

## **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**

### **I. Präambel**

Gemäß § 17 Statut der KPH Wien/Krems bzw § 21 Abs. 2 Hochschulgesetz 2005 i.d.g.F. ist an der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems vom Hochschulkollegium ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten. Die Anzahl der Mitglieder des Arbeitskreises sowie deren Funktionsdauer ist in der Satzung festzulegen.

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie der Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan sollen – unter Berücksichtigung der jeweiligen theologischen Zugänge und Traditionen der beteiligten Trägerkirchen, die im Sinne der besonderen Situation der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems in diesen Fragen zur Geltung kommen – Maßnahmen unterstützen und der Koordination der Gleichstellung der Geschlechter bzw. Geschlechtsidentitäten, dem Gender Mainstreaming und der spezifischen Förderung von Frauen in Studium, Lehre, Forschung, und Verwaltung und somit der Umsetzung Europäischer Programme für Frauen in Wissenschaft und Forschung dienen. Die Umsetzung dieses Prinzips gehört zu den Pflichten aller Angehörigen der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems, insbesondere der Entscheidungsträger\*innen, und gilt als Leitungsgrundsatz. Der Grundsatz von Gender Mainstreaming ist in allen Tätigkeitsfeldern nachhaltig umzusetzen.

### **II. Allgemeine Bestimmungen**

#### **§ 1 Rechtsgrundlage**

- (1) Die Verpflichtung zur Einrichtung eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ergibt sich aus § 21 Abs. 2 Hochschulgesetz.
- (2) Die Rechte und Aufgaben des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ergeben sich aus dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl I Nr. 100/1993 i.d.g.F., § 21 Hochschulgesetz und dem Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems.

#### **§ 2 Zusammensetzung**

- (1) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems ist ein Kollegialorgan und wird gemäß § 13 Abs. 1 Z 9 Statut vom Hochschulkollegium eingesetzt.
- (2) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen besteht aus acht Mitgliedern, die sich aus allen Gruppen der Hochschulangehörigen wie folgt zusammensetzen:
  1. sechs Vertreter\*innen des Lehrpersonals
  2. einer Vertretung der Studierenden und
  3. einer Vertretung des allgemeinen Verwaltungspersonals
- (3) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen werden vom Hochschulkollegium entsendet. Bei Entsendungen während einer Funktionsperiode hat eine Anhörung des\*der Kandidaten\*Kandidatin durch den amtierenden Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu erfolgen. Bei Entsendungen ist auf die Erfahrungen hinsichtlich gleichbehandlungs- und frauenfördernder Belange Bedacht zu nehmen.

(4) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind für die Dauer von Sitzungen von ihren anderen Verpflichtungen entbunden (z.B. Abhalten von Lehrveranstaltungen, Teilnahme an Lehrveranstaltungen für Studierende, Dienstverpflichtung des Verwaltungspersonals).

### **§ 3 Funktionsperiode**

(1) Die Funktionsperiode der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen beträgt fünf Jahre. Wiederbestellungen sind zulässig.

(2) Scheidet ein Mitglied vorzeitig aus, hat die entsendende Gruppe von Hochschulangehörigen nach Anhörung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen für den Rest der Funktionsperiode ein Mitglied zu bestellen.

(3) Die Mitglieder führen die Funktion ehrenamtlich aus.

### **§ 4 Vorsitzender/Vorsitzende**

(1) Aus dem Kreis der Mitglieder sind ein\*ein Vorsitzender\*Vorsitzende sowie ein\*eine Stellvertreter\*in mit einfacher Stimmenmehrheit zu wählen.

(2) Der\*die Vorsitzende sowie der\*die Stellvertreter\*in üben diese Funktion ehrenamtlich aus.

