

SATZUNG

DER JOHANNES KEPLER  
UNIVERSITÄT LINZ



GLEICHSTELLUNGSPLAN

## INHALTSVERZEICHNIS

I. Präambel.....	3
II. Rechtsgrundlagen .....	3
III. Geltungsbereich .....	4
IV. Ziele des Gleichstellungsplans.....	4
A. Geschlecht.....	4
B. Ethnische Zugehörigkeit und Religion .....	4
C. Sexuelle Orientierung .....	5
D. Alter .....	5
E. Behinderung .....	5
F. Mobbing.....	6
G. Grundsätzliche Maßnahmen.....	6
V. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Privatleben, insbesondere Familie...7	
A. Allgemeines .....	7
B. Berichtspflichten .....	7
C. Betreuungsangebote .....	8
D. Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortsmodelle.....	8
E. Karenzmanagement .....	8
F. Führungs- und Lehrkultur.....	8
VI. Antidiskriminierung .....	9
A. Diskriminierungsverbote .....	9
B. Berichtspflichten .....	10
C. Sprach-, Bild- und Darstellungsmaterial.....	10
VII. Anlauf- bzw. Beschwerdestellen.....	11
VIII. Zuständigkeiten und Verfahren .....	11
A. Allgemeines .....	11
B. Personalverfahren .....	13
1. Ausschreibungen .....	14
2. Auswahlverfahren .....	14
IX. Besondere Bestimmungen zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung14	
A. Studium, Institut Integriert Studieren, Service- und Support-Center für Studierende.....	14
B. Behindertenvertrauenspersonen (BVP) .....	16
X. Inkrafttreten .....	17

## I. Präambel

**§ 1** (1) Die Johannes Kepler Universität Linz (Universität) verfolgt das Ziel, ihr Wirken auf die gedeihliche Entwicklung einer sich wandelnden humanen, vielfältigen und geschlechtergerechten Gesellschaft auszurichten. Die Universität erfüllt die ihr gesetzlich zugewiesenen Aufgaben unter den leitenden Grundsätzen wie der Gleichstellung der Geschlechter, der sozialen Chancengleichheit, der besonderen Berücksichtigung der Erfordernisse von behinderten Menschen sowie der Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige (§ 2 Z 9, 11 und 13 UG).

(2) Die Universität bekennt sich zu einem umfassenden Gender- und Diversitätsmanagement. Ein umfassendes Gender- und Diversitätsmanagement würdigt die den Diskriminierungsgründen immanenten Geschlechter- und Diversitätsdimensionen. Die Universität erhebt den Handlungsbedarf an der JKU und setzt Maßnahmen, um den unterschiedlichen biografischen, kulturellen oder sozialen Ausgangslagen aller Universitätsangehörigen gerecht zu werden.

(3) Die Universität pflegt eine lebendige und offene Unternehmenskultur und geht konstruktiv und ohne Berührungsängste mit den unterschiedlichen Ausgangslagen aller Universitätsangehörigen um.

## II. Rechtsgrundlagen

**§ 2** (1) Der Gleichstellungsplan wird auf Grundlage des Art 7 Abs. 2 und 3 des Bundes-Verfassungsgesetzes (B-VG), der §§ 19 Abs. 2 Z 6, 20 b sowie 41 bis 44 des Universitätsgesetzes (UG), des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG), des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG) und des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) sowie vor dem Hintergrund der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (UN-Frauenrechtskonvention), der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention) und des umfangreichen europäischen Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsrechts beschlossen.

(2) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) schlägt den Gleichstellungsplan dem Rektorat vor (§ 20b UG). Der Senat der Universität beschließt den vom Rektorat eingebrachten Gleichstellungsplan (§ 25 Abs. 1 Z 1 UG).

(3) Im Gleichstellungsplan sind insbesondere die Bereiche Vereinbarkeit sowie Antidiskriminierung zu regeln (§ 20b UG).

### **III. Geltungsbereich**

**§ 3** Der Gleichstellungsplan gilt für alle Angehörigen der Universität (§ 94 UG). Der Gleichstellungsplan gilt für den universitären Wissenschafts-, Lehr-, Studien- und Verwaltungsbetrieb.

### **IV. Ziele des Gleichstellungsplans**

**§ 4** Die Universität lebt von der Vielfalt ihrer Mitarbeiter\*innen und Studierenden. Sie will daher eine Vorreiterrolle in den Bereichen Gender und Diversität einnehmen. Dazu gehört insbesondere die Achtung von Unterschieden aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung.

#### **A. Geschlecht**

**§ 5** (1) Maßnahmen gegen die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sind neben dem Gleichstellungsplan auch Gegenstand des Frauenförderungsplans der Universität.

(2) Die Universität bekennt sich im Frauenförderungsplan zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne der UN-Frauenrechtskonvention. Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist Voraussetzung für eine tatsächliche Gleichbehandlung. Gleichzeitig ist ein effektives Gleichbehandlungsrecht (Antidiskriminierungsrecht) neben spezifischen Fördermaßnahmen Voraussetzung für eine tatsächliche Gleichstellung. In diesem Sinne regelt der Gleichstellungsplan das Gleichbehandlungsrecht aufgrund des Geschlechts, während der Frauenförderungsplan primär das Gleichstellungsziel durch Normieren von spezifischen Frauenförderungsmaßnahmen verfolgt.

