

## **Frauenförderung und Antidiskriminierung an der Universität Salzburg:**

**Aus:**

**36. Satzung der Paris Lodron-Universität Salzburg (Fassung 2018).** Gemäß § 22 Abs. 1 Z 1 iVm § 25 Abs. 1 Z 1 UG 2002. Beschlossen vom Senat auf Vorschlag des Rektorats. MBl. Nr. 36 vom 03.12.2018, idF MBl. Nr. 116 vom 12.04.2019, **IV. Teil: Frauenförderung und Antidiskriminierung, S. 22 – 35.**

Inhalt:

1. Abschnitt. [Frauenförderungsplan der Paris Lodron-Universität](#)
2. Abschnitt. [Gleichstellungsplan der Paris Lodron-Universität](#)
3. Abschnitt. [Institutionen zur Frauenförderung und Gleichstellung](#)

### **IV. TEIL FRAUENFÖRDERUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNG**

#### **1. Abschnitt**

#### **Frauenförderungsplan der Paris Lodron-Universität Salzburg**

##### **Präambel**

Die Universität Salzburg bekennt sich im Einklang mit den unter § 53 genannten gesetzlichen Grundlagen zur Geschlechterdemokratie, zu den Anliegen der Frauenförderung sowie zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen.

Die Erreichung dieser Ziele stellt eine gemeinsame prioritäre Aufgabe aller Angehörigen der Universität dar. Die tatsächliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Sinne des Grundsatzes Gender Mainstreaming und die Frauenförderung finden ihren adäquaten Niederschlag in Personalpolitik, Forschung, Lehre und Studium sowie der Verteilung der Ressourcen.

Jeder Form diskriminierenden Vorgehens oder Verhaltens gegenüber Frauen ist von der Universität und allen ihren Angehörigen entgegenzutreten.

##### **Gesetzliche Grundlagen und leitende Grundsätze**

**§ 53.** (1) Gesetzliche Grundlagen des Frauenförderungsplans sind insbesondere:

1. Art. 7 Abs. 2 B-VG;
2. § 41 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG);
3. § 19 Abs. 2 Z 6 und 7 UG 2002;
4. §§ 41 und 42 UG 2002;
5. §§ 20a und 20b UG 2002.

(2) Leitende Grundsätze der Frauenförderung sind:

1. Allgemeines Frauenförderungsgebot (§ 40 B-GIBG);
2. Frauenförderungsgebot bei der Aufnahme (§ 42 B-GIBG);
3. Frauenförderungsgebot beim beruflichen Aufstieg (§ 43 B-GIBG);
4. Frauenförderungsgebot bei Aus- und Weiterbildung (§ 44 B-GIBG);
5. leitende Grundsätze nach § 2 Z 9 UG 2002;
6. Aufgaben der Universität nach § 3 Z 4 und 9 UG 2002;
7. Umsetzung in den Leistungsvereinbarungen nach § 13 Abs. 2 Z 1 lit. g UG 2002.

##### **Anwendungsbereich des Frauenförderungsplans**

**§ 54.** Der Frauenförderungsplan gilt

1. für alle Angehörigen der Universität Salzburg gemäß § 94 UG 2002 sowie
2. für alle an der Universität Salzburg tätigen Personen, auch wenn sie in keinem Dienstverhältnis zur Universität Salzburg stehen.

##### **Ziele des Frauenförderungsplans**

**§ 55.** Zur Verwirklichung der Geschlechterdemokratie verfolgt die Universität Salzburg durch die Umsetzung des Frauenförderungsplans insbesondere folgende strategische und operative Ziele:

1. Chancengleichheit auf allen Hierarchieebenen, Funktionen und Tätigkeiten,

2. Anwendung des Grundsatzes Gender Mainstreaming, das heißt, die Berücksichtigung der Chancengleichheit der Geschlechter bei allen universitären Entscheidungen und auf allen personellen und strukturellen Ebenen,
3. Förderung der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, der weiblichen Studierenden sowie Erhöhung des Frauenanteils in Forschungsprojekten und bei Habilitationen,
4. Unterstützung der Karriereentwicklung weiblicher Dienstnehmer durch Förderung der Teilnahme an geeigneten Schulungsmaßnahmen und Fortbildungsangeboten,
5. Beseitigung der Unterrepräsentation in allen Organisationseinheiten, Hierarchieebenen, Funktionen und Tätigkeiten,
6. Vermeidung von Benachteiligung im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis oder Studium,
7. Frauen- und Geschlechterforschung ist als anerkannt gleichwertig verstärkt in Forschung und Lehre zu integrieren,
8. Verbesserungen im Arbeitsumfeld durch Vereinbarkeit von Studium/Beruf und familiären Verpflichtungen sowie Schutz der Würde am Arbeitsplatz insbesondere durch präventives Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und universitärem Umfeld und Mobbing,
9. Sicherstellung von Information durch verbesserte interne Kommunikation zum Thema Gleichstellung,
10. adäquate Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung,
11. Überprüfung der Erreichung der 50%-Frauenquote in allen universitären Kollegialorganen laut § 42 Abs. 8a UG 2002.

### **Gender Mainstreaming**

**§ 56.** (1) Zur konsequenten Umsetzung des Grundsatzes Gender Mainstreaming greift die Universität Salzburg auf das vorhandene einschlägige Fachwissen im AKG, im Interdisziplinären Expertinnen- und Expertenrat (IER, § 86) sowie im gendup (Organisationseinheit zur Koordinierung der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung, § 85) zurück und bindet diese aktiv ein.

(2) Die Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung sind in alle Zielvereinbarungen aufzunehmen.

(3) Der Grundsatz Gender Mainstreaming ist bei der Erlassung von Richtlinien für die Tätigkeit von Kollegialorganen (§ 25 Abs. 1 Z 15 UG 2002) durch den Senat zu beachten.

### **Frauenförderungsgebot**

**§ 57.** (1) Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der an der Universität Salzburg Beschäftigten auf einer Hierarchieebene oder innerhalb einer Gruppe von Beschäftigten oder innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit weniger als 50% beträgt.

(2) Alle universitären Kollegialorgane sind durch § 20a Abs. 2 UG 2002 dazu verpflichtet, eine 50%-Frauenquote zu erreichen. Das jeweilige Kollegialorgan hat den AKG unverzüglich über seine Zusammensetzung zu informieren. Sofern die Quote nicht erreicht ist, ist dies ausführlich zu begründen. Der AKG kann binnen vier Wochen die Einrede wegen der unrichtigen Zusammensetzung an die Schiedskommission erheben. Ist das Kollegialorgan in diesem Sinne unrichtig zusammengesetzt, sind dessen Beschlüsse ab dem Zeitpunkt der Einrede nichtig (§ 42 Abs. 8a UG 2002).

(3) Maßnahmen zur Frauenförderung sind in die Personalplanung und Personalentwicklung zu integrieren.

(4) Die schrittweise Implementierung und Überprüfung von Gender Budgeting dient als eine Maßnahme der Frauenförderung an der Universität.

