



Jahrgang 2021 / Nr. 49 vom 28. September 2021

## **205. Änderung der Satzung der Universität für Weiterbildung Krems**

Aufgrund des Beschlusses des Senats vom 14. September 2021 werden folgende Änderungen der Satzung durchgeführt:

**Neufassung von Teil IV Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan der Universität für Weiterbildung Krems** (mit Wirkung vom 1. Jänner 2022)

## **205. Änderung der Satzung der Universität für Weiterbildung Krems**

### **IV. TEIL**

## **Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan der Universität für Weiterbildung Krems**

### **Präambel**

Die Universität für Weiterbildung Krems ist sich ihrer Verantwortung bewusst, nach Exzellenz in Forschung und Lehre zu streben und die dafür notwendigen Rahmenbedingungen für einen attraktiven Arbeits- und Studienort zu schaffen. Da Exzellenz auch ein faires und diskriminierungsfreies Arbeits- und Studenumfeld erfordert, haben Diskriminierungen, Klischees, Stereotype und Benachteiligungen jeglicher Art keinen Platz, „Gleichstellung“ und „Diversität“ als integrale Forschungs- und Lehrinhalte sind dabei an der UWK selbstverständlich.

Gleichstellung und Frauenförderung sind demnach wesentliche Bestandteile aller strategischen Dokumente und Prozesse der Universität. Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und die Sicherung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie sind zwei der sieben strategischen Ziele der Universität (vgl. Die Strategie der Universität. Leitbild, strategische Ziele, Leitstrategien). Deren Umsetzung ist ein andauernder, herausfordernder und wichtiger Prozess.

Übergeordnetes Ziel der Gleichstellungsstrategie der Universität ist die Gleichstellung aller Geschlechter, aber auch die Gleichstellung in Hinblick auf ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung, einschließlich Mehrfachzugehörigkeiten und Intersektionen. Die Gleichstellungsstrategie ist darauf ausgerichtet, die Voraussetzungen für ein diskriminierungsfreies Umfeld in allen Bereichen und Hierarchieebenen zu schaffen. In diesem Sinne verpflichtet sich die Universität zu einer grundsätzlich gleichstellungs- und diversitätsorientierten sowie diskriminierungsfreien Kultur in allen Bereichen und Handlungsfeldern der Organisation. Es werden Rahmenbedingungen geschaffen und erhalten, die eine gleichberechtigte Teilnahme aller Mitarbeiter\_innen und Studierenden am gesamten Universitätsbetrieb ermöglichen. Fragestellungen im Zusammenhang mit den Kategorien Diversität, Gleichstellung und Inklusion werden als Querschnittsthematiken verstanden und in geeigneter Weise in Forschung und Lehre integriert (Entwicklungsplan der Universität für Weiterbildung Krems, Donau-Universität Krems, 2022 bis 2027).

Für den Bereich der Frauenförderung sind die zentralen Zielsetzungen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis auf allen Ebenen sowie gleiche Ausgangsbedingungen und Zugangschancen für alle Geschlechter. Der Abbau strukturell bedingter Ungleichgewichte zwischen den Geschlechtern und die bessere Vereinbarung von Beruf/Studium und Familie sind selbstverständliche Anliegen der universitären Frauenförderung. Die Universität bekennt sich zur Vermeidung bzw. Schließung des Gender-Pay-Gap und ergreift dazu geeignete Maßnahmen. Darüber hinaus werden so lange Führungspositionen mit Frauen – unter Voraussetzung gleicher Qualifikation – besetzt, bis die Genderparität in den jeweiligen

Bereichen gegeben ist (Entwicklungsplan der Universität für Weiterbildung Krems, Donau-Universität Krems, 2022 bis 2027).

Demgemäß bildet der integrierte Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan den Rahmen für alle auf Gleichstellung und Frauenförderung bezogenen Überlegungen, Initiativen und Maßnahmen. Er enthält die wesentlichen Ziele und Vorgaben, die für alle Angehörigen der Universität für Weiterbildung Krems verbindlich sind, um ein gemeinsames, der Gleichstellung und Frauenförderung verpflichtetes, universitäres Miteinander sicherzustellen.

## **I. Gemeinsame allgemeine Bestimmungen zu Gleichstellung und Frauenförderung**

### **1. Bekenntnis zu grundlegenden Konzepten der Gleichstellung und Frauenförderung**

#### **§ 1 Gender Mainstreaming, Gender Budgeting und Diversity Management**

- (1) Die Universität bekennt sich zum Grundsatz des Gender Mainstreamings. Dieser besagt, dass die Ziele der Frauenförderung und Gleichstellung in alle Tätigkeiten, Maßnahmen und Entscheidungsprozesse der Universität, insbesondere durch Universitätsrat, Rektor\_in und Senat (§§ 20 bis 25 UG) und auch durch Leitungsorgane in Lehre, Forschung und Verwaltung einbezogen werden. In sämtliche universitäre Entscheidungsprozesse ist die Perspektive der Ausgewogenheit der Geschlechterverhältnisse einzubeziehen. Auf die Expertise des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKG) und der Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies (SSStG) wird dabei zurückgegriffen. Zur Verwirklichung des Grundsatzes des Gender Mainstreaming hat der AKG das Recht, bei den Sitzungen der Beiräte, Kollegialorgane und Kommissionen, die sich mit Gleichstellung und Frauenförderung befassen, maximal zu zweit mit beratender Stimme und dem Recht auf Protokollerklärungen teilzunehmen.
- (2) Gender Mainstreaming ist insbesondere umzusetzen bei:
  - a. Der Erstellung oder Änderung der Satzung.
  - b. Der Erstellung sowie bei der Genehmigung des Entwicklungsplans.
  - c. Der Erstellung und Genehmigung eines Entwurfs der Leistungsvereinbarung sowie bei deren Verhandlung und Abschluss.
  - d. Der Erstellung und Genehmigung der Wissensbilanz.
- (3) Frauenspezifische und Gleichstellungs-Themen sind als wesentliche Merkmale des Universitätsprofils bei der Erstellung von Berichten, Präsentationen, Strategiepapieren, die die gesamte Universität betreffen, zu berücksichtigen und zu präsentieren. Entwürfe von Leistungsvereinbarungen, Entwicklungsplänen, Richtlinien und Kundmachungen, die Gleichstellung und Frauenförderung betreffen können, sind dem AKG mit der Einladung zu übermitteln, binnen 14 Tagen nach Übermittlung schriftlich Stellung zu nehmen.

- (4) Die jeweiligen Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung und konkrete Maßnahmen sind Teil der Verhandlungen zu den Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und Dekan\_innen.
- (5) Der Grundsatz des Gender Mainstreamings ist bei der Erlassung von Richtlinien für die Tätigkeit von Kollegialorganen (§ 25 (1) Z 15 UG) durch den Senat und in Beratungen von Beiräten, anderen Kollegialorganen und Kommissionen zu beachten.
- (6) Gender Budgeting bedeutet die geschlechtergerechte Vergabe von Mitteln. Bei Budgeterstellung und Budgetzuweisung im Rahmen der Zielvereinbarungen sind die Prinzipien der Gleichstellung und Frauenförderung als planungs- und verteilungsrelevant zu beachten. Die Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen in einer Organisationseinheit kann als ein Kriterium für die Vergabe von Budgetmitteln herangezogen werden.
- (7) Die Universität bekennt sich weiters zum Grundsatz des Diversity Management. Unter Diversity Management wird dabei die Gesamtheit der Maßnahmen verstanden, die dazu führen, dass Vielfalt in und von der Universität anerkannt, wertgeschätzt und als positiver Beitrag zur weiteren Entwicklung der Exzellenz der Universität genutzt wird.
- (8) Der Grundsatz des Diversity Management ist bei allen strategischen Dokumenten und Prozessen der Universität zu beachten. Ziel ist, strukturelle Bedingungen zu schaffen, in denen alle Mitarbeiter\_innen und Studierenden der Universität frei von jeglicher Diskriminierung ihre Fähigkeiten und Potenziale bestmöglich entwickeln, entfalten und einbringen können.

## **2. Anwendungsbereiche**

### **§ 2**

Der integrierte Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan der Universität gilt als Teil der Satzung für alle Angehörigen der Universität gemäß § 94 UG, die Universitätsleitung, Gremien und (Kollegial)Organe der Universität.

## **3. Verwendung einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprache, Öffentlichkeitsarbeit**

### **§ 3**

- (1) Die Universität erachtet einen inklusiven Sprachgebrauch, der stereotype Verallgemeinerungen, diskriminierende und rassistische Ausdrucksweisen vermeidet, als notwendig.

- (2) Eine geschlechtergerechte Sprache öffnet sich dem Pluralismus von Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen und verwendet keine verallgemeinernde männliche Form.
- (3) Alle Universitätsangehörigen verwenden in internen und externen, analogen und digitalen Berichten, schriftlichen Aussendungen, Formularen, Lern- und Prüfungsunterlagen, Masterthesen und anderen Abschlussarbeiten, Protokollen, Mitteilungen und sonstigen Dokumenten, sowie in Reden, Interviews, auf den Websites, im Bereich der Online-Lehre und Social Media nach Möglichkeit eine geschlechtergerechte, diskriminierungsfreie und für alle leicht zugängliche Sprache.
- (4) Alle Lehrenden an der Universität verpflichten sich zum Gebrauch von geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Sprache. Sie vermitteln ihre Lehrinhalte in fairer und inklusiver Form an Studierende. Bei analogen und digitalen Lehr- und Prüfungsunterlagen, schriftlichen und mündlichen Arbeiten wird nach Möglichkeit geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache verwendet. Bild Darstellungen, Infografiken und Piktogramme der Universität folgen den obigen Vorgaben. Sie sind diskriminierungsfrei und nicht stereotyp zu wählen.
- (5) Gleichstellungsrelevante und frauenspezifische Themen und deren Umsetzung werden als wesentliche Merkmale des Universitätsprofils laufend angemessen präsentiert und veröffentlicht (z.B. in Strategiepapieren, Websites der Universität, internen und externen Newslettern, Aussendungen). Der AKG und die SStG sind ebenfalls berechtigt, Themen und Berichte zur Veröffentlichung einzubringen.

