

# Mitteilungsblatt – Sondernummer der Universität Salzburg

Studienjahr 2025/2026

18. Dezember 2025

23. Stück

## 56. Satzung der Universität Salzburg; Änderung IV. Teil Chancengleichheit: Nicht-Diskriminierung, insbesondere Frauenförderung

### 1. Abschnitt: Chancengleichheit

#### Präambel

Als europäische Universität im Zentrum Europas ist die Universität Salzburg Gastgeberin, Arbeitgeberin, Studienort & Forschungsstandort für viele. Das Ziel einer unvoreingenommenen Kultur mit dem Ziel von Chancengleichheit soll weiterentwickelt und gestärkt werden. Als demokratische Institution ist die Förderung von Repräsentation aller ein zentrales Anliegen, insbesondere die Förderung von Menschen, die aus strukturellen Gründen multiple Hürden zu überwinden haben.

Als wissenschaftliche Institution bietet die Universität Salzburg Platz für Menschen mit diversen Hintergründen. Die Vielfalt wird auch durch Sprache zum Ausdruck gebracht. Die Universität Salzburg ist bestrebt, Chancengleichheit sicherzustellen und einen achtsamen Umgang mit allen Personen zu fördern. Jede Form von Diskriminierung, insbesondere auf Grund von Alter, Behinderung, Ethnizität, Geschlecht, Religion und sexueller Orientierung soll, auch durch wirksame präventive Maßnahmen, verhindert werden.

Die Universität Salzburg tritt entschieden gegen diskriminierendes, entwürdigendes und entwertendes Verhalten, insbesondere gegen sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung sowie Mobbing ein und bemüht sich um ein niederschwelligeres Angebot zur Meldung von Beschwerden zu unerwünschtem und/oder diskriminierendem Verhalten.

Der Gleichstellungsplan dient – neben dem Frauenförderplan – zum einen der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Geschlechter, zum anderen aber auch der Sichtbarkeit und Chancengleichheit auf Grund von Alter, Behinderung, Ethnizität, Geschlecht, Religion und sexueller Orientierung.

Diese Kerndimensionen sind in unterschiedlicher Form im österreichischen Recht (z.B. Bundes-Verfassungsgesetz, Europäische Menschenrechtskonvention, UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung, Universitätsgesetz, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, Behinderteneinstellungsgesetz) verankert und sollen für die Universität Salzburg im Nachstehenden konkretisiert werden.  
Die Universität Salzburg bekennt sich dazu, gegen jede Art von Diskriminierung vorzugehen.

## **Gesetzliche Grundlagen und leitende Grundsätze**

§ 53. (1) Gesetzliche Grundlagen des Frauenförderungsplans sind insbesondere:

1. Art. 7 Abs. 2 B-VG;
2. §§ 41 und 42 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG);
3. § 19 Abs. 2 Z 6 und 7 UG 2002;
4. §§ 20a und 20b UG 2002;
5. §§ 41 und 42 UG 2002.

**(2) Leitende Grundsätze der Frauenförderung sind:**

1. Allgemeines Frauenförderungsgebot (§ 11 B-GIBG);
2. Frauenförderungsgebot bei der Aufnahme (§ 11b B-GIBG);
3. Frauenförderungsgebot beim beruflichen Aufstieg (§ 11c B-GIBG);
4. Frauenförderungsgebot bei Aus- und Weiterbildung (§ 11d B-GIBG);
5. leitende Grundsätze nach § 2 Z 9 UG 2002;
6. Aufgaben der Universität nach § 3 Z 4 und 9 UG 2002;
7. Umsetzung in den Leistungsvereinbarungen nach § 13 Abs. 2 Z 1 lit. g UG 2002.

## **Anwendungsbereich des Frauenförderungsplans**

§ 54. Der Frauenförderungsplan gilt

1. für alle Angehörigen der Universität Salzburg gemäß § 94 UG 2002 sowie
2. für alle an der Universität Salzburg tätigen Personen, auch wenn sie in keinem Dienstverhältnis zur Universität Salzburg stehen.

## **Ziele des Frauenförderungsplans**

§ 55. Zur Verwirklichung der Gleichstellung aller Universitätsangehöriger verfolgt die Universität Salzburg durch die Umsetzung des Frauenförderungsplans insbesondere folgende strategische und operative Ziele:

1. Chancengleichheit auf allen Hierarchieebenen, Funktionen und Tätigkeiten,
2. Anwendung des Grundsatzes Gender Mainstreaming, das heißt, die Berücksichtigung der Chancengleichheit aller Geschlechter bei allen universitären Entscheidungen und auf allen personellen und strukturellen Ebenen,
3. Förderung der wissenschaftlichen Leistungen von Wissenschaftlerinnen, der Studentinnen sowie Erhöhung des Frauenanteils in Forschungsprojekten und bei Habilitationen sowie Berufungen,
4. Unterstützung der Karriereentwicklung von Dienstnehmerinnen durch Förderung der Teilnahme an geeigneten Schulungsmaßnahmen und Fortbildungsangeboten,
5. Aufhebung der Unterrepräsentation in allen Organisationseinheiten, Hierarchieebenen, Funktionen und Tätigkeiten,
6. Vermeidung von Benachteiligung im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis oder Studium,
7. verstärkte Integration und gleichwertige Anerkennung der Frauen- und

- Geschlechterforschung in Forschung und Lehre,
8. Verbesserungen im Arbeitsumfeld durch Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Betreuungsverpflichtungen,
  9. Maßnahmen zum Schutz der Würde am Arbeitsplatz insbesondere durch präventives Vorgehen gegen sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz und im universitären Umfeld,
  10. Sensibilisierung und Wissensvermittlung durch verbesserte interne und externe Kommunikation zum Thema Gleichstellung,
  11. adäquate Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung, der Frauenförderung, der Geschlechterforschung und -lehre,
  12. Überprüfung der Erreichung der 50%-Frauenquote in allen universitären Kollegialorganen laut § 42 Abs. 8a UG 2002.

### **Gender Mainstreaming**

**§ 56. (1)** Zur konsequenten Umsetzung des Grundsatzes Gender Mainstreaming greift die Universität Salzburg auf das vorhandene einschlägige Fachwissen im Haus, insbesondere des Zentrums ATHENA – Salzburg Center for Intersectional Research, der Abteilung Family, Gender, Disability & Diversity (Organisationseinheiten zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung nach § 19 Abs. 2 Z 7 UG 2002), des AKG sowie des Interdisziplinären Expert\*innenrats (IER, § 85) zurück und bindet diese aktiv ein.

(2) Die Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung sind in alle Zielvereinbarungen aufzunehmen.

(3) Der Grundsatz Gender Mainstreaming ist bei der Erlassung von Richtlinien für die Tätigkeit von Kollegialorganen (§ 25 Abs. 1 Z 15 UG 2002) durch den Senat zu beachten.

### **Frauenförderungsgebot**

**§ 57. (1)** Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der an der Universität Salzburg Beschäftigten auf einer Hierarchieebene oder innerhalb einer Gruppe von Beschäftigten oder innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit weniger als 50% beträgt.

(2) Alle universitären Kollegialorgane sind durch § 20a Abs. 2 UG 2002 dazu verpflichtet, eine 50%-Frauenquote zu erreichen. Das jeweilige Kollegialorgan hat den AKG unverzüglich über seine Zusammensetzung zu informieren. Sofern die Quote nicht erreicht ist, ist dies ausführlich zu begründen. Der AKG kann binnen vier Wochen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung an die Schiedskommission erheben. Ist das Kollegialorgan in diesem Sinne unrichtig zusammengesetzt und erhebt der AKG Einrede, sind die Beschlüsse des Kollegialorgans nichtig (§ 42 Abs. 8a UG 2002).

