



universität
wien

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Informationsbroschüre



**AK =
Gleich**

Inhalt

Vorwort	2
Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGleich) – für ein gutes und faires Miteinander an der Universität Wien	4
Wie ist der AKGleich zusammengesetzt?	5
Wer kann sich an den AKGleich wenden?	5
Welche Aufgaben hat der AKGleich?	6
Kontrolle	6
Beratung, Unterstützung und Information	6
Welche Rechte hat der AKGleich?	7
In welchen Situationen kann ich mich an den AKGleich wenden?	8
Wie läuft eine Beratung ab?	8
Weitere Beratungsstellen	9
Gleichbehandlung verstehen	10
Was ist Diskriminierung?	10
Was ist Belästigung?	10
Was ist sexuelle Belästigung?	11
Was ist Mobbing?	11
Was kann ich tun?	12
Da sind wir	13

Vorwort

Studierende und Mitarbeiter*innen der Universität Wien bilden eine vielfältige Gemeinschaft von Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen und mit ganz verschiedenen Erfahrungen, Weltanschauungen und Kompetenzen. Vielfalt und Diversität charakterisieren die Universität und stellen eine wichtige Ressource dar.

Eine aktive Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik sorgt für Chancengleichheit und faire Behandlung aller Angehörigen der Universität und schafft ein positives Arbeits- und Studierendenumfeld. Der wertschätzende und respektvolle Umgang mit Diversität wird als selbstverständliche Aufgabe wahrgenommen. Die Geschlechtergleichstellung ist ein zentrales Profilelement der Universitätskultur. Sie ist in allen universitären Aktivitäten als Leitprinzip verankert, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern und eine ausgewogene Teilhabe auf allen Ebenen sicherzustellen. Damit kommen wir nicht nur unserer gesetzlichen Verpflichtung nach, sondern auch unserer gesellschaftlichen Vorbildwirkung.

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlung unterstützt und berät Universitätsangehörige in Fragen der Gleichbehandlung, Gleichstellung, Frauenförderung und Antidiskriminierung und ist zugleich ein wichtiges Kontrollorgan, um die Einhaltung gleichbehandlungsrechtlicher Vorschriften sicherzustellen.

Diese Broschüre bietet Universitätsangehörigen ausführliche Informationen zum Thema Gleichbehandlung und rückt dabei die zentralen Aufgabenbereiche des Arbeitskreises in den Fokus. Ich danke den Mitarbeiter*innen des Arbeitskreises für Gleichbehandlung für ihre verantwortungsvolle Tätigkeit und den großen persönlichen Einsatz.

Sebastian Schütze
Rektor der Universität Wien





Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGleich) – für ein gutes und faires Miteinander an der Universität Wien

- Suchen Sie Informationen, Beratung, Unterstützung und Handlungsoptionen in Fragen der Gleichbehandlung, Gleichstellung, Frauenförderung und Antidiskriminierung?
- Sind Sie unsicher, wie Sie eine Situation von Diskriminierung oder Belästigung einordnen können und wie Sie sich verhalten sollen?
- Haben Sie selbst oder bei anderen Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder Mobbing an der Universität Wien erlebt?
- Werden Sie an der Universität Wien aufgrund Ihres Geschlechts, Ihrer ethnischen Zugehörigkeit, Ihrer Religion, Ihrer sexuellen Orientierung, Ihrer Weltanschauung oder Ihres Alters diskriminiert?

Gleichbehandlung betrifft uns alle.

Jede*r kann in eine Situation kommen, in der Diskriminierung, Mobbing oder sexuelle Belästigung stattfindet – als Betroffene*r oder als Zeug*in.

Der AKGleich ist in diesen Fällen eine der ersten Anlaufstellen. Wer sich an uns wendet, erhält kompetente Beratung und professionelle Unterstützung.

Alle Fälle werden vertraulich behandelt und nur mit Zustimmung der Betroffenen an die zuständigen Organe der Universität Wien herangetragen.

In all diesen Fällen ist der AKGleich für Sie da.

Wir kontrollieren, ob an der Universität Wien die rechtlichen Rahmenbedingungen zu Frauenförderung und aktiver Gleichstellung eingehalten werden.