## **4. Informationspflichten**

### **§ 4 Informationen über gleichstellungsbezogene Rechtsvorschriften**

- (1) Die DLE Recht sorgt in Zusammenarbeit mit dem AKG und der SStG im Rahmen des Inter- und Intranets für laufende Informationen über Rechtsvorschriften, die für Gleichstellung, Frauenförderung, Behinderung und Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige relevant sind. Diese Rechtsvorschriften werden auch im Büro des AKG aufgelegt.
- (2) Die Namen und E-Mail-Adressen der Mitglieder des AKG, der SStG, der Behindertenvertrauensperson und der/des Behindertenbeauftragten sind unter Anführung der jeweiligen Funktion in den Studienführern und Telefonverzeichnissen, bei Internetauftritten (z.B. Homepage) und der internen Informationsplattform der Universität aufzunehmen.
- (3) Das Rektorat unterstützt nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten die regelmäßige Abhaltung von Informationsveranstaltungen für die Universitätsangehörigen über Aufgaben und Tätigkeit des AKG und der SStG.

- (4) Das Rektorat unterstützt weiters nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten die Abhaltung von Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zu Themen wie Gleichstellung, Frauenförderung, Gendersensibilisierung, Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige, Behinderung und Diversity Management (besonders für Führungskräfte und Leitungspositionen).

## **§ 5 Allgemeine Informationen**

Alle Mitarbeiter\_innen erhalten bei Dienstantritt von der Personalstelle der Universität umfassende Informationen, dabei wird auch (z.B. durch Informationsblätter oder Links zur internen Informationsplattform) über den AKG, die SStG sowie die Behindertenvertrauensperson und die\_den Behindertenbeauftragte\_n und die Aufgaben der genannten Stellen informiert.

## **5. Anlauf- bzw. Beschwerdestellen zu Gleichstellung, Frauenförderung und Antidiskriminierung**

### **§ 6 Anlaufstellen**

- (1) Bei Kenntnis von Diskriminierungen, sexueller Belästigung, Belästigung oder Mobbing werden betroffene Universitätsangehörige und Bewerber\_innen durch alle Universitätsangehörigen ermutigt, sich zwecks Beratung und Unterstützung an die inneruniversitär zuständigen Anlaufstellen zu wenden.
- (2) Diese sind:
1. Bei Diskriminierungstatbeständen (aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder bei Mobbing): der AKG sowie der Betriebsrat.
  2. Bei Diskriminierung eines\_einer Mitarbeiters\_in wegen einer Behinderung: die Behindertenvertrauensperson.
  3. Bei Diskriminierungen von Studierenden wegen Behinderung: die\_der Behindertenbeauftragte.

### **§ 7 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)**

- (1) Gemäß § 42 UG und dem III. Teil der Satzung ist an der Universität ein AKG eingerichtet. Seine Aufgabe ist es, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen. Weiters berät, unterstützt und vertritt er Universitätsangehörige, Studierende und Bewerber\_innen bei Verdacht auf Mobbing.
- (2) Die Funktionsperiode des AKG beträgt drei Jahre und beginnt mit dem 1. Oktober des betreffenden Jahres. Bis zur Konstituierung des AKG, die längstens bis zu dem auf den Beginn der Funktionsperiode folgenden 1. März zu erfolgen hat, verlängert sich die

Funktionsperiode des bis dahin eingerichteten AKG. Die Entsendung der Mitglieder erfolgt durch die jeweiligen im Senat vertretenen Gruppen mit der Maßgabe, dass die Mitglieder für höchstens vier unmittelbar aufeinanderfolgende Funktionsperioden entsendet werden dürfen (§ 42 (2) UG). Scheidet ein Mitglied vorzeitig aus, entsendet die betreffende im Senat vertretene Gruppe umgehend ein neues Mitglied für den Rest der Funktionsperiode.

- (3) Dem AKG werden jährlich die zur Erfüllung der Aufgaben des AKG notwendigen budgetären Mittel zur Verfügung gestellt, wobei auf die budgetären Möglichkeiten der Universität Bedacht zu nehmen ist.

### **§ 8 Behindertenvertrauensperson**

- (1) Begünstigte behinderte Menschen haben gemäß § 22a BEinstG das Recht, ihre eigene Interessenvertretung zu wählen. Sind an der Universität mindestens 5 begünstigte behinderte Menschen beschäftigt, wählen diese aus ihren Reihen eine Behindertenvertrauensperson. Die rechtliche Grundlage für die Tätigkeit der Behindertenvertrauensperson ist das Behinderteneinstellungsgesetz (§§ 8 und 22a BEinstG) und das Arbeitsverfassungsgesetz (§ 67 ArbVG).
- (2) Die Behindertenvertrauensperson hat die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der begünstigten behinderten Mitarbeiter\_innen wahrzunehmen und steht als Ansprechpartner\_in zur Verfügung, wobei hinsichtlich der Verbindung von dienstlicher Tätigkeit und der Tätigkeit als Behindertenvertrauensperson auf die §§ 115 bis 117 ArbVG verwiesen wird. Der Behindertenvertrauensperson ist die Teilnahme an Weiterbildungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen.
- (3) Zu den Aufgaben der Behindertenvertrauensperson gehören insbesondere:
- a. Die Einhaltung der Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes zu überwachen,
  - b. Wahrgenommene Mängel dem Betriebsrat und dem\_der Rektor\_in mitzuteilen,
  - c. Vorschläge in Fragen der Beschäftigung, der Aus- und Weiterbildung zu erstatten,
  - d. Auf die besonderen Bedürfnisse der Mitarbeiter\_innen mit Behinderungen hinzuweisen,
  - e. An Sitzungen des Betriebsrates beratend teilzunehmen (§ 67 ArbVG),
  - f. Sich für die Umsetzung einer barrierefreien Zugänglichkeit und Ausstattung der Gebäude und Infrastruktur der Universität, z.B. bei der Planung von barrierefreien Neu- und Umbauten, einzusetzen bzw. mitzuwirken.
- (4) Der Behindertenvertrauensperson sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben Räumlichkeiten, sowie sonstige Sacherfordernisse in einem angemessenen Ausmaß von der Universität nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Desgleichen ist unentgeltlich für die Instandhaltung der bereitgestellten Räumlichkeiten und Gegenstände zu sorgen.
- (5) Die Behindertenvertrauensperson ist berechtigt, die Ressourcen und die Infrastruktur des eigenen Arbeitsplatzes (PC, Telefon, etc.) zur Erfüllung der erforderlichen Aufgaben zu nutzen.
- (6) Der Behindertenvertrauensperson in Ausübung ihrer Tätigkeit erwachsenen Barauslagen sind, sofern kein Ersatz auf Grund anderer Rechtsvorschriften geleistet werden kann, aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds zu ersetzen.

## **§ 9 Behindertenbeauftragte\_r der Universität**

- (1) Die\_der Behindertenbeauftragte der Universität ist die Anlaufstelle für Studierende, die zum Personenkreis der behinderten oder chronisch kranken Studierenden zählen oder in einer anderen Form in ihrem Studium beeinträchtigt sind und ist im Studierendenservicecenter der Universität eingerichtet.
- (2) Zu den Aufgaben der\_des Behindertenbeauftragten gehören insbesondere:
  - a. Die Beratung und Information behinderter und chronisch kranker Studierender und Studieninteressierter in allen Fragen, die im Zusammenhang mit Behinderung und chronischen Erkrankungen und dem Studium stehen,
  - b. Die Information der Lehrenden bei Fragen im Umgang mit behinderten oder chronisch kranken Studierenden und deren Bedürfnissen,
  - c. Die individuelle Beratung und Unterstützung von behinderten oder chronisch kranken Studierenden im Studienalltag,
  - d. Die Kommunikation des Angebots und das Setzen von Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Menschen mit Behinderungen an Universitäten und Hochschulen in allen Bereichen und Organisationseinheiten und
  - e. Die Entwicklung und der Ausbau des Beratungsangebotes für behinderte und chronisch kranke Studierende,
  - f. Inneruniversitäre Zusammenarbeit mit den zuständigen Gremien zum Thema Inklusion,
  - g. Kooperation mit Lehrenden und Organisationseinrichtungen der Universität zur Schaffung von behindertengerechten Lern-, Prüfungs- und Arbeitsbedingungen,
  - h. Einsatz und Mitwirkung an einer behindertengerechten Zugänglichkeit und Ausstattung der Universität.

## **II. Besondere Bestimmungen zur Gleichstellung an der Universität für Weiterbildung Krems**

### **1. Ziele, gesetzliche Grundlagen, Zuständigkeiten**

#### **§ 10 Ziele der Gleichstellungsaktivitäten; Verpflichtung**

- (1) Durch die Gleichstellungsaktivitäten verfolgt die Universität insbesondere folgende strategische und operative Ziele:
  1. Gewährleistung der Chancengleichheit aller Universitätsangehörigen und aller Bewerber\_innen auf allen Hierarchieebenen, Funktionen und Tätigkeiten und in allen Karriereverläufen,
  2. Diskriminierungsschutz,



3. Gewährleistung eines lebenswerten Arbeits- bzw. Studiumfeldes unter Bedachtnahme auf die Vereinbarkeit von Beruf/Studium für Universitätsangehörige mit Betreuungsaufgaben für Kinder und pflegende Angehörige,
  4. Förderung von Wissen, Information und Kommunikation zu den Themen Gleichstellung, Diversität, Nichtdiskriminierung und Vereinbarkeit,
  5. Gewährleistung einer adäquaten Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung in allen Bereichen,
  6. Förderung und Integration von Gender und Diversität in Forschung und Lehre.
- (2) Alle Universitätsorgane sind zu diskriminierungsfreien Entscheidungen und Entscheidungsprozessen verpflichtet.

## **§ 11 Gesetzliche Grundlagen**

Gesetzliche Grundlagen für die Gleichstellungsaktivitäten der Universität sind insbesondere:

- Art. 7 und 8 Bundesverfassungsgesetz (B-VG),
- Das Bundesgleichbehandlungsgesetz (B-GIBG),
- § 20b sowie §§ 41 bis 44 Universitätsgesetz 2002 (UG),
- Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) sowie
- Das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG).

