

Frauenförderplan der Universität Klagenfurt¹

gem. § 39 Abs. 1 UOG 1993 i.V.m. § 16 Abs. 1 der Satzung
(beschlossen vom Senat der Universität Klagenfurt
in der Sitzung vom 31. Oktober 2001)

Präambel

Die Universität Klagenfurt tritt für Gleichbehandlung und Gleichbeteiligung der Geschlechter in Wissenschaft, Beruf und Gesellschaft ein. Frauenförderung wird damit als wichtige Aufgabe der Universität gesehen. Frauen und Männer sollen am Lehren, Lernen und Forschen an der Universität Klagenfurt gleichberechtigt teilnehmen. Die Universität Klagenfurt setzt Maßnahmen der Frauenförderung, damit die Kompetenzen von Frauen in wissenschaftlichen, gesellschaftlichen und beruflichen Zusammenhängen verstärkt Berücksichtigung finden. Ziel dieses Frauenförderplanes ist die Herstellung von Geschlechterdemokratie in allen Bereichen.

Der Förderplan gliedert sich in sechs Abschnitte:

- [Bewusstseinsbildung](#),
- [Lehre](#),
- [Forschung](#),
- [Personalentwicklung](#),
- [Infrastruktur](#) und
- [Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung](#).

A. Bewusstseinsbildung

Grundlegende Voraussetzung für die wirkungsvolle Umsetzung aller in den einschlägigen rechtlichen Grundlagen sowie der in diesem Frauenförderplan genannten Ziele ist die Bewusstseinsbildung in Bezug auf die Gleichbehandlung und Gleichberechtigung der Geschlechter, die Förderung von Frauen und die Sensibilisierung in Bezug auf Formen sexueller Belästigung. Zu den bewusstseinsbildenden Maßnahmen gehören 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 der Frauenförderpläne sowie die Information über Einrichtungen und Organe, die ausschließlich mit Aufgaben der Gleichbehandlung, der Frauenförderung und der Abhilfe gegen sexuelle Belästigungen betraut sind.

¹ Die Verweise beziehen sich auf den Frauenförderungsplan im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur, BGBl. II 94/2001, abgekürzt FFP BMBWK

1) Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache

§ 1. Alle Organe und Verwaltungseinrichtungen der Universität bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen einer geschlechtergerechten Sprache.

2) Information

Erhebung der Frauenquote

§ 2. Die Frauenquote ist gemäß § 16 Abs 1 Z 2 der Satzung der Universität von der Personalabteilung zu erheben und in Abständen von jeweils einem Jahr zu aktualisieren. Stichtag ist jeweils der 1. Oktober eines Kalenderjahres.

(1) Wissenschaftliches Personal

Die Frauenquote ist für die Universität, die Fakultäten und die Institute gesondert zu erheben und auszuweisen. In der Personengruppe des wissenschaftlichen Personals ist der Frauenanteil für die Universitätsprofessorinnen/-professoren in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund, die Universitätsprofessorinnen/-professoren in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund, Universitätsdozentinnen/-dozenten, die in einem einer Universität zugeordneten Dienstverhältnis stehen, Universitätsdozentinnen/-dozenten, die in keinem der Universität zugeordneten Dienstverhältnis stehen, die Universitätsassistentinnen/-assistenten in einem zeitlich begrenzten Dienstverhältnis (§§ 174 ff BDG), die Universitätsassistentinnen/-assistenten in einem Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit (§§ 176 ff BDG), die Universitätsassistentinnen/-assistenten in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund, die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen im Forschungs- und Lehrbetrieb, die Gastprofessorinnen/-professoren, die Studienassistentinnen/-assistenten und die Angestellten im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit zu ermitteln (§ 37 UOG 1993).

