

MITTEILUNGSBLATT

DER

UNIVERSITÄT MOZARTEUM SALZBURG

Studienjahr 2019/2020

Ausgegeben am 02.10.2019

02. Stück

03. Satzungsteil „Gleichstellungsplan“

03. Satzungsteil „Gleichstellungsplan“

Der Senat der Universität Mozarteum Salzburg hat in seiner Sitzung vom 17.05.2019 auf Vorschlag des Rektorats den Satzungsteil „Gleichstellungsplan“ in nachfolgender Fassung beschlossen.

Satzungsteil - Gleichstellungsplan

Präambel	2
Allgemeine Bestimmungen	3
1. Hauptstück	3
ANTIDISKRIMINIERUNG	3
A. Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung) gemäß B-GIBG	4
Geschlecht.....	4
Ethnische Zugehörigkeit.....	4
Religion und Weltanschauung	5
Alter	5
Sexuelle Orientierung	6
Sexuelle Belästigung und geschlechtsbezogene Belästigung	6
Mobbing	7
Umsetzung.....	8
Verfahrensrechtliche Regelungen unter Beiziehung des Arbeitskreises für	10
Gleichbehandlungsfragen	10
B. Diskriminierungsverbot aufgrund einer Behinderung	13
2. Hauptstück	16
VEREINBARKEIT VON BERUF UND STUDIUM MIT FAMILIÄREN AUFGABEN	16

Präambel

Die Gleichstellung der Universitätsangehörigen ist im Rahmen der Ziele der Universität Mozarteum Salzburg nach § 1 Universitätsgesetz (im Folgenden UG) ein leitender Grundsatz der Universität gemäß § 2 Z 9-11 UG.

Die Vereinbarkeit von Beruf/Studium an der Universität Mozarteum Salzburg mit Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige ist ein weiterer leitender Grundsatz der Universität gemäß § 2 Z 13 UG. Diese beiden Bereiche sind gemäß § 20b UG im Rahmen des Gleichstellungsplans (im Folgenden GSP) zu regeln.

Der Gleichstellungsplan dient – neben dem Frauenförderungsplan (FFPL) – zum einen der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Universitätsangehörigen. Aus diesem Grunde finden sich die Gleichstellung betreffende Bereiche sowohl im FFPL als auch im vorliegenden GSP.

Zum anderen dient er 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 Mozarteum Salzburg im Nachstehenden konkretisiert werden.

Die Universität Mozarteum 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 der Studierenden gerecht werden zu können und ein gutes Arbeits- und Studenumfeld zu bieten, in dem Chancengleichheit für alle besteht.

Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Antidiskriminierung haben ihren adäquaten Niederschlag in Personalpolitik, Entwicklung und Erschließung der Künste, Forschung und Lehre sowie in der Verteilung der Ressourcen zu finden.

Die Universität Mozarteum Salzburg bekennt sich zu einem umfassenden Gleichstellungsverständnis, mit dem Ziel eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in allen Bereichen, Hierarchieebenen und Entscheidungsorganen. Dies ist insbesondere eine Verpflichtung für Personen in leitenden Funktionen.

Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Rechtliche Grundlagen

Die rechtlichen Grundlagen des GSP der Universität Mozarteum Salzburg sind Art. 7 und 8 B-VG, das Bundesgleichbehandlungsgesetz (im Folgenden B-GIBG), §§ 2, 3, 20b sowie §§ 41 bis 44 UG, das Bundes- Behindertengleichstellungsgesetz (im Folgenden BGStG) sowie das Behinderteneinstellungsgesetz (im Folgenden BEinstG).

§ 2 Anwendungsbereich

Der GSP gilt für alle Angehörigen der Universität gemäß § 94 UG und sämtliche Mitglieder der Organe der Universität sowie für Bewerberinnen und Bewerber um eine Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Universität oder um Aufnahme als Studierende/Studierender.

§ 3 Ziele des Gleichstellungsplans

Durch die Umsetzung des GSP verfolgt die Universität Mozarteum Salzburg insbesondere folgende strategische und operative Ziele:

1. Gewährleistung der Chancengleichheit
2. Gewährleistung eines lebenswerten Arbeits- und Studenumfeldes,
3. Förderung von Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung, Diversity und Vereinbarkeit,
4. Gewährleistung einer adäquaten Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung in allen Bereichen und auf allen Ebenen.

Diese Ziele sollen durch unterstützende Maßnahmen, wie Aufklärung und Prävention, sowie durch Schutz- und Abwehrmaßnahmen erreicht werden.

1. Hauptstück

ANTIDISKRIMINIERUNG

§ 4 (1) Antidiskriminierung bedeutet die Anwendung von Maßnahmen zur Einhaltung und zum Schutz der Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung.

(2) Die Verantwortung für Prävention und Aufklärung liegt bei allen Angehörigen und Organen der Universität Mozarteum Salzburg.

(3) Anlauf und Beschwerdestelle bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters

oder der sexuellen Orientierung ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (im Folgenden AKG), für Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung die Behindertenvertrauensperson für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für Studierende die/der Behindertenbeauftragte der Universität Mozarteum Salzburg.

A. Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung) gemäß B-GIBG

Geschlecht

§ 5 (1) Antidiskriminierung aufgrund des Geschlechts ist auch Gegenstand des Satzungsteils - Frauenförderungsplan der Universität Mozarteum Salzburg.

