

## Inhaltsverzeichnis:

- I. [Satzung der Universität Salzburg](#) (Stand: 12.04.2019; Auszüge)
- II. [Universitätsgesetz 2002](#) (Stand: 22.05.2019; Auszüge)
- III. [Bundesgleichbehandlungsgesetz](#) (Stand: 22.05.2019; Auszüge)

## **I. Satzung der Universität Salzburg:**

### **Auszüge aus:**

**36. Satzung der Paris Lodron-Universität Salzburg (Fassung 2018). Gemäß § 22 Abs. 1 Z 1 iVm § 25 Abs. 1 Z 1 UG 2002. Beschlossen vom Senat auf Vorschlag des Rektorats. MBl. Nr. 36 vom 03.12.2018, idF MBl. Nr. 116 vom 12.04.2019. Aus: Link: <https://www.uni-salzburg.at/fileadmin/multimedia/Senat/documents/satzung-2019-04.pdf>**

### **Insbes. § 64 -69 (S. 26ff.):**

## **IV. TEIL FRAUENFÖRDERUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNG 1. Abschnitt Frauenförderungsplan der Paris Lodron-Universität Salzburg**

(...)

### **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 allenfalls erwünschte Qualifikationskriterien 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, im Mitteilungsblatt sowie auf der Homepage der Universität Salzburg.
- (3) Zur Erhöhung des Anteils an qualifizierten Frauen unter den Bewerberinnen und Bewerbern 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 ARGE GLUNA,
  4. die Bekanntmachung der Ausschreibung an Absolventinnen, Diplomandinnen und Dissertantinnen der jeweiligen Fachbereiche bzw. Organisationseinheiten.
- (4) Die jeweiligen Listen von Bewerberinnen und Bewerbern sind dem AKG unmittelbar nach Ende der Bewerbungsfrist zuzuleiten.
- (5) Bewerberinnen 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.

### **Auswahl- und Besetzungsverfahren**

**§ 65.** (1) Nach Ende der Ausschreibungsfrist ist dem AKG die Liste der Bewerberinnen und Bewerber 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 gemeinsam mit dem AKG zu erstellenden Kriterienliste auf Grundlage des Ausschreibungstextes und der Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibung. Oberstes Auswahlkriterium ist die Bestqualifizierung der Bewerberinnen und Bewerber.

(3) Der AKG ist zeitgerecht, mindestens jedoch eine Woche im Vorhinein, von allen Schritten des Besetzungsverfahrens (Ausschreibung, Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern, Vorstellungsgespräch, Einstellung) schriftlich zu verständigen.

(4) Dem AKG ist auf Wunsch Einblick in alle relevanten 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 Bewerberinnen und Bewerbern dürfen keine Auswahl und Bewertungskriterien herangezogen werden, die einen der Diskriminierungsstatbestände gemäß § 54 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 Bewerberinnen oder Bewerber 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.

### **Berufungsverfahren**

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

(2) Der AKG ist zu allen Sitzungen termingerecht einzuladen. Das Gremium kann an allen Sitzungen mit max. zwei Vertreterinnen bzw. Vertretern des AKG 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 Gutachterinnen und Gutachter ist darauf hinzuwirken, dass vermehrt Gutachten von qualifizierten Frauen erstellt werden.

(5) In die Liste der einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber sind jedenfalls jene Bewerberinnen aufzunehmen, die die Ausschreibungskriterien erfüllen. Im Falle einer außergewöhnlich großen Zahl an Bewerberinnen und Bewerbern 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 Rektorin bzw. der Rektor 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 Rektorin bzw. der Rektor hat die Auswahlentscheidung dem AKG vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen bekannt zu geben. Der AKG hat das Recht, innerhalb von zwei Wochen Beschwerde zu erheben, über diese entscheidet die Schiedskommission (§ 98 Abs. 9 und 10 UG 2002).

(10) Im Übrigen ist § 64 Abs. 1 bis 3 analog anzuwenden.

(11) Bei zeitlich befristeten 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 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 Gutachterinnen und Gutachter 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 Besetzung 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) 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 vor Sitzungstermin zu erfolgen.
- (...)

