

GLEICHSTELLUNGSPLAN DER UNIVERSITÄT FÜR BODENKULTUR WIEN

Inhaltsverzeichnis

Präambel

Abschnitt A: Allgemeine Bestimmungen

- § 1. Leitende Grundsätze
- § 2. Rechtliche Grundlagen
- § 3. Anwendungsbereich
- § 4. Ziele des Gleichstellungsplans
- § 5. Ressourcen

Abschnitt B: Implementierung von Diversitätsmanagement und Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Forschung/Studium an der BOKU

- § 6. Diversität und Diversitäts-Management
- § 7. Weiterentwicklung der Diversitätskompetenzen
- § 8. Monitoring
- § 9. Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Forschung/Studium an der BOKU
- § 10. Maßnahmen in Forschung und Lehre
- § 11. Grundverständnis von Diversität

Abschnitt C: Antidiskriminierung

- § 12. Begriff Antidiskriminierung
- § 13. Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts gemäß B-GlBG
- § 14. Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit gemäß B-GlBG
- § 15. Gleichbehandlung ohne Unterschied der Religion oder Weltanschauung gemäß B-GlBG
- § 16. Gleichbehandlung ohne Unterschied des Alters gemäß B-GlBG
- § 17. Gleichbehandlung ohne Unterschied der sexuellen Orientierung gemäß B-GlBG
- § 18. Belästigung und Sexuelle Belästigung
- § 19. Mobbing
- § 20. Sicherstellung eines lebenswerten Arbeitsumfeldes
- § 21. Maßnahmen gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Belästigung und Mobbing
- § 22. Anlauf- bzw. Beschwerdestellen
- § 23. Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben – Dienstbeziehungswise Arbeitszeiten
- § 24. Gebrauch einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprache

Abschnitt D: Verfahrensrechtliche Regelungen unter Beziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

- § 25. Ausschreibung von Stellen und Funktionen
- § 26. Nachweisliche Suche nach Bewerberinnen, Motivieren zur Bewerbung
- § 27. Wiederholung der Ausschreibung
- § 28. Ablauf des Auswahlverfahrens
- § 29. Einsichtnahme in Bewerbungsunterlagen vor Ablauf der Bewerbungsfrist
- § 30. Bewerbungsgespräche

- § 31. Auswahlkriterien
- § 32. Besetzung
- § 33. Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren
- § 34. Berufungs- und Habilitationsverfahren

Abschnitt E: Diskriminierungsverbot aufgrund einer Behinderung

- § 35. Ziele und Maßnahmen
- § 36. Besetzung von Stellen für Personen mit Behinderung
- § 37. Monitoring zur Situation von Personen mit Behinderung an der BOKU
- § 38. Behindertenvertrauensperson

Abschnitt F: Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit familiären Pflichten

- § 39. Einrichtungen betreffend Vereinbarkeit und Kinderbetreuung
- § 40. Familienfreundliche Infrastruktur
- § 41. Vereinbarkeit von Studium und familiären Aufgaben
- § 42. Arbeitszeit
- § 43. Telearbeit
- § 44. Sonderurlaube und Karenz
- § 45. Erweiterte Pflegefreistellung für Mitarbeiter*innen der BOKU
- § 46. Wiedereingliederungsteilzeit nach langem Krankenstand (WIETZ) für BOKU-Mitarbeiter*innen

Präambel

Die Universität für Bodenkultur Wien (im Folgenden BOKU) hat das Ziel, soziale Diskriminierungen von Personen zu verhindern und die Chancengleichheit sowie Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit familiären Pflichten zu verbessern. Mit der Implementierung des Gleichstellungsplans (im Folgenden GSP) in die Satzung der BOKU wird ein gesetzliches Erfordernis umgesetzt. Darüber hinaus soll auch eine Sensibilisierung für gleichstellungsbezogene Themen erfolgen und letztlich die Gleichstellung der Mitarbeiter*innen und Studierenden gefördert werden sowie Diversitäts-Kompetenzen durch spezifische Maßnahmen erhöht werden. Die BOKU sieht die Umsetzung des Gleichstellungsplans als gesamtheitliche gemeinsame Aufgabe aller Universitäts-Angehörigen an, um langfristig eine ressourcenorientierte, wertschätzende Diversitätskultur zu erreichen.

Abschnitt A: Allgemeine Bestimmungen

§ 1. Leitende Grundsätze

(1) Die Gleichstellung der Universitätsangehörigen ist im Rahmen der Ziele der BOKU 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 mit Betreuungspflichten für Kinder und/oder pflegebedürftige Angehörige ein leitender Grundsatz der Universität gemäß § 2 Z 13 UG. Diese beiden Bereiche sind gemäß § 20b UG im Rahmen des GSP zu regeln.

(2) Der GSP dient – neben weiteren Regelungen der BOKU (z.B. Frauenförderungsplan, Compliance-Richtlinie, Leitlinie für Führungsgrundsätze) – zum einen der Umsetzung der

verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Universitätsangehörigen, zum anderen aber auch der Sensibilisierung, Bewusstmachung, Er- und Anerkennung und Umsetzung der Diversitätsdimensionen Alter, Behinderung, Ethnizität, Geschlecht, Religion bzw. Weltanschauung und sexuelle Orientierung sowie der Vereinbarkeit zwischen Beruf/Studium und Familie an der BOKU. 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 BOKU im Nachstehenden konkretisiert werden.

§ 2. Rechtliche Grundlagen

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

§ 3. Anwendungsbereich

Der GSP gilt für alle Angehörigen gemäß § 94 UG und Organe der Universität gemäß § 20 UG sowie für Bewerber*innen um eine Aufnahme als Universitätsangehörige*r.

§ 4. Ziele des Gleichstellungsplans

(1) Durch die Umsetzung des GSP verfolgt die BOKU insbesondere folgende strategische und operative Ziele:

- a) Sicherstellung der Chancengleichheit für alle Universitätsangehörigen und für alle Bewerber*innen um eine Aufnahme an der Universität.
- b) Vermeidung von Benachteiligung und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.
- c) Implementierung eines Diversitätsmanagements und Anwendung von Gender Mainstreaming sowie Verankerung von Diversität in allen Bereichen der BOKU.
- d) Förderung von Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung, Diversität und Vereinbarkeit.
- e) Beibehaltung und Ausbau der Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre.
- f) Förderung und Integration von Diversitätsprozessen mit dem Fokus der Inklusion.
- g) Sicherstellung eines lebenswerten Arbeits- bzw. Studenumfeldes unter Bedachtnahme auf die Vereinbarkeit von Studium/Beruf für Universitätsangehörige mit Betreuungsaufgaben für Kinder und pflegebedürftige Angehörige.
- h) Sicherstellung einer adäquaten Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung in allen Bereichen.

(2) Diese Ziele sollen durch unterstützende Maßnahmen sowie durch Schutz- und Abwehrmaßnahmen erreicht werden.

(3) Zur Unterstützung der Verwirklichung dieser Ziele stehen der Universitätsleitung an der BOKU im speziellen der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, die Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung, die Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung, die Behindertenvertrauensperson, das betriebliche Gesundheitsmanagement „Gesunde BOKU“ und die Abteilung Kinder-BOKU zur Verfügung.

§ 5. Ressourcen

Für die Erfüllung der in diesem Gleichstellungsplan vorgesehenen Aktivitäten und Maßnahmen stellt das Rektorat die dafür notwendigen Ressourcen zur Verfügung.