(2) Aufgrund des Geschlechts darf niemand bei der Bewerbung um Aufnahme sowie bei der Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Universität Mozarteum Salzburg, bei der Bewerbung auf (Leitungs-) Funktionen sowie bei der Besetzung von (Leitungs-) Funktionen, bei der Entsendung in Kollegialorgane, bei der Festsetzung des Entgelts im Individualarbeitsvertrag und bei Personalentscheidungen weder mittelbar noch unmittelbar diskriminiert werden. Dasselbe gilt für allfällige Zulagen, Beiträge und sonstige geldwerte Leistungen.

(3) Aufgrund des Geschlechts darf niemand weder im Zulassungsverfahren für ein Studium noch als Studierende oder Studierender unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

(4) Die Universität Mozarteum Salzburg bekennt sich zu einem aufgeschlossenen Umgang mit der sexuellen Orientierung ihrer Angehörigen. Offene oder versteckte Diskriminierungen oder Anfeindungen von hetero-, homo- oder bisexuellen sowie von trans-, inter- oder queeren Personen werden strikt abgelehnt. Niemand soll gezwungen sein, ihre/seine eigene sexuelle Orientierung verheimlichen oder bekanntgeben zu müssen.

(5) Die Universität Mozarteum Salzburg verwendet insbesondere in allen Schriftstücken eine geschlechtergerechte Sprache.

Ethnische Zugehörigkeit

§ 6 (1) Die Universität Mozarteum Salzburg versteht sich als künstlerische, pädagogische und wissenschaftliche Institution sowie als Ort der Begegnung von Künstlerinnen und Künstlern, Ideen und Konzepten. Personen unterschiedlicher Weltanschauungen, Kulturkreise und Interessenlagen sind eingeladen miteinander in Dialog zu treten, zu forschen, zu lehren und gemeinsam zu arbeiten, um der

wissenschaftlichen Forschung und Lehre, der Entwicklung und der Erschließung der Künste sowie der Lehre der Kunst zu dienen und hierdurch auch verantwortlich zur Lösung der Probleme des Menschen sowie zur gedeihlichen Entwicklung der Gesellschaft und der natürlichen Umwelt beizutragen.

(2) Die Universität Mozarteum Salzburg fördert interdisziplinäre, vernetzte Zusammenarbeit, multikulturelle Teams und nutzt damit die aus der Vielfältigkeit schöpfbaren Ressourcen.

(3) Diskriminierungen aufgrund der Zugehörigkeit zu einer (imaginierten) Gemeinschaft von Menschen, die aufgrund ihrer Abstammung, Hautfarbe, Religion, Sprache, Kultur oder Sitten als „fremd“ wahrgenommen werden, sind nicht zulässig. Dies gilt für alle Entscheidungen auf allen Ebenen und in allen Bereichen (insbesondere für Personalentscheidungen, die Aufnahme als Studierende/ Studierender, die Gewährung finanzieller Unterstützungen, Raumzuteilungen, Arbeits- bzw. Studienbedingungen, etc.)

(4) Zur Erreichung einer offenen, internationalen Universitätslandschaft dienen insbesondere spezifische Angebote im Bereich der Personalentwicklung (z.B. hinsichtlich interkultureller Kompetenz) oder im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsförderungsprogramms, vor allem aber ein wertschätzendes und motivierendes Arbeitsumfeld.

Religion und Weltanschauung

§ 7 Die Universität Mozarteum Salzburg achtet die Entscheidung ihrer Angehörigen für eine bestimmte Konfession bzw. zur Konfessionslosigkeit und deren im Einklang mit der Rechtsordnung stehende, nicht-religiösen Weltanschauungen. Diskriminierungen aufgrund des Glaubens oder der Weltanschauung sind unzulässig. Die Universität ist zwar säkular, allerdings reicht die Glaubensfreiheit als Grundrecht in vielerlei Hinsicht in die Arbeitsumwelt hinein. Die Universität Mozarteum Salzburg bemüht sich daher beispielsweise um die Berücksichtigung der Feiertage und Fastenzeiten der verschiedenen anerkannten Religionsgemeinschaften und Kirchen sowie der eingetragenen religiösen Bekenntnisgemeinschaften, etc.

Alter

§ 8 (1) Die Universität Mozarteum Salzburg ist bestrebt, Chancen und Möglichkeiten der unterschiedlichen Lebensabschnitte zu erkennen und zu nutzen.

(2) Die Universität Mozarteum Salzburg sieht sich als wertschätzende und motivierende Arbeitgeberin für alle Altersgruppen.

(3) Die Bereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu lebenslangem Lernen und zur eigenen persönlichen Weiterentwicklung wird von der Universität Mozarteum Salzburg erwartet, aber auch unterstützt und gefördert. Dazu gehören insbesondere Maßnahmen der Nachwuchsförderung in allen Bereichen. Teil des Generationenmanagements sind aber auch spezielle – und zum Teil altersspezifische – Angebote im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsförderungsprogramms.

(4) Unbeschadet spezieller Verpflichtungen der Universität Mozarteum Salzburg darf das Alter weder bei der Einstellung noch bei Umstrukturierungen ein Kriterium sein und bei anderen Entscheidungen im Personalbereich eine Rolle spielen.

Sexuelle Orientierung

§ 9 (1) Die Universität Mozarteum Salzburg bekennt sich zu einem aufgeschlossenen Umgang mit der sexuellen Orientierung ihrer Angehörigen. Offene oder versteckte Diskriminierungen oder Anfeindungen aufgrund der sexuellen Orientierung haben zu unterbleiben. Niemand wird gezwungen, ihre/ seine eigene sexuelle Orientierung zu verheimlichen oder bekanntgeben zu müssen.

