

TEIL E/III: Gleichstellungsplan der Universität Klagenfurt

Der Satzungsteil E/III (Gleichstellungsplan) wurde auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen in einer Schreibweise mit Asterisk () vom Senat erlassen (rechtsverbindliche Fassung). Nachdem diese Schreibweise bei der Lektüre via Screenreader zu Problemen führt, wird dieser Satzungsteil alternativ auch in konventioneller Schreibweise zur Verfügung gestellt (nicht rechtsverbindliche Fassung). [Zur Sreenreader-Version](#)*

Präambel

Die Universität Klagenfurt strebt in ihrem Leitbild nach Exzellenz in Forschung und Lehre. Zugleich verpflichtet sie sich, ein Arbeits- und Studierumfeld zu bieten, in dem ein faires Miteinander im Sinne von Chancengleichheit, Vielfalt und Antidiskriminierung gelebt wird.

Neben ihrem Forschungs- und Bildungsauftrag erachtet es die Universität Klagenfurt als ihre gesellschaftliche Verpflichtung, für diese Werte einzustehen und diese nach außen zu tragen. Diese Verpflichtung liegt in der Verantwortung aller, der Universität und ihrer Angehörigen. Die Universität Klagenfurt achtet auch in Kooperationsbeziehungen mit Dritten auf die Einhaltung der in diesem Gleichstellungsplan verankerten Pflichten. Die Universität bietet dafür die notwendigen Rahmenbedingungen und Maßnahmen; die Grundlage bildet der Gleichstellungsplan. Er umfasst die Bereiche Antidiskriminierung, Vereinbarkeit und Diversität mit dem Ziel, Chancengleichheit zu schaffen, Diskriminierung zu verhindern und Vielfalt zu fördern.

Der Gleichstellungsplan ist eingebettet in eine Lebensrealität. Auf der Grundlage der rechtlichen Vorgaben sind weitere Aspekte wie die Sprache und der Kontext zu berücksichtigen.

Sprache offenbart Kategorien, kann aber auch mit diesen brechen. Getreu dem Motto „wir sind alle“ macht es sich die Universität zur Aufgabe, Vielfalt durch Sprache zu leben. Dies bedeutet zunächst, dass dieser Gleichstellungsplan die Schreibweise des * wählt, um der Vielfalt und Gleichstellung der Geschlechter Rechnung zu tragen. Zugleich bedeutet dies allgemein, dass die Universität das Ziel verfolgt, Sprache nicht zur Kategorisierung einzusetzen, sondern durch sie das „Alle“ sichtbar zu machen.

Der Mensch und sein Verhalten sind im Kontext zu betrachten. Ebenso ist dieser Plan in ein organisatorisches Umfeld eingebunden. Als Konsequenz daraus muss Gleichbehandlung stets vor dem Hintergrund der konkreten Gegebenheiten verstanden werden.

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Angehörigen der Universität Klagenfurt. Er dient der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Universitätsangehörigen, und zeigt als „Plan“ somit ein Abbild der gegenwärtigen rechtlichen Auslegungen. Er ist auch auf Verfahren zur Personalaufnahme und zur Aufnahme von Studierenden anzuwenden.

In Abgrenzung zum Frauenförderungsplan, dessen zentrale Aufgabe die Beseitigung einer „bestehende[n] Unterrepräsentation sowie bestehende[r] Benachteiligungen von Frauen“ (§ 11a Abs. 3 B-GIBG) ist, liegt der Fokus des Gleichstellungsplans auf den Bereichen Vereinbarkeit, Antidiskriminierung und Diversität. Gemeinsam ist beiden Instrumenten, dass sie die Gleichstellung aller gemäß den entsprechenden gesetzlichen Vorgaben forcieren sollen. Die Maßnahmen der beiden Instrumente können dabei unterschiedlich ausfallen. Der Gleichstellungsplan ist somit als eigenständiges Instrument zu sehen.