Abschnitt B: Implementierung von Diversitätsmanagement und Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Forschung/Studium an der BOKU

§ 6. Diversität und Diversitäts-Management¹

(1) Die BOKU bekennt sich zu einem umfassenden Diversitätsmanagement. Sie erhebt den Handlungsbedarf und setzt Maßnahmen, um den unterschiedlichen biografischen, kulturellen oder sozialen Ausgangslagen ihrer Mitarbeiter*innen sowie Studierenden gerecht werden zu können und ein gutes Arbeits- und Studenumfeld zu bieten, in dem Chancengleichheit für alle besteht.

(2) Die Diversitätsreife an der BOKU wird erhoben, weiterentwickelt und reflektiert, um für die Mitarbeiter*innen und Studierenden ein diskriminierungsfreies und wertschätzendes Umfeld schaffen zu können. Dabei setzt sich die BOKU mit den unterschiedlichen Dimensionen von Diversität sowie den verschiedenen Diversitätsaspekten auseinander.

(3) Als konkrete Maßnahmen für den Bereich Diversität gelten insbesondere die Konzeptionierung, Implementierung und Weiterentwicklung der Einrichtung eines Diversitätsmanagements, die Verankerung von Aspekten der Diversitäts-Dimensionen in BOKU-Prozessen und -Dokumenten, die Einrichtung einer Vernetzung mit internen und externen Diversitäts-Expert*innen sowie die Sammlung und Weiterentwicklung bereits bestehender Erfahrungen und Dokumente und deren Sichtbarmachung für Mitarbeiter*innen und Studierende. Weiters werden Maßnahmen für ein diversitätsgerechtes Studium an der BOKU und Maßnahmen angepasst an die speziellen Bedürfnisse der verschiedenen Altersgruppen und Generationen an der BOKU entwickelt sowie dimensionsspezifische Seminare und Sensibilisierungstrainings angeboten.

§ 7. Weiterentwicklung der Diversitätskompetenzen

Diversitätskompetenzen existieren auf verschiedenen Ebenen und beinhalten z.B. das Erkennen und Wissen, dass die unterschiedlichen Dimensionen (Alter, Behinderung, Interkulturalität, Geschlecht, Religion und Weltanschauung und sexuelle Orientierungen) zusammenwirken. Aber nicht nur das Erkennen und Wissen spielt eine große Rolle, sondern auch die Möglichkeit und Kompetenz zum professionellen und strategischen Umgang mit Diversität in Abstimmung mit den bestehenden Zielen der BOKU. Konkret soll die Diversitätskompetenz unter anderem in den

¹ Weiterführende Informationen zum Thema Diversitätsmanagement unter:
<https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/>

Formaten der Führungskräfteentwicklung, Schulungen, Recruiting, Berufungsverfahren, Hochschuldidaktik und auch in den Studienplänen weiterentwickelt werden.

§ 8. Monitoring

Die BOKU richtet ein Diversitäts-Monitoring, d.h. eine diversitätsspezifische Datenerhebung, Datenaufbereitung und eine diversitätsspezifische Analyse ein. Für die Erfüllung dieser Aufgaben werden vom Rektorat ausreichend Ressourcen zur Verfügung gestellt.

§ 9. Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Forschung/Studium an der BOKU

Die BOKU nimmt ihre soziale Verantwortung wahr, BOKU-Angehörige mit Betreuungsaufgaben zu unterstützen und die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und familiären Betreuungsaufgaben (Kinder und pflegebedürftige Angehörige) zu verbessern.

§ 10. Maßnahmen in Forschung und Lehre

Die Vermittlung von Diversitätskompetenzen wird in die Studien und in Forschungsprojekte integriert, indem die Dimensionen Alter, Behinderung, Interkulturalität, Geschlecht, Religion und Weltanschauung sowie sexuelle Orientierungen konkret miteinbezogen werden, sofern dies nach den Bestimmungen des Datenschutzrechts ausdrücklich zulässig ist.

§ 11. Grundverständnis von Diversität

(1) Dimension Geschlecht

Die BOKU ist bestrebt Geschlechterdiversität anzuerkennen, sichtbar zu machen und diskriminierungsfreie und respektvolle Rahmenbedingungen zu schaffen. An der BOKU wird eine wertfreie Haltung gegenüber allen Menschen unabhängig ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer geschlechtlichen Identität gelebt. Der strukturellen, sowie jeder Art von Diskriminierung oder Anfeindung von Personen, die sich nicht im binären Geschlechtersystem verorten, wie beispielsweise von Inter- und Trans-Personen, wird entgegengewirkt.

(2) Dimension Alter/Generationen

Die BOKU erkennt und nutzt die Chancen und Möglichkeiten der unterschiedlichen Lebensabschnitte. Ein wertschätzendes und motivierendes Arbeits- und Studenumfeld für alle Altersgruppen wird an der BOKU gefördert.

(3) Dimension Ethnische Zugehörigkeit

Die BOKU sieht sich als Teil der globalisierten Weltgesellschaft, in der die unterschiedlichen Herkünfte und verschiedenen kulturellen Hintergründe ihrer Angehörigen Realität und wertvoll sind.

(4) Interkulturalität (soziale und nationale Herkunft / Sprache und Dialekt)

Die BOKU fördert interdisziplinäre Zusammenarbeit, multikulturelle Teams und die sprachliche Vielfalt. Ziel ist es, eine Kultur zu fördern, in der ein gegenseitiges Verständnis und Wissen für unterschiedliche kulturelle Hintergründe besteht, um Stereotype, Konflikte und Missverständnisse von verschiedenen Seiten vorzubeugen. Hierzu werden Unterstützungsmaßnahmen, Informationsworkshops und Sensibilisierungsmaßnahmen angeboten.

(5) Religion und Weltanschauung

Die BOKU bietet Menschen aller Religionen und Weltanschauungen die gleichen Studien- und Arbeitsbedingungen. Gegenseitige Toleranz und Respekt im Umgang miteinander sind dafür die Voraussetzung. Unterschiedliche Religionsbekenntnisse und Weltanschauungen sind ein Bestandteil der bestehenden kulturellen Vielfalt der BOKU.²

(6) Sexuelle Orientierungen

Die BOKU strebt eine offene Kommunikationskultur an, in welcher Akzeptanz gegenüber verschiedenen sexuellen Orientierungen besteht, Wissen und Sensibilität gefördert und eine freie Kommunikation möglich ist.

(7) Behinderung

Die BOKU erkennt das Recht auf gleichberechtigten Zugang zur Bildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen an und fördert Maßnahmen zur Inklusion. Mit der Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung (= Behindertenbeauftragte) und der Behindertenvertrauensperson hat die BOKU Kompetenzstellen, die Beratung und konkrete Unterstützungsmaßnahmen für die Anliegen von Studierenden und Mitarbeiter*innen mit Behinderungen oder gesundheitlichen/psychischen Beeinträchtigungen anbieten.

Abschnitt C: Antidiskriminierung

§ 12. Begriff Antidiskriminierung

Antidiskriminierung bedeutet die Anwendung von Maßnahmen zur Einhaltung und zum Schutz der Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung und Behinderung. Dabei ist auch auf das Vorliegen von Intersektionalität, d.h. zusätzliche Überschneidungen und Mehrfachdiskriminierungen, zu achten.

§ 13. Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts gemäß B-GIBG

(1) Aufgrund des Geschlechts darf niemand bei der Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur BOKU, 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.

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

(3) Es wird auf die weiteren diesbezüglichen Regelungen im Frauenförderungsplan (FFP) der BOKU hingewiesen.

(4) Datenerfassungen und Statistiken an der BOKU enthalten – soweit gesetzliche Regelungen dem nicht entgegenstehen und falls eine Geschlechtsangabe notwendig erscheint – die Kategorien „weiblich“, „männlich“ und „divers“.

