

Johannes Kepler Universität

Rechtsgrundlagen

**Für die Tätigkeit des Arbeitskreises für
Gleichbehandlungsfragen**

Jasmine Senk

Ein Leitfaden für die Mitglieder des Arbeitskreises für
Gleichbehandlungsfragen und alle an der Tätigkeit des
Arbeitskreises Interessierte.

In übersichtlicher Form werden die wichtigsten
Arbeitsfelder des Arbeitskreises vorgestellt und die
Rechte und Pflichten in den jeweiligen Verfahren
hervorgehoben.

2012

Vorwort

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfrage (AKG) ist ein durch Gesetz eingerichtetes Gremium, das Diskriminierungen entgegenwirkt und die Gleichstellung von Frauen und Männern fördert. Die Aufgaben des AKG, die sich aus dieser Zielsetzung ableiten, wurden schrittweise erweitert und sind mittlerweile sehr vielfältig, so dass der AKG eine wichtige Rolle im Universitätsgeschehen spielt.

Den Mitgliedern des AKG, die sich, über ihre sonstigen beruflichen Aufgaben hinaus, den Anliegen der Antidiskriminierung und Gleichstellung widmen, sei an dieser Stelle für ihr Engagement herzlich gedankt! Die vorliegende Broschüre, die von Frau Dr.ⁱⁿ Jasmine Senk mit großer Sorgfalt erstellt wurde, soll ihnen wie auch allen anderen Interessierten ihre Arbeit auf dem angesprochenen Themenfeld erleichtern.

Im Mai 2012

Assoc. Univ.-Prof.in Dr.in Lyane Sautner

Vorsitzende des AKG

Inhaltsverzeichnis

1. ZIELE UND AUFGABEN DES AKG	3
2. RECHTSGRUNDLAGEN	3
3. ZUSAMMENSETZUNG DES AKG	4
4. PERSONALANGELEGENHEITEN	4
4.1. ALLGEMEINES PERSONALVERFAHREN	5
4.1.1 Ausschreibung	5
4.1.2 Auswahlverfahren.....	6
4.2. BERUFUNGSVERFAHREN (§ 98 UG).....	8
4.3. ABGEKÜRZTES BERUFUNGSVERFAHREN (§ 99 UG)	11
4.4. KARRIERESTELLE MIT AUSSICHT AUF EINE QUALIFIZIERUNGSVEREINBARUNG	12
5. GESCHLECHTERGERECHTE GREMIEN UND GUTACHTEN	13
6. HABILITATIONSVERFAHREN	14
7. PERSONAL- UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG	15
8. FRAUENFÖRDERUNG UND FRAUENFÖRDERUNGSPLAN	15
9. BERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG IN DISKRIMINIERUNGSFRAGEN	17
10. SCHIEDSKOMMISSION UND GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION.....	17
11. BEGRIFFSDEFINITIONEN	18

1. Ziele und Aufgaben des AKG

Aufgabe des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKG) ist es, Diskriminierungen durch Universitätsorgane aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (sog geschützte Merkmale) entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Johannes Kepler Universität (JKU) in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.¹ Hinsichtlich des geschützten Merkmals Geschlecht verfolgt der AKG ein über das Diskriminierungsverbot hinausgehendes Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern. Dieses zielt auf die Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten durch entsprechende Maßnahmen ab.²

2. Rechtsgrundlagen

Die wesentlichen Rechtsgrundlagen für die Tätigkeit des AKG an der Johannes Kepler Universität finden sich im Universitätsgesetz 2002 (UG),³ im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG)⁴ und in der Satzung der JKU, insbesondere im Satzungsteil Frauenförderungsplan einschließlich der Zusammensetzung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (ST FFP und AKG),⁵ im Satzungsteil Berufungsverfahren (ST BV),⁶ im Satzungsteil Habilitationsverfahren (ST HV)⁷ und im Satzungsteil Wahlordnung für die Wahl der Mitglieder und Ersatzmitglieder von Kollegialorganen (ST WO-KO).⁸ Für Karrierestellen mit Aussicht auf eine Qualifizierungsvereinbarung ist darüber hinaus die Betriebsvereinbarung „Richtlinien für den Inhalt und die Modalitäten des Abschlusses von Qualifizierungsvereinbarung“ (BV QV) samt ihres Leitfadens (LF BV QV) relevant.

¹ Vgl §§ 42 Abs 1 UG, 15 Abs 1 ST FFP und AKG.

² Vgl §§ 44 UG iVm 41 Abs 2 B-GlBG, 15 Abs 1 iVm 3 Z 1 ST FFP und AKG.

³ BGBl I 2002/20 idF BGBl I 2013/176.

⁴ BGBl 1993/100 idF BGBl I 2012/120.

⁵ MTB vom 29.06.2011, 27. Stk., Nr. 223.

⁶ MTB vom 23.06.2010, 28. Stk., Nr. 242.

⁷ MTB vom 23.06.2010, 28. Stk., Nr. 243.

⁸ MTB vom 23.06.2010, 28. Stk., Nr. 241.

3. Zusammensetzung des AKG

Die fünfzehn Mitglieder im AKG⁹ werden auf Vorschlag des AKG¹⁰ für jeweils drei Jahre vom Senat der JKU bestellt. Alle an der Universität tätigen Personengruppen,

- ProfessorInnen mit fünf Sitzen,
- UniversitätsdozentInnen sowie wissenschaftliche MitarbeiterInnen bzw MitarbeiterInnen im Forschungs- und Lehrbetrieb mit sechs Sitzen,
- MitarbeiterInnen des allgemeinen Universitätspersonals mit drei Sitzen,
- Studierende mit einem Sitz,

sind darin vertreten.¹¹ Die Mitglieder sind weisungsfrei und dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert werden, noch darf ihnen aus ihrer Tätigkeit ein Nachteil erwachsen.¹² Ihre Tätigkeit ist zwar eine ehrenamtliche, doch ist sie der Arbeits- bzw Dienstzeit anzurechnen und kann am Arbeitsplatz erfüllt werden.¹³ Den Mitgliedern sind, soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, für ihre Tätigkeit Schulungen und Informationsveranstaltungen im Rahmen der Dienstzeit zu ermöglichen.¹⁴ Eine erforderliche Reisebewegung ist gebührend abzugelten.¹⁵ Die Mitglieder sind der wesentliche Erfolgsfaktor des Arbeitskreises, denn sie sind bereit, über ihre unmittelbaren beruflichen Pflichten hinaus für eine diskriminierungsfreie und diverse Universität einzustehen.