§ 1 Gesetzliche Grundlagen

Die einschlägigen rechtlichen Grundlagen des Gleichstellungsplanes der Universität Klagenfurt sind das Bundes-Verfassungsgesetz (Artikel 7), das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (§§ 4a, 8, 8a, 9, 13a, 16, 16a, 19), das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, das Behinderteneinstellungsgesetz (§§ 7b, 7d) und das Universitätsgesetz (§§ 1, 2, 20b, 41 bis 44, 94). Zusätzlich dazu soll an dieser Stelle auch auf das E-Government-Gesetz verwiesen werden.

§ 2 Diversität

- (1) Unter Diversität versteht die Universität Klagenfurt eine Vielfalt von individuellen Lebenspraktiken in sozialen und kulturellen Milieus, die gleichberechtigt anerkannt, in ihren Überschneidungen wahrgenommen und in ihren Partikularitäten wertgeschätzt werden. Diversität wird in Bezug auf Dimensionen wie Alter, Behinderung, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Religion und Weltanschauung sowie sexuelle Orientierung verstanden. Das Diversitätsmanagement der Universität Klagenfurt ist bestrebt, Gleichstellung und das Anerkennen von Differenzen sowie soziale Gerechtigkeit auf allen Ebenen umzusetzen und zu entwickeln. Auf diese Weise soll ein diskriminierungsfreies und wertschätzendes Umfeld geschaffen werden.
- (2) Im Sinne eines inklusiven Hochschulsystems ist die Universität Klagenfurt bestrebt, ihren aus unterschiedlichen sozialen Umfeldern (Länder, Kulturräume, soziale Schichten) kommenden Studierenden und Mitarbeitenden bestmögliche Bedingungen zu bieten, Zugangsbarrieren und Abgrenzungsmechanismen abzubauen, zielgruppenspezifische Förderbedarfe zu berücksichtigen und Räume zu schaffen, in denen Zuschreibungen kollektiver Zugehörigkeiten kritisch hinterfragt und diskutiert werden.
- (3) An der Universität Klagenfurt ist eine Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung (derzeit das Universitätszentrum für Frauen- und Geschlechterstudien) eingerichtet und mit dem Diversitätsmanagement an der Universität Klagenfurt betraut. Mit Fragen der Diversität sind ebenso der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie weitere interne Servicestellen befasst.
- (4) An der Universität Klagenfurt ist ein Diversitätsrat einzurichten, der die Universitätsleitung bei der strategischen Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Diversität innerhalb der Universität Klagenfurt unterstützt.
- (5) Die Arbeitsweisen und Mitglieder des Diversitätsrats werden universitätsintern bekanntgegeben. Mitglieder des Diversitätsrats sind jedenfalls Vertretungen jener Organisationseinheiten bzw. jene Funktionstragende, welche mit diversitätsfördernden Agenden betraut sind. Dies sind: Universitätszentrum für Frauen- und Geschlechterstudien; Expert*innen-Kommission (siehe Frauenförderungsplan); Familienservice; Vereinbarkeitsbeauftragte*; Stabsstelle Gesundheitsmanagement, Sicherheit und Barrierefreiheit; Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen; Vertretungen der Studierenden. Je nach Bedarf werden Auskunftspersonen eingeladen.

§ 3 Antidiskriminierung

- (1) Die Universität Klagenfurt lebt den Grundsatz der Gleichbehandlung und Gleichstellung aller Universitätsangehörigen in einem Umfeld, welches frei von Diskriminierung zu halten ist. Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person oder eine Personengruppe auf Grund persönlicher

Merkmale oder Kriterien, welche nicht unmittelbar oder mittelbar für die Tätigkeit an der Universität relevant sind, unsachlich benachteiligt wird oder werden. Ein Kriterium gilt in diesem Zusammenhang als relevant, wenn dessen Nichterfüllung nachweislich und kausal nachteilige Folgen für die Universität hat. Diskriminierungen aus Gründen, die für die Tätigkeit an der Universität nicht relevant sind, betreffen insbesondere Alter, Behinderung, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Religion und Weltanschauung sowie sexuelle Orientierung.