## **2. Antidiskriminierung**

### **2.1. Verpflichtung zur Antidiskriminierung**

#### **§ 12 Begriffsbestimmung**

- (1) Antidiskriminierung gilt als leitender Grundsatz der Universität und bedeutet die Anwendung von Maßnahmen zur Einhaltung und zum Schutz der Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder Behinderung.
- (2) Diskriminierungen liegen vor, wenn eine Ungleichbehandlung oder Schlechterstellung auf der Basis gesellschaftlicher Machtasymmetrien zwischen Bevölkerungsgruppen, insbesondere aufgrund der Diskriminierungsgründe Alter, Behinderung, Geschlecht, Gesundheitszustand, Hautfarbe, Herkunft, geschlechtlicher Identität, Staatsangehörigkeit, ökonomischer Lage, Religionszugehörigkeit und/oder sexueller Orientierung erfolgt.
- (3) Mehrfachdiskriminierung: Diskriminierung kann nicht nur auf Grund eines der genannten tatsächlichen oder vermeintlichen Merkmale auftreten, sondern auch auf Grund deren Zusammenwirkens. Mehrfachdiskriminierung (§ 19a B-GIBG) lässt sich weder auf einen einzelnen Diskriminierungsgrund zurückführen, noch lassen sich mehrere Diskriminierungsgründe einfach addieren. Mehrfachdiskriminierung stellt eine spezifische Form der Diskriminierung dar. Die Universität bekennt sich zum spezifischen Schutz davor und verpflichtet sich dazu, ihr im Rahmen von Antidiskriminierungsmaßnahmen Rechnung zu tragen.

### **§ 13 Bekenntnis zur Antidiskriminierung**

- (1) Die Universität verpflichtet sich, aktiv gegen Diskriminierungen durch ihre Universitätsangehörigen vorzugehen und für die Einhaltung von Gleichbehandlung zu sorgen.
- (2) Die Universität engagiert sich für eine pluralistische Gesellschaft. Dies zeigt sich insbesondere bei Personaleinstellungen, durch den Abbau entgegenstehender struktureller und organisatorischer Barrieren, sowie durch entsprechende Lehre und reflexive Auseinandersetzung mit Wissens- und Kunstproduktion sowie deren Vermittlung.
- (3) Die Universität setzt sich für die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Menschen unterschiedlicher Geschlechter, Herkunft, Religionen/ Weltanschauungen, sexueller Orientierungen sowie unterschiedlichen Alters ein und ermöglicht ihre gleichberechtigte Teilhabe an allen universitären Prozessen. Dies gilt insbesondere bei Personalentscheidungen, bei der Aufnahme als Studierende und als externe Lehrende sowie bei der Gewährung finanzieller Unterstützungen, bei Raum- und Ressourcenzuteilungen, bei Preisverleihungen und Ehrungen.

## **2.2 Gleichbehandlung ohne Unterschied von Geschlecht, Herkunft, Religion/Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung**

### **§ 14 Geschlecht**

- (1) Die Universität bekennt sich zur Anerkennung aller Geschlechter und Geschlechtsidentitäten und schafft dafür diskriminierungsfreie und respektvolle Rahmenbedingungen. Auf eine offene Werthaltung gegenüber allen Menschen unabhängig ihres Geschlechts oder ihrer geschlechtlichen Identität ist zu achten.
- (2) Die Geschlechtervielfalt wird im Einklang mit den anderen Universitäten in Formularen und Außenauftreten der Universität sichtbar gemacht. Diskriminierungen, Anfeindungen oder Belästigungen von inter\* und trans\* Personen oder nicht-binären Personen haben zu unterbleiben.
- (3) Im III. Kapitel dieses integrierten Gleichstellungs- und Frauenförderungsplanes der Universität werden die Maßnahmen zur Erreichung der faktischen Gleichstellung von Frauen konkretisiert.

### **§ 15 Geografische, kulturelle/ethnische Herkunft**

Die Universität bekennt sich zur Gleichwertigkeit aller Menschen, unabhängig ihrer Herkunft. Niemand darf aufgrund der kulturellen oder geografischen Herkunft oder aufgrund ethnischereiner Zuschreibungen mittelbar oder unmittelbar diskriminiert werden.

### **§ 16 Religion, Weltanschauung**

Die Universität respektiert die Entscheidung ihrer Angehörigen für eine bestimmte Konfession bzw. zur Konfessionslosigkeit oder für nicht-religiöse Weltanschauungen, die im Einklang mit

der Rechtsordnung stehen und den Prinzipien der Menschenrechte im Sinne der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) folgen. Niemand darf aufgrund der Weltanschauung oder Religion mittelbar oder unmittelbar diskriminiert werden. Gegenseitige Toleranz und ein respektvoller Umgang miteinander sind dafür die Voraussetzung.

### **§ 17 Alter**

- (1) Die Universität geht auf spezielle Bedürfnisse verschiedener Altersgruppen und Generationen ein und sieht generationenübergreifende Zusammenarbeit sowie generationenübergreifendes Lernen als wichtige Ressource an. Die Universität ist bestrebt, die Chancen und Möglichkeiten unterschiedlicher Lebensabschnitte zu erkennen und zu nutzen. Sie schafft ein wertschätzendes und motivierendes Arbeitsumfeld für Menschen jeden Alters.
- (2) Die Bereitschaft der Mitarbeiter\_innen zu lebensbegleitendem Lernen und zur eigenen persönlichen Weiterentwicklung wird von der Universität unterstützt.
- (3) Alter darf weder ein Kriterium bei der Leistungsbeurteilung im Studium sein noch bei Einstellungen, Umstrukturierungen und anderen Entscheidungen im Personalbereich eine Rolle spielen.
- (4) Die Bedürfnisse von älteren Studierenden und Bewerber\_innen werden ernstgenommen und bestmöglich unterstützt.

### **§ 18 Sexuelle Orientierung**

- (1) Die Universität bekennt sich zu einem aufgeschlossenen Umgang mit den sexuellen Orientierungen ihrer Angehörigen. Offene oder versteckte Diskriminierungen, Anfeindungen oder Belästigungen aufgrund der sexuellen Orientierung haben zu unterbleiben.
- (2) Niemand darf gezwungen oder veranlasst werden, die eigene sexuelle Orientierung verheimlichen oder bekanntgeben zu müssen.

## **2.3 Diskriminierungsverbot aufgrund von Behinderung, chronischer oder psychischer Erkrankung**

### **§ 19 Behinderung, chronische oder psychische Erkrankungen**

- (1) Die Universität bekennt sich zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen bzw. chronischer oder psychischer Erkrankung (im Folgenden als „Menschen mit Behinderungen“ bezeichnet) und schafft Rahmenbedingungen für die gleichberechtigte Teilhabe im gesamten Lehr-, Forschungs- und Verwaltungsbetrieb.
- (2) Zuständig bei Fällen von diesbezüglichen Diskriminierungen bzw. Ansprechpersonen sind für Studierende sind der\_die Behindertenbeauftragte der Universität und für Mitarbeiter\_innen die Behindertenvertrauensperson.
- (3) Behinderung im Sinne des BGStG) ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder

Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.

- (4) Ziele der Gleichstellung sind dabei insbesondere:
  - a. Der gleichberechtigte Zugang zu allen Lehr- und Serviceangeboten,
  - b. Der Abbau von Barrieren im Bereich Studienbedingungen, Gewährung von Nachteilsausgleich und abweichenden Prüfungsmodalitäten,
  - c. Einwirken auf die bauliche, organisatorische, technische und informationelle Barrierefreiheit (insbesondere Einhaltung der ÖNORM B 1600 ff, des E-Government-Gesetzes und des BEinStG),
  - d. Die verstärkte Einstellung von behinderten Personen und die Verbesserung ihrer Karrierechancen,
  - e. Die aktive Förderung von Universitätsangehörigen gemäß § 94 UG mit Behinderungen.
- (5) Alle Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter\_innen sind so zu gestalten, dass Menschen mit Behinderungen daran teilnehmen können.
- (6) Studierende mit Behinderungen haben die Möglichkeit, mit der oder dem Behindertenbeauftragten die für ihre Teilhabe notwendigen Unterstützungsleistungen zu beraten. Die Art der Unterstützung hängt nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten von der Auswirkung der Behinderung auf das Studienfach/den Lehrinhalt bzw. den Lehrveranstaltungsinhalt ab und dient als Nachteilsausgleich sowie der Umsetzung der Forderungen des UG und der von der Universität festgesetzten Ziele.
- (7) Alle Lehrenden berücksichtigen die Bedürfnisse von Studierenden mit Behinderung und chronischer Erkrankung bei der Gestaltung ihrer Lehrveranstaltungen, insbesondere mit Blick auf die räumlichen und technischen Gegebenheiten.
- (8) Die Universität und ihre Lehrenden wenden die Bestimmungen bzgl. der abweichenden Prüfungsmethode (§ 59 (1) Z 12 UG) im Sinne der Studierenden mit Behinderungen an.

## **§ 20**

Zur Erhöhung der Zahl von Mitarbeiter\_innen mit Behinderung setzt die Universität Maßnahmen, insbesondere die Ausschreibung der Stellen auf spezifischen Rekrutierungsplattformen und die ausdrückliche Einladung von Personen mit Behinderung zur Bewerbung.

## **2.4 Maßnahmen gegen Diskriminierungen**

### **2.4.1. Personalaufnahmeverfahren; Besetzungen von Stellen oder Funktionen; Beziehung des AKG**

## **§ 21 Allgemeines; Ausschreibungstexte**

- (1) Prinzipiell sind alle zur Besetzung offenstehenden Stellen an der Universität gemäß § 107 (1) UG öffentlich auszuschreiben. Dies gewährleistet, dass alle potenziellen

Bewerber\_innen ihr Interesse bekunden können und damit der ausschreibenden Stelle bekannt werden. Außerdem ist dadurch das Personalauswahlverfahren besser objektivierbar, weil Besetzungsentscheidungen anhand der Kriterien des Ausschreibungstextes getroffen werden.

