

GLEICHSTELLUNGSPROGRAMM UND FRAUENFÖRDERPLAN

DER MUSIK UND KUNST PRIVATUNIVERSITÄT DER STADT WIEN

Der Senat hat in seiner Sitzung vom 23.9.2015 gem. § 9 Abs. 4 lit. f der Satzung der Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien auf Vorschlag der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen folgendes Gleichstellungsprogramm bzw. folgenden Frauenförderplan beschlossen.

Änderung in Punkt II § 5 Abs. 1 lit. c auf Vorschlag der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen vom 23.6.2017 und Befürwortung durch den Senat vom 22.9.2017.

Inhaltsverzeichnis Gleichstellungsprogramm und Frauenförderungsplan

Präambel	3
I Allgemeine Bestimmungen	3
§ 1 Gesetzliche Grundlagen	3
§ 2 Geltungsbereich	3
§ 3 Sprache	3
§ 4 Allgemeine Erhebungs- und Berichtspflicht	3
§ 5 Ziele	4
(1) <i>Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern</i>	4
(2) <i>Anwendung des Gender Mainstreaming</i>	4
(3) <i>Frauenförderung</i>	4
(4) <i>Vermeidung der Benachteiligung von Frauen</i>	5
(5) <i>Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre</i>	5
(6) <i>Schaffung eines familien- und kinderfreundlichen Arbeitsumfelds</i>	5
(7) <i>Information</i>	5
II Richtlinien und Maßnahmen zur Umsetzung der Zielvorgaben	6
§ 1 Gender Mainstreaming	6
§ 2 Studium	6
(1) <i>Erhöhung der Student*innenzahlen</i>	6
(2) <i>Stipendien und Preise</i>	6
(3) <i>Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen</i>	7
§ 3 Forschung/Entwicklung und Erschließung der Künste	7
§ 4 Lehre	7
(1) <i>Beteiligung an der Lehre</i>	7
(2) <i>Geschlechtsspezifische Lehrinhalte in den Studienplänen</i>	7
§ 5 Personal	7
(1) <i>Ausschreibung</i>	7
(2) <i>Auswahlverfahren</i>	8
(3) <i>Dienstplichten und Arbeitszeiten</i>	8
(4) <i>Personalentwicklung</i>	8
§ 6 Information	9
§ 7 Schutz der Würde am Arbeitsplatz	9
(1) <i>Sexuelle oder geschlechtsbezogene Belästigung</i>	9
(2) <i>Mobbing</i>	10
§ 8 Weitere Maßnahmen	10
(1) <i>Ausbau des Bibliotheksbestands</i>	10
(2) <i>Beitritt zur Charta der Vielfalt</i>	10

Präambel

Die Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien tritt für die Gleichbehandlung und Gleichstellung aller Angehörigen der Privatuniversität unabhängig vom Geschlecht ein. Damit einhergehend bekennt sich die Privatuniversität zu einer gleichberechtigten Zusammenarbeit und Kommunikation aller Angehörigen in sämtlichen Bereichen der Privatuniversität.

I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Gesetzliche Grundlagen

Die gesetzlichen Grundlagen finden sich in der österreichischen Bundesverfassung (Art. 7 B-VG) und in den einschlägigen Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung (B-GlBG, BGBl. Nr. 100/1993 i.d.g.F.) und des Bundesgesetzes über Privatuniversitäten (PUG, BGBl. I Nr. 74/2011 i.d.g.F.).

§ 2 Geltungsbereich

Das Gleichbehandlungs- bzw. Frauenfördergebot ist Bestandteil des Wiener Gleichbehandlungsgesetzes (W-GBG) sowie der EU-Richtlinie zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Richtlinie 2006/54/EG). Gegenständliche Bestimmungen gelten für alle Angehörigen der Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien und orientieren sich am Gleichstellungsprogramm der Stadt Wien, welches für zugewiesene Mitarbeiter*innen unbeschadet fortgilt.