(2) Allgemeine Universitätsbedienstete:

In der Personengruppe der Allgemeinen Universitätsbediensteten ist der Frauenanteil jeweils nach den Verwendungs- und Entlohnungsgruppen für die Dienstleistungseinrichtungen Zentrale Verwaltung, Zentraler Informatikdienst und Universitätsbibliothek 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/Absolventen

Der Frauenanteil unter den Studierenden ist nach der Gesamtzahl der Studierenden der Universität, einer Fakultät sowie der einzelnen Studienrichtungen zu ermitteln. Nach denselben Bezugsgrößen ist auch der Anteil der Absolventinnen zu erheben.

(4) Lehre:

Im Bereich der Lehre ist der Anteil der von Frauen gehaltenen Stunden für jede Studienrichtung nach Art der Abgeltung zu ermitteln. Dieser Anteil ist für Lehrende, die in einem Dienstverhältnis zur Universität Klagenfurt stehen, und für Lehrende, die in keinem Dienstverhältnis zur Universität Klagenfurt stehen, getrennt auszuweisen.

(5) Sonstiges:

Ebenso zu erheben ist die Frauenquote bei

- a) Bewerbungen, Neueinstellungen und Verlängerungen jeweils getrennt für die unter (2) und (4) genannten Personengruppen

- b) bei der Vergabe von Forschungsmitteln, Stipendien und bei der Zuweisung von Mitteln für die forschungsbezogene Weiterbildung
- c) bei der Vergabe von Reisekostenzuschüssen sowie
- d) nach den Funktionen gemäß Anlage C des FFP BMBWK

Dabei sind die Abweisungs- und Genehmigungsquoten geschlechtsspezifisch auszuweisen.

Berichte in den Sitzungen der Kollegialorgane

§ 3. Mindestens einmal pro Studienjahr, regelmäßig aber dann, wenn Personalentscheidungen vorbereitet oder getroffen werden, ist im Senat, in den Fakultätskollegien, in den Institutskonferenzen und in den Studienkommissionen über den Stand der Umsetzung der Frauenförderungsmaßnahmen in der betreffenden Organisationseinheit (insb. Frauenquote) zu berichten.

Budgetanträge

§ 4. In den jährlichen Budgetanträgen betreffend Personal der Institute, Fakultäten und Studienkommission ist auch der Frauenanteil in der jeweiligen Personengruppe anzuführen.

Berufungsverhandlungen

§ 5. Die Rektorin/Der Rektor hat in den Berufungsverhandlungen auf die Frauenquote am betreffenden Institut und die damit zu beachtenden rechtlichen Vorgaben (Frauenförderungsgebot) hinzuweisen.

Information der Studierenden

§ 6. Den Studierenden wird anlässlich des Zulassungsverfahrens (§§ 30 ff UniStG) ein Informationsblatt zur Verfügung gestellt. Darin werden jedenfalls die mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Gremien und Einrichtungen genannt. Informiert wird auch über die an der Universität eingerichteten Anlaufstellen bei sexueller Belästigung. Das Informationsblatt ist zudem in der Studienabteilung aufzulegen.

Information der Bediensteten

§ 7. Alle Bediensteten erhalten bei Dienstantritt von der Personalabteilung der Universität Klagenfurt ein Informationsblatt. Darin werden jedenfalls die mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Gremien und Einrichtungen genannt. Informiert wird auch über die an der Universität eingerichteten Anlaufstellen bei sexueller Belästigung.

3) Berichtspflichten

§ 8. Hinsichtlich der Berichtspflicht gilt grundsätzlich § 36 FFP BMBWK. Darüber hinaus sind folgende Bestimmungen zu beachten:

1. In den Berichten ist die Frauenquote der jeweiligen Personengruppe auch getrennt nach Fakultäten und Instituten auszuweisen. Die Frauenquote unter den Studierenden, Absolventinnen/Absolventen und Lehrbeauftragten ist nach Studienrichtungen zu erheben.
2. Die Erhebungsergebnisse sind an das Büro für Frauenförderung und Gleichbehandlung (§ 38), die Vizerektorin/den Vizerektor für Organisationsentwicklung, Personal und Ressourcen sowie die Rektorin/den Rektor zu übermitteln.
3. Die Rektorin/Der Rektor hat über die Erhebungsergebnisse im Senat zu berichten und darüber hinaus die Leiter/innen der betreffenden Organisationseinheiten zu informieren.

