Geschäftsordnung Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

der Privatuniversität Schloss Seeburg

September 2026

Präambel

Die Privatuniversität Schloss Seeburg setzt sich mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen aktiv für Gleichbehandlung und Gleichstellung aller Menschen ein. Ihr zentrales Anliegen ist es, alle Menschen unabhängig von ihren demografischen (z.B. Geschlecht, Alter, Nationalität etc.) oder biografischen (z.B. Familienhintergrund, Werdegang etc.) Merkmalen einen diskriminierungsfreien, wertschätzenden Raum in der gesamten Universität zu bieten. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen trägt dazu bei, Gleichbehandlung und Gleichstellung als Querschnittsthemen sichtbar zu machen und ihre Berücksichtigung in allen Bereichen der Universität, insbesondere in Forschung, Lehre und Administration, nachhaltig zu verankern.

Vielfalt bezeichnet das Vorhandensein unterschiedlicher Menschen mit verschiedenen Hintergründen, Erfahrungen und Perspektiven. Dazu gehören u. a. Geschlecht, Geschlechteridentität, sexuelle Orientierung, Alter, Herkunft, soziale und kulturelle Hintergründe, körperliche oder geistige Fähigkeiten, Religion.

Gleichbehandlung bedeutet, dass alle Personen unabhängig von ihren individuellen Merkmalen fair und ohne Diskriminierung behandelt werden. Entscheidungen, Zugänge und Möglichkeiten dürfen nicht durch Vorurteile oder unfaire Kriterien beeinflusst werden.

Gleichstellung geht über reine Gleichbehandlung hinaus. Sie zielt darauf ab, strukturelle Benachteiligungen abzubauen und gleiche Chancen sowie gleiche Teilhabe für alle Geschlechter sicherzustellen. Gleichstellung umfasst sowohl Maßnahmen als auch Rahmenbedingungen, die tatsächliche Chancengleichheit ermöglichen.

Inklusion bedeutet, aktiv Bedingungen zu schaffen, unter denen alle Menschen — unabhängig von ihren individuellen Eigenschaften — vollständig und wertgeschätzt an allen Bereichen des universitären Lebens teilhaben können. Es geht um die Gestaltung eines Umfelds, in dem jede Person sich einbringen kann und Barrieren systematisch abgebaut werden.

Zugehörigkeit beschreibt das Gefühl, Teil einer Gemeinschaft zu sein, akzeptiert und respektiert zu werden und einen authentischen Platz innerhalb der Organisation zu haben. Zugehörigkeit entsteht, wenn Menschen sich sicher fühlen, ihre Identität auszuleben, und das Gefühl haben, dass sie gebraucht, gesehen und geschätzt werden.

§ 1. Rechtsgrundlage und Einrichtung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

(1) Gemäß § 5 Abs 5 Privathochschulgesetz (PrivHG), BGBl. I Nr. 50/2024 hat die Privatuniversität die Gleichstellung der Geschlechter und die ausgeglichene Repräsentanz der Geschlechter in allen Positionen und Funktionen zu beachten. Privathochschulen in der Form juristischer Personen des privaten Rechts haben das Gleichbehandlungsgesetz (GlBG), BGBl. I Nr. 66/2004, zu beachten. Gemäß § 5 Abs 2 Z 3 PrivHG ist die Privatuniversität dazu verpflichtet, die Gleichstellung der Geschlechter insbesondere durch einen aktuellen und gültigen Gleichstellungsplan zu gewährleisten.

(2) Grundlage für die Aufgaben und Tätigkeiten des Arbeitskreises ist das Gleichbehandlungsgesetz (GlBG), BGBl. I Nr. 66/2004.

§ 2. Aufgaben

(1) Die primäre Aufgabe besteht darin, Diskriminierungen und Benachteiligungen auf Grund von demografischen, biografischen oder psychografischen Merkmalen von universitären Wirkungsbereichen entgegenzuwirken und die Gleichbehandlung zu gewährleisten sowie Inklusion und Zugehörigkeit zu fördern.

(2) Dabei werden die entsprechenden Organe, Mitglieder und alle der Universität angehörigen Gruppen in den entsprechenden Angelegenheiten unterstützt und beraten.

(3) Dazu zählen auch die Bewertung relevanter Strukturen und Prozesse sowie die Erarbeitung von entsprechenden Entscheidungsgrundlagen an der Universität.

(4) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bekennt sich zur diskriminierungsfreien und inklusiven Sprache. Zu diesem Zweck hat der Arbeitskreis einen Sprachleitfaden entwickelt.

(5) Betreffen inneruniversitäre Angelegenheiten jene des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, so ist ggf. von Seiten der Universitätsleitung Auskunft und Einsicht in entsprechende Unterlagen, im Sinne der Transparenz und Nachvollziehbarkeit, zu gewährleisten. Etwaige Kopien der Unterlagen sind auf Verlangen zu gestatten. Einsicht in personenbezogene Unterlagen ist nur mit Genehmigung der betroffenen Person zulässig.