Sexuelle Belästigung und geschlechtsbezogene Belästigung

§ 10 (1) Sexuelle Belästigung im Sinne des § 8 B-GIBG (für Studierende und Studienwerberinnen und Studienwerber in Verbindung mit § 42 Abs. 2 B-GIBG) sowie Belästigung im Sinne der §§ 8a und 16 B-GIBG stellen besondere Formen der Diskriminierung und damit insbesondere eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar. Die Universität Mozarteum Salzburg duldet weder sexuelle Belästigung, sexistisches Verhalten noch Belästigung. Es wird auf die Richtlinie des Rektorats zum Schutz vor jeglicher Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere durch sexuelle und/oder geschlechtsbezogene Belästigung oder durch strafbare Handlungen gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung der Universität Salzburg (PLUS) und der Universität Mozarteum Salzburg (MOZ) verwiesen.

(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 oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder bei dem der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird. Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sind in diesem Zusammenhang

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.

(3) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst belästigt wird, durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder durch Dritte belästigt wird.

Eine geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes 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 oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder bei dem der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

Mobbing

§ 11 (1) Mobbing ist ein komplexer krisenhafter/konfliktbeladener Prozess am Arbeitsplatz, bei dem eine Person durch eine oder mehrere Personen über einen längeren Zeitraum hinweg systematisch und mehr oder weniger regelmäßig Verhaltensweisen ausgesetzt wird, die als Angriff und Diskriminierung erlebt werden und die betroffene Person in die unterlegene Position bringen soll. Bei ungehindertem Fortlaufen eines solchen Prozesses kommt es zu massiven Schädigungen des Arbeitsklimas und negativen Folgen für die Betroffenen.

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

(3) Alle Angehörigen der Universität Mozarteum Salzburg sowie die Bewerberinnen und Bewerber um eine Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis oder um Aufnahme als Studierende/Studierender haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor sexueller Belästigung, Belästigung, Diskriminierung und Mobbing.

(4) Mobbing ist dienst- bzw. disziplinarrechtlich zu ahnden. Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen sind zur Meldung eines derartigen Vorfalles an die Dienstvorgesetzte/den Dienstvorgesetzten oder ein Mitglied des Rektorats verpflichtet, unterliegen aber im Übrigen der Verschwiegenheit. Allfällige zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen bleiben durch die vorstehenden Bestimmungen unberührt.

(5) Ansprechstellen im Fall von Mobbing sind der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen oder der Betriebsrat für das künstlerische und wissenschaftliche Personal bzw. der Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal.

Umsetzung

§ 12 Gewährleistung eines lebenswerten Arbeitsumfeldes

Die Universität Mozarteum Salzburg setzt geeignete Aufklärungs- und Präventivmaßnahmen und stellt sicher, dass Personen, die von sexueller Belästigung, Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing betroffen wurden und sind, ein kostenloses (rechtliches) Beratungsangebot in Anspruch nehmen können. Insbesondere der AKG, der Betriebsrat für das künstlerische und wissenschaftliche Personal bzw. der Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal, die Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft an der Universität Mozarteum Salzburg sowie die für Personalentwicklung zuständige Stelle informieren im Bedarfsfall über ein entsprechendes Beratungsangebot.

§ 13 Maßnahmen gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Belästigung und Mobbing

(1) Sexuelle Belästigung im Sinne des § 8 B-GIBG (für Studierende und Studienwerberinnen/Studienwerber in Verbindung mit § 42 Abs. 2 B-GIBG) sowie Belästigung im Sinne der §§ 8a und 16 B-GIBG und Mobbing stellen auch eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar. Die Universität Mozarteum Salzburg duldet weder sexuelle Belästigung, sexistisches Verhalten noch Belästigung oder Mobbing.

(2) Sexuelle Belästigungen und Belästigungen sind dienst- bzw. disziplinarrechtlich zu ahnden. Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen sind zur Meldung bzw. Anzeige eines derartigen Vorfalles an die Dienstvorgesetzte/den Dienstvorgesetzten oder ein Mitglied des Rektorats verpflichtet, unterliegen aber im

Übrigen der Verschwiegenheitspflicht. Allfällige zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen bleiben durch die vorstehenden Bestimmungen unberührt.

(3) Alle Angehörigen der Universität Mozarteum Salzburg, insbesondere jene mit Leitungsaufgaben in Forschung und Lehre, Entwicklung und Erschließung der Künste sowie der Lehre der Kunst und der Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass weder diskriminierendes, (sexuell) belästigendes oder sexistisches Verhalten noch Mobbing geduldet werden.

(4) Darüber hinaus stellt das Rektorat der Universität Mozarteum Salzburg die erforderlichen finanziellen und organisatorischen Mittel für die Schaffung eines einschlägigen Beratungsangebots bzw. im Bedarfsfall eine externe Beratung, sowie für Maßnahmen der Aufklärung und Prävention zur Verfügung.

(5) Der AKG berät und unterstützt Personen und Organe im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen von diskriminierenden, (sexuell) belästigenden oder sexistischen Verhalten sowie bei Mobbing. Alle an derartigen Verfahren beteiligten Personen und Organe sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

(6) Entsprechende Aufklärungs- und Präventionsmaßnahmen, Beratungs- und Betreuungsangebote sind in das Programm der Personalentwicklung aufzunehmen. Einrichtung und Umsetzung dieser Angebote übernimmt die jeweils zuständige Abteilung der Verwaltung nach Vorgabe des Rektorats der Universität Mozarteum Salzburg.