4. Die Leiter/innen der einzelnen Organisationseinheiten haben unter Berücksichtigung der Erhebungsergebnisse einen Personalentwicklungsplan vorzulegen. Dieser Plan ist dem Büro für Frauenförderung und Gleichbehandlung (§ 38), der Vizerektorin/dem Vizerektor für Organisationsentwicklung, Personal und Ressourcen sowie der Rektorin/dem Rektor zu übermitteln.

B. Lehre

Vergabe von Lehraufträgen, Frauenquote

§ 9. Für die Vergabe von Lehraufträgen sowie die Ermittlung der Frauenquote gelten § 27 und § 34 FFP BMBWK.

Geschlechtsspezifische Lehrinhalte in Studienplänen

§ 10. Bei der Erarbeitung der Studienpläne ist auf die Integration von frauen- und geschlechterbewussten Themenstellungen in Form von Lehrveranstaltungen in den Pflicht- und Wahlfächern zu achten (§ 3 Z 8 UniStG). Die Studienkommission hat jeden Entwurf zur Änderung oder Erlassung eines Studienplanes dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu übermitteln und ihm Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Sie hat sich mit der Stellungnahme des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen in Bezug auf die Integration frauen- und geschlechterbewusster Lehrinhalte nachweislich inhaltlich auseinanderzusetzen.

Sonderkontingent für Frauenforschung

§ 11. Es gilt § 16 Abs 6 Z 10 der Satzung der Universität Klagenfurt.

Gastprofessorinnen/-professoren

§ 12. Bei der Ernennung von Gastprofessorinnen/-professoren ist auf frauen- und geschlechterbewusste Lehrinhalte Rücksicht zu nehmen.

Evaluierung der Lehre

§ 13. (1) Bei der Evaluierung der Lehre ist auch zu erheben, ob die Lehrinhalte unter Wahrung des Gebotes der Gleichbehandlung der Geschlechter vermittelt werden (zB Erhebung von geschlechtergerechtem Sprachgebrauch oder geschlechterdiskriminierenden Beispielen und Themenstellungen).

(2) Ebenso ist zu erheben, ob in Lehrveranstaltungen auch frauen- und geschlechterbewusste Themenstellungen behandelt werden.

Berichtspflichten

§ 14. Über die Umsetzung dieser Förderungsmaßnahmen und die gemäß § 13 erhobenen Daten hat die Studiendekanin/der Studiendekan einmal jährlich im Fakultätskollegium zu berichten. Der Bericht ist überdies an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und das Büro für Frauenförderung und Gleichbehandlung (§ 38) weiterzuleiten.

C. Forschung

1) Frauen- und Geschlechterforschung

Gleichwertigkeit

§ 15. In Bezug auf die Anerkennung der Gleichwertigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung gilt § 28 FFP BMBWK.

Förderung

§ 16. Die Universität Klagenfurt fördert Forschungsarbeiten zu frauen- und geschlechtsspezifischen Themenstellungen. Mindestens 5% der von ihr im Bereich der Forschungsförderung vergebenen Mittel werden für die Förderung von Diplomarbeiten, Dissertationen, Habilitationen und sonstigen Forschungsprojekten, die sich mit frauen- und geschlechterbewussten Themenstellungen beschäftigen, vergeben.

2) Förderung der Forschung von Frauen

§ 17. (1) Die Universität Klagenfurt fördert die Forschungstätigkeit von Frauen.

(2) Bei Vorliegen entsprechender Anträge werden mindestens 40% der im Bereich der Forschungsförderung vergebenen Mittel jedenfalls für die Förderung von Forschungsvorhaben von Frauen eingesetzt. Dissertationsprojekte von Frauen werden bevorzugt gefördert.

