

## **Änderung der Satzung der Wirtschaftsuniversität Wien**

Der Senat der Wirtschaftsuniversität Wien hat in seiner 107. Sitzung am 20. Juni 2018 auf Vorschlag des Rektorats gemäß § 19 iVm §§ 25 Abs 1 Z 1 u 22 Abs 1 Z 1 Universitätsgesetz 2002 folgende Änderungen der Satzung der Wirtschaftsuniversität Wien, Mitteilungsblatt vom 17. Dezember 2003, 8. Stück, Nr. 59, zuletzt geändert mit Mitteilungsblatt vom 06. Dezember 2017, 10. Stück, Nr. 45, beschlossen:

1. *In § 60 wird die Zahl „8“ durch die Zahl „9“ ersetzt und folgende Z 9 angefügt:*  
„Gleichstellungsplan“
2. *Dem Anhang 8, Ehrungsrichtlinien des Senats, wird folgender Anhang 9 angefügt:*

### **Gleichstellungsplan**

#### **Präambel**

Die WU ist sich als öffentliche Universität ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Mit Unterstützung ihrer Forschenden, Lehrenden, dem allgemeinen Personal sowie Studierenden und Absolvent/innen möchte sie einen Beitrag zur Bewältigung wirtschaftlicher und damit gesellschaftlicher Herausforderungen leisten. Diese manifestieren sich insbesondere im Spannungsfeld von Globalisierung und Digitalisierung, in Fragen der (Verteilungs-)Gerechtigkeit und Migration sowie im Wettbewerb um die besten Talente.

Diversität im Sinne von Vielfalt der hier tätigen Menschen wird an der WU als Potenzial für Innovation und Kreativität wahrgenommen, das es zu nutzen und zu fördern gilt. Unter Diversität wird die Heterogenität in Form von Unterschieden und Gemeinsamkeiten der WU-Angehörigen verstanden. Neben einem wertschätzenden und produktiven Umgang mit Diversität setzt sich die WU für die Förderung von Chancengerechtigkeit von benachteiligten Personengruppen proaktiv ein. Als „Responsible University“ bekennt sich die WU zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und fördert Inklusion im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe benachteiligter Personengruppen. Die WU setzt sich gegen jegliche Art von Diskriminierung ein.

Die WU möchte Gleichstellung in einem inklusiven Studien- und Arbeitsumfeld verwirklicht sehen und entwickelt Maßnahmen, die zur Realisierung dieses ambitionierten Zieles führen sollen. Über das gesetzliche Diskriminierungsverbot hinaus möchte die WU daher insbesondere auch soziale Ausschließungsmechanismen, die entlang unterschiedlicher Identitätsfaktoren verlaufen oder sich aus Lebensumständen wie zum Beispiel Betreuungspflichten ergeben, aufbrechen und eine Auseinandersetzung mit Identitätszuschreibungen und Bewertungslogiken anregen.

Umfassendes Diversitätsmanagement im Sinne der Anerkennung und Förderung von Vielfalt und Inklusion wird an der WU als Teil der gesellschaftlichen Verantwortung und als Merkmale einer innovativen Universität realisiert. Seit 2017 sind diese Themen nun auch im Entwicklungsplan verankert.

Mit dem Gleichstellungsplan sollen laut Universitätsgesetz insbesondere die Bereiche „Vereinbarkeit“ und „Antidiskriminierung“<sup>1</sup> geregelt werden. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass neben Geschlecht weitere – sichtbare und unsichtbare - Identitätsfaktoren wie Alter, Behinderung, Ethnizität, Religion oder Weltanschauung sowie sexuelle Orientierung Ungleichheiten und soziale Chancen bestimmen.<sup>2</sup> Diese Faktoren sind als Kerndimensionen an unterschiedlichen Stellen gesetzlich verankert, um vor Diskriminierung zu schützen, aber auch um die Teilhabe aller Personen an der Gesellschaft, an Ressourcen, Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten sowie Netzwerken gemäß ihrer Möglichkeiten sicherzustellen. Im

---

<sup>1</sup> Vgl. hierzu § 2 Z 13 UG sowie § 13 des B-GIBG

<sup>2</sup> Mit dem Begriff Geschlecht werden über das etablierte System der Zweigeschlechtlichkeit (Frau – Mann) und damit verbundenen Rollenzuschreibungen hinaus eine Vielzahl an geschlechtlichen Identitäten berücksichtigt.

