

# FRAUENFÖRDERUNGSPLAN (§ 19 ABS. 2, Z 6 UG 2002)

## Präambel

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist gemäß § 1 Universitätsgesetz 2002 Ziel der Universität und gehört gemäß §§ 2 Z 9 und 3 Z 9 zu den leitenden Grundsätzen und Aufgaben der Universitäten. Gemäß § 41 des Universitätsgesetzes 2002 sind die Universitäten verpflichtet, ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern zu erreichen. In Übereinstimmung mit BGBl I (August 2002, Teil 1, § 2/9, § 3/9 sowie § 13/2d) bekennt sich die Universität Mozarteum Salzburg zu den Grundsätzen einer Gleichstellung von Männern und Frauen in der Erfüllung von Aufgaben, und tritt für die Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen ein.

Basierend auf Art. 2 und 3 des EG Vertrages (2001/51/EG), des Ministerratsbeschlusses in Österreich vom 7. 7. 2000 sowie der durch die Ratifikation des Amsterdamer Vertrages eingegangenen Verpflichtung Österreichs im Rahmen der EU erweist sich das Konzept des Gender Mainstreaming als Leitprinzip für die Universität Mozarteum. Dies erfordert die konsequente Überprüfung, Bewertung und Entwicklung von Strukturen, Maßnahmen und Entscheidungen aus der Perspektive und mit dem Ziel einer Gleichbehandlung und Gleichstellung der Geschlechter in Wissenschaft, Kunst, Beruf und Gesellschaft. Dazu gehört auch die Förderung der Studentinnen als potenzielle künftige Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen. Die Beibehaltung der Standards der Gleichstellung und Frauenförderung entsprechend dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl 100/1993 idF BGBl 119/2002 und des Frauenförderungsplans im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur BGBl II 94/2001, ist die notwendige Voraussetzung zur Erreichung des Ziels der Gleichstellung der Geschlechter<sup>1</sup>. Die tatsächliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Frauenförderung haben ihren adäquaten Niederschlag in der Erschließung der Künste und Wissenschaften in Forschung und Lehre sowie in der Verwaltung und insbesondere auch in der Verteilung der Ressourcen zu finden<sup>2</sup>. Jeder Form diskriminierenden Vorgehens oder Verhaltens gegenüber Frauen wird entgegengetreten. Daraus ergeben sich die folgenden leitenden Grundsätze sowie entsprechende Zielsetzungen:

## **Leitende Grundsätze**

- I. Das allgemeine Frauenförderungsgebot
- II. Das allgemeine Frauenförderungsgebot bei der Ausschreibung von Stellen
- III. Das Frauenförderungsgebot beim beruflichen Aufstieg
- IV. Förderungsmaßnahmen beim Wiedereinstieg in das Berufsleben
- V. Das Frauenförderungsgebot bei der Aus- und Weiterbildung
- VI. Die Förderung der künstlerischen und wissenschaftlichen Leistungen von Frauen sowie deren Leistungen im Verwaltungsbereich
- VII. Die Förderung des weiblichen studentischen Nachwuchses in Kunst und Wissenschaft
- VIII. Die verstärkte Integration von Frauenforschung und Gender Studies an der Universität

### **Mozarteum**

<sup>1</sup> Die rechtlichen Grundlagen des Frauenförderungsplans der Universität Mozarteum finden sich in der österreichischen Bundesverfassung, in § 41 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, in den §§19 Abs 2 Z 6 und

41 ff. des Universitätsgesetzes 2002 sowie der Satzung der Universität Mozarteum. Die leitenden Grundsätze

ergeben sich aus den Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl 100/1993 idgF), 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),

aus der Erhaltung des Standards des Frauenförderungsplans im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für

Bildung, Wissenschaft und Kultur (BGBl Langjährige Tätigkeit im Bereich Gleichbehandlung/Gleichstellung

von Frauen II 94/2001) sowie aus § 2 Z 9, 10 Universitätsgesetz 2002, die Aufgaben der Universität aus § 3 Abs

4 und 9 des Universitätsgesetzes 2002.

<sup>2</sup> Der Frauenförderungsplan gilt für alle Angehörigen der Universität gemäß § 94 des Universitätsgesetzes 2002.

2

### **Daraus abgeleitete Maßnahmen**

- I. Unterstützung eines frauenfreundlichen Arbeitsklimas, Einschreiten gegen diskriminierendes Vorgehen und Verhalten gegenüber Frauen, Sanktionen bei sexueller Belästigung
- II. Motivation qualifizierter Frauen durch die Gestaltung und Verbreitung von Ausschreibungstexten
- III. Bevorzugte Einstellung von Frauen bei gleicher Qualifikation in den Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, in denen ein zumindest 40%iger Anteil an weiblichen Arbeitskräften noch nicht erreicht ist
- IV. Unterstützung von Frauen, die aufgrund der Wahrnehmung von Familienpflichten den Wiedereintritt ins Berufsleben erst im fortgeschrittenen Alter anstreben
- V. Gezielte Information über Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung, bevorzugte Entsendung von Frauen in Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, in denen ein 40% Anteil an weiblichen Dienstnehmerinnen nicht erreicht ist, zu Fortbildungsveranstaltungen
- VI. Gestaltung eines Arbeitsklimas der Wertschätzung von Leistungen im Bereich von

Kunst, Wissenschaft und Verwaltung, gezielte Information über staatliche Fördermaßnahmen

VII. Gezielte Information über Stipendien, Motivation zur Bewerbung um Stellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an Kunstuniversitäten

VIII. Schaffung eines budgetären Rahmens, um frauenspezifische Lehrangebote zu ermöglichen sowie Forschungsprojekte gerade im Bereich der Gender Studies zu unterstützen

### **Zielsetzungen**

I. Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis wird entgegengewirkt

II. Erhöhung des Anteils an Bewerberinnen insbesondere für hochqualifizierte Posten im Bereich der Wissenschaften und Künste sowie für leitende Funktionen im Bereich der Verwaltung