(3) Die Universität bekennt sich zudem zur Achtung aller Geschlechter und Geschlechtsidentitäten und zur offenen Werthaltung gegenüber allen Menschen unabhängig ihres Geschlechts oder ihrer geschlechtlichen Identität. Sie schafft Rahmenbedingungen für ein diskriminierungsfreies und respektvolles Miteinander aller Universitätsangehörigen.

#### **B. Ethnische Zugehörigkeit und Religion**

**§ 6** Die Universität will ein Raum sein, in dem Menschen unterschiedlicher Herkunft und ethnischer Zugehörigkeit, verschiedener Religionen und unterschiedlicher Weltanschauungen einander mit Respekt und Wertschätzung begegnen. An der Universität ist als Spiegelbild einer multikulturellen und demokratischen Gesellschaft, deren Basis der faire Wettstreit von Meinungen und Ideen ist, für Vorurteile und Ressentiments kein Platz. Im Sinne ihrer internationalen Ausrichtung ergreift die Universität insbesondere Maßnahmen als Voraussetzung für die Akzeptanz von Mitarbeiter\*innen aus anderen Nationen und zur Förderung von Studierenden mit nicht-deutscher Muttersprache.

## **C. Sexuelle Orientierung**

**§ 7** Die Universität ist ein Ort, an dem Menschen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung diskriminierungsfrei und wertschätzend begegnet wird. Sowohl in dienstrechtlichen als auch in studienrechtlichen Angelegenheiten achten die Universität und ihre Organe darauf, unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung von vorne herein zu vermeiden. Dazu gehört insbesondere die Gleichstellung von gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften und eingetragenen Partner\*innenschaften mit heterosexuellen Beziehungsformen. Die Universität unterstützt die Sichtbarkeit und die Akzeptanz insbesondere von lesbischen, schwulen und bisexuellen Mitarbeiter\*innen und Studierenden als Zeichen gelebter Vielfalt.

## **D. Alter**

**§ 8** (1) Die Universität ist bestrebt, die Chancen und Möglichkeiten der unterschiedlichen Lebensabschnitte zu erkennen und zu nutzen. Die Universität sieht sich als wertschätzendes und motivierendes Arbeits- und Studenumfeld für Menschen aller Altersgruppen.

(2) Die Bereitschaft der Mitarbeiter\*innen zu lebenslangem Lernen und zur eigenen persönlichen Weiterentwicklung wird von der Universität erwartet, aber auch unterstützt. Dazu gehören insbesondere Maßnahmen der Nachwuchsförderung (im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich) wie z.B. Mentoring-Programme, im Zuge derer Ältere den Jüngeren und Jüngere den Älteren ihr jeweiliges Erfahrungswissen vermitteln können. Teil des Generationenmanagements sind aber auch spezielle – und zum Teil altersspezifische – Angebote im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderungsprogramme.

## **E. Behinderung**

**§ 9** (1) Die Universität sieht sich dem Ziel der umfassenden Inklusion von Menschen mit Behinderung im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet. Der Begriff „Menschen mit Behinderungen“ meint Menschen, die eine nicht nur vorübergehende körperliche, geistige oder psychische Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.

(2) Die Universität schafft für Mitarbeiter\*innen und Studierende mit Behinderung ein Arbeits- und Studenumfeld, das diesen eine gleichberechtigte Teilhabe ermöglicht. Zentrale Handlungsfelder sind dabei:

- Aktive Förderung von Mitarbeiter\*innen mit Behinderung im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich und von Studierenden mit Behinderung im Studium.
- Aktive Umsetzung der rechtlichen Vorgaben zur baulichen, organisatorischen, technischen und informationellen Barrierefreiheit.

- Sensibilisierung von Mitarbeiter\*innen, insbesondere von Lehrenden und Führungskräften, für die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung.

## **F. Mobbing**

**§ 10** (1) Die Universität bekennt sich zu einem wertschätzenden und würdevollen Miteinander aller Universitätsangehörigen und zu einer Kultur, die Irrtum und sachlich fundierte Kritik als Grundlage der Wissens- und Erfahrungsmaximierung achtet. Die Universität duldet aggressives, herrschaftliches, abwertendes, ausgrenzendes und diskriminierendes Verhalten nicht, auch dann nicht, wenn das Verhalten nicht in einem Zusammenhang mit einem geschützten Merkmal iSd § 23 Abs. 1 steht. Sie ahndet diese Verhaltensweisen im Rahmen des jeweiligen Dienst-, Disziplinar- bzw Studienrechts.

(2) Unter Mobbing versteht man ein konfliktbelastetes Verhalten zwischen Universitätsangehörigen, bei dem die angegriffene Person von einer oder einigen Personen systematisch – mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeits- oder Studienverhältnis – direkt oder indirekt angegriffen oder ausgegrenzt wird und dies von der betroffenen Person als unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig empfunden wird. Daher ist unter Mobbing insbesondere das folgende systematische, ausgrenzende und prozesshafte Geschehen zu verstehen:

- beleidigende und entwürdigende Kommunikation (Sprache, Mimik, Gestik), wie beispielsweise regelmäßiges Anschreien, Lächerlichmachen, Bloßstellen,
- systematische Verweigerung jeder Anerkennung,
- Isolierung,
- Zurückhaltung von Informationen,
- Rufschädigung,
- entwürdigende oder kränkende Arbeitsaufträge.