Gleichstellungsplan soll daher auch die Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Betreuungspflichten Berücksichtigung finden. Gleichstellung kann hierbei auch Maßnahmen beinhalten, die eine temporäre Bevorzugung einer benachteiligten Gruppe beinhalten.

Der Gleichstellungsplan richtet sich an alle WU-Angehörigen und dient als Orientierungsrahmen für die Realisierung eines umfassenden Diversitätsmanagements, das auf den im Entwicklungsplan dargestellten übergeordneten Organisationszielen basiert. Die Umsetzung von Gleichstellung wird dabei als gemeinsame Aufgabe aller WU-Angehörigen betrachtet, wobei den Führungskräften eine besondere Verantwortung zukommt.

## **I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen**

### **Verhältnis zu anderen Rechtsvorschriften**

**§ 1.** Der Gleichstellungsplan dient - wie auch der Frauenförderungsplan - gemäß § 20b UG als Instrument zur Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Über den Auftrag zur Geschlechtergleichstellung hinaus soll der Gleichstellungsplan insbesondere die Bereiche „Vereinbarkeit“ sowie „Antidiskriminierung und Inklusion“ regeln. Weitere maßgebende Rechtsvorschriften finden sich in unterschiedlichen Gesetzen, z. B. im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Behinderteneinstellungsgesetz, Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz. Diese Regelungen sind in jedem Fall anwendbar und werden daher an dieser Stelle nicht wiederholt.

Mit dem Gleichstellungsplan möchte die WU ein gemeinsames Verständnis von Gleichstellung schaffen und verdeutlichen, warum ihr die Förderung eines umfassenden Diversitätsmanagements über das gesetzliche Diskriminierungsverbot hinaus ein zentrales Anliegen ist. Zudem wird im Gleichstellungsplan dargelegt, wie die im Entwicklungsplan verankerte Diversitätsstrategie als Teil der WU-Gesamtstrategie umgesetzt werden soll.

### **Anwendungsbereich des Gleichstellungsplans**

**§ 2.** Der Gleichstellungsplan gilt für alle Angehörigen<sup>3</sup> und Organe der Universität sowie für Bewerberinnen und Bewerber um einen Studienplatz oder ein Beschäftigungsverhältnis an der Universität.

### **Ziele von Gleichstellung an der WU**

**§ 3.** Als öffentliche Universität bekennt sich die WU zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und ist bestrebt, durch die Förderung von Diversität in einer komplexen und sich ständig ändernden Umwelt innovativ zu bleiben und Vorbild für andere vergleichbare Institutionen zu sein.

Gleichstellung, Diversität und Inklusion werden an der WU daher als integrale Merkmale einer zukunftsorientierten Universität und Bestandteil der Gesamtstrategie realisiert. Abgeleitet aus dem Entwicklungsplan wurden insbesondere folgende übergeordnete Ziele identifiziert, zu deren Verwirklichung der Gleichstellungsplan in einer strukturierten und systematischen Form beitragen soll:

- (1) Verbesserung der Chancengleichheit von unterrepräsentierten Gruppen im Studium.** Insbesondere soll die Teilhabe von Studierenden mit bildungsfernem Hintergrund, von Studierenden mit Betreuungspflichten sowie von Studierenden mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen gefördert werden.
- (2) Förderung von Geschlechtergerechtigkeit.** Ziel ist die Herstellung ausgeglichener Geschlechterverhältnisse in allen Bereichen und auf allen Ebenen, insbesondere auf wissenschaftlichen Führungsebenen.
- (3) Förderung der Inklusion von benachteiligten Personengruppen als Mitarbeiter/innen der WU,** insbesondere von Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen. Inklusion ist dann verwirklicht, wenn alle Personen gemäß ihrer Möglichkeiten an der Gesellschaft, an Ressourcen, Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten sowie Netzwerken teilhaben können.