III. Die Beseitigung bestehender Unterrepräsentation von Frauen in einzelnen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen

IV. Unterstützung und Förderung von Frauen, die aufgrund familiärer Verpflichtungen erst im fortgeschrittenen Alter den Wiedereintritt ins Berufsleben anstreben

V. Unterstützung der Karriereentwicklung weiblicher Dienstnehmer durch Förderung der Teilnahme an geeigneten Schulungsprogrammen und Fortbildungsangeboten

VI. Förderung von Leistungen weiblicher Dienstnehmer, insbesondere auch von Forschungsvorhaben, durch eine entsprechende Gestaltung von Rahmenbedingungen sowie Unterstützung der Veröffentlichung von Forschungsergebnissen

VII. Förderung weiblicher Nachwuchskräfte im Bereich von Kunst und Wissenschaft durch den Dienstgeber

VIII. Einbeziehung von Lehrveranstaltungen im Bereich der Gender-Studies in das Lehrangebot am Mozarteum

### **Geltungsbereich und Geltungsdauer**

Der Frauenförderungsplan gilt für alle Angehörigen der Universität Mozarteum gemäß § 94

UG 2002<sup>3</sup>. Er ist alle zwei Jahre vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen den aktuellen

Entwicklungen gegebenenfalls anzupassen und dem Senat zur Beschlussfassung vorzulegen.

<sup>3</sup> vgl. Fußnote 2

3

### **I. Allgemeines Frauenförderungsgebot**

„Alle 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 geeignete Maßnahmen, insbesondere durch die Erlassung eines Frauenförderungsplans, anzustreben.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein gesellschaftspolitischer Auftrag, zu dem

sich die österreichische Bundesregierung mehrfach bekannt hat und der auch in der Rechtsordnung verankert ist. (RV 2002)“ (UG 2002 § 41)

§ 1 ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN

Um Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen entgegenzuwirken, ist an der Universität Mozarteum vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eingerichtet (zu den Aufgaben und Tätigkeiten des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen vgl. § 42, Absatz 1 bis 10 des Universitätsgesetzes 2002 sowie Bundesgesetzblatt 25. Februar 2001, § 12 (1) bis (6)), dessen Aufgabe darin besteht, Diskriminierungen des Geschlechts entgegenzuwirken, in Anliegen der Gleichstellung von Frauen und Männern zu beraten sowie unterstützend einzugreifen<sup>4</sup>.

#### (1) Bestellung des Arbeitskreises

- a. Der aus 12 Mitgliedern und 6 Ersatzmitgliedern bestehende Arbeitskreis wird vom Senat auf Vorschlag des Arbeitskreises entsendet. Die erstmalige Entsendung der Mitglieder erfolgt nach Einholung eines Vorschlages des sich nach KUOG im Amt befindlichen Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen. Bei der Erstellung ist auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den im UG 2002 § 94 (1)-(3) genannten Gruppen sowie auf eine zumindest 2/3-Mehrheit weiblicher Mitglieder zu achten.
- b. Die Funktionsperiode der Mitglieder beginnt mit der Funktionsperiode des Senats und ist auf 3 Jahre anberaumt. Wiederbestellungen sind möglich.
- c. Scheidet ein Mitglied / Ersatzmitglied vorzeitig aus, hat der Senat auf Vorschlag des Arbeitskreises unter Beachtung der einzelnen Gruppen unter Berücksichtigung der 2/3-Mehrheit weiblicher Mitglieder im Bereich des Mozarteums ein Mitglied / Ersatzmitglied zu stellen.
- d. Die Art und Weise der Stellvertretung zwischen Haupt- und Ersatzmitgliedern wird in der Geschäftsordnung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen geregelt.
- e. Die/der Vorsitzende und die/der stellvertretende Vorsitzende sind vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen aus dem Kreis seiner Mitglieder für die Funktionsperiode von 3 Jahren zu wählen.

#### (2) Aufgaben und Rechte des Arbeitskreises

- a. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (§ 14 Abs. 2 in Verbindung mit § 40 Abs. 7 KUOG). Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden.“ (UG 2002 § 42 (3)) „Bei der Übertragung von Aufgaben des Arbeitsplatzes und bei der Festlegung von Dienstpflichten ist die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Gleichbehandlungsbeauftragte ... zu sehen. Die Aufgaben der/des Gleichbehandlungsbeauftragten sind als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung zu sehen.“

(BGBl.II § 12 (1))

<sup>4</sup> vgl. UG 2002 § 42

Die Tätigkeit als Vorsitzende bzw. Vorsitzender im Arbeitskreis gilt als besonders berücksichtigungswerter Grund (iSd § 175 (3) BDG 1979) für eine Verlängerung des Dienstverhältnisses.

(3) Den Mitgliedern des AKG ist vom Rektorat gemäß UG 2002 § 42 (4) und (5) in allen inneruniversitären Angelegenheiten Auskunft zu erteilen sowie Einsicht in Aufzeichnungen, die zur Erfüllung der Aufgaben des AKG notwendig sind, zu gewähren. Einsicht in Personalakte darf nur mit Genehmigung der/des Betroffenen erfolgen.

(4) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind gemäß UG 2002 § 42 (6) Z. 1-3 insbesondere unverzüglich zur Kenntnis zu bringen:

- a. alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen
- b. die Liste der eingelangten Bewerbungen
- c. die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen BewerberInnen
- d. Informationen über geplante Neueinstellungen sowie allfällige Beendigungen von Dienstverhältnissen

Der Arbeitskreis muss vom Rektorat darüber in Kenntnis gesetzt werden, mit welchen BewerberInnen ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden soll. Hat der AKG Grund zur Annahme, dass der Entscheidung eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts zugrunde liegt, hat er das Recht, innerhalb von 2 Wochen die Schiedskommission anzurufen. Bleibt eine entsprechende Benachrichtigung aus oder wird ein Arbeitsvertrag ohne Berücksichtigung der zweiwöchigen Einspruchsfrist abgeschlossen, gilt dieser als unwirksam. Diese Grundsätze gelten auch für wesentliche Veränderungen im Arbeitsverhältnis von DienstnehmerInnen sowie für die Beendigung von Arbeits- oder Ausbildungsverhältnissen.