- (2) Im Sinne der Antidiskriminierung als leitendem Grundsatz gilt:
1. Alle Beschlüsse, Entscheidungen, Vereinbarungen (insb. Zielvereinbarungen) und sonstigen Maßnahmen der Universität sind frei von Diskriminierungen zu halten.
 2. Nicht relevante Merkmale bzw. Kriterien im Sinne des Abs. 1 dürfen bei Personalentscheidungen keine Rolle spielen. Dies gilt auch für Entscheidungen über Anträge auf Zuteilung von Ressourcen (z. B. Budget).
 3. Aufgrund nicht relevanter Kriterien darf niemand im Zulassungsverfahren für ein Studium oder als Studierende oder Studierender diskriminiert werden.
 4. Aufgrund nicht relevanter Kriterien darf niemand bei der Entsendung in Kollegialorgane diskriminiert werden.
 5. Diskriminierungen aus den genannten Gründen sind unzulässig und stellen eine Dienstpflichtverletzung dar.
 6. Die Universität Klagenfurt gestaltet ihre Stellenausschreibungen und persönlichen Vorstellungsgespräche nach nicht diskriminierenden Prinzipien und weist auf Gleichstellungsziele in allen Bewerbungssituationen und Ausschreibungen besonders hin.
- (3) Diskriminierung kann auch durch Befangenheit entstehen. Diese liegt dann vor, wenn Umstände oder Informationen existieren, welche nachweislich eine Verletzung des Gleichbehandlungs- oder Gleichstellungsgebotes begünstigen würden. In diesem Fall ist zu prüfen, ob die betroffene Person oder Gruppe von dem relevanten Prozess wegen Befangenheit auszuschließen ist. Die Universität Klagenfurt entwickelt und nützt entsprechende Richtlinien, um Chancengleichheit zu wahren.
- (4) Die Universität Klagenfurt ist Teil der globalisierten Wissensgesellschaft, in der unterschiedliche Herkunft und kulturelle Hintergründe ihrer Angehörigen wertgeschätzt werden.
1. Diskriminierungen aufgrund der (zugeschriebenen) Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit, Volksgruppe oder zu einer Gemeinschaft von Menschen, die aufgrund ihrer Hautfarbe, Religion, Varietät, Kultur oder ihrer Sitten als „fremd“ wahrgenommen werden, werden strikt abgelehnt.
 2. Im Zuge der Internationalisierung der Universität bietet die Universität Klagenfurt unterstützende und förderliche Bedingungen für ihre internationalen Studierenden und Mitarbeitenden, wie etwa die Bereitstellung relevanter Informationen auch in englischer Sprache als Lingua franca, den Ausbau des englischsprachigen Lehrangebots und die Förderung des Erwerbs der deutschen Sprache.
 3. Im Zuge der Gestaltung einer offenen Universität verpflichtet sich die Universität Klagenfurt zur Schaffung gleicher Bildungschancen für alle sozialen Schichten, insbesondere die *first generation students*, und zum Abbau von Barrieren, die den sozialen Aufstieg von Studierenden oder Mitarbeitenden hemmen.
- (5) Die Universität Klagenfurt ist bestrebt, die Chancen und Möglichkeiten der unterschiedlichen Lebensabschnitte zu nutzen, sodass ein motivierendes Arbeitsumfeld für alle Altersgruppen entsteht. Die Bereitschaft der Mitarbeitenden zu lebenslangem Lernen und zur persönlichen Weiterentwicklung wird von der Universität Klagenfurt erwartet und unterstützt. Dazu gehören auch Maßnahmen der Nachwuchsförderung und Mentoring-Programme.
- (6) Die Universität Klagenfurt respektiert und schützt die sexuelle Orientierung ihrer Angehörigen.

