

Satzungsteil 5

Frauenförderungsplan und Gleichstellungs- plan

(§ 28 Abs. 2 Z 5 Hochschulgesetz 2005 idgF)

Allgemein

§ 63 Ziele und Grundsätze

(1) Die Pädagogische Hochschule OÖ bekennt sich zur Gleichstellung aller Personen unabhängig von Geschlecht und Geschlechtsidentität, Alter, Beeinträchtigung, Ethnizität, Nationalität, Herkunft, Religion und Weltanschauung und sexueller Orientierungen und bietet unterstützende und karrierefördernde Bedingungen für alle Personen und Gruppen.

(2) Es besteht Konsens über die Gleichwertigkeit der Arbeit und Leistung von Frauen und Männern sowie aller anderen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten auf allen Hierarchieebenen sowie den Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen und minorisierten Gruppen.

(3) Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern sowie aller anderen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten im Sinne des Gender-Mainstreaming-Grundsatzes und die Frauenförderung finden ihren adäquaten Niederschlag in allen Organisationseinheiten und in allen Funktionen, in der Personalpolitik sowie in der Lehre, der Forschung und im Studium. Die Erreichung dieser Ziele stellt eine gemeinsame vorrangige Aufgabe aller Angehörigen der Pädagogischen Hochschule OÖ dar und wird in die Personal- und Organisationsentwicklung integriert.

(4) Die Pädagogische Hochschule OÖ bekennt sich weiters zu einem umfassenden Diversitätsmanagement. Sie erhebt den Handlungsbedarf und setzt konkrete Maßnahmen, um den unterschiedlichen biografischen, kulturellen oder sozialen Ausgangslagen inklusive der Sprache ihrer Mitarbeiter*innen sowie Studierenden gerecht werden zu können und ein Arbeits- und Studenumfeld zu bieten, in dem Chancengleichheit für alle besteht.

(5) Eine übergeordnete Service- und Koordinationsstelle für Fragen der Diversität wird durch das Rektorat eingesetzt, welche die Unterstützung von betroffenen Personen koordiniert, bewusstseinsbildende Aktivitäten fördert und strukturelle Maßnahmen auf allen Ebenen initiieren soll. Synergien zwischen Hochschulangehörigen (Betroffene sowie Expertinnen und Experten für Inklusion) und verfügbaren Kollegialorganen (wie Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Gender Mainstreaming-Beauftragte) werden ermöglicht und gefördert.

(6) Die zur Realisierung des Frauenförderungsplans und des Gleichstellungsplans notwendigen Rahmenbedingungen sowie Infrastruktur und finanzielle Unterstützung werden vom Rektorat der Pädagogischen Hochschule OÖ zur Verfügung gestellt.

(7) Weiteres Ziel des Frauenförderungsplans ist es, gleiche Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer sowie alle anderen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten sicherzustellen. Alle Hochschulangehörigen sollen einen gleichberechtigten Zugang zu Infrastruktur, finanziellen Ressourcen, Fort- und Weiterbildung oder der Teilnahme an Tagungen haben.

§ 64 Rechtliche Grundlagen und Geltungsbereich

(1) Der Frauenförderungsplan und der Gleichstellungsplan dienen der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung gemäß Art. 7 Abs. 2 und 3 B-VG sowie des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes – B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993, im Hinblick auf die Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie aller anderen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten.

(2) Der Frauenförderungsplan und der Gleichstellungsplan sind Teile der Satzung (§ 28 Abs. 2 Z 5 und § 31a Abs. 1 Hochschulgesetz 2005 idgF) und gelten für alle Angehörigen der Pädagogischen Hochschule OÖ gemäß § 72 Hochschulgesetz 2005 idgF sowie für Personen, die sich um die Aufnahme in ein Dienstverhältnis zur Pädagogischen Hochschule OÖ bewerben.

