

# MITTEILUNGSBLATT

DER

UNIVERSITÄT MOZARTEUM SALZBURG

Studienjahr 2015/2016

Ausgegeben am 19.07.2016

58. Stück

Sämtliche Funktionsbezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.

## **113. Satzungsteil - Frauenförderungsplan**

---

### **113. Satzungsteil - Frauenförderungsplan**

Der Senat der Universität Mozarteum Salzburg hat in seiner Sitzung vom 13.07.2016 auf Vorschlag des Rektorats den Satzungsteil „Frauenförderungsplan“ in nachfolgender Fassung beschlossen.

# Satzungsteil Frauenförderungsplan

<b>Präambel</b>	2
<b>A. Allgemeine Bestimmungen</b>	2
§1 Geschlechtergerechte Sprache	2
§2 Frauenförderungsgebot	2
§3 Gender Mainstreaming	2
§4 Öffentlichkeitsarbeit	3
§5 Informationspaket	3
§6 Erhebung der Frauenanteile	3
<b>B. Entwicklung und Erschließung der Künste und Forschung</b>	3
§7 Förderung der künstlerischen, wissenschaftlichen und pädagogischen Tätigkeit von Frauen	3
<b>C. Lehre</b>	4
§8 Frauen in der Lehre	4
§9 Evaluierung der Lehre	4
<b>D. Frauenforschung und Gender Studies</b>	4
§10 Frauenforschung und Gender Studies	4
§11 Lehrinhalte aus Frauenforschung und Gender Studies in den Curricula	4
<b>E. Infrastruktur und Aufgaben des Instituts für Gleichstellung und Gender Studies</b>	5
§12 Institut für Gleichstellung und Gender Studies	5
§13 Personelle Ressourcen des Instituts für Gleichstellung und Gender Studies	5
§14 Ressourcen des Instituts für Gleichstellung und Gender Studies	5
§15 Vernetzung	5
<b>F. Studierende</b>	5
§16 Studierende	5
§17 Stipendien und Preise	5
§18 Vereinbarkeit von Studium und Betreuungspflichten	6
<b>G. Personal- und Organisationsentwicklung</b>	6
I. Allgemeines	6
§19 Personal- und Organisationsentwicklung	6
II. Personalaufnahmeverfahren	6
§20 Allgemeines - Erfüllung des Frauenförderungsgebotes	6
§21 Ausschreibung	6
§22 Wiederholung der Ausschreibung	7
§23 Allgemeine Bestimmungen zu Auswahlverfahren	7
§24 Auswahlkriterien	7
III. Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung	8
§25 Pflichten, die sich aus dem Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis ergeben	8
§26 Aus- und Weiterbildung	8
§27 Zusammensetzung von Kommissionen	9
§28 Frauen in Management und Verwaltung	9
<b>H. Arbeitsumfeld und Schutz der Würde am Arbeitsplatz</b>	9
§29 Arbeitszeit	9
§30 Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Betreuungspflichten	9
§31 Schutz der Würde am Arbeitsplatz und im Studium	9
<b>I. Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme</b>	9
§32 Anreizsysteme	9
<b>J. Umsetzung und Berichtspflichten</b>	10
§33 Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung	10
§34 Berichtspflichten	10
<b>K. Sonstiges</b>	10
§35 Inkrafttreten	10

## **Präambel**

Die Universität bekennt sich zum Grundsatz der Gleichstellung der Geschlechter und zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen. Sie sieht diese Anliegen als gemeinsame Aufgabe aller Angehörigen der Universität.

Alle Entscheidungen und Maßnahmen der Universität sind auf das Ziel der Geschlechtergleichstellung hin auszurichten. Dazu zählen jedenfalls Maßnahmen zur besseren sozialen Durchlässigkeit, zur Erhöhung des Frauenanteils in leitenden Funktionen der Universität sowie zur gezielten Förderung von Nachwuchskünstlerinnen und -Wissenschaftlerinnen sowie Maßnahmen zur Unterstützung aller Geschlechter hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Betreuungsaufgaben, jeweils nach Maßgabe der Bestimmungen des Frauenförderungsplans, der Ausbau von gesellschaftlich relevanten Kunst-, Kultur- und Forschungsbereichen sowie der Wissens- und Technologietransfer.