1. Offene oder versteckte Diskriminierungen oder Anfeindungen von hetero-, homo- oder bisexuellen, von trans- oder intersexuellen sowie von queeren Personen werden strikt abgelehnt. Niemand soll gezwungen sein, die eigene sexuelle Orientierung zu verheimlichen oder bekanntzugeben.
 2. Gesellschaftliche Entwicklungen zeigen, dass dichotome Geschlechtsauffassungen die Realität nicht vollständig abbilden. Die Universität Klagenfurt achtet diese Vielfalt der Geschlechter und erkennt sie gleichermaßen an.
- (7) Alle Organe und Angehörigen der Universität Klagenfurt bedienen sich unter Berücksichtigung des Adressat*innenkreises einer geschlechtergerechten und antidiskriminierenden Sprache in Wort und Bild. Die Inhalte aller Schriftstücke und mündlichen Äußerungen entsprechen den Grundsätzen der Antidiskriminierung und Gleichstellung.

§ 4 Diskriminierungsverbot aufgrund einer Behinderung

- (1) Die Universität Klagenfurt bekennt sich zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen Erkrankungen und zur Schaffung von Rahmenbedingungen, die eine gleichberechtigte Teilhabe dieser Menschen am gesamten Studien-, Lehr-, Forschungs- und Verwaltungsbetrieb gewährleisten.
- (2) Es gelten die in Satzungssteil E/II verankerten Richtlinien für die Gleichstellung behinderter und chronisch kranker Personen. Ergänzend dazu werden in Ausschreibungstexten Menschen mit Behinderung explizit zur Bewerbung aufgerufen und alle Bewerber*innen mit einer Behinderung, die den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, zu Bewerbungsgesprächen eingeladen.
- (3) Die Universität Klagenfurt duldet keinerlei Formen von diskriminierendem Vorgehen oder Verhalten gegenüber Menschen mit Behinderungen und wirkt unabhängig von bestehenden rechtlichen Verboten darauf hin, dass derartiges Verhalten nicht akzeptiert wird. Universitätsangehörige, die gegen diese Verpflichtung verstoßen, sind nach Maßgabe der rechtlichen Bestimmungen zur Verantwortung zu ziehen. Zentrale Anlaufstelle für Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung ist der bzw. die Behindertenbeauftragte. Im Personalbereich ist die Behindertenvertrauensperson (BVP) als Personalvertretung dieser Personengruppe hinzuzuziehen.
- (4) Die Universität Klagenfurt stellt im Rahmen interner Serviceeinrichtungen Studierenden mit Behinderungen sowie allen Lehrenden Beratungs- und Unterstützungsleistungen zur Verfügung.

§ 5 Belästigung als Diskriminierungstatbestand

- (1) Alle Universitätsangehörigen sind verpflichtet, Belästigungen, sexuelle Belästigungen, Mobbing und Stalking zu unterlassen und zu unterbinden sowie den respektvollen, partnerschaftlichen Umgang zwischen den Universitätsangehörigen zu fördern.
- (2) Eine Belästigung im Sinne der §§ 8a und 16 B-GIBG sowie des § 7d BEinstG liegt vor, wenn eine Verhaltensweise, die mit einem der in § 2 genannten Diskriminierungsgründe in Zusammenhang steht, die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, von der betroffenen Person als unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend, demütigend, einschüchternd, feindselig oder anstößig empfunden und daher abgelehnt wird. Ebenfalls als Belästigung wird ein Verhalten angesehen, welches eine derartige Arbeits- oder Ausbildungsumwelt schafft oder dies bezweckt.

