese Aufgabe zum ersten Mal übernehmen, entsprechende Informationsunterlagen aber auch Coachings gibt

7. Austausch mit Leitungsorganen

7.1. Universitätsrat und Senat

Die Vorsitzende sowie die beiden stellvertretenden Vorsitzenden nahmen 2020 an den Sitzungen des Universitätsrats und des Senats teil und berichteten anlassbezogen über die Tätigkeit des AKG. Von besonderer Wichtigkeit ist der Austausch im Rahmen der Senatsvorbesprechung, zu der der Senatsvorsitzende einlädt und an der auch die Vertreter*innen der beiden Betriebsräte sowie die Kuriensprecher*innen teilnehmen.

7.2. Rektorat und Stabstelle Gender and Diversity Policy

Mit dem Vizerektor für Personal fanden im Berichtszeitraum regelmäßig Jour Fixe-Gespräche zu einschlägigen Themen statt. Mit der Rektorin gab es im Berichtszeitraum einen „Großen Jour Fixe“ (13.10.2020), zu dem auch der Senatsvorsitzende, die Kuriensprecher*innen, die Vorsitzenden der beiden Betriebsräte sowie Vertreter*innen der ÖH WU eingeladen waren.

Die Kooperation zwischen dem AKG und der Stabstelle Gender and Diversity Policy konnte im Berichtszeitraum 2020 in bewährter Weise fortgeführt werden.

8. Vernetzung

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

Die ARbeitsGEmeinschaft GLUNA ist eine Initiative der Vorsitzenden der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an Österreichs Universitäten. Sie wurde 2003 gegründet; Geschäftsführerin ist seit November 2007 Edith Göbnitzer von der Universität Graz.

Ein wesentliches Ziel der ARGE GLUNA ist es, diverse Entscheidungsträger*innen zu Fragen der Antidiskriminierung, Gleichstellung, der Frauenförderung und von Gender Mainstreaming an Universitäten praxisnahe zu informieren und entsprechende Impulse zu setzen.

Die ARGE GLUNA bietet den Arbeitskreisen eine Austauschplattform und verknüpft die vielfältigen Praxiserfahrungen der einzelnen Mitglieder. Sie gibt u. a. Stellungnahmen und Empfehlungen zu Gesetzesentwürfen sowie zu Fragen der Gleichstellung, Frauenförderung und des Gender Mainstreaming ab und fördert ihre Mitglieder durch einschlägige Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.

Die Vorsitzende sowie der erste stellvertretende und die zweite stellvertretende Vorsitzende des AKG sind Mitglieder der ARGE GLUNA und nehmen regelmäßig an deren Sitzungen teil. Im Jahr 2020 fanden zwei Sitzungen statt - am 09.06.2020 on-line und am 21.09.2020 an der Vetmeduni Wien.

8.2. admina*

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

8.3. Audit hochschuleundfamilie

Im Rahmen des Audits hochschuleundfamilie werden zum einen die bisher an der WU angebotenen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium erfasst und evaluiert und zum anderen weitere Ziele für die kommenden Jahre vereinbart. Yana Kavrakova und Julia Krupka nehmen an den Audittreffen teil.

8.4. UniKid-UniCare Austria

Das Netzwerk UniKid-UniCare Austria verfolgt das Ziel, durch strategisches und operatives Engagement die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und familiären Sorgepflichten an österreichischen Universitäten zu fördern. Die Sitzungen des Netzwerks finden zweimal jährlich statt. Yana Kavrakova ist Mitglied des Netzwerks.

9. Weiterführende Informationen zum AKG

9.1. Homepage

Die Homepage des AKG bietet ausführliche Informationen über den AKG an der WU Wien, über rechtliche Grundlagen von Gleichbehandlung, Frauenförderung und (Anti-)Diskriminierung, Personalverfahren, Mobbing, sexuelle Belästigung, geschlechtergerechtes Formulieren, Stellenausschreibungen, Kinderbetreuung, Arbeitskreise an österreichischen Universitäten, Literatur sowie Links zu diversen Einrichtungen zu Gleichbehandlung und Frauenförderung.

Die Website wird regelmäßig aktualisiert und steht mit ihren zentralen Inhalten und Informationen zusätzlich auch in einer englischen Version zur Verfügung: <https://www.wu.ac.at/universitaet/organisation/interessensvertretungen/arbeitskreis-fuer-gleichbehandlungsfragen/der-arbeitskreis-fuer-gleichbehandlungsfragen>

9.2. Informationskarte und Informationsblatt des AKG auf Deutsch und Englisch

Eine Informationskarte auf Deutsch bzw. Englisch informiert über die zentralen Aufgaben und Tätigkeitsbereiche des AKG. Diese Karten liegen in vielen Bereichen der WU auf und können gerne auch im AKG-Büro abgeholt bzw. zugesandt werden. Ein entsprechendes AKG-Infoblatt wird an alle neuen WU Mitarbeiter*innen im Weg der Personalabteilung weitergeleitet.

10. Ausblick

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

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

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

11. Anhang

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



Univ.Prof. Dr. Jesus Crespo Cuaresma

Institut für Makroökonomie



Katharina Granzner

*Studierendenvertreterin in der Österreichischen Hochschüler*innenschaft*



Peter Gruber, LL.M

Institut für Zivil- und Zivilverfahrensrecht IV



Tamara Havlicek

*Studierendenvertreterin in der Österreichischen Hochschüler*innenschaft*



ao. Univ.Prof.in Dr.in Johanna Hofbauer

Institut für Soziologie und empirische Sozialforschung



Dr.in phil. Yana Kavrakova

Büro des AKG

yana.kavrakova@wu.ac.at

+43 1 31336 5116



Oberrätin Mag.^a Charlotte Khan, Vorsitzende

Institut für Slawische Sprachen

charlotte.khan@wu.ac.at

Tel. +43-1-31336-4126

Mobil: +43-676-8213-4126



Julia Krupka

Lehrorganisation



Univ.Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Verena Madner

Forschungsinstitut für Urban Management and Governance



Oberrätin Mag.^a Silvia Mille

Department für Management



ao. Univ.Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elfriede Penz, 2. Stellvertretende Vorsitzende

Institut für Internationales Marketing Management



Univ.Prof. Dr. Stefan Perner, 1. Stellvertretender Vorsitzende
Institut für Zivil- und Zivilverfahrensrecht III

Assoziiertes Mitglied



Eleonora Ciani, MA
Büro des AKG

eleonora.ciani@wu.ac.at

+43 1 31336 4136



WU (Wirtschaftsuniversität Wien)
Welthandelsplatz 1, 1020 Wien
wu.ac.at