(3) Zusätzlich zum Frauenförderungsplan sind im Gleichstellungsplan die Bereiche betreffend Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Antidiskriminierung zu regeln. (§ 31a Abs. 2 Hochschulgesetz 2005 idgF und §§ 13 bis 16b Bundes-Gleichbehandlungsgesetz idgF)

§ 65 Gender Mainstreaming

(1) Gender Mainstreaming erfordert die systematische Gleichstellung von Menschen auf allen Ebenen, bei allen Tätigkeiten, Maßnahmen und Entscheidungsprozessen der Pädagogischen Hochschule OÖ.

(2) Um eine konsequente Umsetzung des Grundsatzes des Gender Mainstreamings in allen Entscheidungsprozessen und bei der Planung aller Maßnahmen zu gewährleisten, greift die Pädagogische Hochschule OÖ auf das vorhandene Expertinnen- und Expertenwissen der Gender Mainstreaming-Beauftragten, des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und der Service- und Koordinationsstelle für Fragen der Diversität zurück.

(3) Präventive Maßnahmen in der Personal- und Organisationsentwicklung werden an der Pädagogischen Hochschule OÖ unter anderem durch konkrete bewusstseinsbildende Maßnahmen in den Bereichen gendersensible und diskriminierungsfreie Sprache (§ 10a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz idgF) inklusive des Vermeidens von Linguizismen² für alle Hochschulangehörigen gefördert.

(4) Bei Bedarf können zusätzlich externe Expertinnen und/oder Experten eingesetzt werden.

(5) Gender Mainstreaming ist als Querschnittsthema in der Lehre von Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie in der Forschung sichtbar zu machen.

² Linguizismus bezeichnet eine subjektiv voreingenommene Einstellung gegenüber bestimmten Sprachen, im Sinne von sprachbezogenem Rassismus.

§ 66 Bewusstseinsbildende Maßnahmen

Die Pädagogische Hochschule Oberösterreich setzt aktiv Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung durch

(1) die Verwendung von geschlechtersensibler Sprache in allen Bereichen. Personenbezeichnungen sind ausnahmslos in inklusiver bzw. geschlechtsneutraler Form zu verwenden (§ 10a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz idgF). Die Verwendung von Generalklauseln, in denen z. B. zu Beginn, am Ende oder in Fußnoten eines Textes festgehalten wird, dass die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten gelten sollen, ist unzulässig.

(2) Informationsangebote und Aktionen jeglicher Art, um mögliche Formen von Diskriminierung und die Bewusstseinsbildung aller Hochschulangehörigen aufzuzeigen.

(3) Allen – insbesondere neu eintretenden – Personen sind der Frauenförderungsplan und der Gleichstellungsplan von der Personalabteilung bzw. Dienststellenleitung zur Kenntnis zu bringen. Der aktuelle Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan ist im Intranet zu veröffentlichen.

(4) Ausweisung der Namen der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, der Gender Mainstreaming-Beauftragten, der Mobbingbeauftragten und der Service- und Koordinationsstelle für Fragen der Diversität unter Anführung ihrer Funktionen in den jeweiligen Geschäftseinteilungen und Telefonverzeichnissen.

Satzungsteil 5a

Frauenförderungsplan

(§ 28 Abs. 2 Z 5 Hochschulgesetz 2005 idgF)

§ 67 Frauenförderungsgebot

(1) Ziel des Frauenförderungsplans ist es, einen Anteil von mindestens 50 % weiblicher Beschäftigter in allen Organisationseinheiten, Funktionen und Tätigkeiten, in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie Ausbildungsverhältnissen an der Pädagogischen Hochschule OÖ zu gewährleisten, sofern dies nach Maßgabe des jeweiligen Personalstandes möglich ist bzw. wird eine gleichberechtigte Repräsentanz von Frauen in allen Entscheidungsstrukturen entsprechend ihrem Anteil an der Beschäftigung kontinuierlich angestrebt. Maßnahmen der Frauenförderung sind in die Personalplanung und die Personalentwicklung zu integrieren.

(2) Ein Frauenanteil von 50 % ist insbesondere in Kommissionen und Gremien anzustreben.

(3) Die Anteile von Frauen in verschiedenen Verwendungsgruppen, in Kollegialorganen und in leitenden Funktionen der Pädagogischen Hochschule OÖ sind jährlich durch die Hochschulleitung zu erheben und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu kommunizieren.