(3) Werden Organe oder Angehörige der Universität dazu berufen, über die Vergabe von Mitteln zur Forschungsförderung zu entscheiden, die von privater Seite zur Verfügung gestellt werden (zB Sparkassenforschungsinstitut), so haben diese auf eine nach den Geschlechtern ausgewogene Verteilung dieser Mittel zu achten.

3) Studie zur Situation der Frauen an der Universität Klagenfurt

§ 18. Alle 4 Jahre wird von der Rektorin/vom Rektor eine Studie zur Situation der Frauen, insbesondere auch der Arbeits- und Studienbedingungen von Frauen an der Universität Klagenfurt in Auftrag gegeben. Eine Kurzfassung wird in den Forschungsbericht der Universität Klagenfurt aufgenommen.

4) Berichtspflichten

§ 19. Über die Umsetzung dieser Förderungsmaßnahmen hat die Vizerektorin/der Vizerektor für Forschung und Lehre einmal jährlich im Senat zu berichten. Der Bericht ist überdies an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und das Büro für Frauenförderung und Gleichbehandlung (§ 38) weiterzuleiten.

D. Personalentwicklung

Personalentwicklung ist ein wichtiges Instrument zur Frauenförderung innerhalb der Universität.

1) Aufnahmeverfahren

§ 20. Es gelten die §§ 6, 8, 23 und 24 des FFP BMBWK. Darüber hinaus sind die nachfolgenden Bestimmungen zu beachten:

Motivieren zur Bewerbung

§ 21. (1) Potentielle Bewerberinnen sollen durch gezieltes Ansprechen von der jeweils ausschreibenden Stelle zur Bewerbung motiviert werden.

(2) Absolventinnen wird anlässlich der Verleihung des akademischen Grades ein Informationsblatt über die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere an der Universität (zB postgraduale Qualifizierungen, Förderung von Forschungsvorhaben, Bewerbungen auf Planstellen im wissenschaftlichen Bereich) sowie über die in dieser Hinsicht vorhandenen Informationsstellen und -organe (zB Büro für Frauenförderung und Gleichbehandlung laut § 38, Mitteilungsblatt der Universität) ausgehändigt.

(3) Über die gemäß Abs 1 ergriffenen Maßnahmen ist in der Begründung der Auswahlentscheidung zu berichten.

Ausschreibungstext

§ 22. Bei der Formulierung von Aufnahmeveraussetzungen in Ausschreibungstexten hat sich die ausschreibende Stelle an den Kriterien zu orientieren, die in der jeweiligen Arbeitsplatzbewertung vorgesehen sind.

Wiederholung der Ausschreibung

§ 23. (1) Sind bis Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, übermittelt die ausschreibende Stelle dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine schriftliche Aufzählung jener Maßnahmen, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen gibt daraufhin seine Stellungnahme ab (§ 24 Abs 2 FFP BMBWK).

(2) Im Hinblick auf das "nachweisliche Bemühen" sind die Richtlinien des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zum Entfall der Wiederholung der Ausschreibung in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.

Auswahlverfahren

§ 24. (1) Im Ausschreibungstext nicht genannte Aufnahmekriterien dürfen nicht berücksichtigt werden.

(2) Sind Frauen im Sinne des § 1 des FFP BMBWK unterrepräsentiert und wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, so hat das vorschlagsberechtigte Organ (Institutsvorständin/Institutsvorstand, Leiter/in der Dienstleistungseinrichtung) die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder Bewerberin im Einzelnen darzulegen.

(3) Im Übrigen gilt § 25 FFP BMBWK.

Bewerbungsgespräche - Beziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

§ 25. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist zur Teilnahme an allen Bewerbungsgesprächen einzuladen.

