

# Mitteilungsblatt – Sondernummer der Paris Lodron-Universität Salzburg

---

## 87. Neufassung des IV. Teiles der Satzung der Paris Lodron-Universität Salzburg

Der Senat hat am 13. März 2007 den nachstehenden IV. Satzungsteil neu beschlossen, der das MBl. Nr. 172 vom 30. Juni 2006 ersetzt:

### IV. TEIL

#### 1. FRAUENFÖRDERUNG

##### 1. Abschnitt

##### Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)

**§ 1.** Gemäß § 42 UG 2002 wird an der Universität Salzburg ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) eingerichtet. Seine Aufgabe ist es, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in Fragen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie der Frauenförderung zu beraten und zu unterstützen.

**§ 2.** (1) Der AKG besteht aus 15 Mitgliedern und setzt sich so zusammen, dass

1. 2 Mitglieder der Gruppe der Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren (§ 94 Abs. 2 Z 1 UG 2002),
2. 7 Mitglieder der in § 94 Abs. 2 Z 2 UG 2002 genannten Gruppe,
3. 4 Mitglieder dem allgemeinen Universitätspersonal (§ 94 Abs. 1 Z 5 UG 2002),
4. 2 Mitglieder dem Kreis der Studierenden angehören.
5. Die Mitglieder des AKG werden jeweils für die Funktionsperiode von zwei Jahren bestellt. Eine neuerliche Bestellung ist zulässig.

(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 ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Fakultäten und sonstigen Einrichtungen zu achten.

(3) Aus dem Kreis der Mitglieder des AKG sind eine Vorsitzende oder ein Vorsitzender und die erforderliche Zahl von Stellvertreterinnen oder Stellvertretern zu wählen.

(4) 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 im Sinne des § 175 Abs. 3 BDG 1979 für eine Verlängerung des Dienstverhältnisses.

(5) 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.

**§ 3.** (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. Abschnitt** **Frauenförderungsplan der Paris Lodron-Universität Salzburg**

### **Präambel**

Die Universität Salzburg bekennt sich im Einklang mit den unter § 4 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<sup>1)</sup> 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**

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

1. Art. 7 Abs. 2 B-VG;
2. § 41 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GBG);
3. § 19 Abs. 2 Z 6 UG 2002;
4. § 19 Abs. 2 Z 7 UG 2002;
5. §§ 41 ff UG 2002.

(2) Leitende Grundsätze der Frauenförderung sind:

1. Allgemeines Frauenförderungsgebot (§ 40 B-GBG);
2. Frauenförderungsgebot bei der Aufnahme (§ 42 B-GBG);
3. Frauenförderungsgebot beim beruflichen Aufstieg (§ 43 B-GBG);
4. Frauenförderungsgebot bei Aus- und Weiterbildung (§ 44 B-GBG);
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 d UG 2002.

### **Anwendungsbereich des Frauenförderungsplans**

**§ 5.** 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**

**§ 6.** 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 gemäß Ministerratsbeschluss vom 7.7.2000<sup>1)</sup>,

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.

\*) Gender Mainstreaming ist die Berücksichtigung der Chancengleichheit der Geschlechter bei allen universitären Entscheidungen und auf allen personellen und strukturellen Ebenen.

### **Gender Mainstreaming**

**§ 7.** (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) sowie im gendup (Organisationseinheit zur Koordinierung der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung) 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**

**§ 8.** (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 40 Prozent beträgt.

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

(3) 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**

**§ 9.** (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

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 BMWF 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 40 Prozent 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 Prozent, wenn die Frauenquote in einer Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe oder Funktion im Wirkungsbereich der jeweiligen Organisationseinheit bei 0 Prozent liegt,

2. Erhöhung des Anteils um 100 Prozent, wenn der Frauenanteil unter 10 Prozent liegt,

3. Erhöhung des Anteils um 20 Prozent, wenn der Frauenanteil über 10 Prozent 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**

**§ 10.** 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. § 9 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 und den Leiterinnen und Leitern der Organisationseinheiten,
5. die Evaluierung der Umsetzung des Grundsatzes Gender Mainstreaming in Forschung und Lehre.

