

## **TEIL E/I: Frauenförderungsplan der Universität Klagenfurt**

verlautbart im Mitteilungsblatt vom 17.07.2019, 23. Stück, Nr. 131.2, wird wie folgt geändert:

*1. In § 2 wird nach Absatz 4 folgender Absatz 5 angefügt:*

„(5) Die Universität Klagenfurt duldet keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gilt auch die sexuelle und die geschlechtsbezogene Belästigung (§§ 8 und 8a B-GIBG). Die Universität wirkt ungeachtet bestehender rechtlicher Verbote darauf hin, dass derartiges Verhalten in allen Bereichen der Universität – Forschung, Lehre, Verwaltung – nicht akzeptiert wird. Alle Angehörigen und Organe der Universität haben diskriminierendes Verhalten zu unterlassen.“

Das Diskriminierungsverbot gilt in allen Bereichen der Universität. Erfasst sind demnach das Verhalten am Arbeitsplatz, in Lehrveranstaltungen, in Prüfungssituationen, auf Exkursionen und sonstigen Veranstaltungen, die der Sphäre der Universität zuzurechnen sind. Das Verbot ist auch bei der Gestaltung von Inhalten bei Lehrveranstaltungen und Prüfungen zu beachten.

Das Diskriminierungsverbot gilt für alle Angehörigen der Universität, das heißt auch im Verhältnis zu Studierenden und im Verhältnis der Studierenden untereinander.

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts stellt eine Dienstpflichtverletzung dar und ist entsprechend den dienst- und arbeitsrechtlichen Vorschriften zu sanktionieren (§ 9 B-GIBG). Alle Angehörigen mit Leitungsfunktionen im Bereich Forschung, Lehre, Verwaltung sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nicht geduldet wird (Fürsorgepflicht).

*2. In § 5 Abs. 3 Z. 3 lautet der erste Satz:*

„Ausschreibungstexte werden in geschlechtsneutraler Form verfasst.“

*3. In § 5 Abs. 3 Z. 3 wird der Begriff „Anstellungspolitik“ durch den Begriff „Personalpolitik“ ersetzt.*

*4. § 5 Abs. 3 Z. 5 lautet:*

„5. Ausschreibungstexte und etwaige Arbeitsplatzbeschreibungen sind dem Arbeitskreis vom ausschreibenden Organ unverzüglich über das Büro des Arbeitskreises zu übermitteln. Der Arbeitskreis hat das Recht, innerhalb von zwei Wochen ab Zustellung zur Ausschreibung Stellung zu nehmen (§ 42 Abs. 6 Z 1 UG).“

*5. In § 5 Abs. 4 Z. 1 entfällt der zweite Satz.*

*6. § 5 Abs. 4 Z. 2 und Z. 3 lauten:*

„2. Für die Auswahl zu den Bewerbungsgesprächen ist eine Einzelwürdigung aller Kandidat\*innen durchzuführen. Insbesondere bei einer großen Anzahl an Bewerbungen wird eine tabellarische Übersicht empfohlen. Im Ausschreibungstext nicht genannte Kriterien dürfen bei der Auswahl nicht berücksichtigt werden.“

„3. Alle Personen, die jene Kriterien erfüllen, welche als Voraussetzung für die Einstellung definiert sind, sind einzuladen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z. B. einer ungewöhnlich großen Zahl an Bewerbungen) kann die Anzahl der einzuladenden Personen mit Bedacht reduziert werden. In diesem Fall sind die Personen nach Qualifikation zu reihen und die Besserqualifizierten einzuladen. Die mit einer Begründung versehene Entscheidung ist dem AKG schriftlich zur Kenntnis zu bringen. Sind Frauen unterrepräsentiert, so ist in diesen Fällen der Frauenanteil unter den einzuladenden Personen auf mindestens dem gleichen Niveau zu halten wie unter den Bewerber\*innen und bei gleicher Eignung sind Bewerberinnen gegenüber Mitbewerbern bevorzugt einzuladen.“

*7. In § 5 Abs. 4 wird die bisherige Z. 3 zu Z. 4 und die bisherige Z. 4 zu Z. 5.*

8. § 5 Abs. 6 Z. 1 lautet:

„1. Die abschließende Würdigung hat in sachlicher und nicht-diskriminierender Form zu erfolgen. Jede Person ist einzeln zu würdigen.“

9. § 9 Abs. 2 lautet:

„(2) Um eine konsequente Umsetzung des Gender Mainstreaming in allen Entscheidungsprozessen und bei der Planung aller Maßnahmen zu gewährleisten, greift die Universität Klagenfurt, insbesondere auch ihre obersten Organe, auf das vorhandene Expert\*innenwissen im Arbeitskreis zurück und bindet diesen im Rahmen von Auskunfts- und Anhörungsrechten aktiv ein.“

10. In § 9 werden nach Absatz 2 folgende Absätze 2a bis 2c eingefügt:

„(2a) Im Senat werden die Rechte gem. Abs. 2 durch die Teilnahme einer Vertreterin\*ines Vertreters des Arbeitskreises mit beratender Stimme an den Senatssitzungen gewährleistet. Der Arbeitskreis ist zeitgleich mit den Mitgliedern zu den Sitzungen einzuladen. In allen Angelegenheiten, die seinen Aufgabenbereich betreffen, hat er das Recht, Einsicht in die Sitzungsunterlagen zu nehmen, Anträge zu stellen, bestimmte Diskussionsbeiträge von Sitzungsmitgliedern in das Protokoll aufnehmen zu lassen und Protokollerklärungen abzugeben. Protokollerklärungen des Arbeitskreises sind innerhalb zweier Wochen in schriftlicher Form zu übermitteln. Wenn in der Senatssitzung der Frauenförderungsplan oder der Gleichstellungsplan behandelt werden, hat der Arbeitskreis das Recht auf Teilnahme an der Sitzung mit einer\*inem zusätzlichen Vertreter\*in mit beratender Stimme.“

„(2b) Für das Rektorat gilt das in § 42 Abs. 4 UG geregelte Einsichtnahme- und Auskunftsrecht. Für den Universitätsrat gilt das in § 21 Abs. 15 UG geregelte Anhörungsrecht.“

„(2c) Des Weiteren hat der Arbeitskreis das Recht, an Sitzungen anderer Gremien, Kollegialorgane und Kommissionen, die sich mit Angelegenheiten der Personalentwicklung befassen, mit maximal zwei Vertreter\*innen mit beratender Stimme teilzunehmen. Abs. 2a Sätze zwei bis vier gelten sinngemäß.“

11. In § 11 wird nach Absatz 2 folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) § 2 Abs. 5, § 5 Abs. 3 Z 3 und Z 5, Abs. 4 Z 1 bis 5 und Abs. 6 Z 1 sowie § 9 Abs. 2 bis 2c in der Fassung Mitteilungsblatt vom 01.06.2022, 19. Stück, Nr. 92.4, treten mit dem auf die Veröffentlichung im Mitteilungsblatt folgenden Tag in Kraft.“