

TEIL E/I.: FRAUENFÖRDERUNGSPLAN DER UNIVERSITÄT KLAGENFURT

gemäß Universitätsgesetz 2002 *)

Inhaltsübersicht

PRÄAMBEL

TEIL I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	4
1. RECHTLICHE GRUNDLAGEN UND LEITENDE GRUNDSÄTZE	4
2. ANWENDUNGSBEREICH	4
3. ZIELE	4
4. GENDER MAINSTREAMING	5
5. FRAUENFÖRDERUNGSGEBOT	6
TEIL II. FÖRDERUNGSMABNAHMEN	7
1. BEWUSSTSEINSBILDUNG	7
2. STUDIUM	10
3. FORSCHUNG	12
4. LEHRE	13
5. PERSONAL- UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG	14
6. VEREINBARKEIT VON BERUF BZW. STUDIUM UND FAMILIÄREN VERPFLICHTUNGEN	22
7. SCHUTZ DER WÜRDE AM ARBEITSPLATZ	23
TEIL III. INFRASTRUKTUR – EINRICHTUNGEN ZUR FRAUENFÖRDERUNG UND GLEICHBEHANDLUNG	24
1. ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN	25
2. REFERAT FÜR GLEICHSTELLUNG, FRAUENFÖRDERUNG UND DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ	26
3. KOORDINATIONSSTELLE FÜR FRAUEN- UND GESCHLECHTER-STUDIEN UND -FORSCHUNG	27
4. STEUERUNGSGREMIUM	27
TEIL IV. BUDGETANGELEGENHEITEN – ANREIZSYSTEME	28
TEIL V. UMSETZUNG	28
TEIL VI. BERICHTSPFLICHTEN	29
1. BERICHTSPFLICHTEN ZUR FORSCHUNGSFÖRDERUNG VON FRAUEN	29
2. BERICHTSPFLICHTEN ZU STUDIUM UND LEHRE	29
3. BERICHTSPFLICHTEN ZUR PERSONAL- UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG	30
TEIL VII. INKRAFTTRETEN	30

*) Begriffe (z.B. dienstrechtliche) und Bezeichnungen (z.B. von Organisationseinheiten) aus dem bisherigen Universitätsrecht sind erforderlichenfalls noch den zu erwartenden neuen Strukturen anzupassen und in diesem Fall sinngemäß zu verstehen und anzuwenden. Insbesondere bei personalrechtlichen Bezeichnungen aus dem Bundesdienstrecht gilt erforderlichenfalls das entsprechende arbeitsrechtliche Äquivalent als umfasst.

Stand: 02.02.2005

Mitteilungsblatt 23. Stück – 2003/2004, zuletzt geändert Mitteilungsblatt 10. Stück – 2004/2005

PRÄAMBEL

1. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist gemäß Universitätsgesetz 2002 ein Ziel¹ der Universität und gehört zu ihren leitenden Grundsätzen²; gemeinsam mit der Frauenförderung ist die Gleichstellung von Frauen und Männern auch als Aufgabe³ der Universitäten im Universitätsgesetz 2002 verankert. Ziele, Grundsätze und Aufgaben sind zu Inhalten der Leistungsvereinbarung⁴ zu machen. Gemäß § 41 Universitätsgesetz 2002 sind die Universitäten verpflichtet, in allen Arbeitsbereichen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern zu erreichen. Das Universitätsgesetz 2002 enthält weiters Regelungen für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen⁵, es fordert die Erlassung des Frauenförderungsplanes⁶ in der Satzung und die Einrichtung einer Organisationseinheit zur Koordinierung der Aufgaben der Gleichstellung der Geschlechter, der Frauenförderung und der Geschlechterforschung⁷.

Die Beibehaltung der Standards von Gleichstellung und Frauenförderung - entsprechend dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGBl 100/1993 idF BGBl I 119/2002), dem Frauenförderungsplan im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BGBl II 94/2001) sowie dem bisher geltenden Frauenförderplan der Universität Klagenfurt - wird als notwendige Voraussetzung zur Erreichung des Ziels der Gleichstellung der Geschlechter anerkannt.

2. Die Universität Klagenfurt bekennt sich zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Frauenförderung als wesentlichen Maßnahmen zur nachhaltigen Herstellung von Geschlechter-Demokratie anstelle von Geschlechter-Hierarchie. Frauenförderung soll an der Universität in ihrer quantitativen und qualitativen Ausrichtung umgesetzt werden. Die Universität Klagenfurt sieht es als gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen an, an der Erreichung des Ziels mitzuwirken, dass Frauen und Männer an der Universität Klagenfurt die strukturell gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und die für Frauen bestehenden Nachteile über spezifische Maßnahmen der Frauenförderung beseitigt werden. Für ein Arbeitsklima im Geiste der Geschlechterdemokratie zu sorgen, ist Angelegenheit aller Mitarbeiter/innen. Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und die Frauenförderung finden ihren adäquaten Niederschlag in Personalpolitik und Organisationsentwicklung, in Forschung und Lehre sowie in der geschlechtergerechten Verteilung der Ressourcen. Dies ist vor allem eine Verpflichtung für Personen in leitenden Funktionen.

Die Universität Klagenfurt bekennt sich insbesondere zur Förderung der Studentinnen als potentiellen künftigen Wissenschaftlerinnen bzw. akademisch qualifizierten Absolventinnen. Für Studentinnen und Studenten sind im Rahmen des Studiums spezielle und auf ihre Qualifizierung ausgerichtete Maßnahmen vorzusehen, aufgrund derer sie zur Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderung in einer sich wandelnden humanen und geschlechtergerechten Gesellschaft beitragen können.

¹ § 1 Universitätsgesetz 2002 (iF UG)

² § 2 Z 9 UG

³ § 3 Z 9 UG

⁴ insbesondere § 13 Abs 2 Z 1 UG

⁵ § 19 Abs 2 Z 5 iVm § 42 Abs 2 UG

⁶ § 19 Abs 2 Z 6 UG

⁷ § 19 Abs 2 Z 7 UG

3. Die Universität Klagenfurt setzt sich im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter aktiv dafür ein, dass Studien- und Arbeitsbedingungen Frauen und Männern die gleichen Möglichkeiten zu wissenschaftlichem Forschen, Lehren und Lernen bieten. Im Sinne der Frauenförderung sind positive und karrierefördernde Bedingungen für Frauen in allen universitären Arbeitszusammenhängen zu schaffen und zu gewährleisten.
4. Die Universität Klagenfurt ist gemäß dem Prinzip des Gender Mainstreaming um die Einbindung der Chancengerechtigkeit und die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern in sämtliche Konzepte und Maßnahmen bestrebt. Die Methoden des Gender Mainstreaming (Bestandsaufnahme und Umsetzung entsprechend einer Top-down-Strategie) sollen effektiv als Instrument der Organisations- und Personalentwicklung verstanden und zur Schaffung einer ausgewogenen Teilung der Verantwortung zwischen Frauen und Männern genutzt werden.
5. Bemühungen, die faktische Gleichstellung von Männern und Frauen zu erreichen, sollen honoriert werden. Daher verpflichtet sich die Universität Klagenfurt, bei der hochschulinternen Verteilung der Mittel für Forschung und Lehre die Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu berücksichtigen.

Teil I. Allgemeine Bestimmungen

1. Rechtliche Grundlagen und leitende Grundsätze

§ 1

- (1) Die rechtlichen Grundlagen des Frauenförderungsplans der Universität Klagenfurt finden sich in der österreichischen Bundesverfassung, in § 41 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, in den §§ 19 Abs 2 Z 6 und, 41ff Universitätsgesetz 2002 und der Satzung der Universität Klagenfurt.
- (2) Die leitenden Grundsätze ergeben sich aus den Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl 100/1993 idgF im Folgenden kurz B-GBG), insbesondere aus dem allgemeinen Frauenförderungsgebot (§ 40 Abs 1 B-GBG), aus der sinngemäßen Anwendung des Förderungsgebots bei der Aufnahme in den Bundesdienst (§ 42 B-GBG), dem Förderungsgebot beim beruflichen Aufstieg (§ 43 B-GBG), dem Förderungsgebot bei der Aus- und Weiterbildung (§ 44 B-GBG), aus der Erhaltung des Standards des Frauenförderungsplans im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BGBl II 94/2001) sowie aus § 2 Z 9 und 10 Universitätsgesetz 2002, die Aufgaben der Universität aus § 3 Abs 4 und 9 Universitätsgesetz 2002.

2. Anwendungsbereich

§ 2

Der Frauenförderungsplan gilt für alle Angehörigen der Universität Klagenfurt gemäß § 94 Universitätsgesetz 2002 und für alle in einem Vertragsverhältnis zu Universität stehenden Personen.

3. Ziele

§ 3

Durch die Umsetzung des Frauenförderungsplanes verfolgt die Universität Klagenfurt insbesondere folgende strategische und operative Ziele:

1. Chancengleichheit

Frauen sind in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten als gleichberechtigt anzuerkennen. Es sind Rahmenbedingungen zu schaffen und zu erhalten, die Frauen den Zugang zu allen universitären Funktionen, Arbeits- und Tätigkeitsbereichen ermöglichen.

2. Gender Mainstreaming

Die Universität Klagenfurt wendet den Grundsatz des Gender Mainstreaming in ihren Entscheidungsprozessen an; alle Richtlinien und Maßnahmen der Universität nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming sind auf ihre Verträglichkeit mit dem Prinzip der Geschlechtergleichstellung zu beurteilen.

3. Frauenförderung

Angestrebt wird die Förderung der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, die Erhöhung des Frauenanteils bei Forschungsprojekten und Habilitationen und die Förderung weiblicher Studierender an der Universität Klagenfurt. In den Bereichen der Verwaltung und der Dienstleistungseinrichtungen sind Maßnahmen zur Qualifizierung von Frauen für Führungspositionen zu setzen. Im Sinne der qualitativen Ausrichtung der Frauenförderung ist insbesondere die Gleichstel-

lung der Frauen- und Geschlechterforschung in Studium und Forschung mit anderen Forschungsbereichen zu realisieren.

4. **Beseitigung der Unterrepräsentation**

Bestehende Unterrepräsentation von Frauen im Dienst an der Universität Klagenfurt in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten ist zu beseitigen.

5. **Abschaffung von Benachteiligung und Diskriminierung**

Benachteiligungen und Diskriminierungen von Frauen im Zusammenhang mit einem Ausbildungsverhältnis, Dienstverhältnis oder Studium an der Universität Klagenfurt sind zu vermeiden bzw. abuschaffen.

6. **Frauen- und Geschlechterforschung**

Die Integration der Frauen- und Geschlechterforschung ist in Forschung und Lehre zu forcieren.

7. **Arbeitsumfeld**

Ein menschenwürdiges, geschlechtergerechtes und lebenswertes Arbeitsumfeld für alle an der Universität Klagenfurt tätigen Personen wird insbesondere gewährleistet durch:

- a. Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf mit familiären Verpflichtungen (vor allem Kinder- und Altenbetreuung)
- b. Schutz der Würde am Arbeitsplatz, insbesondere (auch präventives) Vorgehen gegen sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung und Gewalt sowie Mobbing am Arbeitsplatz.

8. **Infrastruktur**

Eine adäquate Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung ist sicherzustellen.