### **Forschung**

**§ 11.** (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, insbesondere in jenen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

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

### **Lehre**

**§ 12.** 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 Prozent, bis die 40-prozentige Frauenquote erreicht ist, bzw. die Verdoppelung der Zahl der weiblichen Lehrenden, sofern die bestehende Frauenquote unter 10 Prozent 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 und des gendup 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**

**§ 13.** 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**

**§ 14.** (1) Bei der Organisations- und Personalentwicklung an der Universität Salzburg sind die 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 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**

**§ 15.** (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, 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 und Bewerbern, die Veröffentlichung der Ausschreibung in entsprechenden Medien, im Mitteilungsblatt sowie auf der Homepage der Universität Salzburg.

(3) Zur Erhöhung des Anteils an Frauen unter den 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 Universitätsfrauen,
4. die Bekanntmachung der Ausschreibung an Absolventinnen, Diplomandinnen und
5. 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, ist die Ausschreibung zu wiederholen. Bewerben sich auch dann keine Frauen, ist keine weitere Wiederholung der Ausschreibung erforderlich.

### **Auswahl- und Besetzungsverfahren**

**§ 16.** (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.

(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 dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(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**

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

### **Berufungsverfahren**

**§ 18.** (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 und kann an allen Sitzungen 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 auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter zu achten 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 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 (§ 9 Abs. 1 und 2 Satzungsteil Berufungsverfahren, Mitteilungsblatt Nr. 139 vom 28.04.2004).

(10) Im Übrigen ist § 15 Abs. 1 bis 3 analog anzuwenden.

### **Habilitationsverfahren**

**§ 19.** (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 auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter zu achten 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, zu den Habilitationen Stellung zu nehmen und dafür in die Gutachten Einsicht zu nehmen (§ 7 Abs. 5 und 6 Satzungsteil Habilitationsverfahren, Mitteilungsblatt Nr. 138 vom 28.04.2004).

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

**§ 20.** (1) Bei der Beschickung von Kollegialorganen, Kommissionen und Beiräten im Rahmen der universitären Verwaltung ist darauf zu achten, dass Frauen als Mitglieder nominiert werden und



wenn möglich in den Wahlvorschlag für den Vorsitz aufgenommen werden. 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**

**§ 21.** (1) Sexuelle Belästigung im Sinne der §§ 7, 47 Abs. 3 B-GBG 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.

(5) Beratungsangebot

Die Universität Salzburg stellt die erforderlichen finanziellen und organisatorischen Mittel für die Schaffung eines facheinschlägigen Beratungsangebots mit einer kostenlosen externen anonymen Beratung zur Verfügung.

## **3. Abschnitt**

### **Weitere Institutionen zur Frauenförderung und Gleichstellung**

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

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

(2) Zu den Aufgaben von gendup gehören

1. die curriculare Konzeption, Organisation des Lehrprogramms sowie die Evaluierung für den Studienschwerpunkt Gender Studies entsprechend den Vorschlägen des IER,
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 von gendup und seine/ihre Stellvertreterin bzw. sein/ihr Stellvertreter sind vom Rektorat auf Vorschlag des AKG zu bestellen.

(4) Gendup setzt die Vorschläge des IER organisatorisch um.

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

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

**§ 23.** (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 bestellt. Die erstmalige Bestellung erfolgt auf Vorschlag des ehemaligen Beirates für Frauenforschung, Frauenstudien und Frauenförderung. In der Folge werden die Mitglieder vom AKG dem Rektorat vorgeschlagen. 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.

### **Inkrafttreten**

Der vierte Teil der Satzung tritt am Tag nach der Kundmachung im Mitteilungsblatt der Universität Salzburg in Kraft.

### **Impressum**

Herausgeber und Verleger:  
Rektor der Paris Lodron-Universität Salzburg  
O.Univ.-Prof. Dr. Heinrich Schmidinger  
Redaktion: Johann Leitner  
alle: Kapitelgasse 4-6  
A-5020 Salzburg