(3) Maßnahmen zur Karriereförderung von Frauen sind in die Personalplanung und Personalentwicklung zu integrieren.

(4) Die schrittweise Implementierung und Überprüfung von Gender Budgeting dient als eine Maßnahme der Frauenförderung an der Universität und ist in den Zielvereinbarungen zu berücksichtigen.

(5) Der\*Die jeweilige Vertreter\*in der Universität Salzburg im Dachverband der österreichischen Universitäten hat aktiv darauf hinzuwirken, dass die Kollektivverträge keine geschlechterdiskriminierenden Regelungen enthalten.

## **Frauenbericht**

**§ 58.** (1) Zur Erhebung des Erfolgs der Maßnahmen zur Frauenförderung werden vom Rektorat Frauenberichte erstellt:

(a) Ein jährlicher Frauenbericht, der Daten zum beruflichen und akademischen Fortkommen von Frauen aus dem Datawarehouse und anderen schon erhobenen Zahlen umfasst. Zusätzlich werden Daten zu den Geschlechterverhältnissen sowie der Repräsentation der Geschlechter an der Universität erhoben.

(b) Alle fünf Jahre ein umfassender Frauenbericht, der aus einem quantitativen und einem qualitativen Teil zum beruflichen und akademischen Fortkommen von Frauen besteht. Die Frauenberichte werden im Mitteilungsblatt und in anderen geeigneten Medien veröffentlicht. Sie sind sowohl dem Senat der Universität Salzburg als auch dem AKG zur Stellungnahme vorzulegen sowie dem Universitätsrat zur Kenntnis zu bringen.

(2) Darüber hinaus beauftragt das Rektorat nach Veröffentlichung des umfassenden Frauenberichts gem. Abs 1 lit b alle fünf Jahre eine externe, facheinschlägige Forschungseinrichtung mit der Erstellung einer Studie zur Evaluierung der Frauenförderung an der Universität Salzburg, beginnend mit einer Erhebung des Ist-Standes 2025. Bei der Auswahl der Forschungseinrichtung kommt dem AKG ein Vorschlagsrecht zu. Die Studie ist im Mitteilungsblatt und in anderen geeigneten Medien zu veröffentlichen. Sie ist sowohl dem Senat der Universität Salzburg als auch dem AKG zur Stellungnahme vorzulegen sowie dem Universitätsrat zur Kenntnis zu bringen.

(3) Für den umfassenden Frauenbericht gem Abs 1 lit b ist der Anteil der Frauen in allen Verwendungsgruppen zu erheben, insbesondere in den nachfolgenden Bereichen:

### **A. Personal**

1. Beschäftigte aller Organisationseinheiten nach Verwendungs- und Entlohnungsgruppen gemäß § 94 Abs. 2 und 3 UG (Wissenschaftliches Personal: unbefristete/befristete ab einer Befristung von 6 Monaten, Drittmittelpersonal § 26 und § 27 UG, Studienassistent\*innen, Allgemeines Universitätspersonal: unbefristete/befristete ab einer Befristung von 6 Monaten).
2. Aufnahmen von Dienstverhältnissen (Neueinstellungen je Berichtsjahr nach Stellenkategorien und Geschlecht)
3. Karrierewege im wissenschaftlichen und Verwaltungsbereich (qualitative Erhebung)
4. Nachwuchsförderung (z.B. Stipendien für und Anzahl von Doktorand\*innen und Habilitand\*innen, Doktoratskollegs)
5. Freistellungen gemäß § 160 BDG, getrennt nach Freistellungen mit und ohne Bezüge sowie Forschungsfreisemester
6. Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen

### **B. Forschungsförderung**

1. Teilnahme an und Leitungsfunktionen in Forschungsprojekten (nach Kategorien A.1)
2. Mobilität im wissenschaftlichen Bereich
3. Publikationstätigkeit

### **C. Lehre/Studium**

1. Anzahl der erteilten Lehrbefugnisse nach Fächern
2. Verteilung der Lehre nach Personalkategorien und nach Semesterwochenstunden
3. Erhebung der Gender Lehre nach Studienrichtungen
4. Studierende an der Universität Salzburg (Erst- und Gesamtzulassungen, Abschlüsse, Abbrüche)

### **D. Allgemeine Bereiche/Strukturelles**

1. Übernahme von Ämtern und Funktionen innerhalb der Universitätsstruktur
2. Kommissionstätigkeit
3. Gleichstellungsfördernde Einrichtungen und Maßnahmen, insb in den Bereichen Vereinbarkeit Studium/Beruf/Familie/Betreuungsverpflichtungen (Maßnahmen und Budget)

(4) Bezüglich der Beschäftigungssituation und der Erreichung einer gleichteiligen Repräsentanz von Frauen von 50% (§ 57 Abs 1) in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie Funktionen können Empfehlungen und Vorhaben für die Zielerreichung formuliert werden, insbesondere für jene Bereiche, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind.

(5) Wenn die angestrebten Frauenquoten nicht erreicht werden, hat das Rektorat dem AKG die Gründe mitzuteilen. Gleichzeitig sind Vorschläge für konkrete Maßnahmen zu erstatten.

### **Sensibilisierende Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit**

**§ 59.** Die Universität Salzburg setzt aktiv Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit durch

1. die Verwendung einer diskriminierungskritischen und inklusiven Sprache insbesondere in Aussendungen, Formularen, Mitteilungen, Protokollen sowie Internetauftritten. Die Verwendung von Generalklauseln zur Rechtfertigung einer nicht geschlechtergerechten Sprache ist dabei nicht zulässig,
2. die Verbreitung der einschlägigen Rechtsvorschriften durch Weitergabe an die Leitungen von Organisationseinheiten, durch öffentliche Auflage und Veröffentlichung im Internet,
3. ein Berichtswesen in Form einer jährlichen statistischen Erhebung und Veröffentlichung von gesamtuniversitären Frauenberichten (vgl. § 58),
4. die Dokumentation der gesetzten und geplanten Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen, Festlegung von Kriterien für die Zielerreichung und Aufnahme in Zielvereinbarungen zwischen der Universität Salzburg und den Leitungen aller Organisationseinheiten,
5. die Evaluierung der Umsetzung des Grundsatzes des Gender Mainstreamings in Forschung und Lehre,
6. die verstärkte Förderung von Third Mission-Aktivitäten in Stadt und Land Salzburg.

### **Forschung**

**§ 60.** Die Universität Salzburg fördert die Forschungstätigkeit von Frauen sowie die Geschlechterforschung insbesondere durch

1. die Vergabe bzw. Zuerkennung von Doktorats- und Habilitationsstipendien sowie spezifischer Preise für Frauen unter Mitwirkung des AKG.
2. die finanzielle Förderung von Frauen zur Teilnahme an internationalen Tagungen und Kongressen, insbesondere in jenen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
3. die Verleihung von Preisen und Stipendien für besondere wissenschaftliche Leistungen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung. Die Vergabe der Stipendien bzw. Zuerkennung der Preise erfolgt unter Mitwirkung des IER, der Gender Professur und von ATHENA – Salzburg Center for Intersectional Research.
4. den Ausbau der interdisziplinären Frauen- und Geschlechterforschung (Gender Studies), die als gleichwertig mit anderen Disziplinen und Forschungsbereichen als Grundvoraussetzung dafür angesehen wird, langfristig tatsächliche bzw. nachhaltige Gleichstellung zu erreichen; dafür ist an der Universität Salzburg das Zentrum ATHENA – Salzburg Center for Intersectional Research eingerichtet.
5. eine Gender-Professur, die für die Forschung und Lehre der Gender Studies an der Universität Salzburg verantwortlich ist, die als gleichwertig im Vergleich zu anderen Forschungsbereichen behandelt werden sollen.