(5) Die jeweilige Vertreterin oder der jeweilige Vertreter der Universität Salzburg im Dachverband der österreichischen Universitäten hat aktiv darauf hinzuwirken, dass die Kollektivverträge keine geschlechterdiskriminierenden Regelungen enthalten.

### **Frauenbericht**

**§ 58.** (1) Zur Gewährleistung von Transparenz werden die nachfolgenden zu erhebenden Frauenquoten vom Rektorat in einen jährlichen Frauenbericht aufgenommen und im Mitteilungsblatt veröffentlicht. Der Frauenbericht ist sowohl dem Senat der Universität Salzburg als auch dem AKG zur Stellungnahme vorzulegen.

(2) Darüber hinaus beauftragt das Rektorat alle fünf Jahre eine facheinschlägige Forschungseinrichtung mit der Erstellung einer Studie zur Evaluierung der Frauenförderung an der Universität Salzburg, beginnend mit einer Erhebung des Ist-Standes 2005. Bei der Auswahl der Forschungseinrichtung kommt dem AKG ein Vorschlagsrecht zu. Die Studie ist im Internet zu veröffentlichen.

(3) Die Erfüllung der Frauenquote ist in allen Verwendungsgruppen zu erheben, insbesondere in den nachfolgend angeführten Bereichen:

A. Personal(-entwicklung)

1. Beschäftigte aller Organisationseinheiten nach Verwendungs- und Entlohnungsgruppen gemäß § 94 Abs. 2 und 3 UG 2002,
  - 1.1. Wissenschaftliches Personal: unbefristete/befristete ab einer Befristung von 6 Monaten, Drittmittelpersonal § 27, Studienassistentinnen und Studienassistenten,
  - 1.2. Allgemeines Universitätspersonal: unbefristete/befristete ab einer Befristung von 6 Monaten
2. Aufnahmen von Dienstverhältnissen
3. Karrierewege:
  - 3.1. im wissenschaftlichen Bereich
  - 3.2. im Verwaltungsbereich
4. Nachwuchsförderung gemäß § 95 UG 2002
5. Freistellungen gemäß § 160 BDG, getrennt nach Freistellungen mit und ohne Bezüge
6. Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen
7. Vergabe von Reisekostenzuschüssen (nach Kategorien A.1)

B. Forschungsförderung

1. Teilnahme an Forschungsprojekten (nach Kategorien A.1) und Leitungsfunktionen
2. Zuteilung von Forschungsmitteln (nach Fachbereichen)
3. Mobilität im wissenschaftlichen Bereich
4. Publikationstätigkeit

C. Lehre/Studium

1. Vergabe der Lehre nach Studienrichtungen
2. Anzahl der erteilten Lehrbefugnisse nach Studienrichtungen
3. Verteilung der Lehre nach Personalkategorien nach Semesterwochenstunden
4. Vergabe der Gender Lehre nach Studienrichtungen
5. Studierende an der PLUS (Erst- und Gesamtzulassungen, Abschlüsse)

D. Allgemeine Bereiche/Strukturelles

1. Übernahme von Ämtern und Funktionen innerhalb der Universitätsstruktur
2. Kommissionstätigkeit
3. Vereinbarkeit Studium/Beruf/Familie (Maßnahmen und Budget)
4. Gleichstellungsfördernde Einrichtungen und Maßnahmen (Maßnahmen und Budget)

(4) Die Erhebung der Frauenquoten in den angeführten Bereichen erfolgt bis zur Erlassung einer entsprechenden Verordnung des BMWFW nach den derzeitigen statistischen Abfragemöglichkeiten. Mit der Umstellung auf ein computergestütztes Personalinformationssystem können zukünftig höher aggregierte Personalkategorien erhoben werden.

(5) Bezüglich der Beschäftigungssituation und der Erreichung der verpflichtenden Frauenquote von mindestens 50% in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie Funktionen ist eine Zielvorgabe für die jeweils nächsten zwei Jahre anzugeben. Die Zielvorgabe lautet auf

1. Erhöhung des Frauenanteils auf 5%, wenn die Frauenquote in einer Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe oder Funktion im Wirkungsbereich der jeweiligen Organisationseinheit bei 0% liegt,
2. Erhöhung des Anteils um 100%, wenn der Frauenanteil unter 10% liegt,
3. Erhöhung des Anteils um 20%, wenn der Frauenanteil über 10% liegt.

(6) Wenn die angestrebten Frauenquoten nicht erreicht werden, hat das Rektorat dem AKG die Gründe mitzuteilen. Gleichzeitig sind Vorschläge für konkrete Maßnahmen zu erstatten.

### **Bewusstseinsbildende Maßnahmen**

§ 59. Die Universität Salzburg setzt aktiv Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung durch

1. die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache insbesondere in Aussendungen, Formularen, Mitteilungen, Protokollen sowie Internetauftritten. Die Verwendung von Generalklauseln zur Rechtfertigung einer nicht geschlechtergerechten Sprache ist dabei nicht zulässig,
2. die Verbreitung der einschlägigen Rechtsvorschriften durch Weitergabe an die Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten, durch öffentliche Auflage und Veröffentlichung im Internet,
3. ein Berichtswesen in Form einer jährlichen statistischen Erhebung und Veröffentlichung eines gesamtuniversitären Frauenberichtes (vgl. § 58 Abs. 3 bis 6),

4. die Dokumentation der gesetzten und geplanten Frauenförderungsmaßnahmen, Festlegung von Kriterien für die Zielerreichung und Aufnahme in Zielvereinbarungen zwischen der Universität Salzburg und den Leiterinnen und Leitern der Organisationseinheiten,
5. die Evaluierung der Umsetzung des Grundsatzes Gender Mainstreaming in Forschung und Lehre.

### **Forschung**

**§ 60.** (1) Die Universität Salzburg fördert die Forschungstätigkeit von Frauen insbesondere durch

1. die Vergabe von Doktorats- und Habilitationsstipendien für Frauen,
2. die Verleihung eines Preises für besondere wissenschaftliche Leistungen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung,
3. die Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung, die als gleichwertig mit anderen Disziplinen angesehen wird,
4. die Schaffung einer Professur für Frauen- und Geschlechterforschung in absehbarer Zeit an mindestens einer Fakultät,
5. durch finanzielle Förderung von Frauen zur Teilnahme an internationalen Tagungen und Kongressen,
6. insbesondere in jenen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

(2) Die Vergabe der Stipendien bzw. Zuerkennung der Preise erfolgt unter Mitwirkung des IER (§ 86) und des AKG.