- (2) Stellen im Sinne des Absatz 1 sind alle Stellen, die auf Dauer bzw. auf längere Zeit eingerichtet sind und/oder im Entwicklungsplan der Universität ausgewiesen sind. Leitungsfunktionen in Organisationseinheiten ohne Lehr- und Forschungsaufgaben sind gleichermaßen öffentlich auszuschreiben.
- (3) In folgenden Fällen kann übereinstimmend mit § 107 (2) UG von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden:
  1. bei der Besetzung von Stellen, die ausschließlich für Aufgaben in der Lehre und mit geringem Stundenausmaß (Lehrauftrag) vorgesehen sind;
  2. bei Stellen für zeitlich befristete Drittmittelprojekte, denen ein qualifiziertes Auswahlverfahren vorausgegangen ist, wenn die Bestimmungen des der Geldgebers\_in dem nicht entgegenstehen;
  3. bei Stellen, die gemäß § 99a UG besetzt werden.
- (4) Keine öffentliche Ausschreibungspflicht besteht weiters im Falle von Karenzvertretungen und für Gastforscher\_innen bzw. Gastlehrende (Gastprofessuren). Dasselbe gilt für alle Arbeitsverträge, die für eine Dauer von maximal einem Jahr befristet abgeschlossen werden.
- (5) Wird in Fällen der Absätze (3) und (4) dennoch öffentlich ausgeschrieben, so wird der AKG unverändert in das gesamte Verfahren eingebunden
- (6) Die Ausschreibungsfrist richtet sich nach den geltenden Gesetzen. Sie beträgt derzeit mindestens 3 Wochen.
- (7) Die Universität gestaltet ihre Stellenausschreibungen nach nicht-diskriminierenden Prinzipien und beachtet das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter in Bewerbungssituationen und Ausschreibungen.
- (8) Die Gestaltung des Ausschreibungstextes ist neben der aktiven Suche (siehe § 42 (4)) nach qualifizierten Bewerberinnen die zentrale Maßnahme, um Frauen bei Unterrepräsentation in der jeweiligen Referenzeinheit (vgl. § 39) zur Bewerbung zu motivieren.
- (9) Ausschreibungstexte sind geschlechtergerecht und diskriminierungsfrei zu gestalten Sie dürfen keine Elemente enthalten, die auf eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung schließen lassen. Sie enthalten weiters einen Zusatz, wonach sinngemäß Menschen mit Behinderung, welche über die erforderlichen Qualifikationen verfügen, explizit zur Bewerbung eingeladen werden.

In Bereichen mit einer Frauenquote von unter 50% erfolgt ein Zusatz, wonach sinngemäß qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung eingeladen und bei gleicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden.

Die jeweiligen Formulierungen dieser Sätze werden zwischen AKG und DLE Personalsuche und Personalentwicklung koordiniert.

- (10) Im Ausschreibungstext für Leitungsfunktionen ist das Kriterium „Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz“ als Muss-Kriterium aufzunehmen. Im Ausschreibungstext für Professuren ist diese als wünschenswerte Qualifikation aufzunehmen. Falls diese Kompetenzen nicht vorliegen, haben die berufenen Professor\_innen eine entsprechende Weiterbildung zu absolvieren.
- (11) Der Ausschreibungstext dient als Grundlage für eine objektive Durchführung des Aufnahmeverfahrens. Die Ausschreibung enthält daher ein umfassendes Anforderungsprofil mit allen geforderten Aufnahmekriterien (aufgeteilt in verpflichtende Muss-Kriterien und wünschenswerte Qualifikationen).
- (12) Daher ist der Ausschreibungstext:
1. So konkret zu halten, dass er eine geeignete objektive Grundlage für eine Personalauswahl darstellt; zu allgemeine Formulierungen sind zu unterlassen.
  2. Nicht in einer Weise übermäßig zu spezifizieren, durch die der potenzielle Kreis der Bewerbungen zu Gunsten oder Ungunsten einer bestimmten Person bzw. eines Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung unsachlich eingeschränkt wird.
- (13) Falls eine Befristung der ausgeschriebenen Stelle gewünscht ist, muss dies im Ausschreibungstext ausdrücklich angeführt sein. Ohne ausgeschriebene Befristung ist der Abschluss eines befristeten Vertrages unzulässig.
- (14) Jeder Ausschreibungstext wird von der DLE Personalsuche und Personalentwicklung an die den zuständigen Koordinationsbeauftragte\_n des AKG und das Büro des AKG übermittelt und kann nach vorzeitiger positiver Stellungnahme des AKG, spätestens jedoch 2 Wochen nach schriftlicher Übermittlung veröffentlicht werden.
- (15) Kommt der AKG zur Auffassung, der Ausschreibungstext bewirkt eine Diskriminierung iSd § 42 (1) UG und ist eine Einigung mit dem Rektorat nicht möglich, so kann der AKG binnen 14 Tagen nach Erhalt des Ausschreibungstextes Beschwerde an die Schiedskommission erheben. Bis zu deren Entscheidung ruht das Ausschreibungsverfahren.  
Wurde keine Beschwerde gegen den Ausschreibungstext erhoben, kann im weiteren Verfahren keine Beschwerde auf Grund der Formulierung des Ausschreibungstextes mehr erhoben werden.

## **§ 22 Ausschreibung, Besetzungs- und Auswahlverfahren**

- (1) Die Veröffentlichung der Ausschreibung ist im Mitteilungsblatt, auf der Homepage der Universität für Weiterbildung und, je nach Adressat\_innenkreis, in entsprechenden Medien kundzumachen. Dem AKG ist gleichzeitig mit Übermittlung des Ausschreibungstextes bekanntzugeben, in welchen Medien die Veröffentlichung erfolgen wird. Der AKG kann bis zu 3 weitere Veröffentlichungsmedien anregen.

- (2) Bewerber\_innen, die alle Muss-Kriterien erfüllen, sind zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen. Bei der Beurteilung der Erfüllung der Muss-Kriterien bleiben jene Kriterien außer Betracht, die in der Regel nicht anhand von schriftlichen Bewerbungsunterlagen überprüfbar sind (z.B. Teamfähigkeit, Belastbarkeit und ähnliche Soft-Skills). Bewerber\_innen, die nicht alle Muss-Kriterien erfüllen, sind aus dem Aufnahmeverfahren auszuschließen.
- (3) Im Falle von mehr als 10 Bewerbungen, welche alle Muss-Kriterien erfüllen, kann die Anzahl der einzuladenden Bewerber\_innen in Abstimmung mit dem AKG aufgrund des Ausmaßes der Erfüllung der im Ausschreibungstext enthaltenen wünschenswerten Qualifikationen reduziert werden.
- (4) In Bewerbungsgesprächen haben diskriminierende Fragestellungen (z.B. nach der Familienplanung) zu unterbleiben.
- (5) Im Ausschreibungstext nicht genannte Kriterien dürfen nicht berücksichtigt werden. Ist es erforderlich, bei der Auswahlentscheidung ergänzende Hilfskriterien heranzuziehen, müssen diese ein taugliches und notwendiges Mittel zur Entscheidungsfindung darstellen. Aspekte, die keine Aussagekraft in Bezug auf die künftige Aufgabenerfüllung haben, dürfen nicht herangezogen werden. Die unter Heranziehung von Hilfskriterien zustande gekommene Personalentscheidung ist gegenüber dem AKG schriftlich und nachvollziehbar zu begründen.
- (6) Der AKG hat das Recht, nach Maßgabe des § 42 (4) UG Einblick in die in diesem Zusammenhang stehenden Unterlagen zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben zu nehmen, insbesondere in alle Bewerbungs- und Bewertungsunterlagen sowie Gutachten.
- (7) Der\_dem zuständigen Koordinationsbeauftragte\_n und dem Büro des AKG sind durch die DLE Personalsuche und Personalentwicklung der Universität unverzüglich schriftlich zur Kenntnis zu bringen:
  1. Eine Auflistung aller Bewerber\_innen unmittelbar nach Ende der Bewerbungsfrist inklusive den folgenden Angaben (sofern in den Bewerbungsunterlagen angegeben): Geschlecht, Name, Titel, Wohnort, höchste abgeschlossene Ausbildung, Geburtsdatum, Nationalität. Die Einsicht in die vollständigen Bewerbungsunterlagen kann auch automationsunterstützt ermöglicht werden.
  2. Eine Auflistung der zu einem Bewerbungsgespräch eingeladenen Bewerber\_innen samt den Terminen der jeweiligen Bewerbungsgespräche und Sitzungen, die sich mit Personalaufnahmeverfahren oder der Gestaltung beruflicher Laufbahnen gestalten – unabhängig von deren Bezeichnung - ist mindestens 5 Tage vor dem ersten Termin zu übermitteln, dies gilt auch für Terminverschiebungen. In diese Frist nicht eingerechnet werden Samstage, Sonntage, gesetzliche Feiertage und der Tag der Übermittlung der Auflistung an den AKG.
  3. Die Auswahlentscheidung ist inklusive einer nachvollziehbaren, schriftlichen Begründung vor Abschluss des Arbeitsvertrages bekannt zu geben. Nachvollziehbar

ist die Begründung, wenn alle eingeladenen Bewerber\_innen entlang aller Muss-Kriterien und wünschenswerten Qualifikationen des miteinander verglichen wurden, um die Wertentscheidung transparent und nachvollziehbar zu machen.

- (8) Hat der AKG Grund zur Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts oder auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung darstellt, ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen.
- (9) Der AKG ist schriftlich unter Beifügung der begründeten Auswahlentscheidung gemäß Absatz 7 Z 3 darüber in Kenntnis zu setzen, mit welcher\_m Bewerber\_in ein Arbeitsvertrag geschlossen werden soll. Früher als 3 Wochen ab Kenntnis des AKG darf der Arbeitsvertrag nur nach vorzeitiger positiver Rückmeldung durch den AKG geschlossen werden. Der AKG wird Sorge dafür tragen, binnen 7 Werktagen zur Auswahlentscheidung Stellung zu beziehen. Arbeitsverträge, die ohne vorherige Verständigung oder ohne vorzeitige positive Stellungnahme vor Ablauf der gesetzlichen dreiwöchigen Frist abgeschlossen werden, sind unwirksam.
- (10) Bei Beauftragung von Dritten (z.B. externe Unternehmensberatung, Personalberatungsfirmen etc.) zur Bewertung der Bewerber\_innen ist der integrierte Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan der Universität einzuhalten und diesen externen Dritten von der beauftragenden Stelle zur Kenntnis zu bringen. Der AKG ist unverändert einzubinden.

### **§ 23. Beendigung oder wesentliche Änderung eines Arbeitsverhältnisses**

- (1) Dem AKG ist auf Anfrage die beabsichtigte Beendigung oder wesentliche Änderung eines konkreten Arbeitsverhältnisses mitzuteilen. Die erhaltene Beauftragung oder Einwilligung vonseiten des oder der betreffenden Mitarbeiter\_in hat der AKG nachzuweisen.
- (2) Hat die Universität die Absicht, ein Mitglied des AKG nicht weiter zu beschäftigen bzw. zu kündigen, obwohl eine Weiterverwendung rechtlich zulässig wäre, hat der\_die Rektor\_in diese Absicht dem AKG spätestens zwei Wochen vor dem Zeitablauf dieses Dienst-, Arbeits- oder Rechtsverhältnisses unter Angabe von Gründen schriftlich mitzuteilen.

