

MITTEILUNGSBLATT

DER

UNIVERSITÄT MOZARTEUM SALZBURG

Studienjahr 2010/2011

Ausgegeben am 26.05.2011

24. Stück

Sämtliche Funktionsbezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.

41. 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)

42. Vertrauensrat

41. 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)

Allgemeine Grundsätze

Die Universität ist bestrebt, die gleichberechtigte und respektvolle Zusammenarbeit von Frauen und Männern auf allen Funktionsebenen des wissenschaftlichen, künstlerischen und nichtwissenschaftlichen Bereichs zu fördern. Sie bemüht sich, ein dafür zuträgliches Arbeitsklima zu schaffen und zu erhalten.

Die Universität sensibilisiert ihre Angehörigen für die Problematik der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, insbesondere durch sexuelle und/oder geschlechtsbezogene Belästigung oder durch strafbare Handlungen gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung (in der Folge zur besseren Lesbarkeit kurz: „Diskriminierung“). Betroffene sollen ermutigt werden, Diskriminierungen nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und sich aktiv dagegen zu wehren.

Die Universität verpflichtet sich zur Prävention, zur Verfolgung und Ergreifung von Gegenmaßnahmen hinsichtlich jeglicher Diskriminierungen.

Die Universität verpflichtet sich, Diskriminierungen entgegenzuwirken und geht bei begründeten Hinweisen, die an sie herangetragen werden bzw. bei Vorliegen von Verdachtsmomenten ausdrücklich nach dieser Richtlinie vor.

Die Universität verpflichtet sich, unter dem Aspekt der Unschuldsvermutung, wegen Diskriminierungen zu Unrecht beschuldigte Personen vor den Folgen unberechtigter Anschuldigungen zu schützen.

Diskriminierungen stellen eine massive Verletzung der Rechte der Betroffenen dar. Sie schaffen ein Klima der Einschüchterung und Entwürdigung, das nicht nur die Arbeitsmotivation und -fähigkeit, sondern auch die Gesundheit der Betroffenen schädigen kann.

Diskriminierungen stellen zugleich eine Verletzung arbeits- und dienstrechtlicher Pflichten dar, die entsprechend geahndet wird.

In den meisten Fällen richten sich Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts und sexuelle Gewalt gegen Frauen. Werden Männer davon betroffen, so ist ihnen nach Maßgabe dieser Richtlinie der gleiche Schutz zu gewähren, der für Frauen vorgesehen ist.

Geltungsbereich

Regelungsgegenstand dieser Richtlinie sind die Ansprechpersonen, Verantwortlichkeiten und das Verfahren ab Kenntnis von allfälligen Diskriminierungen. Sie gilt für alle Angehörigen der Universität sowie alle anderen Personen, die im Bereich der Universität Forschungs-, Verwaltungs-, Lehr- und Lernaufgaben nachgehen.

Sie umfasst den Schutz vor

- a. geschlechtsbezogener Belästigung iSd § 8a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr 100/1993 idgF;
- b. sexueller Belästigung iSd § 8 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993 idgF;
- c. sexueller Gewalt in Form von strafbaren Handlungen gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung (Sexualstrafrecht: §§ 201 ff StGB, BGBl. Nr. 60/1974 idgF).

Darunter fallen insbesondere:

Sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch

Entwürdigende und entpersonalisierende Bemerkungen über Personen und/oder deren Körper

Die verbale, bildliche und elektronische Präsentation obszöner, sexuell herabwürdigender Darstellungen (z.B. pornographische Schriften) im dienstlichen oder Ausbildungszusammenhang

Aufforderung zu sexualisiertem oder sexuellem Verhalten

Verfolgung und Nötigung mit sexuellem Hintergrund

Nachstellung durch beharrliches Aufsuchen räumlicher Nähe oder durch beständige Kontaktaufnahme, auch unter missbräuchlicher Verwendung personenbezogener Daten außerhalb der dienstlichen Betreuungspflichten

Telefonate, Briefe, E-Mails mit sexuellen Anspielungen

Scheinbar zufällige Körperberührungen

Körperliche Übergriffe

Exhibitionistische Handlungen

Sexueller Missbrauch

Erzwungene sexuelle Beziehungen, Nötigung oder Vergewaltigung.

Anwendungsbereiche

Allgemeines Arbeitsumfeld

Leitbild für den Arbeitsalltag ist das Prinzip einer respektvollen, partnerschaftlichen Zusammenarbeit. Die einer Universität angemessenen Umgangsformen sind von allen Universitätsangehörigen zu wahren. Universitätsangehörige haben durch korrektes Verhalten ihrer Dienst- und Treuepflicht gegenüber der Universität als Dienstgeberin nachzukommen.

Lehr- und Studienbetrieb

Die Beziehung zwischen Lehrenden und Studierenden ist von einem besonderen Autoritäts- und Abhängigkeitsverhältnis geprägt, dem im Lehr- und Studienbetrieb besonders Rechnung zu tragen ist.

Bei der inhaltlichen Beschäftigung in Lehr-, Studien- und Prüfungssituationen mit Themen mit sexuellem Bezug sind die Grenzen wissenschaftlicher bzw. künstlerischer Bearbeitung streng einzuhalten. Soweit Teilnehmer/innen die Vorgehensweise der/des Lehrenden als Missachtung dieser Grenzen empfinden und dies auch artikulieren, sind andere, nicht grenzverletzende Lehrformen zu wählen.