Gleichstellung und Frauenförderung haben ihren Niederschlag in Personalpolitik, Verteilung der Ressourcen, Entwicklung und Erschließung der Künste, Forschung, Lehre und Studium zu finden.

## **A. Allgemeine Bestimmungen**

### **Geschlechtergerechte Sprache**

§1.

(1) Alle Angehörigen der Universität bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Reden und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen einer geschlechtergerechten Sprache. In allen Schriftstücken und mündlichen Äußerungen sind die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden.

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

### **Frauenförderungsgebot**

§2.

(1) Maßnahmen der Frauenförderung dienen dazu, bestehende Unterrepräsentationen von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen, in allen Funktionen und Tätigkeiten zu beseitigen. Dies gilt für befristete wie unbefristete Beschäftigungsverhältnisse und Ausbildungsverhältnisse.

(2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten in der jeweiligen Kategorie (insbesondere gemäß §11b Abs. 1 B-GIBG) weniger als der im UG normierte Prozentsatz beträgt.

(3) Ist eine Unterrepräsentation von Frauen gegeben, so sind diese bei Bewerbungen, beim beruflichen Aufstieg und bei der Aus- und Weiterbildung (gemäß §§11b bis d B-GIBG) bei gleicher Qualifikation wie der bestgeeignete Mitbewerber so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis ein Frauenanteil in der Höhe des im UG normierten Prozentsatzes erreicht ist. Dies gilt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende spezifische Gründe überwiegen. Diese Gründe dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben (gemäß §11b Abs. 2 B-GIBG; insbesondere sind die Heranziehung des Familienstandes oder von Betreuungspflichten unzulässig).

(4) Alle Universitätsangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches auf eine Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von Frauen hinzuwirken.

(5) Wenn Frauen in der jeweiligen Organisationseinheit, Hierarchieebene, Funktion oder Tätigkeit nicht unterrepräsentiert sind, greift das Frauenförderungsgebot nicht.

### **Gender Mainstreaming**

§3.

(1) Gender Mainstreaming ist eine verbindliche Vorgabe der Politikgestaltung (gemäß Art 8 Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union). Allgemein dient Gender Mainstreaming der Herstellung von Chancengleichheit und der Gleichstellung der Geschlechter. Gender Mainstreaming erfordert die Einbeziehung der Ziele der Gleichstellung in alle Entscheidungsprozesse, Maßnahmen und Tätigkeiten der Universität, insbesondere durch die Leitungsorgane. Alle Entscheidungsprozesse, Maßnahmen und Tätigkeiten sind für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen und transparent sowie objektiv nachvollziehbar zu gestalten.

(2) Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming binden alle Organe den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie das Institut für Gleichstellung und Gender Studies bei der Planung aller

Maßnahmen und in alle Entscheidungsprozesse entsprechend ein.

(3) Das Rektorat sorgt in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und dem Institut für Gleichstellung und Gender Studies für die regelmäßige Abhaltung von Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen über die Themen, Maßnahmen und Organe der Gleichstellung. Dabei sollen insbesondere auch Führungskräfte angesprochen werden.

#### **Öffentlichkeitsarbeit**

§4.

(1) Frauenspezifische und gleichstellungsrelevante Themen sind als wichtige Merkmale des Universitätsprofils im Rahmen der universitären Öffentlichkeitsarbeit entsprechend zu präsentieren. Der Anteil von Frauen am Universitätsleben und ihre Beiträge zu Erschließung der Künste, Forschung, Lehre, Management und Verwaltung ist regelmäßig in den Medien der Universität (z.B. Homepage, universitätseigene Printmedien) zu dokumentieren.