-
- (3) Bei sexueller bzw. geschlechtsbezogener Belästigung im Sinne des Abs. 2 und der §§ 8 und 8a B-GIBG handelt es sich beispielsweise um unerwünschte körperliche Kontakte, Anspielungen, Bemerkungen, sexuelle Kommentare oder Witze über das Äußere von Personen, das Zeigen und Vorführen von pornografischen Inhalten und die Aufforderung zu sexuellen Handlungen.
 - (4) Mobbing oder Bullying ist ein Prozess, der durch negative kommunikative Handlungen gegen eine Person gekennzeichnet ist. Dieser Prozess wiederholt sich in regelmäßigen oder unregelmäßigen Abständen und findet über einen längeren Zeitraum hinweg statt. Ziel von Mobbingattacken ist es, die Betroffenen zu entwürdigen, auszugrenzen, in ein Machtungleichgewicht zu bringen, zu diskriminieren, die psychische, physische und soziale Gesundheit zu schädigen oder vom Arbeitsplatz bzw. Studienplatz zu verdrängen. Dabei wird unterschieden in Mobbing (Universitätsangehörige auf gleicher Ebene gehen gegeneinander vor), Bossing (Mitarbeitende werden von ihren Vorgesetzten gemobbt) und Staffing (Mitarbeitende mobben ihre Vorgesetzten). Bossing und Staffing gelten sinngemäß auch für die Beziehung zwischen Studierenden und Lehrenden.
 - (5) Von Stalking spricht man, wenn eine Person eine andere in einer Weise beharrlich verfolgt, die geeignet ist, ihre physische und/oder psychische Unversehrtheit und Sicherheit zu bedrohen und sie in ihrer Lebensführung unzumutbar zu beeinträchtigen.
 - (6) Zum Umgang mit Belästigungen aller Art gilt für Angehörige der Universität Klagenfurt:
 1. Die Universität Klagenfurt duldet keinerlei Formen von Belästigung, Gewalt, Mobbing (einschließlich Staffing und Bossing) und Stalking und wirkt unabhängig von bestehenden strafrechtlichen Verboten darauf hin, dass derartiges Verhalten nicht akzeptiert wird. Universitätsangehörige, die gegen diese Verpflichtung verstoßen, sind nach Maßgabe der rechtlichen Bestimmungen zur Verantwortung zu ziehen.
 2. Die Universität Klagenfurt ermutigt nachdrücklich Universitätsangehörige, die von Belästigung, Gewalt, Mobbing in allen Formen oder Stalking betroffen sind, sich inneruniversitär an Personen ihres Vertrauens zu wenden. Alle Universitätsangehörigen und Gremien sind angehalten, sich der an sie herangetragenen Anlassfälle unter Wahrung der größtmöglichen Vertraulichkeit und im Einvernehmen mit den Betroffenen anzunehmen. Dies betrifft insbesondere Personen mit Führungsaufgaben.
 3. Hilfestellung in Diskriminierungsfragen bietet der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen. Weitere Anlaufstellen sind die universitätsinternen Interessensvertretungen sowie das Gesundheitsmanagement.
 4. Die Universität Klagenfurt unterstützt betroffene Mitarbeitende und Studierende und verpflichtet sich, die notwendige organisatorische und materielle Hilfestellung zu geben. Die Universität Klagenfurt betreibt regelmäßig Bewusstseinsarbeit und -bildung. Sie bietet fachspezifische Weiterbildungen und ein professionelles Beratungsangebot an.

§ 6 Vereinbarkeit von Familie und Studium / Beruf

- (1) Das Studium bzw. die Arbeit nehmen einen beträchtlichen Teil der verfügbaren Zeit in Anspruch und konstituieren so einen fundamentalen Lebensbereich. Die Universität Klagenfurt setzt sich daher zum Ziel, eine Kultur der Vereinbarkeit zwischen Familie und Studium / Beruf zu leben.
- (2) Die Universität Klagenfurt unterstützt Universitätsangehörige mit familiären Betreuungspflichten von Kindern, Eltern, Partner*innen oder eines nahen Angehörigen bei der Gestaltung des Studiums und des Berufslebens:
 1. In ihrem Bestreben, die Universität Klagenfurt als gleichstellungsorientierte Organisation zu führen, wird die Universitätsleitung durch verschiedene interne Stellen wie dem Familienservice, der Personalentwicklung, dem Universitätszentrum für Frauen- und Geschlech-