² Siehe auch die Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten: (Europäische Menschenrechtskonvention – EMRK)

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000308>

(5) Es wird an der BOKU angestrebt, dass die universitären Gebäude, baulichen Anlagen und Einrichtungen sowie von der BOKU bereit gestellten Arbeitsmittel – soweit gesetzliche Vorschriften dem nicht entgegenstehen – in geschlechtsneutraler bzw. geschlechtsinklusive Form gegeben sind.

§ 14. Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit gemäß B-GIBG

(1) Diskriminierungen aufgrund der Zugehörigkeit zu einer (imaginierten) Gemeinschaft von Menschen, die aufgrund ihrer Herkunft, Hautfarbe, Religion, Sprache, Kultur oder Sitten als „fremd“ wahrgenommen werden, sind verboten.

(2) Zur Erreichung einer offenen, internationalen Universitätslandschaft dienen insbesondere spezifische Angebote im Bereich der internen Fortbildung, vor allem aber ein wertschätzendes und motivierendes Arbeits- und Studenumfeld für alle an der Universität anzutreffenden Personen.

§ 15. Gleichbehandlung ohne Unterschied der Religion oder der Weltanschauung gemäß B-GIBG

Die BOKU achtet die Entscheidung ihrer Angehörigen für eine bestimmte Religion oder Konfession bzw. zur Religions- oder Konfessionslosigkeit sowie für nichtreligiöse Weltanschauungen, die im Einklang mit der Rechtsordnung stehen und den Prinzipien der Menschenrechte im Sinne der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) folgen. Diskriminierungen aufgrund der Religion oder der Weltanschauung sind unzulässig.

§ 16. Gleichbehandlung ohne Unterschied des Alters gemäß B-GIBG

(1) Die Bereitschaft der Mitarbeiter*innen zu lebenslangem Lernen und zur eigenen persönlichen Weiterentwicklung wird von der Universität unterstützt. Dazu gehören Maßnahmen für alle Alters- und Beschäftigungsgruppen. Altersgerechtes Arbeiten bzw. die Begleitung von Mitarbeiter*innen in unterschiedlichen Lebensphasen sind auch Schwerpunktthemen der nächsten Jahre im Bereich der „Gesunden BOKU“. Das gemeinsame Verstehen und Erkennen der Bedürfnisse, aber auch Ressourcen unterschiedlicher Alters- und Beschäftigungsgruppen, ist Teil des Programms zur Erhaltung und Förderung der seelischen und körperlichen Gesundheit am Arbeitsplatz. Ebenso ist die schonende Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess nach längerer Erkrankung in der Umsetzungsphase an der BOKU gelebte Praxis.

(2) Die BOKU setzt Maßnahmen (z.B. senior*innengerechte Informationen auf der BOKU Homepage), um ältere Menschen beim Studieren an der BOKU zu unterstützen.

§ 17. Gleichbehandlung ohne Unterschied der sexuellen Orientierung gemäß B-GIBG

(1) Die BOKU bekennt sich zu einem aufgeschlossenen Umgang mit der sexuellen Orientierung ihrer Angehörigen. Offene oder versteckte Diskriminierungen oder Anfeindungen von queeren, hetero-, homo-, poly-, pan- oder bisexuellen Personen haben zu unterbleiben.³

³ Erläuterung zum Begriff „Queer“: Der Begriff „Queer“ kann als Überbegriff für Menschen benutzt werden, die nicht in die romantischen, sexuellen und/oder geschlechtlichen Normen der Gesellschaft passen. Queer ist aber auch eine Theorierichtung und ein Wissenschaftszweig, in dem Schubladendenken aufgebrochen wird, verschiedene Unterdrückungsformen miteinander verknüpft gedacht werden sollen und insbesondere Sexualität als ein Ort der Unterdrückung untersucht wird. Quelle: Queer-Lexikon <https://queer-lexikon.net/wp/>

(2) Niemand darf gezwungen werden, die eigene sexuelle Orientierung zu verheimlichen, zu verleugnen oder bekannt geben zu müssen.

§ 18. Belästigung und Sexuelle Belästigung

(1) Sexuelle Belästigungen im Sinne des § 8 B-GIBG (für Studierende und Studienwerber*innen 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 eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten von Universitätsangehörigen und von Bewerber*innen um Aufnahme an der Universität dar. Die BOKU duldet weder (sexuelle) Belästigung noch sexistisches Verhalten.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn von einem/einer Universitätsangehörigen oder einem/einer Dritten gegenüber einem/einer (anderen) Universitätsangehörigen oder einem/einer Bewerber*in ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige, demütigende oder zu Nachteilen führende Umwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt. 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 Inhalten sowie Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.

(3) Eine Belästigung liegt vor, wenn von einem/einer Universitätsangehörigen oder einem/einer Dritten gegenüber einem/einer (anderen) Universitätsangehörigen oder einem/einer Bewerber*in eine geschlechtsbezogene oder eine mit einem der in § 12 bis 16 genannten Gründe im Zusammenhang stehende Verhaltensweise gesetzt wird, welche die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige, demütigende oder zu Nachteilen führende Arbeits- oder Studenumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

(4) Alle Angehörigen und Organe der BOKU haben belästigendes oder sexuell belästigendes Verhalten sowie sexistisches Verhalten zu unterlassen. Davon umfasst ist auch das Verhalten von Lehrveranstaltungsleiter*innen gegenüber den Studierenden und umgekehrt in Inhalt, Form und Umgang in Lehrveranstaltungen, Prüfungssituationen, auf Exkursionen und bei sonstigen universitären Veranstaltungen.

(5) Alle Angehörigen der BOKU, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass (sexuell) belästigendes Verhalten nicht geduldet wird. Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Führungskräfte der Universität verpflichtet, geeignete Maßnahmen gegen (sexuelle) Belästigung und sexistisches Verhalten zu setzen und Unterstützung für Betroffene anzubieten.

(6) Sexuelle Belästigungen und Belästigungen sind dienst- bzw. disziplinarrechtlich zu ahnden. Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen, Organe, Gremien und Kommissionen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Allfällige zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen bleiben durch die vorstehenden Bestimmungen unberührt.

§ 19. Mobbing

(1) Mobbing ist ein komplexer krisenhafter/konfliktbelasteter Prozess, 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.

(2) Alle Angehörigen der BOKU haben Mobbing zu unterlassen. Davon umfasst ist auch das Verhalten von Lehrveranstaltungsleiter*innen gegenüber den Studierenden in Inhalt, Form und Umgang in Lehrveranstaltungen, Prüfungssituationen, auf Exkursionen und bei sonstigen universitären Veranstaltungen. Sinngemäß gilt dies auch für das Verhalten von Studierenden gegenüber dem Personal der BOKU. Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Führungskräfte der Universität verpflichtet, geeignete Maßnahmen gegen Mobbing zu setzen und Unterstützung für Betroffene anzubieten.

(3) Mobbing ist dienst- und studienrechtlich bzw. disziplinarrechtlich zu ahnden. Die jeweiligen Vorgesetzten der/des von Mobbing betroffenen Mitarbeiter*in bzw. der/des Mitarbeiter*in, von der/dem Mobbing ausging, sind zu informieren. Allfällige zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen bleiben durch die vorstehenden Bestimmungen unberührt.