### **§ 5 Aufgaben**

(1) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems hat im Sinne von § 21 Hochschulgesetz folgende Aufgaben:

1. Entgegenwirken von Diskriminierungen durch Hochschulorgane aufgrund von Geschlecht bzw. Geschlechtsidentität, Alter, sozialer Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung oder einer Behinderung

2. Beratung und Unterstützung von Hochschulorganen und Hochschulangehörigen in Fragen der Gleichstellung sowie der Frauenförderung

3. Ausübung der Informations-, Mitwirkungs- und Kontrollrechte in Gleichbehandlungsfragen und in Personalangelegenheiten

4. Einholung von Gutachten, Stellungnahmen und Auskünften fach einschlägiger Experten\*Expertinnen

5. Anrufung des Hochschulrates der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems

6. Anrufung des zuständigen Regierungsmitgliedes

7. Ausarbeitung eines jährlichen Tätigkeitsberichts für den Hochschulrat und das Rektorat der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems

(2) Die Mitglieder wirken bei der Behandlung von Personalangelegenheiten mit. Sie haben die Berechtigung mit Einwilligung der Betroffenen Akteneinsicht zu nehmen.

(3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems ist kein Entscheidungsorgan, sondern übt begleitende Kontrolle aus. Er unterstützt und begleitet die Betroffenen bei der Lösung ihres Anliegens.

### **§ 6 Führung der Geschäfte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen**

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen gibt sich eine Geschäftsordnung.

## **§ 7 Auskunftsrechte**

(1) Zur Durchführung seiner gesetzlichen Aufgaben sind den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen vom Rektorat in allen inneren Angelegenheiten der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems Auskunft zu erteilen sowie Einsicht in die Geschäftsstücke, Unterlagen und in die automationsunterstützt aufgezeichneten Daten über das Personal der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems zu geben, deren Kenntnis zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitskreises erforderlich ist (§ 21 Abs. 5 S 1 Hochschulgesetz). Auf Verlangen ist die Herstellung von Fotokopien dieser Unterlagen zu gestatten (§ 21 Abs. 5 S 2). Einsicht in die Personalakten ist nur mit Genehmigung der Betroffenen zulässig (§ 21 Abs. 5 S 3 Hochschulgesetz).

(2) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind im Sinne von § 21 Abs. 7 Hochschulgesetz insbesondere unverzüglich zur Kenntnis zu bringen:

1. alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen
2. die Liste der eingelangten Bewerbungen
3. die Liste der in das Auswahlverfahren einbezogenen Bewerber\*innen

(3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist vom Rektorat gleichzeitig mit der Information des zuständigen Organs der Personalvertretung darüber in Kenntnis zu setzen, mit welchem\*welcher Bewerber\*in ein Dienstverhältnis eingegangen werden soll (§ 21 Abs. 8 Hochschulgesetz).

## **§ 8 Weisungsfreiheit / Rechte**

(1) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind bei Ausübung ihrer Tätigkeit an keine Weisungen und Aufträge gebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet. Beigezogene Experten\*Expertinnen sind gemäß § 21 Abs. 6 Hochschulgesetz ebenfalls zur Verschwiegenheit verpflichtet.

(2) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden (§ 21 Abs. 5 Hochschulgesetz).

(3) Die Tätigkeit als Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gilt als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der Dienstpflichten.

## **§ 9 Verfahren / Ablauf**

(1) Wenden sich Betroffene mit einem Problem an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, wird der konkrete Fall mit ihrer Einwilligung an die entsprechenden Organe der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems herangetragen.

(2) Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass die Entscheidung eines Hochschulorgans eine Diskriminierung von Personen aufgrund von Geschlecht bzw. Geschlechtsidentität, Alter, sozialer Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung oder einer Behinderung darstellt, ist er berechtigt, innerhalb von zwei Wochen den Hochschulrat der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems oder das zuständige Regierungsmitglied anzurufen (§ 21 Abs. 9 Hochschulgesetz).