**§ 11** Die Universität verpflichtet sich, einen Prozess zum Erkennen und zum Umgang mit Mobbing zu entwickeln und entsprechend umzusetzen sowie eine – insbesondere von universitären Organen und Einrichtungen sowie von den Betriebsrät\*innen (BR) und dem AKG – unabhängige Anlaufstelle für von Mobbing betroffene Angehörige der Universität einzurichten. In die Entwicklung und Umsetzung sind der AKG, der BR und die Behindertenvertrauensperson(en) (BVP) beratend einzubeziehen.

## **G. Grundsätzliche Maßnahmen**

**§ 12** Die Universität verpflichtet sich, diese Ziele (A bis F) durch geeignete Maßnahmen im Rahmen der budgetären Bedeckbarkeit umzusetzen und die Maßnahmen sowie deren Umsetzung im Rahmen der Berichtspflichten nach § 26 zu evaluieren. Sie setzt Maßnahmen zur kritischen Aufklärung von Universitätsangehörigen und zur Bewusstseinsbildung als Strategie zur Antidiskriminierung und unterstützt diesbezügliche Initiativen von Universitätsangehörigen. Vor allem fördert sie eine gelebte Führungs- und Mitarbeiter\*innenkultur sowie Lehr- und Studienkultur, die auf einem wertschätzenden und würdevollen Umgang mit den Angehörigen der Universität fußt.

## **V. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Privatleben, insbesondere Familie**

### **A. Allgemeines**

- § 13** Vereinbarkeit umfasst Berufs-, Familien- und auch Privatleben im Sinne einer die physische und psychische Gesundheit fördernden Work-Life-Balance sowie soziales Engagement als außerberuflichen Lebensbereich. Die Vereinbarkeitsdefinition soll alle Universitätsangehörigen ansprechen und aktiv kommuniziert werden.
- § 14** Der Familienbegriff im Sinne des Gleichstellungsplans stellt auf das tatsächlich bestehende Familienleben ab und schützt die tatsächlichen Familienbeziehungen der Angehörigen der Universität. Familie ist daher überall dort, wo im privaten Umfeld langfristig Verantwortung für andere Menschen übernommen wird.
- § 15** Die Erziehung von Kindern und die Pflege von Familienmitgliedern stellen Arbeitnehmer\*innen sowie Studierende vor enorme Herausforderungen. Gleichzeitig sind traditionelle Rollenbilder in der österreichischen Gesellschaft (weiterhin) sehr stark verhaftet. Unbezahlte Betreuungsarbeit wird im ganz überwiegenden Maße von Frauen geleistet. Die daraus resultierenden, überwiegend weiblich besetzten Teilzeitstellen sind einer der wesentlichen Gründe für den Gender Pay Gap. Daher verfolgt die Universität das Ziel, die Teilzeitquote unter den Mitarbeiter\*innen mit (ehemaligen) Betreuungspflichten zu verringern. Wenn Menschen mit Betreuungspflichten in Teilzeitbeschäftigung einen Vollzeitarbeitsplatz anstreben, wird die Universität diese Mitarbeiter\*innen bei freien bzw. frei werdenden Stellen besonders berücksichtigen.
- § 16** (1) Die Universität bekennt sich zu einem umfassenden Vereinbarkeitsmanagement und setzt im Rahmen der budgetären Möglichkeiten Maßnahmen nach den §§ 18 bis 22.
- (2) Das Vereinbarkeitsmanagement der Universität umfasst insbesondere folgende Betätigungsfelder
- a. Kinderbetreuungsangebote, Betreuung pflegebedürftiger Familienangehöriger
  - b. Flexible Arbeitszeitmodelle und Arbeitsortmodelle
  - c. Flexible Studienbedingungen
  - d. Karenzmanagement
  - e. Führungskultur bzw. Lehrkultur
  - f. Regionale, überregionale und interne Vernetzung

### **B. Berichtspflichten**

- § 17** Die Universität erhebt im Rahmen des Gender- und Diversity Berichts alle drei Jahre den Status Quo in den Betätigungsfeldern des § 16 Abs. § 2 lit a bis c und berichtet zu Programmen hinsichtlich des § 16 Abs. 2 lit d bis f. Die dafür nötige Erweiterung des Gender- und Diversity Berichts wird vom AKG und der Universität einvernehmlich festgelegt. Auf dieser Grundlage erstellt die Universität nach Absprache mit dem AKG einen Maßnahmenplan oder stellt fest, dass keine Maßnahmen zu setzen sind. Der

Maßnahmenplan und seine Umsetzung werden im Zuge der nächsten Status-Quo-Erhebung evaluiert. Die Universität übermittelt die Status-Quo-Erhebung, den Maßnahmenplan sowie die Evaluierung an den AKG, den Universitätsrat und den Senat.