9. **Information und Bewusstseinsbildung**

Die interne Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung und Frauenförderung ist als wesentliche Voraussetzung für die aktive Umsetzung dieser Inhalte durch alle an der Universität Klagenfurt tätigen Personen und für die Herstellung eines geschlechtergerechten Bewusstseins sicherzustellen und zu verbessern.

4. Gender Mainstreaming

§ 4

- (1) Gender Mainstreaming erfordert die Einbeziehung der Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung in alle Tätigkeiten, Maßnahmen und Entscheidungsprozesse der Universität, insbesondere durch die obersten Organe wie Universitätsrat, Rektorin/Rektor, Vizerektorinnen bzw. Vizerektoren und Senat (§§ 20-25 Universitätsgesetz 2002). In allen relevanten Entscheidungsprozessen ist das Prinzip der Gleichstellung der Geschlechter zu beachten.
- (2) Um eine konsequente Umsetzung des Grundsatzes des Gender Mainstreaming in allen relevanten Entscheidungsprozessen und bei der Planung aller Maßnahmen zu gewährleisten, greift die Universität Klagenfurt auf die Expertise des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bzw. des Referats für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz⁸ und der Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung zurück und bindet diese Stellen aktiv ein.

§ 5

- (1) Zur Umsetzung des Gender Mainstreaming sind unter anderem bei
 1. der Erstellung des Entwurfs einer Satzung (§ 22 Abs 1 Z 1 Universitätsgesetz 2002), der Erlassung oder Änderung einer Satzung (§§ 19 Abs 1 und 25 Abs 1 Z 1 Universitätsgesetz 2002),

⁸ Vgl § 67 Frauenförderungsplan

2. der Erstellung (§§ 22 Abs 1 Z 2, 98 Abs 1 Universitätsgesetz 2002) und Zustimmung zum Entwicklungsplan (§ 25 Abs 1 Z 2) und dessen Genehmigung (§ 21 Abs 1 Z 1 Universitätsgesetz 2002),
 3. der Erstellung (§ 22 Abs 1 Z 4 Universitätsgesetz 2002) und Genehmigung (§ 21 Abs 1 Z 1 Universitätsgesetz 2002) eines Entwurfs der Leistungsvereinbarung sowie deren Verhandlung und Abschluss (§ 23 Abs 1 Z 4 Universitätsgesetz 2002),
 4. der Erstellung (§ 22 Abs 1 Z 15) und Genehmigung (§§ 16 Abs 5 und 21 Abs 1 Z 9 Universitätsgesetz 2002) des Leistungsberichtes,
 5. der Erstellung (§ 22 Abs 1 Z 15 Universitätsgesetz 2002) und Genehmigung (§ 21 Abs 1 Z 9 Universitätsgesetz 2002) der Wissensbilanz (§ 13 Abs 6 Universitätsgesetz 2002)
- die Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung einzubeziehen.
- (2) Auch bei den Zielvereinbarungen (§§ 21 Abs 1 Z 4, 22 Abs 1 Z 6 Universitätsgesetz 2002) sind die Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung einzubeziehen. Besondere Anstrengungen werden prämiert, eine Nichtbeachtung der Zielvorgaben hinsichtlich der Erhöhung des Frauenanteils wird sanktioniert.
- (3) Bei der Erlassung von Richtlinien für die Tätigkeit von Kollegialorganen gemäß § 25 Abs 1 Z 15 Universitätsgesetz 2002 durch den Senat ist ebenfalls auf die Grundsätze des Gender Mainstreaming und der Gleichstellung der Geschlechter zu achten.

5. Frauenförderungsgebot

§ 6

Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der an der Universität Klagenfurt Beschäftigten auf einer Hierarchieebene, innerhalb einer personalrechtlichen Kategorie innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit weniger als 40 % beträgt.

§ 7

- (1) Ziel des Frauenförderungsplans in quantitativer Hinsicht ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten an der Universität Klagenfurt sowohl in befristeten als auch in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und in Ausbildungsverhältnissen auf mindestens 40 % zu erhöhen, dies unabhängig von der Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten. Maßnahmen der Frauenförderung sind in die Personalplanung und die Personalentwicklung zu integrieren. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation.
- (2) Alle Universitätsangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches:
1. auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten und in Funktionen sowie
 2. auf eine Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis hinzuwirken,
 3. eine bereits erreichte 40%ige Frauenquote jedenfalls zu wahren,
 4. bei allen sonstigen Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, die Ziele gemäß § 3 zu berücksichtigen.

§ 8

Frauenförderung in einem qualitativen Verständnis wird realisiert durch die Entwicklung von Maßnahmen zur Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung, Lehre und Weiterbildung und soll auch in Verwaltung und Organisation Ausdruck finden.

§ 9

- (1) Die jeweilige Vertreterin oder der jeweilige Vertreter der Universität Klagenfurt wirkt im Dach-

verband aktiv darauf hin, dass die Kollektivverträge keine geschlechterdiskriminierende Wirkung entfalten.

- (2) Weibliche Beschäftigte dürfen bei der Festsetzung des Entgelts im Individualarbeitsvertrag weder mittelbar noch unmittelbar diskriminiert werden. Dasselbe gilt für allfällige Zulagen, Beiträge und sonstige geldwerte Leistungen.
- (3) Genauso wenig dürfen männliche Bedienstete diskriminiert werden, wenn sie von ihrem Recht auf Vaterschaftskarenz Gebrauch machen.

Teil II. Förderungsmaßnahmen

1. Bewusstseinsbildung

Grundlegende Voraussetzung für die wirkungsvolle Umsetzung aller in den einschlägigen rechtlichen Grundlagen sowie der in diesem Frauenförderungsplan genannten Ziele ist die Bewusstseinsbildung bezüglich Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter, die qualitative und quantitative Förderung von Frauen und die Sensibilisierung in bezug auf Formen sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung und Gewalt sowie anderen Formen der Diskriminierung. Zu den bewusstseinsbildenden Maßnahmen gehören unter anderem der Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache, die regelmäßige Information über den Anteil der weiblichen und männlichen Bediensteten in den jeweiligen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen und Funktionen, Berichte über die Umsetzung der Zielvorgaben des Frauenförderungsplanes sowie die Information über Einrichtungen und Organe, die ausschließlich mit Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung und mit Maßnahmen gegen sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigungen und Mobbing betraut sind.

1.1. Geschlechtergerechte Sprache

§ 10

- (1) Alle Organe und Verwaltungseinrichtungen der Universität Klagenfurt bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen (wie z.B. auch im Internet) einer geschlechtergerechten Sprache. Es sind daher entweder explizit die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden.
- (2) Formulierungen sowie Organ- und Funktionsbezeichnungen sind so zu wählen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen.
- (3) In allen internen und externen Schriftstücken und Mitteilungen sind diskriminierende Formulierungen über Frauen und Männern zu vermeiden.

1.2. Informationsgebote

1.2.1. Information über einschlägige Rechtsvorschriften

§ 11

- (1) Das Rektorat übermittelt nachweislich den Leiterinnen und Leitern aller Universitätseinrichtungen und Organisationseinheiten sowie den sonstigen Organisationseinheiten, dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen über das Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz sowie der Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung alle für Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsangelegenheiten relevanten und aktuellen Rechtsvorschriften (insbesondere den Frauenförderungsplan der Universität Klagenfurt) und auch arbeits- und sozialrechtlich relevante Informationen und sonstige diesbezügliche Informationen nachweislich.

- (2) Die Leiterinnen und Leiter der Universitätseinrichtungen und der Organisationseinheiten bringen die ihnen zugegangenen Rechtsvorschriften und Informationen gemäß Abs 1 allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Organisationseinheit nachweislich zur Kenntnis.

1.2.2. Allgemeine Information

§ 12

- (1) Der Anteil von Frauen, ihre Beiträge zum Universitätsleben und zu Forschung, Lehre und Verwaltung werden regelmäßig in den Medien der Universität Klagenfurt dokumentiert.
- (2) Die Internet-Homepage der Universität Klagenfurt enthält auf der Einstiegsseite Hyperlinks zu frauenrelevanten Informationen, darunter jedenfalls ein Link zum Frauenförderungsplan, zum Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bzw. Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz, zur Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung sowie anderen frauenspezifischen Einrichtungen).
- (3) In den jeweiligen Geschäftseinteilungen, Vorlesungsverzeichnissen und Telefonverzeichnissen etc der Universität werden die Namen, Adressen, Telefonnummern und E-Mail-Adressen der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bzw. des Referats für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz, der Kontaktfrau, der Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung, sowie weiterer entsprechender Einrichtungen (z.B. Anlaufstelle in Fällen sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung und Gewalt sowie Mobbing, Kinderbetreuungsbeauftragte/r, etc) unter Anführung der jeweiligen Funktion aufgenommen. Für entsprechende Hinweisschilder zu den oben angegebenen Stellen und Einrichtungen wird gesorgt.

§ 13

- (1) Die Universität Klagenfurt erstellt in Zusammenarbeit mit den betreffenden Stellen ein Informationspaket, das die mit Gleichstellung, Frauenförderung und Gender Mainstreaming befassen Gremien und Einrichtungen (insbesondere Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz, Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung, Anlaufstelle in Fällen sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung und Gewalt sowie Mobbing, etc) vorstellt. Dieses Informationspaket wird den Universitätsangehörigen zur Verfügung gestellt, und zwar insbesondere:
 - a. den Studierenden im Rahmen des Zulassungsverfahrens (§§ 60ff Universitätsgesetz 2002)
 - b. den Bewerberinnen und Bewerbern bei der Bewerbung
 - c. den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Dienstantritt
- (2) Das Informationspaket zur Gleichstellung und Frauenförderung wird aufgelegt:
 - a. in der für Studienangelegenheiten zuständigen Organisationseinheit
 - b. in der für Personalangelegenheiten zuständigen Organisationseinheit
- (3) Das Rektorat sorgt für die regelmäßige Abhaltung von Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen über Themen, Maßnahmen und Organe der Gleichstellung (z.B. Aufgaben und Tätigkeit des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 94 Universitätsgesetz 2002) und der Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung.
- (4) Des Weiteren sorgt das Rektorat für die Abhaltung von Informations- bzw. Weiterbildungsveranstaltungen für Führungskräfte zum Thema Gender Mainstreaming.

1.3. Erhebungspflichten

§ 14

- (1) Die Frauenquoten sind jährlich zu erheben und in Abständen von jeweils einem Jahr zu aktualisieren. Der Frauenanteil ist für die Universität Klagenfurt insgesamt und für alle Organisationseinheiten gesondert zu erheben und auszuweisen. Stichtag ist jeweils der 1. Dezember eines Kalenderjahres. Der Stichtag für die Ersterhebung aufgrund der Eröffnungsbilanz ist der 1. Jänner 2004. Der Ist-Zustand wird erhoben, dokumentiert und veröffentlicht, wobei insbesondere auf den Frauenanteil unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Studierenden Be-

dacht zu nehmen ist. Wird die angestrebte Frauenquote von 40 % gemäß § 40 Abs 2 B-GBG und gemäß § 6 Frauenförderungsplan nicht erreicht, sind die dafür ausschlaggebenden Gründe, wie in den §§ 72 bis 74 ausgeführt, darzulegen.