(2) Der Webauftritt der Universität enthält Links zu den Seiten des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und des Instituts für Gleichstellung und Gender Studies. Pflege und Wartung dieser Seiten (Inhalte und ihrer Updates) obliegen jeweils dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und dem Institut für Gleichstellung und Gender Studies.

#### **Informationspaket**

§5.

(1) Das Rektorat hat allen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern die für Gleichbehandlungsangelegenheiten und Frauenförderungsangelegenheiten relevanten universitätsinternen Rechtsvorschriften zugänglich zu machen.

(2) Das Institut für Gleichstellung und Gender Studies erstellt ein Informationspaket, das die mit Gleichstellung, Frauenförderung und Gender Mainstreaming befassten Gremien und Einrichtungen präsentiert. Dieses Informationspaket wird den Universitätsangehörigen zur Verfügung gestellt und zwar insbesondere:

- a) Studierenden, die zu einem Studium an der Universität zugelassen sind (gemäß §§60 ff UG);
- b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Dienstantritt.

(3) Darüber hinaus ist dieses Informationspaket in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen samt Information über Anlaufstellen bei (sexueller) Belästigung und Diskriminierung an geeigneten Orten aufzulegen.

#### **Erhebung der Frauenanteile**

§6.

Die Frauenanteile sind auf Anweisung des Rektorats vom Institut für Gleichstellung und Gender Studies jährlich (zum Stichtag 31.12.) zu erheben. Sie sind für die Universität insgesamt und für alle Organisationseinheiten gesondert und nach personalrechtlichen Kategorien (gemäß §11b Abs. 1 B-GlBG) auszuweisen und mit den Daten der Wissensbilanz abzugleichen.

## **B. Entwicklung und Erschließung der Künste und Forschung**

### **Förderung der künstlerischen, wissenschaftlichen und pädagogischen Tätigkeit von Frauen**

§7.

(1) Die Universität fördert die künstlerische, wissenschaftliche und pädagogische Tätigkeit von Frauen.

(2) Bei Vorliegen von Projektanträgen sind die künstlerischen und wissenschaftlichen Vorhaben von Frauen nach Maßgabe der rechtlichen Möglichkeiten bei gleicher Qualität vorrangig zu berücksichtigen.

## **C. Lehre**

### **Frauen in der Lehre**

§8.

(1) Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Lehrenden sämtlicher Studien und Organisationseinheiten ist in allen Kategorien (insbesondere gemäß §11b Abs. 1 B-GIBG) auf den im UG normierten Prozentsatz zu erhöhen, sofern dies nach Maßgabe des jeweiligen Personalstandes und der rechtlichen Rahmenbedingungen möglich ist.

(2) In Organisationseinheiten und in künstlerischen, wissenschaftlichen und pädagogischen Fächern, deren Frauenanteil bei den Lehrenden unter 20 Prozent liegt, sind bei der Neuvergabe von Betrauung mit Lehre von der ausschreibenden beziehungsweise der beauftragenden Stelle Frauen aktiv einzuladen und vorrangig zu berücksichtigen.

(3) Als Maßnahme der Frauenförderung kann die Universität nach Maßgabe der finanziellen Möglichkeiten ein Mentoringprogramm einrichten.

### **Evaluierung der Lehre**

§9.

Bei der Evaluierung der Lehre ist zu erheben, ob die Gleichstellung von Studentinnen und Studenten verwirklicht wird und ob die Lehrinhalte unter Wahrung des Gebotes der Gleichstellung der Geschlechter und in geschlechtersensibler Weise vermittelt werden (z.B. Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache, Verzicht auf geschlechterdiskriminierende Beispiele und Themenstellungen, den LV-Inhalten entsprechende Verweise auf Leistungen von Frauen etc.).

## **D. Frauenforschung und Gender Studies**

### **Frauenforschung und Gender Studies**

§10.