## **§ 9 Ressourcen**

(1) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind die zur Durchführung seiner gesetzlichen Aufgaben erforderlichen Ressourcen (Raum, Personal und Sachaufwand) vom Rektorat in Rücksprache mit der Geschäftsführung der Hochschulstiftung zur Verfügung zu stellen.

(2) Reisebewegungen in Ausübung der Tätigkeit als Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind für Lehrende als Dienstreise im Sinne der Reisegebührenvorschrift 1955, BGBl. Nr. 133/1955, in der geltenden Fassung, abzugelten. Für das Verwaltungspersonal gelten die einschlägigen Regelungen der Dienst- und Besoldungsordnung der Hochschulstiftung.

(3) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist ein gesondertes zur Erfüllung seiner Aufgaben angemessenes Budget zur Verfügung zu stellen (vgl. BGBl § 11 Abs. 4, S. 4, Nov. 2017), welches beispielweise zur Einholung externer Stellungnahmen genutzt werden kann.

## **Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan**

### **I. Allgemeine Bestimmungen**

#### **§ 1 Rechtliche Grundlagen**

(1) Die rechtlichen Grundlagen des Frauenförderplanes finden sich insbesondere Art. 7 Abs. 2 und 3 Bundes-Verfassungsgesetz 1930 i.d.g.F., § 11a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 2015 i.d.g.F. und § 28 Abs. 2 Z 5 Hochschulgesetz 2005 i.d.g.F. sowie die jeweiligen dienstrechtlichen Grundlagen für Lehr- und Verwaltungspersonal.

(2) Die leitenden Grundsätze ergeben sich aus den Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGBl. Nr. 100/1993), insbesondere aus dem allgemeinen Frauenförderungsgebot (§ 40 Abs. 1 B-GBG), aus der sinngemäßen Anwendung des Förderungsgebots bei der Aufnahme in den Bundesdienst (§ 42 B-GBG), dem Förderungsgebot beim beruflichen Aufstieg (§ 43 B-GBG), dem Förderungsgebot bei der Aus- und Weiterbildung (§ 44 B-GBG) und dem Hochschulgesetz 2005.

#### **§ 2 Geltungsbereich**

Der Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan gilt für alle Angehörigen der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems gemäß § 72 HG 2005 i.d.g.F. sowie für Bewerber\*innen um die Aufnahme in ein Dienstverhältnis zur Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems.

#### **§ 3 Ziele und Grundsätze**

(1) Die Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems bekennt sich in allen Bereichen zur Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Personen ohne Unterscheidung hinsichtlich Geschlecht bzw. Geschlechtsidentität, Alter, sozialer Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung oder einer Behinderung, sowie zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für alle Geschlechter bzw. Geschlechtsidentitäten im Einklang mit den genannten rechtlichen Grundlagen.

(2) Es besteht Konsens über die Gleichwertigkeit der Arbeit und Leistung aller Geschlechter und Geschlechtsidentitäten auf allen Hierarchieebenen sowie den Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen und minorisierten Gruppen.

(3) Das Erreichen dieser Ziele stellt eine gemeinsame vorrangige Aufgabe aller Hochschulangehörigen dar. Die tatsächliche Gleichbehandlung der Geschlechter bzw. Geschlechtsidentitäten im Sinne des Grundsatzes Gender-Mainstreaming und der Frauenförderung finden ihren Niederschlag in allen Organisationseinheiten und in allen Funktionen, in der Personalpolitik sowie in Lehre und Studium.

(4) Jeder Form von diskriminierendem Verhalten oder Vorgehen ist von den Hochschulorganen sowie allen ihren Angehörigen entgegenzuwirken.

(5) Das Rektorat hat den Leitenden aller Hochschuleinrichtungen und Organisationseinheiten alle für Gleichstellungs- und Frauenförderungsangelegenheiten relevanten und aktuellen Rechtsvorschriften zu übermitteln.

#### **§ 4 Gender-Mainstreaming**

(1) Gender-Mainstreaming erfordert die systematische Implementierung einer Gleichstellungsperspektive auf allen Ebenen, bei allen Tätigkeiten, Maßnahmen und Entscheidungsprozessen der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems, insbesondere durch die obersten Organe wie Hochschulrat, Rektorat und Hochschulkollegium.