(4) Ansprechstellen im Fall von Mobbing sind der Betriebsrat für das wissenschaftliche bzw. für das allgemeine Personal, die/der Mobbingbeauftragte für das Universitätspersonal, die Arbeitspsychologische Beratung, der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, die Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung und die ÖH BOKU. Alle mit Mobbingfällen befassten Personen, Organe, Gremien und Kommissionen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

§ 20. Sicherstellung eines lebenswerten Arbeitsumfeldes

(1) Alle Angehörigen der BOKU sowie die Bewerber*innen um eine Aufnahme als Bedienstete oder als Studierende haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor sexueller Belästigung, Belästigung, Diskriminierung und Mobbing.

(2) Die BOKU setzt daher geeignete Präventivmaßnahmen und stellt sicher, dass Personen, die von sexueller Belästigung, Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing betroffen sind, ein Beratungsangebot in Anspruch nehmen können. Der Betriebsrat für das wissenschaftliche bzw. für das allgemeine Personal, die/der Mobbingbeauftragte für das Universitätspersonal, die Arbeitspsychologische Beratung, der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, die Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung, die ÖH BOKU sowie die für Personalentwicklung zuständige Stelle beraten und informieren im Bedarfsfall über entsprechende Unterstützungsangebote.

§ 21. Maßnahmen gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Belästigung und Mobbing

(1) Jede Form von diskriminierendem Verhalten, Vorgehen, Handeln und Äußerungen stellt eine Dienstpflichtverletzung dar und ist entsprechend den (dienst- oder arbeits-) rechtlichen Vorschriften zu sanktionieren (§§ 9 und 16a B-GlBG).

(2) Darüber hinaus stellt das Rektorat als Leitungsorgan im Rahmen seiner Fürsorgepflicht gegenüber allen Universitätsangehörigen finanzielle und organisatorische Mittel für ein entsprechendes Beratungsangebot bzw. eine externe Beratung zur Verfügung. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen berät und unterstützt Personen und Gremien im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen von Diskriminierung, sexistischem Verhalten und/oder

sexueller Belästigung sowie jeglicher anderen Belästigung oder Mobbing. Alle an derartigen Verfahren beteiligten Personen, Organe, Gremien und Kommissionen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

(3) In den entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen für Führungskräfte werden auch Informationen zu Antidiskriminierung und Diversität, Gleichbehandlung sowie Frauenförderung angeboten.

§ 22. Anlauf- bzw. Beschwerdestellen

(1) Die von Diskriminierungen, sexueller Belästigung oder Mobbing betroffenen Angehörigen der Universität werden regelmäßig darüber informiert, dass sie sich zwecks Beratung und Unterstützung an die inneruniversitär zuständigen Anlaufstellen wenden können.

(2) Diese sind:

- a) Bei Diskriminierungstatbeständen (einschließlich Belästigung und sexueller Belästigung) gemäß B-GIBG der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, aber auch der Betriebsrat für das wissenschaftliche bzw. für das allgemeine Personal.
- b) Bei Mobbing der Betriebsrat für das wissenschaftliche bzw. für das allgemeine Personal, die/der Mobbingbeauftragte für das Universitätspersonal, die Arbeitspsychologische Beratung, der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und die Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung.
- c) Bei Diskriminierung eines/einer Mitarbeiter*in wegen einer Behinderung die Behindertenvertrauensperson und die Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung. Wenn es sich bei den diskriminierten Personen um Studierende handelt, die Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung.
- d) Bei Diskriminierungstatbeständen (einschließlich Belästigung und sexueller Belästigung) und Mobbing von Studierenden auch die Hochschüler*innenschaft an der BOKU Wien.

(3) Weiters sind in den in Abs. 2 lit. a–c genannten Fällen die jeweiligen Vorgesetzten der/des von Diskriminierung oder Mobbing betroffenen Mitarbeiter*in bzw. der/des Mitarbeiter*in, von der/dem die Diskriminierung oder Mobbing ausging, zu informieren.

§ 23. Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben – Dienst- beziehungsweise Arbeitszeiten

(1) Bei der Festlegung der Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben (Dienstpflichten), ist innerhalb der betreffenden Organisationseinheit bzw. der Untergliederungen auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben entsprechend der Qualifikation auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bedacht zu nehmen.

(2) Die Dienstpflichten sind überdies so zu gestalten, dass die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die für ihre dienstrechtliche Stellung erforderlichen Qualifikationen in der dafür vorgesehenen Zeit erwerben können.

(3) Bei der Festlegung der Dienstpflichten des wissenschaftlichen Universitätspersonals ist auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung zu achten. Die Verwendung hat so zu erfolgen, dass durch Erbringung wissenschaftlicher Leistungen der Erwerb von weiterführenden Qualifikationen ermöglicht wird. Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für die Beschreibung der Arbeitsplätze.

(4) In Eignungsabwägungen, Dienstbeschreibungen, Beurteilungen und Zeugnissen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung sowie ein Nachteil für Personen mit Behinderung ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis orientieren oder sonstige diskriminierende Formulierungen enthalten.

§ 24. Gebrauch einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprache

(1) Alle Organe, Organisationseinheiten bzw. deren Untergliederungen und Einrichtungen der BOKU sowie alle Angehörigen der BOKU bedienen sich in öffentlichen Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden und Interviews, sonstigen Dokumenten sowie anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen und in der Lehre einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprache und einer diskriminierungsfreien Bildsprache in Hinblick auf Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung sowie Behinderung. Unsachliche sprachliche und bildsprachliche Differenzierungen sind zu unterlassen. Es sind in allen Schriftstücken und mündlichen Äußerungen bevorzugter Weise geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden, in jedem Fall jedoch zumindest explizit die weibliche und männliche bzw. geschlechtsinklusive Form (z. B. mit Genderstern, Unterstrich) zu verwenden.

(2) Unter Wahrung der Wissenschaftsfreiheit soll in Bachelor-, Diplom- und Masterarbeiten sowie Dissertationen und Seminararbeiten eine geschlechtergerechte oder geschlechtsneutrale Sprache und Bildsprache verwendet werden.

(3) Formulierungen, Anreden sowie Organ- und Funktionsbezeichnungen sind so zu wählen, dass sie geschlechtsneutral abgefasst sind. Für Schriftstücke in individuellen Personalangelegenheiten sind ebenfalls bevorzugter Weise geschlechtsneutrale oder geschlechtsinklusive Formulierungen bzw. bei Kenntnis der Geschlechtsidentität der Person die dafür zutreffenden Formulierungen zu verwenden.

Abschnitt D: Verfahrensrechtliche Regelungen unter Beziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

§ 25. Ausschreibung von Stellen und Funktionen

(1) Ausschreibungstexte für die zu besetzenden Stellen oder Funktionen müssen als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren geeignet sein. Sie haben daher, ausgehend von einer Arbeitsplatzbeschreibung, ein Anforderungsprofil mit allen Aufnahmeerfordernissen sowie den maßgeblichen und erwünschten Qualifikationen zu enthalten. Zur Erfüllung der mit der Stelle oder Funktion verbundenen Aufgaben erforderliche Sprachkenntnisse sind im Ausschreibungstext anzuführen.