---

<sup>3</sup> gemäß § 94 UG

- (4) Entwicklung einer inklusiven, diskriminierungsfreien und familienfreundlichen Organisationskultur**, die von Wertschätzung und Respekt gekennzeichnet ist. Die Auseinandersetzung mit sozialen Kategorisierungen, Zuschreibungen und personalen und organisationalen Bewertungslogiken, die zu Benachteiligungen oder Privilegierungen führen können, wird dabei ebenfalls angestrebt.
- (5) Etablierung von Strukturen und Prozessen**, die Chancengleichheit beim Zugang zu und der Verteilung von Ressourcen sicherstellt und die Entfaltung vielfältiger Potenziale unterstützt.
- (6) Weiterentwicklung des WU-Campus zu einem barrierefreien Ort der Begegnung** für die hier tätigen WU-Angehörigen sowie für die an in den Wirkungsbereich der WU fallenden Themen interessierte Öffentlichkeit. Klares Ziel ist der umfassende Abbau nicht nur baulicher sondern insbesondere auch sozialer, kommunikativer, ideologischer und institutioneller Barrieren.

## II. Abschnitt: Umsetzung der Gleichstellung an der WU

### Grundlagen

**§4. (1)** Bei der Umsetzung von Gleichstellung werden die an unterschiedlichen Stellen gesetzlich verankerten Gleichbehandlungsgebote beachtet. Wichtige Grundlagen stellen das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sowie das Behinderteneinstellungs- und das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz dar. Die in diesen Gesetzen festgelegten Gleichbehandlungsgebote sehen im Zusammenhang mit einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis eine Gleichbehandlung in folgenden Dimensionen vor:

- Geschlecht,
- ethnische Zugehörigkeit,
- Religion oder Weltanschauung,
- Alter,
- sexuelle Orientierung,
- Behinderung

Gegen jede Form der Diskriminierung geht die WU aktiv vor, dazu zählen insbesondere auch sexuelle oder geschlechtsbezogene Belästigung sowie Mobbing.

Der Gleichstellungsplan der WU versteht „Mobbing“ in Anlehnung an eine gängige Definition als eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen und Kolleginnen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter/inne/n, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Dienstverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet.

Die WU bekennt sich zu einem achtungsvollen und von gegenseitiger Wertschätzung getragenen Miteinander. Sie ist sich insbesondere auch ihrer Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin in diesem Bereich bewusst, die sie verantwortungsvoll wahrnimmt. Mobbing wird in allen Bereichen und auf allen Ebenen effektiv entgegengetreten.<sup>4</sup>

**(2)** Die WU bekennt sich dazu, Benachteiligungen entlang der oben genannten Dimensionen sowie Benachteiligungen aufgrund einer Kombination mehrerer Dimensionen zu beseitigen. Darüber hinaus ist die WU bestrebt, eine Auseinandersetzung mit sozialen Kategorien und damit verbundenen Identitätszuschreibungen anzustoßen. Deshalb fokussieren Maßnahmen zur Umsetzung von Gleichstellung an der WU zunehmend auf Lebensumstände und damit verbundene Benachteiligungen. Dadurch soll es gelingen, stereotype Identitätszuschreibungen aufzubrechen und sich verändernden Rollen und Verantwortlichkeiten Rechnung zu tragen.

**(3)** Diversität (im Sinne der Beschreibung eines Zustands, der sich auf die Vielfalt und soziale Heterogenität der WU-Angehörigen bezieht) und Inklusion (im Sinne der Herstellung von Chancengerechtigkeit und gleichberechtigter Teilhabe) sind als integrale Bestandteile der Gesamtstrategie in allen Bereichen der WU verankert (siehe Entwicklungsplan). Die Umsetzung wird als Querschnittsaufgabe angesehen, die in nachfolgenden Handlungsfeldern anhand exemplarischer Ziele und Maßnahmen beschrieben und in einem fortlaufenden Prozess weiterentwickelt wird. Es handelt sich dabei um aktuelle Beispiele, die geeignet erscheinen, die jeweiligen Ziele in den einzelnen Handlungsfeldern wirkungsvoll umzusetzen.

---

<sup>4</sup> Siehe auch Code of Conduct der WU.