4. Personalangelegenheiten

Der AKG ist nicht nur in sämtliche Personalverfahren der Universität mit teils umfassenden Rechten,¹⁶ sondern auch in alle Kommissionen und Arbeitsgruppen, die sich mit strategischen Personalfragen beschäftigen, eingebunden.¹⁷ Dieser duale Ansatz ermöglicht schon der Entwicklung bzw dem Fortbestehen benachteiligender Strukturen

⁹ Anzahl der Mitglieder und Funktionsdauer sind von der Satzung zu bestimmen, vgl § 42 Abs 2 UG.

¹⁰ Vgl § 16 Abs 5 ST FFP und AKG. Im UG 1993 (BGBl 1993/805) war das Vorschlagsrecht des AKG noch gesetzlich geregelt (§ 39 Abs 3), mit der Autonomie 2002 wurden die Beschickungsmodalitäten zunehmend den Universitäten übergeben.

¹¹ Vgl § 16 ST FFP und AKG.

¹² Vgl §§ 42 Abs 3 UG, 16 Abs 7 ST FFP und AKG.

¹³ Vgl §§ 41 Abs 3 iVm 37 Abs 3 B-GIBG, 16 Abs 7 ff ST FFP und AKG.

¹⁴ Vgl §§ 41 Abs 3 iVm 37 Abs 5 B-GIBG, 16 Abs 8 ST FFP und AKG.

¹⁵ Vgl § 16 Abs 9 ST FFP und AKG.

¹⁶ Vgl Teil D. 2. Abschnitt ST FFP und AKG.

¹⁷ Vgl § 15 Abs 2 ST FFP und AKG.

entgegenzuwirken und gleichzeitig gesetzte Diskriminierungen sowie die Nichtbeachtung des Frauenförderungsplans aufzugreifen.

4.1. Allgemeines Personalverfahren

Personalverfahren sind so zu gestalten, dass niemand aufgrund eines geschützten Merkmals benachteiligt wird. Darüber hinaus sind in Frauenförderungsbereichen¹⁸ Frauen bei gleicher Eignung vorrangig aufzunehmen, wenn nicht besondere, in der Person des Mitbewerbers liegende, nichtdiskriminierende Gründe die Aufnahme des Mannes gebieten.¹⁹ Die Frauenförderungsbereiche ergeben sich aus dem Bericht zu den Statistiken.²⁰ Ein allfälliger Frauenförderungsbereich ist vor Beginn des Personalverfahrens schriftlich festzustellen und im Akt zu dokumentieren.²¹

4.1.1 Ausschreibung

Ausschreibungstexte sind so zu formulieren, dass sie Trägerinnen und Träger geschützter Merkmale nicht abschrecken, sich auf die Stelle zu bewerben. Über das gebührende monatliche Mindestgehalt bzw Mindestentgelt ist Aufschluss zu geben.²² In Frauenförderungsbereichen haben Ausschreibungen einen Hinweis zu enthalten, dass eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt wird und bei gleicher Eignung Frauen vorrangig aufgenommen werden. Sind MitarbeiterInnen in Mutterschutz bzw in Karenz, sind sie besonders über die Ausschreibung von Stellen und Leitungsfunktionen zu informieren.²³ In Führungspositionen ist jedenfalls die Kompetenz in Gender Mainstreaming als relevantes Auswahlkriterium zu nennen.²⁴ Es ist nachweislich nach geeigneten Frauen zu suchen und sie zur Bewerbung zu motivieren.²⁵

¹⁸ Vgl unter Punkt 11. Begriffsdefinitionen.

¹⁹ Vgl § 35 Abs 1 ST FFP und AKG. Ein nichtdiskriminierender Grund kann gesehen werden, wenn der gleich geeignete Bewerber alleinerziehender Vater ist.

²⁰ Vgl § 10 ST FFP und AKG.

²¹ Vgl § 35 Abs 2 ST FFP und AKG.

²² Vgl §§ 44 iVm142 Abs 2 UG iVm 7 B-GIBG.

²³ Vgl § 36 Abs 2 f ST FFP und AKG.

²⁴ Vgl § 36 Abs 5 ST FFP und AKG.

²⁵ Vgl § 37 ST FFP und AKG.

Rechte und Pflichten des AKG im Ausschreibungsverfahren

Dem AKG sind Ausschreibungstexte sowie Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibung unverzüglich, spätestens aber zwei Wochen vor Veröffentlichung zur Kenntnis zu bringen.²⁶

Ergibt sich für den AKG der Verdacht, dass der Ausschreibungstext dem Frauenförderungsplan widerspricht, kann er binnen zwei Wochen Einspruch beim ausschreibenden Organ erheben.²⁷

Wird der Einspruch abgelehnt, kann der AKG in Diskriminierungsfällen binnen drei Wochen,²⁸ in allen anderen Verstößen gegen den Frauenförderungsplan²⁹ binnen zwei Wochen die Schiedskommission anrufen.³⁰ Die Durchführung der Ausschreibung ist bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig.³¹

Sind bei der Besetzung von Stellen bzw. Leitungsfunktionen in Frauenförderungsbereichen³² bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, die die gesetzlichen Voraussetzungen und Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, hat die ausschreibende Stelle dem AKG in Schriftform eine Darstellung jener Maßnahmen zu übermitteln, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren.³³ Gelangt der AKG zur Ansicht, dass die gesetzten Schritte nicht ausreichend waren, ist die Ausschreibung zu wiederholen.³⁴

4.1.2 Auswahlverfahren

Als Auswahlkriterien für die Besetzung einer Stelle bzw. Leitungsfunktion dürfen nur nichtdiskriminierende, dem Ausschreibungstext entsprechende Kriterien herangezogen werden.³⁵ Bei der Prüfung der Eignung dürfen keine unsachlichen Beurteilungskriterien herangezogen werden, aus denen sich geschlechtsspezifische Nachteile ergeben, bzw. die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren. Insbesondere dürfen Lebensalter und Familienstand, Teilzeitbeschäftigung, Karriereunterbrechung und Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge

²⁶ Vgl §§ 42 Abs 6 UG, 36 Abs 6 ST FFP und AKG.

²⁷ Vgl §§ 42 Abs 6 UG, 36 Abs 7 ST FFP und AKG.

²⁸ Vgl §§ 42 Abs 8 UG, 15 Abs 12 ST FFP und AKG.

²⁹ zB Verletzung des Frauenförderungsgebotes.

³⁰ Vgl § 36 Abs 7 ST FFP und AKG.

³¹ Vgl § 42 Abs 9 UG.

³² Vgl unter Punkt 11. Begriffsdefinitionen.

³³ Vgl § 38 Abs 1 ST FFP und AKG.

³⁴ Vgl § 38 Abs 2 ST FFP und AKG.