Sonderbestimmungen für Berufungsverfahren

§ 26. (1) Der Senat hat bei der Entscheidung über die fachliche Widmung einer freien Planstelle einer Universitätsprofessorin/eines Universitätsprofessors (§ 22 Abs 1 Z 1 UOG 1993) auf die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung Bedacht zu nehmen.

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

(3) Im Übrigen gilt § 26 FFP BMBWK.

Angestellte im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit (§ 37 UOG 1993) – Projektstellen

§ 27. Auch bei Beschäftigungsverhältnissen im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit sowie jenen, die durch Drittmittel (insbesondere durch die Forschungsförderungsfonds) finanziert werden, ist eine Nichtberücksichtigung von Frauen dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen gegenüber zu begründen.

2) Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung

Dienstplichten

§ 28. Bei der Festlegung der Dienstplichten ist innerhalb der betreffenden Organisationseinheit auf eine ausgewogene Verteilung der administrativen Aufgaben auf alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bedacht zu nehmen. Die Dienstplichten sind überdies so zu gestalten, dass die Bediensteten die für ihre Laufbahn erforderlichen Qualifikationen in der dafür vorgesehenen Zeit erwerben können. Im Übrigen gilt § 9 FFP BMBWK.

Karriere- und Mitarbeiter/innen/gespräch

§ 29. (1) Das Karrieregespräch (§ 186 Abs 1 Z 2 BDG) dient auch dazu, die erbrachten Leistungen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Hinblick auf die für die wissenschaftliche Karriere erforderlichen Qualifikationen (Dissertation, Habilitation) zu besprechen und den wissenschaftlichen Fortgang durch entsprechende Rahmenbedingungen zu fördern.

(2) Für die Durchführung der Mitarbeiter/innen/gespräche gilt § 45a BDG.

Aus- und Weiterbildung

§ 30. Hinsichtlich der Aus- und Weiterbildung von Dienstnehmerinnen gelten die Bestimmungen der §§ 9 Abs 1, 10 und 29 FFP BMBWK.

Die Vorgesetzten haben den Mitarbeiterinnen einschlägige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Kenntnis zu bringen und sie zur Teilnahme zu motivieren. Darüber hinaus sind Wissenschaftlerinnen über einschlägige Fachtagungen, fach einschlägige wissenschaftliche Vereinigungen, Publikationsmöglichkeiten und die Möglichkeit zur Mitarbeit in Forschungsprojekten zu informieren. Neben internen Weiterbildungsveranstaltungen sollen auch externe Fortbildungsmöglichkeiten ausgeweitet und unterstützt werden. Veranstaltungen zu Fragen der Frauenförderung sollen durch budgetäre und räumliche Vorsorge der einzelnen Dienststellen unterstützt werden. Ebenso sollen die Mitarbeiterinnen bei der Inanspruchnahme von Dienstreisen, Gewährung von Sonderurlaub, Reisekostenzuschüssen etc durch die Vorgesetzten unterstützt werden.

3) Betrauung mit Leitungsfunktionen - Verwendungsänderungen

§ 31. Entscheidungen über die Betrauung von allgemeinen Universitätsbediensteten mit Leitungsfunktionen und Entscheidungen über Verwendungsänderungen sind vom entscheidungszu-

ständigen Organ nach Anhörung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu treffen. Im Übrigen gilt § 23 Abs 4 FFP BMBWK.

4) Vertretung von Beamtinnen während des Mutterschutzes

§ 32. Die Rektorin/der Rektor hat Vorkehrungen zu treffen, um die Vertretung von Beamtinnen während des Beschäftigungsverbotest vor und nach der Entbindung (§ 3 und 5 MSchG) finanziell zu bedecken.

5) Zusammensetzung von Kommissionen

§ 33. (1) Bei der Zusammensetzung von Kommissionen ist grundsätzlich auf eine ausgewogene Vertretung von Frauen Bedacht zu nehmen. Überdies ist § 11 FFP BMBWK zu beachten.