### **§ 24 Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren nach § 98 und 99 UG**

- (1) Der AKG ist zu Hearings und zu allen Sitzungen von Berufungskommissionen mindestens 5 Tage im Vorhinein schriftlich einzuladen. In diese Frist nicht eingerechnet werden Samstage, Sonntage, gesetzliche Feiertage und der Tag der Übermittlung der Einladung an den AKG. Ein Mitglied des AKG kann mit beratender Stimme an diesen Sitzungen teilnehmen, dabei Erklärungen zu Protokoll geben und Anträge in Verfahrensfragen stellen. Vorverlegungen der mitgeteilten Termine sind nur in Absprache mit der Vertretung des AKG oder unter Beachtung der Verständigungsfrist des 1. Satzes möglich.



- (2) Werden in ein Berufungsverfahren auch Personen einbezogen, die sich nicht beworben haben, ist der AKG davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen. In die Bewerbungsunterlagen von Personen, die ohne Bewerbung mit ihrer Zustimmung als Kandidat\_innen in das Verfahren einbezogen wurden, hat der AKG ein Einsichtsrecht.
- (3) Die Zusammensetzung von Berufungskommissionen gem. § 98 (4) UG erfolgt geschlechtergerecht unter Beachtung des § 20a UG.
- (4) Das akademische Alter und nachvollziehbare Unterbrechungen wie z.B. Elternschaft, längere Krankheit(en), Behinderung, Teilzeitbeschäftigung auf Grund von Betreuungspflichten werden, sofern dies bekannt oder aus den Bewerbungsunterlagen ersichtlich ist, bei der Bewertung von Forschungsleistungen und der Publikationsrate angemessen berücksichtigt und dürfen nicht benachteiligend herangezogen werden. Auch eingesetzte Gutachter\_innen werden entsprechend informiert und beauftragt dies bei der Bewertung zu beachten.
- (5) Eingesetzte Gutachter\_innen sind geschlechtergerecht auszuwählen und es sind möglichst Personen mit nachgewiesener Gender- und Diversitätskompetenz zu beauftragen.
- (6) Die Bewerbungen aller Bewerber\_innen, die alle Muss-Kriterien (§ 22 (2)) erfüllen, sind den Gutachter\_innen jedenfalls zu übermitteln. Letztere haben die Eignung der Bewerber\_innen für die ausgeschriebene Stelle einer Universitätsprofessorin oder eines Universitätsprofessors zu beurteilen.
- (7) Für die Auswahlentscheidung des\_der Rektor\_in ist (8) sinngemäß anzuwenden.
- (8) Der\_Die Rektor\_in hat die Auswahlentscheidung dem AKG vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen bekannt zu geben. Der AKG hat gemäß § 98 (9) UG das Recht, innerhalb von 3 Wochen Beschwerde bei der Schiedskommission zu erheben.
- (9) Die vorhergehenden Absätze mit Ausnahme der Absätze (1), (3), (4) und (5) sind sinngemäß für die Berufungsverfahren nach § 99 UG anzuwenden.

## **2.4.2. Maßnahmen gegen Mobbing**

### **§ 25 Mobbing**

- (1) Mobbing ist ein Diskriminierungstatbestand, neben den Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Unter Mobbing sind negative (kommunikative) Verhaltensweisen und Handlungen am Arbeitsplatz zu verstehen, die systematisch und zielgerichtet betrieben werden und sich in regelmäßigen oder unregelmäßigen Abständen wiederholen. Die von Mobbing betroffene Person fühlt sich dabei schikaniert, beleidigt, ausgegrenzt oder mit kränkenden Arbeitsaufträgen bedacht.

- (2) Die Universität duldet kein Mobbing. Alle Universitätsangehörigen haben Mobbing zu unterlassen. Davon umfasst ist auch das Verhalten von Lehrenden gegenüber Studierenden in Inhalt, Form und Umgang in Lehrveranstaltungen, Prüfungssituationen, auf Exkursionen und bei sonstigen, universitären Veranstaltungen.
- (3) Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Führungskräfte der Universität, die Kenntnis von Mobbing erlangen, verpflichtet, geeignete Maßnahmen gegen Mobbing zu setzen, Unterstützung anzubieten und die zuständigen Stellen (siehe Absatz 5) zu informieren.
- (4) Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen sind im Einvernehmen mit der betroffenen Person zur Meldung eines derartigen Vorfalles entweder an das für Personalangelegenheiten zuständige Mitglied des Rektorats, den AKG und/oder den Betriebsrat verpflichtet. Solche Meldungen unterliegen der Verschwiegenheitspflicht. Auch anonyme Meldungen werden dokumentiert und bestmöglich behandelt, dabei ist zu garantieren, dass die betroffenen Personen vor dienstlichen und persönlichen Nachteilen bestmöglich geschützt werden. Personen, die im Verdacht des Mobbings stehen, ist die Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.
- (5) Ansprechstellen im Fall des Verdachts von Mobbing sind der Betriebsrat (für Dienstnehmer\_innen) sowie der AKG (für Dienstnehmer\_innen, Studierende, Lehrende und Bewerber\_innen).

### **2.4.3. Maßnahmen gegen (sexuelle) Belästigung**

#### **§ 26 Sexuelle Belästigung und Belästigung**

- (1) Sexuelle Belästigungen im Sinne des § 8 B-GIBG (für Studierende und Studienwerber\_innen in Verbindung mit § 42 Abs. 2 B-GIBG) und Belästigungen im Sinne der §§ 8a und 16 B-GIBG stellen besondere Formen der Diskriminierung und damit eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten von Universitätsangehörigen und von Bewerber\_innen dar. Die Universität duldet weder (sexuelle) Belästigung noch sexistisches Verhalten.
- (2) Sexuelle Belästigung liegt insbesondere vor, wenn von einer\_m Universitätsangehörigen (oder einer\_m Dritten) gegenüber einer\_m (anderen) Universitätsangehörigen (oder einer\_m Bewerber\_in) ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige, demütigende oder zu Nachteilen führende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.
- (3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.
- (4) Geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt oder für die

betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

1. Eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
  2. Das Dulden oder Zurückweisen einer geschlechtsbezogenen Verhaltensweise ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.
- (5) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur (sexuellen) Belästigung einer Person im Sinne des Abs. 1 vor.
- (6) Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sind in diesem Zusammenhang insbesondere sexuelle Annäherungsversuche, aber auch unerwünschte körperliche Kontakte, Anspielungen und Bemerkungen, sexistische Kommentare oder Witze über das Äußere von Personen, das Zeigen und Vorführen pornographischer Darstellungen und Inhalte sowie Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.
- (7) Alle Angehörigen der Universität haben sexuell belästigendes oder belästigendes Verhalten sowie sexistisches Verhalten, zu unterlassen. Davon umfasst ist auch das Verhalten von Lehrenden gegenüber den Studierenden in Inhalt, Form und Umgang in Lehrveranstaltungen, Prüfungssituationen, auf Exkursionen und bei sonstigen universitären Veranstaltungen. Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Führungskräfte der Universität verpflichtet, geeignete Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Belästigung zu setzen und Unterstützung anzubieten.
- (8) Sexuelle Belästigungen und Belästigungen sind arbeitsrechtlich zu ahnden. Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen sind im Einvernehmen mit der betroffenen Person zur Meldung eines derartigen Vorfalles an das für Personalangelegenheiten zuständige Mitglied des Rektorats, den AKG und/oder den Betriebsrat verpflichtet. Sie unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

#### **2.4.4. Maßnahmen zur Erhöhung von Gleichstellung, Gender und Diversity Studies in Forschung und Lehre**

##### **§ 27 Einbindung von Gleichstellung, Gender und Diversity Studies in die Forschung**

- (1) Die Universität unterstützt den Auf- und Ausbau von Gleichstellung, Gender und Diversity Studies, die Einreichung von Projekten und die Verfassung von Masterthesen und anderen Abschlussarbeiten in diesen Bereichen.
- (2) Inhalte der Gleichstellung, Gender und Diversity Studies werden in Beurteilungen, Gutachten und in der Leistungserhebung als gleichwertig zu anderen wissenschaftlichen Gebieten bzw. zu anderen Forschungsthemen gesehen und anerkannt.

## **§ 28 Einbindung von Gleichstellung, Gender und Diversity Studies in die Lehre**

- (1) Benachteiligungen bei der Beauftragung und Durchführung universitätsinterner und externer Lehre auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung sind unzulässig.
- (2) Inhalte der Gleichstellung, Gender und Diversity Studies werden mit den übrigen Lehrinhalten der Universität als gleichwertig angesehen und sind bei der Neueinreichung, Weiterentwicklung und Gestaltung der Curricula in allen Fachbereichen zu berücksichtigen.
- (3) Lehrgangsführer\_innen sowie die Curriculakommission befassen sich bei der Gestaltung der Curricula damit, in welcher Weise ein Beitrag zur Sensibilisierung aller Studierenden für gleichstellungs-, gender- und diversitätsspezifische Themen geleistet werden kann. Ziel ist die Förderung der Gleichstellungs-, Gender- und Diversitätskompetenz der Studierenden.
- (4) Alle Lehrenden haben nach Möglichkeit über eine Gleichstellungs-, Gender- und Diversitätskompetenz zu verfügen, die bei der Auswahl der Lehrenden zu berücksichtigen ist. Kriterien hinsichtlich der Gleichstellungs-, Gender- und Diversitätskompetenz werden in den Beauftragungs- und Evaluierungsdokumenten als Voraussetzung verankert, die nach Möglichkeit zu erfüllen ist. Falls diese Kompetenzen nicht nachgewiesen werden können oder Nachholbedarf besteht, wird den Lehrenden nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten angeboten, eine entsprechende Weiterbildung zu absolvieren. Hierfür zuständig ist die SStG.
- (5) Die Lehrenden bedienen sich einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprache und verzichten auf stereotype und diskriminierende Beispiele, Themenstellungen und Bilder. Die Grundrechte der Wissenschafts- und Lehrfreiheit bleiben hierdurch unberührt.
- (6) In den Curricula sind Gleichstellungs-, Gender- und Diversitätsaspekte schrittweise verpflichtend zu integrieren. Die für die Erlassung der Curricula zuständigen Organe übermitteln jeden Entwurf zur Änderung oder Erlassung eines Curriculums der SStG zur Stellungnahme vor der Beschlussfassung durch den Senat.

