

Tätigkeitsbericht

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
Equal Opportunities Committee
Bericht 2021

WU
WIRTSCHAFTS
UNIVERSITÄT
WIEN VIENNA
UNIVERSITY OF
ECONOMICS
AND BUSINESS



JAHRESBERICHT 2021

TÄTIGKEITSBERICHT § 42 Abs. 10 Universitätsgesetz 2002 (neu)

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, WU Wien

Equal Opportunities Committee WU Vienna

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

Yana Kavrakova, Linda Seklehner
Büro des AKG

Wien, Oktober 2022

Inhaltsverzeichnis

Mitglieder des AKG	3
Zusammensetzung von Kollegialorganen der WU	5
Leistungspositionen.....	12
Weitere zentrale Tätigkeitsbereiche und Zuständigkeiten des AKG	14

Tätigkeitsbericht des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der WU Wien für das Jahr 2021

Gem. § 42 Abs. 10 UG (neu) ist dem Universitätsrat und dem Rektorat jährlich ein Tätigkeitsbericht des Arbeitskreises zu übermitteln. Der AKG setzt die Tradition nach UG alt fort und berichtet insbesondere über die geschlechtergerechte Zusammensetzung der universitären Kollegialorgane sowie Maßnahmen im Zusammenhang mit der geschlechtergerechten Zusammensetzung von Kollegialorganen. Ein weiterer Fokus des Berichts liegt auf der Geschlechterquote bei Leitungsbestellungen sowie der geschlechtergerechten Besetzung von Laufbahnstellen (QV/EV).

Anmerkung: Die bisherigen Erhebungen beziehen sich auf binäre Geschlechterkategorien (weiblich/männlich). Gemäß Universitäts- und Hochschulstatistik und Bildungsdokumentationsverordnung werden seit 1. Jänner 2021 die Kategorien weiblich, männlich und divers erhoben. Für das Berichtsjahr 2021 scheint keine Person als „divers“ in den Rohdaten auf ([Gleichstellungsbericht WU 2021](#)).

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.

Eine Übersicht der Mitglieder des AKG im Berichtsjahr 2021 finden Sie in der nachfolgenden Tabelle 1. Der aktuelle AKG-Mitgliederstand ist unter [folgendem Link](#) oder unter <https://www.wu.ac.at/akgleich> zu finden.

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	Institut für Zivil- und Zivilverfahrensrecht IV
Jesus CRESPO CUARESMA , Univ.Prof. Dr.	Institut für Makroökonomie
<u>Ersatzmitglied:</u> Bernadette KAMLEITNER, Univ.Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ (ab 01.10.2019)	Institut für Marketing & Konsument*innenforschung
Helena HIERZER	ÖH WU
<u>Ersatzmitglied:</u> Lea PRESSL	ÖH WU
Yana KAVRAKOVA	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
Julia KRUPKA	Lehrorganisation
<u>Ersatzmitglied:</u> 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
<u>Ersatzmitglied:</u> Michael MÜLLER-CAMEN, Univ.Prof. Dr.	Institut für Personalmanagement
Silvia MILLE , Oberrätin Mag. ^a	Department für Management
<u>Ersatzmitglied:</u> Andrea SCHEIBENPFLUG	Studienrecht & Anerkennung
Franz Manuel TROINDL	ÖH WU
<u>Ersatzmitglied:</u> Philipp SCHÖLLER	ÖH WU

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

Zusammensetzung von Kollegialorganen der WU

Der **Senat** der WU 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 im Senat der WU liegt bei den Hauptmitgliedern bei insgesamt rund 31 Prozent, in absoluten Zahlen sind 8 Frauen und 18 Männer im Senat vertreten.

Tabelle 2 zeigt die Zusammensetzung des Senats der WU (Stand 31.12.2021) getrennt nach männlichen und weiblichen **Hauptmitgliedern** in den vier im Senat vertretenen Gruppen („Kurien“) von Universitätsangehörigen.