(2) Die Quoten sind wie dargelegt zu erheben:

1. **Wissenschaftliches Universitätspersonal:**

In der Personengruppe des wissenschaftlichen Personals ist der Frauenanteil getrennt nach befristet und unbefristet Beschäftigten wie folgt zu ermitteln:

- für das beim Ende des Implementierungszeitraums des Universitätsgesetzes 2002 vorhandene und übergeleitete Bundespersonal aufgeschlüsselt in alle zu diesem Zeitpunkt vorhandenen Personalkategorien/Bedienstetengruppen;
- für das ab dem 1. Jänner 2004 neu aufgenommene Personal im Arbeitsverhältnis zur Universität aufgeschlüsselt in Universitätsprofessorinnen/Universitätsprofessoren, Universitätsdozentinnen/Universitätsdozenten, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb sowie nach allfälligen im Rahmen der Satzung oder der Kollektivverträge gestalteten Differenzierungen.

2. **Allgemeines Universitätspersonal:**

In der Personengruppe der allgemeinen Universitätsbediensteten ist der Frauenanteil getrennt nach befristet und unbefristet Beschäftigten

- für das beim Ende des Implementierungszeitraums des Universitätsgesetzes 2002 vorhandene und übergeleitete Bundespersonal aufgeschlüsselt in alle zu diesem Zeitpunkt vorhandenen Personalkategorien/Bedienstetengruppen,
- für das ab dem 1. Jänner 2004 neu aufgenommene Personal im Arbeitsverhältnis zur Universität jeweils nach Entlohnungsstufen, Verwendungen, Funktionen sowie allfälligen im Rahmen der Satzung oder der Kollektivverträge gestalteten Differenzierungen für die Organisationseinrichtungen

gesondert zu ermitteln. Der Frauenanteil der dadurch nicht erfassten allgemeinen Bediensteten ist nach der Gesamtzahl der verbleibenden Beschäftigten dieser Personengruppe an der Universität Klagenfurt zu ermitteln.

3. **Studierende – Absolventinnen und Absolventen:**

Der Frauenanteil an den Studierenden der Universität, der jeweiligen Fakultäten bzw. diesen entsprechenden Organisationseinheiten sowie der einzelnen Studienrichtungen ist nach folgenden Kategorien zu ermitteln:

- Studienanfängerinnen und Studienanfänger;
- Abschlüsse aller einzelnen Studien, getrennt
 - o nach Erstabschlüssen und
 - o nach Zweitabschlüssen.

Die jeweiligen Anteile sind in absoluten Zahlen und Prozentsätzen zu erfassen.

4. **Forschungsstipendiatinnen und Forschungsstipendiaten:**

Der Frauenanteil ist innerhalb der jeweiligen Organisationseinheiten und nach allenfalls innerhalb dieser Personengruppe bestehenden Kategorien zu ermitteln.

5. **Lehrende:**

Der Frauenanteil der an der Universität Klagenfurt Lehrenden ist insbesondere für jede Studienrichtung und Organisationseinheit (Fakultät) nach den jeweils bestehenden Kategorien der Lehre (auch nach Art der Abgeltung) getrennt zu erheben. Weiters ist das Ausmaß der von Frauen gehaltenen Stunden in jeder Kategorie festzustellen. Das Ausmaß der im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung abgehaltenen Lehre ist gesondert zu erfassen und auszuweisen.

(3) Ebenso sind in folgenden Bereichen die Frauenquoten verfügbar zu halten und zugänglich zu machen:

- bei der Vergabe von Forschungsmitteln, der Vergabe von sonstigen Mitteln (außerordentliche Dotation), dem Zugang zu speziellen Geräten und bei der Zuweisung von Mitteln für die forschungsbezogene Weiterbildung;
- bei der Vergabe von Mitteln für die nicht forschungsbezogene Weiterbildung;
- bei der Vergabe von Reisekostenzuschüssen;

- bei der Vergabe von Fördermitteln (z.B. Stipendien);
 - bei der Teilnahme an Veranstaltungen zur Aus- und Weiterbildung;
 - bei der Zuteilung von Dienstzimmern (Größe, eigene bzw. mit anderen geteilte Räumlichkeiten), aufgeschlüsselt nach personalrechtlichen Kategorien.
- (4) Letztverantwortlich für die Erhebung der Frauenquote ist die Rektorin bzw. der Rektor. Sie/Er sorgt für eine kontinuierliche Erhebung der erforderlichen Daten in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen.
- (5) Die Ergebnisse der Erhebung der Frauenquoten sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen über das Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz sowie der Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung vom Rektorat unverzüglich nachweislich zu übermitteln. Die aktuellen Statistiken sind im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen.
- (6) Wenn Personalangelegenheiten zur Entscheidung anstehen, ist auf diese Daten Bezug zu nehmen. Dies ist in einer allfälligen schriftlichen Begründung festzuhalten.

§ 15

- (1) Weiters ist die Entlohnung von Frauen und Männern getrennt zu erheben. Separat auszuweisen sind dabei allfällige Zulagen, Beiträge und sonstige geldwerte Leistungen. Zu ermitteln sind die Gehälter für die Universität insgesamt und gesondert für alle Organisationseinheiten, jeweils getrennt nach den jeweiligen Hierarchieebenen und den einzelnen personalrechtlichen Kategorien – jeweils getrennt nach den Geschlechtern.
- (2) Letztverantwortlich für die Erhebung gemäß Abs 1 ist die Rektorin bzw. der Rektor. Sie/Er sorgt für eine kontinuierliche Erhebung der erforderlichen Daten in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen.
- (3) Die Ergebnisse der Erhebung gemäß Abs 1 sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen über das Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz vom Rektorat unverzüglich nachweislich zu übermitteln.

1.4. Begleitende Evaluation

§ 16

Darüber hinaus beauftragt die Universität Klagenfurt auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie der Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung zumindest jedes fünfte Jahr eine facheinschlägige Forschungseinrichtung mit der Erstellung einer Studie zur Evaluierung der Frauenförderung - insbesondere auch der Studien- und Arbeitsbedingungen von Frauen - an der Universität Klagenfurt. Über die Beauftragung und Fertigstellung sowie der Veröffentlichung dieser Studie wird im Mitteilungsblatt und im Leistungsbericht der Universität Klagenfurt informiert. Eine von den Autorinnen/Autoren erstellte Kurzfassung wird universitätsintern verteilt und in einen allfälligen Forschungsbericht der Universität Klagenfurt aufgenommen.

1.5. Öffentlichkeitsarbeit

§ 17

Frauenspezifische und gleichstellungsrelevante Themen - insbesondere auch quantitative und qualitative Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen - sind als wesentliche Merkmale des Universitätsprofils angemessen zu präsentieren.

2. Studium

2.1. Studien und Projekte zur Förderung der Studentinnen

§ 18

- (1) Die Universität Klagenfurt setzt im Sinne der Frauenförderung geeignete inhaltliche, personelle

und organisatorische Maßnahmen

- a. zur Förderung des Zugangs von Frauen zum Studium,
- b. zur Aufnahme von Frauen als Studierende,
- c. zur geschlechtergerechten Qualifizierung zum Studium,
- d. zum erfolgreichen Abschluss des Studiums von Frauen;

und stattet die Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung entsprechend aus, um die Beratung und Begleitung der Studentinnen während des Studiums durch die Mitarbeiterinnen der Koordinationsstelle zu gewährleisten.

- (2) Lehrveranstaltungen sowie interdisziplinäre Module zur Frauen- und Geschlechterforschung sind in allen Studienrichtungen als Pflicht- und Wahlfächer und als interdisziplinäre Angebote verstärkt zu entwickeln und als Maßnahmen der qualitativen Frauenförderung auszubauen.
- (3) Die Universität Klagenfurt fördert oder entwickelt frauenspezifische Maßnahmen im Sinne von Gender Mainstreaming zum besseren Übergang vom Studium in den Beruf; bereits bestehende Angebote sind auf die spezifischen Belange von Frauen abzustimmen.

§ 19

- (1) Die Universität Klagenfurt unterstützt und fördert gezielte Programme und Maßnahmen (z.B. "FiT – Frauen in die Technik"), mit denen Frauen zum Studium in nicht-traditionellen Bereichen besonders motiviert werden. Durch diese speziellen Maßnahmen soll die Anzahl von Studienanfängerinnen und Erst- und Zweitabschlüssen von Frauen insbesondere in nicht-traditionellen Studienrichtungen gefördert werden.
- (2) In allen Studienrichtungen, in denen der Anteil der Studienanfängerinnen in der Studieneingangsphase des Bakkalaureats-, Magisteriums-, Diplom-, Doktoratsstudiums bzw. der Absolventinnen unter 40 % liegt, sind von den Leiterinnen bzw. Leitern der Organisationseinheiten Strategien zu entwickeln und konkrete Maßnahmen zu setzen, die den Anteil der Frauen in diesen Studienrichtungen erhöhen. Solche Studienrichtungen sind mit dem Ziel der Frauenförderung unter anderem bei Präsentationen, auf Messen oder bei Informationsveranstaltungen an Schulen vermehrt vorzustellen und zu bewerben.
- (3) Die Teilnahme studierender Frauen an Kongressen, Tagungen, Workshops sowie an "Summer Schools" insbesondere in nicht-traditionellen Bereichen ist entsprechend zu fördern.

2.2. Stipendien

§ 20

- (1) Stipendienangebote sind in geeigneter Weise einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen. Frauen sind dabei zur Bewerbung gesondert aufzufordern.
- (2) Die Universität wirkt darauf hin,
 - a. dass gezielt Stipendien für Frauen angeworben und eingerichtet werden;
 - b. dass Stipendien auf die besonderen Lebenslagen von Frauen ausgerichtet werden (Möglichkeit der Unterbrechung von Stipendien durch Erziehungsurlaub oder Beurlaubung aus familiären Gründen, Hinaufsetzung der Altersgrenze für Stipendien bei familiären Belastungen, etc);
 - c. dass bei der Vergabe von Stipendien oder Studienförderung z.B. eine spätere Aufnahme des Studiums oder Belastungen während des Studiums durch Betreuungs- und Pflegeleistungen im Sinne der Antragstellerin berücksichtigt werden.

2.3. Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen

§ 21

- (1) Die Universität Klagenfurt wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken. Entsprechende Maßnahmen (z.B. flexible Kinderbetreuung) sind zu entwickeln.
- (2) Das prüfungsrelevante Lehrangebot ist nach Möglichkeit zeitlich so festzulegen, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern bzw. der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen zu vereinbaren ist. Parallelveranstaltungen sollen zu unterschiedlichen Terminen angeboten

werden.

- (3) Die Pflege von Angehörigen gilt als Beurlaubungsgrund iSd § 67 Abs 1 Universitätsgesetz 2002.