§ 14 Anlauf- bzw. Beschwerdestellen

(1) Die von Diskriminierungen, (sexueller) Belästigung sexistischen Verhalten oder Mobbing betroffenen Angehörigen der Universität Mozarteum Salzburg werden ermutigt, sich zwecks Beratung und Unterstützung an die inneruniversitär zuständigen Anlaufstellen zu wenden. Insbesondere der AKG, der Betriebsrat für das künstlerische und wissenschaftliche Personal bzw. der Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal, die Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft an der Universität Mozarteum Salzburg sowie die für Personalentwicklung zuständige Stelle informieren im Bedarfsfall über ein entsprechendes Beratungsangebot.

(2) Diese sind

- a) bei Diskriminierungstatbeständen (einschließlich sexueller Belästigung und Belästigung) gemäß B-GIBG der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, aber auch der Betriebsrat für das künstlerisch-wissenschaftliche bzw. für das allgemeine Universitätspersonal,
- b) bei Mobbing der Betriebsrat für das künstlerisch-wissenschaftliche bzw. für das allgemeine Universitätspersonal, weiters der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen,
- c) bei Diskriminierung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters wegen einer

Behinderung die Behindertenvertrauensperson oder die/der Behindertenbeauftragte der Universität Mozarteum Salzburg, wenn es sich bei den diskriminierten Personen um Studierende handelt.

d) bei Diskriminierungstatbeständen (einschließlich sexueller Belästigung und Belästigung) und Mobbing von Studierenden auch die Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft an der Universität Mozarteum Salzburg.

Verfahrensrechtliche Regelungen unter Beiziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

§ 15 Ausschreibung von Stellen und Funktionen

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

(2) Die für die zu besetzende Stelle oder Funktion maßgeblichen Qualifikationen (Anforderungsprofil) müssen vollständig in den Ausschreibungstext aufgenommen werden. Bei der Formulierung von Aufnahmevoraussetzungen in Ausschreibungstexten orientiert sich das Rektorat an den Kriterien, die im jeweiligen Anforderungsprofil der Stelle vorgesehen sind. Zur Erfüllung der mit der Stelle oder Funktion verbundenen Aufgaben erforderliche Sprachkenntnisse sind im Ausschreibungstext anzuführen.

(3) In Ausschreibungen von Arbeitsplätzen oder Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

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

(5) Ausschreibungen von Stellen und Funktionen werden Beschäftigten der Universität Mozarteum Salzburg auch während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienort zeitgerecht bekannt gemacht. Dies gilt auch für interne Ausschreibungen.

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

(7) Der AKG ist berechtigt, innerhalb zwei Wochen schriftlich zum Entwurf des Ausschreibungstextes Stellung zu nehmen und einen begründeten Einwand zu erheben. Hält der AKG einen Ausschreibungstext für diskriminierend, so kann, wenn mit dem Rektorat kein Konsens erzielt wird, die Schiedskommission gemäß § 42 Abs. 8 UG angerufen werden.

(8) Unzulässig sind Ausschreibungstexte, die den obigen Ausführungen widersprechen, sowie Ausschreibungstexte, die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für das nachfolgende Personalauswahlverfahren darstellen. Gleiches gilt für eine überspezifizierte Ausschreibung, wenn der begründete Verdacht besteht, dass der potentielle Kreis der Bewerbungen zugunsten einer bestimmten Person oder zugunsten eines Geschlechts unsachlich eingeschränkt werden soll oder eine andere Diskriminierung im Sinne des B-GIBG vorliegt.

(9) Bei Entfall einer Ausschreibung gemäß § 107 Abs. 2 UG wird der AKG vorab darüber informiert.

§ 16 Auswahlverfahren

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

(2) Werden im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Stelle oder Funktion Aufnahme- oder Auswahlgespräche geführt, ist die Liste der zu diesen Gesprächen eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber dem AKG gemäß § 41 Abs. 6 Z 3 UG unverzüglich zur Kenntnis zu bringen. Der AKG ist zu den Bewerbungsgesprächen rechtzeitig (mindestens 6 Werktage davor) schriftlich einzuladen.

(3) Bei Einschaltung von Dritten zur Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber (z.B. externe Unternehmensberatung, Personalberatung) ist darauf zu achten, dass die angewendeten Auswahlverfahren gemäß EU-rechtlichen Vorgaben Gender Mainstreaming und Gender Budgeting als verpflichtendes Qualitätsmerkmal aufweisen sowie FFPL und GSP der Universität Mozarteum Salzburg diesen externen Dritten verpflichtend zur Kenntnis gebracht werden. Der AKG ist in diesen Auswahlprozess einzubeziehen und zu allen Bewerbungsgesprächen und Hearings rechtzeitig, nach Möglichkeit spätestens 6 Werktage davor, schriftlich einzuladen.

(4) In Berufungsverfahren gemäß § 98 UG für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gelten zusätzlich die §§ 18 bis 20 dieses GSP.

§ 17 Bewerbungsgespräche

(1) In Bewerbungsgesprächen haben diskriminierende Fragestellungen (z.B. nach der Familienplanung oder nach dem Alter) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden bzw. rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(2) Bewerbungen von Personen während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Arbeitsplatz sind in das Auswahlverfahren einzubeziehen und gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.

(3) Im Ausschreibungstext nicht genannte Auswahlkriterien dürfen grundsätzlich nicht berücksichtigt werden.