(5) „Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zu der Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts darstellt, ist er berechtigt, innerhalb von zwei Wochen die Schiedskommission anzurufen.“ (UG 2002 § 42 (8))

(6) Dem AKG ist ein gesondertes, zur Erfüllung seiner Aufgaben angemessenes Budget zur Verfügung zu stellen.

Erfordert die Tätigkeit einer Gleichbehandlungsbeauftragten eine Reisebewegung, ist diese wie eine Dienstreise im Sinne der Reisegebührenvorschrift 1955

abzugelten.

(7) Die Mitglieder des AKG sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an

ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen. In jedem Fall ist dem AKG ein Dienstraum für

Besprechungen und für die Aufbewahrung vertraulicher Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Der Dienstraum ist mit angemessener technischer Ausstattung (Telefon, EDV

und

Drucker) zu versehen.

(8) Dem Universitätsrat, Senat sowie dem Rektorat ist jährlich ein Tätigkeitsbericht des Arbeitskreises zu übermitteln.

(9) Über die Tätigkeiten des Arbeitskreises und entsprechende AnsprechpartnerInnen informieren eine Schautafel sowie ein Informationsblatt, das in allen Sekretariaten erhältlich ist. Weiters werden im Telefonverzeichnis des Mozarteums sowie auf der Homepage des Mozarteums die Namen der/des Vorsitzenden und ihrer/ihrer Stellvertreterin/Stellvertreters angeführt.

<sup>5</sup> vgl. UG 2002 § 42 (7), (8)

<sup>6</sup> vgl. BGBl. II § 12 (4), (5)

<sup>7</sup> vgl. UG 2002 § 42 (10)

<sup>8</sup> vgl. BGBl. II, § 15 (3)

5

§ 2 EINRICHTUNG EINER ORGANISATIONSEINHEIT ZUR KOORDINATION DER AUFGABEN DER GLEICHSTELLUNG, DER FRAUENFÖRDERUNG SOWIE DER GESCHLECHTERFORSCHUNG  
An der Universität Mozarteum Salzburg wird eine Organisationseinheit zur Koordination der

Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung eingerichtet. Sie trägt die Kurzbezeichnung Koordinationsstelle für Gleichstellung und Gender Studies. In der Verfolgung ihrer Aufgaben orientiert sie sich am Frauenförderungsplan

der Universität Mozarteum Salzburg.

Im Rektorat ist dafür ein eigener Geschäftsbereich für Gleichstellung und Frauenförderung

vorzusehen und einem der Mitglieder des Rektorats in der Geschäftsordnung und im Organisationsplan zuzuweisen. Dem Universitätsrat und dem Rektorat ist jährlich ein Tätigkeitsbericht zu übermitteln.

(1) Personelle Besetzung

Die Leitungsbestellung der Koordinationsstelle erfolgt durch die Rektorin/den Rektor in Absprache mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (Vorschlagsrecht).

Als Leiterin der Koordinationsstelle ist eine Person mit universitärer Ausbildung und einschlägiger Praxis zu bestellen.

Die Koordinationsstelle wird mit einer Sekretariatsstelle (10-20 Wochenstunden) ausgestattet.

(2) Aufgaben

a. Koordination von Anliegen der Geschlechterforschung und Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen<sup>9</sup> sowie des künstlerischwissenschaftlichen Beirats für Geschlechterforschung<sup>10</sup>

b. Vernetzung mit Institutionen an anderen Universitäten, die mit Fragen der Gleichstellung und Frauenförderung befasst sind, mit den in den Bundesministerien für Gleichbehandlungsfragen zuständigen Stellen sowie mit anderen im Bereich der Gleichstellung tätigen Institutionen im In- und Ausland

c. Konzeption, Organisation und Verwaltungsarbeit in der Umsetzung spezifischer Personalentwicklungsmaßnahmen (vgl. Frauenförderungsplan Universität Mozarteum Salzburg: IV Förderungsmaßnahmen beim Wiedereinstieg ins Berufsleben; V Frauenförderungsgebot bei der Aus- und Weiterbildung; VI Förderung von Leistungen von Dienstnehmerinnen; VII Förderung des weiblichen studentischen Nachwuchses in Kunst und Wissenschaft)

d. Unterstützende Maßnahmen in der Gestaltung des Arbeitsumfeldes (vgl. Frauenförderungsplan der Universität Mozarteum Salzburg II § 3) für alle an der Universität Mozarteum Salzburg Tätigen

e. Einrichtung einer Beratungsstelle für Fragen sexueller und geschlechterbezogener Belästigung sowie Mobbing (vgl. Frauenförderungsplan der Universität Mozarteum Salzburg III § 6, § 7)

f. Organisation von Weiterbildungsveranstaltungen bzw. Hinweise auf derartige Angebote anderer Institutionen

<sup>9</sup> Zu den Aufgaben des Arbeitskreises vgl. Frauenförderungsplan der Universität Mozarteum Salzburg I § 1 (UG

2002 § 42). Im Rahmen der Unterstützung des AKG sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Koordinationsstelle nur an dessen Weisungen und Beschlüsse gebunden.

<sup>10</sup> Der künstlerisch-wissenschaftliche Beirat, der sich aus externen und internen Mitgliedern zusammensetzt, sorgt für die Integration eines Angebotes aus dem Bereich der Gender Studies in die an der Universität Mozarteum Salzburg bestehenden Lehrpläne. Zielsetzung ist die Konzeption eines Wahlfachschwerpunktes „Gender Studies“ für die einzelnen Studienrichtungen. Eine Zusammenarbeit mit dem Beirat der Paris-Lodron-Universität hinsichtlich einer Vernetzung von Lehrangeboten wird angestrebt.