3. Forschung

3.1. Frauen- und Geschlechterforschung

§ 22

- (1) Die Universität Klagenfurt fordert und fördert den Auf- und Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung und ihre Integration in die einzelnen wissenschaftlichen Disziplinen. Dies wird durch budgetäre Anreize im Sinne von § 70 unterstützt.
- (2) Frauen- und Geschlechterforschung ist als gleichwertig mit anderen Forschungsbereichen, die an der Universität Klagenfurt gelehrt und geforscht werden, anzusehen. Wissenschaftliche Arbeiten aus dem jeweiligen Fachgebiet, die Frauen- und Geschlechterforschung zum Inhalt haben, sind im Rahmen von Qualifikationsbeurteilungen (z.B. bei Studienabschlüssen, in Habilitationsverfahren, Berufungsverfahren sowie Auswahlverfahren im Rahmen von Personalaufnahmen) als gleichwertig mit Arbeiten zu anderen Forschungsthemen anzusehen. Interdisziplinäre und außeruniversitäre Leistungen im Rahmen der Frauen- und Geschlechterforschung sind zu berücksichtigen.
- (3) Forschungsprojekte, die sich mit Fragestellungen, Methoden und Ergebnissen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung beschäftigen, werden von der Universität Klagenfurt bei der Mittelvergabe besonders berücksichtigt: pro Studienjahr bzw. pro Vergabebetrache werden zumindest 5 % der von der Universität Klagenfurt im Bereich der Forschungsförderung vergebenen Mittel für die Förderung von Diplomarbeiten, Dissertationen, Habilitationen und sonstigen Forschungsprojekten vergeben, die sich mit frauen- und geschlechterbewussten Themenstellungen beschäftigen.
- (4) Für die Förderung und den Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung setzt sich die Universität Klagenfurt das Ziel, Frauen- und Geschlechterforschung bei der Festlegung der Aufgabenbereiche für das wissenschaftliche Personal und die Professor/inn/en aufzunehmen. Die Einrichtung von Professuren für Frauen- und Geschlechterforschung wird angestrebt.

3.2. Förderung der Forschung von Frauen

§ 23

- (1) Die Universität Klagenfurt fördert die Forschungstätigkeit von Frauen durch spezifische Maßnahmen.
- (2) Bei Vorliegen entsprechender Anträge werden mindestens 40 % der von der Universität Klagenfurt im Bereich der Forschungsförderung zu vergebenden Mittel jedenfalls für die Förderung von Forschungsvorhaben von Frauen eingesetzt. Dissertations- und Habilitationsprojekte von Frauen werden bevorzugt gefördert.
- (3) Entscheiden Organe, Kommissionen oder Angehörige der Universität Klagenfurt über die Vergabe von Mitteln zur Forschungsförderung, die von privater Seite oder über Stiftungen zur Verfügung stehen, so haben diese bei gleicher Qualifikation auf eine nach den Geschlechtern ausgewogene Verteilung dieser Mittel zu achten und darüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (über das Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz) sowie der Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung zu berichten.

4. Lehre

4.1. Beteiligung an der Lehre

§ 24

- (1) Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Lehrenden in sämtlichen Studienrichtungen, Universitätslehrgängen bzw. Weiterbildungsmaßnahmen ist in allen Kategorien auf mindestens 40 % zu erhöhen, sofern dies nach Maßgabe des jeweiligen Personalstandes, der fachlichen Qualifikationen und der rechtlichen Rahmenbedingungen möglich ist.
- (2) Frauen dürfen durch ihr Engagement für universitäre Lehre in ihrer wissenschaftlichen Karriere nicht benachteiligt werden. Vielmehr ist auf einen Ausgleich von Lehre und Forschung zu achten. Frauen sind in ausgewogener Weise und in allen Lehr- und Stellen-Kategorien gleichwertig an der Lehre zu beteiligen.
- (3) Bei einer allfälligen Vergabe von Lehraufträgen an Personen, die nicht im dauerhaften Dienstverhältnis zur Universität stehen, ist die bestehende Frauenquote in der jeweiligen Organisationseinheit in einem Zeitraum von zwei Jahren um 20 % zu erhöhen, bis eine 40%ige Frauenquote (Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten) erreicht wird. Sofern die bestehende Frauenquote unter 10 % liegt, ist diese innerhalb von zwei Jahren zu verdoppeln. Bezüglich der Erhebungspflicht vergleiche § 14 (5).

4.2. Gastvortragende

§ 25

- (1) Bei Gastvortragenden ist ein Frauenanteil von 40 % pro Organisationseinheit anzustreben, mindestens jedoch sind 20 % des für Gastvortragende vorgesehenen Budgets der jeweils zuständigen Organisationseinheiten für die Einladung von Frauen vorzusehen. Dies wird durch budgetäre Anreize im Sinne von § 70 unterstützt.
- (2) Bei der Einladung von Gastvortragenden sind frauen- und geschlechterbewusste Lehrinhalte zu forcieren.

4.3. Frauen- und Geschlechterforschung sowie geschlechterbewusste Lehrinhalte in den Curricula

§ 26

- (1) Bei der Gestaltung und Weiterentwicklung der Curricula aller Studienrichtungen ist die Anerkennung der Gleichwertigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung mit anderen Forschungsbereichen sicherzustellen. Dies wird durch budgetäre Anreize im Sinne von § 70 unterstützt.
- (2) Die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung ist in allen Studienrichtungen in den Pflicht- und Wahlfächern stärker als bisher zu leisten und durch Lehrveranstaltungen sicherzustellen. Dies wird durch budgetäre Anreize im Sinne von § 70 unterstützt.
- (3) Für alle Studienrichtungen sind im Bereich der gebundenen und freien Wahlfächer interdisziplinäre Module zur Frauen- und Geschlechterforschung anzubieten. Für die Organisation dieses Wahlfachangebotes ist die Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung (siehe § 67) zuständig.
- (4) In den Studienplänen aller Studienrichtungen sind entsprechende Empfehlungen für freie, gebundene bzw. interdisziplinäre Wahlfächer zur Frauen- und Geschlechterforschung zu erlassen.

4.4. Begutachtung der Curricula

§ 27

Der Senat und die für die Erlassung der Curricula zuständigen Organe haben jeden Entwurf zur Änderung oder Erlassung eines Studienplanes der Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung sowie über das Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Stellungnahme zu übermit-

tehn. Stellungnahmen dieser Einrichtungen zu den Curricula sind in der Überarbeitung zu den Studienvorschriften zu behandeln. Gegebenenfalls ist eine Anhörung vorzusehen.

4.5. Lehrauftragskontingent für Frauen- und Geschlechterforschung

§ 28

- (1) Es zählt zu den Aufgaben der Universitätsleitung und des Studienrektors, Mittel für Lehrveranstaltungen mit geschlechterbewussten Inhalten sowie zur Frauen- und Geschlechterforschung und für die Angebote der Studienrichtungen sowie der interdisziplinären Wahlfachmodule gemäß § 26 (3) im Gesamtausmaß von mindestens 72 ECTS-Punkten bereit zu stellen. Vorschläge der Studienkommissionen sowie der Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung hierfür sind – unter Einbindung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen über das Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz – einzuholen und zu behandeln.
- (2) Den Vorschlag an das Rektorat erstattet die Leiterin/der Leiter der Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung nach Beratung mit jener Einrichtung, die in der Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung mit der Studienplanung befasst ist.
- (3) Die organisatorische Abwicklung erfolgt durch die Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung.

4.6. Evaluierung der Lehre

§ 29

- (1) Bei der Evaluierung der Lehre ist zu erheben, ob frauen- und geschlechterbewusste Themenstellungen behandelt werden.
- (2) Ebenso ist zu erheben, ob im Rahmen des Curriculums Lehrveranstaltungen mit wissenschaftstheoretischen und/oder wissenschaftskritischen Inhalten der Frauen- und Geschlechterforschung den Studierenden zumindest als freies Wahlfach im Rahmen des Studiums angeboten oder als gebundenes Wahlfach empfohlen werden.
- (3) Bei der Evaluierung der Lehre ist auch zu erheben, ob die Lehrinhalte in geschlechtersensibler Weise vermittelt werden (z.B. Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache, Verzicht auf geschlechterdiskriminierende Beispiele und Themenstellungen etc).

5. Personal- und Organisationsentwicklung

§ 30

- (1) Personal- und Organisationsentwicklung an der Universität Klagenfurt gilt als wichtiges noch zu entwickelndes Instrument zur Geschlechtergleichstellung und Frauenförderung. Bei Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung ist das Konzept des Gender Mainstreaming zu berücksichtigen.
- (2) Die Universität Klagenfurt setzt geeignete personelle, organisatorische, finanzielle und inhaltliche Maßnahmen hinsichtlich folgender Bereiche:
 1. Förderung wissenschaftlicher Leistungen von Frauen,
 2. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und des studierenden Nachwuchses,
 3. Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in einem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis zur Universität in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen, in allen Funktionen und Tätigkeiten.
 4. Weiterbildung und Förderung der beruflichen Qualifizierung der Frauen in allen Bereichen.

§ 31

Das Rektorat, der Senat und der Universitätsrat nehmen bei ihrer Befassung mit dem Entwicklungsplan insbesondere bei der Entscheidung über die fachliche Widmung von freien Stellen für Universitätsprofessorinnen bzw. Universitätsprofessoren (§ 98 Abs 1 Universitätsgesetz 2002) auf

die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung Bedacht.

5.1. Personalaufnahme

5.1.1. Allgemeines

§ 32

Entsprechend dem Frauenfördergebot des § 41 Universitätsgesetz 2002 und § 40 B-GBG ist der Anteil von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen sowie in allen Funktionen und Tätigkeiten an der Universität Klagenfurt auf 40 % anzuheben bzw. ein Anteil von 40 % zu erhalten. Daher sind in Organisationseinheiten, in denen dieser Anteil noch nicht erreicht ist, Bewerberinnen, die für die angestrebte Stelle in gleichem Maße geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber gemäß § 42 B-GBG (BGBl I 119/2002) so lange vorrangig aufzunehmen, bis der Frauenanteil von mindestens 40 % erreicht ist.

5.1.2. Ausschreibung

§ 33

- (1) Ausschreibungstexte müssen als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen können. Sie haben daher außer sämtlichen Aufnahmeanforderungen ein Anforderungsprofil (insbesondere die maßgeblichen und erwünschten Qualifikationen) und nachvollziehbare, hinreichend konkretisierte Qualifikationskriterien zu enthalten.
- (2) Ausschreibungstexte sind in weiblicher und männlicher Form abzufassen und haben keine zusätzlichen Anmerkungen zu enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.
- (3) Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen haben den Zusatz zu enthalten: "Die Universität Klagenfurt strebt eine Erhöhung des Frauenanteils beim Personal an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf." Ausschreibungstexte für die Besetzung von Leitungsfunktionen haben den Zusatz zu enthalten: „Die Universität strebt eine Erhöhung des Frauenanteils beim Personal - insbesondere in Leitungsfunktionen – an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf“. Bei bestehender Unterrepräsentation ist der Satz anzufügen: "Frauen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen."
- (4) Bei der Ausschreibung von Stellen für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren in Fachgebieten, in denen bereits mit frauenspezifischen Themen und Forschungen verbundene Lehrveranstaltungen im Studienplan verankert sind, ist auf diesen Umstand hinzuweisen.
- (5) Eine Kompetenz im Bereich des Gender Mainstreaming ist bei Ausschreibungen von Führungspositionen sowie bei Ausschreibung von Professuren jedenfalls als relevantes Auswahlkriterium zu nennen.
- (6) Die Ausschreibungstexte und auf Verlangen die Arbeitsplatz- bzw. Aufgabenbeschreibung sind durch die betreffende Organisationseinheit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bzw. dem Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz unverzüglich, spätestens aber 5 Arbeitstage vor der Veröffentlichung der Ausschreibung nachweislich zur Kenntnis zu bringen.
- (7) Auch Leitungsfunktionen in Organisationseinheiten ohne Forschungs- und Lehraufgaben sind im Mitteilungsblatt auszuschreiben. Die Ausschreibungsfrist hat mindestens drei Wochen zu betragen.
- (8) Unzulässig sind insbesondere Ausschreibungstexte, die diesen Bestimmungen widersprechen oder eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstellen sowie solche, die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für die nachfolgenden Personalauswahlverfahren darstellen. Gleiches gilt für eine überspezifizierte Ausschreibung, wenn der begründete Verdacht besteht, dass der potentielle Kreis der Bewerbungen zu Gunsten oder zu Ungunsten einer bestimmten Person oder zu Gunsten eines Geschlechtes unsachlich eingeschränkt werden soll.
- (9) Ausschreibungstexte unterliegen dem Kontrollrecht des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen. Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass ein Ausschreibungstext eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bewirkt oder sonst diesen Bestimmungen widerspricht, so ist er berechtigt, innerhalb von zwei Wochen die Schiedskom-

mission anzurufen. Die Durchführung der Ausschreibung ist bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig.