## Lehre

**§ 61.** Die Universität Salzburg fördert die Mitwirkung von Frauen entsprechend ihrer Qualifikation in der Lehre und die Aufnahme frauen- und geschlechterspezifischer Inhalte insbesondere durch folgende Maßnahmen:

1. durch die Erhöhung der Frauenquote unter den Lehrenden in jeder Kategorie ab dem Zeitpunkt der Erhebung in einem Zeitraum von zwei Jahren um 20%, bis die 50%-Frauenquote erreicht ist, bzw. durch die Verdopplung der Zahl der weiblichen Lehrenden, sofern die bestehende Frauenquote unter 10% liegt,
2. durch den Ausbau der interdisziplinären Lehre im Bereich Gender Studies und durch eine angemessene personelle Ausstattung,
3. durch die Berücksichtigung der Gender Studies bei der Entscheidung über die fachliche Widmung freier Stellen,
4. durch die Integration von fachspezifischen Themen der Frauen- und Geschlechterforschung bei der Weiterentwicklung der Curricula,
5. durch die Mitwirkung der Gender-Professur (§ 60 Z 5), des IER (§ 84) sowie des Zentrums ATHENA (§ 60 Z 4, § 83) im Prozess der Änderung oder Erlassung von Curricula, bei der Erstellung der Lehrprogramme im Schwerpunkt Gender Studies sowie bei der personellen Betreuung mit Lehrveranstaltungen.

## Studium

**§ 62.** Die Universität Salzburg setzt aktive Maßnahmen durch geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Unterstützung,

1. um den Zugang von Frauen zu Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, durch explizite Informationsveranstaltungen insbesondere auf Studieninformationsmessen und in Schulaktionen zu fördern,
2. um Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit in den Curricula zu verankern und die Effizienz dieser Maßnahmen zu evaluieren,
3. um die Kontinuität und den Ausbau der an der Universität Salzburg etablierten Studienergänzung Gender, Diversity and Equality sicherzustellen,
4. um vermehrt zusätzliche Stipendienangebote für Studierende einzuwerben und diese auch in geeigneter Weise bekannt zu machen,
5. um nach Möglichkeit durch die zeitliche Festlegung des Lehr- und Prüfungsangebotes zu verhindern, dass Schwangerschaft, Elternschaft sowie bestehende Betreuungspflichten (Kinderbetreuungspflichten oder andere gleichartige Betreuungspflichten) sich negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken (§ 59 Abs. 3 UG 2002).

## Organisations- und Personalentwicklung

**§ 63.** (1) Bei der Organisations- und Personalentwicklung an der Universität Salzburg, die grundsätzlich die Qualitätssteigerung zum Ziel haben, sind Kriterien des Gender Mainstreaming sowie das Frauenförderungsgebot anzuwenden; der AKG ist einzubinden. Das gilt insbesondere für die Durchführung von Karriere- und Mitarbeiter\*innengesprächen. Dabei ist ein konsequentes Mentoring im Sinne der fachlichen, organisatorischen und sozialen Einführung, Begleitung und Unterstützung der Beschäftigten zur Förderung ihrer Karrierelaufbahn durchzuführen. Das Rektorat hat diesem Grundsatz mit geeigneten Pilotprojekten frauenspezifischer Mentoringprogramme für das wissenschaftliche wie das allgemeine Universitätspersonal Rechnung zu tragen.

(2) Im Rahmen interner Fortbildungsprogramme sind insbesondere Veranstaltungen für Universitätsangehörige in Leitungsfunktionen zur Hebung der Sozial-, Kommunikations-, Genderkompetenz und Führungsverantwortung anzubieten.

(3) Im Rahmen der Fortbildungsprogramme der Universität Salzburg sind spezielle

Veranstaltungen zur Frauenförderung und Gleichstellung anzubieten. Die Inhalte werden in Zusammenarbeit mit AKG und FGDD – Bereich gendup (§ 83) festgelegt.

(4) Im Zusammenhang mit der Verteilung der Aufgaben ist darauf zu achten, dass die Mitarbeiter\*innen die für ihre Laufbahn erforderlichen Qualifikationen in der dafür vorgesehenen Zeit erwerben können. Dabei sind Teilzeitarbeit bzw. Herabsetzung der Wochendienstzeit entsprechend zu berücksichtigen.

### **Personalaufnahmen – Ausschreibungstexte**

**§ 64.** (1) Neben der gezielten Suche qualifizierter Bewerberinnen ist die Gestaltung des Ausschreibungstextes die zentrale Maßnahme, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren. Bei der aktiven Suche nach Bewerberinnen ist der AKG einzubinden.

1. Der Ausschreibungstext ist dem AKG nachweislich spätestens 14 Tage vor der Publikation vorzulegen.
2. Der Ausschreibungstext hat sowohl die Aufnahmeerfordernisse als auch Zusatzqualifikationen zu nennen.
3. Ausschreibungstexte enthalten den Zusatz: „Die Universität Salzburg strebt eine Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen und beim allgemeinen Universitätspersonal insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“
4. Bei bestehender Unterrepräsentation ist weiters der Satz anzufügen: „Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.“
5. Kommt der AKG zur Auffassung, der Ausschreibungstext widerspricht den Grundsätzen dieses Frauenförderungsplanes, und ist eine Einigung mit dem Rektorat nicht möglich, so kann der AKG binnen 14 Tagen nach Erhalt des Ausschreibungstextes die Schiedskommission anrufen, bis zu deren Entscheidung die Ausschreibung aufgeschoben ist.
6. Entfällt eine Ausschreibung gemäß § 107 Abs. 2 UG 2002, ist der AKG im Vorhinein darüber mit einer ausführlichen Begründung zu informieren; das Recht auf Beschwerde gemäß § 43 Abs. 1 Z 2 UG 2002 bleibt davon unberührt.

(2) Die Ausschreibung umfasst die aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen, die Veröffentlichung der Ausschreibung in entsprechenden Medien und im Mitteilungsblatt der Universität Salzburg.

(3) Zur Erhöhung des Anteils an qualifizierten Frauen unter den Bewerber\*innen wird darüber hinaus empfohlen:

1. die Aussendung oder Verbreitung der Ausschreibung über E-Mail an fachverwandte Einrichtungen in Österreich, gegebenenfalls auch im Ausland, mit der Bitte um Aushang und Bekanntmachung,
2. die Weiterleitung der Ausschreibung an die Organisationseinheiten nach § 19 Abs. 2 Z 7 UG 2002 an österreichischen Universitäten,
3. die Weiterleitung der Ausschreibung an die Arbeitsgemeinschaft GLUNA,
4. die Bekanntmachung der Ausschreibung an Absolventinnen, Diplomandinnen und Dissertantinnen der jeweiligen Fachbereiche bzw. Organisationseinheiten.

(4) Die jeweiligen Listen von Bewerber\*innen sind dem AKG unmittelbar nach Ende der Bewerbungsfrist zuzuleiten.

(5) Bewerben sich keine Frauen, ist dem AKG auf dessen Verlangen nachzuweisen, auf welche Weise die ausgeschriebene Stelle bekannt gemacht wurde. Kommt der AKG zur Ansicht, dass die Bekanntmachung in unzureichender Form erfolgt ist, können geeignete Kandidatinnen angesprochen werden oder ist die Ausschreibung zu wiederholen. Bewerben sich auch dann keine Frauen, ist keine weitere Wiederholung der Ausschreibung erforderlich.