(4) Alle Hochschulangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereichs an diesem Ziel mitzuwirken.

§ 68 Frauenförderung in der Lehre

(1) Die Pädagogische Hochschule OÖ fördert die Mitwirkung von Frauen entsprechend ihrer Qualifikation in der Lehre um eine 50%ige Frauenquote zu gewährleisten, sofern dies nach Maßgabe des jeweiligen Personalstands möglich ist.

(2) Bei jeder Vergabe von Lehraufträgen ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis Bedacht zu nehmen. Auch bei Gastvortragenden ist ein Frauenanteil von mindestens 50 % anzustreben.

(3) Studierende sollen durch weibliche Rollenvorbilder zu einer wissenschaftlichen Karriere motiviert werden.

(4) Bei der Gestaltung von Curricula und Lehrinhalten aller Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote sind Themen der Frauen- und Geschlechterforschung sowie die Grundsätze des Gender Mainstreamings insbesondere für den pädagogischen Wirkungsbereich explizit zu berücksichtigen.

§ 69 Frauenförderung im Studium

(1) Die Pädagogische Hochschule OÖ setzt aktiv Maßnahmen, um den Zugang von Frauen zu Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu fördern.

(2) Die Stipendien- und Studienangebote sind in geeigneter Weise der Öffentlichkeit bekanntzumachen, wobei Frauen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, besonders zur Bewerbung aufzufordern sind.

(3) Bei der Terminplanung von Lehrveranstaltungen, insbesondere solchen mit Anwesenheitspflicht, wird versucht im Sinne der Vereinbarkeit auf Parallelangebote zu achten, die für Personen mit schulpflichtigen Kindern realisierbar sind.

§ 70 Frauenförderung in der Forschung

(1) Die Pädagogische Hochschule OÖ fördert die Forschungstätigkeit von Frauen durch spezifische Maßnahmen, die in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, den Gender Mainstreaming-Beauftragten und der Servicestelle für Diversitätsfragen erarbeitet werden.

(2) Bei der internen Vergabe von Mitteln für Forschungsprojekte wird an der Pädagogischen Hochschule OÖ auf die gleichberechtigte Förderung von Frauen geachtet, d. h. bei qualitativ gleichwertigen Projekten sind von Frauen eingereichte Projekte bevorzugt zu fördern.

(3) Angestrebt werden die Sichtbarmachung der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie die Erhöhung des Frauenanteils bei Dissertationen und Habilitationen.

(4) Aus den Mitteln für die Finanzierung der Teilnahme an Kongressen und Tagungen ist ein prozentueller Anteil für Aktivitäten von Frauen vorzusehen, der mindestens dem Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal entspricht.

(5) Forschungsthemen mit Relevanz für Bereiche der Genderforschung insbesondere mit pädagogischem Professionsbezug und der Vermittlung von Diversitätskompetenzen werden ausdrücklich angeregt und gefördert.

§ 71 Frauenförderung im Verwaltungsbereich

(1) Die Pädagogische Hochschule OÖ fördert die Berufslaufbahnen und die Karrieren von Frauen im Bereich der allgemeinen Verwaltung unter Berücksichtigung aller Diversitätsdimensionen.

(2) Speziellen Bedürfnissen für die Gestaltung der Arbeitszeit wird durch geeignete Arbeitszeitmodelle (Karenzmodelle, Gleitzeitmodelle), alternative Arbeitsplatzbedingungen und Arbeitsmethoden sowie Programme für den Wiedereinstieg nach der Karenzzeit Rechnung getragen.

§ 72 Frauenförderung in der Personal- und Organisationsentwicklung

(1) Frauenfördernde Grundsätze bei Ausschreibungen

1. Ausschreibungstexte sind so zu formulieren, dass sie als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen können. Sie haben daher sämtliche Aufnahmeerfordernisse, ein umfassendes Anforderungsprofil (vor allem die maßgeblichen und erwünschten Qualifikationen) sowie nachvollziehbare, hinreichend detaillierte Qualifikationskriterien zu enthalten.