(1) Die Universität fördert den Auf- und Ausbau von Frauenforschung und Gender Studies. Deren Methoden und Inhalte sollen integrierte Bestandteile der Entwicklung und Erschließung der Künste, Forschung und Lehre werden. Anzustreben sind insbesondere departments- und institutsübergreifende Projekte. Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und dem Institut für Gleichstellung und Gender Studies kommt ein entsprechendes Vorschlagsrecht zu.

(2) Als Frauenforschung und Gender Studies gelten künstlerische oder wissenschaftliche Arbeiten, die sich allgemein oder fachspezifisch mit der gesellschaftlichen Situation von Frauen in Geschichte und Gegenwart sowie mit dem Verhältnis der Geschlechter auseinandersetzen; wobei hier von einem grundlegenden Verständnis ausgegangen wird, das im Sinne der feministischen Forschung, Macht- und Herrschaftskritik, Inklusions- und Exklusionsprozesse und neuere Forschungen im Bereich der Intersektionalität und Diversity in den Blick nimmt.

(3) Um auf die Ziele der Absätze 1 bis 2 effizient hinzuarbeiten, strebt die Universität bei Vorhandensein entsprechender Eigen- bzw. Drittmittel eine Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung und Gender Studies durch die Einrichtung einer Professur mit einschlägiger Widmung in Zusammenarbeit mit der Paris-Lodron Universität Salzburg und dem Land Salzburg an.

(4) Künstlerische und wissenschaftliche Themen aus dem Bereich der Frauenforschung und Gender Studies sind im Rahmen von Qualifikationsbeurteilungen (z.B. in Habilitationsverfahren, Berufungsverfahren) innerhalb des künstlerischen oder wissenschaftlichen Faches als gleichwertig mit anderen Themen anzusehen.

### **Lehrinhalte aus Frauenforschung und Gender Studies in den Curricula**

§11.

(1) Bei der Gestaltung der Curricula sind die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie die Gleichwertigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung mit anderen Forschungsbereichen zu berücksichtigen.

(2) Curricula sind in geschlechtergerechter Sprache abzufassen.

(3) Die für die Erstellung der Curricula zuständigen Kommissionen haben jeden Entwurf zur Änderung oder Erlassung eines Curriculums dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Stellungnahme zu übermitteln.

(4) Pro Studienjahr sind den Studierenden im Rahmen des Curriculums Lehrveranstaltungen (auch in Kooperation mit anderen Bildungseinrichtungen) mit wissenschaftstheoretischen und/oder methodenkritischen Inhalten in Bezug auf Frauen- und Geschlechterforschung zumindest als Wahlfach im Rahmen des Studiums anzubieten oder als freies Wahlfach zu empfehlen.

## **E. Infrastruktur und Aufgaben des Instituts für Gleichstellung und Gender Studies**

### **Institut für Gleichstellung und Gender Studies**

§12.

An der Universität ist ein Institut für Gleichstellung und Gender Studies eingerichtet, um insbesondere folgende Aufgaben erfüllen zu können:

1. Gleichstellung,
2. Frauenförderung,
3. Gender Mainstreaming,
4. Frauen- und Geschlechterforschung,
5. Schaffung geschlechtergerechter Arbeitsbedingungen, insbesondere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

### **Personelle Ressourcen des Instituts für Gleichstellung und Gender Studies**

§13.

Dem Institut für Gleichstellung und Gender Studies sollen nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten zur Erfüllung der Aufgaben eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter im wissenschaftlichen Bereich angehören. Zusätzlich ist eine Doppelzuordnung von bereits vorhandenen künstlerischen MitarbeiterInnen möglich.

### **Ressourcen des Instituts für Gleichstellung und Gender Studies**

§14.

Zur administrativen Unterstützung kann nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten eine Sekretariatsstelle eingerichtet werden (siehe § 14 Abs. 2).

### **Vernetzung**

§15.