³⁵ Vgl § 40 Abs 1 ST FFP und AKG.

aufgrund familiärer Verpflichtungen nicht benachteiligend herangezogen werden.³⁶ Es sind die organisatorischen Voraussetzungen zu treffen, dass Leitungsfunktionen auch in Teilzeit bekleidet werden können, sofern das mit der jeweiligen Aufgabe in Einklang zu bringen ist.³⁷ Werden im Zuge des Auswahlverfahrens zur Besetzung von Stellen bzw. Leitungsfunktionen in Frauenförderungsbereichen Aufnahme- oder Auswahlgespräche mit BewerberInnen geführt, so sind alle Bewerberinnen, die die gesetzlichen Ernennungsvoraussetzungen oder die Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, einzuladen.³⁸ In Aufnahme-, Vorstellungs- und Bewerbungsgesprächen, Hearings, Assessment-Centers etc haben frauendiskriminierende Fragestellungen (zB über Familienplanung) zu unterbleiben.³⁹

Rechte und Pflichten des AKG
Dem AKG ist eine Dokumentation des Auswahlverfahrens sowie eine Begründung für die Auswahlentscheidung in Schriftform zu übermitteln. Falls keine Aufnahme- oder Auswahlgespräche geführt werden, ist das gesondert zu begründen. ⁴⁰ Insbesondere ist dem AKG nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich die Liste der eingelangten Bewerbungen sowie die begründete Liste der eingeladenen BewerberInnen zur Kenntnis zu bringen. ⁴¹
Der AKG ist zu allen Aufnahme-, Vorstellungs- und Bewerbungsgesprächen, Hearings, Assessment-Centers etc mindestens zwei Wochen vor dem Termin schriftlich zu laden und hat das Recht, dazu bis zu zwei Mitglieder zu entsenden. ⁴² Wird eine Kommission zur Personalfindung eingerichtet, ist der AKG mit Stimmrecht zu den Sitzungen zu laden. ⁴³
Der AKG hat die Aufgabe bei den Aufnahme-, Vorstellungs- und Bewerbungsgesprächen, Hearings, Assessment-Centers etc die Einhaltung des Frauenförderungsplans zu prüfen und das Recht Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben und Diskussionsbeiträge von Mitgliedern des Gremiums in das Protokoll aufnehmen zu lassen. ⁴⁴
Der AKG ist in Kenntnis zu setzen, mit welcher Bewerberin bzw welchem Bewerber ein Arbeitsvertrag geschlossen oder eine Leitungsfunktion besetzt

³⁶ Vgl §§ 5 B-GlBG iVm 44 iVm 142 Abs 2 UG, 40 Abs 2, 3 und 5 ST FFP und AKG.

³⁷ Vgl § 40 Abs 3 ST FFP und AKG.

³⁸ Vgl § 39 Abs 2 ST FFP und AKG.

³⁹ Vgl § 39 Abs 4 ST FFP und AKG.

⁴⁰ Vgl § 40 Abs 1 ST FFP und AKG.

⁴¹ Vgl §§ 42 Abs 6 Z 2 und 3 UG, 15 Abs 8, 39 Abs 1 ST FFP und AKG.

⁴² Vgl § 39 ST FFP und AKG.

⁴³ Vgl §§ 15 Abs 9, 39 Abs 3 ST FFP und AKG.

⁴⁴ Vgl § 39 Abs 3 ST FFP und AKG.

werden soll.⁴⁵ Gelangt der AKG zur Auffassung, dass die Bestimmungen des Frauenförderungsplans nicht eingehalten wurden, ist er berechtigt innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen.⁴⁶ Arbeitsverträge bzw Funktionsbesetzungen, die ohne Einladung des AKG zu den Bewerbungsgesprächen und ohne vorherige Verständigung des AKG oder vor Ablauf der Frist von drei Wochen abgeschlossen werden, sind unwirksam.⁴⁷

4.2. Berufungsverfahren (§ 98 UG)

Das Berufungsverfahren dient der Bestellung einer Universitätsprofessorin bzw eines Universitätsprofessors. Bei der Entscheidung über die fachliche Widmung von Universitätsprofessuren ist auf das Ziel der Frauenförderung Bedacht zu nehmen und der AKG in diesem Sinne einzubeziehen.⁴⁸ Zur Entwicklung des Stellenprofils setzt das Rektorat eine Arbeitsgruppe ein. Diese macht die Einleitung des Berufungsverfahrens kund und entwickelt das Stellenprofil für die zu besetzende Professur.⁴⁹ Das Rektorat entscheidet über das endgültige Stellenprofil und legt Ressourcen und Terminplan fest. Ferner beschließt und veröffentlicht es den Ausschreibungstext.⁵⁰ Die Zusammensetzung des Fachbereichs für die Stelle wird vom Senat nach Anhörung der betroffenen Fakultätsversammlung(en) festgelegt.⁵¹ Die Liste des Fachbereichs hat mindestens fünf UniversitätsprofessorInnen zu enthalten.⁵² Die Mitglieder des Fachbereichs schlagen die Liste der GutachterInnen vor, wobei in Frauenförderungsbereichen⁵³ nach Möglichkeit mindestens eine Gutachterin vorzuschlagen ist.⁵⁴ Dem AKG ist eine schriftliche Begründung zu übermitteln, falls keine Frau als Gutachterin bestellt wird.⁵⁵ Ferner setzt der Senat eine Berufungskommission ein, in der ein 40%iger Frauenanteil zu wahren ist.⁵⁶ Die bzw der Vorsitzende der Berufungskommission hat die Mitglieder über die Bestimmungen des

⁴⁵ Die Bestimmungen des Frauenförderungsplans erlauben eine Anrufung der Schiedskommission nicht nur in Diskriminierungsfällen, wie das im UG vorgesehen ist. Vgl §§ 42 Abs 7 UG, 15 Abs 10 iVm 39 Abs 6 ST FFP und AKG.

⁴⁶ Vgl §§ 42 Abs 8 UG, 15 Abs 12, 39 Abs 6 ST FFP und AKG.

⁴⁷ Vgl §§ 42 Abs 7 UG, 15 Abs 10, 39 Abs 6 ST FFP und AKG. Nach der weiten Formulierung des § 39 Abs 6 ST FFP und AKG sind auch Funktionsbesetzungen von der Nichtigkeitssanktion betroffen.

⁴⁸ Vgl § 34 ST FFP und AKG.

⁴⁹ Vgl §§ 2 Abs 1 ST BV.

⁵⁰ Vgl §§ 3 f ST BV.

⁵¹ Vgl § 7 Abs 1 ST BV.

⁵² Vgl § 7 Abs 5 ST BV.