### **C. Betreuungsangebote**

**§ 18** Die Universität erhebt jährlich den Bedarf an Kinderbetreuung nach einer Methode ihrer Wahl (z.B. durch E-Mail-Befragung der Mitarbeiter\*innen) und richtet ihr Angebot – nach Möglichkeit der budgetären Bedeckbarkeit – danach aus. Im Rahmen dieser Bedeckbarkeit ist neben einer flexiblen Kinderbetreuung eine ständige ganztägige Kleinstkinderbetreuung in den Altersgruppen 3 Monate bis 1 Jahr und 1 Jahr bis 3 Jahre für die dem erhobenen Bedarf entsprechende Anzahl von Kindern einzurichten und zu erhalten, sofern förderbare Gruppengrößen iSd Oö. Kinderbetreuungsgesetzes (Oö. KBG) erreicht werden.

### **D. Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortsmodelle**

**§ 19** Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortsmodelle sind unverzichtbare Voraussetzungen, um Privat-, Familien- und Berufsleben erfolgreich vereinbaren zu können. Wenn dienstliche Anforderungen es zulassen, ist den Mitarbeiter\*innen größtmögliche Flexibilität bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zuzugestehen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die JKU eine Präsenzuniversität ist und dies grundsätzlich Einfluss auf die dienstlichen Anforderungen hat.

### **E. Karenzmanagement**

**§ 20** (1) Die Universität schafft ein Umfeld, das Karenzen aufgrund familiärer Verpflichtungen so kurz wie möglich dauern lässt und den raschen Wiedereinstieg ins Berufsleben, vor allem von Frauen, ermöglicht. Insbesondere etabliert die Universität unter beratender Einbeziehung des AKG ein umfassendes Karenzmanagement.

(2) Karenzmanagement umfasst den gesamten Prozess von der Meldung des Karenzgrundes, insbesondere der Schwangerschaft (der Partnerin) bis zum Wiedereinstieg ins Berufsleben nach der Karenz mit dem Ziel, Mitarbeiter\*innen möglichst schnell wieder in den Wissenschafts-, Lehr- und Verwaltungsbetrieb einzubinden.

**§ 21** Die Universität unterstützt Mitarbeiter\*innen, die eine Karenz aufgrund familiärer Verpflichtungen, insbesondere zur Kinderbetreuung sowie zur Pflege von Angehörigen, anstreben. Angefragte und tatsächlich konsumierte Karenzen wirken sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen von Mitarbeiter\*innen aus. Besonders begrüßt wird die Inanspruchnahme von Väterkarenz.

### **F. Führungs- und Lehrkultur**

**§ 22** Erfolgreiches Vereinbarkeitsmanagement ist vor allem eine Frage der Führungs- und Lehrkultur. Die Universität schafft die strukturellen Voraussetzungen, damit Führungskräfte und Lehrveranstaltungsleiter\*innen ein umfassendes



Vereinbarkeitsmanagement umsetzen können. Solche Maßnahmen sind insbesondere Schulungen und die Schaffung flexibler Lehrveranstaltungs- und Prüfungsmodelle.

## **VI. Antidiskriminierung**

### **A. Diskriminierungsverbote**

**§ 23** (1) An der Universität sind Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung verboten.

(2) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes, ihrer Ethnie, ihrer Weltanschauung oder Religion, ihres Alters, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (§§ 4a Abs. 1, 13a Abs. 1 und 42 Abs. 1 B-GIBG; § 5 Abs. 1 BGStG; § 7c Abs. 1 BEinstG). Eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes liegt jedenfalls dann vor, wenn eine Person im Zusammenhang mit ihrer Schwangerschaft oder einem Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 und 3 sowie § 5 Abs. 1 und 2 des MSchG eine weniger günstige Behandlung erfährt (§ 4a Abs. 2 B-GIBG).

(3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines bestimmten Geschlechts, einer ethnischen Gruppe, mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters, mit einer bestimmten sexuellen Orientierung oder einer Behinderung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich (§§ 4a Abs. 3, 13a Abs. 2 und 42 Abs. 1 B-GIBG; § 5 Abs. 2 BGStG; § 7c Abs. 2 BEinstG).

(4) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor (§ 4a Abs. 4 iVm 13a Abs. 3 B-GIBG; § 5 Abs. 3 BGStG; § 7c Abs. 8 BEinstG).

(5) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts, Ethnie, Religion bzw. Weltanschauung, Alters, sexueller Orientierung oder Behinderung diskriminiert wird (§ 4a Abs. 5 iVm 13a Abs. 4 B-GIBG; § 5 Abs. 5 Z 3 BGStG; § 7d Abs. 3 Z 3 BEinstG).

(6) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person im Zusammenhang mit einem in Abs. 1 genannten Merkmal (sexuell) belästigt wird. Eine (sexuelle) Belästigung liegt vor, wenn ein merkmalsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeits- bzw. Studiumumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. die Zurückweisung oder Duldung solcher Verhaltensweisen zu einem Karrierehindernis bei der belästigten Person führt (§§ 8, 8a, 16 und 42 Abs. 2 B-GIBG).