### **Lehre**

**§ 61.** Die Universität Salzburg fördert die Mitwirkung von Frauen entsprechend ihrer Qualifikation in der Lehre und die Aufnahme frauen- und geschlechterspezifischer Inhalte insbesondere durch folgende Maßnahmen:

1. durch die Erhöhung der Frauenquote unter den Lehrenden in jeder Kategorie in einem Zeitraum von zwei Jahren um 20%, bis die 50%-Frauenquote erreicht ist, bzw. die Verdopplung der Zahl der weiblichen Lehrenden, sofern die bestehende Frauenquote unter 10% liegt,
2. durch die Aufrechterhaltung der bisherigen Standards und einen allfälligen Ausbau des Interdisziplinären Wahlfachschwerpunkts Gender Studies,
3. durch die Berücksichtigung der Gender Studies bei der Entscheidung über die fachliche Widmung freier Stellen,
4. durch die weitere Integration der Frauen- und Geschlechterforschung bei der Weiterentwicklung der Curricula,
5. durch die Mitwirkung des IER (§ 86) und des gendup (§ 85) im Prozess der Änderung oder Erlassung von Curricula, bei der Erstellung der Lehrprogramme für den Wahlfachschwerpunkt Gender Studies sowie bei der personellen Betrauung mit Lehrveranstaltungen, wobei die organisatorische Umsetzung durch gendup erfolgt.

### **Studium**

**§ 62.** Die Universität Salzburg setzt aktive Maßnahmen durch geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Unterstützung,

1. um den Zugang von Frauen zu Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind durch explizite Informationsveranstaltungen insbesondere auf Studieninformationsmessen und in Schulaktionen zu fördern,
2. um in der Entwicklung der Curricula durch ein Studienangebot Strategien und konkrete Maßnahmen zu berücksichtigen und die Effizienz dieser Maßnahmen laufend zu evaluieren,
3. um die Kontinuität des an der Universität Salzburg etablierten interfakultären Wahlfachschwerpunktes „Gender Studies“ sicherzustellen,
4. um vermehrt zusätzliche Stipendienangebote für Studierende einzuwerben und diese auch in geeigneter Weise bekannt zu machen, 5. um nach Möglichkeit durch die zeitliche Festlegung des Lehr- und Prüfungsangebotes zu verhindern, dass Schwangerschaft, Elternschaft sowie Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger sich negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken (§ 59 Abs. 4 UG 2002).

### **Organisations- und Personalentwicklung**

**§ 63.** (1) Bei der Organisations- und Personalentwicklung an der Universität Salzburg, die grundsätzlich die Qualitätssteigerung zum Ziel haben, sind Kriterien des Gender Mainstreaming sowie das Frauenförderungsgebot anzuwenden; der AKG ist einzubinden. Das gilt insbesondere für die Durchführung von Karriere- und Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeitergesprächen. Dabei ist ein konsequentes Mentoring im



Sinne der fachlichen, organisatorischen und sozialen Einführung, Begleitung und Unterstützung der Beschäftigten zur Förderung ihrer Karrierelaufbahn durchzuführen.

Das Rektorat hat diesem Grundsatz mit geeigneten Pilotprojekten frauenspezifischer Mentoringprogramme für das wissenschaftliche wie das allgemeine Universitätspersonal Rechnung zu tragen.

(2) Im Rahmen interner Fortbildungsprogramme sind insbesondere Veranstaltungen für Universitätsangehörige in Leitungsfunktionen zur Hebung der Sozial-, Kommunikations-, Genderkompetenz und Führungsverantwortung anzubieten.

(3) Im Rahmen der Fortbildungsprogramme der Universität Salzburg sind spezielle Veranstaltungen zur Frauenförderung anzubieten. Die Inhalte werden in Zusammenarbeit mit AKG und gendup (§ 85) festgelegt.

(4) Im Zusammenhang mit der Verteilung der Aufgaben ist darauf zu achten, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die für ihre Laufbahn erforderlichen Qualifikationen in der dafür vorgesehenen Zeit erwerben können. Dabei sind Teilzeitarbeit bzw. Herabsetzung der Wochendienstzeit entsprechend zu berücksichtigen. In diesen Fällen wird der AKG in Abstimmung mit dem Betriebsrat tätig.

### **Personalaufnahmen – Ausschreibungstexte**

**§ 64.** (1) Neben der gezielten Suche qualifizierter Bewerberinnen ist die Gestaltung des Ausschreibungstextes die zentrale Maßnahme, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren. Bei der aktiven Suche nach Bewerberinnen ist der AKG einzubinden.

1. Der Ausschreibungstext ist dem AKG nachweislich spätestens 14 Tage vor der Publikation vorzulegen.
2. Der Ausschreibungstext hat sowohl die Aufnahmeerfordernisse als auch allenfalls erwünschte Qualifikationskriterien zu nennen.
3. Ausschreibungstexte enthalten den Zusatz: „Die Universität Salzburg strebt eine Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen und beim allgemeinen Universitätspersonal insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“
4. Bei bestehender Unterrepräsentation ist weiters der Satz anzufügen: „Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.“
5. Kommt der AKG zur Auffassung, der Ausschreibungstext widerspricht den Grundsätzen dieses Frauenförderungsplanes, und ist eine Einigung mit dem Rektorat nicht möglich, so kann der AKG binnen 14 Tagen nach Erhalt des Ausschreibungstextes die Schiedskommission anrufen, bis zu deren Entscheidung die Ausschreibung aufgeschoben ist.
6. Entfällt eine Ausschreibung gemäß § 107 Abs. 2 UG 2002, ist der AKG im Vorhinein darüber mit einer ausführlichen Begründung zu informieren; das Recht auf Beschwerde gemäß § 43 Abs. 1 Z 2 UG 2002 bleibt davon unberührt.

(2) Die Ausschreibung umfasst die aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen, die Veröffentlichung der Ausschreibung in entsprechenden Medien, im Mitteilungsblatt sowie auf der Homepage der Universität Salzburg.

(3) Zur Erhöhung des Anteils an qualifizierten Frauen unter den Bewerberinnen und Bewerbern wird darüber hinaus empfohlen:

1. die Aussendung oder Verbreitung der Ausschreibung über E-Mail an fachverwandte Einrichtungen in Österreich, gegebenenfalls auch im Ausland, mit der Bitte um Aushang und Bekanntmachung,
2. die Weiterleitung der Ausschreibung an die Organisationseinheiten nach § 19 Abs. 2 Z 7 UG 2002 an österreichischen Universitäten,
3. die Weiterleitung der Ausschreibung an die ARGE GLUNA,
4. die Bekanntmachung der Ausschreibung an Absolventinnen, Diplomandinnen und Dissertantinnen der jeweiligen Fachbereiche bzw. Organisationseinheiten.

(4) Die jeweiligen Listen von Bewerberinnen und Bewerbern sind dem AKG unmittelbar nach Ende der Bewerbungsfrist zuzuleiten.

(5) Bewerben sich keine Frauen, ist dem AKG auf dessen Verlangen nachzuweisen, auf welche Weise die ausgeschriebene Stelle bekannt gemacht wurde. Kommt der AKG zur Ansicht, dass die Bekanntmachung in unzureichender Form erfolgt ist, können geeignete Kandidatinnen angesprochen werden oder ist die Ausschreibung zu wiederholen. Bewerben sich auch dann keine Frauen, ist keine weitere Wiederholung der Ausschreibung erforderlich.