Wir beraten und unterstützen alle Universitätsangehörigen in Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsangelegenheiten.

„Die Universität Wien bekennt sich zur Frauenförderung und zu einer aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern, zu einer Gleichstellung von Personen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung sowie zu einem respektvollen Umgang mit trans-, intergeschlechtlichen und nichtbinären Personen. Sie lehnt jede Diskriminierung sowie eine Benachteiligung im Zusammenhang mit Betreuungspflichten ab.“

(Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Universität Wien, Präambel Abs. 1)



Wie ist der AKGleich zusammengesetzt?

Den AKGleich gibt es an der Universität Wien seit 1991. Er ist ein Kollegialorgan, das gemäß Universitätsgesetz 2002 an jeder österreichischen Universität eingerichtet ist.

Der AKGleich besteht insgesamt aus 25 Mitgliedern und 50 Ersatzmitgliedern.

Alle Mitglieder sind **weisungsfrei** und **unabhängig** und werden nach ihrer Erfahrung und ihrer Kompetenz in gleichbehandlungs- und frauenfördernden Belangen ausgewählt. Mindestens die Hälfte der Mitglieder sind Frauen.

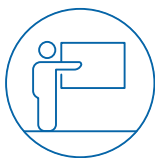
Der AKGleich repräsentiert alle Universitätsangehörigen und wird in einem ausgewogenen Verhältnis von Personen aller Kurien aus allen Fakultäten bzw. Zentren zusammengesetzt.



Vertreter*innen der Studierenden



Vertreter*innen der Universitätsprofessor*innen



Vertreter*innen der Universitätsdozent*innen sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen im Forschungs- und Lehrbetrieb



Vertreter*innen des Allgemeinen Universitätspersonals

Wer kann sich an den AKGleich wenden?

Der AKGleich ist zuständig für alle Universitätsangehörigen im Sinne des § 94 UG 2002, das sind:

- Studierende
- Forschungsstipendiat*innen
- wissenschaftliches und künstlerisches Universitätspersonal
- allgemeines Universitätspersonal
- Privatdozent*innen
- Personen, denen aufgrund ihrer Lehrbefugnis (venia docendi) Rechte an der Universität Wien zustehen

sowie für Bewerber*innen:

- um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis mit der Universität Wien
- um Aufnahme als Studierende.

Welche Aufgaben hat der AKGleich?

Die Arbeit des AKGleich umfasst drei Bereiche:

- Kontrolle
- Beratung und Unterstützung
- Information

Kontrolle

Der AKGleich kontrolliert die Verfahren in Personalangelegenheiten auf die Einhaltung aller gleichbehandlungsrechtlichen Vorschriften.

Diese Kontrolle bezieht sich auf:

- Anstellungen
- Berufungsverfahren
- Tenure Track-Verfahren
- Habilitationsverfahren

Der AKGleich kontrolliert diese Prozesse von der Ausschreibung der Stelle bis zur Auswahl der Kandidat*innen.

Nicht eingebunden ist der AKGleich in jene Stellenbesetzungen, die nach dem Universitätsgesetz von der Ausschreibungspflicht ausgenommen sind:

- Lehraufträge
- Stellen in befristeten Drittmittelprojekten

Beratung, Unterstützung und Information

Der AKGleich berät und unterstützt **betroffene Personen** bei Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing.

Der AKGleich berät, unterstützt und informiert **Universitätsorgane** u. a. mit dem jährlichen Tätigkeitsbericht für den Universitätsrat und das Rektorat, insbesondere mit den im Tätigkeitsbericht enthaltenen Empfehlungen.

Der AKGleich informiert **ausschreibende Stellen** über zu beachtende gleichbehandlungsrechtliche Vorgaben und kontrolliert deren Einhaltung.

Der AKGleich informiert **Angehörige und Organe** der Universität bezüglich Gleichbehandlung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz.

Welche Rechte hat der AKGleich?

Der AKGleich ist ein Kontrollorgan, jedoch kein Entscheidungsorgan. Er kann somit keine universitären Entscheidungen aufheben oder Weisungen erteilen.