2. Kompetenzen im Bereich des Gender Mainstreamings sind bei Ausschreibungen von Führungspositionen und Ausschreibungen von Hochschulprofessuren als relevantes Auswahlkriterium zu nennen.

3. Ausschreibungstexte sind so zu formulieren, dass sie alle Geschlechter gleicher-

maßen ansprechen. Weiters hat der Ausschreibungstext den Hinweis zu enthalten, dass die Pädagogische Hochschule OÖ die Erhöhung des Frauenanteils anstrebt und deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordert und eine gleichberechtigte Repräsentanz von Frauen und Männern angestrebt wird.

4. Vor der Ausschreibung einer Funktion ist zu prüfen, ob diese Funktion auch mit herabgesetzter Wochendienstzeit (teilbeschäftigt) ausgeübt werden kann. Im Ausschreibungstext ist darüber ein Hinweis aufzunehmen.

5. Im Falle des Entfalls einer Ausschreibung ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen im Vorhinein darüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen; eine nachvollziehbare Begründung ist zu übermitteln.

(2) Frauenfördernde Grundsätze bei Personalaufnahmen

1. Entsprechend dem Frauenförderungsgebot des § 21 Hochschulgesetz 2005 idgF und § 11 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz idgF ist der Anteil von Frauen in allen Organisationseinheiten innerhalb der jeweiligen personalrechtlichen Kategorien an der Pädagogischen Hochschule OÖ auf 50 % anzuheben bzw. ein Anteil von 50 % zu erhalten. Potenzielle qualifizierte Bewerberinnen sind von der jeweils ausschreibenden Stelle durch geeignete Maßnahmen zur Bewerbung zu motivieren.

2. Die in der Person einer Mitbewerberin bzw. eines Mitbewerbers liegenden Gründe dürfen gegenüber Bewerberinnen bzw. Bewerbern keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben (insbesondere ist die Heranziehung des Familienstandes oder von Unterhaltsverpflichtungen unzulässig).

3. In Bewerbungsgesprächen sind diskriminierende Fragestellungen und Kriterien (wie z. B. Familienplanung) unzulässig. 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 bzw. auch keine Kriterien, die im Ausschreibungstext nicht erwähnt wurden.

4. Sämtliche Personalauswahlverfahren sind gemäß § 21 Abs. 7 Hochschulgesetz 2005 idgF dem Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen mit einem angemessenen zeitlichen Vorlauf für die Möglichkeit zur Stellungnahme zur Kenntnis zu bringen.

5. Sind bis zum Ende der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingetroffen, welche die gesetzlichen Voraussetzungen und Aufnahmekriterien erfüllen bzw. den ausgeschriebenen Anforderungen entsprechen, sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen jene Maßnahmen zur Kenntnis zu bringen, die gesetzt wurden, um entsprechend qualifizierte Frauen zur Bewerbung aufzufordern.

(3) Aus- und Weiterbildungen im Sinne der Frauenförderung

1. Dienstvorgesetzte haben dafür zu sorgen, dass alle Dienstnehmerinnen, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte, informiert werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass Anmeldungen von Frauen besonders begrüßt werden

bzw. eine gleichberechtigte Repräsentanz angestrebt wird.

2. Die Zulassung zu den Grundausbildungslehrgängen sowie zu Seminaren und Fortbildungslehrgängen ist auch Teilzeitbeschäftigten zu ermöglichen.

3. Zu Fortbildungskursen, insbesondere zu jenen, die zur Übernahme in höherwertige Verwendungen und Funktionen qualifizieren, sind bis zur Erreichung einer 50%igen Frauenquote vorrangig Frauen zuzulassen. Eine bereits erreichte 50%ige Frauenquote ist jedenfalls zu wahren. Dies gilt ebenso für Aus- und Weiterbildungskurse mit beschränkter Teilnahmemöglichkeit.