(7) Verhaltensweisen im Sinne des Abs. 6 sind insbesondere:

1. sprachliche, bildliche und darstellende (auch Mimik und Gestik) Äußerungen, die in die sexuelle Sphäre von Personen eingreifen.
2. sprachliche, bildliche und darstellende (auch Mimik und Gestik) Äußerungen, die auf Geschlechterstereotype, auf ethnische Zugehörigkeitsmerkmale, auf religiöse oder weltanschauliche Ansichten, auf Lebensaltersstereotype sowie auf Stereotype hinsichtlich einer sexuellen Orientierung und einer Behinderung rekurren.
3. das systematische Hinausdrängen von Personen aus der Universität bzw einer ihrer Organisationseinheiten (Mobbing) oder aus dem Studium, wenn dies im Zusammenhang mit einem oder mehreren geschützten Merkmal(en) steht.

**§ 24** Jede Diskriminierung iSd § 23 durch Universitätsangehörige verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis oder dem Studium ergeben, und wird gegebenenfalls nach den dienst-, disziplinar- oder studienrechtlichen Vorschriften geahndet. Von Diskriminierung Betroffene sind bestmöglich zu unterstützen und vor Folgediskriminierungen zu schützen.

**§ 25** Die Universität ist der Tatsache gewahr, dass Menschen, die entweder mehr als ein geschütztes Merkmal in sich vereinen, oder bei denen geschützte Merkmale untrennbar zusammentreffen (Mehrfachdiskriminierung bzw. intersektionelle Diskriminierung), besonders von Diskriminierung betroffen sein können. Daher sind diese Personen besonders zu schützen.

## **B. Berichtspflichten**

**§ 26** Die Universität erhebt alle fünf Jahre nach anerkannten sozialwissenschaftlichen Methoden Daten zu Diskriminierungserfahrungen von Angehörigen der Universität (Status-Quo-Erhebung) und übermittelt diese an den AKG, den Universitätsrat und den Senat. Auf dieser Grundlage erstellt die Universität nach Rücksprache mit dem AKG einen Maßnahmenplan oder stellt fest, dass keine Maßnahmen zu setzen sind. Der Maßnahmenplan und seine Umsetzung werden im Zuge der nächsten Status-Quo-Erhebung evaluiert. Die Universität übermittelt die Status-Quo-Erhebung, den Maßnahmenplan sowie die Evaluierung an den AKG, den Universitätsrat und den Senat.

## **C. Sprach-, Bild- und Darstellungsmaterial**

**§ 27** (1) Die Universität bekennt sich zu einer diskriminierungsfreien und diversen Sprach-, Bild- und Darstellungskultur. Dies betrifft auch das Sprach-, Bild- und Darstellungsmaterial Dritter, die das Gelände der Universität für politische, wirtschaftliche oder sonstige Anliegen nutzen.

(2) Die Universität hat die Verbreitung von diskriminierendem Sprach-, Bild- oder Darstellungsmaterial auf dem Universitätsgelände durch geeignete Maßnahmen zu unterbinden und die Entfernung nach Kenntniserlangung zu veranlassen. Dies gilt insbesondere bei Hinweisen des AKG auf diskriminierendes Sprach-, Bild- und Darstellungsmaterial.

## VII. Anlauf- bzw. Beschwerdestellen

**§ 28** (1) Die von Diskriminierungen, (sexueller) Belästigung, Mobbing oder von Problemen mit der Vereinbarkeit betroffenen Angehörigen der Universität werden ermutigt, sich zwecks Beratung und Unterstützung an die inneruniversitär zuständigen Anlaufstellen zu wenden.

(2) Diese sind im Rahmen ihrer gesetzlichen Zuständigkeitsbereiche:

- g. bei Diskriminierungstatbeständen (einschließlich Belästigung und sexueller Belästigung), sofern unter lit. b bzw. c. nichts anderes festgelegt ist, der AKG sowie der BR für das wissenschaftliche bzw. für das allgemeine Personal
- h. bei Mobbing die unabhängige Beschwerdestelle gemäß § 11, sobald diese eingerichtet ist (bis dorthin bleiben der AKG, der BR, die BVP und die Hochschul\*innenschaft (ÖH) an der JKU Anlaufstelle)
- i. bei Diskriminierung einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters wegen einer Behinderung die BVP sowie der AKG; bei Diskriminierungen von Studierenden mit Behinderung die ÖH an der JKU sowie der AKG.

## VIII. Zuständigkeiten und Verfahren

### A. Allgemeines

**§ 29** An der Universität ist gemäß § 19 Abs. 2 Z 5 UG vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) eingerichtet, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen durch Universitätsorgane aufgrund des Geschlechts sowie der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung oder – im Rahmen der durch den Gleichstellungsplan definierten Aufgaben – einer Behinderung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen (§§ 42 Abs. 1 UG)

**§ 30** (1) Die Rechte und Pflichten des AKG und seiner Mitglieder, die sich aus dem Frauenförderungsplan und anderer Satzungsteile ergeben, bleiben unberührt.