## II. Universitätsgesetz 2002:

### Auszüge aus:

**Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Universitätsgesetz 2002, Fassung vom 22.05.2019.**  
Langtitel: Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 – UG. StF: BGBl. I Nr. 120/2002 (NR: GP XXI RV 1134 AB 1224 S. 111. BR: 6697 AB 6717 S. 690.)  
Aus: Link: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002128>

### Insbes. § 42 sowie § 20a, 20b, § 98 und §99:

### 3. Abschnitt Gleichstellung von Frauen und Männern (...) Leitung und innere Organisation

#### § 20. (...)

#### Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Kollegialorganen

**§ 20a.** (1) § 20a gilt für alle gemäß diesem Bundesgesetz sowie durch den Organisationsplan und die Satzung der Universität eingerichteten Kollegialorgane, sofern in diesem Bundesgesetz nichts anderes bestimmt ist. Prüfungskommissionen sind von der Anwendung dieser Bestimmung ausgenommen.

(2) Jedem Kollegialorgan gemäß Abs. 1 haben mindestens 50 vH Frauen anzugehören. Bei Kollegialorganen mit einer ungeraden Anzahl von Mitgliedern erfolgt die Berechnung, indem die Anzahl der Mitglieder rechnerisch um ein Mitglied zu reduzieren ist und der erforderliche Frauenanteil von dieser Anzahl zu bestimmen ist.

(3) Sowohl der Senat als auch die Bundesregierung haben bei der Wahl bzw. Bestellung der Mitglieder des Universitätsrats Abs. 2 zu beachten.

(4) Die Erstellung der Liste der Kandidatinnen und Kandidaten als Teil der Wahlvorschläge für die zu wählenden Vertreterinnen und Vertreter der Gruppen gemäß § 25 Abs. 4 Z 1, 2 und 3 hat so zu erfolgen, dass mindestens 50 vH Frauen an wählbarer Stelle zu reihen sind. Dies gilt auch für die zu wählenden Ersatzmitglieder. Abs. 2 zweiter Satz ist anzuwenden. Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen keine Einreden der Mangelhaftigkeit der Wahlvorschläge gemäß § 42 Abs. 8d, gilt der auf Grund dieser Wahlvorschläge gewählte Senat jedenfalls im Hinblick auf Abs. 2 als richtig zusammengesetzt.

#### Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan

**§ 20b.** (1) Der Frauenförderungsplan und der Gleichstellungsplan sind Teil der Satzung (§ 19 Abs. 2 Z 6). Das Recht auf Vorschlag des Frauenförderungsplanes und des Gleichstellungsplans sowie das Recht auf Vorschlag einer Änderung des Frauenförderungsplanes und des Gleichstellungsplanes an das Rektorat stehen dem Arbeitskreis für

Gleichbehandlungsfragen zu (§ 44). Ein Abgehen vom Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen durch das Rektorat ist nur mit einer entsprechenden Begründung an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen möglich. Über den Frauenförderungsplan und der Gleichstellungsplan ist innerhalb von sechs Monaten ab Vorlage des Vorschlages des Rektorats vom Senat ein Beschluss zu fassen.

(2) Der Frauenförderungsplan und der Gleichstellungsplan dienen der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung gemäß Art. 7 Abs. 2 und 3 B-VG sowie des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (B-GIBG), im Hinblick auf die Universitäten und die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes zur Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Zusätzlich zum Frauenförderungsplan gemäß § 11a B-GIBG sind in einem eigenen Gleichstellungsplan insbesondere die Bereiche Vereinbarkeit (§ 2 Z 13) sowie Antidiskriminierung (2. Hauptstück des I. Teils B-GIBG) zu regeln.

### **Beachte für folgende Bestimmung**

Abs. 4 und 5 sind erst auf die Zusammensetzung der Universitätsräte für die mit 1. März 2018 beginnende Funktionsperiode anzuwenden (vgl. § 143 Abs. 38).

Abs. 11 ist ab Beginn der Funktionsperiode für die Universitätsräte am 1. März 2018 anzuwenden (vgl. § 143 Abs. 39).

(...)

### **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**

**§ 42.** (1) An jeder Universität ist vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.

(2) Die Anzahl der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie deren Funktionsdauer ist in der Satzung festzulegen. Die im Senat vertretenen Gruppen von Universitätsangehörigen sind berechtigt, Mitglieder in einem in der Satzung festgelegten Verhältnis in den Arbeitskreis zu entsenden. Aus dem Kreis der Mitglieder des Arbeitskreises ist eine Vorsitzende oder ein Vorsitzender zu wählen.