### **Auswahl- und Besetzungsverfahren**

**§ 65.** (1) Nach Ende der Ausschreibungsfrist ist dem AKG die Liste der Bewerberinnen und Bewerber zu übermitteln, die für Vorstellungsgespräche in Frage kommen. Grundsätzlich sind alle Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen einzuladen, die den Anforderungen des Ausschreibungstextes

entsprechen.

(2) Falls nicht alle Bewerberinnen im Sinne des Abs. 1 eingeladen werden, erfolgt die Auswahl anhand einer gemeinsam mit dem AKG zu erstellenden Kriterienliste auf Grundlage des Ausschreibungstextes und der Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibung. Oberstes Auswahlkriterium ist die Bestqualifizierung der Bewerberinnen und Bewerber.

(3) Der AKG ist zeitgerecht, mindestens jedoch eine Woche im Vorhinein, von allen Schritten des Besetzungsverfahrens (Ausschreibung, Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern, Vorstellungsgespräch, Einstellung) schriftlich zu verständigen.

(4) Dem AKG ist auf Wunsch Einblick in alle relevanten Bewerbungsunterlagen zu gewähren.

(5) Falls kein Vorstellungsgespräch stattfindet, ist dies zu begründen und dem AKG bekannt zu geben.

(6) Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen keine Auswahl und Bewertungskriterien herangezogen werden, die einen der Diskriminierungstatbestände gemäß § 54 erfüllen oder auch nur implizieren.

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

### **Beendigung oder wesentliche Änderung eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses**

**§ 66.** Soweit es die Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben erfordert, sind dem AKG auch beabsichtigte Beendigungen oder wesentliche Änderungen eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses mitzuteilen.

### **Berufungsverfahren**

**§ 67.** (1) Werden im Berufungsverfahren gemäß § 98 Abs. 2 2. Satz UG 2002 auch Kandidatinnen oder Kandidaten einbezogen, die sich nicht beworben haben, ist der AKG davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

(2) Der AKG ist zu allen Sitzungen termingerecht einzuladen. Das Gremium kann an allen Sitzungen mit max. zwei Vertreterinnen bzw. Vertretern des AKG mit beratender Stimme teilnehmen. Der AKG hat das Recht, Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben, gegebenenfalls Gutachten beizubringen sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen.

(3) Bei der Zusammensetzung von Berufungskommissionen gemäß § 98 Abs. 4 UG 2002 ist die 50%-Frauenquote gemäß § 20a Abs. 2 UG 2002 zu erfüllen und gegebenenfalls sind Frauen als Vorsitzende vorzuschlagen. Der AKG stellt nach Möglichkeit eine Liste qualifizierter Wissenschaftlerinnen zur Verfügung.

(4) Bei der Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter ist darauf hinzuwirken, dass vermehrt Gutachten von qualifizierten Frauen erstellt werden.

(5) In die Liste der einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber sind jedenfalls jene Bewerberinnen aufzunehmen, die die Ausschreibungskriterien erfüllen. Im Falle einer außergewöhnlich großen Zahl an Bewerberinnen und Bewerbern kann mit nachweislichem Einverständnis des AKG die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen mit Bedacht auf die Bestqualifikation reduziert werden.

(6) Bewerberinnen, die in gleichem Maße wie die bestgeeigneten Mitbewerber geeignet sind, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen.

(7) Mit Kandidatinnen im Berufungsvorschlag, die in gleichem Maße wie die bestgeeigneten Mitbewerber geeignet sind, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.

(8) Die Rektorin bzw. der Rektor hat in allen Berufungsverhandlungen auf die Frauenquote in der betreffenden Organisationseinheit und auf die damit zu beachtenden rechtlichen Vorgaben, insbesondere das Frauenförderungsgebot, Bedacht zu nehmen.

(9) Die Rektorin bzw. der Rektor hat die Auswahlentscheidung dem AKG vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen bekannt zu geben. Der AKG hat das Recht, innerhalb von zwei Wochen Beschwerde zu erheben, über diese entscheidet die Schiedskommission (§ 98 Abs. 9 und 10 UG 2002).

(10) Im Übrigen ist § 64 Abs. 1 bis 3 analog anzuwenden.

(11) Bei zeitlich befristeten Professuren nach § 99 UG 2002 ist der AKG in den Entscheidungsprozess (Bewerber/innen-Liste; Beratungsgespräche der Professor/innen oder eines zu diesem Zweck einberufenen Gremiums; Besetzungsvorschlag) mit einzubeziehen.

### **Habilitationsverfahren**

**§ 68.** (1) Der AKG ist zu allen Sitzungen termingerecht einzuladen und kann an allen Sitzungen mit beratender Stimme teilnehmen. Bei der Zusammensetzung von Habilitationskommissionen gemäß § 103 Abs. 7 UG 2002 ist die 50%-Frauenquote gemäß § 20a Abs. 2 UG 2002 zu erfüllen und gegebenenfalls

sind Frauen als Vorsitzende vorzuschlagen. Der AKG stellt nach Möglichkeit eine Liste qualifizierter Wissenschaftlerinnen zur Verfügung. Bei der Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter ist möglichst auf ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter zu achten.

(2) Der AKG hat das Recht, zum Habilitationsverfahren Stellung zu nehmen und dafür in die Gutachten Einsicht zu nehmen (§ 127 Abs. 6 und 7).

### **Repräsentanz von Frauen in Gremien und Funktionen**

**§ 69.** (1) Bei der Beschickung von Kollegialorganen, Kommissionen und Beiräten im Rahmen der universitären Verwaltung ist darauf zu achten, dass die 50%-Frauenquote erfüllt und wenn möglich eine Frau in den Wahlvorschlag für den Vorsitz aufgenommen wird. Dies gilt sinngemäß auch für Wahlvorschläge für monokratische Funktionen.

(2) Zur Verwirklichung des Grundsatzes Gender Mainstreaming hat der AKG das Recht, bei den Sitzungen der Kommissionen, Kollegialorgane und Beiräte mit beratender Stimme teilzunehmen. Die Einladung zu all diesen Sitzungen hat zeitgerecht spätestens eine Woche vor Sitzungstermin zu erfolgen.

### **Sexuelle Belästigung**

**§ 70.** (1) Sexuelle Belästigung im Sinne der §§ 7, 47 Abs. 3 B-GIBG stellt eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten dar. Die Universität Salzburg duldet weder sexuelle Belästigung noch sexistisches Verhalten.

(2) Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sind

1. sexuelle Annäherungsversuche,
2. unerwünschte körperliche Kontakte, 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.

(3) Alle Angehörigen der Universität Salzburg, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes Verhalten unterbleibt. Davon umfasst ist auch das Verhalten von Lehrveranstaltungsleiterinnen und Lehrveranstaltungsleitern gegenüber den Studierenden in Inhalt, Form und Umgang in Lehrveranstaltungen, Prüfungssituationen, auf Exkursionen und sonstigen universitären Veranstaltungen.