Der AKGleich hat die Möglichkeit, insbesondere folgende Rechtsmittel einzubringen:

- Einrede der unrichtigen Zusammensetzung von Kollegialorganen (Der AKGleich kann damit Einspruch erheben, wenn die Zusammensetzung eines Kollegialorgans nicht den gleichbehandlungsrechtlichen Vorgaben, nämlich einem Frauenanteil von mindestens 50 %, entspricht.)
- Beschwerde an die Schiedskommission bei Verdacht auf Diskriminierung
- Antrag auf Erstellung eines Gutachtens an die Bundes-Gleichbehandlungskommission innerhalb von sechs Monaten bei Diskriminierung

Darüber hinaus

- sind alle Mitglieder des AKGleich weisungsfrei und unabhängig.
- dürfen die Mitglieder in ihrer Tätigkeit für den AKGleich nicht behindert werden. Es dürfen ihnen daraus keine beruflichen Nachteile entstehen.
- hat der AKGleich das Recht, Einsicht in alle erforderlichen Unterlagen zu nehmen – in Personalakten jedoch nur mit Zustimmung der Betroffenen.
- hat der AKGleich ein Vorschlagsrecht für den Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan an das Rektorat.

Rechte und Pflichten des AKGleich ergeben sich aus dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, dem Universitätsgesetz 2002 sowie dem Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan und der Satzung der Universität Wien.

Schiedskommission:

Diese ist an der Universität eingerichtet und vermittelt in Streitfällen von Angehörigen der Universität und entscheidet über Beschwerden des AKGleich (§ 43 UG 2002).

schiedskommission.univie.ac.at

Bundes-Gleichbehandlungskommission:

Erstellt auf Antrag des AKGleich oder der Betroffenen sowie von Amts wegen Gutachten darüber, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots vorliegt.

Prüft darüber hinaus die Einhaltung des Frauenförderungsgebots.

In welchen Situationen kann ich mich an den AKGleich wenden?

Wann immer Sie **Information oder Unterstützung** in Bezug auf Gleichbehandlung an der Universität Wien suchen, z. B. wenn:

- Sie diskriminiert werden
- Sie (sexuell) belästigt werden
- Sie gemobbt werden
- Sie Zeug*in derartiger Vorfälle sind und anderen helfen möchten
- Sie in einem Bewerbungs-, Habilitations- oder Berufungsprozess bezüglich Gleichbehandlungsfragen Informationen benötigen
- Sie allgemein Fragen zum Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung an der Universität Wien haben
- Sie weiterführende Informationen und Vernetzung mit anderen Beratungsstellen suchen.

Wann immer Sie sprachliche Diskriminierung wahrnehmen:

Der Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Universität Wien sieht vor, dass alle an die Öffentlichkeit oder die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen diskriminierungsfrei und geschlechtergerecht formuliert sein müssen.

Ein Leitfaden für geschlechterinklusive Sprachgebrauch findet sich auf der Website der Abteilung Gleichstellung und Diversität:

gleichstellung.univie.ac.at

Wie läuft eine Beratung ab?

**Wir nehmen jedes Anliegen ernst!
Ihr Anliegen wird streng vertraulich behandelt.**

- Wir besprechen gemeinsam Ihre Situation bzw. Ihr Anliegen.
- Wir überlegen, welches Ziel Sie anstreben.
- Wir besprechen die möglichen Vorgehensweisen, die für Sie in Frage kommen.
- Wir können Gespräche mit den Beteiligten in die Wege leiten. Diese können mit oder ohne Vorgesetzte*n stattfinden.
- Wir können eine Beschwerde bei der Schiedskommission einbringen, falls der Verdacht einer Diskriminierung vorliegt.

- Wir können Ihren „Fall“ auch lediglich dokumentieren – selbstverständlich anonym und unter Wahrung der Vertraulichkeit.
- Wir verweisen Sie an die geeigneten Beratungsstellen, wenn der AKGleich in Ihrer Situation nicht zuständig ist oder Sie dort zusätzlich unterstützt werden können.
- Wir sind sowohl mit internen als auch externen Beratungsstellen für die Bereiche Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing vernetzt.

Weitere Beratungsstellen

Der AKGleich ist mit den Beratungsstellen der Universität Wien vernetzt und stellt im Bedarfsfall für Betroffene und Interessierte den Kontakt her.