⁵³ Vgl unter Punkt 11. Begriffsdefinitionen.

⁵⁴ Vgl §§ 9 Abs 2 ST BV, 23 Abs 2 ST FFP und AKG.

⁵⁵ Vgl § 23 Abs 2 ST FFP und AKG.

⁵⁶ Vgl §§ 42 Abs 8a iVm 25 Abs 8 Z 2 UG, 23 Abs 1 ST FFP und AKG.

Frauenförderungsplans zu informieren.⁵⁷ Ist die Bewerbungsfrist abgelaufen, scheidet die Berufungskommission jene Bewerbungen aus, die offensichtlich nicht den Ausschreibungskriterien entsprechen.⁵⁸ Das Rektorat legt aus dem verbleibenden BewerberInnenpool die Liste der fachlich geeigneten Personen fest, übermittelt sie an die Berufungskommission und lädt die BewerberInnen zur Präsentation ein.⁵⁹ In Frauenförderungsbereichen sind jedenfalls alle Bewerberinnen einzuladen, die die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen.⁶⁰ Eine amtswegige KandidatInnensuche ist durchzuführen, wenn sich keine Frauen beworben haben oder das Rektorat dies verlangt.⁶¹ Die Unterlagen geeigneter BewerberInnen sind vom Rektorat an die GutachterInnen mit dem Hinweis weiterzuleiten, dass spezifisch weibliche Lebens- und Karriereverläufe bei der Beurteilung zu berücksichtigen sind.⁶² Die Berufungskommission erstellt auf Basis der Gutachten, der Stellungnahmen und der durch die Präsentation gewonnen Erkenntnisse die Berufsungsliste mit den drei am besten geeigneten BewerberInnen.⁶³ Bei gleicher Eignung sind Frauen vorrangig in den Besetzungsvorschlag aufzunehmen.⁶⁴ Das Rektorat wählt eine Bewerberin bzw einen Bewerber aus der Berufsungsliste aus und führt mit dieser bzw diesem die Berufsungsverhandlungen.⁶⁵ Teilt sich der bestgeeignete Mann einen Listenplatz mit einer Frau, ist die Berufsungsverhandlung vorrangig mit der Frau zu führen.⁶⁶

Rechte und Pflichten des AKG
Im Auswahlverfahren hat der AKG die Aufgabe, die Einhaltung des Frauenförderungsplanes zu prüfen. ⁶⁷
In die Arbeitsgruppe zur Erstellung des Stellenprofils, in die Sitzungen des Fachbereichs und in die Berufungskommission sind bis zu zwei Mitglieder des AKG zu entsenden. ⁶⁸

⁵⁷ Vgl §§ 23 Abs 4 ST FFP und AKG.

⁵⁸ Vgl § 10 Abs 1 ST BV.

⁵⁹ Vgl § 13 ST BV.

⁶⁰ Vgl § 41 Abs 3 ST FFP und AKG.

⁶¹ Vgl § 11 Abs 1 ST BV.

⁶² Vgl §§ 12 Abs 1 ST BV, 23 Abs 3 ST FFP und AKG.

⁶³ Vgl § 16 ST BV.

⁶⁴ Vgl § 41 Abs 4 ST FFP und AKG.

⁶⁵ Vgl § 20 Abs 1 ST BV.

⁶⁶ Vgl § 41 Abs 5 ST FFP und AKG.

⁶⁷ Vgl § 39 Abs 3 ST FFP und AKG.

In den Sitzungen des Fachbereichs sowie der Berufungskommission haben die Mitglieder des AKG das Recht Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben und Diskussionsbeiträge von Mitgliedern des Gremiums in das Protokoll aufnehmen zu lassen.⁶⁹

Ist der 40%ige Frauenanteil in den Kollegialorganen nicht gewahrt, ist der AKG zu informieren, welche Frauen in Frage kamen und mit welchen davon Kontakt aufgenommen wurde.⁷⁰ Der AKG kann binnen vier Wochen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung des Kollegialorgans an die Schiedskommission erheben.⁷¹

Das Stellenprofil der Professur ist dem AKG binnen zwei Wochen zur Stellungnahme zu senden.⁷²

Dem AKG ist der Ausschreibungstext der Professur spätestens zwei Wochen vor Veröffentlichung nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Hat der AKG Grund zur Annahme, dass der Ausschreibungstext dem Frauenförderungsplan widerspricht, so ist er berechtigt, binnen zwei Wochen nach Erhalt des Ausschreibungstextes Einspruch beim Rektorat zu erheben. Wird der Einspruch abgelehnt, kann der AKG in Diskriminierungsfällen binnen drei Wochen,⁷³ bei allen anderen Verstößen gegen den Frauenförderungsplan⁷⁴ binnen zwei Wochen die Schiedskommission anrufen.⁷⁵ Die Durchführung der Ausschreibung ist bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig.⁷⁶

Der AKG kann für die Veröffentlichung der Ausschreibung geeignete Medien vorschlagen.⁷⁷

Der AKG kann binnen einer Woche Widerspruch gegen die Festlegung des Fachbereichs erheben.⁷⁸

Der AKG ist über die vom Rektorat getroffene Auswahl geeigneter BewerberInnen zu informieren. Der AKG hat das Recht, einen begründeten Vorschlag zur Einladung weiterer BewerberInnen zu erstatten.⁷⁹

⁶⁸ Vgl §§ 2 Abs 3 Z 2 ST BV, 41 Abs 2 ST FFP und AKG.

⁶⁹ Vgl §§ 41 Abs 2 ST FFP und AKG.

⁷⁰ Vgl § 23 Abs 1 ST FFP und AKG.

⁷¹ Vgl §§ 42 Abs 8a iVm 25 Abs 8 Z 2 UG, 15 Abs 14 ST FFP und AKG.

⁷² Vgl § 3 Abs 2 ST BV.

⁷³ Vgl §§ 42 Abs 8 UG, 15 Abs 12 ST FFP und AKG.

⁷⁴ zB Verletzung des Frauenförderungsgebotes.

⁷⁵ Vgl § 36 Abs 7 ST FFP und AKG.

⁷⁶ Vgl § 42 Abs 9 UG.

⁷⁷ Vgl § 6 Abs 2 ST BV.

⁷⁸ Vgl § 7 Abs 3 ST BV.

⁷⁹ Vgl § 13 Abs 1 ST BV.