(6) Privathochschulen sind gemäß § 7 Abs 1 PrivHG verpflichtet, der Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria (AQ Austria) jährlich einen Bericht über die Entwicklungen im abgelaufenen Studienjahr (Jahresbericht) vorzulegen. Die aktuelle gesetzliche Bestimmung bildet die PrivH-JBVO 2025. Auf Grundlage der geltenden Bestimmungen der Jahresberichtsverordnung ist der Universitätsleitung zudem jährlich ein Tätigkeitsbericht zum Themenbereich Gleichstellung zu übermitteln. Dieser dient zugleich als Grundlage für das Kapitel „Gleichstellung“ im Jahresbericht der Privatuniversität.

(7) Die für Gleichstellung beauftragte Person hat bei den Berufungsverfahren der Privatuniversität gemäß der Berufungsordnung zu beraten und mitzuwirken.

§ 3. Organisation

(1) Gemäß §4 (3) der Satzung der Privatuniversität Schloss Seeburg, wird in das Gremium je ein Hauptmitglied und je ein Ersatzmitglied von folgenden Gruppen entsendet:

- Universitätsprofessorenschaft
- wissenschaftliches Personal
- Studierende
- sonstige an der Universität tätige Personen

(2) Bei der Besetzung der Mitglieder sollen ihre Erfahrungen und Interessen bezüglich Gleichbehandlungsthemen berücksichtigt werden.

(3) Jedes Hauptmitglied ist stimmberechtigt. Ersatzmitglieder haben, außer im Falle der Vertretung eines verhinderten Hauptmitglieds, kein Stimmrecht.

(4) Der Arbeitskreis ist beschlussfähig, wenn zumindest drei von vier Mitgliedern (siehe (1)) anwesend sind oder durch ein Ersatzmitglied vertreten werden.

(5) Aus dem Kreis der Hauptmitglieder ist eine vorsitzende Person sowie eine Stellvertretung mit einfacher Stimmenmehrheit (siehe § 3 (1)) zu wählen.

(6) Die vorsitzende Person fungiert als Gleichstellung beauftragte Person. Die weiteren Mitglieder des Arbeitskreises können ersatzweise als Gleichstellung beauftragte Person fungieren.

(7) Eine Amtsperiode beträgt drei Jahre, eine Wiederwahl ist möglich. Zwischenzeitliche Änderungen der Mitgliederbesetzung sind über den Senat gemäß § 18 (5) der Satzung der Privatuniversität Schloss Seeburg vorzunehmen.

(8) Die Mitglieder dürfen bei der Ausübung ihrer Aufgaben nicht behindert werden. Aufgrund dieser Tätigkeit dürfen sie in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden. Sie sind in der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden.

(9) Der Arbeitskreis beschließt eine Geschäftsordnung. Diese bedarf der Genehmigung des Senates.

(10) Die Mitglieder des Arbeitskreises unterliegen der Verschwiegenheit. Tatsachen, die nur aufgrund der Teilhabe am Arbeitskreis bekannt wurden, dürfen ausschließlich nach Rücksprache mit und Einverständnis von beschwerdeführenden Personen bzw. nach Rücksprache mit den anderen Mitgliedern des Arbeitskreises nach außen kommuniziert werden.

§ 4. Sitzungen

(1) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist von der vorsitzenden Person nach Bedarf einzuberufen (=Sitzung). Die Einladung ergeht per E-Mail an alle Mitglieder. Sie ist wenigstens 7 Tage vor der Sitzung abzusenden.

(2) Sofern Beschlüsse fällig sind, sind diese mit einfacher Stimmenmehrheit zu tragen (siehe §3(1)). Bei Stimmengleichheit entscheidet die vorsitzende Person. In unaufschiebbaren Angelegenheiten entscheidet sie allein. Die vorsitzende Person hat die Mitglieder des Arbeitskreises hiervon unverzüglich zu unterrichten. Der Arbeitskreis kann Entscheidungen der vorsitzenden Person aufheben; bereits entstandene Rechte Dritter bleiben unberührt. Umlaufbeschlüsse per E-Mail sind zulässig. Hierbei ist auf eine einwöchige Frist zur Abstimmung per E-Mail hinzuweisen.

(3) Ist ein Hauptmitglied verhindert, kann es die eigene Stimme bei Verhinderung für die Dauer einer Sitzung oder eines Teiles einer Sitzung einem in der Sitzung anwesenden Mitglied oder Ersatzmitglied aus der jeweiligen Personengruppe (siehe §3(1)) übertragen. Die Stimmübertragung ist per E-Mail an den Vorsitz zu kommunizieren. Kein Mitglied kann mehr als zwei Stimmen führen.

(4) Ein Umlaufbeschluss erlangt dann Gültigkeit, wenn bis zum Ende der Frist die erforderliche Mehrheit für den Antrag gestimmt hat. Über das Ergebnis ist per E-Mail zu informieren.

(5) Die Sitzungen sind zu protokollieren. Die Protokolle sind den Mitgliedern inkl. Ersatzmitgliedern zukommen zu lassen.

§ 5. Ressourcen

Die zur Durchführung der entsprechenden Aufgaben erforderlichen Ressourcen (E-Mailadresse, Sachaufwand usw.) sind von der Universitätsleitung zur Verfügung zu stellen.

§ 6. Inkrafttreten

Diese Geschäftsordnung tritt mit 17.09. 2026 in Kraft.