(2) Ausschreibungstexte sind in weiblicher und männlicher oder in geschlechterneutraler Form abzufassen und dürfen keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf eine Bevorzugung eines bestimmten Geschlechts schließen lassen, diskriminierende Formulierungen im Sinne des B-GlBG enthalten oder die Bewerbung von Personen mit einer Behinderung ausschließen. Ausgenommen sind Stellenausschreibungen im Rahmen von speziellen Förderungsprogrammen, um eine signifikante Unterrepräsentation eines Geschlechts zu beheben („positive Diskriminierung“). Weiters sind Ausnahmen nur für Arbeitsplätze und Funktionen zulässig, für

die ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist. Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen sowie für Funktionen enthalten den Zusatz: „Die Universität für Bodenkultur Wien strebt eine Erhöhung des Frauenanteils beim Personal insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“ Bei bestehender Unterrepräsentation (§ 11 Abs. 2 B-GlBG) wird weiters der Satz angefügt: „Bewerberinnen, die gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, werden vorrangig aufgenommen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“ (Öffnungsklausel § 11b B-GlBG.) Weiters enthalten Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen den Zusatz: „Menschen mit Behinderung und entsprechenden Qualifikationen werden ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.“

(3) Ausschreibungen von Stellen und Funktionen sind Beschäftigten der BOKU auch während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienort zeitgerecht bekannt zu machen. Dies gilt auch für interne Ausschreibungen.

(4) Die Ausschreibungstexte und auf Verlangen die Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibung der betreffenden Organisationseinheit bzw. der Untergliederung sind dem AKGL unverzüglich spätestens aber zwei Wochen vor der Veröffentlichung der Ausschreibung gemäß § 42 Abs. 6 Z 1 UG nachweislich zur Kenntnis zu bringen.

(5) Auch Leitungsfunktionen in Organisationseinheiten ohne Forschungs- und Lehraufgaben sind im Mitteilungsblatt auszuschreiben. Die Ausschreibungsfrist hat mindestens drei Wochen zu betragen.

(6) Ausschreibungstexte sind dem Arbeitskreis so rechtzeitig zu übermitteln, dass der Arbeitskreis vor dem vorgesehenen Ausschreibungstermin zwei Wochen Zeit zur Stellungnahme hat (§ 42 Abs. 6 UG). Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist berechtigt, innerhalb zwei Wochen schriftlich zum Entwurf des Ausschreibungstextes Stellung zu nehmen und einen begründeten Einwand zu erheben. Beharrt das ausschreibende Organ auf dem Textentwurf und wird den Einwänden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen nicht vollinhaltlich Rechnung getragen, hat das zur Ausschreibung zuständige Organ seine Entscheidung zunächst dem Arbeitskreis schriftlich mitzuteilen und zu begründen. Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass ein Ausschreibungstext eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung bewirkt oder den Bestimmungen des GSP widerspricht, ist der Arbeitskreis berechtigt innerhalb von drei Wochen ab Einlangen der Mitteilung des zur Ausschreibung zuständigen Organs Beschwerde wegen des Verdachtes einer Diskriminierung an die Schiedskommission zu erheben. Die Durchführung der Ausschreibung ist bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig.

(7) Unzulässig sind Ausschreibungstexte, die den Bestimmungen des FFP oder GSP der BOKU 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 oder Ungunsten einer bestimmten Person oder zugunsten bzw. Ungunsten eines Geschlechts unsachlich eingeschränkt werden soll oder eine andere Diskriminierung im Sinne des B-GlBG vorliegt.

(8) Bei Entfall einer Ausschreibung gemäß § 107 Abs. 2 UG ist der Arbeitskreis darüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Die Information an den Arbeitskreis hat eine kurze, nachvollziehbare Begründung für den Entfall der Ausschreibung sowie für die Auswahl der aufzunehmenden Person zu enthalten und ist von der aufnehmenden Organisationseinheit bzw. der Untergliederung per E-Mail an die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Arbeitskreises

sowie an das Büro des Arbeitskreises zu übermitteln. Der Arbeitskreis nimmt dies innerhalb von zehn Tagen zur Kenntnis. In diesem Zeitraum hat der Arbeitskreis die Möglichkeit, eine Stellungnahme abzugeben und Rücksprache mit der aufnehmenden Organisationseinheit bzw. der Untergliederung zu halten. Auch im Falle einer Umstellung auf ein EDV-basiertes Verfahren sind die vorhergehenden Bestimmungen entsprechend umzusetzen.

§ 26. Nachweisliche Suche nach Bewerberinnen, Motivieren zur Bewerbung

(1) Die aufnehmende Organisationseinheit bzw. dessen Untergliederung oder das zur Erstattung eines Besetzungsvorschlages zuständige Organ hat nachweislich und aktiv nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen. Der entsprechende Nachweis ist in den Akt aufzunehmen. Ein entsprechender Nachweis ist nicht erforderlich, wenn sich auf eine ausgeschriebene Stelle geeignete Bewerberinnen beworben haben.

(2) Potenzielle, qualifizierte Bewerberinnen und Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung sind durch gezielte Kontaktaufnahme und durch sonstige geeignete Maßnahmen von der jeweils ausschreibenden Organisationseinheit bzw. der Untergliederung zur Bewerbung zu motivieren. Über die ergriffenen Maßnahmen ist in der Begründung der Auswahlentscheidung zu berichten.

§ 27. Wiederholung der Ausschreibung (siehe auch § 116 der Satzung)

(1) Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, die die Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, übermittelt die ausschreibende Organisationseinheit bzw. die Untergliederung in schriftlicher Form dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine Darstellung jener Maßnahmen, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung anzuregen.

(2) Kann nicht glaubhaft nachgewiesen werden, dass Maßnahmen gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung anzuregen, ist die Ausschreibung – sofern der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nicht ausdrücklich darauf verzichtet – vor Beginn des Auswahlverfahrens zu wiederholen.

(3) Langen auf Grund der neuerlichen, ordnungsgemäß durchgeführten Ausschreibung und trotz nachweislicher aktiver Suche nach geeigneten Frauen im Sinn des § 26 wiederum keine Bewerbungen von Frauen ein, ist das Auswahlverfahren durchzuführen.

§ 28. Ablauf des Auswahlverfahrens (siehe auch § 116 der Satzung)

(1) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich die Liste der eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs 6 Z 2 UG).

(2) Bewerbungen von Frauen während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst beziehungsweise vom Dienstort/Ausbildungsort/Arbeitsplatz sind in das Auswahlverfahren einzubeziehen und gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.

§ 29. Einsichtnahme in Bewerbungsunterlagen vor Ablauf der Bewerbungsfrist

Eine Einsichtnahme in Bewerbungsunterlagen durch die ausschreibende Organisationseinheit bzw. der Untergliederung vor Ablauf der in der Ausschreibung angegebenen Bewerbungsfrist ist

nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen in folgenden Ausnahmefällen möglich:

- a) Im Falle einer bereits mehrmaligen erfolglosen Ausschreibung der betreffenden Stelle.
- b) Im Falle eines glaubhaft von der ausschreibenden Stelle beschriebenen längerfristigen Engpasses an potentiellen für die Stelle in Frage kommenden Bewerber*innen.
- c) Im Falle der Besetzung einer dringend nachzubesetzenden Ersatzkraftstelle.
- d) Im Falle, dass eine rasche Besetzung der Stelle zur Abdeckung von personellen Engpässen (z.B. im Bereich Lehre) notwendig ist.

§ 30. Bewerbungsgespräche

(1) Werden im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Stelle oder Funktion Aufnahme- oder Auswahlgespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern durchgeführt, ist die Liste der eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs 6 Z 3 UG). Werden im Zuge des Auswahlverfahrens keine Aufnahme- oder Auswahlgespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern geführt, ist vor der Auswahlentscheidung mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Rücksprache zu halten.

(2) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist im Zuge des Auswahlverfahrens zur Teilnahme an allen Aufnahme-, Vorstellungs- und Bewerbungsgesprächen, Hearings, Assessment-Centers udgl. mindestens eine Woche vor dem Termin nachweislich schriftlich einzuladen.