Relevante Bereiche sind insbesondere: (Einzel)-Prüfungen, Einzelunterricht, Sprechstunden, Betreuung von Abschlussarbeiten, Exkursionen, körperzentrierter Unterricht (im künstlerischen Bereich), Master Classes, aber auch Lehrinhalte und deren Art der Vermittlung.

Leitungsfunktionen

Alle Angehörigen der Universität - insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung - sind verpflichtet, die besonderen Abhängigkeitsverhältnisse, die ihre Funktionen mit sich bringen, nicht auszunutzen und aufgrund ihres professionellen Selbstverständnisses die Persönlichkeitsrechte und individuell gesetzten Grenzen aller Männer und Frauen im Universitätsbereich zu respektieren.

Sie sind weiters aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass Diskriminierungen unterbleiben bzw. beseitigt und als Rechtsverletzung behandelt werden.

Darüber hinaus sind alle Angehörigen der Universität mit Personalverantwortung gesetzlich verpflichtet, bei Vorliegen eines begründeten Verdachts oder eines Eingeständnisses unverzüglich angemessene Abhilfe zu schaffen, d.h. alles Mögliche und Zumutbare zu unternehmen, um Diskriminierungen abzustellen. Eine Meldung über diese Vorfälle und die bereits gesetzten Schritte zur Abhilfe sind jedenfalls an die Rektorin/den Rektor weiterzuleiten.

Träger/innen von Leitungsfunktionen sind angehalten, sich durch die Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen fortzubilden. Dazu werden vertiefende Veranstaltungen zur Aufklärung, Beratung und Verhaltensänderung angeboten.

Vertrauensrat

Das Rektorat bestellt im Einvernehmen mit dem AKG für jeweils drei Jahre einen Vertrauensrat, der aus drei Personen besteht. Der Vertrauensrat setzt sich aus universitätsinternen wie -externen Mitgliedern zusammen, Mitglieder des Rektorats können dazu nicht entsendet werden. Es wird nach Möglichkeit ein gemeinsamer Vertrauensrat durch beide Universitäten (PLUS und MOZ) bestellt.

Die Mitglieder haben über Expertise auf juristischem und psychologischem Fachgebiet zu verfügen. Der Vertrauensrat wählt aus seiner Mitte eine Sprecherin/einen Sprecher, die/der den Vertrauensrat bei Vorliegen einer Beschwerde unverzüglich einberuft. Über alle vom Vertrauensrat geprüften Vorfälle ist eine nachvollziehbare Dokumentation zu führen. Die Sitzungen des Vertrauensrats sind nichtöffentlich, die Mitglieder unterliegen der Verschwiegenheitspflicht gemäß § 48 UG 2002.

Verfahrensablauf

Der Beschwerdeweg dient der Beratung und dem Schutz der Betroffenen sowie der Ermittlung und Behandlung von Vorfällen bezüglich Diskriminierungen.

Von diesem Beschwerdeweg bleiben arbeits- und dienstrechtliche sowie strafrechtliche Konsequenzen unberührt.

Beschwerden über Diskriminierungen werden absolut vertraulich behandelt, die Namen betroffener Personen dürfen öffentlich nicht genannt werden und nur im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen den Strafverfolgungs- oder Disziplinarbehörden bekannt gegeben werden. Lässt sich nach diesen Grundsätzen die Vertraulichkeit rechtlich nicht mehr aufrecht erhalten, ist die betroffene Person davon unverzüglich zu informieren.

Die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen ist strengstens zu beachten.

Wendet sich eine betroffene Person oder eine von ihr bevollmächtigte Person bzw. eine andere Beratungsstelle an der Universität mit einer Beschwerde an den Vertrauensrat, wird ein Beschwerdeverfahren durchgeführt. Der Vertrauensrat kann auch vom Rektorat direkt befasst werden.

Im Rahmen dieses Beschwerdeverfahrens versucht der Vertrauensrat so weit wie möglich zu ermitteln, was vorgefallen ist. Er nimmt eine Einschätzung der Schwere der Vorwürfe bzw. des Vorfalls vor und prüft, ob es zu einem klärenden Gespräch zwischen der oder dem Betroffenen und der Person, der Fehlverhalten vorgeworfen wird, kommen kann. Er nimmt eine Einschätzung der Sachlage vor und bereitet in einem Bericht an die Rektorin/den Rektor eine Entscheidungsgrundlage vor, ob und welche weitergehende Maßnahmen ergriffen werden sollen.

Die Rektorin/der Rektor prüft die Empfehlungen des Vertrauensrates und ergreift den Vorfällen angemessene Maßnahmen. Dazu können insbesondere gehören:

- Führung eines Dienstgesprächs
- Mündliche oder schriftliche Belehrung
- Schriftliche Abmahnung
- Kündigung oder Entlassung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Entzug des Lehrauftrags
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen

Hausverbot und
Strafanzeige durch die Universität.

Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der Universität in Kraft.

Rektorat

42. Vertrauensrat

Das Rektorat der Universität Salzburg und das Rektorat der Universität Mozarteum Salzburg haben im Einvernehmen mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der jeweiligen Universität gemäß Richtlinie 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, folgende Mitglieder des Vertrauensrats bestellt:

Dr. Gertraud MEUSBURGER
Dr. Regina PAULS
O.Univ.-Prof. Dr. Kurt SCHMOLLER

Rektorat