**(4)** Die nachfolgenden Handlungsfelder wurden auf Basis der bestehenden Organisationsstruktur der WU als relevante Handlungsfelder für die Umsetzung von Diversität und Inklusion festgelegt.

## **Handlungsfelder**

### **§ 5 Strategie, Third Mission und Organisation**

**(1)** Die WU möchte sich als „Responsible University“ etablieren, die ihre Verantwortung gegenüber der Gesellschaft wahrnimmt und einen Beitrag zur Bewältigung wirtschaftlicher und damit gesellschaftlicher Herausforderungen leistet. Die Umsetzung dieses Ziels erfolgt, indem sich die WU z. B. als Partnerin in Innovationsnetzwerken (etwa durch Wissenstransfer oder Kooperationen) oder als Akteurin im Community-Engagement (beispielsweise durch Schulkooperationen) engagiert. Sowohl in der internen als auch externen Kommunikation wird verstärkt auf Diversität und Inklusion, wie etwa durch Verwendung gendersgerechter Sprache, aber auch in bildlichen Darstellungen sowie bei der Zusammensetzung von Diskussionspanels, geachtet.

**(2)** Die WU entwickelt eine motivierende, inklusive und diversitätsfördernden Organisations- und Wissenschaftskultur, die von Wertschätzung und Respekt geprägt ist, in der Auseinandersetzungen mit personalen und organisationalen Bewertungsmustern angestoßen und Exklusionsprozesse entlang sozialer Kategorien abgebaut werden. Dieses Ziel wird z. B. durch Sensibilisierungs- und Informationsmaßnahmen oder die Berücksichtigung biografischer Faktoren in der Leistungsbewertung realisiert.

**(3)** Die WU positioniert sich z. B. durch internationale Kooperationen und Teilnahme an internationalen Netzwerken national und international als sichtbare Leitorganisation im tertiären Bildungsbereich, die von Diversität und Weltoffenheit gekennzeichnet ist. Darüber hinaus werden die Organe der WU Diversitäts- und Inklusionsthemen in den Grundlagendokumenten der WU (Entwicklungsplan, Leistungsvereinbarungen, Zielvereinbarungen etc.) auch in Zukunft berücksichtigen.

### **§ 6 Lehre & Studierende**

**(1)** Die WU möchte Diversität, Chancengerechtigkeit und ausgewogene Geschlechterverhältnisse unter Studierenden realisieren. Die Förderung der Teilhabe von First-Generation-Students ist der WU dabei ein wichtiges Anliegen, das z. B. durch Rekrutierungsinitiativen im Rahmen von „WU@school“ verwirklicht wird.

**(2)** Die Inklusion von Studierenden mit körperlicher Behinderung, psychischer Beeinträchtigung, chronischer Erkrankung und/oder spezifischer Lernbedürfnisse wird an der WU aktiv gefördert. Daher erhalten Studierende beispielsweise studienbegleitende Unterstützung im Rahmen des Supportprogramms „be-able“ oder durch den/die Behindertenbeauftragte/n. Diese/r unterstützt u. a. bei Änderungen des Prüfungsmodus, dabei handelt es sich um einen gesetzlich vorgesehenen Nachteilsausgleich. Behinderung wird als Resultat einer Wechselwirkung verstanden, in der Menschen mit Beeinträchtigungen auf verschiedene Barrieren stoßen, die sie an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern.

**(3)** Die bessere Vereinbarkeit von Studium mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige wird durch eine flexible Gestaltung des Studiums, z. B. derzeit durch Maßnahmen im Rahmen von learn@wu, unterstützt.

**(4)** Internationalität ist ein wesentliches Element auch in der Lehre. Durch englischsprachige Studienprogramme auf Bachelor-, Master- und PhD-Ebene, zahlreiche Partneruniversitäten sowie beispielsweise durch das Recruiting internationaler Studierender ist die WU bestrebt, ein Umfeld zu schaffen, in dem die Universitätsangehörigen vom Austausch zwischen unterschiedlichen Kulturen profitieren.