(4) Sexuelle Belästigungen sind dienst- und disziplinarrechtlich zu ahnden. Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen unterliegen der Verschwiegenheit. Allfällige strafrechtliche Konsequenzen bleiben durch die vorstehenden Bestimmungen unberührt.

## **2. Abschnitt**

# **Gleichstellungsplan der Paris Lodron-Universität Salzburg**

### **Präambel**

Die Universität Salzburg bekennt sich zu einem umfassenden Diversitätsmanagement. Sie erhebt den Handlungsbedarf und setzt Maßnahmen, um den unterschiedlichen biografischen, kulturellen oder sozialen Ausgangslagen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierenden gerecht werden zu können und ein gutes Arbeits- und Studierumfeld zu bieten, in dem Chancengleichheit für alle besteht.

Die Universität Salzburg ist bestrebt, dass die mit den Diversitätsdimensionen verknüpften Diskriminierungstatbestände des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG) nicht vorfallen. Durch das Verbot von sexueller Belästigung und das Verbot von Mobbing soll darüber hinaus der achtungsvolle Umgang untereinander sichergestellt werden.

Alle Angehörigen der Universität Salzburg haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende und wertschätzende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing. Es liegt in der Führungsverantwortung der Personen in Leitungsfunktionen, derartigen Verhaltensweisen möglichst zuvorzukommen und ihnen bei Wahrnehmung entschieden entgegen zu treten. Beschwerden von bzw. über Universitätsangehörige sind nachzugehen und dies ist zu dokumentieren.

Nach entsprechender Anhörung sind die erforderlichen Schritte durch die zuständigen Universitätsorgane einzuleiten.

Der Gleichstellungsplan dient – neben dem Frauenförderplan – zum einen der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern, zum anderen aber auch der Bewusstmachung und Umsetzung der so genannten Diversitätsdimensionen Alter, Behinderung, Ethnizität, Geschlecht, Religion und sexuelle Orientierung. Diese Kerndimensionen sind in unterschiedlicher Form im österreichischen Recht (z.B. Bundes-

Verfassungsgesetz, Europäische Menschenrechtskonvention, UN Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung, Universitätsgesetz, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, Behinderteneinstellungsgesetz) verankert und sollen für die Universität Salzburg im Nachstehenden konkretisiert werden.

Die Universität Salzburg bekennt sich dazu, gegen jede Art von Diskriminierung vorzugehen.

Die Universität Salzburg bietet im Rahmen des internen Fortbildungsprogramms regelmäßig Veranstaltungen und bewusstseinsbildende Maßnahmen zu den Diversitätsdimensionen sowie zu den Themen Diskriminierung am Arbeitsplatz, Mobbing und sexuelle Belästigung an.

### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Studium**

**§ 71.** (1) Die Universität Salzburg setzt gezielt Maßnahmen, um eine Work-Life-Balance zu ermöglichen. Zu diesem Zweck ist etwa die Arbeitszeitflexibilität für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Salzburg möglichst zu fördern.

(2) Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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. Daher ist bei der Verteilung von Arbeitsaufgaben und der Festlegung der Arbeitszeiten auf etwaige Betreuungspflichten Rücksicht zu nehmen.

(3) Die Universität Salzburg wird nach Maßgabe der Nachfrage an Betreuungsplätzen und der budgetären Möglichkeiten in Kooperation oder selbständig eine flexible Kinderbetreuungsmöglichkeit einrichten. Diese soll die Arbeitsbedingungen aller Universitätsangehörigen berücksichtigen. Es wird sich dabei um ein Angebot in durch die Universität zur Verfügung gestellten Räumen handeln.

### **Alter**

**§ 72.** (1) Die Universität Salzburg ist bestrebt, die Chancen und Möglichkeiten der unterschiedlichen motivierendes Arbeitsumfeld für alle Altersgruppen sein.

(2) Die Bereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu lebenslangem Lernen und der eigenen persönlichen Weiterentwicklung wird von der Universität Salzburg erwartet, aber auch unterstützt. Dazu gehören beispielsweise Maßnahmen der Nachwuchsförderung (im wissenschaftlichen wie im nichtwissenschaftlichen Bereich) wie etwa Mentoring-Programme, im Zuge derer Ältere den Jüngeren und Jüngere den Älteren ihr jeweiliges Erfahrungswissen vermitteln können. Teil des Generationenmanagements sind aber auch spezielle – und zum Teil altersspezifische – Angebote im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsförderungsprogramms „PLUS bewegt“.

(3) Das Lebensalter darf weder ein Kriterium bei der Einstellung sein noch bei Umstrukturierungen und anderen Entscheidungen bezüglich Personal eine Rolle spielen.

### **Behinderung**

**§ 73.** (1) Die Universität Salzburg bekennt sich zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen und/oder psychischen Erkrankungen (im Folgenden unter der Bezeichnung „Menschen mit Behinderungen“ subsumiert) und schafft Rahmenbedingungen für die gleichberechtigte Teilhabe im gesamten Lehr-, Forschungs- und Verwaltungsbetrieb. „Behinderung“ wird dabei als ein dynamischer Prozess verstanden, der sich je nach Arbeits- bzw. Studiensituation sozial konstruiert. Ziele der Gleichstellung sind dabei insbesondere

1. gleichberechtigter Zugang zu allen Lehr- und Serviceangeboten,
2. Abbau von Barrieren im Bereich Studienbedingungen, Gewährung von Nachteilsausgleich und abweichenden Prüfungsmodalitäten,
3. bauliche, organisatorische, technische und informationelle Barrierefreiheit (insbesondere Einhaltung der ÖNORM B 1600 ff, des E-Gouvernement-Gesetzes und des BEinStG, barrierefreien Website, etc.),
4. Verbesserung der Karrierechancen bzw. aktive Förderung von Menschen mit Behinderungen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich,
5. Förderung und Integration der Disability Studies in Forschung und Lehre.

(2) Die Universität Salzburg gestaltet ihre Stellenausschreibungen und persönlichen Vorstellungsgespräche nach nicht diskriminierenden Prinzipien und weist auf Gleichstellungsziele in allen Bewerbungssituationen und Ausschreibungen besonders hin.

(3) Alle Weiterbildungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind so zu gestalten, dass Menschen mit Behinderungen uneingeschränkt daran teilnehmen können.

(4) Studierende mit Behinderungen haben die Möglichkeit, mit der Organisationseinheit disability&diversity die für ihre Teilhabe notwendigen Unterstützungsleistungen zu vereinbaren. Die Art der Unterstützung



hängt von der Auswirkung der Behinderung auf das Studienfach/den Lehrinhalt bzw. Den Lehrveranstaltungsinhalt ab und dient als Nachteilsausgleich sowie der Umsetzung der Forderungen des UG und der von der Universität Salzburg festgesetzten Ziele.

(5) Alle Lehrenden bekennen sich zur Nichtdiskriminierung und berücksichtigen bei der Gestaltung ihrer Lehrveranstaltungen die Dimension Behinderung im Rahmen der Gegebenheiten der Lehrinhalte bzw. im Bereich learning outcome. Lehrende stellen Lehrveranstaltungsinhalte und -materialien in für Menschen mit Behinderungen zugänglicher Form zur Verfügung. Dies gilt insbesondere auch für Inhalte und Materialien, die in E-Learning-Plattformen angeboten werden.