Gruppe („Kurie“) der Vertreter*innen im Senat	50 %-Frauenquote erreicht?		Hauptmitglieder	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
Universitätsprofessor*innen		x	10	3
Univ.dozent*innen + wissenschaftl. MA	x		3	3
Studierende		x	5	1
Allgemeines Universitätspersonal	x		0	1

Tabelle 2: Anteil der weiblichen und männlichen Hauptmitglieder im Senat der WU Wien in der Funktionsperiode 2019–2022 nach Gruppen („Kurien“) von Universitätsangehörigen

Tabelle 3 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 („Kurien“) von Universitätsangehörigen.

Gruppe („Kurie“) der Vertreter*innen im Senat	50 %-Frauenquote erreicht?		Ersatzmitglieder	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
Universitätsprofessor*innen	x		7	6
Univ.dozent*innen + wissenschaftl. MA	x		4	4
Studierende		x	2	1
Allgemeines Universitätspersonal	x		2	3

Tabelle 3: Anteil der weiblichen und männlichen Ersatzmitglieder im Senat der WU Wien in der Funktionsperiode 2019–2022 nach Gruppen („Kurien“) von Universitätsangehörigen

Aus den Tabellen ist ersichtlich, dass der Frauenanteil innerhalb der Gruppe der im Senat vertretenen Professor*innen sehr niedrig ist: Nur drei der insgesamt 13 Hauptmitglieder der Professor*innenkurie sind Frauen – unter den Ersatzmitgliedern ist der Frauenanteil mit 6 Professorinnen etwas höher. Für die Funktionsperiode des Senats ab 01.10.2019 war es daher ein vordringliches Ziel der WU, den Frauenanteil im Senat deutlich anzuheben. **Jedenfalls sollte der tatsächliche Anteil der Professorinnen in der Kurie auch im Senat repräsentiert sein.**

Mit drei weiblichen Hauptmitgliedern in der Kurie der Professor*innen in der Funktionsperiode 2019–2022 ist diese Vorgabe erfüllt. Für das eigentliche Ziel, nämlich den Frauenanteil in der Kurie der Professor*innen merklich zu erhöhen, wird sich die WU weiter einsetzen.

Zur Entscheidung und Beratung einzelner Aufgaben des Senats sind fünf ständige Kommissionen eingerichtet: Finanzen, Campusmanagement und Digitalisierung; Forschung; Gutachten; Personalentwicklung und Studienangelegenheiten. **In Tabelle 4** zeigt sich folgendes Bild im Hinblick auf die 50 %-Frauenquote in diesen Kommissionen – **über alle Gruppen („Kurien“)** der vertretenen Universitätsangehörigen: In der Funktionsperiode 2019–2022 wird die 50 %-Frauenquote **in keiner einzigen der ständigen Kommissionen des Senats erreicht**. Der AKG ist dazu mit dem Senatsvorsitzenden in Austausch und in der nächsten Funktionsperiode des Senats wird ein besonderes Augenmerk darauf zu legen sein, auch diese Senatskommissionen geschlechtergerechter zusammenzusetzen.

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

Tabelle 4: Anteil der weiblichen und männlichen Mitglieder in den Kommissionen des Senats der WU Wien in der Funktionsperiode 2019–2022 über alle Gruppen („Kurien“) von Universitätsangehörigen (Stand 31.12.2021)

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

Abkürzungen s. auch Tabelle 5:

UP Universitätsprofessor*innen

WM Universitätsdozent*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

ST Studierende

AU Allgemeines Universitätspersonal

Tabelle 5 zeigt schließlich die Verteilung von Frauen und Männern in den ständigen Kommissionen des Senats in der laufenden Funktionsperiode **aufgeschlüsselt nach den** jeweils vertretenen **universitären Gruppen („Kurien“)**:

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

Tabelle 5: Anteil der weiblichen und männlichen Mitglieder in den Kommissionen des Senats der WU Wien in der Funktionsperiode 2019–2022 nach den jeweils vertretenen Gruppen („Kurien“) von Universitätsangehörigen (Stand 31.12.2021)