(4) Ist ausnahmsweise in einem Auswahlverfahren die Entwicklung von Hilfskriterien zur Entscheidungsfindung unerlässlich, dürfen diese nicht unsachlich sein. Hilfskriterien dürfen nicht dazu führen, dass von den im Ausschreibungstext angeführten Qualifikationserfordernissen abgegangen wird. Sie müssen ein taugliches Mittel zur Entscheidungsfindung bieten; dh Aspekte, die keine Bedeutung für die künftige Tätigkeit haben, dürfen nicht herangezogen werden. Die Notwendigkeit der Heranziehung von Hilfskriterien und die so zustande gekommenen Auswahlentscheidungen sind gegenüber dem AKG schriftlich und nachvollziehbar zu begründen.

(5) Sind Frauen gemäß § 11 Abs. 2 B-GIBG unterrepräsentiert und wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, hat die/der Vorschlagsberechtigte die Gründe hierfür schriftlich darzulegen.

§ 18 Berufungsverfahren gemäß § 98 UG

(1) Eine Liste der eingelangten Bewerberinnen und Bewerber inklusive allfällig in das Berufungsverfahren einbezogener Kandidatinnen und Kandidaten gemäß § 98 Abs. 2 UG ist dem AKG unverzüglich zu übermitteln.

(2) Eine vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nominierte Vertreterin oder ein vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nominiertes Mitglied hat das Recht, an den Sitzungen der Berufungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen. Das Mitglied des AKG ist fristgerecht, analog der Mitglieder der Berufungskommission, zu jeder Sitzung der Berufungskommission zu laden.

(3) Der AKG hat das Recht, nach Maßgabe des § 42 Abs. 4 UG Einsicht in die die Bewerbung betreffenden Unterlagen zu nehmen, und diese auch zu vervielfältigen.

§ 19 Auswahlentscheidungen

- (1) Bewerberinnen, die gleich gut geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind solange vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen, bis der Frauenanteil von 50% in der jeweiligen Personalkategorie erreicht ist.
- (2) Mit Bewerberinnen im Besetzungsvorschlag, die gleich geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.
- (3) Wurde keine Bewerberin in den Berufungsvorschlag aufgenommen, hat die Berufungskommission bei der Würdigung der Bewerberinnen die Gründe für ihre Nichtberücksichtigung schriftlich im Einzelnen darzulegen.
- (4) Die Rektorin/der Rektor hat die Auswahlentscheidung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen bekannt zu geben. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, innerhalb von zwei Wochen Beschwerde zu erheben. Die Frist beginnt ab dem ersten Werktag nach Einlangen der Auswahlentscheidung.
- (5) Über eine allfällige Beschwerde des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen entscheidet die Schiedskommission mit Bescheid. Weist die Schiedskommission die Beschwerde ab, kann die Rektorin /der Rektor die Berufungsverhandlungen aufnehmen. Gibt die Schiedskommission der Beschwerde statt, wird die Auswahlentscheidung unwirksam. Eine neue Auswahlentscheidung ist unter Beachtung der von der Schiedskommission vertretenen Rechtsanschauung zu treffen.

B. Diskriminierungsverbot aufgrund einer Behinderung

- § 20** (1) Die Universität Mozarteum Salzburg bekennt sich zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen oder psychischen Erkrankungen (im Folgenden „Menschen mit Behinderungen“) und schafft Rahmenbedingungen für die gleichberechtigte Teilhabe am gesamten Universitätsbetrieb. „Behinderung“ wird dabei als ein dynamischer Prozess verstanden, der sich je nach Arbeits- bzw. Studiensituation sozial konstruiert. Ziele der Gleichstellung sind dabei insbesondere
- a) gleichberechtigter Zugang zu allen Lehr- und Serviceangeboten,
 - b) Abbau von Barrieren im Bereich Studienbedingungen, Gewährung von Nachteilsausgleich und abweichenden Prüfungsmodalitäten,
 - c) bauliche, organisatorische, technische und informationelle Barrierefreiheit (insbesondere Einhaltung der ÖNORM B 1600 ff, des E-Gouvernement-Gesetzes und des Behinderten-Einstellungsgesetzes (BEinStG),
 - d) Verbesserung der Karrierechancen bzw. aktive Förderung von Menschen mit Behinderungen des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals sowie des allgemeinen Universitätspersonals,
 - e) Förderung und Integration der Disability Studies in Kunst, Forschung und Lehre.

(2) Die Universität Mozarteum Salzburg gestaltet ihre Stellenausschreibungen und Vorstellungsgespräche nach nicht diskriminierenden Prinzipien und weist auf Gleichstellungsziele in allen Bewerbungssituationen und Ausschreibungen besonders hin. Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen sowie für Leitungsfunktionen enthalten den Zusatz: „Behinderte Menschen mit entsprechender Qualifikation werden ebenfalls ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.“

(3) Alle Bewerberinnen und Bewerber mit einer Behinderung, die den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, sind einzuladen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z.B. einer ungewöhnlich großen Anzahl an behinderten Bewerberinnen und Bewerbern) kann ausnahmsweise und mit schriftlichem Einverständnis der Behindertenvertrauensperson die Anzahl der einzuladenden behinderten Bewerberinnen und Bewerber reduziert werden.

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

(5) Studierende mit Behinderungen haben die Möglichkeit, mit der oder dem Behindertenbeauftragten der Universität Mozarteum Salzburg die für ihre Teilhabe notwendigen Unterstützungsleistungen zu beraten. Die Art der Unterstützung hängt von der Auswirkung der Behinderung auf das Studienfach/den Lehrinhalt bzw. den Lehrveranstaltungsinhalt ab.