(3) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (Art. 81c B-VG). Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden.

(4) Den Mitgliedern des Arbeitskreises ist vom Rektorat in allen inneruniversitären Angelegenheiten Auskunft zu erteilen sowie Einsicht in die Geschäftsstücke, Unterlagen und in die automationsunterstützt verarbeiteten Daten über das Personal der Universität zu geben, deren Kenntnis zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitskreises erforderlich ist. Auf Verlangen ist die Herstellung von Fotokopien dieser Unterlagen zu gestatten. Einsicht in die Personalakten ist nur mit Einwilligung der betroffenen Personen zulässig.

(5) Werden vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Vorbereitung seiner Beschlüsse Gutachten und Stellungnahmen facheinschlägiger Expertinnen oder Experten sowie Auskünfte eingeholt, dürfen diesen Expertinnen oder Experten die dafür erforderlichen Unterlagen zur Verfügung gestellt werden. Diese Expertinnen oder Experten sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

(6) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind insbesondere unverzüglich zur Kenntnis zu bringen:

1. alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen vor erfolgter Ausschreibung. Der Arbeitskreis hat das Recht, innerhalb von zwei Wochen ab Zustellung zur Ausschreibung Stellung zu nehmen;
2. die Liste der eingelangten Bewerbungen;
3. die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber.

(7) Das Rektorat hat gleichzeitig mit der Information des zuständigen Betriebsrats den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen darüber in Kenntnis zu setzen, mit welcher Bewerberin oder mit welchem Bewerber ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden soll. Arbeitsverträge, die ohne vorherige Verständigung des Arbeitskreises oder vor Ablauf der Frist gemäß Abs. 8 abgeschlossen werden, sind unwirksam.

(8) Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts oder auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darstellt, ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen.

(8a) Das jeweilige Kollegialorgan hat den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich über seine Zusammensetzung zu informieren. Ist der Frauenanteil von mindestens 50 vH gemäß § 20a Abs. 2 nicht ausreichend gewahrt, so kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen binnen vier Wochen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung an die Schiedskommission erheben. Die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung hat zu

unterbleiben, wenn sachliche Gründe vorliegen. Ist das Kollegialorgan unrichtig zusammengesetzt, und erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Einrede, sind die Beschlüsse des Kollegialorgans nichtig. Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nicht fristgerecht die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung, gilt das Kollegialorgan im Hinblick auf § 20a Abs. 2 als richtig zusammengesetzt.

(8b) Der Senat hat den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich über das Ergebnis der Wahl der Mitglieder des Universitätsrats gemäß § 21 Abs. 6 Z 1 zu informieren. Bei Verletzung des § 20a Abs. 3 kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen binnen vier Wochen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung des Universitätsrats an die Schiedskommission erheben. Die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung hat zu unterbleiben, wenn sachliche Gründe vorliegen.

(8c) Die Findungskommission und der Senat haben dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ihren jeweiligen Vorschlag für die Bestellung der Rektorin oder des Rektors vorzulegen. Liegt der Verdacht der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts einer Bewerberin vor, so hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen binnen einer Woche Beschwerde an die Schiedskommission zu erheben.

(8d) Sämtliche von der Wahlkommission zugelassenen Wahlvorschläge für die Wahlen zum Senat einschließlich der Vorschläge für die Ersatzmitglieder sind im Hinblick auf die Einhaltung der Reihung von mindestens 50 vH Frauen an wählbarer Stelle gemäß § 20a Abs. 4 dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vorzulegen. Dieser hat binnen einer Woche zu entscheiden, ob der Wahlvorschlag § 20a Abs. 4 entspricht. Entscheidet der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, dass nicht ausreichend Frauen auf dem Wahlvorschlag enthalten sind, hat er die Einrede der Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlages an die Schiedskommission zu erheben. Die Einrede hat zu unterbleiben, wenn sachliche Gründe vorliegen. Entscheidet die Schiedskommission, dass die Einrede zu Recht erhoben wurde, hat die Wahlkommission den Wahlvorschlag an die wahlwerbende Gruppe zur Verbesserung zurückzuverweisen.