Der AKG wurde durch den Senat der WU im Jahr 2021 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 01.01.2021 bis zum 31.12.2021 ist nachfolgend der **Tabelle 6** zu entnehmen. Diese lässt erkennen, dass es der WU im Jahr 2021 – auch aufgrund intensiver Bemühungen seitens Senatsvorsitzendem, Kurien und AKG - zwar **weitestgehend, aber noch nicht ganz gelungen ist, die gesetzliche Vorgabe des Universitätsgesetzes 2002 (UG) zur 50 %-Frauenquote umzusetzen**. Ein wesentlicher Grund dafür liegt natürlich an der 31 %-Quote weiblicher Professorinnen – eine für die WU zwar erfreulich hohe Quote, aber leider noch weit von der gesetzlichen Vorgabe von 50 %-Frauenquote entfernt.

Bei allen 4 neu eingerichteten Berufungskommissionen konnte die 50 %-Frauenquote dennoch erfüllt werden, was insbesondere den Professorinnen zu verdanken ist, die sich stark in dieser Gremienarbeit engagieren und oft in mehreren Kommissionen parallel tätig sind. Auch bei den Habilitationskommissionen zeichnet sich ein ähnliches Bild ab: **Die 50 %-Frauenquote wurde in allen insgesamt 17 Habilitationskommissionen erreicht**.

Zur generellen Orientierung ist in diesem Zusammenhang anzumerken, dass 2021 eine weitaus höhere Anzahl an Habilitationskommissionen – nämlich 17 – als 2020 eingerichtet wurden (2020: 12).

Die Zahl der eingerichteten Berufungskommissionen hält sich in etwa die Waage: 2021: 4; 2020: 5.

Kollegialorgan	50 %-Frauenquote erreicht?		Mitglieder	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
BK „Full Professor of Marketing in a Global Economy“	x		4	5
BK „Full Professor of Marketing with Focus on B2B“	x		4	5
BK „Full Professor of Sustainable Supply Chain Management“	x		5	4
BK „Full Professor of Information Systems and Business Engineering“	x		5	4
Habilitationskommission 1*	x		4	5
Habilitationskommission 2	x		5	4
Habilitationskommission 3	x		3	6
Habilitationskommission 4	x		4	5
Habilitationskommission 5	x		3	6
Habilitationskommission 6	x		5	4
Habilitationskommission 7	x		3	6
Habilitationskommission 8	x		5	4
Habilitationskommission 9	x		5	4
Habilitationskommission 10	x		4	5
Habilitationskommission 11	x		4	5
Habilitationskommission 12	x		5	4
Habilitationskommission 13	x		4	5
Habilitationskommission 14	x		3	6
Habilitationskommission 15	x		5	4
Habilitationskommission 16	x		5	4
Habilitationskommission 17	x		5	4

*Habilitationskommissionen sind in der Tabelle anonymisiert

Tabelle 6: Anteil weiblicher und männlicher Mitglieder in neu eingerichteten Berufungs- und Habilitationskommissionen der WU Wien im Jahr 2021 – chronologisch nach dem Datum ihrer Einsetzung

Das oben abgebildete Ergebnis zeigt, dass die **50 %-Frauenquote** in diesen Kollegialorganen **erfreulicherweise erfolgreich** umgesetzt werden konnte, auch wenn der Frauenanteil in der Kurie der Professor*innen trotz intensiver Bemühungen nach wie vor weit unter 50% liegt. Gelungen ist im Jahr 2021 eine **Erhöhung des Frauenanteils in der Kurie der berufenen Professor*innen** auf knapp 31 % (30,93 %: Stand 31.12.2021). Damit hat die WU die Vorgaben aus den Leistungsvereinbarungen erfüllt.

Erfreulich ist, dass die **50 %-Frauenquote** bei **den Laufbahn-Positionen** im Berichtsjahr **erreicht wurde**: Die Frauenquote bei den Assoziierten Professor*innen und Univ.Assistent*innen mit abgeschlossener Qualifizierungsvereinbarung betrug **50,9 %** mit Stand 31.12.2021. Bei den Univ.Dozent*innen und Univ.Assistent*innen mit abgeschlossener Entwicklungsvereinbarung lag die Quote bei 66,6 % (Stichtag 31.12.2021).