(6) Zur mittelfristigen Beseitigung eklatanter Unterrepräsentation (Männeranteil über 75%) von Frauen in bestimmten Bereichen gemäß § 58 können vom Rektorat in Absprache mit dem AKG strukturelle und zeitlich befristete Fördermaßnahmen gesetzt werden, um gezielt die Herstellung einer Geschlechterparität zu ermöglichen; zum Beispiel Ausschreibungen explizit für Frauen.

## **Auswahl- und Besetzungsverfahren**

**§ 65.** (1) Nach Ende der Ausschreibungsfrist ist dem AKG die Liste der Bewerber\*innen zu übermitteln, die für Vorstellungsgespräche in Frage kommen. Grundsätzlich sind alle Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen einzuladen, die den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen.

(2) Falls nicht alle Bewerberinnen im Sinne des Abs. 1 eingeladen werden, erfolgt die Auswahl anhand einer Kriterienliste auf Grundlage des Ausschreibungstextes und der Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibung, über die mit dem AKG Einvernehmen herzustellen ist. Oberstes Auswahlkriterium ist die Bestqualifizierung der Bewerber\*innen.

(3) Der AKG ist zeitgerecht, mindestens jedoch eine Woche (fünf Werktage) im Vorhinein, von allen Schritten des Besetzungsverfahrens (Ausschreibung, Auswahl von Bewerber\*innen, Vorstellungsgespräch, Einstellung) schriftlich zu verständigen.

(4) Dem AKG ist Einblick in alle Bewerbungsunterlagen zu gewähren.

(5) Falls kein Vorstellungsgespräch stattfindet, ist dies zu begründen und dem AKG bekannt zu geben.

(6) Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerber\*innen dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die einen der Diskriminierungsstatbestände gemäß § 43 Abs 1 Z 2 UG erfüllen oder auch nur implizieren.

(7) Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen Bewerber\*innen nicht benachteiligen.

## **Beendigung oder wesentliche Änderung eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses**

**§ 66.** Soweit es die Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben erfordert, sind dem AKG auch beabsichtigte Beendigungen oder wesentliche Änderungen eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses mitzuteilen. Entsprechende Unterlagen sind dem AKG zur Verfügung zu stellen.

## **Berufungsverfahren**

**§ 67.** (1) Werden im Berufungsverfahren gemäß § 98 Abs. 2 2. Satz UG 2002 auch Kandidat\*innen einbezogen, die sich nicht beworben haben, ist der AKG davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

(2) Der AKG ist zu allen Sitzungen termingerecht (mindestens 5 Werktage im Voraus) einzuladen. Das Gremium kann an allen Sitzungen mit beratender Stimme teilnehmen. Der AKG hat das Recht, Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben, gegebenenfalls Gutachten beizubringen sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen.

(3) Bei der Zusammensetzung von Berufungskommissionen gemäß § 98 Abs. 4 UG 2002 ist die 50%-Frauenquote gemäß § 20a Abs. 2 UG 2002 zu erfüllen und gegebenenfalls sind Frauen als Vorsitzende vorzuschlagen. Der AKG stellt nach Möglichkeit eine Liste qualifizierter Wissenschaftlerinnen zur Verfügung.

(4) Bei der Auswahl der Gutachter\*innen ist möglichst auf ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter zu achten.

(5) In die Liste der einzuladenden Bewerber\*innen sind jedenfalls jene Bewerberinnen aufzunehmen, die die Ausschreibungskriterien erfüllen. Im Falle einer außergewöhnlich großen Zahl an Bewerber\*innen kann mit nachweislichem Einverständnis des AKG die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen mit Bedacht auf die Bestqualifikation reduziert werden.

(6) Bewerberinnen, die in gleichem Maße wie die bestgeeigneten Mitbewerber geeignet sind, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen.

(7) Mit Kandidatinnen im Berufungsvorschlag, die in gleichem Maße wie die bestgeeigneten Mitbewerber geeignet sind, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.

(8) Die\*Der Rektor\*in hat in allen Berufungsverhandlungen auf die Frauenquote in der betreffenden Organisationseinheit und auf die damit zu beachtenden rechtlichen Vorgaben, insbesondere das Frauenförderungsgebot, Bedacht zu nehmen.

(9) Die\*Der Rektor\*in hat die Auswahlentscheidung dem AKG vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen bekannt zu geben. Der AKG hat das Recht, innerhalb von drei Wochen Beschwerde zu erheben, über diese entscheidet die Schiedskommission (§ 98 Abs. 9 und 10 UG 2002).

(10) Im Übrigen ist § 64 anzuwenden.

(11) Bei der Besetzung von Professuren nach § 99 UG 2002 ist der AKG in den Entscheidungsprozess (Bewerber/innen-Liste; Beratungsgespräche der Professor\*innen oder eines zu diesem Zweck einberufenen Gremiums; Besetzungsvorschlag) mit einzubeziehen.

## **Habilitationsverfahren**

**§ 68.** (1) Der AKG ist zu allen Sitzungen termingerecht (mindestens 5 Werktage im Voraus) einzuladen und kann an allen Sitzungen mit beratender Stimme teilnehmen. Bei der Zusammensetzung von Habilitationskommissionen gemäß § 103 Abs. 7 UG 2002 ist die 50%-Frauenquote gemäß § 20a Abs. 2 UG 2002 zu erfüllen und gegebenenfalls sind Frauen als Vorsitzende vorzuschlagen. Der AKG stellt nach Möglichkeit eine Liste qualifizierter Wissenschaftlerinnen zur Verfügung. Bei der Auswahl der Gutachter\*innen ist möglichst auf ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter zu achten.

(2) Der AKG hat das Recht, zum Habilitationsverfahren Stellung zu nehmen und dafür in die Gutachten Einsicht zu nehmen (§ 127 Abs. 6 und 7).

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

**§ 69.** (1) Bei der Beschickung von Kollegialorganen, Kommissionen und Beiräten im Rahmen der universitären Verwaltung ist darauf zu achten, dass die 50%-Frauenquote erfüllt und wenn möglich eine Frau in den Wahlvorschlag für den Vorsitz aufgenommen wird. Dies gilt sinngemäß auch für Wahlvorschläge für monokratische Funktionen.

(2) Das Engagement von Frauen in Gremien und Funktionen ist in allen Verwendungsgruppen bei allen Karriereschritten positiv zu berücksichtigen.

(3) Zur Verwirklichung des Grundsatzes Gender Mainstreaming hat der AKG das Recht, bei den Sitzungen der Kommissionen, Kollegialorgane und Beiräte mit beratender Stimme teilzunehmen. Die Einladung zu all diesen Sitzungen hat zeitgerecht spätestens eine Woche (mindestens 5 Werktage im Voraus) vor Sitzungstermin zu erfolgen.

## **Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung**

**§ 70.** (1) Sexuelle Belästigungen sind insbesondere

1. sexuelle Annäherungsversuche,
2. unerwünschte körperliche Kontakte, Anspielungen und Bemerkungen, sexistische Kommentare oder Witze über das Äußere von Personen, das Zeigen pornographischer Darstellungen sowie Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.

(2) Sexuelle Belästigung im Sinne des § 8 B-GIBG stellt eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten dar. Die Universität Salzburg duldet weder sexuelle Belästigung noch sexistisches Verhalten.