(1) Die bzw. der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie ihre bzw. seine Stellvertreterin oder Stellvertreter haben darüber hinaus die Aufgabe der Vernetzung mit den mit Gleichstellung und Frauenförderung befassten Institutionen anderer Universitäten, in der ARGE GLUNA-Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs Universitäten, mit den in den Bundesministerien für Gleichbehandlungsfragen zuständigen Stellen sowie mit anderen im Bereich der Frauenförderung bzw. Gleichstellung tätigen Institutionen im In- und Ausland.

Die bzw. der Vorsitzende des AKG sowie ihre bzw. seine Stellvertreterin oder Stellvertreter und die Leiterin bzw. der Leiter des Instituts für Gleichstellung und Gender Studies halten untereinander regelmäßig Kontakt, informieren und unterstützen einander und entwickeln gemeinsame Strategien zur Herstellung eines gleichberechtigten Zusammenwirkens von Frauen und Männern an der Universität.

(2) Erfordert die Teilnahme der bzw. des Vorsitzenden und ihrer bzw. seiner Stellvertreterin bzw. Stellvertreters an den Sitzungen der ARGE GLUNA eine Reisebewegung, gebührt eine Abgeltung gemäß den geltenden Vorschriften für die Abrechnung von Reisekosten nach Maßgabe der vorhandenen Mittel.

## **F. Studierende**

### **Studierende**

§16.

Erhöhung des Frauenanteils in Studien, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Die Universität setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Frauen zu Studien, in denen sie unterrepräsentiert sind.

### **Stipendien und Preise**

§17.

Stipendienangebote und Preise sind in geeigneter Weise einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen. Die Universität hat sich um die Anwerbung zusätzlicher Stipendien für Frauen zu bemühen. Generell ist zu

unterstützen, dass Stipendien durch Erziehungsurlaub oder durch Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen werden können und dass die Altersgrenze für Stipendien bei familiären Belastungen hinaufgesetzt wird.

### **Vereinbarkeit von Studium und Betreuungspflichten**

§18.

(1) Die Universität wirkt darauf hin, dass Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger einem erfolgreichen Studienverlauf und Studienabschluss nicht entgegenstehen (Beurlaubung gemäß §67 Abs. 1 UG und §10 Satzungsteil Studienrechtliche Bestimmungen).

(2) Das prüfungsrelevante Lehrangebot ist nach Möglichkeit zeitlich so festzulegen, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern bzw. der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen zu vereinbaren ist. Parallelveranstaltungen sollen zu unterschiedlichen Terminen angeboten werden. Studierende Eltern sind bei der Wahl der Termine bevorzugt (positiv diskriminierend) zu berücksichtigen.

## **G. Personal- und Organisationsentwicklung**

### **I. Allgemeines**

#### **Personal- und Organisationsentwicklung**

§19.

Personalentwicklung ist ein wichtiges Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils an der Universität und der Frauenförderung innerhalb der Universität. Bei allen Maßnahmen, die die Personal- und Organisationsentwicklung betreffen, ist das Konzept des Gender Mainstreaming zu berücksichtigen.

### **II. Personalaufnahmeverfahren**

#### **Allgemeines - Erfüllung des Frauenförderungsgebotes**

§20.

Die Personalaufnahme und die Ausschreibung von Stellen erfolgt insbesondere unter Bedachtnahme auf die Zielsetzungen dieses Frauenförderungsplanes.

#### **Ausschreibung**

§21.

(1) Ausschreibungstexte sind in weiblicher und männlicher Form abzufassen. Sie haben keine zusätzlichen Anmerkungen zu enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen. Eine Ungleichbehandlung wegen eines geschlechtsbezogenen Merkmals stellt nur dann keine Diskriminierung dar, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Ausschreibungstexte dienen als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren. Sie haben daher neben den Aufnahmeerfordernissen ein umfassendes Anforderungsprofil (insbesondere maßgebliche und erwünschte Qualifikationen) und objektiv nachvollziehbare, hinreichend determinierte Qualifikationskriterien zu enthalten.