6

g. Konzeption und Organisation von künstlerischen und wissenschaftlichen Veranstaltungen mit Öffentlichkeitscharakter wie z. B. Weiterführung der bereits bestehenden Galeriekonzertreihe in der Residenzgalerie Salzburg, Symposien mit Schwerpunktsetzungen im Bereich der Gender Studies etc.

### (3) Finanzierung

Der Koordinationsstelle ist angesichts des Auftrags an die Universitäten, zu den gesellschaftlichen „Herausforderungen in einer sich wandelnden und geschlechtergerechten Gesellschaft beizutragen“<sup>11</sup> ein entsprechendes Budget für die oben

erwähnten Aufgaben zur Verfügung zu stellen.

Die Koordinationsstelle erstellt einen Antrag für die Verteilung des Sonderkontingents für Anliegen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, Vernetzungsaufgaben, Weiterbildungsmaßnahmen sowie für Frauenforschung und Gender Studies. Dieser ist wie

auch der jährliche Tätigkeitsbericht dem Rektorat zu übermitteln.

### § 3 VERTRETUNG VON FRAUEN IN GREMIEN

„Bei der Zusammensetzung von Kommissionen im Sinne des § 9 Abs. 1 B-GBG ist das Frauenförderungsgebot zu beachten. Sind vom Dienstgeber mehrere Mitglieder zu bestellen,

ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in dem vom

Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen. Wird

keine Frau zum Mitglied einer solchen Kommission oder des entsprechenden Senates bestellt,

hat die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen oder die von ihr namhaft

gemachte Bedienstete das Recht, an den Sitzungen der Kommission oder des betreffenden

Senates mit beratender Stimme teilzunehmen.“ (Bundesgesetzblatt, 25. Februar 2001, §11 (1))

### § 4 DIE BEDEUTUNG DER SCHIEDSKOMMISSION

(1) An jeder Universität ist eine Schiedskommission einzurichten, zu deren Aufgaben es zählt, in Streitfällen von Angehörigen der Universität zu vermitteln.<sup>12</sup>

(2) Der Schiedskommission obliegt auch die Entscheidung über Beschwerden des AKG: „Liegt der Verdacht vor, eine Entscheidung eines Universitätsorgans stelle eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts dar, kann der Arbeitskreis innerhalb von zwei

Wochen die Schiedskommission anrufen.“<sup>13</sup>

### § 5 DISKRIMINIERUNG

Diskriminierung auf Grund des Geschlechts wird an der Universität gezielt entgegengewirkt:

„Unter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts ist jede benachteiligende Differenzierung,

etwa auch die ungleiche Bewertung von Leistungen zu verstehen, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird“ (Kommentar zu UG 2002 § 42 (1)<sup>11</sup>)

Unter Diskriminierung ist auch die unausgewogene Verteilung von Aufgaben auf eine von der

beruflichen Qualifikation her gleichgestellte Personengruppe zu verstehen. Bei der Festlegung

der Dienstpflichten ist gerade bei wissenschaftlichem Personal auf eine ausgewogene Verteilung von Pflichten in Verwaltung, Lehre und Forschung zu achten. Tätigkeiten im Bereich des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (vgl. Absatz 3) sind als wesentliche

<sup>11</sup> UG 2002, I § 1, vgl. dazu auch I § 2 (9), § 3 (9)

<sup>12</sup> vgl. UG 2002 § 43 (1)

<sup>13</sup> Martha Seböck, Universitätsgesetz 2002. Gesetzestext und Kommentar. Wien: WUV Universitätsverlag 2002

S. 142

<sup>14</sup> Martha Seböck, a.a.O., S. 140

7

Aufgabenbereiche im Bereich der Universität zu erachten und dürfen zu keiner Benachteiligung im beruflichen Fortkommen führen<sup>15</sup>.

#### § 6 SEXUELLE BELÄSTIGUNG SOWIE BELÄSTIGUNG IM ALLGEMEINEN AM ARBEITSPLATZ

(1) Gemäß § 7 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes sind sexuelle Belästigungen am

Arbeitsplatz

a. sexuelle Annäherungsversuche

b. körperlicher Kontakt

c. Anspielungen und Bemerkungen, sexistische Kommentare oder Witze über das Äußere

von Personen, das Zeigen pornographischer Darstellungen sowie Aufforderungen zu sexuellen Handlungen, soweit dadurch eine einschüchternde, demütigende oder feindselige Arbeitsumwelt für die betroffenen Personen geschaffen wird.

(2) Sexuelle Belästigungen sind dienst- und disziplinarrechtlich zu ahnden. Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen unterliegen der Amtsverschwiegenheit.

#### § 7 SCHUTZ VOR MOBBING

Unter Mobbing versteht man negative (kommunikative) Handlungen am Arbeitsplatz, die systematisch und zielgerichtet betrieben werden und sich in regelmäßigen oder unregelmäßigen Zeitabschnitten wiederholen. Die von Mobbing betroffene Person fühlt sich

dabei schikaniert, belästigt, beleidigt, ausgegrenzt oder mit kränkenden Arbeitsaufgaben bedacht.

Alle Angehörigen der Universität Mozarteum haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende Behandlung, insbesondere auch auf Schutz vor Mobbing. Die Universität stellt

sicher, dass Personen, die von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing betroffen wurden, ein kostenloses rechtliches Beratungsangebot über den Arbeitskreis für

Gleichbehandlungsfragen bzw. eine Mobbing-Beratungsstelle erhalten.

## **II. Das Frauenförderungsgebot bei der Ausschreibung von Stellen**

„Die Analyse der Istsituation an den Universitäten zeigt, dass Frauen als Forscherinnen (Künstlerinnen) und akademische Lehrerinnen noch immer unterrepräsentiert sind.“ (§ 41,

Erläuterungen und Hinweise<sup>16</sup>)

### **§ 8 AUSSCHREIBUNGSTEXTE**

(1) Bei der Suche nach geeigneten Bewerberinnen ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzubeziehen. Als zentrale Maßnahme neben einem gezielten

Ansprechen qualifizierter Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen erweist sich die Motivation qualifizierter Frauen durch die Gestaltung des Ausschreibungstextes.