(2) Der AKG hat das Recht, in alle Kommissionen oder Arbeitsgruppen, in denen personal- oder vereinbarkeitsrelevante Themen beraten oder entschieden werden, bis zu zwei Vertreter\*innen zu entsenden. Dies betrifft insbesondere Kommissionen oder Arbeitsgruppen zur Personalfindung, Habilitationskommissionen sowie Kommissionen

oder Arbeitsgruppen, die sich mit strategischen Personal- oder Vereinbarkeitsfragen beschäftigen. Es gelten die im Frauenförderungsplan für Vertreter\*innen des AKG in diesen Kommissionen oder Arbeitsgruppen festgelegten Rechte sowie die dort statuierten Ladungsvorschriften entsprechend.

- § 31** Das Recht auf Vorschlag des Gleichstellungsplans an das Rektorat sowie auf Vorschlag einer Änderung des Gleichstellungsplans an das Rektorat stehen dem AKG zu (§ 20b UG).
- § 32** Der AKG ist in die Erstellung eines Entwurfs der Leistungsvereinbarung hinsichtlich Maßnahmen der Gleichstellung, Antidiskriminierung und der Vereinbarkeit sowie die personelle und sonstige Ausstattung des AKG einzubeziehen.
- § 33** Die bzw. der Vorsitzende des AKG oder eine ihrer bzw. seiner Stellvertreter\*innen ist nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften berechtigt, an den Sitzungen des Senats sowie des Universitätsrats teilzunehmen und angehört zu werden (§ 15 Abs. 6 ST FFP und AKG).
- § 34** Den Mitgliedern des AKG ist in allen inneruniversitären Angelegenheiten Auskunft zu erteilen sowie Einsicht in die Geschäftsstücke, Unterlagen und in die automationsunterstützt aufgezeichneten Daten über das Personal der Universität zu geben, deren Kenntnis zur Erfüllung der Aufgaben des AKG erforderlich ist. Auf Verlangen ist die Herstellung von Fotokopien dieser Unterlagen zu gestatten. Einsicht in die Personalakten ist nur mit Genehmigung der Betroffenen zulässig (§ 42 Abs. 4 UG).
- § 35** Hat der AKG Grund zur Annahme, dass eine Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts oder auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darstellt, ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen – bzw. innerhalb von zwei Wochen bei Berufungsverfahren (§ 98 Abs. 9 UG) – die Schiedskommission anzurufen. Die Schiedskommission entscheidet mit Bescheid (§§ 42 Abs. 8 UG, 15 Abs. 12 und 39 Abs. 6 ST FFP und AKG).
- § 36** (1) Der AKG hat darüber hinaus auch das Recht, bei Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung im Rahmen der Personalaufnahme unter Einbeziehung der BVP des allgemeinen bzw. des wissenschaftlichen Personals (je nach – potenzieller – Personalzugehörigkeit der betroffenen Person) die Schiedskommission im Sinne des § 42 Abs. 8 UG anzurufen. Die Personalaufnahme umfasst die Aufnahme einer Person in ein Dienstverhältnis zur Universität (Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen, Liste der eingelangten Bewerbungen, Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber sowie den Einstellungsvorschlag) sowie jede Verwendungsänderung. Für die Entscheidung der Schiedskommission gilt § 43 Abs. 3, 5, 6, 8, 10 und 11 UG sinngemäß.
- (2) Die Universität entscheidet sich damit bewusst für die Erweiterung der gesetzlichen Diskriminierungstatbestände des § 42 Abs. 1 iVm Abs. 8 und des § 43 Abs. 1 Z 2 UG, um bei Menschen mit Behinderung im Rahmen der Personalaufnahme einen insofern

gleichwertigen Diskriminierungsschutz durch den AKG zu implementieren, den dieser unter Einbeziehung der BVP auszuüben hat. Dementsprechend wird die Entscheidungszuständigkeit der Schiedskommission erweitert. Eine Erweiterung der Beschwerdelegitimation des AKG gemäß § 43 Abs. 7 UG findet nicht statt.

(3) Der AKG hat jedenfalls die jeweilige BVP über die beabsichtigte Erhebung einer Beschwerde an die Schiedskommission in Fällen von Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung zu informieren und eine Stellungnahme der BVP einzuholen. Die BVP kann binnen 14 Tagen in dieser Stellungnahme die Erhebung einer Beschwerde befürworten, begründet ablehnen oder erklären, auf eine inhaltliche Äußerung zum vorliegenden Fall zu verzichten. Die Beschwerdefristen des § 35 werden in diesen Fällen dementsprechend um 14 Tage verlängert.

(4) Die oben angeführte Einbindung der BVP und deren Möglichkeit zur Stellungnahme ist eine Voraussetzung für die Zulässigkeit der Beschwerde des AKG. Die Schiedskommission hat die Beschwerde als unzulässig zurückzuweisen, wenn nicht dargetan wird, dass die BVP die vorgesehene Gelegenheit zur Stellungnahme hatte. Weiters hat die Schiedskommission die Beschwerde als unzulässig zurückzuweisen, wenn der AKG trotz einer ablehnenden Stellungnahme der BVP Beschwerde erhoben hat und in dieser keine sachlichen Gründe für das Abweichen von der Stellungnahme der BVP dargelegt. Im Verfahren vor der Schiedskommission ist die BVP jedenfalls zu hören.