(3) Alle Angehörigen der Universität Salzburg, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes Verhalten unterbleibt. Davon umfasst ist auch das Verhalten von Lehrveranstaltungsleiter\*innen gegenüber den Studierenden in Inhalt, Form und Umgang in

Lehrveranstaltungen, Prüfungssituationen, auf Exkursionen und sonstigen universitären Veranstaltungen. Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Führungskräfte der Universität verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu setzen und Schutz und Unterstützung anzubieten. Entsprechendes gilt gegenüber Studierenden.

(4) Sexuelle Belästigungen sind dienst- und disziplinarrechtlich zu ahnden. Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen unterliegen der Verschwiegenheit. Allfällige zivil- und strafrechtliche Konsequenzen bleiben durch die vorstehenden Bestimmungen unberührt.

(5) Die Absätze 2 bis 4 gelten in gleicher Weise für geschlechtsbezogene Belästigung gemäß § 8a BGIB-G.

## 2. Abschnitt: Gleichstellungsplan

### Präambel

Die Universität Salzburg bekennt sich zu einem umfassenden Diversitätsmanagement. Sie erhebt den Handlungsbedarf und setzt Maßnahmen, um den unterschiedlichen biografischen, kulturellen oder sozialen Ausgangslagen ihrer Mitarbeiter\*innen sowie Studierenden gerecht werden zu können und ein gutes Arbeits- und Studierumfeld zu bieten, in dem Chancengleichheit für alle besteht.

Die Universität Salzburg ist bestrebt, dass die mit den Diversitätsdimensionen verknüpften Diskriminierungstatbestände des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG) nicht vorfallen. Durch das Verbot von sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung und das Verbot von Mobbing soll darüber hinaus der achtungsvolle Umgang untereinander sichergestellt werden. Alle Angehörigen der Universität Salzburg haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende und wertschätzende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor Diskriminierung, sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung und Mobbing.

Der Gleichstellungsplan dient – neben dem Frauenförderplan – zum einen der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Geschlechter, zum anderen aber auch der Bewusstmachung und Umsetzung der so genannten Diversitätsdimensionen Alter, Behinderung, Ethnizität, Geschlecht, Religion und sexuelle Orientierung. Diese Kerndimensionen sind in unterschiedlicher Form im österreichischen Recht (z.B. Bundes-Verfassungsgesetz, Europäische Menschenrechtskonvention, UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung, Universitätsgesetz, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, Behinderteneinstellungsgesetz) verankert und sollen für die Universität Salzburg im Nachstehenden konkretisiert werden.

Die Universität Salzburg bekennt sich dazu, gegen jede Art von Diskriminierung vorzugehen. Die Universität Salzburg bietet im Rahmen des internen Fortbildungsprogramms regelmäßig Veranstaltungen und bewusstseinsbildende Maßnahmen zu den Diversitätsdimensionen sowie zu den Themen Diskriminierung am Arbeitsplatz, Mobbing und sexuelle Belästigung an.

### Vereinbarkeit von Betreuungspflichten mit Beruf und Studium

**§ 71.** (1) Der Universität Salzburg schafft Rahmenbedingungen, die es erlauben, berufliche und außerberufliche Anforderungen zu vereinbaren. Zu diesem Zweck ist etwa die Arbeitszeitflexibilität für alle Mitarbeiter\*innen der Universität Salzburg möglichst zu fördern.

(2) Den Mitarbeiter\*innen ist die Wahrnehmung der gesetzlichen oder vertraglichen Möglichkeiten zur vorübergehenden Herabsetzung der Wochendienstzeit bzw. Teilzeitbeschäftigung sowie die Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz oder einer Pflegefreistellung aufgrund bestehender Betreuungspflichten (Obsorge von Kindern, Pflege nahestehender Personen) durch organisatorische Maßnahmen zu erleichtern. Daher ist bei der

Verteilung von Arbeitsaufgaben und der Festlegung der Arbeitszeiten auf etwaige Betreuungspflichten Rücksicht zu nehmen.

(3) Die Universität Salzburg wird nach Maßgabe der Nachfrage an Betreuungsplätzen und der budgetären Möglichkeiten in Kooperation oder selbständig eine bedarfsgerechte Kinderbetreuungsmöglichkeit einrichten, die die Arbeitsbedingungen aller Universitätsangehörigen berücksichtigt.

## **Alter**

**§ 72.** (1) Die Universität Salzburg ist bestrebt, die Chancen und Möglichkeiten der unterschiedlichen Lebensabschnitte zu erkennen und zu nutzen. Die Universität soll ein wertschätzendes und motivierendes Arbeitsumfeld für alle Altersgruppen sein.

(2) Die Bereitschaft der Mitarbeiter\*innen zu lebenslangem Lernen und der eigenen persönlichen Weiterentwicklung wird von der Universität Salzburg erwartet, aber auch unterstützt. Dazu gehören beispielsweise Maßnahmen der Nachwuchsförderung (im wissenschaftlichen wie im nichtwissenschaftlichen Bereich) wie etwa 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, zum Beispiel im Rahmen der Personalentwicklung und der UNI 55+.

(3) Das Lebensalter darf weder ein Kriterium bei der Einstellung sein noch bei Umstrukturierungen und anderen personellen Entscheidungen eine Rolle spielen.

## **Behinderung**

**§ 73.** (1) Die Universität Salzburg bekennt sich zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen und/oder psychischen Erkrankungen sowie (psycho-) sozialen Beeinträchtigungen, Menschen mit visuellen, auditiven oder auch (temporären) Einschränkungen (im Folgenden unter der Bezeichnung „Menschen mit Behinderungen“ subsumiert) und schafft Rahmenbedingungen für die gleichberechtigte Teilhabe im gesamten Lehr-, Forschungs- und Verwaltungsbetrieb. „Behinderung“ wird dabei als ein dynamischer Prozess verstanden, der sich je nach Arbeits- bzw. Studiensituation sozial konstruiert. Ziele der Gleichstellung sind dabei insbesondere

1. gleichberechtigter Zugang zu allen Lehr- und Serviceangeboten,
2. Abbau von Barrieren im Bereich Studienbedingungen, Gewährung von Nachteilsausgleich und abweichenden Prüfungsmodalitäten,
3. Verbesserung der kommunikativen Barrierefreiheit, z.B. Orientierung in Gebäuden, Orientierung und Navigierung in elektronischen Angeboten,
4. Verbesserung der Karrierechancen, Abbau von Barrieren im Bereich der wissenschaftlichen Qualifizierung,
5. aktive Förderung von Menschen mit Behinderungen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich,
6. Förderung und Integration der Disability Studies in Forschung und Lehre,
7. bauliche, organisatorische, technische und informationelle Barrierefreiheit (insbesondere Einhaltung der ÖNORM B 1600 ff, des E-Government-Gesetzes und des BEinStG, barrierefreie Website, etc.).

(2) Die Universität Salzburg gestaltet ihre Stellenausschreibungen und persönlichen Vorstellungsgespräche nach nicht diskriminierenden Prinzipien, weist auf Gleichstellungsziele in allen Bewerbungssituationen und Ausschreibungen besonders hin und fordert Menschen mit Behinderungen explizit auf, sich zu bewerben.

(3) Alle Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter\*innen sind so zu gestalten, dass Menschen mit Behinderungen uneingeschränkt daran teilnehmen können.

(4) Studierende mit Behinderungen haben die Möglichkeit, mit der Organisationseinheit FGDD –

Bereich disability&diversity die für ihre Teilhabe notwendigen Unterstützungsleistungen zu vereinbaren. Die Art der Unterstützung hängt 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 Salzburg festgesetzten Ziele.