## **§ 29 Evaluierung und Monitoring von Gleichstellung, Gender und Diversity Studies in der Lehre**

- (1) Bei der Evaluierung der Lehre wird erhoben, ob die Studierenden unabhängig von ihrer Zugehörigkeit zu Geschlecht, Alter, Herkunft, sexueller Orientierung und unabhängig von einer etwaigen Behinderung gleichbehandelt wurden sowie ob und inwieweit Gleichstellungs-, Gender- und Diversitätsthemen in der Lehre Berücksichtigung finden
- (2) Im Rahmen der Wissensbilanz wird der Anteil der Frauen unter den Lehrenden erhoben.

- (3) Alle 5 Jahre evaluiert das für Lehre zuständige Rektoratsmitglied, ob die Lehrenden nachweislich über Gleichstellungs-, Gender- und Diversitätskompetenz verfügen. Als Grundlage hierfür sind die Kriterien zur Auswahl (externer) Lehrender heranzuziehen.

### **2.4.5. Maßnahmen zur Weiterbildung der Mitarbeiter\_innen und Führungskräfte**

#### **§ 30**

- (1) Die Universität bietet nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten in regelmäßigen Abständen Weiterbildungsveranstaltungen und Coachings zu Themen der Gleichstellung, Frauenförderung, Gender- und Diversitätskompetenz, Mobbing, sexuelle Belästigung, Vereinbarkeit und Behinderung an. Die Inhalte werden regelmäßig von der für interne Weiterbildung zuständigen Einrichtung in Kooperation mit dem AKG und der SStG festgelegt.
- (2) Ein Teil dieses Weiterbildungsangebotes ist speziell auf die spezifischen Herausforderungen von Führungskräften (z.B. Departmentleitungen, Gremiovorsitzende) im Hinblick auf diese Themen ausgerichtet. Die Teilnahme daran kann im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und Dekan\_innen behandelt werden.

### **3. Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit familiären Pflichten; Gewährleistung eines lebenswerten Arbeitsumfeldes**

#### **§ 31 Bekenntnis zur Vereinbarkeit**

Im Einklang mit dem Streben nach Exzellenz in Forschung und Lehre berücksichtigt die Universität familiäre Betreuungsaufgaben und -pflichten bei der Gestaltung des Berufslebens, um die besten Köpfe an die Universität zu binden. Dafür werden nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten konkrete Maßnahmen und fördernde Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und familiären Betreuungspflichten sowie familiären Notfällen geschaffen. Flexible Arbeitszeitmodelle und mobiles Arbeiten werden unter Berücksichtigung der normierten Voraussetzungen ermöglicht, sofern und soweit sie mit der bestmöglichen Aufgabenerfüllung in Forschung, Lehre und Verwaltung vereinbar sind.

#### **§ 32 Begriffsbestimmung**

- (1) Der Begriff „Familie“ umfasst alle Formen des privaten Zusammenlebens, in denen langfristig Verantwortung für andere Menschen übernommen wird. „Familie“ ist in ihren Erscheinungsformen vielfältig. Die Beurteilung, ob eine „Familie“ vorliegt, kann nur kontextabhängig unter Würdigung der jeweiligen Situation und Lebensumstände getroffen werden – eine dauerhafte gemeinsame Haushaltsführung ist dafür nicht zwingend notwendig.

- (2) Die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und familiären Betreuungsaufgaben sind auf verschiedene Organisationseinheiten der Universität verteilt. Die Zuständigkeit dafür liegt beim Rektorat. Der AKG und der Betriebsrat werden dazu konsultiert und können Vorschläge und Stellungnahmen ausarbeiten und einbringen.

### **§ 33**

Aufgrund der Herabsetzung der Wochendienstzeit, aufgrund von Teilzeitbeschäftigung oder Karenzierung zur Erfüllung familiärer Verpflichtungen dürfen Beschäftigte der Universität nicht in ihrer Karriereentwicklung und Weiterbildung behindert bzw. sonst mittelbar oder unmittelbar diskriminiert werden.

## **3.1. Arbeitsorganisation**

### **§ 34 Arbeitsflexibilität; Teilzeit**

- (1) Arbeitszeitflexibilität ist für alle Mitarbeiter\_innen durch ihre Führungskräfte und andere Personalverantwortlichen der Universität zu fördern, sofern und soweit sie mit der bestmöglichen Aufgabenerfüllung in Forschung, Lehre und Verwaltung vereinbar ist. Sie ist in allen Karriere- und Mitarbeiter\_innengesprächen zu erörtern.
- (2) Im Zusammenhang mit der Verteilung der beruflichen Aufgaben und nötigen Weiterbildungen wird darauf geachtet, dass die Mitarbeiter\_innen die für ihre Arbeit und weitere Laufbahn erforderlichen Qualifikationen in der dafür vorgesehenen Zeit realistisch erwerben können. Dabei sind Teilzeitarbeit bzw. Herabsetzung der Wochenarbeitszeit entsprechend zu berücksichtigen. Die Universität verfolgt das Ziel, in diesen Fällen die Qualifizierungsziele bzw. den Qualifizierungszeitraum entsprechend anzupassen. Der AKG wird dabei in Abstimmung mit dem Betriebsrat beratend tätig.
- (3) Die Festlegung der Arbeitszeit, insbesondere auch die Festlegung von Vorlesungs-, Prüfungs- und Sitzungszeiten darf zu keinen Diskriminierungen führen, auf Teilzeitbeschäftigte ist möglichst Rücksicht zu nehmen. Besprechungen, Sitzungen etc., werden möglichst so rechtzeitig angekündigt und zu Zeiten angesetzt, dass Mitarbeiter\_innen mit Betreuungspflichten daran teilnehmen können oder die Möglichkeit haben, eine andere Betreuung zu organisieren, außer es gibt wichtige entgegenstehende Gründe (z.B. Kurzfristigkeit).
- (4) Den Mitarbeiter\_innen ist die Wahrnehmung der gesetzlichen und vertraglichen Möglichkeiten zur Herabsetzung der Wochendienstzeit/Teilzeitbeschäftigung, zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten, die Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz und der Pflegefreistellung aus familiären Gründen und der Pflegefreistellung durch organisatorische Maßnahmen zu erleichtern, sofern und soweit sie mit der bestmöglichen Aufgabenerfüllung in Forschung, Lehre und Verwaltung vereinbar sind. Bei der Herabsetzung der Wochendienstzeit/Teilzeitbeschäftigung ist darauf zu achten, dass auch die Aufgabenbereiche entsprechend reduziert werden. Gesetzliche Ansprüche bleiben jedenfalls unberührt.

### **§ 35 Nichtdiskriminierende Aufgabenzuweisungen**

Bei der Festlegung der Aufgabenbereiche der allgemeinen und wissenschaftlichen Universitätsangehörigen dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter oder an weiteren diskriminierenden Zuschreibungen orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für die Stellenbeschreibungen.

### **§ 36 Gewährleistung eines lebenswerten Arbeitsumfeldes**

- (1) Alle Angehörigen der Universität, sowie Bewerber\_innen um eine Aufnahme als Mitarbeiter\_innen oder als Studierende haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor Diskriminierungen und (sexueller) Belästigung.
- (2) Die Universität setzt daher geeignete Präventivmaßnahmen und stellt sicher, dass Personen, die von Diskriminierungen oder (sexueller) Belästigung betroffen wurden, nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten ein bestehendes Beratungsangebot in Anspruch nehmen können. Der AKG, der Betriebsrat, die SStG sowie die für Personalentwicklung zuständige Stelle informieren im Bedarfsfall über ein entsprechendes Beratungsangebot.

### **§ 37 Pflegefreistellung**

Die Inanspruchnahme von Pflegefreistellung kann gemäß § 16 Urlaubsgesetz erfolgen und darf nicht zur unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung von Beschäftigten im Zusammenhang mit ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis führen.

### **§ 38 Kinderbetreuung**

- (1) Die Universität wird nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten die Kinderbetreuung (Campus Kids) weiterführen und mit den notwendigen Ressourcen ausstatten, die von Mitarbeiter\_innen in Anspruch genommen werden kann.
- (2) Die Kriterien zur Platzvergabe werden transparent gestaltet und im Intranet der Universität veröffentlicht. Der AKG und der Betriebsrat werden dazu angehört. Bei der Platzvergabe sollen Wiedereinsteiger\_innen vorrangig berücksichtigt werden.

## **III. Besondere Bestimmungen zur Frauenförderung an der Universität für Weiterbildung Krems**

### **1. Ziele, gesetzliche Grundlagen, leitende Grundsätze**

#### **§ 39 Ziele der Frauenförderung**

Durch die Umsetzung des Frauenförderungsplans verfolgt die Universität insbesondere folgende strategische und operative Ziele:

1. Gewährleistung der Chancengleichheit aller universitätsangehörigen Frauen und aller Bewerberinnen auf allen Hierarchieebenen, Funktionen und Tätigkeiten und in allen Karriereverläufen.
2. Vermeidung bzw. Schließung eines Gender Pay Gap durch konkrete Maßnahmen. Der Gender Pay Gap beschreibt den Unterschied des durchschnittlichen Brutto-Stundenlohnes von Frauen und Männern.
3. Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen, Professuren und Laufbahnstellen in unterrepräsentierten Bereichen.
4. Verankerung und Anwendung von Gender Mainstreaming in allen universitären Entscheidungsprozessen. Gender Mainstreaming ist die Berücksichtigung der Chancengleichheit der Geschlechter bei allen universitären Entscheidungen und auf allen personellen und strukturellen Ebenen.
5. Förderung der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, der Nachwuchsforscherinnen, der weiblichen Studierenden sowie Erhöhung des Frauenanteils in Forschung und Lehre in unterrepräsentierten Bereichen.
6. Beseitigung bestehender Unterrepräsentation von Frauen in allen Organisationseinheiten, Hierarchieebenen, Funktionen und Tätigkeiten durch universitätsweite konkrete Maßnahmen.
7. Vermeidung von Benachteiligungen von Dienstnehmerinnen, Studentinnen, Bewerberinnen und weiblichen externen Lehrenden oder Werkvertragsnehmerinnen.
8. Förderung von Information und Kommunikation zu den Themen Frauenförderung.
9. Gewährleistung eines lebenswerten Arbeits- bzw. Studientumfeldes und einer adäquaten Infrastruktur zur Verwirklichung der-Frauenförderung in allen Bereichen.