(2) Der Ausschreibungstext ist vor der Publikation in einschlägigen Organen dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vorzulegen.

(3) Gemäß § 23 Frauenförderungsplan des bm:bwk sind im Ausschreibungstext sämtliche

Ernennungsvoraussetzungen oder Aufnahmeerfordernisse sowie gewünschte Qualifikationen zu nennen.

(4) Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen sowie für Leitungsfunktionen haben

den Zusatz zu enthalten: „Die Universität Mozarteum strebt eine Erhöhung des Frauenanteils beim künstlerischen, wissenschaftlichen und allgemeinen Universitätspersonal insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“

<sup>15</sup> vgl. insbesondere UG 2002, § 42 (3)

<sup>16</sup> Martha Seböck, a.a.O., S. 137

8

(5) Bei bestehender Unterrepräsentation ist weiters der Satz anzufügen: „Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.“

(6) Ausschreibungen von Stellen und Funktionen sind den Beschäftigten der betreffenden

Organisationseinheiten auch während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienort zeitgerecht bekannt zu machen. Dies gilt auch für interne Ausschreibungen.

Auch Leitungsfunktionen in Organisationseinheiten ohne Forschungs- und Lehraufgaben

sind im Mitteilungsblatt auszuschreiben. Die Ausschreibungsfrist hat mindestens drei Wochen zu betragen.

### **§ 9 LISTE DER BEWERBUNGEN**

Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist eine Liste unmittelbar nach Beendigung

der Ausschreibungsfrist der eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen.

### **§ 10 WIEDERHOLUNG DER AUSSCHREIBUNG**

(1) Sind bis zum Ende der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, ist

gemäß § 24 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes die Ausschreibung zu wiederholen<sup>17</sup>.

(2) Nach Anhörung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen kann von einer solchen

Wiederholung abgesehen werden, wenn der Nachweis erbracht wird, dass das ausschreibende Universitätsorgan sich um die Bewerbung von Frauen bemüht hat.

#### § 11 EINLADUNGEN ZU BEWERBUNGSGESPRÄCHEN

(1) Dem Arbeitskreis ist eine Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Bewerberinnen

und Bewerber unverzüglich zu übermitteln<sup>18</sup>. In jedem Fall sind alle Bewerberinnen einzuladen, die die gesetzlichen Ernennungsvoraussetzungen erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen.

(2) Gibt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen dazu seine Zustimmung, erfolgt die

Auswahl der einzuladenden Bewerberinnen in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen anhand einer gemeinsam zu erstellenden Kriterienliste auf Grundlage des Ausschreibungstextes und der Arbeitsplatz-/Aufgabenbeschreibung. Jedenfalls sind in diesen Fällen mindestens gleich viele Bewerberinnen und Bewerber einzuladen. Nach Anhörung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen kann davon

abgesehen werden.

#### § 11 EINSICHT IN BEWERBUNGSUNTERLAGEN

Auf Wunsch ist Einblick in Unterlagen, die sich für das Aufnahmeverfahren als relevant erweisen, zu gewähren<sup>19</sup>.

#### § 12 AUFNAHMEVERFAHREN

(1) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist das Recht einzuräumen, mit beratender

Stimme an Aufnahmeverfahren teilzunehmen<sup>20</sup>.

(2) Eine schriftliche Einladung hat mindestens eine Woche vor dem festgelegten Termin zu

erfolgen<sup>21</sup>.

<sup>17</sup> vgl. BGBl. II, Nr. 94, § 24

<sup>18</sup> vgl. zu § 1 bis 4 UG 2002 § 42 (6)

<sup>19</sup> vgl. UG 2002 § 42 (4)

<sup>20</sup> Vgl. dazu die folgenden Erläuterungen und Hinweise im Universitätsgesetz 2002:

„Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben gemäß §§ 40 Abs. 1 UOG 1993 und

KUOG das Recht, maximal zu zweit an allen Sitzungen der Kollegialorgane mit beratender Stimme teilzunehmen, wenn von diesem Kollegialorgan eine Entscheidung in einer Personalangelegenheit getroffen wird.“

<sup>21</sup> vgl. BGBl. II, Nr. 94, § 25 (3)

#### § 13 BEURTEILUNGSKRITERIEN

(1) Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren. Ebenso dürfen keine im Ausschreibungstext nicht genannten Aufnahmekriterien herangezogen werden.

(2) Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen BewerberInnen nicht benachteiligen.

### **III. Das Frauenförderungsgebot beim beruflichen Aufstieg**

„Alle Organe der Universität haben darauf hinzuwirken, dass in allen universitären Arbeitsbereichen (d. h. in befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen sowie Ausbildungsverhältnissen) ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern erreicht wird. Die Erreichung dieses Ziels ist durch geeignete Maßnahmen ... anzustreben.“ (UG 2002 § 41)

#### **§ 14 ANSTELLUNGEN**

(1) „Bewerberinnen, die für eine angestrebte Planstelle nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, sind so lange vorrangig aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen

- a. in der betreffenden Besoldungsgruppe, oder in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder
- b. in der betreffenden Funktionsgruppe oder Bewertungsgruppe, wenn eine solche Unterteilung besteht,

im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde oder Personalstelle mindestens 40% der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich mit einzubeziehen.“

(BGBl.II, Nr. 94, § 3 (2))

(2) Die unter b. angeführten Maßnahmen gelten für die Ausschreibungen für alle Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, in denen ein zumindest 40%iger Anteil an weiblichem Personal noch nicht erreicht ist.