- (10) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kann vor der Anrufung der Schiedskommission binnen fünf Werktagen einen schriftlichen, begründeten Einwand an das ausschreibende Organ richten. Im Fall des Beharrens des ausschreibenden Organs beginnt die zweiwöchige Frist für die Anrufung der Schiedskommission mit dem Tage des Einlangens der diesbezüglichen Entscheidung beim Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu laufen.
- (11) Im Falle des Entfalls einer Ausschreibung gemäß § 107 Abs 2 Universitätsgesetz 2002 ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen über das Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz im Vorhinein darüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen; eine nachvollziehbare Begründung ist zu übermitteln.

5.1.3. Motivieren zur Bewerbung und nachweisliche Suche nach geeigneten Bewerberinnen

§ 34

- (1) Potentielle, qualifizierte Bewerberinnen sind durch gezielte Maßnahmen der Kontaktaufnahme von der jeweils ausschreibenden Stelle zur Bewerbung zu motivieren. Die ergriffenen Maßnahmen sind in einem Vermerk zu dokumentieren und in der Begründung der Auswahlentscheidung anzuführen.
- (2) Absolventinnen und Absolventen ist anlässlich der Verleihung des akademischen Grades ein Informationsblatt über die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere an der Universität (z.B. postgraduale Qualifizierungen, Förderung von Forschungsvorhaben, Bewerbungen auf Stellen im wissenschaftlichen Bereich) sowie über die in dieser Hinsicht vorhandenen Informationsstellen und -organe auszuhändigen.

5.1.4. Wiederholung der Ausschreibung

§ 35

- (1) Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, die die gesetzlichen Voraussetzungen und Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, übermittelt die ausschreibende Stelle in schriftlicher Form dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen über das Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz eine Darstellung jener Maßnahmen, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren. Daraufhin gibt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine Stellungnahme ab.
- (2) Verzichtet der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in seiner Stellungnahme nicht darauf, ist die Ausschreibung 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 § 34 wiederum keine Bewerbungen von Frauen ein, ist das Auswahlverfahren durchzuführen.

5.1.5. Auswahlverfahren

§ 36

- (1) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist über das Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz unverzüglich nach Ablauf der Bewerbungsfrist die Liste der eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen.
- (2) Bewerbungen von Frauen während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienort/Ausbildungsort/Arbeitsplatz sind in das Auswahlverfahren einzubeziehen und gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.

5.1.5.1. Bewerbungsgespräche

§ 37

- (1) Werden im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Stelle oder Funktion Aufnahme- oder Auswahlgespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern geführt, ist die Liste der eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen über das Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.
- (2) Alle Bewerberinnen, die die gesetzlichen Ernennungsvoraussetzungen oder die Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, sind einzuladen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z.B. einer ungewöhnlich großen Anzahl an Bewerberinnen/Bewerbern) kann mit schriftlichem Einverständnis des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen reduziert werden.
- (3) Gibt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen dazu seine Zustimmung, erfolgt die Auswahl der einzuladenden Bewerberinnen in Zusammenarbeit und im Einvernehmen mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen. Jedenfalls sind in diesen Fällen mindestens gleich viele Bewerberinnen wie Bewerber einzuladen.
- (4) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist im Zuge des Auswahlverfahrens zur Teilnahme an allen Aufnahme-, Vorstellungsgesprächen, Hearings, Assessment-Centers udgl mindestens eine Woche vor dem Termin nachweislich schriftlich einzuladen.
- (5) In Aufnahmegesprächen, Hearings udgl haben Frauen diskriminierende Fragestellungen (z.B. über die Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren (z.B. zeitliche Belastungen durch Betreuungspflichten).
- (6) Würdigungen von Bewerberinnen und Bewerbern haben in sachlicher und nicht geschlechterdiskriminierender Form zu erfolgen.
- (7) In Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren gelten darüber hinaus die Bestimmungen des Teils 5.1.7.

5.1.5.2. Auswahlkriterien

§ 38

- (1) Im Ausschreibungstext nicht genannte Aufnahmekriterien dürfen grundsätzlich nicht berücksichtigt werden. Ist ausnahmsweise im jeweiligen Personalaufnahmeverfahren die Entwicklung zusätzlicher Kriterien zur Entscheidungsfindung unerlässlich, so dürfen diese nicht unsachlich sein. Auch darf von den im Ausschreibungstext angeführten Qualifikationserfordernissen nicht unter Heranziehung nachträglich entwickelter Kriterien abgegangen werden. Die nachträglich aufgestellten Kriterien müssen ein taugliches Mittel zur Entscheidungsfindung darstellen, dh. Aspekte, die keine Aussagekraft in bezug auf die künftige Aufgabenerfüllung haben, dürfen nicht herangezogen werden. Weiters dürfen keine Kriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, stereotypen Rollenverständnis der Geschlechter orientieren. Werden bei der Auswahlentscheidung ausnahmsweise nachträglich aufgestellte Kriterien herangezogen, ist die Notwendigkeit von deren Heranziehung und die so zustande gekommene Personalentscheidung gegenüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen schriftlich und nachvollziehbar zu begründen.
- (2) In Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für die weiblichen Beschäftigten ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.
- (3) 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.
- (4) Ist der Frauenanteil iSd § 32 noch nicht erreicht und wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, so hat das vorschlagsberechtigte Organ die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder Bewerberin im Einzelnen in sachlicher Form und unter Bezugnahme auf die Kriterien des Ausschreibungstextes darzulegen.
- (5) Außeruniversitäre Erfahrungen und Kompetenzen sind in die Würdigung entsprechend einzu beziehen.

5.1.6. Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

§ 39

- (1) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, maximal zu zweit an Sitzungen der Berufungskommissionen teilzunehmen und Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind über das Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz fristgerecht zu jeder Sitzung der Berufungskommission zu laden. Unterbleibt die Ladung, hat die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Beratung und Beschlussfassung in der diesem Beschluss zu Grunde liegenden Sache neuerlich durchzuführen.
- (2) Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens Bewerberinnen/Bewerber zu einem Vortrag oder zu einer persönlichen Präsentation eingeladen, sind jedenfalls alle Bewerberinnen einzuladen, die die gesetzlichen Voraussetzungen oder die Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z.B. einer ungewöhnlich großen Anzahl an Bewerberinnen/Bewerbern) kann ausnahmsweise und mit schriftlichem Einverständnis des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen reduziert werden.
- (3) Werden im Berufungsverfahren gemäß § 98 Abs 2, 2. Satz Universitätsgesetz 2002 auch Kandidatinnen oder Kandidaten einbezogen, die sich nicht beworben haben, ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen über das Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.
- (4) Bewerberinnen, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen. Der Berufungsvorschlag ist unter Beilage einer ausführlichen, nachvollziehbaren und fachlich formulierten Begründung umgehend auch dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu übermitteln.

§ 40

- (1) Die Rektorin/Der Rektor hat in allen Berufungsverhandlungen die Verhandlungspartner/innen auf die Frauenquote in der betreffenden Organisationseinheit und auf die von ihnen gegebenenfalls damit zu beachtenden rechtlichen Vorgaben (Frauenförderungsgebot) hinzuweisen.
- (2) Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.
- (3) Vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen unterrichtet die Rektorin/der Rektor den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen über das Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz über ihre/seine Absicht.

5.2. Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung

5.2.1. Mentoring

§ 41

- (1) Mentoring, dh die systematische fachliche, organisatorische und soziale Einführung, Begleitung und Unterstützung der Beschäftigten, ist ein wichtiger Aspekt der Karriereförderung oder Laufbahnförderung. Speziell in der Einführungsphase neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zu ihrer Karriereförderung sind die unmittelbaren Vorgesetzten verpflichtet, als Mentorin oder Mentor zu wirken. Von diesen Vorgesetzten können auch andere im jeweiligen Aufgabenbereich erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität als Mentorin oder Mentor eingesetzt werden. Verantwortlich für eine bedarfsgerechte Einführung der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben jedoch die unmittelbaren Vorgesetzten.
- (2) Tätigkeiten als Mentorin oder als Mentor sind als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten zu sehen und der Arbeits- bzw. Dienstzeit anzurechnen. Die Vorgesetzten haben auf daraus erwachsende zusätzliche Belastungen bei

der Verteilung der Dienstpflichten besondere Rücksicht zu nehmen.

- (3) Für die Qualifizierung der Vorgesetzten als Mentorinnen und Mentoren werden geeignete Weiterbildungsmaßnahmen vorgesehen.

5.2.2. Pflichten, die sich aus dem Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis ergeben sowie Dienst- bzw. Arbeitszeiten

§ 42

- (1) Bei der Festlegung der Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben (idF Dienstpflichten), ist innerhalb der betreffenden Organisationseinheit auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bedacht zu nehmen.
- (2) Dienstpflichten sind grundsätzlich so zu gestalten, dass die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die für ihre Laufbahn 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. Dh die Verwendung hat so zu erfolgen, dass durch Erbringung wissenschaftlicher Leistungen der Erwerb von weiterführenden Qualifikationen ermöglicht wird. Dies bedeutet insbesondere, dass bei der Festlegung der Dienstpflichten auf die Einräumung der Arbeitszeit zur Erbringung wissenschaftlicher Leistungen, insbesondere bei teilzeitbeschäftigten Frauen, Bedacht zu nehmen ist. Es ist dabei von einem Anteil von mindestens 35% auszugehen.
- (4) In Eignungsabwägungen, Dienstbeschreibungen, Beurteilungen und Zeugnissen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, die sich an einem diskriminierenden oder geschlechterstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren oder aus denen sich ein Nachteil für die weiblichen Beschäftigten ergibt.
- (5) Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden oder an einem geschlechterstereotypen Verständnis orientierte Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für die Beschreibung der Arbeitsplätze.

§ 43

- (1) Arbeitszeitflexibilität ist für alle Angehörigen der Universität zu fördern. Sie ist in den Karriere- und Mitarbeiterinnen-/Mitarbeitergesprächen zu erörtern. Forschungsarbeit und familiäre Verpflichtungen sind bei der Festlegung der Arbeitszeit, insbesondere auch bei der Festlegung von Vorlesungs-, Prüfungs- und Sitzungszeiten zu berücksichtigen.
- (2) Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Wahrnehmung der gesetzlichen oder vertraglichen/kollektivvertraglichen Möglichkeiten zur Herabsetzung der Wochendienstzeit oder Teilzeitbeschäftigung, zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten, zur Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und zur Pflegefreistellung durch organisatorische Maßnahmen zu erleichtern. Bei der Herabsetzung der Wochendienstzeit auf die Hälfte bzw. bei Teilzeitarbeit ist darauf zu achten, dass auch die Aufgabenbereiche entsprechend reduziert werden.
- (3) Für eigene Forschungstätigkeit sind insbesondere auch Frauen zusammenhängende Forschungszeiten einzuräumen, um dadurch insbesondere ihre wissenschaftliche Qualifikation zu unterstützen. Bezüglich der Arbeitszeit gilt § 54.