(2) Um eine konsequente Umsetzung des Grundsatzes Gender-Mainstreaming in allen Entscheidungsprozessen und bei der Planung aller Maßnahmen gewährleisten zu können, greift die Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems auf die Expertise der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zurück.

## **§ 5 Bewusstseinsbildende Maßnahmen**

(1) Alle Organe und Verwaltungseinrichtungen der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden, Interviews und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Hochschulangehörigen gerichteten Mitteilungen wie zum Beispiel im Internet einer geschlechtergerechten Sprache. Als Grundlage dafür dient der KPH-Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der jeweiligen aktuellen Fassung.

(2) Die Formulierung von Generalklauseln, in denen z.B. zu Beginn, am Ende oder in Fußnoten eines Textes festgehalten wird, dass die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für alle Geschlechter bzw. Geschlechtsidentitäten gelten, ist unzulässig.

(3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen übermittelt einen jährlichen Tätigkeitsbericht an den Hochschulrat und das Rektorat der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems.

(4) Das Rektorat unterstützt den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bei der Planung regelmäßiger Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Gender-Mainstreaming.

## **II. Frauenförderungsplan**

### **§ 1 Frauenförderungsgebot**

(1) Ziel des Frauenförderungsgebotes ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten, in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie Ausbildungsverhältnissen auf mindestens 50% zu halten bzw. zu erhöhen. Maßnahmen der Frauenförderung sind in die Personalplanung und die Personalentwicklung zu integrieren. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen richtet sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation.

(2) Alle Hochschulangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches an diesem Ziel mitzuwirken.

### **§ 2 Frauenförderung in der Lehre**

(1) Die Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems fördert die Mitwirkung von Frauen entsprechend ihrer Qualifikation in der Lehre, um eine 50%ige Frauenquote zu gewährleisten, sofern dies nach Maßgabe des jeweiligen Personalstandes möglich ist.

(2) Bei der Vergabe von Lehraufträgen ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis Bedacht zu nehmen.

### **§ 3 Frauenförderung in der Forschung**

(1) Die Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems fördert die Forschungstätigkeit von Frauen durch spezifische Maßnahmen, die in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen erarbeitet werden.

(2) Im Rahmen von Forschungsprojekten der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems soll die Beteiligung von Frauen gefördert und der Anteil von Frauen in Forschungsprojekten erhöht werden.

#### **§ 4 Frauenförderung in der Fort- und Weiterbildung**

(1) Dienstvorgesetzte haben dafür zu sorgen, dass alle Dienstnehmerinnen, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte informiert werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass Anmeldungen von Frauen begrüßt werden bzw. eine gleichberechtigte Repräsentanz angestrebt wird.

(2) Zu Fortbildungskursen, insbesondere zu jenen, die zur Übernahme in höherwertige Verwendungen und Funktionen qualifizieren, sind bis zur Erreichung einer 50%igen Frauenquote vorrangig Frauen zuzulassen. Eine bereits erreichte 50%ige Frauenquote ist jedenfalls zu wahren.

#### **§ 5 Frauenförderung im Studium**

(1) Die Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems setzt aktive Maßnahmen, um den Zugang von Frauen zu Studieneinrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu fördern.

(2) Die Stipendien- und Studienangebote sind in geeigneter Weise der Öffentlichkeit bekannt zu geben, wobei Frauen besonders zur Bewerbung aufzufordern sind.

(3) Das prüfungsrelevante Lehrangebot ist nach Maßgabe der Möglichkeiten zeitlich so festzulegen, dass die Teilnahme trotz Betreuung schulpflichtiger Kinder und Pflegeverpflichtungen möglich ist, indem z.B. Parallellehrveranstaltungen zu unterschiedlichen Terminen angeboten werden.