Von der begründeten Zurückverweisung des Besetzungsvorschlages durch das Rektorat an die Berufungskommission ist der AKG zu informieren.⁸⁰

Der AKG ist zu informieren, mit welcher Bewerberin bzw welchem Bewerber Berufungsverhandlungen stattfinden. Der AKG kann gegen die Auswahlentscheidung des Rektorats innerhalb von zwei Wochen Beschwerde an die Schiedskommission richten.⁸¹

4.3. Abgekürztes Berufungsverfahren (§ 99 UG)

Das abgekürzte Berufungsverfahren findet statt, wenn die Einstellung von UniversitätsprofessorInnen für einen Zeitraum bis maximal 5 Jahre vorgesehen ist. Ist eine Verlängerung beabsichtigt, ist ein ordentliches Berufungsverfahren einzuleiten. Die Ausschreibung erfolgt in den gewünschten Medien; jedenfalls ist in der Wiener Zeitung auszuschreiben (Rektoratsbeschluss). Dieses „entformalisierte“ Verfahren ermöglicht eine rasche Abwicklung, birgt aber auch besondere Gefahren für diskriminierende Entscheidungen.

Rechte und Pflichten des AKG

Der Ausschreibungstext für die Professur ist dem AKG zur Stellungnahme binnen zwei Wochen vorzulegen.⁸² Hat der AKG Grund zur Annahme, dass der Ausschreibungstext dem Frauenförderungsplan widerspricht, so ist er berechtigt, binnen zwei Wochen nach Erhalt des Ausschreibungstextes Einspruch beim ausschreibenden Organ zu erheben. Wird der Einspruch abgelehnt, kann der AKG in Diskriminierungsfällen binnen drei Wochen,⁸³ bei allen anderen Verstößen gegen den Frauenförderungsplan⁸⁴ binnen zwei Wochen die Schiedskommission anrufen.⁸⁵ Die Durchführung der Ausschreibung ist bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig.⁸⁶

Von der Anhörung der BewerberInnen vor den UniversitätsprofessorInnen des fachlichen Bereichs der JKU ist der AKG zu informieren.⁸⁷

Die Auswahl der geeigneten Kandidatin bzw des geeigneten Kandidaten erfolgt durch das Rektorat. Der AKG ist über die Auswahlentscheidung zu informieren und kann binnen zwei Wochen Beschwerde an die Schiedskommission richten. Weist

⁸⁰ Vgl § 19 Abs 1 ST BV.

⁸¹ Vgl §§ 98 Abs 9 UG, 20 Abs 1 f ST BV.

⁸² Vgl §§ 41 Abs 7 iVm 36 Abs 6 und 7 ST FFP und AKG..

⁸³ Vgl §§ 42 Abs 8 UG, 15 Abs 12 ST FFP und AKG.

⁸⁴ zB Verletzung des Frauenförderungsgebotes.

⁸⁵ Vgl §§ 41 Abs 7 iVm 36 Abs 7 ST FFP und AKG.

⁸⁶ Vgl § 42 Abs 9 UG.

⁸⁷ Vgl § 41 Abs 7 ST FFP und AKG.

die Schiedskommission die Beschwerde ab, kann das Rektorat die Berufungsverhandlungen aufnehmen. Gibt die Schiedskommission der Beschwerde statt, wird die Auswahlentscheidung unwirksam.⁸⁸

4.4. Karrierestelle mit Aussicht auf eine Qualifizierungsvereinbarung

Die Qualifizierungsvereinbarung ist ein Vertrag, der zwischen dem Rektorat und einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin bzw einem wissenschaftlichen Mitarbeiter abgeschlossen wird, deren bzw dessen bereits erbrachte Leistungen das Erreichen der geforderten hohen Qualifikation erwarten lassen.⁸⁹ Werden die im Vertrag festgelegten Ziele fristgerecht erfüllt, wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Vertragszeit auf unbestimmte Zeit fortgesetzt.⁹⁰ Die Ausschreibung einer im Strukturplan als Karrierestelle festgelegten Stelle hat auf die Möglichkeit des Abschlusses einer Qualifizierungsvereinbarung hinzuweisen. Aus dem Ausschreibungstext muss klar hervorgehen, ob es sich bei der Stelle um eine Rotationsstelle, Dauerstelle oder Karrierestelle handelt. In Frauenförderungsbereichen ist nachweislich nach geeigneten Frauen zu suchen und sind diese zur Bewerbung zu motivieren.⁹¹ Bei gleicher Eignung sind Frauen bevorzugt in den Aufnahmevertrag, der dem Rektorat vorzulegen ist, aufzunehmen. Das Rektorat entscheidet aufgrund des begründeten Antrags einschließlich allfällig eingeholter Stellungnahmen, ob ein Angebot auf Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung gestellt wird. Die Festlegung des Inhalts der Vereinbarung erfolgt durch das Rektorat auf Basis eines gemeinsamen Vorschlages der Bewerberin bzw des Bewerbers und der unmittelbaren Dienstvorgesetzten bzw des unmittelbaren Dienstvorgesetzten.⁹²

Rechte und Pflichten des AKG

Das Rektorat hat den AKG über den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung und über deren Inhalt zu informieren. Der AKG hat das Recht Stellung zu nehmen. Entsprechendes gilt, wenn das Rektorat einen Antrag auf Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung ablehnt.⁹³

⁸⁸ Vgl §§ 99 Abs 1 iVm 98 Abs 9 und 10 UG.

⁸⁹ Vgl § 27 Abs 1 KV.

⁹⁰ Vgl § 27 Abs 5 KV, IV. BV QV.

⁹¹ Vgl § 37 ST FFP und AKG.

⁹² Vgl B.I. und II. sowie C.I. Leitfaden zur BV Qualifizierungsvereinbarungen.

⁹³ Vgl § 33 ST FFP und AKG.

5. Geschlechtergerechte Gremien und Gutachten

Neben der Einbindung in Personalverfahren gehört auch die Kontrolle der geschlechtergerechten Zusammensetzung von Kollegialorganen zur Kernaufgabe des AKG. Mit der Novelle des UG 2009⁹⁴ wurde im Universitätsbereich eine 40%ige Frauenquote für die Zusammensetzung von Universitätsrat,⁹⁵ Rektorat⁹⁶ und Kommissionen des Senates⁹⁷ sowie für Wahlvorschläge zum Senat eingeführt.⁹⁸ Zur Kontrolle dieser Frauenquote ist der AKG berufen.⁹⁹ Ebenso ist bei der Bestellung von GutachterInnen auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männer zu achten.