Department	QV Stellenvergabe		QV Abschlüsse		EV Stellenvergabe		EV Abschlüsse	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Management				1			1	
Volkswirtschaft				1				
Finance, Accounting and Statistics			2					
Öffentliches Recht und Steuerrecht						2		
Sozioökonomie	1							
Welthandel		1						
Gesamt	1	1	2	2	0	2	1	0

Tabelle 7: QV/ EV–Stellenvergabe und QV/EV-Abschlüsse an der WU im Jahr 2021

Zusammenfassend möchten wir festhalten, dass noch nie so viele Frauen eine Professur an der WU innehatten wie zum jetzigen Zeitpunkt. 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“), um qualifizierte Frauen für die WU zu gewinnen. Dual Career Angebote sowie die Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen sind ein wichtiges Thema bei der Gewinnung (und dem Halten) neuer Professorinnen (und Professoren) und die Universitätsleitung ist gut beraten, hier mit besonderer Umsicht vorzugehen.

Auch bei der **Vergabe von Post Doc- und Qualifizierungsvereinbarungsstellen** sollte besonders darauf geachtet werden, diese in Fachbereichen mit einem (zu) hohen Männeranteil (>50 %) vorzugsweise – so es der ohnehin schwierige Arbeitnehmer*innenmarkt es zulässt – an Frauen zu vergeben, um den weiblichen akademischen Nachwuchs zu motivieren, sich für eine universitäre Laufbahn zu entscheiden.

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 69,1 % unter den berufenen Professor*innen** (Stand 31.12.2021) sowie einer gesetzlichen **Frauenquote von 50 %** für universitäre Kollegialorgane und Gremien ist es nach wie vor eine große Herausforderung, Kommissionen quotengerecht zu besetzen, ohne dadurch nicht die 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 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 ausgeglichener ist, sind stets bemüht, geschlechtergerecht zu nominieren. Der Senatsvorsitzende achtet umsichtig auf die Erfüllung der Quote bei der Besetzung von Kommissionen und ist hier in ständigem Austausch mit dem AKG um „Problemfälle“ im Vorfeld abzuklären. An dieser Stelle sei allen Kolleg*innen, die sich auch im Berichtsjahr 2021 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 2021 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 **2021** folgendes **Bild hinsichtlich der Geschlechterverteilung**: Die Frauenquote wurde in 3 von 4 Berufungskommissionen und in 14 von 17 Habilitationskommissionen erreicht. Details sind der **Tabelle 8** zu entnehmen:

Kollegialorgan	50 %-Frauenquote erreicht?		Gutachter*innen	
	Ja	Nein	Männer	Frauen
BK „Full Professor of Marketing in a Global Economy“	x		0	3
BK „Full Professor of Marketing with Focus on B2B“	x		2	1
BK „Full Professor of Sustainable Supply Chain Management“	x		2	1
BK „Full Professor of Information Systems and Business Engineering“		x	3	1
Habilitationskommission 1*	x		1	1
Habilitationskommission 2	x		1	1
Habilitationskommission 3	x		1	1
Habilitationskommission 4	x		1	1
Habilitationskommission 5		x	2	0
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			1	1
Habilitationskommission 13	x		1	1
Habilitationskommission 14	x		1	1
Habilitationskommission 15		x	2	0
Habilitationskommission 16	x		1	1
Habilitationskommission 17	x		1	1

*Habilitationskommissionen sind in der Tabelle anonymisiert

Tabelle 8: Anteil der Gutachter*innen (keine Ersatzgutachter*innen) in neu eingerichteten Berufungs- und Habilitationskommissionen der WU Wien im Jahr 2021 – chronologisch nach dem Datum ihrer Einsetzung

Die Zahlen für 2021 führen vor Augen, dass im Bereich der Gutachterinnen- und Gutachterbestellungen für universitäre Kollegialorgane **Gender Balance in 75 % der Berufungsverfahren** und in **ca. 82 % 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 2022 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.