An der Universität Wien können Sie sich auch jederzeit u.a. an diese Stellen wenden:

- Beratungsstelle Sexuelle Belästigung und Mobbing (bietet psychologische Beratung an)
- Abteilung Gleichstellung und Diversität
- Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal und Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal
- Behindertenvertrauensperson für das allgemeine Universitätspersonal und Behindertenvertrauensperson für das wissenschaftliche Universitätspersonal
- Personalentwicklung
- Büro für Konfliktberatung (nur für Mitarbeiter*innen – nicht für Studierende)
- Bedrohungsmanagement (Anlaufstelle bei Wahrnehmung von bedrohlichen Verhaltensweisen)
- Sicherheitsmanagement (in Akutsituationen 24/7 bei Unfall, Notfall, Gefahr)
- Referate der ÖH (es sind Referate für verschiedene Anlaufstellen eingerichtet): u. a. Frauen*, Soziales, Barrierefreiheit, Kultur, Antirassismus, Queer, ältere Studierende
- Kinderbüro
- Vereinbarkeit Beruf & Familie (Informationen auf der Website Personalwesen und Frauenförderung)
- Team Barrierefrei (unterstützt barrierefreies Studieren)
- leitung.zulassung@univie.ac.at (Referat Studienzulassung, zuständig bei Personenstandsänderung)

Außeruniversitäre Beratungs- und Unterstützungsstellen können Ihnen auch zur Seite stehen:

- Psychologische Studierendenberatung
- Ninil – Verein wider die sexuelle Gewalt gegen Frauen mit Lernschwierigkeiten oder Mehrfachbehinderung
- ZARA Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit
- Gleichbehandlungsanwaltschaft
- Beratungsstelle Stadt Wien – Bekämpfung von Diskriminierungen
- Ombudsstelle für Studierende im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
- Männerberatung Wien

Sie entscheiden, an wen Sie sich zuerst wenden. Es gibt keine vorgegebene Reihenfolge für die Kontaktaufnahme.

Gleichbehandlung verstehen

Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung ist die sachlich ungerechtfertigte Benachteiligung, Ungleichbehandlung oder Herabwürdigung von einzelnen Personen oder Gruppen aufgrund bestimmter Merkmale. Der AKGleich hat die Aufgabe, Diskriminierungen aufgrund der im Gesetz aufgezählten Gründe zu verhindern:

- Geschlecht
- ethnische Zugehörigkeit
- Religion
- Weltanschauung
- Alter
- sexuelle Orientierung

Unmittelbare Diskriminierung findet statt, wenn Personen wegen dieser Merkmale in vergleichbaren Situationen ungleich behandelt werden.

Mittelbare Diskriminierung findet statt, wenn scheinbar neutrale Verordnungen oder Vorschriften für Personen wegen dieser Merkmale benachteiligend wirken.

Das CTL-Center for Teaching and Learning bietet Workshops, Beratungen und einen Leitfaden „Diversität im universitären Lehren & Lernen“.

Diskriminierung und Belästigung aufgrund einer Behinderung sind durch das **Behinderteneinstellungsgesetz** verboten.

Wenn Sie von Diskriminierung aufgrund einer Behinderung betroffen sind, vermittelt Sie der AKGleich gerne an die zuständigen internen und externen Stellen.

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) verbietet als Diskriminierung auch sexuelle Belästigung und Belästigung.

Was ist Belästigung?

Diskriminierung aufgrund der hier aufgezählten Merkmale findet auch in Form von Belästigung statt.

Belästigung ist eine Verhaltensweise, die „die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt“, für sie „unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig“ ist (siehe §§ 8a, 16 B-GlBG).

Am Arbeits- bzw. Studienplatz schafft ein solches Verhalten „eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person“ (siehe ebd.).

Gleichbehandlung verstehen

Was ist sexuelle Belästigung?

Sexuelle Belästigung findet statt, wenn belästigende Verhaltensweisen der „sexuellen Sphäre“ zugehörig sind und für die betroffene Person „unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig“ sind (siehe § 8 B-GlBG).

Entscheidend ist die eigene Auffassung der belästigten Person (subjektive Auffassung) über die Verhaltensweisen.

Sexuelle Belästigung ist sehr häufig eine Form von Machtmissbrauch und Unterdrückung der unterlegenen Person. Sexuell belästigendes Verhalten hat eine große Bandbreite. Es kann körperlich, verbal und nonverbal stattfinden.