(8e) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat unverzüglich an die Bundesministerin oder den Bundesminister zu berichten, wenn er

1. eine Einrede der unrichtigen Zusammensetzung eines Kollegialorgans an die Schiedskommission gemäß Abs. 8a,
2. eine Einrede der unrichtigen Zusammensetzung des Universitätsrats gemäß Abs. 8b,
3. eine Beschwerde wegen Diskriminierung im Zusammenhang mit der Wahl der Rektorin oder des Rektors gemäß Abs. 8c oder
4. eine Einrede der Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlages gemäß Abs. 8d

erhebt.

(8f) Die Bundesministerin oder der Bundesminister hat in geeigneter Form auf der Homepage des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung eine auf Grund der Berichte der Universitätsräte erstellte Darstellung der Umsetzung der geschlechtergerechten Zusammensetzung von Kollegialorganen gemäß § 20a an allen Universitäten zu veröffentlichen.

(9) Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Beschwerde an die Schiedskommission, ist die Vollziehung der Entscheidung des Universitätsorgans bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig.

(10) Dem Universitätsrat und dem Rektorat ist jährlich ein Tätigkeitsbericht des Arbeitskreises zu übermitteln.

(11) Das Rektorat hat dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die für die Erfüllung seiner Aufgaben entsprechenden Personal- und Sachressourcen sowie die erforderlichen Räume nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten zur Verfügung zu stellen.

(...)

### 3. Abschnitt

#### Wissenschaftliches und künstlerisches Universitätspersonal

##### Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren

(...)

#### Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren

##### § 98.

(...)

(9) Die Rektorin oder der Rektor hat ihre oder seine Auswahlentscheidung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen bekannt zu geben. Der Arbeitskreis hat das Recht, innerhalb von zwei Wochen Beschwerde zu erheben. Über diese entscheidet die Schiedskommission mit Bescheid.

(10) Weist die Schiedskommission die Beschwerde ab, kann die Rektorin oder der Rektor die

Berufungsverhandlungen aufnehmen. Gibt die Schiedskommission der Beschwerde statt, wird die Auswahlentscheidung unwirksam. Eine neue Auswahlentscheidung ist unter Beachtung der von der Schiedskommission vertretenen Rechtsanschauung zu treffen.

(...)

### **Abgekürztes Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren**

#### **§ 99.**

(...)

(4) Im Entwicklungsplan ist jeweils eine Anzahl von Stellen für Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten gemäß § 94 Abs. 2 Z 2 und für Assoziierte Professorinnen und Professoren festzulegen, die in jeweils einem vereinfachten Verfahren zu Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren berufen werden können. Auf diese Verfahren sind § 98 Abs. 1 bis 8 nicht anzuwenden. Diese Stellen sind im Mitteilungsblatt der Universität auszuschreiben. Die Rektorin oder der Rektor hat die Kandidatin oder den Kandidaten für die zu besetzende Stelle nach Anhörung der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des fachlichen Bereichs der Universität, dem die Stelle zugeordnet ist, sowie des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen auszuwählen. Nähere Bestimmungen sind in der Satzung festzulegen.

(...)

## **III. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz:**

**Auszüge aus: Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Fassung vom 22.05.2019. Aus: Link:**

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008858>  
(Stand: 09.11.2018)

Inbesondere § 41 sowie § 21, § 27, § 37, § 38, § 39, § 42.

(...)

### **II. Teil Institutionen und Verfahren 1. Hauptstück Institutionen**

#### **Einteilung**

**§ 21.** Personen und Institutionen, die sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Sinne dieses Bundesgesetzes besonders zu befassen haben, sind:

1. die Gleichbehandlungskommission des Bundes,
2. die Gleichbehandlungsbeauftragten,
3. die Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen,
4. die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen,
5. die Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) und
6. Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen gemäß **§ 21 des Hochschulgesetzes 2005**, BGBl. I Nr. 30/2006.

#### **Aufgaben der Gleichbehandlungsbeauftragten**

##### **§ 27. (...)**

(3) Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind verpflichtet, mindestens einmal jährlich eine Besprechung mit den Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) ihres Vertretungsbereiches und – im Bereich der Pädagogischen Hochschulen - mit jeweils einem Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 21 des Hochschulgesetzes 2005 abzuhalten.

(...)