§ 3 Sprache

Alle Angehörigen der Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien bedienen sich in Aussendungen, Protokollen, Reden und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Angehörigen der Privatuniversität gerichteten Mitteilungen einer geschlechtergerechten Sprache. Sämtliche Formulierungen sowie Organ- und Funktionsbezeichnungen sind so zu wählen, dass sie für Frauen und Männer gleichermaßen gelten.

§ 4 Allgemeine Erhebungs- und Berichtspflicht

Das Rektorat veranlasst jährlich zum Stichtag des 31.12. einen Gesamtbericht und übermittelt diesen jeweils bis spätestens zum Ende des 1. Quartals des folgenden Jahrs an die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen. Der Gesamtbericht beinhaltet Folgendes:

(1) Eine Gegenüberstellung der Anzahl der weiblichen und der Anzahl der männlichen Beschäftigten an der Privatuniversität (Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung), getrennt nach dienstrechtlicher Einstufung und Studiengang, und eine Gegenüberstellung dieser Zahlen zu jenen des Vorjahrs.

(2) Eine Gegenüberstellung der Anzahl der weiblichen und der Anzahl der männlichen Studierenden im ersten Semester und der jeweiligen Absolvent*innen, getrennt nach Studiengang, und eine Gegenüberstellung dieser Zahlen zu jenen des Vorjahrs.

(3) Das Rektorat, der*die Vorsitzende und die Frauenbeauftragte der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen werten den Bericht aus und legen die Ziele der Frauenförderung in den einzelnen Organisationseinheiten fest. Danach erfolgt durch den*die Vorsitzende*n der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen die Berichterstattung an den Senat.

§ 5 Ziele

Durch die Umsetzung des Gleichbehandlungsprogramms bzw. Frauenförderplans verfolgt die Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien insbesondere folgende strategische und operative Ziele:

(1) Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

a) Frauen sind in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen/Tätigkeiten als gleichberechtigte Partnerinnen anzuerkennen. Es sind daher Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen und Männern gleichermaßen den Zugang zu allen universitären Tätigkeitsbereichen ermöglichen.

b) Hinsichtlich der Aufnahme von Lehrenden und administrativen Mitarbeiter*innen als auch hinsichtlich der Zusammensetzung der Organe und Gremien, deren Mitglieder nicht durch Wahl ermittelt werden, ist ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern anzustreben. Außerdem setzt sich die Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien zum Ziel, den Anteil von Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen anzuheben und ein Klima zu schaffen, in dem die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Belangen als selbstverständlich angesehen wird. Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sind in die Personalplanung und die Personalentwicklung zu integrieren, soweit sie nicht bereits ergriffen wurden.

(2) Anwendung des Gender Mainstreaming

Die Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien wendet den Grundsatz des Gender Mainstreaming in allen Entscheidungsprozessen an.

(3) Frauenförderung

a) Angestrebt wird ein ausgewogenes Verhältnis von künstlerischen und wissenschaftlichen Leistungen von Frauen und Männern, insbesondere in Bezug auf Forschungsprojekte und Professuren. Die Gleichstellung von Frauen und Männern kann durch geeignete

Schulungsmaßnahmen und Weiterbildungsangebote im Sinne der Karriereentwicklung unterstützt werden. Teilzeitbeschäftigung und Leitungsfunktion schließen einander nicht aus.

b) Unterrepräsentation von Frauen ist in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen/Tätigkeiten an der Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien unter Berücksichtigung der geforderten Kompetenzen zu vermeiden. Unterrepräsentation von Frauen ist gegeben, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der innerhalb einer Personengruppe an der Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien beschäftigten Personen weniger als 40% beträgt.

(4) Vermeidung der Benachteiligung von Frauen

Benachteiligungen von Frauen in Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis oder Studium an der Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien sind zu vermeiden, bzw. ist ihnen aktiv entgegenzuwirken.