**§ 37** Erhebt der AKG Beschwerde an die Schiedskommission, ist die Vollziehung der Entscheidung des Universitätsorgans bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig (§ 42 Abs. 9 UG).

## **B. Personalverfahren**

**§ 38** Die Universität bekennt sich zum Prinzip der Besteigung hinsichtlich der Stellenanforderungen bei der Einstellung bzw. dem Aufstieg von Mitarbeiter\*innen. Die Stellenanforderungen sind im Vorfeld objektiviert hinsichtlich aller entscheidungsrelevanter Faktoren (fachliche, persönliche und sonstige Anforderungen) und diskriminierungsfrei festzulegen.

**§ 39** Dem AKG sind jedenfalls unverzüglich zur Kenntnis zu bringen (§§ 42 Abs. 6 UG, 15 Abs. 8 ST FFP und AKG):

- alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen,
- die Liste der eingelangten Bewerbungen sowie die Bewerbungsunterlagen,
- die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Bewerber\*innen,
- die Liste der in Betracht kommenden bzw. bestellten Gutachter\*innen.

## **1. Ausschreibungen**

**§ 40** Die Ausschreibungstexte und die Arbeitsplatz- bzw. Aufgabenbeschreibung sind dem AKG unverzüglich, spätestens aber zwei Wochen vor der Veröffentlichung nachweislich zur Kenntnis zu bringen (§ 36 Abs. 6 ST FFP und AKG).

## **2. Auswahlverfahren**

**§ 41** (1) Dem AKG ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich die Liste der eingelangten Bewerbungen sowie die begründete Liste der eingeladenen Bewerber\*innen zur Kenntnis zu bringen.

(2) Der AKG ist im Zuge des Auswahlverfahrens zur Teilnahme an allen Aufnahme-, Vorstellungs-, Auswahl- und Bewerbungsgesprächen, Hearings, Assessment-Centers etc. mindestens zwei Wochen vor dem Termin nachweislich schriftlich einzuladen und hat das Recht, bis zu zwei Mitglieder zu entsenden. Die vom AKG entsandten Mitglieder haben die Aufgabe, die diskriminierungsfreie Auswahl zu prüfen.

(3) Gleichzeitig mit der Information des zuständigen BR ist der AKG darüber in Kenntnis zu setzen, mit welcher Person ein Arbeitsvertrag abgeschlossen oder eine Leitungsfunktion besetzt werden soll (§ 39 Abs. 6 ST FFP und AKG).

## **IX. Besondere Bestimmungen zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung**

**§ 42** (1) Bei Stellenausschreibungen weist die Universität auf die besondere Berücksichtigung von begünstigt behinderten Bewerber\*innen hin. Bewirbt sich eine behinderte Person auf eine ausgeschriebene Stelle, so ist diese bei entsprechender Eignung nach Maßgabe der Richtlinie zur Personalaufnahme der Universität jedenfalls einzuladen.

(2) Bei der Planung und Umsetzung von barrierefreien Neu- und Umbauten werden das Institut Integriert Studieren sowie die BVP aktiv einbezogen und von der zuständigen Abteilung über alle baulichen und infrastrukturellen Maßnahmen informiert. Bei eventuellen Mängeln haben das Institut Integriert Studieren und die BVP das Recht, die Universität darüber zu informieren.

### **A. Studium, Institut Integriert Studieren, Service- und Support-Center für Studierende**

**§ 43** (1) An der Universität ist das am Institut Integriert Studieren eingerichtete Service- und Support-Center für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischen Krankheiten aufrechtzuerhalten. Das Service- und Support-Center übernimmt die Service- und Beratungsfunktionen einer/eines Behindertenbeauftragten.

(2) Studierende mit Behinderung haben die Möglichkeit, mit dem Service- und Support-Center des Instituts Integriert Studieren über die für die Teilhabe notwendigen Unterstützungsleistungen zu beraten. Die Art der Unterstützung hängt von der Auswirkung der Behinderung auf das Studienfach, den Lehrinhalten bzw. den Lehrveranstaltungsinhalten ab und dient als Nachteilsausgleich sowie der Umsetzung der Vorgaben des UG.

(3) Die Universität, ihre Mitarbeiter\*innen und ihre Organisationseinheiten informieren behinderte Studierende über die Einrichtung des Service- und Support-Centers bzw. über das Institut Integriert Studieren und vermitteln sie dorthin.

(4) Alle Lehrenden berücksichtigen bei der Gestaltung ihrer Lehrveranstaltungen die Dimension Behinderung im Rahmen der Gegebenheiten der Lehrinhalte. Lehrende stellen Lehrveranstaltungsinhalte und -materialien, soweit dies unter Einbindung des Instituts Integriert Studieren möglich ist, in für Studierende mit Behinderung zugänglicher Form zur Verfügung.

(5) Die Universität und ihr Lehrpersonal stehen einer abweichenden Prüfungsmethode (§ 59 Abs. 1 Z 12 UG) sowie einer Modifikation der Anforderungen der Curricula (§ 58 Abs. 11 UG) grundsätzlich positiv gegenüber und wenden diese Bestimmung im Sinne Studierenden mit Behinderung an. Genehmigungen im Sinne des ersten Satzes erfolgen nach Maßgabe der Bestimmungen des UG und des Satzungsteils Studienrecht.