Leitungspositionen

Bei den Leitungspositionen bietet sich mit Blick auf den Anspruch, den die WU an sich selbst stellt, ein eher betrübliches Bild: Unter den Departmentvorständ*innen finden sich 9 Männer und nur 2 Frauen, was bedeutet, dass auch der „Rat der Departmentvorständ*innen“ – die regelmäßige Zusammenkunft der Vorständ*innen der Departments mit der Rektorin und den jeweils sachlich zuständigen Mitgliedern des Rektorats – eine Frauenquote weit unter 50 % aufweist. Bei einem so gewichtigen Gremium sollte die Frauenquote zumindest annähernd erfüllt sein, was allerdings nur dann gelingen kann, wenn auch die Geschlechterparität bei den Departmentvorständ*innen einigermaßen ausgeglichen ist.

Lediglich auf Ebene der stellvertretenden (!) Institutsvorständ*innen ist die 50 %-Frauenquote erfüllt – auch das sollte zu denken geben: Warum wurde die Geschlechterparität hier erreicht und warum kann diese nicht zumindest auf die nächste Ebene – die Ebene der Institutsvorständ*innen – getragen werden?

Der AKG mahnt daher ein, genau und v.a. auch Departement-spezifisch zu evaluieren, warum berufene, aber auch assoziierte Professorinnen sich nicht angesprochen fühlen, Leitungspositionen gerade auf Department-Ebene zu übernehmen. Insbesondere ist auch der Frage nachzugehen, welche Hindernisse einer solchen Übernahme von Leitungspositionen entgegenstehen und welche Maßnahmen seitens der WU gesetzt werden können, um Leitungspositionen für Frauen attraktiv(er) zu machen. Des Weiteren sollte hinterfragt werden, ob den für Leitungspositionen in Frage kommenden Kolleginnen ausreichend Information über die zu übernehmenden Aufgaben zur Verfügung stehen und ob die bislang getätigten Maßnahmen – insbesondere die entsprechenden Anschreiben an die assoziierten Professorinnen – zielführend sind.

Die deutliche Anhebung der Frauenquote bei den Leitungspositionen – wenn nicht auf 50 %, so zumindest im Sinne eines Angleichens an die tatsächliche Quote der berufenen und assoziierten Professorinnen an der WU – sollte ein vordringliches Ziel in Sachen Gleichstellung für die nächste Funktionsperiode von Senat und Rektorat sein.

	Männer	Frauen
Departmentvorständ*innen	9	2
Stellvertretende Departmentvorständ*innen	12	2
Institutsvorständ*innen	45	17
Stellvertretende Institutsvorständ*innen	38	19

Tabelle 9: Department-/Institutsvorständ*innen und Stellvertreter*innen an der WU im Jahr 2021

Weitere zentrale Tätigkeitsbereiche und Zuständigkeiten des AKG

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

Personalangelegenheiten

Kontakt: akg-personal@wu.ac.at

Zu den zentralen Aufgaben des AKG gehört die **laufende Einbindung in 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.

Im Jahr **2021** begleitete der AKG sowohl als Kontrollorgan aber auch in beratender Funktion eine große Zahl an Personalverfahren in den Bereichen Berufungsverfahren, Habilitationsverfahren, Ausschreibungen für wissenschaftliches und allgemeines Universitätspersonal, Drittmittelstellen ohne Ausschreibung sowie Beendigungen von Arbeitsverhältnissen. Die Vorsitzende ist Mitglied der Bewertungskommission zur Bewertung der Stellen des allgemeinen Personals.

(Anti-)Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing

Kontakt: ak-gleich@wu.ac.at

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

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

Sobald sich eine Person mit der Bitte um Stellungnahme zu einem Vorfall und/oder ein Gespräch an uns wendet, reagieren wir in der Regel unmittelbar und schnell – was in der Termindichte der laufenden Arbeit durchaus eine ziemliche Herausforderung darstellen kann. Schnell zu reagieren ist insbesondere in Akutfällen enorm wichtig!

Sitzungs-, Kommissionsteilnahme sowie Austausch mit Leitungsorganen und interne Kooperation

Kontakt: ak-gleich@wu.ac.at

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

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

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

Vernetzung außerhalb der WU

Kontakt: ak-gleich@wu.ac.at

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

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



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