#### **§ 6 Frauenförderung in der Verwaltung**

Die Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems fördert die Berufslaufbahn und die Karriere von Frauen im Bereich der allgemeinen Verwaltung. Diese Entwicklung wird durch geeignete Karrieremodelle im Verwaltungsbereich unter Berücksichtigung der Situation von Frauen umgesetzt. Speziellen Arbeitsbedürfnissen von Frauen (z.B. Alleinerzieherinnen) wird durch geeignete Arbeitszeitmodelle, alternative Arbeitsmethoden und Programme für Wiedereinsteigerinnen begegnet.

#### **§ 7 Frauenförderung in der Personal- und Organisationsentwicklung**

(1) Entsprechend dem Frauenförderungsgebot des § 21 Hochschulgesetz und § 11 B-GIBG ist der Anteil von Frauen in allen Organisationseinheiten in der jeweiligen personalrechtlichen Kategorie an der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems – soweit dies möglich ist – auf 50% anzuheben bzw. zu erhalten. Potenzielle qualifizierte Bewerberinnen sind von der jeweils ausschreibenden Stelle durch geeignete Maßnahmen zur Bewerbung zu motivieren.

(2) Ausschreibungstexte sind so zu formulieren, dass sie als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen können. Sie haben daher sämtliche Aufnahmeerfordernisse, ein umfassendes Anforderungsprofil (vor allem maßgebliche und erwünschte Qualifikationen) sowie nachvollziehbare, hinreichend detaillierte Qualifikationskriterien zu enthalten. Ausschreibungstexte sind so zu formulieren, dass sie die Geschlechter bzw. Geschlechtsidentitäten gleichermaßen betreffen. Bis zur Erreichung einer 50%igen Frauenquote hat der Ausschreibungstext weiters den Hinweis zu enthalten, dass die Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems die Erhöhung des Frauenanteils anstrebt und deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordert und Frauen gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen werden.

(3) Sämtliche Personalaufnahmeverfahren sind gemäß § 21 Abs. 7 Hochschulgesetz dem\*der Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen nach Möglichkeit zur Stellungnahme zur Kenntnis zu bringen.

(4) Sind bis zum Ende der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingetroffen, welche die gesetzlichen Voraussetzungen und Aufnahmekriterien erfüllen bzw. den ausgeschriebenen

Anforderungen entsprechen, sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen jene Maßnahmen zur Kenntnis zu bringen, die gesetzt wurden, um entsprechend qualifizierte Frauen zur Bewerbung auffordern.

### **§ 8 Erhebungspflichten – Erhebung der Frauenquote**

(1) Die Frauenquoten sind jährlich vom Rektorat zu erheben, in Abständen von jeweils einem Jahr zu aktualisieren und im Leistungsbericht zu dokumentieren. Stichtag ist jeweils der 1. Februar eines Kalenderjahres. Der Ist-Zustand wird erhoben, dokumentiert und veröffentlicht, wobei insbesondere auf den Frauenanteil unter den Mitarbeitern\*Mitarbeiterinnen und Studierenden sowie auf den Karriere- und Studienverlauf und auf das Arbeitsumfeld Bedacht zu nehmen ist.

(2) Der Frauenanteil ist für die Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems insgesamt und für alle Organisationseinheiten gesondert zu erheben und auszuweisen.

(3) Der Frauenanteil an den Studierenden der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems ist im Rahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie in den einzelnen Studienrichtungen zu erheben und auszuweisen.

(4) Ebenso zu erheben und auszuweisen ist die Frauenquote bei der Vergabe von Forschungsmitteln, der Vergabe von sonstigen Mitteln sowie bei der Zuweisung von Mitteln für die berufliche Weiterbildung.

(5) Die Ergebnisse der Erhebung der Frauenquoten sind dem\*der Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen vom Rektorat nachweislich zu übermitteln.