4. Bei der Auswahl von Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere Führungskräftelehrgängen und Schulmanagementseminaren sind bis zur Erreichung einer 50%igen Frauenquote vorrangig Frauen zuzulassen. Eine bereits erreichte 50%ige Frauenquote ist jedenfalls zu wahren.

5. In Bezug auf die Laufbahn- und Karriereförderung wird darauf geachtet, dass die Mitarbeiter*innen die dafür erforderlichen Qualifikationen in der dafür vorgesehenen Zeit erwerben können.

§ 73 Benachteiligungsverbot im Sinne der Frauenförderung

(1) Weibliche Beschäftigte dürfen bei der Festsetzung des Entgelts insbesondere im Individualarbeitsvertrag weder unmittelbar noch mittelbar diskriminiert werden. Dasselbe gilt für allfällige Zulagen und sonstige geldwerte Leistungen.

(2) Arbeitsvoraussetzungen, welche Unterschiede zwischen Frauen und Männern bzw. auf Grund jeglicher Geschlechtsidentitäten darstellen, sind durch personelle und organisatorische Maßnahmen auszugleichen.

Satzungsteil 5b

Gleichstellungsplan

(§ 28 Abs. 2 Z 5 Hochschulgesetz 2005 idgF)

§ 74 Gleichbehandlungsgebot

(1) Im Sinne des Gleichstellungsplans soll die Förderung von Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung, Diversität und Vereinbarkeit und eine adäquate Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung in allen Bereichen gewährleistet werden.

(2) Jeder Form diskriminierenden Vorgehens oder Verhaltens gegenüber Personen ist von der Hochschule und allen ihren Angehörigen entgegenzutreten. Dabei werden nicht nur individuelle, sondern auch gesellschaftlich auftretende Themen mitbedacht und bearbeitet.

(3) Sexismus und ethnisierte soziale Ungleichheiten in Wort, Schrift und Bildern inklusive abwertendes und ausgrenzendes Redeverhalten in Gesprächen und Erzählungen durch Hochschulangehörige sind inakzeptabel, jedenfalls dienstrechtlich und unter Einbeziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu prüfen und haben gegebenenfalls dienstrechtliche Konsequenzen nach sich zu ziehen.

(4) Die Vermittlung von Diversitätskompetenzen insbesondere für den pädagogischen Wirkungsbereich muss in den Studienplänen und Lehrinhalten aller Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote explizit berücksichtigt werden.

§ 75 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

(1) Im Sinne eines menschenwürdigen Arbeitsumfeldes wird für alle Hochschulangehörigen der Pädagogischen Hochschule OÖ die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium mit familiären Verpflichtungen angestrebt.

(2) Bei der Planung von Lehr- und Besprechungsterminen wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter Bedacht auf die zeitlichen Möglichkeiten von Lehrenden mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen berücksichtigt.

(3) Angebote im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Inanspruchnahme von Elternkarenzzeiten, Teilzeitbeschäftigungen und Wiedereinstieg in den Beruf für Frauen und für Männer sowie aller anderen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten sind zu unterstützen.

(4) Das Rektorat hat regelmäßig Bedarfserhebungen, insbesondere gemäß den Sonderrichtlinien für die Gewährung einer Förderung des Bundes für vorschulische Kinderbetreuung, durchzuführen und alle geeigneten Maßnahmen zur Deckung des Bedarfs an Betreuungsplätzen für die Kinder der Mitarbeiter*innen der jeweiligen Dienststelle zu treffen. Auch der Bedarf von Möglichkeiten der flexiblen Kurzzeit-Kinderbetreuung zur stundenweisen Abdeckung von Betreuungsgaps sind zu beachten.

§ 76 Dienstpflichten und Arbeitszeiten

(1) Bei der Festlegung der Dienstpflichten ist innerhalb der Organisationseinheit auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben auf alle Mitarbeiter*innen Bedacht

zu nehmen. Mitarbeiterinnen dürfen gegenüber Mitarbeitern in vergleichbarer Position nicht benachteiligt werden. Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für die Beschreibung der Arbeitsplätze und Aufgaben.