(5) Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre

Die Frauen- und Geschlechterforschung ist verstärkt in Forschung und Lehre zu integrieren.

(6) Schaffung eines familien- und kinderfreundlichen Arbeitsumfelds

Die Universität setzt sich für die Schaffung eines familien- und kinderfreundlichen Arbeitsumfelds für alle Angehörigen der Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien ein:

- Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf mit familiären Verpflichtungen
- Schutz der Würde am Arbeitsplatz, insbesondere (auch präventives) Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- offensive Werbung und aktive Unterstützung betreffend Väterkarenz, um eine ausgewogene Verteilung der Kinderbetreuung zu ermöglichen

(7) Information

Die interne Information und Kommunikation zum Thema Gleichbehandlung und Gleichstellung wird als wesentliche Voraussetzung für die aktive Umsetzung dieser Inhalte durch alle an der Universität tätigen Personen sichergestellt und verbessert.

II Richtlinien und Maßnahmen zur Umsetzung der Zielvorgaben

§ 1 Gender Mainstreaming

(1) In sämtliche universitäre Entscheidungsprozesse ist die Perspektive der Geschlechterverhältnisse einzubeziehen, alle Entscheidungsprozesse sind für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen.

(2) Das Konzept des Gender Mainstreaming, beruhend auf Art. 2 und 3 des Amsterdamer Vertrags (2001/51/EG) und dem Beschluss der Bundesregierung vom 7.7.2000 ist ein Leitprinzip der Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien. Dies bedeutet die konsequente Überprüfung, Bewertung und Entwicklung aller Strukturen, aller Maßnahmen und Entscheidungen aus der Perspektive und mit dem Ziel einer Gleichbehandlung und Gleichstellung der Geschlechter.

(3) Um eine konsequente Umsetzung des Gender Mainstreaming in allen Entscheidungsprozessen und bei der Planung aller Maßnahmen zu gewährleisten, greift die Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien auf das vorhandene Wissen der Expert*innen der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zurück und bindet diese aktiv ein.

(4) Von Führungskräften und Mitgliedern universitärer Gremien sowie von administrativen Mitarbeiter*innen und Lehrenden werden grundlegende Kenntnisse des Konzepts des Gender Mainstreaming erwartet.

(5) Die Ziele der Gleichstellung von Frauen und Männern sind in alle Zielvereinbarungen aufzunehmen.

§ 2 Studium

*(1) Erhöhung der Student*innenzahlen*

Zwecks Erhöhung der Student*innenzahlen in Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind geeignete Maßnahmen zu setzen. Dies kann insbesondere in Form von Information über Studienmöglichkeiten und Zulassungsbedingungen an der Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien (insbesondere in Musikschulen und Musikgymnasien) erfolgen. Gleiches gilt für Studiengänge, in denen männliche Studierende unterrepräsentiert sind.

(2) Stipendien und Preise

Ausschreibungen für Stipendien und Preise sind in geeigneter Form einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Die Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien setzt sich dafür ein, dass Stipendien und Preise gleichermaßen an geeignete Frauen und Männer vergeben werden.

(3) Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen

Die Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien wirkt im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf die Vermeidung von Nachteilen im Zusammenhang mit Studium, Studienabschluss und Wiederaufnahme des Studiums hin, welche sich für Studierende aus Schwangerschaft, Elternschaft sowie anderen Betreuungspflichten (Pflege naher Angehöriger) ergeben können.

§ 3 Forschung/Entwicklung und Erschließung der Künste

(1) Bei der Vergabe von Mitteln zur Forschungsförderung sowie bei der Umsetzung von wissenschaftlichen und künstlerischen Vorhaben ist nach Maßgabe der rechtlichen Möglichkeiten auf eine nach Geschlechtern ausgewogene Verteilung der Mittel zu achten.