## 2. Hauptstück

### Verfahren

#### Rechtsstellung

**§ 37.** (1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten, Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) und Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 21 des Hochschulgesetzes 2005 sind in Ausübung ihrer Tätigkeit selbständig und unabhängig. Die Leiterin oder der Leiter der Zentralstelle ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Gleichbehandlungsbeauftragten, Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) und Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 21 des Hochschulgesetzes 2005 zu unterrichten.

(2) Die Tätigkeit als Kontaktfrau (Frauenbeauftragte) und als Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 21 des Hochschulgesetzes 2005 ist ein unbesoldetes Ehrenamt, das neben den Berufspflichten und möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes auszuüben ist. Dabei ist auf die zusätzliche Belastung aus dieser Tätigkeit Rücksicht zu nehmen.

(3) Den Gleichbehandlungsbeauftragten steht unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige freie Zeit zu; die Inanspruchnahme ist der oder dem Dienstvorgesetzten mitzuteilen.

(4) Die Leiterinnen und Leiter der Dienststellen dürfen die Gleichbehandlungsbeauftragten, Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) und Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 21 des Hochschulgesetzes 2005 in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränken und sie aus diesem Grunde auch nicht benachteiligen. Aus dieser Tätigkeit darf ihnen bei der Leistungsfeststellung und in ihrem beruflichen Fortkommen kein Nachteil erwachsen.

(5) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, hat die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter den Gleichbehandlungsbeauftragten, Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) und Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 21 des Hochschulgesetzes 2005 die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen des Dienstgebers auf folgenden Gebieten zu ermöglichen:

1. Gleichbehandlungsrecht und Frauenförderung,
2. Menschenrechte,
3. Dienst- und Besoldungsrecht (einschließlich Dienstrechtsverfahren),
4. Organisationsrecht und
5. Reden und Verhandeln.

#### Verschwiegenheitspflicht

**§ 38.** (1) Die Gleichbehandlungsbeauftragten, Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) und Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 21 des Hochschulgesetzes 2005 haben über alle ihnen ausschließlich in Ausübung ihres Amtes bekannt gewordenen Dienst- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten Angelegenheiten, technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes, strengste Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Die in Abs. 1 genannten Bediensteten sind außerdem zur Verschwiegenheit über alle ihnen von einzelnen Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern gemachten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch der Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer vertraulich zu behandeln sind.

(3) Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit nach den Abs. 1 und 2 besteht auch nach der Beendigung der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte, Gleichbehandlungsbeauftragter oder Kontaktfrau (Frauenbeauftragte) fort.

#### Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen

**§ 39.** (1) Die Mitgliedschaft zur Kommission, zu den Arbeitsgruppen und zur Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen sowie die Funktionen als Gleichbehandlungsbeauftragte, Gleichbehandlungsbeauftragter und Kontaktfrau (Frauenbeauftragte) ruhen

1. ab der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bis zu dessen rechtskräftigem Abschluss und
2. während der Zeit
  - a) der Suspendierung,
  - b) der Außerdienststellung,
  - c) einesurlaubes von mehr als drei Monaten und
  - d) der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes.

(2) Die Mitgliedschaft und die Funktionen nach Abs. 1 enden

1. mit dem Ablauf der Funktionsdauer,
2. mit der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe,
3. mit der Versetzung ins Ausland,

4. mit dem Wechsel der Dienstbehörde,
5. mit dem Ausscheiden aus dem Dienststand oder aus dem Personalstand des Ressorts, soweit das Ausscheiden aus dem Personalstand des Ressorts nicht auf eine Änderung der Zuständigkeiten für die Angelegenheiten der Bundes-Gleichbehandlungskommission durch eine Änderung des Bundesministeriengesetzes 1986 – BMG, BGBl. Nr. 76/1986, zurückzuführen ist,
6. durch Verzicht und
7. bei Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen (Frauenbeauftragten) durch Ausscheiden aus dem betreffenden Vertretungsbereich oder der betreffenden Dienststelle.

(3) Die Bundesregierung hat ein Mitglied der Kommission und die Leiterin oder der Leiter der Zentralstelle hat eine Gleichbehandlungsbeauftragte oder einen Gleichbehandlungsbeauftragten, eine Kontaktfrau (Frauenbeauftragte) oder ein Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 21 des Hochschulgesetzes 2005 abzurufen, wenn das Mitglied oder sie oder er

1. aufgrund ihrer oder seiner gesundheitlichen Verfassung die mit ihrer oder seiner Funktion verbundenen Aufgaben dauernd nicht mehr erfüllen kann oder
2. die mit ihrer oder seiner Funktion verbundenen Pflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt hat.