(3) Liegen Bewerbungen von Frauen vor, wird aber keine der Bewerberinnen zu einem Aufnahme- oder Auswahlgespräch udgl. eingeladen, ist mit der Einladung an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu Aufnahme-, Vorstellungs- und Bewerbungsgesprächen, Hearings, Assessment-Centers udgl. auch für jede einzelne Bewerberin eine Begründung für die Nichtberücksichtigung für ein Aufnahme- oder Auswahlgespräch an den Arbeitskreis zu übermitteln. Ist die Anzahl der Bewerberinnen hoch, kann es sich auch um eine kürzere zusammenfassende Begründung handeln.

(4) Alle Bewerberinnen, die die Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, sind einzuladen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z.B. einer ungewöhnlich großen Anzahl an Bewerberinnen) kann ausnahmsweise und mit schriftlichem Einverständnis des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen reduziert werden.

(5) Bei Einschaltung von Dritten zur Bewertung von Bewerber*innen (z.B. externe Unternehmensberatung, Personalberatung), die eine Vorauswahl treffen, ist darauf zu achten, dass die angewendeten Auswahlverfahren Gender Mainstreaming und Gender Budgeting als verpflichtendes Qualitätsmerkmal aufweisen. FFP und GSP der BOKU wird diesen externen Dritten verpflichtend zur Kenntnis gebracht. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist darüber zu informieren.

(6) In Aufnahmegesprächen, Hearings und dergleichen haben diskriminierende Fragestellungen (z.B. über die Familienplanung, Schwangerschaft, Partnerschaft) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

§ 31. Auswahlkriterien (siehe § 119 der Satzung)

(1) Im Ausschreibungstext nicht genannte Aufnahmeerfordernisse und Aufnahmekriterien dürfen grundsätzlich nicht berücksichtigt werden. Ist ausnahmsweise im jeweiligen Personalaufnahmeverfahren die Entwicklung von Hilfskriterien zur Entscheidungsfindung unerlässlich, dürfen diese nicht unsachlich sein. Auch darf von den im Ausschreibungstext angeführten Qualifikationserfordernissen nicht auf Grund einer Heranziehung der Hilfskriterien abgegangen werden. Die Hilfskriterien müssen ein taugliches Mittel zur Entscheidungsfindung darstellen. Aspekte, die keine Aussagekraft in Bezug auf die künftige Aufgabenerfüllung haben, dürfen nicht herangezogen werden. Weiters dürfen keine Hilfskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden Verständnis oder stereotypen Rollenverständnis der Geschlechter orientieren. Werden Hilfskriterien herangezogen, ist die so zustande gekommene Personalentscheidung gegenüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen schriftlich und nachvollziehbar zu begründen.

(2) In Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, die sich an einem diskriminierenden Verständnis oder stereotypen Rollenverständnis der Geschlechter orientieren.

(3) Alle Auswahlentscheidungen sind schriftlich und sachlich nachvollziehbar zu begründen.

(4) Sind Frauen gemäß § 11 Abs 2 B-GIBG unterrepräsentiert und wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, hat die/der Vorschlagsberechtigte die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder Bewerberin im Einzelnen unter Bezugnahme auf die Kriterien des Ausschreibungstextes schriftlich darzulegen. Ist die Anzahl der Bewerbungen hoch, kann es sich bei der Beurteilung der ausgeschiedenen Bewerber*innen durchaus auch um eine kürzere zusammenfassende Begründung handeln, sofern daraus hervorgeht, warum die Bewerberinnen ausgeschieden wurden.

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

§ 32. Besetzung

(1) Nach Auswahl durch die Leiterin oder den Leiter der Organisationseinheit oder der Untergliederung und Übermittlung der Unterlagen an die Personalabteilung (Personalmanagement) informiert diese schriftlich den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unter Anschluss der Begründung für die Auswahl. Innerhalb einer Frist von drei Wochen, während der dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Einsichtnahme in alle Unterlagen zu ermöglichen ist und während welcher der Arbeitskreis zur Anrufung der Schiedskommission berechtigt ist, wird vom Arbeitskreis eine Stellungnahme zur geplanten Besetzung abgegeben.

(2) In den Fällen des § 42 Abs. 8 UG beginnt die Frist zur Anrufung der Schiedskommission am Tag nach dem Einlangen der Verständigung über die Aufnahmeentscheidung beim Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu laufen.

§ 33. Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

(1) Bei der Ausschreibung von Stellen für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren ist auch die Gender- und Diversitäts-Kompetenz miteinzubeziehen und als Beurteilungskriterien für die Eignung heranzuziehen.

(2) Werden im Berufungsverfahren gemäß § 98 Abs. 2 zweiter Satz UG auch Kandidatinnen oder Kandidaten einbezogen, die sich nicht beworben haben, ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

(3) Ein vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu bestimmendes Mitglied oder Ersatzmitglied hat das Recht, mit beratender Stimme an den Sitzungen der Berufungskommission teilzunehmen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist fristgerecht zu jeder Sitzung der Berufungskommission zu laden. Unterbleibt die Ladung, hat die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Einladung des Arbeitskreises die Beratung und Beschlussfassung in der diesem Beschluss zu Grunde liegenden Sache neuerlich durchzuführen.

(4) Die an den Sitzungen der Berufungskommissionen teilnehmenden Mitglieder oder Ersatzmitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt, Anträge in Verfahrensfragen zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Eine Ausfertigung jedes Sitzungsprotokolls einer Berufungskommission ist gleichzeitig mit der Verteilung an die Kommissionsmitglieder auch dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zuzusenden.

(5) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, nach Maßgabe des § 42 Abs. 4 UG unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen Einblick in alle Unterlagen zu nehmen, insbesondere in die Bewerbungsunterlagen und diese auch zu vervielfältigen. Kopien der Gutachten sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zuzusenden.

(6) Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens Bewerberinnen zu einem Vortrag oder zu einer persönlichen Präsentation eingeladen, sind jedenfalls alle Bewerberinnen einzuladen, die die Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z.B. einer ungewöhnlich großen Anzahl an Bewerberinnen) kann ausnahmsweise und mit schriftlichem Einverständnis des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen reduziert werden.

(7) 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.

(8) Wurde keine Bewerberin in den Berufungsvorschlag aufgenommen, hat die Berufungskommission bei der Würdigung der Bewerberinnen die Gründe für ihre Nichtberücksichtigung schriftlich im Einzelnen darzulegen.

(9) Die oder der Vorsitzende der Berufungskommission hat gleichzeitig mit der Vorlage des begründeten Besetzungsvorschlages (Endberichtes) an die Rektorin oder den Rektor dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine Kopie des Endberichtes zuzusenden. Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass der Besetzungsvorschlag eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung bewirkt oder den Bestimmungen dieses GLP widerspricht, ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen ab Einlangen des Endberichtes die Schiedskommission anzurufen.

(10) Die Rektorin oder der Rektor hat ihre oder seine Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag noch vor Aufnahme von Berufungsverhandlungen dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen schriftlich bekannt zu geben. Der Arbeitskreis kann gegen diese Auswahlentscheidung binnen zwei Wochen ab Einlangen der Bekanntgabe Beschwerde wegen Diskriminierung an die Schiedskommission erheben (§ 98 Abs. 9 UG).

(11) Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die gleich geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.

(12) Die Rektorin oder der Rektor hat in allen Berufungsverhandlungen auf die Frauenquote in der betreffenden Organisationseinheit bzw. der Untergliederung und auf die Diskriminierungsverbote sowie auf die damit zu beachtenden rechtlichen Vorgaben (insbesondere Frauenförderungsgebot) hinzuweisen.