**(5)** Die Qualifizierung der Absolvent/inn/en für eine kompetente und verantwortungsvolle Ausübung zukünftiger Schlüsselfunktionen in Wirtschaft und Gesellschaft ist ein weiteres Ziel der WU. Dieses wird u. a. durch die Vermittlung von Diversitätskompetenzen z. B. im Rahmen von volunteering@wu erreicht.

### **§ 7 Personal**

**(1)** Die WU ist bestrebt, Arbeitsbedingungen, Teilhabe- und Karrierechancen diversitätsfördernd, chancengerecht, familienfreundlich zu gestalten. Die Herstellung ausgeglichener Geschlechterverhältnisse, insbesondere die Erhöhung des Frauenanteils gerade in wissenschaftlichen Führungspositionen, ist eine wesentliche Zielsetzung (siehe auch Frauenförderungsplan).

**(2)** Zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit von Wissenschaftler/innen mit normabweichenden Karriere- und Lebensentwürfen werden an der WU biografische Faktoren wie z. B. Betreuungsaufgaben, Karenzen, Teilzeitberufstätigkeit oder andere Unterbrechungen der wissenschaftlichen Karriere in der Leistungsbewertung berücksichtigt.

**(3)** Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wichtiges Anliegen der WU. Im Rahmen der Teilnahme am Audit „hochschuleundfamilie“ werden zur laufenden Verbesserung der Vereinbarkeit in regelmäßigen Zyklen Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. Dazu zählen z. B. Sensibilisierungs- und Informationsangebote zur Unterstützung einer aktiven Vaterschaft oder für pflegende Angehörige.

**(4)** Die WU möchte Chancengerechtigkeit für Mitarbeiter/innen mit und ohne Behinderung sicherstellen und ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen und Barrieren ist. Daher wurde ein Leitbild zur Inklusion von Arbeitnehmer/innen mit Behinderung entwickelt und spezielle Rekrutierungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderung werden eingesetzt. Die WU richtet sich mit ihren Inklusionsaktivitäten an alle Menschen mit Behinderung, nicht nur an begünstigt Behinderte im Sinne des Gesetzes.

**(5)** Internationalität ist ein prägendes Merkmal der WU. Rekrutierungsmaßnahmen für internationale wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und laufbahnbegleitende Maßnahmen zur Förderung der Mobilität und internationalen Vernetzung tragen zur internationalen Ausrichtung der WU bei.

## **§ 8 Forschung**

**(1)** Die WU möchte exzellente, verantwortungsbewusste und gesellschaftlich relevante Forschung realisieren, die einen Beitrag zur Entwicklung von innovativen und zukunftsfähigen Lösungen für Wirtschaft und Gesellschaft in den Bereichen Diversität und Inklusion leistet. Dieses Ziel wird z. B. durch die Berücksichtigung von aktuellen Gender- und Diversitätsaspekten in der Forschung und das Sichtbarmachen von innovativer Diversitätsforschung realisiert.

**(2)** Die WU strebt eine Erhöhung der Diversität der hier Forschenden an. Internationale Forschungsoperationen/Research Seminare und eine diversitätsgerechte Forschungsförderung, z. B. durch verbesserte Vereinbarkeit von Forschungsaktivitäten mit Betreuungsaufgaben tragen zur Zielerreichung bei.

## **§9 Finanzen & Campusmanagement**

**(1)** Die WU möchte die Barrierefreiheit des Campus für Mitarbeiter/innen, Studierende und Besucher/innen kontinuierlich verbessern. Deshalb werden z. B. Evaluationen der Barrierefreiheit mit internen und externen Expert/inn/en durchgeführt und entsprechende Maßnahmen umgesetzt.

**(2)** Die Weiterentwicklung des WU-Campus als identitätsstiftende Landmark für WU-Angehörige, die durch zunehmende Diversität gekennzeichnet sind, ist der WU ein wichtiges Anliegen. Dabei wird auch hier auf eine inklusive Gestaltung von Strukturen und Prozessen geachtet.

## **Zuständigkeiten**

**§ 10 (1)** Alle Universitätsangehörigen haben die Aufgabe, an der Umsetzung von Gleichstellung mitzuwirken.

**(2)** Insbesondere Führungskräfte sind aufgefordert, ihre Vorbildfunktion wahrzunehmen, in ihren Organisationseinheiten und Abteilungen Gleichstellung zu fördern und Diskriminierungen entgegenzuwirken.