(6) 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.

(7) Zuständig bei Fällen von Diskriminierungen im Zusammenhang mit einer Behinderung bzw. Ansprechpersonen sind für Studierende die/der Behindertenbeauftragte der Universität Mozarteum Salzburg und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Behindertenvertrauensperson.

§ 21 (1) Die Universität Mozarteum Salzburg strebt die Schaffung von definierten Stellen zur Erhöhung der Zahl von behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowohl beim allgemeinen als auch beim künstlerischen/wissenschaftlichen Personal an.

(2) Die Behindertenvertrauensperson ist darüber hinaus berechtigt als Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für behinderte Bewerberinnen und Bewerber den Recruiting-Prozess zu begleiten.

§ 22 Situation der Menschen mit Behinderung an der Universität Mozarteum Salzburg

(1) Alle fünf Jahre erfolgt eine Evaluierung der Förderungsmaßnahmen für behinderte Personen. Im Falle einer externen Evaluierung kommt bei der Auswahl der Evaluierungseinrichtung der Behindertenvertrauensperson und der/dem Behindertenbeauftragten der Universität Mozarteum Salzburg ein Vorschlagsrecht zu.

(2) Aufgrund der Ergebnisse der Evaluierung der Fördermaßnahmen für behinderte Personen werden in Abstimmung mit der Behindertenvertrauensperson und der/dem Behindertenbeauftragten der Universität Mozarteum Salzburg allfällige Maßnahmen zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen an der Universität Mozarteum Salzburg entwickelt und umgesetzt.

§ 23 Behindertenvertrauensperson

Begünstigte behinderte Menschen haben das Recht, ihre eigene Interessenvertretung zu wählen. Sind an der Universität Mozarteum Salzburg mindestens 5 begünstigte behinderte Menschen beschäftigt, wählen diese aus ihren Reihen eine Behindertenvertrauensperson (§ 22a BEinstG). Die rechtlichen Grundlagen für die Tätigkeit der Behindertenvertrauensperson sind das Behinderteneinstellungsgesetz (§§ 8 und 22a BEinstG) und das Arbeitsverfassungsgesetz (§ 67 ArbVG).

§ 24 Behindertenbeauftragte/Behindertenbeauftragter der Universität Mozarteum Salzburg

(1) Die/der Behindertenbeauftragte der Universität Mozarteum Salzburg ist auch die Anlaufstelle für Studierende, die zum Personenkreis der behinderten oder chronisch kranken Studierenden zählen oder in einer anderen Form in ihrem Studium beeinträchtigt sind.

(2) Die Aufgaben der/des Behindertenbeauftragten der Universität Mozarteum Salzburg sind:

- a) Beratung und Information behinderter und chronisch kranker Studierender und Studieninteressierter in allen Fragen, die im Zusammenhang mit Behinderung und chronischer Erkrankung und dem Studium stehen.
- b) Individuelle Beratung und Unterstützung von Studierenden im Studienalltag.
- c) Entwicklung von Kriterien für die Umsetzung von Nachteilsausgleichen in Zusammenarbeit mit allen universitären Bereichen, insbesondere mit der Lehre und den einzelnen Organisationseinheiten der Universität Mozarteum Salzburg sowie gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen anderer österreichischer Universitäten und Fachhochschulen für den gesamten österreichischen Hochschulbereich.
- d) Kommunikation des Angebots und Setzen von Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Menschen mit Behinderungen an Universitäten und Hochschulen in allen Bereichen und Organisationseinheiten.

e) Fachliche Begleitung und Koordination von Nachteilsausgleichen und Unterstützungsleistungen in Kooperation mit allen universitären Einrichtungen, insbesondere der Lehre und den einzelnen Organisationseinheiten der Universität Mozarteum Salzburg.

f) Entwicklung und Ausbau des Beratungsangebotes für behinderte Studierende.

g) Einsatz für und Mitwirkung an einer barrierefreien Zugänglichkeit und Ausstattung der Gebäude und Infrastruktur der Universität Mozarteum Salzburg, z.B. bei der Planung von barrierefreien Neu- und Umbauten. Bei der Umsetzung werden die/der Behindertenbeauftragte der Universität Mozarteum Salzburg und die Behindertenvertrauensperson aktiv einbezogen und von der zuständigen Abteilung über alle baulichen und infrastrukturellen Maßnahmen informiert. Bei umfangreichen Neu- und Umbaumaßnahmen ist eine ausgebildete Fachkraft für den Bereich „Barrierefreies Bauen“ beizuziehen, um eine fachgerechte Umsetzung zu gewährleisten. Bei eventuellen Mängeln haben die/der Behindertenbeauftragte der Universität Mozarteum Salzburg und die Behindertenvertrauensperson das Recht, das Rektorat der Universität Mozarteum Salzburg darüber zu informieren.

h) Mitwirkung an und Durchführung von Forschungsprojekten, die für behinderte Menschen relevante Fragestellungen zum Thema haben.

(3) Die/der Behindertenbeauftragte der Universität Mozarteum Salzburg ist in fachlicher Hinsicht in der Ausübung ihrer/ seiner Funktion insbesondere bei inhaltlichen Beratungstätigkeiten unabhängig und organisatorisch dem zuständigen Mitglied des Rektorats zugeordnet. Falls diese Stelle nicht universitätsintern besetzt werden kann, ist sie auszuschreiben.