(3) Ausschreibungstexte sind insbesondere unzulässig, wenn der begründete Verdacht besteht, dass der potentielle Kreis der Bewerbungen zu Gunsten oder Ungunsten der Angehörigen eines Geschlechtes unsachlich eingeschränkt werden soll.

(4) Die Ausschreibungstexte sollen folgenden Zusatz enthalten: „Die Universität Mozarteum Salzburg strebt eine Erhöhung des Frauenanteils beim künstlerischen, wissenschaftlichen und allgemeinen Universitätspersonal insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.“

Dieser Zusatz kann entfallen, so fern bei der ausgeschriebenen Stelle zugeordneten Personengruppe der jeweiligen Organisationseinheit ein Männeranteil von unter 50 % besteht.

(5) Gemäß §42 Abs. 6 Z 1 UG sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen vor erfolgter Ausschreibung zur Kenntnis zu bringen.

(6) Potentielle qualifizierte Bewerberinnen sind von der jeweils ausschreibenden Stelle durch geeignete

Maßnahmen zur Bewerbung zu motivieren.

(7) Bei der Ausschreibung von Stellen für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren in Fachgebieten, in denen bereits mit frauenspezifischen Themen und Forschungen verbundene Lehrveranstaltungen im Curriculum verankert sind, ist auf diesen Umstand hinzuweisen.

### **Wiederholung der Ausschreibung**

§22.

(1) Sind 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 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in schriftlicher Form nachzuweisen, dass Frauen, die die genannten Voraussetzungen erfüllen, zur Bewerbung angeregt wurden.

(2) Sind die nachgewiesenen Maßnahmen nicht ausreichend, entscheidet das Rektorat nach Einbindung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen über eine Neuausschreibung.

(3) Langen auf Grund der neuerlichen, ordnungsgemäß durchgeführten Ausschreibung und trotz nachweislicher aktiver Suche erneut keine Bewerbungen von ausreichend qualifizierten Frauen ein, ist das Auswahlverfahren durchzuführen.

### **Allgemeine Bestimmungen zu Auswahlverfahren**

§23.

(1) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist gemäß §42 Abs. 6 Z 2 UG unverzüglich die Liste der eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen.

(2) Werden im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Stelle oder Funktion Aufnahme- oder Auswahlgespräche geführt, ist die Liste der diesen Gesprächen eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen gemäß §42 Abs. 6 Z 3 UG unverzüglich zur Kenntnis zu bringen. Es ist darauf zu achten, zu diesen Gesprächen im Sinne der Frauenförderung Bewerberinnen und Bewerber in einem ausgewogenen Verhältnis einzuladen.

(3) Werden in Berufungsverfahren gemäß §98 Abs. 2, 2. Satz UG auch Personen einbezogen, die sich nicht beworben haben, so kommen die Bestimmungen des Satzungsteils "Richtlinie für das Berufungsverfahren gemäß § 98 UG 2002 an der Universität Mozarteum Salzburg" in der jeweils geltenden Fassung zur Anwendung.

(4) Im Bewerbungsverfahren haben diskriminierende Fragestellungen (z.B. über die Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

### **Auswahlkriterien**

§24.

(1) Im Ausschreibungstext nicht genannte Aufnahmekriterien dürfen grundsätzlich nicht berücksichtigt werden.

(2) Ist ausnahmsweise in einem Personalaufnahmeverfahren die Entwicklung von Hilfskriterien zur Entscheidungsfindung unerlässlich, so dürfen diese nicht unsachlich sein. Hilfskriterien dürfen nicht dazu führen, dass von den im Ausschreibungstext angeführten Qualifikationserfordernissen abgegangen wird. Sie müssen ein taugliches Mittel zur Entscheidungsfindung bieten, d.h. Aspekte, die keine Bedeutung für die künftige Tätigkeit haben, dürfen nicht herangezogen werden. Die Notwendigkeit der Heranziehung von Hilfskriterien und die so zustande gekommene Personalentscheidung sind gegenüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen schriftlich und objektiv nachvollziehbar zu begründen.