(2) Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen regt darüber hinaus an, Forschungsbemühungen in Bezug auf „Funding programmes for female research, scientists and university graduates“ zu intensivieren.

§ 4 Lehre

(1) Beteiligung an der Lehre

Die Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien fördert die Mitwirkung von Frauen in der Lehre entsprechend ihrer Qualifikationen und achtet darauf, dass Frauen in ausgewogener Weise an der Lehre beteiligt werden. Unterrepräsentation von Frauen ist gegeben, wenn der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Lehrenden weniger als 40% beträgt.

(2) Geschlechtsspezifische Lehrinhalte in den Studienplänen

Bei der Ausarbeitung/Änderung von Studienplänen ist auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie auf die Integration von geschlechterbewussten Themenstellungen in den Pflicht- und Wahlfächern zu achten.

§ 5 Personal

(1) Ausschreibung

a) Ausschreibungstexte müssen als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen können. Sie haben daher neben den Berufungs- bzw. Aufnahmeerfordernissen ein Anforderungsprofil und nachvollziehbare Qualitätskriterien zu enthalten.

b) Ausschreibungstexte sind in geschlechtergerechter Form abzufassen.

c) Zur Erhöhung des Anteils an Frauen in Führungspositionen sowie in männerdominierten

Arbeitsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen besonders nachdrücklich zur Bewerbung eingeladen und es ist folgender Zusatz in den Ausschreibungstext aufzunehmen: „Zur Erhöhung des Anteils an Frauen in männerdominierten Arbeitsbereichen werden Frauen besonders nachdrücklich zur Bewerbung eingeladen. Gleiches gilt für Männer in frauendominierten Arbeitsbereichen.“

Bei einem deutlichen Überhang an weiblichen Mitarbeiterinnen kann die Findungskommission beschließen, in der Ausschreibung stattdessen folgenden Passus zu verwenden: „Zur Erhöhung des Anteils an Männern in frauendominierten Arbeitsbereichen werden Männer besonders nachdrücklich zur Bewerbung eingeladen. Gleiches gilt für Frauen in männerdominierten Arbeitsbereichen.“

(2) Auswahlverfahren

a) Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerber*innen dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

b) Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen Bewerber*innen nicht benachteiligen.

(3) Dienstpflichten und Arbeitszeiten

a) Die Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien trägt durch eine Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen zur leichteren Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen (Elternschaft, Erziehung und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) bei, um weibliche und männliche Universitätsangehörige zu entlasten, berufliche Mehrfachbelastungen abzufedern und damit insbesondere die Karrierechancen von Frauen zu erhöhen.

b) Eine flexible Arbeitszeit ist für alle Angehörigen der Universität anzustreben. Die tägliche Arbeitszeit kann auf Antrag der Beschäftigten individuell geregelt werden, soweit der Studienbetrieb und die Wahrnehmung der Dienstpflichten dadurch nicht beeinträchtigt werden. Für Mitarbeiter*innen der Verwaltung gibt es diesbezüglich eine Betriebsvereinbarung über eine gleitende Dienstzeit aus dem Jahr 2010.

(4) Personalentwicklung

a) Frauen sind zum Erwerb beruflicher/wissenschaftlicher Qualifikationen zu ermutigen und zu unterstützen. In diesem Zusammenhang sind regelmäßig Mitarbeiter*innengespräche durchzuführen.

b) Es ist auf ein ausgewogenes Zahlenverhältnis von Männern und Frauen bei der Zulassung und Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu achten.

c) Die unmittelbar Vorgesetzten haben allen Mitarbeiter*innen einschlägige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Kenntnis zu bringen und sie zur Teilnahme zu motivieren.

d) Unter Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sind neben fach einschlägigen Kursen auch Veranstaltungen aus dem Bereich der Schlüsselqualifikationen und Soft-Skills (Rhetorik, Kommunikation, Projektmanagement, Projektakquisition, Präsentationstechnik, Didaktik, EDV-Kurse, Büroorganisation, Fremdsprachen, Burn-out- und Mobbing-Prävention, usw.) zu verstehen.