Ist der Frauenanteil laut iSd § 31 noch nicht erreicht und wurde keine Frau zur Besetzung

vorgeschlagen, so hat das vorschlagsberechtigte Organ die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder Bewerberin unter Bezugnahme auf die Kriterien des Ausschreibungstextes darzulegen.

#### **§ 15 ERHEBUNG DER FRAUENQUOTE**

##### **(1) Organisationsrechtliche Erhebung**

Um Transparenz zu gewährleisten, ist die Frauenquote sowohl im Bereich des Personals als

auch in Bereichen von Anstellungsverhältnissen, der Zuteilung von Mitteln, der Betrauung

mit Lehre jährlich zu erheben und in Abständen von jeweils einem Jahr zu aktualisieren und

sowohl dem Senat als auch dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vorzulegen. Daneben beauftragt die Universität Mozarteum auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen jeweils in der ersten Hälfte einer Rektorsperiode eine fach einschlägige Forschungseinrichtung mit der Erstellung einer Studie zur Evaluierung der

Frauenförderung am Mozarteum. Diese Studie ist im Mitteilungsblatt des Mozarteums zu veröffentlichen.

In der Erhebung der Personalstruktur gilt als Richtlinie die zu erreichende Frauenquote von

40% in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen. Dies gilt für:

10

a. Künstlerisches und wissenschaftliches Personal nach der organisationsrechtlichen Einteilung gemäß UG 2002, Teil III

b. Allgemeine Universitätsbedienstete:

In der Personengruppe der Allgemeinen Universitätsbediensteten ist der Frauenanteil jeweils nach Besoldungsgruppen, Entlohnungsschemata, Verwendungsgruppen, Entlohnungsgruppen sowie Funktionsgruppen für die jeweiligen Dienstleistungseinrichtungen zu ermitteln.

c. Der Frauenanteil der Studierenden ist nach Studienrichtungen gesondert zu ermitteln, um

gezielte Fördermaßnahmen gerade in Studienrichtungen, in denen weibliche Studierende

unterrepräsentiert sind, zu ermöglichen. Als weitere Erfassungskriterien gelten StudienanfängerInnen und AbsolventInnen der einzelnen Studienrichtungen.

(2) Allgemeine Bereiche, in denen die Frauenquote zu erheben ist

a. Vergabe von Lehre (insbesondere unter Berücksichtigung von Lehre im ZKF im künstlerischen Bereich, Pflichtlehrveranstaltungen im wissenschaftlichen Bereich)

b. Bewerbungen, Aufnahmen, Umwandlungen, Wiederbestellungen, Verlängerungen, Überstellungen in andere Verwendungsgruppen, Versetzungen, Auflösungen von Dienstverhältnissen, Kündigungen, Entlassungen, Erhebungen in den Ruhestand

c. Zuteilung von Forschungsmitteln, Zuweisung von Mitteln zur Weiterbildung im künstlerischen und wissenschaftlichen Bereich

d. Zuteilung von Fördermitteln (z. B. Stipendien)<sup>22</sup>

#### § 16 GESTALTUNG DES ARBEITSUMFELDS

(1) Arbeitszeit

a. Arbeitszeitflexibilität ist für alle Angehörigen der Universität zu fördern und in Karriere- sowie MitarbeiterInnengesprächen zu erörtern.

b. Den MitarbeiterInnen ist die Wahrnehmung der gesetzlichen oder vertraglichen Möglichkeiten zur Herabsetzung der Wochendienstzeit oder Teilzeitbeschäftigung sowie die Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und die Pflegefreistellung durch organisatorische Maßnahmen zu erleichtern.

c. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Kinderbetreuung

Die Universität Mozarteum fördert die Schaffung geeigneter Kinderbetreuungsmodelle und -einrichtungen<sup>23</sup> und informiert darüber entsprechend.

(2) Arbeitsplatz

Die Universität setzt alle notwendigen baulichen Maßnahmen, die einem für Frauen förderlichen Umfeld bei der Arbeit dienen. Dazu gehört auch die kontinuierliche Untersuchung der Gebäude auf Gefahrenquellen und Angsträume hin. Das bedeutet die Bereitstellung ausreichender Beleuchtung für alle Wege und Gänge, die Sicherung des Gebäudes durch Schließanlagen. Im Abstand von zwei Jahren ist eine Sicherheitsstudie in

Bezug auf potenzielle Gefahrenquellen und Angsträume zu erstellen, um auf Grund eventueller Beanstandungen bauliche Maßnahmen zu setzen. Diese sind nach Maßgabe

der budgetären Möglichkeiten prioritär durchzuführen.

(3) Menschengerechte Arbeitsbedingungen

Alle Angehörigen der Universität Mozarteum haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing (vgl. dazu I § 5, § 6, § 7).

#### § 17 TRANSPARENZ IN DER INTERNEN INFORMATION UND KOMMUNIKATION

<sup>22</sup> vgl. dazu BGBl.II, Nr. 94, § 34

<sup>23</sup> vgl. BGBl.II, Nr. 94, § 13

11

(1) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kommt mit der Information und Beratung

von Universitätsangehörigen eine zentrale Aufgabe zu. Ein vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen erstelltes Informationsblatt liegt in allen Sekretariaten auf.

(2) Der Arbeitskreis verpflichtet sich, auf einer Schautafel Möglichkeiten frauenspezifischer

Fort- und Weiterbildung zugänglich zu machen und jeweils zu aktualisieren.

(3) Für persönliche Beratung sind vom Arbeitskreis Sprechstunden eingerichtet, die sowohl

den Anschlägen auf der Schautafel als auch der Internetseite des Mozarteums zu entnehmen sind.

#### § 18 DOKUMENTATION VON LEISTUNGEN

Der Anteil von Frauen am Universitätsleben und ihre Beiträge im Bereich von Kunst, Wissenschaft und Verwaltung werden in den Aussendungen des Mozarteums sowie auf der

Homepage dokumentiert.