- terstudien, den Interessensvertretungen oder den Beauftragten, insbesondere die/der Vereinbarkeitsbeauftragte, beraten. Die Universität Klagenfurt implementiert vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen, zum Beispiel im Rahmen einschlägiger Auditverfahren, und orientiert sich dabei am Modell des *equal opportunity employer*.
2. Die Universität Klagenfurt stellt Informationen, Beratung, Vermittlung und praktische Unterstützung für Universitätsangehörige und ihre Familien in unterschiedlichen Lebenslagen wie etwa Kinderbetreuung oder Pflegeverpflichtungen bereit.
 3. Zur Vereinbarkeit von Familie und Studium / Beruf stellt die Universität Klagenfurt Ressourcen für Kinderbetreuung zur Verfügung und richtet das Angebot bedarfsgerecht aus.
 4. Die Universität Klagenfurt wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft und Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit Studium und Beruf vereinbaren lassen.
 5. Die Universität Klagenfurt bekennt sich zur Förderung von *dual careers* und hat ein Dual Career Service eingerichtet, das Universitätsangehörige und ihre (Lebens-)Partner*innen dabei unterstützt eine angemessene Karriere zu verfolgen.
 6. Die Universität Klagenfurt unterstützt Studierende mit beruflichen und familiären Verpflichtungen. Dem wird in der Curriculumsplanung mit Lehrveranstaltungsformen und didaktischen Konzepten (z. B. *blended learning*) Rechnung getragen, die die notwendige zeitliche Flexibilität bieten.
- (3) Das Rektorat bestellt eine*n Vereinbarkeitsbeauftragte*n zur Beratung der Universitätsleitung hinsichtlich geeigneter Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit familiären Betreuungspflichten mit dem Ziel, die Angebote zur Betreuung von Kindern weiter zu entwickeln und den Bedürfnissen der Universitätsangehörigen anzupassen. Die Unterstützung von Universitätsangehörigen mit familiären Pflegeaufgaben erhält dabei eine hohe Priorität. Die*der Vereinbarkeitsbeauftragte*r wird von der operativen Einrichtung, dem Familienservice, unterstützt.
- (4) Sofern Studierende der Erziehungs- und Bildungswissenschaften ihr Praktikum in der universitätseigenen Betreuungs- und Bildungseinrichtung absolvieren, wird auf ihre Arbeits- und Familienverpflichtungen Rücksicht genommen mit dem Ziel, den Studier- und Karrierepfad zu unterstützen.
- (5) Für Studierende gilt die Pflege von Angehörigen als Beurlaubungsgrund iSd § 67 Abs. 1 UG.

§ 7 Steuerung der Gleichstellungsaktivitäten

- (1) Gemeinsames Ziel der zuvor dargestellten Bereiche ist es, eine Organisationsstruktur und Wissenschaftskultur zu schaffen, die geschlechter-, familien- und diversitätsgerecht ist. Die Universität Klagenfurt versteht Gleichstellungsprinzipien dabei als Grundlage einer rationalen Universitätsführung.
- (2) Zur Sicherstellung dieses Verständnisses wird auf das Monitoring verwiesen, welches sich aus den Berichtspflichten der Wissensbilanzverordnung ergibt.

§ 8 Evaluation und Inkrafttreten

- (1) Gesellschaftliche, universitäre und gesetzliche Rahmenbedingungen unterliegen dem steten Wandel. Der Gleichstellungsplan wird spätestens nach fünf Jahren an die aktuelle Entwicklung angepasst.

-
- (2) Der Gleichstellungsplan tritt mit dem auf die Verlautbarung im Mitteilungsblatt folgenden Tag in Kraft.
- (3) § 2 Abs. 2 bis 5, § 3 Abs. 7 sowie § 6 Abs. 3 bis 5 in der Fassung Mitteilungsblatt vom 17.07.2019, 23. Stück, Nr. 131.3, treten mit dem auf die Veröffentlichung im Mitteilungsblatt folgenden Tag in Kraft.