(6) Die Universität Salzburg und ihr Lehrpersonal bekennen sich dazu, der abweichenden Prüfungsmethode (§ 59 Abs. 1 Z 12 UG 2002) positiv gegenüber zu stehen und die Bestimmungen aus dem UG im Sinne der Studierenden mit Behinderungen anzuwenden. Die abweichende Prüfungsmethode wird von der Organisationseinheit disability&diversity in Absprache mit dem Vizerektor/ der Vizerektorin für Lehre festgelegt.

### **Ethnizität**

**§ 74.** (1) Die Universität Salzburg sieht sich als Teil der globalisierten Wissensgesellschaft, in der/die internationale Herkunft und unterschiedliche kulturelle Hintergründe ihrer Angehörigen Realität sind.

(2) Diskriminierungen aufgrund der Zugehörigkeit zu einer (imaginierten) Gemeinschaft von Menschen, die aufgrund ihrer Hautfarbe, Religion, Sprache, Kultur oder Sitten als „fremd“ wahrgenommen werden, sind verboten. Dies gilt insbesondere für Personalentscheidungen, die Gewährung finanzieller Unterstützungen, Raumzuteilungen, etc.

(3) Zur Erreichung einer offenen, internationalen Universitätslandschaft dienen beispielsweise spezifische Angebote im Bereich der Personalentwicklung (z.B. hinsichtlich interkultureller Kompetenz), des Sprachenzentrums (z.B. hinsichtlich der Multilingualität), im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsförderungsprogramms „PLUS bewegt“, vor allem aber ein wertschätzendes und motivierendes Arbeitsumfeld für alle an der Universität Salzburg anzutreffenden Ethnien.

### **Geschlecht (Gender)**

**§ 75.** (1) Die Universität bekennt sich zur Anerkennung aller Geschlechter und schafft diskriminierungsfreie und respektvolle Rahmenbedingungen. Zusätzlich zu den im Frauenförderplan festgehaltenen Zielen ist auf eine offene Werthaltung gegenüber allen Menschen unabhängig ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer geschlechtlichen Identität zu achten.

(2) Die Universität Salzburg verpflichtet sich dem Instrument des Gender Mainstreaming zum Ziel der Gleichstellung der Geschlechter. Insbesondere ist das Gender Budgeting weiterzuentwickeln.

(3) Für eine geschlechtergerechte Universität ist ein diskriminierungsfreier Sprachgebrauch unerlässlich, zu dem sich die Universität bekennt. Für alle Angehörigen der Universität werden im Bereich der Organisationseinheit gendup und der Organisationseinheit Personalentwicklung entsprechende Veranstaltungen angeboten.

(4) Um Gleichstellung voranzutreiben, werden insbesondere

1. die Gender Studies verstärkt in Forschung und Lehre integriert,
2. die Gender Studies bei der Erstellung und Änderung von Curricula berücksichtigt und möglichst in allen Fachcurricula implementiert,
3. Genderkompetenz und Genderwissen als positive Kriterien bei der Beförderung und Einstellung gewertet,
4. herausragende Arbeiten im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung prämiert und gefördert,
5. die Vernetzung der Gender-Forscherinnen und -Forscher forciert,
6. entsprechend dem Frauenförderplan weiterhin Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter ergriffen und die von der Organisationseinheit gendup aufgebauten Förderprogramme verstärkt,
7. in der Organisationseinheit gendup Beratungen zu allen Belangen der Gleichstellung und Gender Studies angeboten.

### **Religion und Weltanschauung**

**§ 76.** (1) Die Universität Salzburg achtet die Konfessionen bzw. die Konfessionslosigkeit ihrer Angehörigen oder deren im Einklang mit der Rechtsordnung verfolgten nicht-religiösen Weltanschauungen. Diskriminierungen aufgrund des Glaubens oder der Weltanschauung sind unzulässig.

(2) Die Universität ist zwar säkular, allerdings reicht die Glaubensfreiheit als Grundrecht in vielerlei Hinsicht in die Arbeitsumwelt hinein. Die Universität Salzburg bemüht sich daher beispielsweise um die Berücksichtigung der Feiertage und Fastenzeiten der verschiedenen anerkannten Religionsgemeinschaften und Kirchen sowie der eingetragenen religiösen Bekenntnisgemeinschaften, aber auch um

Rückzugsmöglichkeiten für Gebete, um entsprechende Speisenangebote bei den Gastronomiepartnern, etc.

### **Sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität**

**§ 77.** Die Universität Salzburg bekennt sich zu einem aufgeschlossenen Umgang einerseits mit der sexuellen Orientierung ihrer Angehörigen und andererseits deren geschlechtlichen Identitäten. Offene oder versteckte Diskriminierung oder Anfeindung werden strikt abgelehnt. Niemand soll gezwungen sein, die eigene sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität verheimlichen oder bekanntgeben zu müssen.

### **Sexuelle Belästigung**

**§ 78.** (1) Sexuelle Belästigung im Sinne des § 8 B-GIBG stellt eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten dar. Die Universität Salzburg duldet weder sexuelle Belästigung noch sexistisches Verhalten.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn 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 eine einschüchternde, feindselige, demütigende oder zu Nachteilen führende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt. Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sind insbesondere sexuelle Annäherungsversuche, aber auch unerwünschte körperliche Kontakte, Anspielungen und Bemerkungen, sexistische Kommentare oder Witze über das Äußere von Personen, das Zeigen und Vorführen pornographischer Darstellungen und Inhalte sowie Aufforderungen zu sexuellen Handlungen, soweit dadurch eine einschüchternde, demütigende oder feindselige Arbeitsumwelt für die betroffenen Personen geschaffen wird.

(3) Alle Angehörigen der Universität Salzburg haben sexuell belästigendes Verhalten sowie sexistisches Verhalten zu unterlassen. Davon umfasst ist auch das Verhalten von Lehrveranstaltungsleiterinnen und Lehrveranstaltungsleitern gegenüber den Studierenden in Inhalt, Form und Umgang in Lehrveranstaltungen, Prüfungssituationen, auf Exkursionen und sonstigen universitären Veranstaltungen. Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Führungskräfte der Universität verpflichtet, den Rektor/die Rektorin sowie den/die Vorsitzende/n des zuständigen Betriebsrats zu informieren, geeignete Maßnahmen zu setzen und Unterstützung anzubieten.

(4) Sexuelle Belästigungen sind dienst- und disziplinarrechtlich zu ahnden. Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen unterliegen der Verschwiegenheit. Allfällige zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen bleiben durch die vorstehenden Bestimmungen unberührt.

### **Mobbing**

**§ 79.** (1) Unter Mobbing versteht man negative (kommunikative) Verhaltensweisen und 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, beleidigt, ausgegrenzt oder mit kränkenden Arbeitsaufträgen bedacht.