#### § 19 MENTORING

(1) Fachliche, organisatorische und soziale Einführung, Begleitung und Unterstützung wird

am Mozarteum als verbindlich erachtet und im Sinne eines Mentoring-Projekts realisiert. In den Bereich von Mentoring fällt auch die Gestaltung von Karrieregesprächen und Mitarbeitergesprächen<sup>24</sup>.

(2) Als MentorInnen können von den unmittelbaren Dienstvorgesetzten auch erfahrene Bedienstete der Universität eingesetzt werden.

#### **IV. Fördermaßnahmen beim Wiedereinstieg in das Berufsleben**

Für Frauen, die wegen der Wahrnehmung von Familienpflichten erst im fortgeschrittenen

Alter den Wiedereinstieg in das Berufsleben anstreben, ist bezüglich der Überschreitung von

Altersgrenzen des §4, Absatz 4 BDG 1979 bevorzugt um Nachsicht anzusuchen<sup>25</sup>.

#### **V. Frauenförderungsgebot bei der Aus- und Weiterbildung**

#### § 20 INFORMATION ÜBER FORTBILDUNGSVERANSTALTUNGEN

(1)

- „Die Dienstvorgesetzten haben dafür zu sorgen, dass alle Dienstnehmerinnen einschließlich der teilzeitbeschäftigten auch während einer gesetzlich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienstort über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte informiert werden.

- Unter Weiterbildung sind neben fach einschlägigen Kursen auch Veranstaltungen aus dem

Bereich der Schlüsselqualifikationen und Soft Skills (Rhetorik, Kommunikation, Bewerbungstraining, Projektmanagement, Präsentationstechnik, EDV-Kurse,

Büroorganisation, Fremdsprachen, Burn-out- und Mobbing-Prävention usw.) zu verstehen.

(2) Es hat ein Hinweis zu erfolgen, dass Anmeldungen von Frauen besonders erwünscht sind.

(3) Jede Dienststelle hat eine aktualisierte Liste der genannten Veranstaltungen für alle MitarbeiterInnen regelmäßig kundzumachen.“ (BGBl.II, Nr. 94, § 10 (1))

(4) Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten geboten wie Vollbeschäftigten.

(5) Wird dem Wunsch auf Teilnahme an einer derartigen Veranstaltung nicht entsprochen, ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen auf Wunsch eine schriftliche Begründung der

<sup>24</sup> vgl. BGBl.II, Nr. 94, § 9 (1) bis (3)

<sup>25</sup> vgl. BGBl.II, Nr. 94, § 8 (3)

12

Ablehnung zu übermitteln, der im Fall des begründeten Verdachts einer Diskriminierung die

Schiedskommission anrufen kann<sup>26</sup>.

#### § 21 DIENSTFREISTELLUNG UND REISEKOSTENZUSCHÜSSE

An der Universität Mozarteum wird Frauen im besonderen Maße die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen und Schulungen, die dem beruflichen Aufstieg dienen, durch

Reisekostenzuschüsse und entsprechende Dienstfreistellungen ermöglicht<sup>27</sup>.

#### § 22 INFORMATION ÜBER WEITERBILDUNGSVERANSTALTUNGEN MIT FRAUENSPEZIFISCHER THEMATIK

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen verpflichtet sich dazu, Weiterbildungsveranstaltungen mit frauenspezifischen Themenstellungen im Bereich Salzburg auf der Anschlagtafel anzukündigen sowie spezifische Fördermaßnahmen im Bereich von Weiterbildung für Frauen bekanntzumachen.

#### § 23 SEMINARE ZUR FRAUENFÖRDERUNG

Im Rahmen des Weiterbildungsprogramms der Universität Mozarteum sind spezielle Seminare zur Frauenförderung anzubieten. Hierbei sind Kooperationen mit anderen Universitäten möglich. Die Inhalte sind in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie der Beauftragten für Frauenförderung festzulegen.

Frauen

sind ausdrücklich als Zielgruppe von Fort- und Weiterbildungsangeboten anzusprechen und

verstärkt als Lehrgangleiterinnen und Referentinnen einzusetzen.

#### § 24 ERMÖGLICHUNG KÜNSTLERISCHER UND WISSENSCHAFTLICHER PROJEKTE

Es ist darauf zu achten, dass die Allg. Bestimmungen für Frauen ihre Gültigkeit behalten.

Innerhalb des gesetzlichen Rahmens der jeweiligen Organisationseinheiten sind die zeitlichen

und örtlichen Rahmenbedingungen im Rahmen der Dienstpflichten so festzulegen, dass Frauen im Bereich von Kunst und Wissenschaft in gleichem Maße wie ihre männlichen Kollegen Freiraum für künstlerische und wissenschaftliche Projekte (wie auch die

Abfassung

von Dissertationen, Habilitationsschriften sowie die Vorbereitung auf eine Habilitation im

künstlerischen Bereich) ermöglicht wird.

#### § 25 VERTRETUNG WÄHREND MUTTERSCHUTZ UND KARENZ

Das Rektorat stellt Mittel bereit und veranlasst die unbedingte Aufnahme von Ersatzkräften als KarenzvertreterInnen für BeamtInnen sowie Angestellte zum ehest möglichen Zeitpunkt.

#### § 26 UNTERSTÜTZUNG BEI DER BETRAUUNG MIT LEITUNGSFUNKTIONEN

(1) Entscheidungen über die Betrauung von allgemeinen Universitätsbediensteten mit Leitungsfunktionen und Entscheidungen über Verwendungsänderungen und Beförderungen

sind vom entscheidungszuständigen Organ unter begleitender Einbindung des Arbeitskreises

für Gleichbehandlungsfragen zu treffen.

(2) Teilzeitbeschäftigung darf bei der Auswahl nicht benachteiligend als Kriterium herangezogen werden. Es müssen die organisatorischen Voraussetzungen geschaffen werden,

dass Leitungsfunktionen grundsätzlich auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind.