**(3)** Das Rektorat nimmt im Rahmen eines umfassenden Diversitätsmanagements die Festlegung von Zielen und Maßnahmen in den oben genannten Handlungsfeldern vor.

**(4)** Als Anlaufstellen für alle im Gleichstellungsplan genannten Aspekte der Förderung von Gleichstellung und Inklusion sowie insbesondere auch bei Verdacht auf Diskriminierung stehen allen Universitätsangehörigen neben dem Rektorat insbesondere folgende inneruniversitäre Gremien – im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeiten – zur Verfügung. Detaillierte Informationen finden sich auf der jeweiligen Homepage der angeführten Einrichtungen:

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Betriebsrät/inn/e/n für das allgemeine Universitätspersonal

Betriebsrät/inn/e/n für das wissenschaftliche Universitätspersonal

Behindertenvertrauenspersonen

Behindertenbeauftragte/r für Studierende

Ombudsstelle für Studierende

ÖH WU

### **Koordination der Umsetzung innerhalb der WU**

**§11 (1)** Die Umsetzung von Gleichstellung erfolgt im Rahmen der budgetären Möglichkeiten und erfordert eine regelmäßige Überprüfung der festgelegten Ziele und umgesetzten Maßnahmen, die - wie die zugrundeliegenden Faktoren selbst - dem Wandel der Zeit unterworfen sind. Als innovative Organisation zeichnet sich die WU dadurch aus, dass die Umsetzung ihrer Ziele auf diesen Wandel abgestimmt erfolgt. Umsetzung von Gleichstellung bedarf daher eines regelmäßig geführten Dialogs zwischen den Entscheidungsträger/innen und den zuständigen Stellen an der WU. So kann eine zeitgemäße Umsetzung von adäquaten Maßnahmen sichergestellt werden, die den jeweils aktuellen Gegebenheiten am besten Rechnung trägt. In den genannten Handlungsfeldern werden die festgelegten Ziele und umgesetzten Maßnahmen regelmäßig und in Abstimmung mit dem Entwicklungsplan durch die jeweils zuständigen Mitglieder des Rektorats innerhalb ihrer Ressorts überprüft. Sie nehmen gegebenenfalls Adaptierungen von Zielen und Maßnahmen oder die Neuentwicklung von Initiativen vor.

**(2)** Für die Umsetzung des Gleichstellungsplans wird darüber hinaus eine Steuerungsgruppe eingesetzt, die aus dem für Diversität zuständigen Mitglied des Rektorats als Leiter/in, der oder dem Vorsitzenden des AKG und der oder dem Leiter/in der Stabstelle Gender & Diversity besteht. Themenspezifisch kann diese im Bedarfsfall um weitere Expert/inn/en, insbesondere aus den unter § 10 (4) genannten Gruppen sowie um Führungskräfte aus den oben genannten Handlungsfeldern erweitert werden, um über die Umsetzung, Adaptierung oder Neuentwicklung von Maßnahmen einvernehmlich zu beraten. Die Anzahl und Häufigkeit der Treffen wird von der Steuerungsgruppe selbst festgelegt.

**(3)** Wie unter § 7 dargestellt, werden im Rahmen der Teilnahme am Audit „hochschuleundfamilie“ in regelmäßigen Zyklen Maßnahmen zur laufenden Verbesserung der Vereinbarkeit entwickelt und umgesetzt.

### **Evaluation/Monitoring/Berichtspflichten**

**§12** Das zuständige Mitglied des Rektorats berichtet im Rahmen der Steuerungsgruppe regelmäßig über die Umsetzung der Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung an der WU. Darüber hinaus kann die Steuerungsgruppe einvernehmlich weitere Berichtspflichten festlegen. Zur Durchführung von Evaluation und Monitoring sollen auch der Gleichstellungsbericht sowie der Tätigkeitsbericht des AKG herangezogen werden.

Der Vorsitzende des Senats:

Univ.Prof. Dr. Christopher Lettl