5.2.3. Aus- und Weiterbildung

§ 44

- (1) Die einzelnen Organisationseinheiten haben Frauen nachdrücklich zu fördern. Bei der Zulassung zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist auf ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern zu achten.
- (2) Vorgesetzte haben wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zur Erstellung der Dissertation und vor allem der Habilitation nachweislich zu fördern und sie dabei in optimaler Weise zu unterstützen.

§ 45

- (1) Die unmittelbaren Vorgesetzten haben allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einschlägige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Kenntnis zu bringen und Frauen gezielt zur Teilnahme zu motivieren.
- (2) Das Rektorat hat eine aktualisierte Liste der genannten Veranstaltungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig in geeigneter Form kundzumachen.
- (3) Die unmittelbaren Vorgesetzten haben geeigneten Mitarbeiterinnen auf deren Wunsch die Teilnahme an den in Hinblick auf die Karriereplanung und -förderung wesentlichen Veranstaltungen wissenschaftlichen oder berufsfördernden Inhalts sowie gegebenenfalls Freistellungen zu ermöglichen, soweit dem nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen.
- (4) Sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen Dienstzeit- bzw. Arbeitszeitänderungen notwendig, sind diese von den Vorgesetzten zu gewähren, soweit dem nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen.
- (5) Bei der Planung und Durchführung von Fortbildungsseminaren ist nach Maßgabe der budgetären Mittel auf eine familienfreundliche Organisation Bedacht zu nehmen (z.B. Möglichkeit der Kinderbetreuung).
- (6) Mitarbeiterinnen während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Arbeitsplatz und Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten geboten wie aktiven Vollzeitbeschäftigten.
- (7) Wird dem Wunsch auf Teilnahme an einer derartigen Veranstaltung nicht entsprochen, ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen über das Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz auf Wunsch eine schriftliche Begründung der Ablehnung zu übermitteln. Im Fall des begründeten Verdachts einer Diskriminierung kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die Schiedskommission anrufen.

§ 46

- (1) Im Rahmen des Weiterbildungsprogramms der Universität Klagenfurt sind spezielle Seminare zu Frauenförderung, Geschlechtergleichstellung und Gender Mainstreaming anzubieten. Die Inhalte sind in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bzw. dem Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz sowie der Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung festzulegen. Frauen sind verstärkt als Lehrgangsführerinnen und Referentinnen einzusetzen. Als Zielgruppe sind Frauen anzusprechen.
- (2) Unter Fortbildung sind neben facheinschlägigen Kursen auch Veranstaltungen aus dem Bereich der Schlüsselqualifikationen und Soft Skills (z.B. Rhetorik, Kommunikation, Präsentationstechniken, Bewerbungstraining, Projektakquisition, Projektmanagement, Didaktik, Fremdsprachen, Problematik der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft, Burn Out, Prävention von Mobbing sowie von sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung und Gewalt, etc) zu verstehen.

§ 47

Von jenen Mitteln, welche die Universität Klagenfurt zur Finanzierung von Teilnahmen ihrer Mitglieder an Kongressen, Tagungen udgl zur Verfügung stellt, ist ein prozentueller Anteil für Aktivitäten von Frauen vorzusehen, der mindestens dem Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal entspricht. Bei entsprechender Antragslage sind die Mittel gemäß diesem festgelegten Anteil zu vergeben.

5.2.4. Karrieregespräch und Mitarbeiterinnen-/Mitarbeitergespräch

§ 48

- (1) Das Karrieregespräch dient unter anderem dazu, die erbrachten Leistungen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Hinblick auf die für die wissenschaftliche Karriere erforderliche Qualifikation (Dissertation, Habilitation) zu besprechen und den wissenschaftlichen Fortgang durch entsprechende Rahmenbedingungen zu fördern. Karrieregespräche sind daher

mindestens alle zwei Jahre mit allen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ungeachtet des auf sie anzuwendenden Personalrechts zu führen. Bei der Durchführung der Karrieregespräche ist § 186 Abs 1 Z 2 BDG (gegebenenfalls sinngemäß) anzuwenden.

- (2) Mitarbeiterinnen-/Mitarbeitergespräche sind mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ungeachtet des auf sie anzuwendenden Personalrechts zu führen. Bei der Durchführung aller Mitarbeiterinnen-/Mitarbeitergespräche ist § 45a BDG (gegebenenfalls sinngemäß) anzuwenden.

5.2.5. Beruflicher Aufstieg

§ 49

- (1) Entscheidungen über die Betrauung von allgemeinen Universitätsbediensteten mit Leitungsfunktionen und Entscheidungen über Verwendungsänderungen und Beförderungen sind vom entscheidungszuständigen Organ unter begleitender Einbindung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu treffen.
- (2) Teilzeitbeschäftigung darf bei der Auswahlentscheidung nicht benachteiligend als Kriterium herangezogen werden. Es müssen die organisatorischen Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass in Abstimmung mit den konkreten Anforderungen Leitungsfunktionen grundsätzlich auch in Teilzeit bzw. von Teilzeitbeschäftigten erfüllbar sind.
- (3) Bewerberinnen, die für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) bzw. Beförderung in gleichem Maße geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind so lange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen in der Gruppe von Universitätsangehörigen in der jeweiligen Organisationseinheit, auf der jeweiligen Hierarchieebene, in der jeweiligen Funktion oder Tätigkeit mindestens 40 % beträgt.

5.2.6. Vertretungen für Zeiten der Elternschaft

§ 50

- (1) Das Rektorat hat Vorkehrungen zu treffen, um die Vertretung von Beamtinnen während des Beschäftigungsverbotes vor und nach einer Entbindung (Mutterschutz; §§ 3 und 5 MSchG) finanziell zu bedecken.
- (2) Das Rektorat veranlasst die unbedingte Aufnahme von Ersatzkräften für den Fall der Mutter- und Elternschaft (Beschäftigungsverbot, Karenz und Teilzeitbeschäftigung) von Beschäftigten der Universität zum ehest möglichen Zeitpunkt.

5.2.7. Gutachten und Zusammensetzung von Kommissionen bei Berufungs- und Habilitationsverfahren

§ 51

- (1) Bei der Zusammensetzung von Berufungskommissionen gemäß § 98 Abs 4 Universitätsgesetz 2002 ist nach Möglichkeit auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter zu achten. Gegebenenfalls sind Frauen als Vorsitzende vorzuschlagen.
- (2) Dies gilt auch für die Zusammensetzung von Habilitationskommissionen gemäß § 103 Abs 7 Universitätsgesetz 2002.
- (3) Frauen- und Geschlechterforschung, entsprechendes Engagement in der Lehre und in der Universitätspolitik sowie diesbezügliche gesellschaftspolitische außeruniversitäre Aktivitäten sind zu würdigen.
- (4) Bei Habilitationen und Berufungen ist darauf hinzuwirken, dass vermehrt Gutachten von Frauen erstellt werden. Weiters sind bei der Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern diese darauf hinzuweisen, dass in Gutachten über Wissenschaftlerinnen frauenspezifische Besonderheiten in den Biographien zu berücksichtigen sind.
- (5) Wird nicht mindestens eine Frau als Gutachterin bestellt, ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine schriftliche, nachvollziehbare Begründung hierfür zu übermitteln.

5.2.8. Frauen in der universitären Verwaltung

§ 52

- (1) Bei der Beschickung von Beiräten, Kollegialorganen und Kommissionen im Rahmen der universitären Verwaltung, ist darauf zu achten, dass Frauen als Mitglieder nominiert werden. Gehören Frauen einer Kommission oder einem Beirat an, so sind sie, wenn möglich, in den Wahlvorschlag für den Vorsitz aufzunehmen. Dies gilt auch für Wahlvorschläge für monokratische Ämter.
- (2) Bei der Zusammensetzung von sonstigen Kommissionen und Gremien, die sich mit Personalangelegenheiten und Personalentwicklung befassen, ist das Frauenförderungsgebot zu beachten. Sind mehrere Mitglieder zu bestellen, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Beschäftigten in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen.
- (3) Bei der Zusammensetzung von anderen Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien, deren Mitglieder nicht durch Wahl bestellt werden, ist bei der Bestellung der Mitglieder auf eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit hinzuwirken. Insbesondere ist auch darauf Bedacht zu nehmen, dass Frauen als Vorsitzende und ordentliche Mitglieder bestellt werden.
- (4) Zur Verwirklichung des Grundsatzes des Gender Mainstreaming hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen das Recht, bei den Sitzungen der Beiräte, Kollegialorgane und Kommissionen, die sich mit Personalangelegenheiten/-entwicklung befassen, maximal zu zweit mit beratender Stimme und dem Recht auf Protokollerklärungen teilzunehmen. Er ist zu all diesen Sitzungen zeitgleich mit den Mitgliedern einzuladen.

5.2.9. Externe Beratung

§ 53

- (1) Wird an der Universität Klagenfurt eine externe Beratung in personalwirksamen Angelegenheiten beauftragt, so ist das nur zulässig, wenn deren Methoden regelmäßig mit positivem Ergebnis auf Gender Fairness geprüft wurden.
- (2) In sämtliche diesbezügliche Aktivitäten ist über das Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzubeziehen.

6. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und familiären Verpflichtungen

6.1. Arbeitszeit

§ 54

- (1) Bei der Entwicklung von neuen Modellen zur Gestaltung und Erfassung der Arbeitszeit und An- und Abwesenheitsverwaltung sind familiäre Verpflichtungen (insbesondere Kinder-, Kranken- und Altenbetreuung) vorrangig zu berücksichtigen. In diese Prozesse ist über das Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzubeziehen.
- (2) Bezüglich Arbeitszeitflexibilität gilt § 43.

6.2. Sonderurlaub und Karenzierung

§ 55

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

1. Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- und Karenzierungsmöglichkeiten auch zur Erfüllung familiärer Verpflichtungen darf nicht zur unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung von Beschäftigten im Zusammenhang mit ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis führen.

2. Im Falle des Wiedereinstiegs soll diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausreichend Zeit für eine Einschulung und Einarbeitung in ihren Aufgabenbereich gegeben werden.

6.3. Kinderbetreuung

§ 56

Die Universität Klagenfurt sieht die Schaffung von entsprechenden Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben (insbesondere der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen) mit Beruf bzw. Studium als ihre Verpflichtung an.