(4) Zur Erfüllung der Aufgaben der/des Behindertenbeauftragten der Universität Mozarteum Salzburg stellt das Rektorat der Universität Mozarteum Salzburg die erforderlichen Ressourcen (Raum-, Personal- und Sachaufwand) zur Verfügung. Dazu ist auch jährlich ein Budget zuzuteilen.

2. Hauptstück

VEREINBARKEIT VON BERUF UND STUDIUM MIT FAMILIÄREN AUFGABEN

§ 25 Familienbewusste Maßnahmen und Einrichtungen

(1) Die Universität Mozarteum Salzburg sieht die Berücksichtigung von familiären Betreuungsaufgaben und -pflichten bei der Gestaltung des Berufslebens bzw. Studiums als ihre Verpflichtung an und hat sich daher der Auditierung „hochschuleundfamilie“ unterzogen. Mit Abschluss der Grundzertifizierung im Jahr 2017 verpflichtet sich die Universität Mozarteum Salzburg zur Umsetzung der Zielvereinbarungen im Zeitraum von drei Jahren. Dafür werden auch Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und familiären Betreuungspflichten geschaffen.

(2) Die Universität Mozarteum Salzburg richtet eine Familienservicestelle gemäß den Zielvereinbarungen ein. Diese ist dem hierfür zuständigen Mitglied des Rektorats zugeordnet. Die Familienservicestelle ist unterstützend zuständig für die Umsetzung der im Rahmen des Grundzertifikates formulierten Zielvereinbarungen. Sie bietet Beratungsleistungen im universitären Alltag - für Studierende, allgemeines und künstlerisches-wissenschaftliches Universitätspersonal sowie Leitungsorgane in allen Bereichen rund um das Thema Familie und Beruf. Sie koordiniert das Kinderbetreuungsangebot und konzipiert die Planung zum Themenbereich „Pflege“. Die Familienservicestelle ist für die Organisation und Durchführung einschlägiger Aktivitäten, wie die Vereinbarkeit unterstützenden Veranstaltungen, zuständig.

(3) Zur Umsetzung und weiteren Entwicklung vereinbarkeitsfördernder Maßnahmen wird von der Rektorin/von dem Rektor per Ausschreibung eine Leiterin/ein Leiter der Familienservicestelle bestellt. Diese/dieser ist gemäß der Geschäftsordnung des Rektorats dem zuständigen Mitglied des Rektorats organisatorisch zugeteilt. Die Leiterin/der Leiter der Familienservicestelle muss eine entsprechende Vorbildung bzw. eine facheinschlägige Praxis aufweisen. Die Rechte und Aufgaben der Leiterin/des Leiters ergeben sich aus dem Stellenprofil laut Ausschreibung, dem UG, der Satzung der Universität Mozarteum Salzburg und den Zielvereinbarungen des Grundzertifikats im Rahmen des Audits „hochschuleundfamilie“. Die Leitung ist in fachlicher Hinsicht in der Ausübung ihrer Beratungstätigkeit unabhängig.

(4) Die Leitung der Familienservicestelle berät das Rektorat der Universität Mozarteum Salzburg hinsichtlich geeigneter Maßnahmen zur Erhöhung des Familienbewusstseins auf allen Ebenen. Sie sorgt für die inneruniversitäre Vernetzung und Beratung in allen Bereichen rund um das Thema Familie und Beruf/Studium. Hierzu ist sie Anlaufstelle für Studierende, das allgemeine und wissenschaftliche-künstlerische Universitätspersonal sowie für alle Mitglieder der Leitungsorgane. Ihre Aufgaben bestehen im Aufbau der Servicestelle in inhaltlicher, organisatorischer und administrativer Sicht sowie der eigenverantwortlichen Steuerung der Umsetzung der Maßnahmen aus der Zielvereinbarung des Audits „hochschuleundfamilie“ (Grundzertifikat, Umsetzungszeitraum 2017 bis 2020). Hierzu zählen Beratungsleistungen im universitären Alltag genauso wie die Koordination des Betreuungsangebotes.

(5) An der Universität Mozarteum Salzburg wird der Kinderbetreuungsbedarf aller Universitätsangehörigen, einschließlich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Forschungsförderung und Auftragsforschung und der Studierenden, jeweils für drei Jahre durch das zuständige Rektoratsmitglied mit Unterstützung der Familienservicestelle erhoben. Dabei wird auch der Bedarf von Personen, die aus gesetzlich vorgesehenen Gründen vom Dienst abwesend sind, berücksichtigt. Die Universität Mozarteum Salzburg stellt die dafür notwendigen Ressourcen zur Verfügung. Des Weiteren verpflichtet sich die Universität Mozarteum Salzburg, jährlich ab Erhalt des Grundzertifikates einen von der Leiterin/dem Leiter der Familienservicestelle erstellten Bericht über die Fortschritte und Umsetzungsergebnisse

an die Familie & Beruf Management GmbH unaufgefordert zur Verfügung zu stellen. Die Ergebnisse werden darüber hinaus dem Universitätsrat, dem Rektorat, dem Senat, dem AKG und den Betriebsräten übermittelt. Aufgrund der Ergebnisse im Rahmen der formulierten Zielvereinbarungen und nach Maßgabe der finanziellen Mittel werden entsprechende Maßnahmen gesetzt.

(6) Seitens des Rektorats ist sicherzustellen, dass die Leiterin/der Leiter der Familienservicestelle ressourcenmäßig ausgestattet ist (z.B.: Zeitressourcen, Sachkosten, Reisekosten, Fortbildungsmöglichkeiten).