(6) Bei Personalentscheidungen ist auf diese Daten Bedacht zu nehmen und in einer allfälligen schriftlichen Begründung festzuhalten.

## **III. Gleichstellungsplan**

### **§ 1 Gleichbehandlungsgebot**

Die Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems bekennt sich zur Gleichbehandlung ohne Unterscheidung hinsichtlich Geschlechtes bzw. Geschlechtsidentität, Alter, sozialer Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung oder einer Behinderung und zur Schaffung von diskriminierungsfreien Arbeits- und Studienbedingungen. Sie erachtet diese Anliegen als gemeinsame Aufgabe aller Hochschulangehörigen. Gleichstellung und Frauenförderung haben ihren adäquaten Niederschlag in Personalpolitik, Forschung und Lehre sowie in den Zielvereinbarungen zu finden. Zudem muss die Gleichstellung der Geschlechter bzw. Geschlechtsidentitäten bei Entscheidungsprozessen sowie in operativen und strategischen Gremien mittels der Strategie des Gender-Mainstreaming erfolgen.

### **§ 2 Fachstelle Genderkompetenz (FS Geko)**

(1) Zur Unterstützung und Beachtung des Gender-Mainstreaming an der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems ist die Fachstelle Genderkompetenz installiert. Dieses Gremium berät und unterstützt das Rektorat beim Aufbau einer diversitätsorientierten Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen. Die Beratung und Maßnahmenentwicklung hat den Abbau der horizontalen Geschlechtersegregation im Bildungsbereich (Lehrberuf) zum Ziel.

(2) Die Fachstelle Genderkompetenz setzt sich aus den beiden Gender-Mainstreaming-Beauftragten der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems und aus Experten\*Expertinnen für



Genderfragen, insbesondere den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zusammen.

(3) Die Mitglieder der Fachstelle Genderkompetenz sind Ansprechpersonen für Gender-Mainstreaming und Genderkompetenzentwicklung nach innen – PH-Leitung, PH-Personal, Studierende – und nach außen und arbeiten am nachhaltigen Aufbau diversitätsorientierten Genderkompetenz. Sie beraten und unterstützen die konkrete Umsetzung von Maßnahmen und Projekten in der Lehre der Aus-, Fort- und Weiterbildung, Schul- und Unterrichtsentwicklung, Forschung und Entwicklung, Praxisschulen, Internationalität und Mobilität, Personalentwicklung und Personalstruktur sowie Evaluierung und Qualitätssicherung. Die Konzept- und Maßnahmenentwicklung erfolgt unter der Berücksichtigung des Rundschreibens Nr. 21/2018 zum Grundsatzterlass „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“.

(4) Die Umsetzung der oben genannten Ziele erfolgt im Zusammenwirken mit den Organen und Einrichtungen an der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems.

(5) Eine hochschulübergreifende Vernetzung wird angestrebt.

### **§ 3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

(1) Die Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems sieht die Schaffung von Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben (insbesondere Betreuung schulpflichtiger Kinder und Pflegeverpflichtungen von Angehörigen) und Beruf bzw. Studium als ihre Verpflichtung an.

(2) Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine Aufgabe der hochschulischen Personalentwicklung.

### **§ 4 Dienstpflichten und Arbeitszeiten**

(1) Bei der Festlegung von Pflichten, die sich aus einem Beschäftigungsverhältnis ergeben, ist innerhalb der Organisationseinheit auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben auf alle Mitarbeiter\*innen Bedacht zu nehmen.

(2) Bei der Festlegung von Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter bzw. Geschlechtsidentitäten orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für die Beschreibung der Arbeitsplätze und Aufgaben.

(3) Flexibilität der Arbeitszeit ist für alle Hochschulangehörigen zu fördern und in allen Gesprächen mit den Mitarbeitenden zu thematisieren.