Rechte und Pflichten des AKG

Die Vorsitzende bzw der Vorsitzende des jeweiligen Kollegialorgans hat nach der Konstituierung den AKG über die Anzahl der vertretenen Frauen und Männer sowie darüber zu informieren, welche Frauen für die Mitwirkung in Frage kamen und mit welchen in Hinblick auf ihre Mitwirkung Kontakt aufgenommen wurde.¹⁰⁰

Der AKG hat das Recht binnen vier Wochen Einrede der unrichtigen Zusammensetzung des jeweiligen Kollegialorgans an die Schiedskommission zu erheben.¹⁰¹ Ist das Kollegialorgan unrichtig zusammengesetzt, sind dessen Beschlüsse ab dem Zeitpunkt der Einrede nichtig.¹⁰²

Die Wahlkommission für die Wahl des Senates hat dem AKG sämtliche zugelassene Wahlvorschläge vorzulegen. Entscheidet der AKG, dass der Frauenteil auf dem Wahlvorschlag nicht ausreichend gewahrt ist, hat er die Einrede der Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlages an die Schiedskommission zu erheben. Entscheidet die Schiedskommission, dass die Einrede zu Recht erhoben wurde, hat die Wahlkommission den Wahlvorschlag an die wahlwerbende Gruppe zur Verbesserung zurückzuweisen.¹⁰³

⁹⁴ BGBl I 2009/81.

⁹⁵ Vgl § 21 Abs 6a UG.

⁹⁶ Vgl § 22 Abs 3a UG.

⁹⁷ Vgl § 25 Abs 7a UG. Solche Kommission sind jedenfalls Habilitations- und Berufungskommissionen sowie das für Studienangelegenheiten zuständige Kollegialorgan (§ 25 Abs 8 UG), sowie alle sonstigen vom Senat nach § 25 Abs 7 zur Beratung oder Entscheidung einzelner seiner Aufgaben eingerichteten Kollegialorgane (zB AKG). Mit *Schulev-Steindl* sprechen teleologische Argumente dafür, dass die Quotenpflicht auch für von diesen Kommissionen eingesetzte „Subkommissionen“ gilt, sofern diese eine gewisse „organisatorische Verfestigung“ aufweisen, vgl Frauenquoten im Universitätsrecht – erste Erfahrungen nach der UG-Novelle 2009, zfhr 2010, 67 (72f).

⁹⁸ Vgl § 25 Abs 7a UG. § 15 Abs 14 ST FFP und AKG sieht eine entsprechende Quote auch für Wahlvorschläge für die Wahl von Studienkommissionen vor.

⁹⁹ Vgl §§ 42 Abs 8a UG, 15 Abs 14, 23 Abs 1 ST FFP und AKG.

¹⁰⁰ Vgl § 23 Abs 1 ST FFP und AKG.

¹⁰¹ Vgl §§ 42 Abs 8a iVm 25 Abs 4a und 7a bzw 21 Abs 6a bzw 22 Abs 3a UG, 15 Abs 14 ST FFP und AKG.

¹⁰² Vgl § 42 Abs 8a UG.

¹⁰³ Vgl §§ 42 Abs 8c UG, 15 Abs 14 ST FFP und AKG.

Wird nicht mindestens eine Frau als Gutachterin bestellt, ist dem AKG eine schriftliche Begründung hierfür zu übermitteln.¹⁰⁴

6. Habilitationsverfahren

Die Habilitation ist ein akademisches Prüfverfahren, mit dem die Lehrbefugnis für ein ganzes wissenschaftliches oder künstlerisches Fach erteilt wird.¹⁰⁵ Die Dekanin bzw der Dekan der betroffenen Fakultät übermittelt die Liste der Mitglieder des Fachbereichs an den Senat, der diese kundmacht. Der Senat setzt eine entscheidungsbevollmächtigte Habilitationskommission ein, in der ein 40%iger Frauenanteil zu wahren ist.¹⁰⁶ Die Kommission entscheidet über den Antrag auf Verleihung der Lehrbefugnis aufgrund der Gutachten und Stellungnahmen der UniversitätsprofessorInnen des Fachbereichs bzw des nahe stehenden Bereichs. In Frauenförderungsbereichen ist eine Gutachterin vorzuschlagen, soweit eine solche Bestellung möglich ist. Wird nicht mindestens eine Gutachterin bestellt, ist dieser Umstand dem AKG schriftlich zu begründen.¹⁰⁷

Rechte und Pflichten des AKG

Bei der Festlegung des Fachbereichs hat der AKG ein Widerspruchsrecht, wenn durch die Festlegung des Fachbereichs Zielsetzungen des Frauenförderungsplans betroffen sind.¹⁰⁸

Der AKG kann die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung der Habilitationskommission an die Schiedskommission erheben, wenn die erforderliche Frauenquote nicht eingehalten wurde.¹⁰⁹

Der AKG kann bis zu zwei VertreterInnen in die Habilitationskommission entsenden. Diese haben das Recht Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Habilitationskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Diese Mitglieder des AKG sind zu jeder Sitzung der Habilitationskommission zu laden. Unterbleibt die Ladung, hat die Habilitationskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung des AKG die Beratung und Beschlussfassung neuerlich durchzuführen.¹¹⁰

¹⁰⁴ Vgl § 23 Abs 1 ST FFP und AKG.

¹⁰⁵ Vgl § 103 Abs 1 UG.

¹⁰⁶ Vgl §§ 104 Abs 7, 25 Abs 7a iVm 8 UG.

¹⁰⁷ Vgl §§ 5 Abs 2 ST HV, 23 Abs 2 ST FFP und AKG.

¹⁰⁸ Vgl § 4 Abs 2 ST HV.

¹⁰⁹ Vgl §§ 25 Abs 7a iVm 8, 42 Abs 8a UG.

¹¹⁰ Vgl §§ 15 Abs 2 ST FFP und AKG, 6 Abs 6 ST HV.

7. Personal- und Organisationsentwicklung

Bei den Aufgaben der Personal- und Organisationsentwicklung darf niemand aufgrund geschützter Persönlichkeitsmerkmale mittelbar oder unmittelbar diskriminiert werden.¹¹¹ Bei Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung ist das Konzept des Gender Mainstreaming einzubeziehen.¹¹² Die JKU hat sich verpflichtet geeignete personelle, organisatorische und budgetäre Maßnahmen zur Erreichung folgender Ziele zu setzen: Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen in einem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis zur JKU, Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und studierenden Nachwuchses. Weiterbildung und Förderung der beruflichen Qualifizierung von Frauen, Motivation von Frauen zur Übernahme von Führungsaufgaben, Überprüfung der Gestaltung und Bewertung von Arbeitsplätzen unter dem Aspekt des Gender Mainstreaming, Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter.¹¹³ Ziel- und Qualifizierungsvereinbarungen können zur Erreichung dieser Ziele wesentlich beitragen und haben zwingend Aspekte der Karriereplanung sowie der Aus- und Weiterbildung zu beinhalten.¹¹⁴

Rechte und Pflichten des AKG
Der AKG ist über eine bevorstehende Zielvereinbarung mit einer Mitarbeiterin bzw einem Mitarbeiter des Mittelbaus in Kenntnis zu setzen und – wenn die betroffene Person das will – auch über deren Inhalt zu informieren. ¹¹⁵
Wird dem Wunsch der Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Einzelsupervisionen bzw Coachings für Frauen in Führungspositionen, Gleichstellungsbeauftragte sowie Frauen in beruflichen Problemsituationen nicht entsprochen und besteht der Verdacht einer Diskriminierung ist der AKG berechtigt eine schriftliche Begründung für die Ablehnung zu fordern und die Schiedskommission anzurufen. ¹¹⁶

8. Frauenförderung und Frauenförderungsplan

Die Organe der Universität haben darauf hinzuwirken, dass in allen universitären Arbeitsbereichen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern erreicht wird. Die Erreichung dieses Ziels ist durch

¹¹¹ Vgl unter Punkt 11. Begriffsdefinitionen.