§ 57

- (1) An der Universität Klagenfurt ist vom Rektorat regelmäßig der Kinderbetreuungsbedarf iSd § 94 Universitätsgesetz zu erheben und im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen. Dabei ist auch der Bedarf von Personen während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Arbeitsplatz zu berücksichtigen.
- (2) Das Rektorat hat Informationen über mögliche Maßnahmen zur Schaffung geeigneter Kinderbetreuungseinrichtungen und über entsprechende Fördermöglichkeiten einzuholen.
- (3) Auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen hat das Rektorat eine Kinderbetreuungsbeauftragte bzw. einen Kinderbetreuungsbeauftragten zu bestellen, deren bzw. dessen Aufgabe die Beratung des Rektorats und der Universitätsangehörigen bei Fragen zu Kinderbetreuungspflichten ist, insbesondere die Beratung bei der Bedarfserhebung gemäß Abs 1 sowie bei der Schaffung neuer (z.B. flexibler) bzw. der Erhaltung bereits bestehender Kinderbetreuungsangebote an der Universität Klagenfurt.
- (4) Zur operativen Unterstützung der oder des Kinderbetreuungsbeauftragten wird eine Kinderbetreuungsanlaufstelle eingerichtet. Die ausreichende budgetäre, personelle und räumliche Ausstattung hierfür ist zu gewährleisten. Diese Anlaufstelle bietet allen Angehörigen der Universität Hilfestellung bei der Vermittlung bzw. Organisation von Kinderbetreuung an bzw. diesbezügliche Informationen bereit und wirkt beratend bei der Durchführung der Bedarfserhebung gemäß Abs 1 mit.
- (5) Das Rektorat setzt auf Basis des erhobenen Bedarfs geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen für eine ausreichende Zahl an Kinderbetreuungsmöglichkeiten für alle Universitätsangehörigen mit Betreuungspflichten zu setzen. Insbesondere ist auch Vorsorge für eine stundenweise Kleinkinderbetreuung zu treffen.

7. Schutz der Würde am Arbeitsplatz

7.1. Menschengerechte Arbeitsbedingungen – Schutz vor Mobbing

§ 58

Alle Angehörigen der Universität Klagenfurt haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung und Gewalt, vor Mobbing und jeglicher Diskriminierung.

§ 59

Die Universität Klagenfurt setzt daher geeignete Präventivmaßnahmen und stellt sicher, dass Personen, die von sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung und Gewalt, Mobbing oder Diskriminierung betroffen sind, ein kostenloses rechtliches Beratungsangebot (z.B. durch das Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz, den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen oder durch eine entsprechende Beratungsstelle) erhalten.

7.2. Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung

§ 60

- (1) Sexuelle Belästigung iSd §§ 7, 47 Abs 3 B-GBG stellt eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten dar. Die Universität Klagenfurt duldet weder sexuelle Belästigung noch sexistisches Verhalten. Geeignete Maßnahmen zur Prävention gegen sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung an der Universität Klagenfurt werden entwickelt und durchgeführt.
- (2) Alle Angehörigen der Universität Klagenfurt, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes und sexistisches Verhalten unterbleibt.
- (3) Das Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz, der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen oder eine von diesem genannte Person informieren, beraten und unterstützen Personen oder Gremien im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen sexistischen Verhaltens und/oder sexueller Belästigung und Gewalt. Das Thema wird regelmäßig Bestandteil von Weiterbildungsveranstaltungen, insbesondere für Vorgesetzte.
- (4) Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen/Universitätsangehörigen unterliegen – von gesetzlich normierten Ausnahmen abgesehen – der Verschwiegenheitspflicht.

§ 61

- (1) Auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bzw. des Referats für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz wird vom Senat aus dem Kreis der weiblichen Universitätsangehörigen für einen Zeitraum von drei Jahren eine Ombudsfrau für sexuelle Belästigung bestellt.
- (2) Aufgabe der Ombudsfrau ist es, in Zusammenarbeit mit dem Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz Fälle sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung und Gewalt aufzuklären und diesbezügliche Opfer zu beraten. Sie hat unter Einbindung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen über geeignete Abhilfemaßnahmen (z.B. Empfehlungen an die Dienstvorgesetzten zur Ergreifung disziplinarer Maßnahmen) zu entscheiden.

7.3. Sicherheit am Universitätsgelände

§ 62

- (1) Die Universität Klagenfurt setzt alle notwendigen baulichen und organisatorischen Maßnahmen, die einem für Frauen förderlichen Umfeld bei der Arbeit bzw. beim Studium dienen.
- (2) Universitäre Anlagen und Gebäude werden kontinuierlich auf Gefahrenquellen und Angsträume in bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen untersucht. Die Universität Klagenfurt wirkt auf die Beseitigung erkannter Gefahrenquellen und Angsträume hin. Insbesondere bedarf es einer ausreichenden Beleuchtung aller Wege und Gänge, der Sicherung der Gebäude durch Schließanlagen und der Kontrolle sowie Versperrung der Gebäude während der Nacht, an Wochenenden und Feiertagen.
- (3) Die Universität erstellt innerhalb von zwei Jahren nach Beschluss des Frauenförderungsplans eine Sicherheitsstudie in bezug auf potentielle Gefahrenquellen und Angsträume. Aufbauend auf den Ergebnissen dieser Studie sind in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und den Personalvertretungsorganen Vorschläge für bauliche Veränderungen und andere Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheitssituation zu erarbeiten. Die Universität Klagenfurt verpflichtet sich, diese Maßnahmen nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten prioritär durchzuführen.

Teil III. Infrastruktur – Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung

Laut § 19 Abs 2 Z 7 Universitätsgesetz 2002 sind zur Koordination der Aufgaben von Gleichstellung, Frauenförderung sowie der Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung Organisati-

onseinheiten einzurichten und durch Verordnung in der Satzung der Universität Klagenfurt zu erlassen.

Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen als weisungsfreiem Gremium bzw. Kollegialorgan kommt dabei eine Sonderstellung zu.

1. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

1.1. Einrichtung

§ 63

- (1) An der Universität Klagenfurt ist vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen der Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in Angelegenheiten der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Frauenförderung zu beraten und zu unterstützen.
- (2) Dazu zählt das Recht auf Teilnahme an allen mit personalrelevanten Entscheidungen befassten Sitzungen der Universitätsorgane durch maximal zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter.
- (3) Die Zusammensetzung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist in der Satzung der Universität Klagenfurt geregelt.
- (4) Die Aufgaben und Rechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ergeben sich aus dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, dem Universitätsgesetz 2002, insbesondere aus den §§ 42 ff leg cit, und aus dem Frauenförderungsplan der Universität Klagenfurt.
- (5) In den Fällen des § 42 Abs 8 Universitätsgesetz 2002 beginnt die Frist zur Anrufung der Schiedskommission am nächstfolgenden Werktag nach dem Einlangen der Verständigung über die Entscheidung im Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz bzw. beim Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu laufen.

1.2. Mitglieder

§ 64

- (1) Die Erfüllung der Aufgaben als Mitglied im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und als Kontaktfrau (gemäß §§ 35 und 36 B-GBG) ist als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten bzw. Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung anzusehen und der Arbeits- bzw. Dienstzeit anzurechnen.
- (2) Bei der Übertragung und Festlegung von Aufgaben des Arbeitsplatzes und bei der Festlegung von Dienstpflichten ist die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen oder Kontaktfrau zu berücksichtigen.
- (3) Den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und der Kontaktfrau darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung ihrer Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.
- (4) Die Tätigkeit als Vorsitzende bzw. als Vorsitzender des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gilt als besonders berücksichtigungswürdiger Grund iSd § 175 Abs 3 BDG 1979 für eine Verlängerung des Dienstverhältnisses bzw. für eine Verlängerung des Dienstverhältnisses im Allgemeinen.
- (5) Die bzw. der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen hat auch die Aufgabe der Vernetzung mit ähnlichen im Bereich der Frauenförderung bzw. Gleichstellung tätigen Institutionen oder Einrichtungen im In- und Ausland. Zur Erfüllung dieser Vernetzungsaufgaben ist bei Bedarf ein gesondertes Budget zur Verfügung zu stellen.
- (6) Den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist die Teilnahme an regelmäßigen Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen.
- (7) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und die Kontaktfrau sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.
- (8) Erfordert die Tätigkeit eines Mitglieds des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eine Rei-

sebewegung, so ist diese wie eine Dienstreise abzugelten. Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, die in keinem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis zur Universität stehen, gebührt in diesem Falle ein angemessener Aufwandsersatz.

1.3. Ressourcen

§ 65

- (1) Das Rektorat hat für die administrative Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie für die Bereitstellung der dafür erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zu sorgen. Dies ist auch bei der Bedarfsanmeldung an die zuständigen Universitätsorgane zu berücksichtigen.
- (2) Im Rahmen der jährlichen Budgetplanung der Universität Klagenfurt erstellt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einen Antrag hinsichtlich des Bedarfs an zusätzlichen budgetären Mitteln.
- (3) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist jedenfalls ein Raum mit angemessener technischer Ausstattung (zumindest EDV samt Drucker, Telefon, Telefax in ausreichender Qualität und Quantität) und der Möglichkeit zu vertraulichen Beratungen sowie ein separater, angemessen ausgestatteter Sekretariatsraum zur Verfügung zu stellen.
- (4) Das Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bleibt erhalten und wird im Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz angesiedelt (vgl. § 66).

2. Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz

§ 66

- (1) Im Rektorat der Universität Klagenfurt wird ein Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz eingerichtet und mit den entsprechenden personellen (ein/e Akademiker/in, 100%; eine Verwaltungskraft, zumindest 50%;), budgetären und räumlichen Ressourcen ausgestattet. Das bisherige Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bleibt erhalten und wird als Arbeitsbereich im Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz angesiedelt.
- (2) Ein Aufgabenbereich des Referats (im Rahmen des "Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen") ist die Wahrnehmung inhaltlicher und administrativer Aufgaben zur Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Universität Klagenfurt.
- (3) Ein weiterer Aufgabenbereich des Referats ist die Koordination von Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz (gemäß Frauenförderungsplan) an der Universität Klagenfurt. Das Referat dient weiters zur operativen Umsetzung von Maßnahmen der Frauenförderung im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung. Aufgabe der Referentin bzw. des Referenten für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz ist auch die Vernetzung mit ähnlichen im Bereich der Frauenförderung und Gleichstellung tätigen Institutionen oder Einrichtungen im In- und Ausland.
- (4) Die Referentin bzw. der Referent für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz muss eine entsprechende abgeschlossene Universitätsausbildung und einschlägige Praxis aufweisen. Bei der Bestellung dieser Person hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ein Vorschlagsrecht.
- (5) Soweit es um die Wahrnehmung von Agenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen im Sinne des Abs 2 geht, ist die Referentin bzw. der Referent ausschließlich an Weisungen der bzw. des Arbeitskreisvorsitzenden und an Beschlüsse des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gebunden.

3. Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung

§ 67

- (1) Die Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung wird als eine Organisationseinheit gemäß § 19 Abs 2 Z 7 Universitätsgesetz 2002 mit dem primären Aufgabenbereich der Koordination der Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung eingerichtet und durch entsprechende personelle, räumliche und budgetäre Ausstattung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützt.
- (2) Kernbereiche der Koordinationsstelle sind die Weiterentwicklung einer geschlechterbewussten Forschung und geschlechtergerechten innovativen Lehre in den Studienrichtungen. Ferner organisiert sie das interdisziplinäre Wahlfach (§ 26 (3)). Zu ihren diesbezüglichen Aufgaben zählen:
 - a. die Entwicklung eines entsprechenden Curriculums,
 - b. die Planung, Organisation und Betreuung der Lehrveranstaltungen,
 - c. die Betreuung der Studierenden und Lehrenden des Wahlfaches.