(2) Flexibilität der Arbeitszeit ist für alle Angehörigen der Pädagogischen Hochschule Oberösterreich zu fördern und in allen Mitarbeiter*innen-Gesprächen zu thematisieren. Bei der Planung von Lehr- und Besprechungsterminen werden die zeitlichen Möglichkeiten von Lehrenden mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen berücksichtigt.

(3) Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist das Wahrnehmen der gesetzlichen oder vertraglichen Möglichkeiten zur Herabsetzung der Wochendienstzeit bzw. Teilzeitbeschäftigung zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten, die Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und der Pflegefreistellung durch organisatorische Begleitmaßnahmen zu erleichtern, wenn es der Dienstbetrieb zulässt. Bei Teilzeitbeschäftigung ist darauf zu achten, dass die Aufgabenbereiche entsprechend reduziert werden.

§ 77 Menschengerechte Arbeitsbedingungen

(1) Alle Angehörigen der Pädagogischen Hochschule OÖ haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen, Redeverhalten, welches von Betroffenen als verletzend oder missachtend empfunden wird, oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind. (Mobbingverbot gemäß § 43a Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 idgF)

(2) Alle Angehörigen und Organe der Pädagogischen Hochschule Oberösterreich haben belästigendes oder sexuell belästigendes Verhalten sowie sexistisches Verhalten und Mobbing zu unterlassen. Davon umfasst ist auch das Verhalten von Lehrveranstaltungsleiterinnen oder Lehrveranstaltungsleitern gegenüber den Studierenden in Inhalt, Form und Umgang in Lehrveranstaltungen, Prüfungssituationen, auf Exkursionen und bei sonstigen hochschulischen Veranstaltungen. Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Führungskräfte der Hochschule verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu setzen und Unterstützung anzubieten.

§ 78 Schutz vor sexualisierten Übergriffen, geschlechtsbezogener Belästigung und Mobbing

(1) Sexuelle Belästigung (§ 8 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz idgF), geschlechtsbezogene Belästigung (§§ 8a und § 16 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz idgF) und Mobbing³ stellen besondere Formen der Diskriminierung und damit Verletzungen von Persönlichkeitsrechten dar (§ 9 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz idgF). Die Pädagogische Hochschule OÖ duldet weder sexuelle noch geschlechtsbezogene Belästigung bzw. sexistisches Verhalten noch Mobbing.

(2) Sexuelle Belästigungen, geschlechtsbezogene Belästigungen und Mobbing sind dienst- bzw. disziplinarrechtlich zu ahnden. Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen sind zur Meldung bzw. Anzeige eines derartigen Vorfalls verpflichtet, unterliegen aber im Übrigen der Verschwiegenheitspflicht. (§ 38 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz idgF) Allfällige zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen bleiben durch die vorstehenden Bestimmungen unberührt.

(3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen berät und unterstützt Personen oder Gremien im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen sexistischen Verhaltens und/oder sexueller Belästigung. Von Diskriminierungstatbeständen (einschließlich Belästigung und sexueller Belästigung) und Mobbing betroffene Studierende werden darüber hinaus ermutigt, sich auch an die Studierendenvertretung der Pädagogischen Hochschule OÖ zu wenden.

(4) Die Kontaktdaten der Mobbingpräventionsbeauftragten sind auf der Amtstafel, im Intranet und im Telefonverzeichnis der Pädagogischen Hochschule OÖ zugänglich zu machen.

³ Mobbing ist ein komplexer krisenhafter/konfliktbeladener Prozess am Arbeitsplatz, bei dem eine Person durch eine oder mehrere Personen über einen längeren Zeitraum hinweg systematisch und mehr oder weniger regelmäßig Verhaltensweisen ausgesetzt wird, die als Angriff und Diskriminierung erlebt werden und die betroffene Person in die unterlegene Position bringen soll. Dazu ist auch das Vorenthalten von dienstrechtlichen und organisatorischen Informationen zu zählen. Bei ungehindertem Fortlaufen eines solchen Prozesses kommt es zu massiven Schädigungen des Arbeitsklimas und negativen Folgen für die Betroffenen.