¹¹² Vgl § 33 Abs 1 ST FFP und AKG.

¹¹³ Vgl § 33 Abs 2 ST FFP und AKG.

¹¹⁴ Vgl §§ 42 Abs 1 sowie allgemein die Bestimmungen des 3. Abschnitts des Teil D. ST FFP und AKG.

¹¹⁵ Vgl § 33 ST FFP und AKG.

¹¹⁶ Vgl § 47, insbesondere die Abs 1 und 3 ff ST FFP und AKG.

geeignete Maßnahmen, insbesondere durch die Erlassung eines Frauenförderungsplans, anzustreben.¹¹⁷ Der Senat hat den Frauenförderungsplan als Teil der Satzung auf Basis des B-GIBG¹¹⁸ zu beschließen.¹¹⁹ Der Frauenförderungsplan ist als gesetzergänzende Verordnung zu qualifizieren, weshalb nicht jede Regelung des Frauenförderungsplans einer gesetzlichen Grundlage bedarf.¹²⁰

Der Frauenförderungsplan normiert ein Frauenförderungsgebot in Frauenförderungsbereichen.¹²¹ Frauenförderungsbereiche sind Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der Vollzeitäquivalente der in einem Bereich Beschäftigten bzw Studierenden weniger als 40% beträgt. Unter Bereichen sind insbesondere Hierarchieebenen, Funktions- und Tätigkeitsbereiche, personalrechtliche Kategorien, Organisationseinheiten, Fachbereiche und Studienrichtungen zu verstehen.¹²² Nach dem B-GIBG gelten Frauen als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der Vollzeitäquivalente weniger als 50% beträgt.¹²³ Solange Frauen in diesen Bereichen (Führungspositionen oder spezifischen Berufsfeldern) unterrepräsentiert sind, sind sie bei gleicher Qualifikation vorrangig einzustellen, wenn nicht besondere, nichtdiskriminierende Gründe die Aufnahme des Mitbewerbers gebieten.¹²⁴ Die Entwicklung und Umsetzung des Frauenförderungsplans ist intern und extern zu evaluieren. Dem AKG kommen hier Kontroll- und Stellungnahmerechte zu.¹²⁵

Rechte und Pflichten des AKG
Der AKG hat das Recht die Erlassung und Änderung des Frauenförderungsplans vorzuschlagen. ¹²⁶
Der AKG hat das Recht bei Verletzung des Frauenförderungsgebotes im Personalverfahren die Schiedskommission anzurufen. ¹²⁷ Daneben hat der AKG das Recht ein Gutachten bei der Gleichbehandlungskommission zur Frage zu

¹¹⁷ § 41 UG

¹¹⁸ Aus diesem Grund darf der Standard des B-GIBG nicht unterschritten werden. Vgl ErlRV UG 02, 20.

¹¹⁹ Vgl § 19 Abs 1 Z 6 UG.

¹²⁰ Vgl Art 81 c Abs 1 B-VG.

¹²¹ Vgl unter Punkt 11. Begriffsdefinitionen.

¹²² Vgl § 4 Abs 1 ST FFP und AKG.

¹²³ Vgl § 11 Abs 2 B-GIBG.

¹²⁴ Vgl § 4 Abs 1 ST FFP und AKG. Ein nichtdiskriminierender Grund liegt beispielsweise vor, wenn der Bewerber Alleinerzieher ist, die Bewerberin hingegen keine Betreuungspflichten treffen.

¹²⁵ Vgl §§ 10 ff ST FFP und AKG.

¹²⁶ Vgl §§ 19 Abs 1 Z 6, 44 UG, 15 Abs 3 ST FFP und AKG.

¹²⁷ Vgl §§ 36 Abs 7, 39 Abs 6 ST FFP und AKG.

beantragen, ob eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes nach den §§ 11 und 11b	bis	11d
B-GLBG vorliegt. ¹²⁸		

9. Beratung und Unterstützung in Diskriminierungsfragen

Neben der Einbindung des AKG in Personalfragen ist der AKG zur Beratung und Unterstützung aller Universitätsangehörigen und der Organe der Universität in Diskriminierungs- und Gleichstellungsfragen berufen. Er ist Anlaufstelle für alle Personen, die ungerechtfertigt schlechter behandelt werden, weil sie ein bestimmtes Geschlecht, eine bestimmte Hautfarbe, eine bestimmte Religion, ein bestimmtes Alter oder eine bestimmte sexuelle Orientierung haben. Die Opfer werden anonym beraten und entscheiden selbst, ob weitere Schritte gesetzt werden (Empowerment).

Neutrale, von der Universitätsleitung unabhängige Anlaufstelle für Opfer von Diskriminierung, strafbarer Handlungen und Mobbing
Anonyme Beratung
Unterstützung bei der Rechtsdurchsetzung

10. Schiedskommission und Gleichbehandlungskommission

An jeder Universität ist eine Schiedskommission einzurichten.¹²⁹ Diese weisungsfreie Behörde besteht aus sechs Mitgliedern, die vom Senat, vom Universitätsrat und vom AKG für zwei Jahre nominiert werden.¹³⁰ Aufgabe der Schiedskommission ist es, Streitfälle zwischen Universitätsangehörigen im Wege der Mediation zu vermitteln und in erster und letzter Instanz über Beschwerden des AKG mit Bescheid zu entscheiden.¹³¹ Gegen den Bescheid der Schiedskommission ist kein ordentliches Rechtsmittel zulässig. Der AKG und das betroffene Universitätsorgan haben das Recht, in folgenden Fällen gegen den Bescheid der Schiedskommission Beschwerde beim Verwaltungsgerichtshof zu führen:¹³²

¹²⁸ Vgl §§ 44 UG iVm 41 Abs 2 iVm 23a Abs 1 Z 2 B-GLBG.