(6) Das Institut Integriert Studieren bietet – neben seiner wissenschaftlichen Tätigkeit – mit seinem Service- und Support-Center Beratung, Service und Support für:

- Studierende mit Behinderung und/oder chronischen Krankheiten im Bereich barrierefreies Studieren,
- Lehrende der Universität im Bereich barrierefreie Lehre.

Darüber hinaus bietet das Service- und Support-Center in Abstimmung mit den BVP der Universität auch Information und Beratung für Mitarbeiter\*innen mit Behinderung und/oder chronischen Krankheiten im Bereich Barrierefreiheit. Für diese Tätigkeit und den Aufgabenbereich iSd Abs. 7 stellt die Universität dem Institut Integriert Studieren ein dem bisherigen Umfang entsprechendes Budget zur Verfügung.

(7) Darüber hinaus hat das Institut Integriert Studieren insbesondere folgende Aufgaben:

- Organisation und fachliche Klärung von Nachteilsausgleichen und abweichenden Prüfungsmodalitäten sowie Unterstützung der Lehrenden in diesem Bereich,
- Zusammenarbeit mit den BVP sowie den zuständigen Abteilungen der Universität zur Wahrung der Ziele im Bereich bauliche Barrierefreiheit,
- Vernetzung zur Initiierung und Unterstützung der Integration von Disability Studies in Forschung und Lehre,

- Vernetzung zur Initiierung, Organisation und Finanzierung von Maßnahmen zum Abbau von Barrieren (z.B. Workshops für universitäre Organisationseinheiten),
- Interuniversitäre Kooperation zur Optimierung des Angebots,
- Beratung und Unterstützung der Universität bezüglich Barrierefreiheit bei Aufnahmetests und Nachteilsausgleichen für Studienwerber\*innen mit Behinderung,
- Beratung und Unterstützung der Universität bezüglich baulicher, organisatorischer, technischer und informationeller Barrierefreiheit in Beschaffungs-, Umsetzungs- und Projektierungsprozessen.

## **B. Behindertenvertrauenspersonen (BVP)**

**§ 44** (1) Begünstigte behinderte Mitarbeiter\*innen der Universität haben das Recht, ihre eigene Interessenvertretung zu wählen. Sind an der Universität mindestens fünf begünstigte Behinderte beschäftigt, wählen diese aus ihren Reihen eine oder mehrere BVP (§ 135 Abs. 3UG iVm § 22a BEinstG).

(2) Die BVP hat bzw. haben die wirtschaftlichen sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der begünstigt behinderten Mitarbeiter\*innen im Einvernehmen mit dem BR wahrzunehmen und als Ansprechpartner\*innen zur Verfügung zu stehen (§ 22a Abs. 7 BEinstG).

(3) Zu den Aufgaben der BVP gehören insbesondere (§ 22a Abs. 8 BEinstG):

- die Einhaltung der Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes zu überwachen,
- wahrgenommene Mängel der zuständigen Abteilungsleitung, dem BR und der Universität mitzuteilen,
- der Universität Vorschläge in Fragen der Beschäftigung sowie der Aus- und Weiterbildung zu erstatten,
- auf die besonderen Bedürfnisse der Mitarbeiter\*innen mit Behinderung hinzuweisen,
- an Sitzungen des BR mit beratender Stimme teilzunehmen,
- sowie Stellungnahmen im Beschwerdeverfahren gemäß § 36 abzugeben.

(4) Der bzw. den BVP sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben Räumlichkeiten sowie sonstige Sacherfordernisse in einem angemessenen Ausmaß von der Universität unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Desgleichen ist unentgeltlich für die Instandhaltung der bereitgestellten Räumlichkeiten und Gegenstände zu sorgen (§ 22a Abs. 15 BEinstG).

(5) Die BVP ist bzw. sind berechtigt, die Ressourcen des eigenen Arbeitsplatzes (PC etc.) und die Infrastruktur (Räume und Personal) des BR, dem sie angehört/angehören, zur Erfüllung der erforderlichen Aufgaben zu nutzen.



(6) Der bzw. den BVP in Ausübung ihrer Tätigkeit erwachsenen Barauslagen sind, sofern kein Ersatz auf Grund anderer Rechtsvorschriften geleistet werden kann, aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds zu ersetzen (§ 22a Abs. 15 BEinstG). Darüber hinaus kann die Universität die für Fortbildung und Networking anfallenden Reise- und Aufenthaltskosten in angemessenem Ausmaß gemäß den Bestimmungen der Betriebsvereinbarung 16 (Zuschüsse zum Besuch von Fortbildungsveranstaltungen) gewähren.

## **X. Inkrafttreten**

**§ 45** Der Gleichstellungsplan der Universität wurde vom Senat in seiner 123. Sitzung am 15. Juni 2021 beschlossen, im Mitteilungsblatt der Universität am 23. Juni 2021 kundgemacht und tritt mit dem darauffolgenden Tag in Kraft.