#### **§ 40 Gesetzliche Grundlagen**

1. Art. 7 (2) B-VG;
2. §§ 11 ff B-GIBG: Allgemeines Frauenförderungsgebot, Frauenförderungsgebot bei der Aufnahme, beim beruflichen Aufstieg und bei Aus- und Weiterbildung;
3. § 2 Z 9 UG: Gleichstellung von Frauen und Männern als leitender Grundsatz der Universitäten;
4. § 3 Z 9 UG: Gleichstellung als Aufgabe der Universitäten;
5. § 19 (2) Z 6 und 7 UG;
6. § 20a UG: Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Kollegialorganen;
7. § 20b UG: Erlassung eines Frauenförderungs- und eines Gleichstellungsplans;
8. §§ 41 - 44 UG: Frauenförderungsgebot, AKG, Schiedskommission;
9. § 13 (2) Z 1 lit g UG: Umsetzung der gesellschaftlichen Ziele Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen und gezielte Förderung von Nachwuchsforscherinnen in den Leistungsvereinbarungen.

## **2. Verpflichtung zur Frauenförderung**

### **2.1. Repräsentanz von Frauen in Gremien und Funktionen**



## § 41

- (1) Bei der Zusammensetzung aller gemäß dem UG sowie durch den Organisationsplan oder die Satzung eingerichteten Kollegialorgane ist gemäß § 20a UG eine zumindest 50%ige Frauenquote vorgeschrieben, wobei bei Kollegialorganen mit einer ungeraden Anzahl von Mitgliedern die Berechnung derart erfolgt, dass die Anzahl der Mitglieder rechnerisch um ein Mitglied zu reduzieren ist und der erforderliche Frauenanteil von dieser Anzahl zu bestimmen ist. Es ist darauf zu achten, dass mindestens gleich viele Frauen wie Männer als Mitglieder nominiert werden und in den Wahlvorschlag für den Vorsitz bzw. dessen Stellvertretung aufgenommen werden.
- (2) Bei der Bestellung von Leitungsfunktionen, Gastprofessuren, (wissenschaftlichen) Beiräten und vergleichbaren Positionen durch die Universität ist ebenfalls die 50%ige Frauenquote anzustreben. Frauen sind bei gleicher Qualifikation in bestehende Gruppen so lange vorrangig zu bestellen, bis ihr Anteil in den jeweiligen Gruppen 50 % beträgt.
- (3) Auch bei der Zusammensetzung von Arbeitsgruppen, Beratungsgremien und anderen Kommissionen oder Einheiten, deren Mitgliedschaft nicht durch Wahl bestimmt wird, ist bei der Bestellung auf eine geschlechterspezifische Ausgewogenheit zu achten. Frauen sind in bestehende Gruppen bei gleicher Qualifikation so lange vorrangig zu bestellen, bis ihr Anteil in den jeweiligen Gruppen 50 % beträgt.

## **2.2. Frauenförderungsgebot; Unterrepräsentation; aktive Suche**

## § 42

- (1) Maßnahmen der Frauenförderung dienen dazu, bestehende Unterrepräsentationen von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen, in allen Funktionen und Tätigkeiten (inklusive Stellvertretungspositionen) zu beseitigen sowie strukturelle Benachteiligungen von Frauen aufzuheben.
- (2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten/Personen in der jeweiligen Kategorie oder Funktion weniger als 50 % beträgt.
- (3) Frauen sind bei Bewerbungen, beim beruflichen Aufstieg und bei der Aus- und Weiterbildung, wenn sie die gleiche Qualifikation haben wie der bestgeeignete Mitbewerber, so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis eine 50 %-Quote in den jeweiligen universitären Arbeitsbereichen erreicht ist (Frauenförderungsgebot).

Dies gilt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe (z.B. schwere Behinderung) überwiegen (Öffnungsklausel, § 11b B-GIBG). Diese Gründe dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben, insbesondere ist die Heranziehung des Familienstandes oder von Unterhaltsverpflichtungen unzulässig. Der AKG ist berechtigt, wegen Entscheidungen eines Universitätsorgans, die einen Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot oder gegen diesen Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan darstellen, innerhalb von drei Wochen Beschwerde an die Schiedskommission zu erheben.

- (4) Bewerben sich in unterrepräsentierten Bereichen keine Frauen, ist dem AKG auf dessen Verlangen explizit nachzuweisen, auf welche Weise die Ausschreibung veröffentlicht wurde. Wurde die Ausschreibung nicht in allen dem AKG bekanntgegebenen bzw. vom AKG gemäß § 22 (1) angeregten Medien veröffentlicht, kann der AKG binnen 14 Tagen ab Übermittlung der Liste der eingegangenen Bewerbungen verlangen, dass die Ausschreibung inklusive der Maßnahmen der aktiven Suche in Verfahren gemäß § 98 und § 99 UG zu wiederholen ist. Bewerben sich auch dann keine Frauen, ist keine weitere Wiederholung der Ausschreibung erforderlich.
- (5) Zur Steigerung der Zahl qualifizierter Bewerbungen von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen werden Maßnahmen der aktiven Suche gesetzt. Sind 5 der folgenden 7 Maßnahmen durch die ausschreibende Stelle nachweislich erfüllt, wird dies vom AKG als ausreichende aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen gewertet. In diesem Fall verlangt der AKG keine Wiederholung der Ausschreibung, falls sich trotz der fristgerechten aktiven Suche keine Frauen beworben haben:
1. Aussendung des Ausschreibungstextes an alle Organisationseinheiten (bzw. Institute/Departements) mit gleichem oder verwandten Fach an allen österreichischen Universitäten mit dem Ersuchen um Veröffentlichung und Weiterleitung an alle facheinschlägig qualifizierten Frauen,
  2. Aussendung des Ausschreibungstextes (auf Englisch falls es sich um Universitäten in nicht-deutschsprachigen Ländern handelt) an mindestens fünf Organisationseinheiten (bzw. Institute/Departments) mit gleichem oder verwandten Fach an ausländischen Universitäten mit dem Ersuchen um Veröffentlichung und Weiterleitung an alle facheinschlägig qualifizierten Frauen,
  3. Veröffentlichung des Ausschreibungstextes in zumindest zwei geeigneten österreichischen und/oder internationalen Printmedien sowie in deren Online-Ausgabe,
  4. Veröffentlichung des Ausschreibungstextes in zumindest einer österreichischen bzw. internationalen Fachzeitschrift bzw. deren Online-Ausgabe,
  5. Suche nach geeigneten Bewerberinnen in einschlägigen, aktuellen Expertinnen-Datenbanken im In- und Ausland; die Suche ist in ihren wesentlichen Schritten zu dokumentieren,
  6. Veröffentlichung des Ausschreibungstextes primär in genderspezifischen Mailinglisten und Netzwerken, vorzugsweise mit Unterstützung der SStG der Universität,
  7. Aktive Aufforderung zur Bewerbung (inkl. Übermittlung des Ausschreibungstextes) gerichtet an insgesamt mindestens drei qualifizierte Frauen zur Bewerbung.

Alle Maßnahmen sind vor Ablauf des ersten Drittels der Bewerbungsfrist, beginnend mit der Veröffentlichung der Ausschreibung im Mitteilungsblatt der Universität, umzusetzen. Veröffentlichungen in seltener erscheinenden Fachzeitschriften erfolgen zum frühestmöglichen Erscheinungstermin – spätestens jedoch bis zur Hälfte der Bewerbungsfrist.

Die schriftliche Dokumentation der gesetzten Maßnahmen (Datum der Umsetzung, stichwortartige Zusammenfassung der konkret gesetzten Maßnahmen) ist unmittelbar im Anschluss an die Maßnahmen dem AKG weiterzuleiten.

- (6) Bewerberinnen, die in gleichem Maße qualifiziert sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (wie z.B. eine Behinderung), solange vorrangig in Besetzungsvorschläge gemäß § 98 oder § 99 UG aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Universitätsprofessor\_innen der Universität 50% beträgt.
- (7) Alle Universitätsangehörigen und insbesondere Führungskräfte und Leitungsorgane gemäß § 20 (1) UG sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches das Frauenförderungsgebot zu berücksichtigen und aktiv auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen und bestehender Benachteiligungen hinzuwirken und bei allen sonstigen Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, die Ziele des Frauenförderungsplans zu berücksichtigen.
- (8) Ziel der Frauenförderungsmaßnahmen ist es, gleichberechtigte Arbeitsbedingungen für Frauen sicherzustellen. Frauen sollen einen gleichberechtigten Zugang zu allen Mitteln und Möglichkeiten wie Infrastruktur, finanzielle Ressourcen etc. haben.

## **2.3. Benachteiligungsverbot**

### **§ 43**

Frauen dürfen bei der Festsetzung des Entgelts im Individualarbeitsvertrag weder mittelbar noch unmittelbar diskriminiert werden. Dasselbe gilt für allfällige Zulagen, Zuschüsse und sonstige geldwerte Leistungen, Weiterbildungsmöglichkeiten, Dienstreisen, sowie von Freistellungen und Sonderurlauben.

## **3. Erhebungen und Berichte**

### **3.1. Erhebung der erreichten Frauenquoten**

#### **§ 44 Gleichstellungsbericht**

- (1) Die SStG erstellt jährlich zum Stichtag 31.12. einen Gleichstellungsbericht, der bis 31.08. des Folgejahres dem Rektorat vorzulegen ist. Dabei sind die Frauenquoten für die Universität insgesamt und für alle Organisationseinheiten gesondert zu erheben. Der Ist-Zustand wird erhoben, dokumentiert und veröffentlicht.
- (2) Folgende Kategorien werden erhoben: Professor\_innen und Personen in Leitungsfunktionen, wissenschaftliches Universitätspersonal, allgemeines Universitätspersonal (davon je der Frauenanteil getrennt nach befristet und unbefristet), Studierende, Absolvent\_innen, externe Lehrende, Beiräte, Ehrungen, Gastprofessuren und Publikationen pro Geschlecht.