¹²⁹ Vgl § 43 Abs 1 UG.

¹³⁰ Vgl § 43 Abs 9 UG.

¹³¹ Vgl § 43 Abs 1 und 3 UG.

¹³² Vgl § 43 UG.

Rechte und Pflichten des AKG
Beschwerden wegen Diskriminierung aufgrund eines geschützten Merkmals durch die Entscheidung eines Universitätsorgans ¹³³
Einreden der unrichtigen Zusammensetzung ¹³⁴
Einrede der Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlages ¹³⁵

Die Aufgabe der durch das B-GIBG eingerichteten Gleichbehandlungskommission ist die Erstellung von Gutachten zur Frage, ob die Antidiskriminierungs- und Frauenförderungsbestimmungen des B-GIBG eingehalten wurden.¹³⁶ Antragslegitimiert sind neben den Personen, die von Diskriminierung bzw der Missachtung des Frauenförderungsgebotes betroffen sind (sohin alle Universitätsangehörigen), auch der AKG.¹³⁷ Die Gutachten der Gleichbehandlungskommission haben keinen Bescheidcharakter, sondern sind als Prüfberichte zu qualifizieren.

11. Begriffsdefinitionen

- **Diskriminierung** ist eine auf Vorurteilen beruhende Benachteiligung, die mit der Verwendung eines irrelevanten, weil sachlich nicht gerechtfertigten Merkmals verbunden ist. Als schützenswerte Merkmale wurden von den Gleichbehandlungsgesetzen bislang das Geschlecht, die Ethnie, die Religion bzw Weltanschauung, das Alter und die sexuelle Orientierung anerkannt.
- **Unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines besonderen Merkmals eine andere Behandlung erfährt als eine Person, die dieses Merkmal nicht aufweist und dieses Merkmal mit einem Diskriminierungsverbot verknüpft ist. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt beispielsweise vor, wenn eine Frau nicht befördert wird, weil sie schwanger ist, oder eine Person eine Stelle nicht erhält, weil sie eine dunkle Hautfarbe hat.¹³⁸
- **Mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Regelungen Personen, die ein bestimmtes Merkmal aufweisen, gegenüber anderen benachteiligen, und diese Unterscheidung sachlich nicht gerechtfertigt

¹³³ Vgl §§ 43 Abs 1 Z 2 UG, 15 Abs 12 ST FFP und AKG.

¹³⁴ Vgl § 43 Abs 1 Z 3 UG, 15 Abs 14 ST FFP und AKG.

¹³⁵ Vgl § 43 Abs 1 Z 4 UG, 15 Abs 14 ST FFP und AKG.

¹³⁶ Vgl §§ 22ff B-GIBG.

¹³⁷ Vgl §§ 44 UG iVm 41 Abs 2 iVm 23a B-GIBG.

¹³⁸ Vgl §§ 4a Abs 1 und 2, 13a Abs 1 B-GIBG.

ist. Eine mittelbare Diskriminierung ist etwa dadurch gegeben, dass Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis weniger verdienen als Vollzeitbeschäftigte, weil wesentlich mehr Frauen als Männer Teilzeit arbeiten und daher Frauen von dieser Regelung überwiegend nachteilig betroffen sind.¹³⁹

- **Diskriminierung durch Assoziierung** liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines Naheverhältnisses zu einer Person, die ein bestimmtes Merkmal aufweist, schlechter gestellt wird, als eine andere Person. Das ist beispielsweise der Fall, wenn eine Mitarbeiterin nicht befördert wird, weil ihr Partner eine dunklere Hautfarbe hat.¹⁴⁰
- **Diskriminierung durch Belästigung** liegt vor, wenn durch merkmalsbezogene Verhaltensweisen entweder eine negative Arbeitsumwelt geschaffen oder die Karriere behindert wird. Das diskriminierende Verhalten muss die Würde der Person beeinträchtigen oder dies bezwecken und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig sein. Darunter fallen geschlechtsstereotype Benachteiligungen und Redensarten wie „Blondinenwitze“, „Frauen haben mit Technik nichts am Hut“ oder ethnische Beschimpfungen einer Person afrikanischer Herkunft als „Neger“. Ebenso sind nonverbale merkmalsbezogene Äußerungen und Verhaltensweisen sowie auch E-Mails, Fotos etc vom Tatbestand erfasst.¹⁴¹
- Bei **Mobbing** handelt es sich um „eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter KollegInnen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen.“ Wesentlich ist, dass die angegriffene Person unterlegen ist und mit dem Ziel oder dem Effekt systematisch angegriffen wird, die Person aus dem Arbeitsverhältnis auszustoßen. Das ist etwa dann der Fall, wenn Personen systematisch vom Informationsfluss ausgeschlossen werden und „ständig hinter ihrem Rücken getuschelt“ wird.
- **Diskriminierung durch sexuelle Belästigung** liegt vor, wenn durch ein geschlechtsbezogenes Verhalten eine negative Arbeitsumwelt geschaffen oder die Karriere behindert wird. Das Verhalten muss die Würde der Person beeinträchtigen oder dies bezwecken und für die Person unerwünscht,

¹³⁹ Vgl §§ 4a Abs 3, 13a Abs 2 B-GlBG.

¹⁴⁰ Vgl §§ 4a Abs 5, 13a Abs 4 B-GlBG.

¹⁴¹ Vgl §§ 8a, 16 B-GlBG.

unangebracht oder anstößig sein. Verhaltensweisen wie nachpfeifen, unverschämte „Komplimente“, eindeutige Angebote zu sexuellen Handlungen oder „zufällige Berührungen“ sind sexuelle Belästigung, wenn die betroffene Person das so empfindet.¹⁴²

- **Gleichstellung** von Frauen und Männern beschreibt das über den Diskriminierungsschutz hinausgehende Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern, das mit Hilfe von Programmen, Handlungsweisen und Maßnahmen (positive Maßnahmen, affirmative actions) erreicht werden soll.
- **Frauenförderungsgebiete** sind Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der Vollzeitäquivalente der in einem Bereich Beschäftigten bzw Studierenden weniger als 40% beträgt. Unter Bereichen sind insbesondere Hierarchieebenen, Funktions- und Tätigkeitsbereiche, personalrechtliche Kategorien, Organisationseinheiten, Fachbereiche und Studienrichtungen zu verstehen.¹⁴³ Nach dem B-GlBG gelten Frauen als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil weniger als 50% beträgt.¹⁴⁴

¹⁴² Vgl § 8 B-GlBG.

¹⁴³ vgl § 4 Abs 1 ST FFP und AKG.

¹⁴⁴ vgl § 11 Abs 2 B-GlBG.