(3) In Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für die weiblichen Bewerberinnen ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(4) Gemäß §5 B-GIBG dürfen bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

1. bestehende oder frühere (a) Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, (b) Teilbeschäftigung oder (c) Herabsetzung der Wochendienstzeit,
2. Lebensalter und Familienstand,
3. eigene Einkünfte der Ehegattin, der eingetragenen Partnerin oder Lebensgefährtin oder des Ehegatten, des

eingetragenen Partners oder Lebensgefährten eines Bewerbers oder einer Bewerberin,  
4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung oder der Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch zu machen.

(5) Sind Frauen unterrepräsentiert und wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, so hat das zuständige Organ die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder einzelnen Bewerberin unter Bezugnahme auf die Kriterien des Ausschreibungstextes darzulegen.

### **III. Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung**

#### **Pflichten, die sich aus dem Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis ergeben**

§25.

(1) Bei den Pflichten, die sich aus dem Beschäftigungs- (Ausbildungs-) verhältnis ergeben (Dienstpflichten) ist innerhalb der betreffenden Organisationseinheit auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bedacht zu nehmen. Mitarbeiterinnen dürfen dabei gegenüber Mitarbeitern in vergleichbarer Position nicht benachteiligt werden.

(2) Generell sind Dienstpflichten immer so zu gestalten, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die für ihre Laufbahn erforderlichen Qualifikationen in der dafür vorgesehenen Zeit, aber unter Beachtung ihrer Verpflichtungen aus dem Dienstverhältnis, erwerben können.

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

(4) In Eignungsabwägungen, Dienstbeschreibungen, Beurteilungen und Zeugnissen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

#### **Aus- und Weiterbildung**

§26.

(1) Vorgesetzte sind verpflichtet, Mitarbeiterinnen zu fördern; insbesondere im Sinne einer selbstständigen künstlerischen und wissenschaftlich-künstlerischen Tätigkeit beim wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal.

(2) Die Vorgesetzten haben allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einschlägige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Kenntnis zu bringen. Insbesondere sind gezielt Frauen zur Teilnahme zu motivieren. Die Vorgesetzten haben dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, einschließlich der teilzeitbeschäftigten, auch während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienstort über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte informiert werden.

(3) Die Vorgesetzten haben insbesondere geeigneten Mitarbeiterinnen auf deren Wunsch die Teilnahme an allen für Karriereplanung und -förderung wesentlichen Veranstaltungen künstlerischen, wissenschaftlichen oder berufsfördernden Inhalts gegebenenfalls durch Freistellungen zu ermöglichen, sofern dem nicht dienstliche Interessen entgegenstehen.

(4) Wird einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter die Teilnahme an einer Aus- oder Weiterbildungsveranstaltung verwehrt, ist ihr oder ihm auf Verlangen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eine schriftliche Begründung der Ablehnung zu übermitteln.

(5) Die Universität bietet im Rahmen des Weiterbildungsprogramms spezielle Seminare zur Frauenförderung an. Die Inhalte werden vom Institut für Gleichstellung und Gender Studies in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen konzipiert. Als Zielgruppe von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen werden Expertinnen und Experten, die u.a. die Qualifikationen als Lehrgangleiterinnen, Referentinnen und dergleichen vermitteln, angesprochen.

### **Zusammensetzung von Kommissionen**

§27.

Bei der Zusammensetzung ist im Einklang mit den Vorgaben des UG auf eine entsprechende Repräsentation von Frauen zu achten.

### **Frauen in Management und Verwaltung**

§28.

Im Management und in der Verwaltung ist das gesetzliche Frauenfördergebot zu beachten.

## **H. Arbeitsumfeld und Schutz der Würde am Arbeitsplatz**

### **Arbeitszeit**

§29.