(3) Ebenso zu erheben sind:

a. Das Ausmaß der in den einzelnen Departments abgehaltenen Lehre im Bereich Gleichstellungs-, Frauen- und Geschlechterforschung,

b. Der Frauenanteil

- Bei der Vergabe von Forschungsmitteln,
- Bei der Vergabe von Mitteln für Weiterbildung,
- Bei Dienstreisen,
- Bei der Vergabe von Fördermitteln (z.B. Stipendien),
- Bei der Leitung/Vorsitz von Kollegialorganen und Kommissionen,
- Bei der Ermöglichung von mobilem Arbeiten,
- Bei der Gewährung von Freistellungen und Sonderurlauben bzw. Sonderbetreuungszeiten,
- Beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge.

(4) Im Zuge der jährlichen Erhebung der Frauenquoten werden zusätzlich auch die Diversitätskategorien Alter, Herkunft und Staatsbürgerschaft erhoben und evaluiert.

### **3.2. Vermeidung eines Gender Pay Gap**

#### **§ 45**

Die Universität bekennt sich zur Vermeidung bzw. zu Maßnahmen zur Schließung eines allfälligen Gender Pay Gap.

### **3.3. Berichtspflichten und Qualitätssicherung**

#### **§ 46 Monitoring und Weiterentwicklung**

(1) Der Gleichstellungsbericht (§ 44) beinhaltet neben der Erhebung der bereits in § 44 erwähnten Frauenquoten eine Evaluierung der Frauenförderungs politik der Universität auch hinsichtlich ihres Beitrages zur weiteren Entwicklung von Exzellenz in Forschung, Lehre und Verwaltung. Insbesondere ist über die Beteiligung von Frauen in Gremien, Beiräten, Kommissionen und Organen und über allfällig bestehende Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sowie über die erfolgte Umsetzung des Frauenförderungsplans im Bereich der Forschung und Entwicklung, im Bereich Lehre und Studium sowie im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung zu berichten.

(2) Der Gleichstellungsbericht ist dem AKG vom Rektorat unmittelbar nach Fertigstellung zu übermitteln.

(3) Der Gleichstellungsbericht ist innerhalb der Universität dem Universitätsrat, dem Senat und den Leiter\_innen der Organisationseinheiten zu präsentieren und auf der Homepage zu veröffentlichen.

- (4) Auf Basis des Gleichstellungsberichts erarbeitet die SStG Maßnahmenvorschläge für inhaltliche Schwerpunkte in der Frauenförderung. Der AKG kann hierzu eine Stellungnahme abgeben.

## **4. Forschung, Lehre und Studium**

### **4.1. Förderung der Forschung; Entwicklung und Erschließung der Künste von Frauen**

#### **§ 47**

- (1) Die Universität fördert die künstlerische und wissenschaftliche Forschungstätigkeit von Frauen (Universitätsprofessorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen) insbesondere in jenen Bereichen, in denen eine Unterrepräsentation von Frauen vorliegt. Dies erfolgt z.B. durch finanzielle Förderung von Frauen für die Teilnahme an internationalen Tagungen, Kongressen, Austauschprogramme (z.B. durch Mobilitätsstipendien), etc.
- (2) Bei Vorliegen entsprechender Anträge sind künstlerische und wissenschaftliche (Forschungs-) Vorhaben von Frauen bei gleicher Qualität des Antrages besonders zu berücksichtigen.
- (3) Bei der Förderung von Publikationstätigkeiten durch die Universität werden Frauen bei gleicher Qualität besonders berücksichtigt.
- (4) Werden Organe oder Angehörige der Universität dazu berufen, über die Vergabe von Mitteln zur Forschungsförderung zu entscheiden, so haben sie bei gleicher Qualität Frauen besonders zu berücksichtigen.

### **4.2. Frauen in der Lehre, bei Lehraufträgen, als externe Lehrende und Gastprofessorinnen**

#### **§ 48**

- (1) Die Universität fördert die Lehrtätigkeit von Frauen, in jenen Bereichen, in denen eine Unterrepräsentation von Frauen vorliegt und setzt wirksame und konkrete Maßnahmen zur Erreichung eines ausgewogenen Frauenanteils. Die Nichtbeauftragung qualifizierter Frauen in unterrepräsentierten Bereichen ist gesondert zu begründen.
- (2) Der Anteil aller weiblichen Lehrenden (Mitarbeiterinnen, externe Lehrende und Gastprofessorinnen) an der Gesamtzahl der Lehrenden soll bei gleicher Qualifikation auch zur Stärkung der Exzellenz in der Lehre in sämtlichen Studienbereichen kontinuierlich in Richtung 50% gesteigert werden.

- (3) Weibliche Lehrende dürfen bei der Beteiligung an universitätsinterner Lehre und bei der Betrauung mit der Abnahme von Prüfungen nicht benachteiligt werden.

### **4.3. Frauen als Studierende**

#### **§ 49**

- (1) Frauen dürfen weder im Zulassungsverfahren für ein Studium noch als Studierende mittelbar oder unmittelbar diskriminiert werden.
- (2) Die Universität setzt nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten aktive Maßnahmen durch geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Unterstützung, um
1. Den Zugang von Frauen zu Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, durch explizite Informationsveranstaltungen, insbesondere auf Studieninformationsmessen, zu fördern.
  2. Vermehrt Stipendienangebote für weibliche Studierende anzubieten und diese auch in geeigneter Weise bekannt zu machen.

## **5. Organisations- und Personalentwicklung**

### **5.1. Allgemeines zu frauenfördernder Personalentwicklung und Weiterbildung**

#### **§ 50**

- (1) Die Universität verfolgt eine umfassende Personalentwicklungsstrategie, welche auf transparenten und einheitlichen Stellen- und Funktionsbeschreibungen basiert. Ziel ist es auch, eine diskriminierungsfreie, geschlechtergerechte Organisationskultur zu erreichen und zu sichern. Auch bei der künftigen Organisationsentwicklung sowie Gestaltung von Karrierepfaden und anderen Weiterentwicklungsprogrammen für Dienstnehmer\_innen der Universität sind das Frauenförderungsgebot in Bereichen, in denen eine Unterrepräsentation von Frauen vorliegt, sowie die Kriterien der Antidiskriminierung und des Gender Mainstreamings zu beachten.
- (2) Der AKG ist zu geplanten Maßnahmen gemäß Absatz 1 vor der Umsetzung zur Stellungnahme einzuladen.

### **5.2. Weiterbildung sowie Förderung von Mitarbeiterinnen**

#### **§ 51**

- (1) Die Universität unterstützt die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen; dafür entwickelt und implementiert sie nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten ein umfassendes Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebot in Form von internen und externen

Weiterbildungen, etc. Dabei werden insbesondere auch Veranstaltungen mit frauenspezifischen Inhalten sowie Veranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Führungskräfte angeboten. Unter Weiterbildung sind neben fach einschlägigen Kursen auch Veranstaltungen aus dem Bereich der Schlüsselqualifikationen und Soft Skills zu verstehen (z.B. Rhetorik, Kommunikation, Präsentationstechnik, Didaktik, Fremdsprachen, Projektmanagement, Projektakquisition, Thematik der Gleichstellung von Frauen und Männern in Verwaltung und Wissenschaft, Durchführung von Mentoring, Burn Out- und Mobbing-Prävention).

- (2) Die jeweiligen Vorgesetzten ermutigen ihre Mitarbeiterinnen im Rahmen ihrer Förderungspflicht zum Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen nachdrücklich und fördern sie in dieser Richtung. Anträge von Frauen werden besonders berücksichtigt; es wird in diesen Fällen darauf hingewiesen, dass Anmeldungen von Frauen besonders erwünscht sind und unterstützt werden. Sind zur Teilnahme Arbeitszeitänderungen notwendig, so werden diese von den Vorgesetzten gewährt, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen.
- (3) Die Vorgesetzten sorgen dafür, dass alle Mitarbeiterinnen, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten, auch während einer gesetzlich vorgesehenen Abwesenheit von der Arbeit bzw. vom Arbeitsort über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Weiterbildungsveranstaltungen über die jeweils üblichen Mittel der Kontaktaufnahme informiert werden.

### **5.3. Weiterbildung sowie Förderung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen**

#### **§ 52**

- (1) Das Rektorat fördert und ermöglicht die Weiterbildung des wissenschaftlichen Universitätspersonals mit Karriereförderungs-Programmen.
- (2) Wissenschaftlerinnen werden über einschlägige Fachtagungen, fach einschlägige wissenschaftliche Vereinigungen, Publikationsmöglichkeiten und die Möglichkeit zur Einreichung und Mitarbeit in Forschungsprojekten durch ihre Vorgesetzten und andere Universitätsstellen rechtzeitig informiert und ihre Teilnahme unterstützt. Neben internen Weiterbildungsveranstaltungen wird auch der Zugang zu externen fach einschlägigen Fortbildungsmöglichkeiten ausgeweitet und unterstützt. Die Teilnahme an Veranstaltungen zu Fragen der Frauenförderung wird nach Maßgabe der budgetären und räumlichen Möglichkeiten Vorsorge seitens des Rektorats unterstützt.
- (3) Die jeweiligen Vorgesetzten ermutigen ihre wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zur Bewerbung auf PhD-Stellen an der Universität in Bereichen, in denen eine Unterrepräsentation von Frauen vorliegt. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis wird angestrebt.
- (4) Die jeweiligen Vorgesetzten ermutigen ihre wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in Bereichen, in denen eine Unterrepräsentation von Frauen vorliegt, zur Bewerbung auf

Stellenausschreibungen, die sich auf Entwicklungspfade wie z.B. Laufbahnstellen beziehen. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis wird angestrebt.

#### **IV. Inkrafttreten; Außerkrafttreten**

Dieser integrierte Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan der Universität für Weiterbildung Krets tritt als IV. Teil der Satzung der Universität mit 01.01.2022 in Kraft.

Mit Inkrafttreten dieses integrierten Gleichstellungs- und Frauenförderungsplanes tritt der bisherige Frauenförderungsplan als IV. Teil der Satzung der Universität in der Fassung der Kundmachung vom 06.06.2019 außer Kraft.

Mag. Friedrich Faulhammer  
Rektor

Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Michaela Pinter, MAS  
Vorsitzende des Senats