(2) Alle Angehörigen der Universität Salzburg haben Mobbing zu unterlassen. Davon umfasst ist auch das Verhalten von Lehrveranstaltungsleiterinnen und Lehrveranstaltungsleitern gegenüber den Studierenden in Inhalt, Form und Umgang in Lehrveranstaltungen, Prüfungssituationen, auf Exkursionen und sonstigen universitären Veranstaltungen. Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Führungskräfte der Universität verpflichtet, den Rektor/die Rektorin sowie den/die Vorsitzende/n des zuständigen Betriebsrats zu informieren, geeignete Maßnahmen zu setzen und Unterstützung anzubieten.

(3) Mobbing ist dienst- und disziplinarrechtlich zu ahnden. Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen unterliegen der Verschwiegenheit. Allfällige zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen bleiben durch die vorstehenden Bestimmungen unberührt.

### **Umsetzung**

**§ 80.** (1) Die von Diskriminierungen, sexueller Belästigung oder Mobbing betroffenen Angehörigen der Universität werden ermutigt, sich an die inneruniversitär zuständigen Gremien oder das Rektorat zu wenden. Darüber hinaus stellt das Rektorat die erforderlichen finanziellen und organisatorischen Mittel für die Schaffung eines einschlägigen Beratungsangebots bzw. einer externen Beratung zur Verfügung.

(2) Auf die Richtlinie zum Schutz vor jeglicher Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere durch sexuelle und/oder geschlechtsbezogene Belästigungen oder durch strafbare Handlungen gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung (Mitteilungsblatt vom 26.5.2011) sowie auf die Betriebsvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten sowie zur Verhinderung von Mobbing (2008) wird hingewiesen.

(3) Zuständige Gremien sind für alle Universitätsangehörigen insbesondere das Rektorat, der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG), die Schiedskommission sowie bei Diskriminierungen aufgrund einer

Behinderung die Organisationseinheit disability&diversity. Gruppenspezifische Hilfe bieten der jeweilige Betriebsrat sowie die Österreichische Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft Salzburg.

(4) Die Universität Salzburg stellt die erforderlichen finanziellen und organisatorischen Mittel für die Schaffung eines facheinschlägigen Beratungsangebots (z.B. Telefon-Helpline, Pool an Coaches, etc.) zur Verfügung.

### 3. Abschnitt

## Institutionen zur Frauenförderung und Gleichstellung

### 1. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)

**§ 81.** Gemäß § 42 UG 2002 wird an der Universität Salzburg ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) eingerichtet. Seine Aufgaben sind es, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie der Frauenförderung zu beraten und zu unterstützen. Frauenförderung (IV. Teil 1. Abschnitt) und Gleichbehandlung (IV. Teil 2. Abschnitt) werden als wichtige Qualitätskriterien der Personalpolitik der Universität Salzburg verstanden.

**§ 82.** (1) Der AKG besteht aus 22 Mitgliedern und 8 Ersatzmitgliedern und setzt sich so zusammen, dass

1. 4 Mitglieder der Gruppe der Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren (§ 94 Abs. 2 Z 1 UG 2002),
2. 8 Mitglieder der in § 94 Abs. 2 Z 2 UG 2002 genannten Gruppe,
3. 6 Mitglieder dem allgemeinen Universitätspersonal (§ 94 Abs. 1 Z 5 UG 2002),
4. 4 Mitglieder dem Kreis der Studierenden

angehören und jede Gruppe jeweils 2 Ersatzmitglieder stellt.

(2) Die Entsendung der in Abs. 1 Z 1 bis Z 3 genannten Mitglieder und Ersatzmitglieder erfolgt durch die jeweiligen im Senat vertretenen Gruppen, die Entsendung der in Abs. 1 Z 4 genannten Mitglieder und Ersatzmitglieder durch die gesetzliche Vertretung der Studierenden. Bei der Entsendung der Mitglieder und Ersatzmitglieder ist auf die Genderkompetenz etc. der zu entsendenden Personen Bedacht zu nehmen; außerdem soll (soweit möglich) eine ausgewogene Verteilung auf die Organisationseinheiten angestrebt werden. Die Entsendung der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen hat bis zur der auf die konstituierende Sitzung des Senats folgenden Sitzung zu erfolgen.

(3) Nach der vollständigen Entsendung bzw. Bestellung der Mitglieder ist der AKG von der bzw. dem Vorsitzenden des Senats unverzüglich zur konstituierenden Sitzung einzuberufen. Aus dem Kreis der Mitglieder des AKG sind eine Vorsitzende oder ein Vorsitzender und die erforderliche Zahl von Stellvertreterinnen oder Stellvertretern zu wählen. Die bzw. der Vorsitzende des Senats leitet die Sitzung bis zur Wahl der bzw. des Vorsitzenden.

(4) Die Funktionsperiode des AKG endet mit der des Senats. Die im Amt befindlichen Mitglieder des AKG üben ihre Funktion bis zur neuerlichen Konstituierung des AKGs aus. Eine neuerliche Bestellung ist zulässig.

(5) Scheidet ein Mitglied vorzeitig aus, tritt ein Ersatzmitglied der jeweiligen Gruppe an seine Stelle. Sind aus der Liste der Ersatzmitglieder bereits 2 Mitglieder nachgerückt, ist für den Rest der Funktionsperiode in sinngemäßer Anwendung des Abs. 2 eine neuerliche Entsendung von Ersatzmitgliedern vorzunehmen. Die Studierenden entsenden bei vorzeitigem Ausscheiden eines Haupt- oder Ersatzmitgliedes gemäß HSG nach. Bis zur Nachentsendung ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen trotz Fehlens von Mitgliedern rechtskonform zusammengesetzt.

(6) Die Mitarbeit im AKG gilt als Erfüllung von Dienstpflichten und ist auf die Arbeits- bzw. Dienstzeit anzurechnen. Bei der Übertragung und Festlegung von Aufgaben des Arbeitsplatzes und bei der Festlegung von Dienstpflichten ist die zusätzliche Belastung aus dieser Tätigkeit zu berücksichtigen. Die Tätigkeit als Vorsitzende bzw. als Vorsitzender des AKG gilt als berücksichtigungswürdiger Grund für eine Verlängerung des Dienstverhältnisses.

(7) Den Mitgliedern des AKG ist die Teilnahme an Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen. Sie sind befugt, ihre Aufgaben an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und die entsprechenden Einrichtungen zu benützen.

**§ 83.** (1) Das Rektorat hat für die administrative Unterstützung des AKG sowie für die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zu sorgen.

(2) Soweit Reisen der Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben des AKG dienen, sind sie als Dienstreisen abzugelten. Mitgliedern des AKG, die in keinem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis zur Universität stehen, gebührt ein angemessener Aufwandsersatz.

## **2. Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung nach § 19 Abs. 2 Z 7 UG 2002: gendup**

**§ 84.** (1) Als Organisationseinheit im Sinne des § 19 Abs. 2 Z 7 UG 2002 wird gendup („Zentrum für Gender Studies und Frauenförderung“) eingerichtet.