(5) Alle Lehrenden sind zur Nichtdiskriminierung verpflichtet und berücksichtigen bei der Gestaltung ihrer Lehrveranstaltungen die Dimension Behinderung im Rahmen der Gegebenheiten der Lehrinhalte bzw. im Bereich learning outcome. Lehrende stellen Lehrveranstaltungs-inhalte und -materialien in für Menschen mit Behinderungen zugänglicher Form zur Verfügung. Dies gilt insbesondere auch für Inhalte und Materialien, die in E-Learning-Plattformen angeboten werden.

(6) Die Universität Salzburg und ihr Lehrpersonal bekennen sich dazu, der abweichenden Prüfungsmethode (§ 59 Abs. 1 Z 12 UG 2002) positiv gegenüberzustehen und die Bestimmungen aus dem UG im Sinne der Studierenden mit Behinderungen anzuwenden. Die abweichende Prüfungsmethode wird von dem\*der Vizerektor\*in für Lehre und Studierende auf Grundlage eines Vorschlags der Organisationseinheit FGDD – Bereich disability&diversity festgelegt.

## **Ethnizität**

**§ 74.** (1) Die Universität Salzburg sieht sich als Teil der globalisierten Wissensgesellschaft, in der die internationale Herkunft und unterschiedliche kulturelle Hintergründe ihrer Angehörigen Realitäten sind.

(2) Diskriminierungen aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft von Menschen, die aufgrund ihrer Hautfarbe, Religion, Sprache, Kultur oder Sitten als „fremd“ wahrgenommen werden, sind verboten. Dies gilt insbesondere für Personalentscheidungen, die Gewährung finanzieller Unterstützungen, Raumzuteilungen, Umgang mit (Mit-)Studierenden etc.

(3) Zur Erreichung einer offenen, internationalen Universitätslandschaft dienen beispielsweise spezifische Angebote im Bereich der Personalentwicklung (z.B. hinsichtlich interkultureller Kompetenz), des Sprachenzentrums (z.B. hinsichtlich der Multilingualität), im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsförderungsprogramms „PLUS bewegt“, vor allem aber ein wertschätzendes und motivierendes Arbeitsumfeld für alle an der Universität Salzburg anzutreffenden Ethnien.

## **Religion und Weltanschauung**

**§ 75.** (1) Die Universität Salzburg achtet die Konfessionen bzw. die Konfessionslosigkeit ihrer Angehörigen oder deren im Einklang mit der Rechtsordnung verfolgten nicht-religiösen Weltanschauungen. Diskriminierungen aufgrund des Glaubens oder der Weltanschauung sind unzulässig.

(2) Die Universität ist zwar säkular, allerdings reicht die Glaubensfreiheit als Grundrecht in vielerlei Hinsicht in die Arbeitsumwelt hinein. Die Universität Salzburg bemüht sich daher beispielsweise um die Berücksichtigung der Feiertage und Fastenzeiten der verschiedenen  
11

anerkannten Religionsgemeinschaften und Kirchen sowie der eingetragenen religiösen Bekenntnisgemeinschaften, aber auch um Rückzugsmöglichkeiten für Gebete, um entsprechende Speisenangebote bei den Gastronomiepartnern, etc.

## **Geschlecht (Gender)**

**§ 76.** (1) Die Universität bekennt sich zur bestehenden geschlechtlichen Vielfalt und schafft diskriminierungsfreie und respektvolle Rahmenbedingungen. Zusätzlich zu den im

Frauenförderplan festgehaltenen Zielen ist auf eine offene Werthaltung gegenüber allen Menschen unabhängig ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer geschlechtlichen Identität zu achten.

(2) Die Universität Salzburg verpflichtet sich dem Gender Mainstreaming mit dem Ziel der Gleichstellung aller Geschlechter. Insbesondere ist das Gender Budgeting weiterzuentwickeln.

(3) Für eine Universität ist ein diskriminierungskritischer, inklusiver Sprachgebrauch unerlässlich, zu dem sich die Universität Salzburg ausdrücklich bekennt. Für alle Angehörigen der Universität werden im Bereich der Organisationseinheit FGDD – Bereich gendup und der Organisationseinheit Personalentwicklung entsprechende Veranstaltungen angeboten.

(4) Um Gleichstellung voranzutreiben, werden unter Bereitstellung der dafür notwendigen Ressourcen insbesondere folgende Maßnahmen gesetzt:

1. die Integration und gleichwertige Anerkennung der Gender Studies in Forschung und Lehre, insbesondere bei der Erstellung und Änderung der Fachcurricula,
2. die Wertung von Genderkompetenz und Genderwissen als positive Kriterien bei der Einstellung, Beförderung und Weiterqualifizierung,
3. die Prämierung und Förderung herausragender Arbeiten im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung,
4. die Unterstützung der Vernetzung von Gender-Forscher\*innen,
5. Initiativen zur Gleichstellung aller Geschlechter sowie zur Weiterführung von etablierten Mentoring-Programmen, Stipendien und Preisen,
7. Beratungen zu Fragen der Gleichstellung.

## **Sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität**

**§ 77.** (1) Die Universität Salzburg bekennt sich zur bestehenden sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt ihrer Angehörigen und verpflichtet sich dem Ziel der Gleichstellung aller Geschlechter. Sie respektiert, berät und unterstützt Personen, die ihre Geschlechtsidentität ändern oder sie geändert haben sowie Personen, deren Geschlechtsidentität sich der binären Zuordnung entzieht. Niemand soll gezwungen sein, die eigene sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität verheimlichen oder bekanntgeben zu müssen. Die Universität Salzburg setzt aktiv Maßnahmen gegen Diskriminierung sowie zur konstanten Sensibilisierung ihrer Angehörigen hinsichtlich sexueller und geschlechtlicher Vielfalt.

(2) Bzgl. sexueller Belästigung im Kontext der sexuellen Orientierung und/oder geschlechtlichen Identität gilt § 70 sinngemäß.

## **Mobbing**

**§ 78.** (1) Unter Mobbing versteht man negative (kommunikative) Verhaltensweisen und Handlungen, die systematisch und zielgerichtet betrieben werden und sich in regelmäßigen oder unregelmäßigen Zeitabschnitten wiederholen. Die von Mobbing betroffene Person fühlt sich dabei schikaniert, beleidigt, ausgegrenzt oder mit kränkenden Arbeitsaufträgen bedacht.

(2) Alle Angehörigen der Universität Salzburg haben Mobbing zu unterlassen. Davon umfasst ist auch das Verhalten von Lehrveranstaltungsleiter\*innen gegenüber den Studierenden in Inhalt, Form und Umgang in Lehrveranstaltungen, Prüfungssituationen, auf Exkursionen und sonstigen universitären Veranstaltungen. Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Führungskräfte der Universität verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu setzen und Schutz und Unterstützung anzubieten.

(3) Mobbing ist dienst- und disziplinarrechtlich zu ahnden. Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen unterliegen der Verschwiegenheit. Allfällige zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen bleiben durch die vorstehenden Bestimmungen unberührt.

## Umsetzung

**§ 79.** (1) Die von Diskriminierungen, sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung oder Mobbing betroffenen Angehörigen der Universität werden ermutigt, sich an die inneruniversitär zuständigen Gremien oder das Rektorat zu wenden.

(2) Das Rektorat stellt die erforderlichen finanziellen und organisatorischen Mittel für die Schaffung eines facheinschlägigen Beratungs-, Schulungs- und Unterstützungsangebots und Möglichkeiten für externe Beratung zur Verfügung.