§ 6 Information

(1) „Prävention von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts“ – Zu diesem Thema hält die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen seit Wintersemester 2015/16 in der Pflichtlehrveranstaltung *Einführung in das künstlerische Universitätsstudium* einen Vortrag für die Studierenden, in welchem Arbeit, Aufgabenstellung und rechtliche Möglichkeiten der Arbeitsgruppe erläutert werden.

(2) In regelmäßigen Erinnerungsmails an alle Angehörigen der Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien informiert die Arbeitsgruppe über ihr Beratungsangebot und über Hilfestellung in Gleichbehandlungsfragen sowie betreffend Mobbing und (sexuelle) Belästigung.

(3) Seit dem Studienjahr 2014/15 wird in der Pflichtlehrveranstaltung *Einführung in die wissenschaftliche Arbeitstechnik* der Bereich „Gendergerechtes Formulieren“ behandelt. Diese Maßnahme soll nunmehr durch gezielte Informationsveranstaltungen auf Betreuer*innen von Bachelor- und Masterarbeiten ausgedehnt werden.

(4) Den Studierenden wird anlässlich des Zulassungsverfahrens ein Informationsblatt ausgehändigt. Darin werden die mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Gremien und Einrichtungen vorgestellt. Das Informationsblatt ist zudem im Studienreferat aufzulegen und auf der Homepage der Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien zu veröffentlichen.

(5) Allen Bediensteten wird anlässlich des Dienstantritts ein Informationsblatt ausgehändigt. Darin werden die mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Gremien und Einrichtungen vorgestellt.

§ 7 Schutz der Würde am Arbeitsplatz

Alle Angehörigen der Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien haben das Recht auf einen Umgang, der ihre Würde respektiert, sowie auf Schutz vor sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung und Mobbing.

(1) Sexuelle oder geschlechtsbezogene Belästigung

Sexuelle Belästigung im Sinne des § 8 B-GlBG oder geschlechtsbezogene Belästigung stellt eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar. Die Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien duldet weder sexuelle oder geschlechtsbezogene Belästigung noch sexistisches Verhalten und ergreift geeignete Maßnahmen zur Prävention zum Schutz aller Universitätsangehörigen.

(2) Mobbing

Nach Leymann definiert sich Mobbing als „*eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleginnen und Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet.*“

Die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen berät und unterstützt Personen oder Gremien im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen von Mobbing.

§ 8 Weitere Maßnahmen

(1) Ausbau des Bibliotheksbestands

Die Bibliothek verfügt über einen kleinen Bestand zum Thema Gender studies, der kontinuierlich weiter ausgebaut wird.

(2) Beitritt zur Charta der Vielfalt

Die Charta der Vielfalt ist eine Initiative der Wirtschaftskammer Wien zur Förderung der Wertschätzung gegenüber allen Mitgliedern der Gesellschaft – unabhängig von Geschlecht, Lebensalter, Herkunft und Hautfarbe, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung sowie körperlicher oder geistiger Behinderung.

Die Charta der Vielfalt ist ein öffentliches, freiwilliges Bekenntnis. Sie basiert auf der Erkenntnis, dass Vielfalt ein Wesensmerkmal Europas ist – seiner Geschichte ebenso wie seiner Gesellschaft. Und sie sieht und schätzt die Vorteile und Chancen, die diese Vielfalt bietet. Zu den österreichischen Unterzeichnern zählen neben staatlichen und privaten Unternehmen mehrere Banken, Fachhochschulen, soziale Einrichtungen, das Staatssekretariat für Integration und die Medizinische Universität Wien.

Die Charta der Vielfalt ist für die unterzeichnenden Unternehmen und Organisationen auch ein Forum der Information, der Präsentation und des Erfahrungsaustauschs.