Das besondere Anliegen und exklusive Merkmal der Koordinationsstelle an der Universität Klagenfurt ist die Förderung und Begleitung der Student/inn/en. Angebote und Arbeitsweisen der Koordinationsstelle Klagenfurt entsprechen diesen Zielsetzungen.

- (3) An der Weiterentwicklung des Wahlfach-Curriculums und der inhaltlichen Lehrveranstaltungsplanung sowie deren Qualitätssicherung arbeitet eine Expert/inn/en-Kommission (ExKo). Diese wird vom Steuerungsgremium (§ 68) für einen Zeitraum von zwei Jahren nach Rücksprache mit der Studienrektorin bzw. dem Studienrektor beschickt. Die jeweils bestehende ExKo hat das Vorschlagsrecht für die Zusammensetzung der nächsten. Mitglieder sind jedenfalls je eine Vertreterin bzw. ein Vertreter pro Modul des Wahlfach-Studiums, zwei Wahlfach-Studierende, die ÖH-Frauenreferentin und eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der Koordinationsstelle. Über das beantragte Wahlfach-Studienangebot berichten die bzw. der Vorsitzende der ExKo und eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der Koordinationsstelle dem zuständigen Gremium für die Entscheidung über die Lehre. Die Mitglieder und Aufgabenbereiche der ExKo werden im Mitteilungsblatt der Universität bekannt gemacht.
- (4) Neben der Öffentlichkeitsarbeit, insbesondere der Veranstaltung von Tagungen zu Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung, sind die Vernetzung und der Austausch im Haus und mit ähnlichen Einrichtungen und Institutionen österreichweit und international zu pflegen.
- (5) Die Leitung der Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung erfolgt durch eine akademisch gebildete, teamfähige und einschlägig qualifizierte Person mit entsprechender Praxis. Für die Beratung und Betreuung der Studierenden und das Erkunden und Umsetzen ihrer Interessen in das Arbeitsprogramm der Koordinationsstelle ist mindestens eine halbbeschäftigte Studienassistentin/ ein halbbeschäftigter Studienassistent vorzusehen.

4. Steuerungsgremium

§ 68

Zur Kooperation der Einrichtungen gemäß §§ 63 bis 67 werden in einem übergeordneten Steuerungsgremium die Agenden zur Umsetzung der jeweils einschlägigen Bestimmungen des Frauenförderungsplanes und die Arbeitsvorhaben abgestimmt. Mitglieder des Steuerungsgremiums sind die Rektorin bzw. der Rektor, die bzw. der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, die Referentin bzw. der Referent für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz, die Leiterin bzw. der Leiter der Koordinationsstelle, die ÖH-Frauenreferentin sowie Vertreter/innen der Studierenden (entsandt von der ÖH und der Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung). Je nach Bedarf werden Auskunftspersonen eingeladen.

Teil IV. Budgetangelegenheiten – Anreizsysteme

§ 69

- (1) Bei Budgeterstellung und Budgetzuweisung sind die Frauenförderungsgebote des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, des Universitätsgesetzes 2002 sowie die in diesem Frauenförderungsplan enthaltenen Förderungsmaßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte aufzunehmen. Budgetanträge, die insbesondere der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen entgegenwirken, sind vorrangig zu reihen und nach Maßgabe der vorhandenen Mittel zu berücksichtigen.
- (2) Das Rektorat bindet bei der Erstellung der diesbezüglichen Kriterien für die Budgetzuweisung bzw. die Leistungsvereinbarungen das Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz bzw. den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ein und ersucht diesen um allfällige Vorschläge und Anregungen.
- (3) Ein Kriterium für die Vergabe von Budgetmitteln hat jedenfalls die Erfüllung der 40%igen Frauenquote im Sinne der §§ 6f und 14 in der betreffenden Organisationseinheit zu sein.

§ 70

Unbeschadet allfälliger rechtlicher Maßnahmen wegen Nichtbeachtung von Bestimmungen dieses Frauenförderungsplans schafft das Rektorat im Rahmen der Budgetzuweisung budgetäre Anreize zur Frauenförderung und sanktioniert die Nichteinhaltung des Frauenförderungsgebotes. Die Ausgestaltung eines solchen Modells zur Ressourcenvergabe obliegt dem Rektorat in Kooperation mit dem Steuerungsgremium gem. § 68. Vergleiche dazu vor allem die §§ 22 (1), 25 (1), 26 (1) und (2).

Teil V. Umsetzung

§ 71

- (1) Die Umsetzung der im Frauenförderungsplan enthaltenen Maßnahmen obliegt all jenen Organen der Universität Klagenfurt, die Entscheidungen oder Vorschläge hinsichtlich der dafür notwendigen organisatorischen, personellen und finanziellen Angelegenheiten nach den jeweiligen Organisationsvorschriften zu treffen oder erstellen haben.
- (2) Die zuständigen Organe der Universität Klagenfurt verpflichten sich, die in Gesetzen und internationalen Rechtsnormen (insbesondere in Art 7 B-VG; in den §§ 1, 2 Z 9, 3 Z 9 Universitätsgesetz 2002; in den §§ 40 – 44 B-GBG; in einschlägigen EU-Normen wie z.B. den Gleichbehandlungsrichtlinien; sowie in der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau) vorgesehenen Maßnahmen und Ziele verantwortungsbewusst umzusetzen. Der bislang erreichte Standard der Geschlechtergleichstellung ist verpflichtend und nicht nur zu erhalten, sondern kontinuierlich auszubauen. Alle zuständigen Organe der Universität Klagenfurt anerkennen die Notwendigkeit, bewusstseinsbildende Maßnahmen zu setzen und von Diskriminierungen betroffenen Personen die Möglichkeit zu geben, ihre Rechte durchzusetzen und dabei auch konkrete und zielführende Unterstützung zu finden.
- (3) Jede Form von diskriminierendem Vorgehen und Verhalten auf Grund des Geschlechts stellt eine Verletzung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten dar und ist entsprechend den (dienst- oder arbeits-)rechtlichen Vorschriften zu sanktionieren.
- (4) Die Umsetzung der Maßnahmen zur Erreichung der de facto Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frau und Mann in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten an der Universität Klagenfurt zählt zu den sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten der dafür jeweils zuständigen Organwalterinnen oder Organwalter. Die Verletzung dieser Bestimmungen ist entsprechend den dienst- oder arbeitsrechtlichen Vorschriften zu ahnden.

- (5) Alle zuständigen Organe der Universität Klagenfurt qualifizieren sich regelmäßig, insbesondere durch Teilnahme an entsprechender Weiterbildung, in den Themen Gleichstellung, Frauenförderung und Gender Mainstreaming.

Teil VI. Berichtspflichten

1. Berichtspflichten zur Forschungsförderung von Frauen

§ 72

- (1) Über die Umsetzung der Förderungsmaßnahmen im Bereich der Forschung und die jährliche Evaluation der Umsetzung des Frauenförderungsplans hat die Rektorin bzw. der Rektor einmal jährlich im Senat zu berichten. Der Bericht ist nachweislich über das Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie an die Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung weiterzuleiten und in geeigneter Form zu veröffentlichen.
- (2) Die Frauenquote und die Höhe der an Frauen vergebenen Mittel (relativ und absolut) bei der Vergabe von Forschungsmitteln und Stipendien sowie bei der Zuweisung von Mitteln für die forschungsbezogene Weiterbildung sind zu erheben und in den Datenerhebungen für die Leistungsvereinbarungen auszuweisen. Wird die Frauenquote in einem Bereich nicht erreicht, sind die dafür ausschlaggebenden Gründe binnen eines Monats zu eruieren. Innerhalb von sechs Monaten ab Veröffentlichung des Berichts sind geeignete Maßnahmen zur Erreichung der Quoten und der für die Durchführung dieser Maßnahmen vorgesehene Zeitraum festzulegen und zu veröffentlichen. Ein Bericht hierüber ist nachweislich über das Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie an die Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung zu übermitteln.

2. Berichtspflichten zu Studium und Lehre

§ 73

- (1) Über die Umsetzung der Förderungsmaßnahmen im Bereich der Lehre und des Studiums hat zumindest das für die Vollziehung der studienrechtlichen Bestimmungen zuständige monokratische Organ (iSd § 19 Abs 2 Z 2 Universitätsgesetz 2002) sowie jedenfalls die/der Vorsitzende der vom Senat gemäß § 25 Abs 1 Z 14 Universitätsgesetz 2002 eingesetzten Kollegialorgane für Studienangelegenheiten (§ 25 Abs 8 Z 3 Universitätsgesetz 2002) einmal jährlich im Senat zu berichten. Der Bericht ist nachweislich über das Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie an die Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung weiterzuleiten und in geeigneter Form zu veröffentlichen.
- (2) Werden die vorgesehenen Maßnahmen nicht realisiert und die Ziele in quantitativer (Frauenquote) und qualitativer Hinsicht in einem Bereich nicht erreicht, sind die dafür ausschlaggebenden Gründe binnen eines Monats zu eruieren und innerhalb von sechs Monaten ab Veröffentlichung des Berichts sind geeignete Maßnahmen zur Erreichung der Ziele und der für die Durchführung dieser Maßnahmen vorgesehene Zeitraum festzulegen und zu veröffentlichen. Ein Bericht hierüber ist nachweislich über das Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie an die Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung zu übermitteln.

3. Berichtspflichten zur Personal- und Organisationsentwicklung

§ 74

- (1) Über die Umsetzung der Förderungsmaßnahmen im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung hat die Rektorin/der Rektor sowie gegebenenfalls die/der Vorsitzende der vom Senat gemäß § 25 Abs 7 Universitätsgesetz 2002 zur Befassung mit derartigen Angelegenheiten eingerichteten Kollegialorgane einmal jährlich im Senat zu berichten. Insbesondere ist über die Erreichung der Frauenquote gemäß § 40 Abs 2 B-GBG bzw. über die gemäß § 14 des Frauenförderungsplans erhobenen Daten zu berichten sowie über die Erfolge und Misserfolge der Maßnahmen und Ziele der Frauenförderung.
- (2) Ebenso hat die Rektorin/der Rektor einmal jährlich dem Senat über die Entlohnung von Frauen und Männern bzw. die Entwicklung von allfällig bestehenden Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern zu berichten.
- (3) Die entsprechenden Berichte sind unverzüglich nachweislich über das Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie an die Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung weiterzuleiten und in geeigneter Form zu veröffentlichen. Werden die Ziele in quantitativer (Frauenquote) und qualitativer Hinsicht in einem Bereich nicht erreicht bzw. bestehen diskriminierende Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern, sind die dafür ausschlaggebenden Gründe binnen eines Monats zu eruieren. Innerhalb von sechs Monaten ab Veröffentlichung der Berichte sind geeignete Maßnahmen zur Erreichung der Ziele bzw. zur Behebung der diskriminierenden Lohnunterschiede und der für die Durchführung dieser Maßnahmen vorgesehene Zeitraum festzulegen und zu veröffentlichen. Berichte hierüber sind nachweislich über das Referat für Gleichstellung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie an die Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechter-Studien und -Forschung zu übermitteln.

Teil VII. Inkrafttreten

§ 75

Der Frauenförderungsplan der Universität Klagenfurt tritt mit dem auf die Verlautbarung im Mitteilungsblatt folgenden Tag in Kraft.