## 3. Abschnitt: Institutionen zur Frauenförderung und Gleichstellung

### 1. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)

**§ 80.** Gemäß § 42 UG 2002 wird an der Universität Salzburg ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) eingerichtet. Seine Aufgaben sind es, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in Fragen der Gleichbehandlung aller Geschlechter sowie der Frauenförderung zu beraten und zu unterstützen. Frauenförderung (IV. Teil 1. Abschnitt) und Gleichbehandlung (IV. Teil 2. Abschnitt) werden als wichtige Qualitätskriterien der Personalpolitik der Universität Salzburg verstanden.

**§ 81.** (1) Der AKG besteht aus 22 Mitgliedern und 8 Ersatzmitgliedern und setzt sich so zusammen, dass

1. 4 Mitglieder der Gruppe der Universitätsprofessor\*innen (§ 94 Abs. 2 Z 1 UG 2002),
2. 8 Mitglieder der in § 94 Abs. 2 Z 2 UG 2002 genannten Gruppe,
3. 6 Mitglieder dem allgemeinen Universitätspersonal (§ 94 Abs. 1 Z 5 UG 2002),
4. 4 Mitglieder dem Kreis der Studierenden

angehören und jede Gruppe jeweils 2 Ersatzmitglieder stellt.

(2) Die Entsendung der in Abs. 1 Z 1 bis Z 4 genannten Mitglieder und Ersatzmitglieder erfolgt durch die jeweiligen im Senat vertretenen Gruppen. Die Funktion des\*der Rektor\*in, des\*der Vizerektor\*in, als Mitglied oder Ersatzmitglied des Senats, der Schiedskommission oder des Betriebsrats sind mit jener als Mitglied oder Ersatzmitglied des AKG unvereinbar. Bei der Entsendung der Mitglieder und Ersatzmitglieder ist auf die Genderkompetenz etc. der zu entsendenden Personen Bedacht zu nehmen; außerdem soll (soweit möglich) eine ausgewogene Verteilung auf die Organisationseinheiten angestrebt werden. Die Entsendung der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen hat bis zu der auf die konstituierende Sitzung des Senats folgenden Sitzung zu erfolgen.

(3) Nach der vollständigen Entsendung bzw. Bestellung der Mitglieder ist der AKG von der bzw. dem Vorsitzenden des Senats unverzüglich zur konstituierenden Sitzung einzuberufen. Aus dem Kreis der Mitglieder des AKG sind ein\*e Vorsitzende\*r und die erforderliche Zahl von Stellvertreter\*innen zu wählen. Die\*Der Vorsitzende des Senats leitet die Sitzung bis zur Wahl der\*des Vorsitzenden.

(4) Die Funktionsperiode des AKG endet mit der des Senats. Die im Amt befindlichen Mitglieder des AKG üben ihre Funktion bis zur neuerlichen Konstituierung des AKGs aus. Die Mitglieder des AKG dürfen für höchstens vier unmittelbar aufeinanderfolgende Funktionsperioden entsendet werden.

(5) Scheidet ein Mitglied vorzeitig aus, tritt ein Ersatzmitglied der jeweiligen Gruppe an seine Stelle. Spätestens, wenn beide Ersatzmitglieder ausgeschieden oder nachgerückt sind, ist für

den Rest der Funktionsperiode in sinngemäßer Anwendung des Abs. 2 eine neuerliche Entsendung von Ersatzmitgliedern vorzunehmen. Bis zur Nachentsendung ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen trotz Fehlens von Mitgliedern rechtskonform zusammengesetzt.

(6) Die Mitarbeit im AKG gilt als Erfüllung von Dienstpflichten und ist auf die Arbeits- bzw. Dienstzeit anzurechnen. Bei der Übertragung und Festlegung von Aufgaben des Arbeitsplatzes und bei der Festlegung von Dienstpflichten ist die zusätzliche Belastung aus dieser Tätigkeit zu berücksichtigen. Der mit der Erfüllung der Funktionen und Pflichten das AKG verbundene (Zeit-)Aufwand ist bei einer Leistungsbeurteilung, insbesondere im Rahmen von personenbezogenen Evaluierungen und Mitarbeiter\*innengesprächen jedenfalls positiv zu berücksichtigen. Die Tätigkeit als Vorsitzende\*r des AKG gilt als berücksichtigungswürdiger Grund für eine Verlängerung des Dienstverhältnisses.

(7) Den Mitgliedern des AKG ist die Teilnahme an Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen. Sie sind befugt, ihre Aufgaben an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und die entsprechenden Einrichtungen zu benützen.

**§ 82.** (1) Das Rektorat hat für die administrative Unterstützung des AKG sowie für die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zu sorgen. Die Finanzierung regelmäßiger Schulungs- und Informationsveranstaltungen für die AKG-Mitglieder ist sicherzustellen.

(2) Soweit Reisen der Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben des AKG dienen, sind sie als Dienstreisen abzugelten.

## **2. Organisationseinheiten zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung nach § 19 Abs. 2 Z 7 UG**

**§ 83.** (1) Zur Erfüllung der in § 19 Abs. 2 Z 7 UG genannten Aufgaben sind an der Universität Salzburg zwei Organisationseinheiten eingerichtet, deren Aufgabenbereiche einander ergänzen:

1. das Zentrum ATHENA – Salzburg Center for Intersectional Research (im Folgenden Zentrum ATHENA) sowie

2. die Abteilung Family, Gender, Disability & Diversity (im Folgenden Abteilung FGDD).

(2) Das Zentrum ATHENA koordiniert die Forschung und Lehre im Bereich Geschlecht, Diversität und Gleichstellung (Geschlechterforschung bzw. Gender Studies). Zu diesen Aufgaben gehören insbesondere:

1. die inhaltliche Konzeption, Entwicklung, (fakultätsübergreifende) Koordination und Organisation des Lehrprogramms sowie die Evaluierung der Lehre im Bereich Geschlecht, Diversität und Gleichstellung, einschließlich der Einbettung dieser Inhalte in das sonstige Lehrangebot,

2. personelle Vorschläge für die konkrete Betrauung mit Lehraufgaben,

3. die Beratung der Studierenden und externen Lehrenden für den Bereich Geschlecht, Diversität und Gleichstellung,

4. die inhaltliche Vernetzung der inneruniversitären Forschung und Lehre im Bereich Geschlecht, Diversität und Gleichstellung, deren Vernetzung mit außeruniversitären Einrichtungen insbesondere im Salzburger Hochschulraum sowie die Stärkung interinstitutioneller Kooperationen im Bereich Geschlecht, Diversität und Gleichstellung,

5. die Förderung, Unterstützung, Entwicklung und Vernetzung der wissenschaftlichen Forschung sowie von wissenschaftlichen Projekten aus dem Bereich Geschlecht, Diversität und Gleichstellung,

6. die Förderung, Unterstützung und Vernetzung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Bereich Geschlecht, Diversität und Gleichstellung, unter anderem durch Mitwirkung bei der Vergabe von Preisen und Stipendien (§ 60 Z 3) und durch Bemühungen um die Etablierung strukturierter Doktoratsprogramme,

7. die Entwicklung, Koordination und Organisation von Aktivitäten der Third Mission im Bereich Geschlecht, Diversität und Gleichstellung.

(3) Bei der Erfüllung seiner Aufgaben gemäß Abs. 2 berücksichtigt das Zentrum ATHENA Vorschläge des IER (§ 84) und kooperiert mit der Inhaberin bzw. dem Inhaber der Gender-Professur.