(2) Zu den Aufgaben der Organisationseinheit gendup gehören

1. die curriculare Konzeption, Organisation des Lehrprogramms sowie die Evaluierung für den Studienschwerpunkt Gender Studies entsprechend den Vorschlägen des IER (§ 86),
2. personelle Vorschläge für die konkrete Betrauung mit Lehraufgaben,
3. die Beratung der Studierenden und externen Lehrenden für Gender Studies,
4. inhaltliche Vernetzung der inneruniversitären Gender-Lehre sowie Vernetzung mit außeruniversitären Einrichtungen,
5. Mitwirkung an der Aus- und Weiterbildung und Karriereplanung aller Universitätsmitglieder unter geschlechterdemokratischen Gesichtspunkten,
6. Förderung, Unterstützung und Vernetzung von wissenschaftlichen Projekten aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung,
7. frauenfördernde Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen und für den wissenschaftlichen Nachwuchs, insbesondere für EU-Projekte,
8. Beratung bei der Auswahl von Gutachterinnen oder Gutachtern für Personalentscheidungen, Beratung universitärer Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger in genderrelevanten Fragekomplexen.

(3) Die Leiterin bzw. der Leiter der Organisationseinheit gendup und ein Stellvertreter bzw. eine Stellvertreterin sind vom Rektorat auf Vorschlag des AKG zu bestellen.

(4) Die Organisationseinheit gendup setzt die Vorschläge des IER (§ 86) organisatorisch um.

(5) Das Rektorat hat sicherzustellen, dass dieser Organisationseinheit die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Ressourcen zugewiesen werden.

## **3. Interdisziplinärer Expertinnen- bzw. Expertenrat (IER)**

**§ 85.** (1) Zur Beratung in Angelegenheiten der Geschlechterforschung und -studien (Gender Studies) hat das Rektorat einen interdisziplinären Expertinnen- bzw. Expertenrat (IER) einzurichten, der die wissenschaftliche Qualität und die interdisziplinäre Ausrichtung des Studienschwerpunktes sichert.

(2) Der IER besteht aus 12 Mitgliedern mit fachlicher Kompetenz im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung bzw. -lehre. Davon müssen mindestens zwei Mitglieder habilitiert sein, mindestens eine Vertreterin bzw. ein Vertreter muss aus der außeruniversitären Forschung oder der externen Lehre kommen, mindestens ein Mitglied muss der Gruppe der Studierenden und mindestens ein Mitglied dem Allgemeinen Universitätspersonal angehören. Auf ein ausgewogenes Verhältnis der Fakultäten ist Bedacht zu nehmen.

(3) Die Mitglieder des IER werden durch das Rektorat aufgrund eines Vorschlages des AKG bestellt. Aus dem Kreis der Mitglieder sind eine Vorsitzende bzw. ein Vorsitzender sowie eine Stellvertreterin bzw. ein Stellvertreter zu wählen.

(4) Die Mitglieder des IER werden jeweils für eine Funktionsperiode von zwei Jahren bestellt. Eine erneute Bestellung ist zulässig.

## **4. disability&diversity**

**§ 86.** (1) Die Universität Salzburg unterhält eine Beratungs- und Unterstützungseinrichtung (Organisationseinheit disability&diversity) für alle Belange rund um das Thema Behinderungen/chronische/psychische Erkrankung. Sie hat u. a. die Aufgabe, Nachteilsausgleiche und Unterstützungsleistungen in Kooperation mit allen universitären Einrichtungen zu koordinieren.

(2) Die Organisationseinheit disability&diversity wird von der/dem „Behindertenbeauftragten“, der/die dem Personenkreis der begünstigten Behinderten nach BEinStG angehören soll, geleitet. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Organisationseinheit disability&diversity sind für die Wahrung der Rechte und Interessen von Menschen mit Behinderungen zuständig. Sie beraten und unterstützen die Universität Salzburg als deren Mitarbeiterin/Mitarbeiter dabei, die festgelegten Ziele der Barrierefreiheit in allen universitären Bereichen umzusetzen.

(3) Die/Der Behindertenbeauftragte der Universität Salzburg hat das Recht in sämtlichen Angelegenheiten, die in ihren/seinen Wirkungsbereich fallen, mit einbezogen und gehört zu werden, sowie Einsicht in die



entsprechenden Geschäftsstücke und Unterlagen zu nehmen. Unterstützt wird sie/er bei der Erfüllung dieser Aufgaben durch die Behindertenvertrauensperson.

(4) Zu den Aufgaben der Organisationseinheit disability&diversity gehören insbesondere

1. Unterstützung und Beratung von Menschen mit Behinderungen in allen Belangen der Universität Salzburg (Studium, Personalwesen, Lehre, Forschung, etc.),
2. Organisation und fachliche Klärung von Nachteilsausgleich und abweichenden Prüfungsmodalitäten sowie Unterstützung der Lehrenden in diesem Bereich,
3. Organisation und Finanzierung von Unterstützungsmaßnahmen im Bereich Lehre (z.B. Tutorien, Studienassistenten, Gebärdensprachdolmetscher),
4. Zusammenarbeit mit der Abteilung Gebäude und Technik sowie den Eigentümerinnen bzw. Eigentümern der Universitätsgebäude zur Wahrung der Ziele im Bereich bauliche Barrierefreiheit,
5. Wahrung der Interessen von Menschen mit Behinderungen im Bereich Bewerbungsverfahren und Personalauswahl,
6. Organisation und Finanzierung von Langzeitpraktika zur Erhöhung des Anteils von Menschen mit Behinderungen mit einer Beschäftigung an der Universität Salzburg,
7. Initiierung und Unterstützung der Integration von Disability Studies in Forschung und Lehre,
8. Initiierung, Organisation und Finanzierung von Maßnahmen zum Abbau von Barrieren (z.B. Workshops für universitäre Organisationseinheiten),
9. interuniversitäre Kooperation zur Optimierung des Angebots,
10. Evaluierung der einschlägigen Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität Salzburg.

(5) Jede Fakultät sowie jeder Fachbereich benennt eine Kontaktperson aus dem wissenschaftlichen Personal, die in Zusammenarbeit mit der Organisationseinheit disability&diversity als Ansprechpartnerin/Ansprechpartner für alle Belange aus dem Bereich Behinderung fungiert.

(6) Die Leiterin/der Leiter der Organisationseinheit disability&diversity hat das Recht, zu Tagesordnungspunkten von Sitzungen des Senats, der Fakultäts- oder Fachbereichsräte sowie des School of Education-Rats angehört zu werden oder Anträge zu stellen, soweit es sich um grundsätzliche Angelegenheiten aus dem Bereich Behinderung handelt.

(7) Das Rektorat verpflichtet sich, die Leiterin oder den Leiter der Organisationseinheit disability&diversity in sämtlichen Belangen, die die jeweiligen Aufgabengebiete betreffen, zu informieren, beizuziehen und zu hören.