Berufungskommissionen

§ 34. Bei der Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern der Universitätsprofessorinnen/-professoren in Berufungskommissionen gemäß § 23 Abs 2 UOG 1993 hat die Dekanin/der Dekan auch auf die Vertretung von Frauen Bedacht zu nehmen. Zu diesem Zweck werden vom Büro für Frauenförderung und Gleichbehandlung (§ 38) Listen von einschlägig qualifizierten Wissenschaftlerinnen geführt. Sofern die Dekanin/der Dekan keine Frau in die Berufungskommission entsendet, ist dies gegenüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu begründen.

Habilitationskommissionen

§ 35. § 34 gilt auch für die Entsendung von Wissenschaftler/inne/n in die Habilitationskommissionen durch die Dekanin/den Dekan (§ 28 Abs 3 UOG 1993), wenn eine Frau den Antrag auf Verleihung der Lehrbefugnis als Universitätsdozentin stellt.

6) Kinderbetreuungseinrichtungen

§ 36. In Ergänzung zur bestehenden Kinderbetreuungseinrichtung (Uni-Krabbelstube) ist Vorsorge für eine stundenweise Kleinkinderaufsicht zu treffen.

E. Infrastruktur

Zur Umsetzung der in diesem Frauenförderplan genannten Ziele sind folgende Einrichtungen zu schaffen und Vorkehrungen zu treffen:

Zuständigkeit der Vizerektorin/des Vizerektors für Organisationsentwicklung, Personal und Ressourcen

§ 37. Zu den Aufgaben der Vizerektorin/des Vizerektors für Organisationsentwicklung, Personal und Ressourcen zählen auch Angelegenheiten der Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie der Frauenförderung. Die Geschäftseinteilung (Aufgabenverteilung zwischen Rektor/in und Vizerektor/in) ist dementsprechend zu gestalten. Der Vizerektorin/Dem Vizerektor für Or-

ganisationsentwicklung, Personal und Ressourcen unterstehen die Mitarbeiter/innen des Büros für Frauenförderung und Gleichbehandlung.

Büro für Frauenförderung und Gleichbehandlung

§ 38. (1) An der Universität Klagenfurt wird nach Maßgabe budgetärer Bedeckbarkeit ein Büro für Frauenförderung und Gleichbehandlung eingerichtet. Es wird von einem/einer a- bzw v1-wertigen Mitarbeiter/in geleitet. Weiters wird diesem Büro ein/e c- bzw v3-wertige Mitarbeiter/in zugeteilt. Das Büro für Frauenförderung und Gleichbehandlung ist im Büro der Rektorin/des Rektors einzurichten. Seine Mitarbeiter/innen unterstehen der Vizerektorin/dem Vizerektor für Organisationsentwicklung, Personal und Ressourcen.

(2) Zu den Aufgaben des Büros für Frauenförderung und Gleichbehandlung gehören:

- a. Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bei der Wahrnehmung der ihm obliegenden Aufgaben.
- b. Evidenthaltung, Verwaltung und Aktualisierung von Daten, die für die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung relevant sind (Frauenquote, Berichte, Zielvorgaben gemäß § 36 Abs 2 FFP BMBWK).
- c. Repräsentation der Frauenförderungs politik der Universität Klagenfurt nach außen hin, sowohl gegenüber anderen wissenschaftlichen Instituten in Österreich als auch in anderen Ländern.
- d. Pflege von Kontakten und der Informationsaustausch mit frauenpolitischen Einrichtungen (Interuniversitäre Koordinationsstellen, Interministerielle Arbeitsgruppe etc).
- e. Organisation der Information über die Gleichbehandlung der Geschlechter, die Frauenförderung sowie Formen der und Abhilfemaßnahmen gegen sexuelle Belästigungen.
- f. Organisation von Veranstaltungen zum Thema Gleichbehandlung von Frauen und Männern und von Frauenförderung.
- g. Anlaufstelle für weibliche Bedienstete und Studentinnen der Universität Klagenfurt, insbesondere wegen sexueller Belästigung (§ 42).
- h. Führung von Verzeichnissen von in- und ausländischen Universitätsprofessorinnen und Dozentinnen je nach wissenschaftlichem Fach.
- i. Beratung der Organe der Universität in den Angelegenheiten ihres/seines Wirkungsbereiches.