(...)

## 2. Abschnitt

### Sonderbestimmungen für Angehörige von Universitäten

#### Anwendungsbereich

**§ 41.** (1) Dieses Bundesgesetz ist auf alle Angehörigen der Universität sowie auf die Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis oder ein anderes für eine der in § 94 Abs.1 Z 2 bis 6 des Universitätsgesetzes 2002, BGBl. I Nr. 120/2002, genannten Funktionen bestimmtes Rechtsverhältnis zur Universität oder um Aufnahme als Studierende, mit Ausnahme des 3. Abschnittes des 1. Hauptstückes des I. Teiles, des § 20c und des 3. und 4. Abschnittes des 1. Hauptstückes des II. Teiles mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Universität als Dienststelle und als Zentralstelle (§ 2 Abs. 1 und 2) gilt und sie die Pflicht zur Leistung von Schadenersatz gemäß § 17 Abs. 1 trifft.

(2) Das Recht, sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bereich der Universitäten im Sinne dieses Bundesgesetzes besonders zu befassen (§ 27) steht dem gemäß § 42 des Universitätsgesetzes 2002 an jeder Universität einzurichtenden Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu. Ihm obliegt insbesondere

1. die Erstellung eines Vorschlags für den Frauenförderungsplan (§ 11a Abs. 1) und
2. die Antragstellung auf Erstattung eines Gutachtens an den jeweiligen Senat der Kommission (§ 23a).

(3) Auf die Mitglieder der Arbeitskreise ist § 37 Abs. 3 und 5 anzuwenden. Die Mitglieder der Arbeitskreise haben einmal jährlich Anspruch auf Ersatz der mit der Teilnahme an einer universitätsübergreifenden Veranstaltung aller Arbeitskreise zur Beratung grundsätzlicher Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung an den Universitäten verbundenen Reise(Fahrt) auslagen nach Maßgabe der Reisegebührevorschrift des Bundes.

(4) Hat die Universität die Absicht, ein in einem zeitlich befristeten Dienst-, Arbeits- oder anderen Rechtsverhältnis zum Bund oder zur Universität stehendes Mitglied eines Arbeitskreises nicht mehr weiter zu beschäftigen, obwohl eine Weiterverwendung rechtlich zulässig wäre, hat der Rektor diese Absicht dem Arbeitskreis spätestens zwei Wochen vor dem Zeitablauf des Dienst-, Arbeits- oder Rechtsverhältnisses unter Angabe der Gründe schriftlich mitzuteilen.

#### Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit einem Studium

**§ 42.** (1) Für Studienwerberinnen, Studienwerber und Studierende an Universitäten gilt ferner, dass sie auch im Zusammenhang mit ihrem Studium, insbesondere bei

1. der Zulassung zum ordentlichen oder außerordentlichen Studium,
2. dem Zugang zu Lehrveranstaltungen mit einer beschränkten Teilnehmerzahl,
3. der Anmeldung zu Prüfungen,
4. der Durchführung von Lehrveranstaltungen oder Prüfungen,
5. der Beurteilung des Studienerfolges,
6. der Festlegung des Themas und der Betreuung der Bakkalaureats-, (künstlerischen) Magister- oder Diplomarbeit oder Dissertation und
7. der Einräumung der Möglichkeit zur Benützung der facheinschlägigen Einrichtungen der Universität

nicht unmittelbar oder mittelbar auf Grund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung diskriminiert werden dürfen.



(2) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung liegt auch vor, wenn Studienwerberinnen, Studienwerber oder Studierende im Zusammenhang mit ihrem Studium belästigt werden. Auf die Belästigung sind die Bestimmungen der §§ 8, 8a und 16 mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. an die Stelle des Ausdrucks „Vertreterin oder Vertreter des Dienstgebers“ der Ausdruck „Vertreterin oder Vertreter jener Universität, an der eine Zulassung zum Studium besteht oder beantragt wird“,
2. an die Stelle des Ausdrucks „Arbeitsumwelt“ der Ausdruck „Studienumwelt“ und
3. an die Stelle des Ausdrucks „zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis“ der Ausdruck „zum Studium, auf den Studienerfolg oder den Studienfortgang an dieser Universität“ tritt.

(...)