Sexuelle Belästigungen können etwa sein:

- unerwünschte und unangebrachte Berührungen
- sexistische Witze
- anzügliche und zweideutige Anspielungen, Bemerkungen zu Aussehen, Kleidung oder Sexualleben
- „Ausziehblicke“, Anstarren
- Senden von Nachrichten mit sexuellem Inhalt
- Zeigen von sexistischem oder pornografischem Material

In extremen Fällen (insbesondere intensiven Berührungen von Körperstellen, die der Geschlechtssphäre zuzuordnen sind) kann sexuelle Belästigung auch strafbar sein (§ 218 StGB).

Was ist Mobbing?

Eine Mobbingssituation ist durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

- Eine Person oder Gruppe wird wiederholt, gezielt und systematisch direkt oder indirekt schikaniert, gequält, ausgegrenzt und verletzt.
- Mobbing kann durch Worte und Gesten, aber auch z. B. durch Ignorieren oder mittels elektronischer Medien (Cybermobbing) geschehen.
- Die betroffene Person fühlt sich oft nicht in der Lage, auf die Angriffe zu reagieren/sich zur Wehr zu setzen.

Am Arbeitsplatz kann Mobbing unter Kolleg*innen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter*innen (Bossing) stattfinden, im Studium unter Studierenden oder zwischen Studierenden und Lehrenden.

Bei Mobbing kommt es z. B. zu Rufschädigung, Ausgrenzung, Verweigerung von Unterstützung, Vorenthalten von Information, Lächerlichmachen, Dauerkontrolle, Verunglimpfungen im Internet oder über Social Media oder die Weitergabe oder Verbreitung von persönlichen Fotos, Videos oder Nachrichten.

Mobbing kann, muss aber nicht zwingend eines der Diskriminierungsmerkmale betreffen.

Werden Bildaufnahmen oder Tatsachen des höchstpersönlichen Lebensbereichs über längere Zeit auf elektronischem Weg verbreitet, kann auch strafbares Cybermobbing (§ 107c StGB) vorliegen.

Führungskräfte haben in Vertretung der Arbeitgeber*in eine Fürsorgepflicht gegenüber Mitarbeiter*innen. Führungskräfte sind daher verpflichtet, bei Belästigungen und Mobbing einzuschreiten und geeignete Maßnahmen zu setzen.



Was kann ich tun?

- Nehmen Sie **Hilfe** in Anspruch, wenn Sie glauben, von Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing betroffen zu sein. Wenden Sie sich an den AKGleich oder an jede andere Beratungsstelle der Universität Wien.
- **Unterstützen** Sie als Zeug*in eines Vorfalls von Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing die betroffene Person.
- **Dokumentieren** Sie den Vorfall mittels Gedächtnisprotokollen.
- **Schützen** Sie als Vorgesetzte*r Ihre Mitarbeiter*innen im Rahmen der Fürsorgepflicht und sorgen Sie für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld.
- **Fördern** Sie ein diskriminierungsfreies Arbeits- und Studienumfeld für alle Universitätsangehörigen.

Da sind wir

Vorsitzteam

Univ.-Ass.ⁱⁿ Mag.a Dr.ⁱⁿ Susanne Hochreiter (Vorsitzende)

Institut für Germanistik
Universitätsring 1, 1010 Wien
susanne.hochreiter@univie.ac.at
+43 1 4277 42131
+43 664 60277 20500

Mag.^a Doris Wildmann

(1. Stellvertreterin der Vorsitzenden)

Institut für Translationswissenschaft
Gymnasiumstraße 50, 1190 Wien
doris.wildmann@univie.ac.at

Mag. David Zuser

(2. Stellvertreter der Vorsitzenden)

FSNF – Doktoratsservice und
Nachwuchsförderung
Berggasse 7, 1090 Wien
david.zuser@univie.ac.at
+43 1 4277 18248

Büro

Mag.a Barbara Schaffer (Juristin)

Universitätsring 1, 1010 Wien
Raum 01.185 (1. Stock)
barbara.schaffer@univie.ac.at
gleichbehandlung@univie.ac.at
+43 1 4277 20501

Öffnungszeiten

Mo, Di, Do 8.30 bis 16.30 Uhr,
Mi 8.30 bis 14.30 Uhr

Kontakt

Sie können sich persönlich, telefonisch oder per E-Mail an jedes Mitglied des AKGleich oder an unser Büro wenden. Eine vollständige Liste mit Kontaktdaten finden Sie auf unserer Website: gleichbehandlung.univie.ac.at unter dem Punkt „Zusammensetzung“.