(1) Arbeitszeitflexibilität (z.B. Gleitzeitregelung) ist für alle Angehörigen der Universität zu fördern. Sie ist in allen Karriere- und Mitarbeiterinnen-/Mitarbeitergesprächen zu erörtern.

(2) Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Wahrnehmung der gesetzlichen, vertraglichen oder kollektivvertraglichen Möglichkeiten zur Herabsetzung der Wochendienstzeit oder Teilzeitbeschäftigung, zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten, zur Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und zur Pflegefreistellung durch organisatorische Maßnahmen zu erleichtern. Bei der Herabsetzung der Wochendienstzeit auf die Hälfte bzw. bei Teilzeitarbeit ist darauf zu achten, dass auch die Betrauung mit Aufgaben entsprechend reduziert wird.

### **Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Betreuungspflichten**

§30.

Die Universität ist bestrebt, die Schaffung von geeigneten Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Betreuungspflichten (insbesondere Kinderbetreuung und Pflege von nahen Angehörigen) und Beruf bzw. Studium zu unterstützen.

### **Schutz der Würde am Arbeitsplatz und im Studium**

§31.

(1) Die Universität hat geeignete Maßnahmen zur Prävention von sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing zu ergreifen. Die Universität lehnt jede Form von sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung und sexistischem Verhalten ab.

(2) Alle Angehörigen der Universität, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben in Kunst und Wissenschaft, Lehre und Verwaltung, haben in ihrem Verantwortungsbereich dafür zu sorgen, dass sexuell und geschlechtsbezogen belästigendes Verhalten und Mobbing unterbleiben.

(3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen berät Personen und Gremien im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen sexuell und geschlechtsbezogenen belästigenden Verhaltens.

## **I. Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme**

### **Anreizsysteme**

§32.

(1) Bei der Budgeterstellung und Budgetzuweisung sind die Frauenförderungsgebote des Bundesgleichbehandlungsgesetzes, des Universitätsgesetzes sowie die im Frauenförderungsplan der Universität enthaltenen Förderungsmaßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Budgetanträge, die insbesondere der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen entgegenwirken, sind nach Maßgabe der finanziellen Mittel besonders zu berücksichtigen.

(2) Das Rektorat der Universität sorgt nach Möglichkeit der finanziellen Mittel für budgetäre Anreize zur Frauenförderung (Bachelor, Master, Doktorat, Habilitationen, Berufungen von Frauen auf Professuren). Die Ausgestaltung des Anreizsystems obliegt dem Rektorat, in Kooperation mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und dem Institut für Gleichstellung und Gender Studies.

## **J. Umsetzung und Berichtspflichten**

### **Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung**

§33.

(1) Die Umsetzung der im Frauenförderungsplan enthaltenen Maßnahmen obliegt all jenen Organen der Universität, die Entscheidungen oder Vorschläge hinsichtlich der dafür notwendigen organisatorischen, personellen und finanziellen Angelegenheiten nach den jeweiligen Organisationsvorschriften zu treffen oder zu erstellen haben.

(2) Alle zuständigen Organe der Universität sollen sich regelmäßig in den Themen Gleichstellung, Frauenförderung und Gender Mainstreaming fortbilden.

### **Berichtspflichten**

§34.

Die Umsetzung der Förderungsmaßnahmen bzw. des Frauenförderungsplans im Bereich der Entwicklung und Erschließung der Künste und der Forschung, im Bereich der Lehre und des Studiums und im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung ist nach Maßgabe und Umfang der Vorschriften der Wissensbilanz (§ 13 Abs. 6 UG) zu dokumentieren und im Entwicklungsplan der Universität zu berücksichtigen.

## **K. Sonstiges**

### **Inkrafttreten**

§ 35.

Der Frauenförderungsplan der Universität tritt mit dem auf die Kundmachung im Mitteilungsblatt folgenden Tag in Kraft.