(4) Den Mitarbeitenden ist das Wahrnehmen der gesetzlichen oder vertraglichen Möglichkeiten zur Herabsetzung der Wochendienstzeit bzw. Teilzeitbeschäftigung, zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten, die Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und der Pflegefreistellung durch organisatorische Begleitmaßnahmen zu erleichtern. Bei der Herabsetzung der Wochendienstzeit auf die Hälfte bzw. bei Teilzeitarbeit ist darauf zu achten, dass auch die Aufgabenbereiche entsprechend reduziert werden.

### **§ 5 Menschengerechte Arbeitsbedingungen**

(1) Alle Angehörigen der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems haben das Recht auf Wahrung ihrer Würde, insbesondere auf Schutz vor sexueller Belästigung, geschlechtsbezogener Belästigung, Diskriminierung und Mobbing.

(2) Die Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems setzt daher geeignete Präventivmaßnahmen und stellt sicher, dass Personen, die von sexueller Belästigung, geschlechtsbezogener Belästigung,

Diskriminierung oder Mobbing betroffen waren, ein kostenloses rechtliches Beratungsangebot über den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bzw. eine Mobbing-Beratungsstelle erhalten.

## **§ 6 Sexuelle Belästigung, geschlechtsbezogene Belästigung und Mobbing**

(1) Mitarbeitende der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kollegen\*innen, anderen Mitarbeitenden sowie Studierenden Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder diskriminierend sind.

(2) Sexuelle Belästigung (§ 8 B-GlBG i.d.g.F.), geschlechtsbezogene Belästigung (§ 8a oder §16 B-GlBG i.d.g.F.) sowie Mobbing stellen besondere Formen der Diskriminierung und damit Verletzungen von Persönlichkeitsrechten dar. Die Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems duldet weder sexuelle noch geschlechtsbezogene Belästigung bzw. sexistisches Verhalten, noch Diskriminierungen und Mobbing.

(3) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn von Hochschulangehörigen gegenüber anderen Hochschulangehörigen ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und ein einschüchterndes, feindseliges, demütigendes, stressbeladenes oder zu Nachteilen für die betroffene Person führendes Arbeits- oder Studientumfeld schafft oder dies bezweckt. Unter sexueller Belästigung am Arbeits- oder Studienplatz fallen sexuelle Annäherungsversuche, unerwünschte körperliche Kontakte, Anspielungen und Bemerkungen, sexistische Kommentare oder Witze über das Äußere von Personen, sowie Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.

(4) Mobbing ist ein komplexer krisenhafter bzw. konfliktbeladener Prozess am Arbeitsplatz, bei dem eine Person durch eine oder mehrere Personen über einen längeren Zeitraum hinweg systematisch oder mehr oder weniger regelmäßig Verhaltensweisen ausgesetzt wird, die von der betroffenen Person als Angriff und Diskriminierung erlebt werden und bei der ein unangenehmes Machtungleichgewicht empfunden wird. Die Nichtbeachtung eines derartigen Vorkommnisses kann zu einer massiven Störung des Arbeitsklimas und zu negativen Auswirkungen auf die psychische und physische Gesundheit der betroffenen Person führen.

(5) Sexuelle Belästigungen, geschlechtsbezogene Belästigungen und Mobbing sind dienst- bzw. disziplinarrechtlich zu ahnden. Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen sind zur Meldung bzw. Anzeige eines derartigen Vorfalles verpflichtet, unterliegen aber im Übrigen der Verschwiegenheitspflicht.

(6) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen berät und unterstützt Personen oder Gremien im sachgerechten Umgang mit Vorfällen sexistischen Verhaltens, sexueller Belästigung, geschlechtsbezogener Belästigung, Diskriminierung und Mobbing.

(7) Die Kontaktdaten der Mobbingpräventionsbeauftragten sind auf der Amtstafel und im Intranet der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems zugänglich zu machen.

**Stellungnahme des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen vom 14.1.2020**

**Genehmigt vom Hochschulrat der KPH Wien/Krems am 30.1.2020**

**Veröffentlicht in der Satzung der KPH Wien/Krems am 1.2.2020**