Website

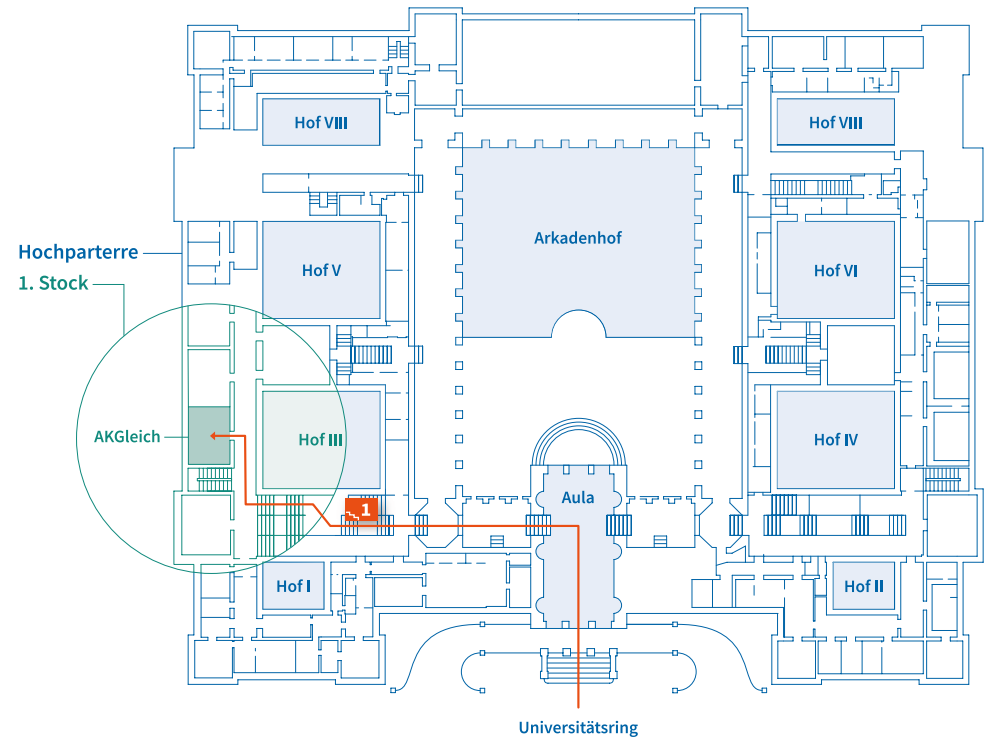
gleichbehandlung.univie.ac.at



Das Kernteam des AKGleich v. l. n. r.: Doris Wildmann, Barbara Schaffer, David Zuser und Susanne Hochreiter.

Erreichbarkeit

Innerhalb des Hauptgebäudes der Universität Wien finden Sie unser Büro im 1. Stock, Stiege 1 (das ist die linke Hauptstiege von der Aula aus). Am Ende der Stiege gehen Sie rechts den Gang entlang. Der Eingang zum Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen befindet sich gleich nach einem kleinen Stiegenaufgang (Stiege 5) auf der linken Seite.



Barrierefreier Zugang über den Lift in Hof III.

Impressum

Titel

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Informationsbroschüre

Text

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen dankt den Studierenden der Übung „Textsorten, Textqualität, Textwirkung Deutsch“ (BA Transkulturelle Kommunikation – ZTW/Universität Wien), die unter der Leitung von Mag.^a Doris Wildmann maßgeblich an der Erstellung dieser Broschüre mitgearbeitet haben.

Foto-Credits

Catherine Asengua (Cover), Johannes Hloch (S. 2), Joseph Krplan (S. 3), Alexander Bachmayer (S. 13)

Grafik

DLE Kommunikation

Herausgeberin

Universität Wien, 2025