#### § 27 UNTERSTÜTZUNG BEIM BERUFLICHEN AUFSTIEG

Bewerberinnen, die für die angestrebte höherwertige Verwendung bzw. Beförderung in gleichem Maß geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind so lange vorrangig zu

<sup>26</sup> vgl. UG 2002 § 42 (8)

<sup>27</sup> vgl. BGBl.II, Nr. 94, § 10 (2) und (3) sowie insbesondere (4); BGBl.II, Nr. 94, § 29

13

bestellen, bis der Anteil der Frauen in der Gruppe der Universitätsangehörigen in der jeweiligen Organisationseinheit innerhalb eines Funktions- oder Tätigkeitsbereichs mindestens 40% beträgt.

### **VI. Förderung von Leistungen weiblicher Dienstnehmerinnen**

#### § 28 ERMÖGLICHUNG EIGENSTÄNDIGER KÜNSTLERISCHER UND WISSENSCHAFTLICHER PROJEKTE

#### § 29 INFORMATION ÜBER AUßERGEWÖHNLICHE ERBRACHTHE LEISTUNGEN

Die Ergebnisse von künstlerischen und wissenschaftlichen Projekten werden ebenso wie

herausragende Leistungen von Frauen durch die Darstellung im Mitteilungsblatt des Mozarteums sowie auf der Homepage des Mozarteums auch nach außen hin vermittelt.

#### § 30 FÖRDERUNG VON KÜNSTLERISCHEN UND WISSENSCHAFTLICHEN PROJEKTEN

Förderungswürdige künstlerische und wissenschaftliche Projekte von weiblichen Bediensteten

der Universität Mozarteum werden zumindest proportional zur Anzahl der Anträge von Frauen und Männern finanziell unterstützt (Druckkostenzuschüsse, finanzielle Unterstützung

bei Forschungsaufenthalten etc.). Eine ausgewogene Verteilung von Förderungsmitteln gilt

auch für solche, die von privater Seite oder von Stiftungen zur Verfügung gestellt werden.

Über die Umsetzung der Fördermaßnahmen ist einmal jährlich im Senat zu berichten.

Dieser

Bericht ist auch an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen weiterzuvermitteln und im

Mitteilungsblatt zu veröffentlichen<sup>28</sup>.

#### § 31 FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG

Frauen- und Geschlechterforschung soll Eingang in alle Disziplinen, die an der Universität

Mozarteum gelehrt werden, finden. Forschungsprojekte, die sich mit Fragestellungen, Methoden und Ergebnissen aus dem Bereich dieser Forschung beschäftigen, werden bei der

Mittelvergabe besonders berücksichtigt (vgl. dazu auch BGBI.II, Nr. 94, § 28).

(1) Als Frauen- und Geschlechterforschung gelten Arbeiten, die sich allgemein oder fachspezifisch mit der gesellschaftlichen Situation von Frauen in Geschichte und Gegenwart

sowie dem Verhältnis der Geschlechter auseinandersetzen.

(2) Forschungsprojekte, die sich mit Fragestellungen, Methoden und Ergebnissen aus diesem

Bereich beschäftigen, werden bei der Mittelvergabe besonders berücksichtigt.

### **VII. Förderung des weiblichen studentischen Nachwuchses in Kunst und Wissenschaft**

#### § 32 ZEITGERECHTE INFORMATION ÜBER AUSBILDUNGSMÖGLICHKEITEN

Informationsveranstaltungen, die von der Universität Mozarteum veranstaltet werden, können

Schülerinnen gezielt über diese Studienrichtungen sowie berufliche Chancen informieren.

#### § 33 INFORMATION ÜBER FÖRDERMAßNAHMEN

(1) Studentinnen und Absolventinnen sind über bestehende Stipendien, Austauschprogramme

und weitere Förderungsmaßnahmen (Probespiele, Sommerkurse, Wettbewerbe etc.) sowie

über postgraduelle Weiterbildungen zu informieren.

(2) Entsprechende Hinweise sind im Mitteilungsblatt sowie auf der Homepage des Mozarteums zu publizieren. Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen obliegt es, Stipendien, die gezielt der Förderung von Frauen dienen, auf der Schautafel bekanntzumachen.

<sup>28</sup> vgl. UG 2002 § 107

#### § 34 INFORMATION ÜBER DIE VERGABE VON STIPENDIEN

(1) Die ausgewogene Vergabe von Stipendien und finanziellen Unterstützungen nach Ansuchen entsprechend der Verteilung zwischen männlichen und weiblichen Studierenden ist

in einem jährlichen Bericht des Mozarteums bekanntzumachen.

(2) Bei der Vergabe von Mitteln für die Forschungsförderung im Bereich einer Organisationseinheit sind diese Mittel proportional zur Anzahl der Anträge von Frauen und

Männern aufzuteilen.

### **VIII. Integration von Frauen- und Genderforschung an der Universität Mozarteum**

#### § 35 LEHRVERANSTALTUNGEN

(1) Auf der Basis der Gleichwertigkeit von Frauen- und Geschlechterforschung bietet die

Universität Lehrveranstaltungen, Vorträge, Ringvorlesungen, Konzerte, Vernissagen, Lesungen mit frauenspezifischen Inhalten an.

(2) Diesbezügliche Vorschläge erstellt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

(3) Entsprechende Werbung durch die Abteilung für Öffentlichkeitsarbeit soll den Stellenwert

dieser Veranstaltungen unterstreichen.

#### **IX. Finanzierung**

In Budgetangelegenheiten gilt BGBl.II Nr. 94, § 30 (1) bis (3) sowie BGBl.II, Nr. 94, § 12

(4)

und (5). Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an der Universität Mozarteum ist mit

ausreichendem Budget für die Verfolgung seiner Aufgaben und Ziele auszustatten.

#### **X.**

Die Universität Mozarteum Salzburg wird die vorgesehenen Maßnahmen des Frauenförderungsplanes

unter Berücksichtigung der budgetären und organisatorischen Möglichkeiten der Universität Mozarteum Salzburg unterstützen.