(4) Die Abteilung FGDD koordiniert die Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung. Zu diesen Aufgaben gehören insbesondere:

1. die Entwicklung und Umsetzung von karrierefördernden Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen (insbesondere für den wissenschaftlichen Nachwuchs der Universität Salzburg),
2. die Mitwirkung an der Aus- und Weiterbildung sowie Karriereplanung aller Universitätsangehörigen unter geschlechterdemokratischen Gesichtspunkten,
3. die Vernetzung und Kooperation mit universitären Gremien und Einrichtungen sowie inner- und außeruniversitären Expert\*innen im Bereich Gleichstellung und Frauenförderung,
4. die Entwicklung und Umsetzung von sensibilisierenden Maßnahmen im Bereich Gleichstellung und Frauenförderung,
5. die Entwicklung von Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierungen sowie die begleitende Evaluierung dieser Maßnahmen,
6. die Sensibilisierung im Bereich Gleichstellung und Frauenförderung innerhalb und außerhalb der Universität, insbesondere durch spezifische Projekte und Veranstaltungen in Kooperation mit Expert\*innen,
7. die Beratung bei der Auswahl von Gutachterinnen oder Gutachtern für Personalentscheidungen sowie die Beratung universitärer Entscheidungsträger\*innen in genderrelevanten Fragekomplexen,
8. die Mitwirkung bei der Vergabe von Preisen und Stipendien zur Förderung von Forschungstätigkeiten von Frauen (§ 60 Z 1),
9. sonstige Agenden im Bereich der Gleichstellung und Frauenförderung, soweit sie nicht die Forschung und Lehre im Bereich Geschlecht, Diversität und Gleichstellung betreffen.

(5) Bei der Erfüllung ihrer Aufgaben gemäß Abs. 4 kooperiert die Abteilung FGDD insbesondere mit dem AKG.

(6) Das Rektorat hat sicherzustellen, dass den gemäß Abs. 1 eingerichteten Organisationseinheiten die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Ressourcen zugewiesen werden.

### **3. Interdisziplinärer Expert\*innenrat (IER)**

§ 84. (1) Zur Beratung in Angelegenheiten der Forschung und Lehre im Bereich Geschlecht, Diversität und Gleichstellung ist an der Universität Salzburg ein interdisziplinärer Expert\*innenrat (IER) eingerichtet, der deren wissenschaftliche Qualität und interdisziplinäre Ausrichtung sichert.

(2) Der IER besteht aus 13 Mitgliedern mit fachlicher Kompetenz in Bezug auf Forschung bzw. Lehre im Bereich Geschlecht, Diversität und Gleichstellung. Davon müssen mindestens zwei Mitglieder habilitiert sein, mindestens ein\*e Vertreter\*in muss aus der außeruniversitären Forschung oder der externen Lehre kommen, mindestens ein Mitglied muss der Gruppe der Studierenden und mindestens ein Mitglied dem Allgemeinen Universitätspersonal angehören. Auf ein ausgewogenes Verhältnis der Fakultäten ist Bedacht zu nehmen.

(3) 12 Mitglieder des IER werden durch das Rektorat aufgrund eines Vorschlages des AKG bestellt, darüber hinaus gehört die Inhaberin bzw. der Inhaber der Gender-Professur dem IER von Amts wegen als Mitglied an. Auf Vorschlag des AKG werden durch das Rektorat zudem mindestens 3 Ersatzmitglieder bestellt.

(4) Aus dem Kreis der Mitglieder sind ein\*e Vorsitzende\*r sowie ein\*e Stellvertreter\*in zu wählen.

(5) Die Mitglieder des IER werden jeweils für eine Funktionsperiode von zwei Jahren bestellt. Eine erneute Bestellung ist zulässig. Ist bei Auslaufen der Funktionsperiode die Bestellung neuer Mitglieder noch nicht erfolgt, bleiben die bisherigen Mitglieder bis zur Konstituierung eines neuen IER im Amt. Gleiches gilt für Ersatzmitglieder.

## 5. disability

§ 85. (1) Die Universität Salzburg unterhält eine Beratungs- und Unterstützungseinrichtung für alle Belange rund um das Thema Behinderungen/chronische/psychische Erkrankung (Abteilung FGDD). Sie hat u. a. die Aufgabe, Nachteilsausgleiche und Unterstützungsleistungen in Kooperation mit allen universitären Einrichtungen zu koordinieren.

(2) Die Abteilung FGDD hat den Auftrag, die Rechte und Interessen von Menschen mit Behinderungen zu wahren. Sie berät und unterstützt die Universität Salzburg dabei, die festgelegten Ziele der umfänglichen Barrierefreiheit in allen universitären Bereichen umzusetzen.

(3) Die Abteilung FGDD hat das Recht, in sämtlichen Angelegenheiten, die disability betreffen, mit einbezogen und gehört zu werden, sowie Einsicht in die entsprechenden Geschäftsstücke und Unterlagen zu nehmen. FGDD hat das Recht, in Streitfällen weisungsfrei an die Schiedskommission zu vermitteln. Die Abteilung kooperiert bei der Erfüllung dieser Aufgaben eng mit der der Behindertenvertrauensperson und den Barrierefreiheitsbeauftragten (§ 22a BEinstG).

(4) Zu den Aufgaben der Abteilung FGDD gehören insbesondere

1. Unterstützung und Beratung von Menschen mit Behinderungen in allen Belangen der Universität Salzburg (Studium, Personalwesen, Lehre, Forschung, etc.),
2. Organisation und fachliche Klärung von Nachteilsausgleich und abweichenden Prüfungsmodalitäten sowie Unterstützung der Lehrenden in diesem Bereich,
3. Organisation und Finanzierung von Unterstützungsmaßnahmen im Bereich Lehre (z.B. Tutorien, Studienassistenten, Gebärdensprachdolmetsch),
4. Zusammenarbeit mit der Abteilung Gebäude und Technik sowie den Eigentümer\*innen der Universitätsgebäude zur Wahrung der Ziele im Bereich bauliche Barrierefreiheit,
5. Wahrung der Interessen von Menschen mit Behinderungen im Bereich Bewerbungsverfahren und Personalauswahl,
6. Organisation und Finanzierung von Langzeitpraktika zur Erhöhung des Anteils von Menschen mit Behinderungen mit einer Beschäftigung an der Universität Salzburg,
7. Initiierung und Unterstützung der Integration von Disability Studies in Forschung und Lehre,
8. Initiierung, Organisation und Finanzierung von Maßnahmen zum Abbau von Barrieren (z.B. Workshops für universitäre Organisationseinheiten),
9. interuniversitäre Kooperation zur Optimierung des Angebots,
10. Evaluierung der einschlägigen Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität Salzburg.

(5) Jede Organisationseinheit benennt eine Kontaktperson, die in Zusammenarbeit mit der Abteilung FGDD als Ansprechpartner\*in für alle Belange aus dem Bereich Behinderung fungiert.

(6) Die\*Der Leiter\*in der Abteilung FGDD hat das Recht, zu Tagesordnungspunkten von Sitzungen des Senats, der Fakultäts- oder Fachbereichsräte sowie des School of Education-Rats angehört zu werden oder Anträge zu stellen, soweit es sich um Angelegenheiten aus dem Bereich Behinderung bzw. Barrierefreiheit handelt.

(7) Das Rektorat ist verpflichtet, die\*den Leiter\*in der Abteilung FGDD in sämtlichen Angelegenheiten aus dem Bereich Behinderung bzw. Barrierefreiheit zu informieren, beizuziehen und zu hören.

---

### Impressum

Herausgeber und Verleger:

Rektor der Universität Salzburg

Univ.-Prof. Dr. Bernhard Fügenschuh

Redaktion: Stefan Bohuny

alle: Kapitelgasse 4-6

A-5020 Salzburg