(3) Alle Organe der Universität sind dem Büro für Frauenförderung und Gleichbehandlung gegenüber zur Auskunftserteilung verpflichtet, sofern es sich um Informationen handelt, die in den Wirkungsbereich des Büros fallen.

Senatsarbeitsgruppe für Frauenförderung und Gleichbehandlung

§ 39. (1) Der Senat richtet eine Arbeitsgruppe für Frauenförderung und Gleichbehandlung ein. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe werden vom Senat entsandt. Bei der Entsendung ist auf eine ausgewogene Vertretung der Personengruppen sowie der Geschlechter zu achten. In die Arbeitsgruppe ist jedenfalls ein Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu entsenden.

(2) Aufgaben der Senatsarbeitsgruppe sind:

- a. Erarbeitung von Vorschlägen zur Umsetzung und Effektuierung der Gebote der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, der Frauenförderung und zur Verhinderung von sexueller Belästigung.

- b. Evaluierung der in diesem Frauenförderplan genannten Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichbehandlung und der Frauenförderung innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren (§ 16 Abs 7 Satzung der Universität Klagenfurt).
- c. Sichtbarmachen von Anknüpfungsmomenten und Integration der Gebote der Gleichbehandlung und der Frauenförderung auf allen hierarchisch-organisatorischen und inhaltlichen Ebenen der Organisation Universität (Budget, Evaluierung, Studienpläne, Lehre, Forschung etc).
- d. Entwicklung eines Anreizsystems zur Effektivierung des Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsgebotes.
- e. Bewertung der Studienpläne im Hinblick auf die Integration von frauen- und geschlechterbewussten Inhalten.
- f. Entwicklung von Konzepten zur Einführung von Teilzeitstudien und flexiblen Arbeitszeitmodellen.
- g. Entwicklung von Strategien zur Motivierung und Unterstützung von Frauen insb. Studentinnen für eine wissenschaftliche Karriere.

F. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung

§ 40. An der Universität Klagenfurt werden Ansprechpersonen (§ 41) nominiert sowie eine Ombudsfrau (§ 42) bestellt, die in Fällen sexueller Belästigung Hilfestellung bieten sowie über Maßnahmen zur Abwehr aller Formen sexueller Belästigung entscheiden.

Ansprechpersonen – Aufgaben

§ 41. (1) Die Österreichische Hochschülerschaft, die psychologische Studentenberatung, der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, das Büro für Frauenförderung und Gleichbehandlung, die Personalvertretungen sowie die Auslandsabteilung nominieren jeweils eine geeignete Ansprechperson.

(2) Aufgabe dieser Ansprechpersonen ist es, Personen, die sich sexuell belästigt fühlen zu beraten und allenfalls den Kontakt zur Ombudsfrau herzustellen.

Ombudsfrau

§ 42. (1) Die Ombudsfrau wird vom Senat auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen aus dem Kreis der weiblichen Universitätsangehörigen für einen Zeitraum von vier Jahren bestellt.

(2) Aufgabe der Ombudsfrau ist es, Fälle sexueller Belästigung aufzuklären, Opfer sexueller Belästigung zu beraten und gemäß Abs 3 über geeignete Abhilfemaßnahmen zu entscheiden.

(3) Die Ombudsfrau hat sich zur Beratung eine Arbeitsgruppe einzurichten, die auch Beschlüsse über geeignete Abhilfemaßnahmen zu treffen hat. In Betracht kommen beispielsweise Empfehlungen an die Dienstvorgesetzten zur Ergreifung disziplinarer Maßnahmen.