§ 34. Berufungs- und Habilitationsverfahren

Ergänzend zu den Bestimmungen des § 126 der Satzung sind Gutachterinnen und Gutachter darauf hinzuweisen, dass in Gutachten über die Arbeiten von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Berücksichtigung von Lebensläufen, die eine Unterbrechung aufgrund von Kinderbetreuung, Betreuung oder Pflege von Angehörigen aufweisen, erforderlich ist.

Abschnitt E: Diskriminierungsverbot aufgrund einer Behinderung

§ 35. Ziele und Maßnahmen

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

- 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, des BEinstG, des BGStG, der WACG-Richtlinie und der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen),
- d) Verbesserung der Karrierechancen bzw. aktive Förderung von Menschen mit Behinderungen im wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Bereich.

(2) Die BOKU gestaltet ihre Stellenausschreibungen und persönlichen Vorstellungsgespräche nach nichtdiskriminierenden Prinzipien und weist auf Gleichstellungsziele in allen Bewerbungssituationen und Ausschreibungen besonders hin.

(3) Liegen bei Personalaufnahmeverfahren (inklusive Berufungsverfahren) Bewerbungen von Menschen mit Behinderung vor, ist die Behindertenvertrauensperson und die Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung in das vollständige Auswahlverfahren beratend miteinzubeziehen. Die genaue verfahrensmäßige Ausgestaltung dieser Einbeziehung wird von der Behindertenvertrauensperson und der Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung gemeinsam mit dem Rektorat und der Serviceeinrichtung Personalmanagement (beim Berufungsverfahren auch unter Einbeziehung des Senats) festgelegt.

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

(5) Fortbildungsangebote der Personalentwicklung für Mitarbeiter*innen sind so zu gestalten, dass Menschen mit Behinderungen teilnehmen können.

(6) Studierende mit Behinderungen werden von der Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung beraten und unterstützt. Die Art der Unterstützung hängt von der Auswirkung der Behinderung auf das Studienfach / den Lehrinhalt bzw. den Lehrveranstaltungsinhalt ab und dient als Nachteilsausgleich sowie der Umsetzung der Forderungen des UG und der von der BOKU festgesetzten Ziele.

(7) 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“. Lehrveranstaltungsinhalte und -materialien für Menschen mit Behinderungen werden nach Bedarf in zugänglicher Form zur Verfügung gestellt. Dies gilt auch für Inhalte und Materialien, die in E-Learning-Plattformen angeboten werden.

(8) Die BOKU und ihr Lehrpersonal bekennen sich dazu, der abweichenden Prüfungsmethode (§ 59 Abs. 1 Z 12 UG) positiv gegenüber zu stehen und diese Bestimmung im Sinne der Studierenden mit Behinderungen anzuwenden.

(9) Zuständig bei Fällen von diesbezüglichen Diskriminierungen bzw. Ansprechpersonen sind für die Mitarbeiter*innen die Behindertenvertrauensperson und die Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung, für Studierende die Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung.

§ 36. Besetzung von Stellen für Personen mit Behinderung

(1) Die BOKU schafft Anreizsysteme zur Erhöhung der Zahl von Mitarbeiter*innen mit Behinderung sowohl beim allgemeinen als auch beim wissenschaftlichen Personal.

(2) Es wird angestrebt nach Maßgabe der finanziellen Bedeckbarkeit eine angemessene Anzahl von Stellen explizit für Personen mit Behinderung auszuschreiben, zumindest bis die Einstellungsquote gemäß Behinderten-Einstellungsgesetz (BEinstG) erfüllt ist. Diese Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen für Personen mit Behinderung enthalten den Zusatz: „Diese Stellenausschreibung richtet sich an Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung.“

(3) Die Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung berät die Organisationseinheit oder eine Untergliederung dieser bei der Auswahl der für die Besetzung der Stelle in Frage kommenden Bewerber*innen. Die Behindertenvertrauensperson ist darüber hinaus berechtigt als Ansprechpartner*in für Bewerber*innen mit Behinderung das Aufnahmeverfahren zu begleiten.

§ 37. Monitoring zur Situation von Personen mit Behinderung an der BOKU

(1) Von der Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung können in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle QM und dem Vizerektorat für Lehre Umfragen zur

Situation der Studierenden mit Behinderungen oder chronischen bzw. psychischen Erkrankungen durchgeführt werden. Um vergleichbare Ergebnisse zu erhalten und zur Evaluierung bereits gesetzter Fördermaßnahmen für die Zielgruppe Menschen mit Behinderungen an der BOKU werden Erhebungen unter den Studierenden und Mitarbeiter*innen mit Behinderungen zu ihren Studien- und Arbeitsbedingungen im Bedarfsfall durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Studie werden von der/dem Rektor*in geeigneter Form veröffentlicht.

(2) Aufgrund der Ergebnisse der Evaluierung der Fördermaßnahmen für Personen mit Behinderung werden in Abstimmung mit der Behindertenvertrauensperson und Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung allfällige Maßnahmen zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen an der BOKU entwickelt und umgesetzt.

§ 38. Behindertenvertrauensperson

(1) Begünstigte behinderte Menschen haben das Recht, ihre eigene Interessensvertretung zu wählen. Sind an der BOKU mindestens 5 begünstigte behinderte Menschen beschäftigt, wählen diese aus ihren Reihen eine Behindertenvertrauensperson (§ 22a BEinstG). Die rechtliche Grundlage für die Tätigkeit der Behindertenvertrauensperson ist das Behinderteneinstellungsgesetz (§§ 8 und 22a BEinstG) und das Arbeitsverfassungsgesetz (§ 67 ArbVG).

(2) Die Behindertenvertrauensperson hat die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der begünstigten behinderten Mitarbeiter*innen wahrzunehmen und als Ansprechpartner*in zur Verfügung zu stehen.

(3) Zu den Aufgaben der Behindertenvertrauensperson gehören insbesondere:

- a) die Einhaltung der Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes zu überwachen,
- b) wahrgenommene Mängel dem Betriebsrat und dem/der Betriebsinhaber*in mitzuteilen,
- c) Vorschläge in Fragen der Beschäftigung, der Aus- und Weiterbildung zu erstatten,
- d) auf die besonderen Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen mit Behinderungen hinzuweisen,
- e) an Sitzungen des Betriebsrates beratend teilzunehmen (§ 67 ArbVG).

(4) Der Behindertenvertrauensperson sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben Räumlichkeiten sowie sonstige Sacherfordernisse in einem angemessenen Ausmaß von der BOKU zur Verfügung zu stellen (§ 22a Abs. 15 BEinstG).

(5) Die Behindertenvertrauensperson ist berechtigt, die Ressourcen des eigenen Arbeitsplatzes (PC etc.) und die Infrastruktur (Räume und Personal) des Betriebsrates, dem sie angehört, zur Erfüllung der eigenen Aufgaben zu nutzen.

(6) Die den Behindertenvertrauenspersonen in Ausübung ihrer Tätigkeit erwachsenden Barauslagen sind, sofern kein Ersatz auf Grund anderer Rechtsvorschriften geleistet werden kann, aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds zu ersetzen (§ 22a Abs. 15 BEinstG). Darüber hinaus kann die BOKU die für Fortbildung und Networking anfallenden Reise- und Aufenthaltskosten in angemessenem Ausmaß gewähren.