§ 26 Arbeitszeit

Bei der Entwicklung von neuen Modellen zur Gestaltung und Erfassung der Arbeitszeit und zur An- und Abwesenheitsverwaltung wird neben den Betriebsräten für das wissenschaftliche-künstlerische Personal und für das allgemeine Universitätspersonal auch der AKG einbezogen.

§ 27 Homeoffice

Die Universität Mozarteum Salzburg bekennt sich zu einer Erhöhung der Flexibilität zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium.

Aus diesem Grund schafft die Universität Mozarteum Salzburg ein Regelwerk zur Ermöglichung von Telearbeit für das allgemeine Universitätspersonal.

§ 28 Sonderurlaube und Karenz

Bei der Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und für die Pflegefreistellung gelten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter folgende Grundsätze:

- a) Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- und Karenzierungsmöglichkeiten auch zur Erfüllung familiärer Aufgaben darf nicht zur unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung von Beschäftigten im Zusammenhang mit ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis führen.
- b) Im Falle des Wiedereinstiegs soll diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausreichend Zeit für eine neuerliche Einarbeitung in ihren Aufgabenbereich gegeben werden.

§ 29 Erweiterte Pflegefreistellung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Mozarteum Salzburg

(1) Die Universität Mozarteum Salzburg gewährt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit einer Freistellung zur notwendigen Pflege und/oder zur Betreuung einer/eines nahen Angehörigen, wenn diese nicht im gemeinsamen Haushalt leben. Die gesetzlichen Höchstgrenzen, welche für die Pflegefreistellung (§ 76 BDG, § 29f VBG, §§ 16 bis 18 Urlaubsgesetz) im jeweiligen Kalenderjahr zur Verfügung stehen, werden durch diese zusätzliche Option nicht überschritten.

(2) Eine bezahlte Pflegefreistellung kann für die notwendige Pflege oder für die notwendige Betreuung einer/eines nahen Angehörigen in Anspruch genommen werden. Pflegebedürftigkeit liegt vor, wenn die/der erkrankte Angehörige aufgrund der Art und der Schwere der Erkrankung bzw. des Alters nicht sich selbst überlassen werden kann, der/dem Erkrankten also Hilfestellung geleistet werden muss oder eine medizinische Versorgung notwendig ist. Von der Beurteilung des behandelnden Arztes hängt die Dauer der durch eine bestimmte Erkrankung notwendigen Pflegebedürftigkeit ab. Die Freistellung kann insbesondere auch nur stundenweise notwendig sein. Eine notwendige Betreuung ist auch die Erledigung von dringenden, unaufschiebbaren Tätigkeiten (insbesondere Einkäufe, Begleitung zum Arzt oder bei Behördenwegen). Nahe Angehörige sind Ehepartnerinnen oder Ehepartner, eingetragene Partnerinnen oder Partner, Lebensgefährtinnen oder Lebensgefährten, Eltern, Großeltern, Urgroßeltern, leibliche Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder, wenn der gesetzliche Anspruch auf Pflegefreistellung nicht mehr besteht, weiters im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder von Ehepartnerinnen oder Ehepartnern, von eingetragenen Partnerinnen oder Partnern und von Lebensgefährtinnen oder Lebensgefährten, Enkel und Urenkel.

Diese Form der Freistellung ist in der für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilung schriftlich zu beantragen und entsprechend zu begründen, die Notwendigkeit der Pflege bzw. Betreuung ist glaubhaft zu machen. Für den Fall einer unzureichenden Begründung der Inanspruchnahme einer Freistellung oder wenn der erforderliche Nachweis über den Arztbesuch nicht vorgelegt wird, sind die konsumierten Stunden entsprechend einzuarbeiten.

§ 30 Einrichtung von Eltern-Kind-Räumen

Die Universität Mozarteum Salzburg richtet bei Bedarf sogenannte Eltern-Kind-Räume ein, die entsprechend ausgestattet sind.

§ 31 Vereinbarkeit von Studium und familiären Aufgaben

(1) Die Universität Mozarteum Salzburg wirkt durch geeignete Maßnahmen darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit Studium und Studienabschluss vereinbaren lassen.

(2) Die Pflege von Angehörigen ist ein Beurlaubungsgrund im Sinne von § 67 Abs. 1 UG.

§ 32 Berichtspflichten

(1) Neben den Berichtspflichten aufgrund der Bestimmungen der Wissensbilanzverordnung wird vom dafür zuständigen Mitglied des Rektorats auf Basis der Erhebungen und Berichte der Familienservicestelle jährlich ein Bericht über die Auswirkungen der zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie getroffenen Maßnahmen erstellt.

(2) Diese Berichte werden allen Interessensvertretungen inklusive AKG übermittelt, bei Bedarf diskutiert sowie allen Angehörigen der Universität Mozarteum Salzburg zur Verfügung gestellt.

(3) Sämtliche Erhebungsergebnisse und Berichte bezüglich neuer Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie werden in geeigneter Weise im Rahmen der Audit-Zertifizierung „hochschuleundfamilie“ veröffentlicht.

§ 33 Geltungsdauer

Dieser GSP gilt für einen Zeitraum von sechs Jahren. Nach jeweils drei Jahren, ist eine Anpassung an die aktuelle Entwicklung zu prüfen.

§ 34 Inkrafttreten

Der GSP der Universität Mozarteum Salzburg tritt mit dem der Kundmachung im Mitteilungsblatt folgenden Tag in Kraft.