Abschnitt F: Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit familiären Pflichten

§ 39. Einrichtungen betreffend Vereinbarkeit und Kinderbetreuung

(1) Die BOKU sieht die Berücksichtigung von familiären Betreuungsaufgaben und -pflichten bei der Gestaltung des Berufslebens bzw. Studiums als ihre Aufgabe an. Dafür werden auch Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und familiären Betreuungspflichten geschaffen, diese beinhalten auch die Betreuung von Kindern sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.

(2) Die BOKU zeichnet sich für die Entwicklung und Umsetzung vereinbarkeitsfördernder Maßnahmen verantwortlich, dabei wird die Vereinbarkeitsproblematik von Beruf bzw. Studium und familiären Betreuungsaufgaben umfassend thematisiert. Dazu gehören auch Aufgaben zur thematischen Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung. Für die Bewusstseinsbildung wird ein Weißbuch zum Thema Vereinbarkeit erarbeitet.

(3) Die BOKU sieht die Schaffung und Erhaltung von geeigneten Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. Kinderbetreuungsangeboten und den damit verbundenen Rahmenbedingungen als ihre Aufgabe an.

(4) Die BOKU unterstützt den BOKU-Kindergarten in beratender und organisatorischer Sicht.

(5) An der BOKU wird im Rahmen einer Befragung der Kinderbetreuungsbedarf aller Universitätsangehörigen gemäß § 94 UG regelmäßig durch das Rektorat mit Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und sonstigen, vom Rektorat allenfalls hinzugezogenen Einheiten erhoben. Dabei wird auch der Bedarf von Personen, die aus gesetzlich vorgesehenen Gründen vom Dienst abwesend sind, berücksichtigt. In diese Befragung werden auch die Themen Vereinbarkeit und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger integriert. Die BOKU stellt die dafür notwendigen Ressourcen zur Verfügung. Aufgrund der Ergebnisse und nach Maßgabe der finanziellen Mittel werden entsprechende Maßnahmen gesetzt.

(6) Die BOKU steht in nationalem und internationalem Austausch, ist Mitglied im interuniversitären Netzwerk UniKid-UniCare Austria und beteiligt sich aktiv an weiteren thematischen Vernetzungen. Zudem strebt die BOKU die Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“⁴ an.

§ 40. Familienfreundliche Infrastruktur

Die BOKU prüft und schafft nach Maßgabe der räumlichen und technischen Gegebenheiten an allen Standorten eine familienfreundliche Infrastruktur.

§ 41. Vereinbarkeit von Studium und familiären Aufgaben

(1) Die BOKU unterstützt Maßnahmen, die 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.

§ 42. Arbeitszeit

(1) Arbeitszeitflexibilität ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität nach Maßgabe betrieblicher Notwendigkeiten zu ermöglichen. Familiäre Verpflichtungen sind bei der Festlegung der Dienstzeiten zu berücksichtigen.

⁴ Siehe <http://www.familie-in-der-hochschule.de/charta/charta-text>.

(2) Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Wahrnehmung der gesetzlichen, vertraglichen oder kollektivvertraglichen Möglichkeiten zur Herabsetzung der Wochendienstzeit oder Teilzeitbeschäftigung, zur Gestaltung flexibler, individueller Arbeitszeiten, zur Telearbeit, zur Inanspruchnahme von Sonderurlaub, Karenz aus familiären Gründen und zur Pflegefreistellung durch organisatorische Maßnahmen nach Maßgabe betrieblicher Erfordernisse zu erleichtern. Hat man eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit vereinbart, ist darauf zu achten, dass auch der Arbeitsumfang entsprechen angepasst wird.

(3) Bei der Entwicklung von neuen Modellen zur Gestaltung und Erfassung der Arbeitszeit und zur An- und Abwesenheitsverwaltung kann neben den Betriebsräten für das wissenschaftliche und für das allgemeine Personal auch der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen beratend beigezogen werden.

§ 43. Telearbeit

(1) Für Arbeiten, die auch an einem Telearbeitsplatz erbracht werden können, ist für Arbeitnehmer*innen der BOKU sowie für alle Beamt*innen, die der BOKU zur Dienstleistung zugewiesen sind, diese zu vereinbaren. Voraussetzung dafür ist, dass die Tätigkeit des Bediensteten dafür geeignet ist, der unmittelbare Dienstvorgesetzten dem ausdrücklich zustimmt, und eine entsprechende Vereinbarung dazu getroffen wird. Telearbeitsvereinbarungen beinhalten keinen Ressourcenanspruch und gelten jeweils bis auf Widerruf. Für Lehrlinge und Praktikant*innen ist die Möglichkeit einer Telearbeit nicht vorgesehen.

(2) Im Rahmen der Telearbeitsvereinbarung sind die Wochentage festzulegen, an denen Telearbeit geleistet wird. Der Anteil der an der BOKU zu verrichtenden Arbeitszeit beträgt im Regelfall mindestens 50%.

(3) Die konkrete Ausgestaltung der Verteilung der Arbeitszeit zwischen betrieblichem Arbeitsplatz und dem Telearbeitsplatz ist zwischen der/dem Dienstvorgesetzten und der/dem Mitarbeiter*in schriftlich zu vereinbaren. Die konkrete Ausgestaltung der Telearbeit ist zwischen der/dem Mitarbeiter*in und der BOKU in einer schriftlichen Vereinbarung als Nachtrag zum Arbeits- bzw. Dienstvertrag festzulegen. Bei Beamt*innen ist zusätzlich eine Anordnung gemäß § 36a BDG zu erlassen.

(4) Über den Antrag entscheidet die/der für Personal zuständige Vizerektor*in nach Rücksprache mit der/dem Dienstvorgesetzten.

(5) Auf Telearbeit besteht kein Rechtsanspruch, jedoch sind die persönlichen Lebensumstände der/des Antragsteller*in zu berücksichtigen.

§ 44. Sonderurlaube und Karenz

(1) Bei der Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und für die Pflegefreistellung gelten für alle Mitarbeiter*innen folgende Grundsätze.

(2) 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.

(3) Im Falle des Wiedereinstiegs nach der Karenz soll diesen Mitarbeiter*innen ausreichend Zeit für eine neuerliche Einarbeitung in ihren Aufgabenbereich gegeben werden.

§ 45. Erweiterte Pflegefreistellung für Mitarbeiter*innen der BOKU

(1) Die BOKU gewährt Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit einer Freistellung mit Bezügen zur notwendigen Pflege und/oder zur Betreuung einer/eines nahen Angehörigen (siehe Abs. 3), 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 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.

(3) Eine notwendige Betreuung ist auch die Erledigung von dringenden, unaufschiebbaren Tätigkeiten (z.B. Einkäufe, Begleitung zum Arzt oder bei Behördenwegen). Nahe Angehörige sind 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 Ehepartner*innen, eingetragene Partner*innen und Lebensgefährt*innen, Enkel*innen und Urenkel*innen.

(4) Diese Form der Freistellung ist in der Personaladministration 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.

§ 46. Wiedereingliederungsteilzeit nach langem Krankenstand (WIETZ) für BOKU-Mitarbeiter*innen

(1) Für Mitarbeiter*innen der BOKU, die länger als drei Monate in einem Arbeitsverhältnis zur BOKU stehen und sich mindestens sechs Wochen in durchgehendem Krankenstand befanden, besteht entsprechend den gesetzlichen Regelungen die Möglichkeit der Vereinbarung einer Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ).

(2) Die Stabsstelle Arbeitnehmer*innenschutz und Gesundheit sowie der Betriebsrat für das allgemeine Personal und der Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal beraten BOKU-Mitarbeiter*innen über die Möglichkeiten der Inanspruchnahme der WIETZ und unterstützen und begleiten BOKU-Mitarbeiter*innen bei allen Stationen der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess.