
TEIL E/I: Frauenförderungsplan der Universität Klagenfurt

Der Satzungsteil E/I (Frauenförderungsplan) wurde auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen in einer Schreibweise mit Asterisk () vom Senat erlassen (rechtsverbindliche Fassung). Nachdem diese Schreibweise bei der Lektüre via Screenreader zu Problemen führt, wird dieser Satzungsteil alternativ auch in konventioneller Schreibweise zur Verfügung gestellt (nicht rechtsverbindliche Fassung). [Zur Screenreader-Version](#)*

Präambel

Die Universität Klagenfurt bekennt sich nachdrücklich zur Chancengleichheit der Geschlechter. Im Bewusstsein, dass sich gleiche Chancen nicht von selbst einstellen, verfolgt die Universität Klagenfurt eine aktive Politik der Gleichstellung. Hierfür müssen strukturelle Nachteile aufgedeckt und abgebaut bzw. durch Fördermaßnahmen ausgeglichen werden. Der Chancengleichheit zu Grunde liegt das Verständnis, dass alle Geschlechter gleichberechtigt sind.

Im Sinne ihres Leitbilds bekennt sich die Universität Klagenfurt zur Geschlechterdemokratie. Demnach wirken alle Geschlechter gleichberechtigt und gleichwertig an der gedeihlichen Entwicklung der Universität Klagenfurt mit. Geschlechterdemokratie bedeutet im Rahmen der Organisation Universität auch die Freiheit, den eigenen Karrierepfad selbstbestimmt zu verfolgen, ohne dass dieser durch Geschlechterzuschreibungen erschwert oder verwehrt wird.

Der Frauenförderungsplan dient der Umsetzung dieser Ziele. Darüber hinaus verfolgt der Frauenförderungsplan auch Ziele wie die Förderung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen, welche Teilaspekte auf dem Weg zur Chancengleichheit aller Geschlechter abbilden. Der Frauenförderungsplan gilt für alle Angehörigen der Universität Klagenfurt und ergänzt den Gleichstellungsplan wie folgt: Er stellt eine Erweiterung desselben dar und fokussiert dabei insbesondere auf den Abbau von Hemmnissen und auf den strukturellen Aufbau der Chancengleichheit von Frauen im universitären Kontext.

§ 1 Gesetzliche Grundlagen

- (1) Die einschlägigen rechtlichen Grundlagen des Frauenförderungsplans der Universität Klagenfurt sind das Bundes-Verfassungsgesetz, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, das Universitätsgesetz und das Bundesbehindertengleichstellungsgesetz.
- (2) Die leitenden Grundsätze der Frauenförderung umfassen das allgemeine Frauenförderungsgebot sowie das Frauenförderungsgebot bei der Aufnahme, dem beruflichen Aufstieg und der Aus- und Weiterbildung. Sie ergeben sich aus dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und dem Universitätsgesetz.

§ 2 Allgemeine Bestimmungen

- (1) Durch die Umsetzung des Frauenförderungsplans verfolgt die Universität Klagenfurt folgende strategische und operative Ziele:
 1. Chancengleichheit für Frauen: Die Verwirklichung von Chancengleichheit für Frauen auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten ist ein leitender Grundsatz bei allen

Maßnahmen und Entscheidungen der Universität Klagenfurt. Dabei sind Rahmenbedingungen zu schaffen und zu erhalten, die Frauen den Zugang zu allen universitären Funktionen, Arbeits- und Tätigkeitsbereichen ermöglichen. Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit einem Ausbildungs- oder Dienstverhältnis sowie mit einem Studium an der Universität Klagenfurt sind unzulässig.

2. Gender Mainstreaming: Bei universitären Entscheidungen ist konsequent darauf Bedacht zu nehmen, wie sie sich auf die Geschlechter — insbesondere auch unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen — auswirken. Der Grundsatz der Chancengleichheit ist zu wahren.
 3. Ausgewogene Repräsentation von Frauen: Bestehende Unterrepräsentation von Frauen im Sinne des § 11 Abs. 2 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes soll in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen an der Universität Klagenfurt beseitigt werden.
 4. Spezifische Maßnahmen zur Frauenförderung: Zur Erreichung einer ausgewogenen Geschlechterrepräsentation (Ziffer 3) strebt die Universität Klagenfurt die Förderung der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, der weiblichen Studierenden sowie der Leistungen der administrativen Mitarbeiterinnen und darüber hinaus einen ausgewogenen Frauenanteil bei Forschungsprojekten und Habilitationen an. Sie unterstützt die Karriereentwicklung von Dienstnehmerinnen des administrativen und des wissenschaftlichen Personals, insbesondere für Führungspositionen, durch die Förderung der Teilnahme an geeigneten Schulungsmaßnahmen und Fortbildungen.
 5. Adäquate Infrastruktur: Eine adäquate Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung ist sicherzustellen. Gender Budgeting im Sinne einer gendergerechten Budgetgestaltung und –verwaltung sowie eine gendergerechte Verteilung von Ressourcen soll gewährleistet sein.
 6. Bewusstseinsbildung: Die interne Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung und Frauenförderung ist als wesentliche Voraussetzung für die aktive Umsetzung dieser Inhalte und für die Herstellung eines geschlechtergerechten Bewusstseins durch alle an der Universität Klagenfurt tätigen Personen sicherzustellen.
 7. Vereinbarkeit von Studium/Beruf mit familiären Verpflichtungen: Verbesserungen im Arbeitsumfeld sollen erreicht werden durch die Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit familiären Verpflichtungen sowie durch den Schutz der Würde am Arbeitsplatz durch präventives Vorgehen gegen Diskriminierung aller Art, insbesondere auch von sexueller Belästigung (siehe hierzu auch Satzungsteil E/III).
- (2) In einem qualitativen Sinn wird Frauenförderung auch 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.
- (3) In quantitativer Hinsicht wird Frauenförderung realisiert durch das Bestreben, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Bereichen (etwa Organisationseinheiten, Hierarchieebenen, Funktionen und Tätigkeiten etc.) auf mindestens 50 % zu erhöhen bzw. eine bereits erreichte Frauenquote von 50 % zu wahren, unabhängig von der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses. Alle Universitätsangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind verpflichtet, Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf das Erreichen und Bewahren der Frauenquote Einfluss nehmen, an diesem Ziel auszurichten sowie gegebenenfalls auf eine Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis hinzuwirken. Maßnahmen der Frauenförderung sind in die Personalplanung und -entwicklung zu integrieren. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation im Sinne des § 11 Abs. 2 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes.

- (4) Niemand darf aufgrund des Geschlechts diskriminiert werden. Antidiskriminierung als leitender Grundsatz, Diskriminierungstatbestände, sowie deren Konsequenzen sind im Satzungsteil E/III (unter anderem §§ 3, 4 und 5) geregelt.

§ 3 Studium und Lehre

- (1) Als Bestandteil der Curricula der Bachelor- und Masterstudien sowie bestimmter Universitätslehrgänge befassen sich Studierende und Lehrende mit Genderthemen im Kontext von Lehrveranstaltungen, Forschungsprojekten, Vorträgen etc., sodass Genderkompetenz und Gendersensibilisierung auf breiter Basis implementiert werden.
- (2) Die Universität Klagenfurt trägt im Sinne der qualitativen Frauenförderung dafür Sorge, dass Frauen- und Geschlechterforschung in den Curricula der Bachelor- und Masterstudien sowie der Universitätslehrgänge mit einem Umfang von mindestens 60 ECTS-AP verankert sind. Das bedeutet konkret, dass
1. in den Bachelorstudien mindestens ein Gebundenes Wahlfach zur Frauen- und Geschlechterforschung und Diversität von mindestens 12 ECTS-AP enthalten zu sein hat. Von dieser Regel darf dann abgewichen werden, wenn im Curriculum eines Bachelorstudiums Gebundene Wahlfächer mit einem Umfang von 8 ECTS-AP vorgesehen sind. In diesem Fall wird der Vorgabe entsprochen, wenn 8 ECTS-AP vorgesehen sind;
 2. in den Masterstudien mindestens ein Gebundenes Wahlfach zur Frauen- und Geschlechterforschung und Diversität von mindestens 8 ECTS-AP enthalten zu sein hat. In begründeten Ausnahmefällen – beispielsweise, wenn Gebundene Wahlfächer nur mit einem deutlich größeren Umfang vorgesehen sind - ist anstelle eines Gebundenen Wahlfaches mindestens eine Pflichtlehrveranstaltung mit einem Umfang von mindestens 4 ECTS-AP vorzusehen.
 3. in den Universitätslehrgängen mit einem Umfang von mindestens 60 ECTS-AP mindestens eine Lehrveranstaltung zur Frauen- und Geschlechterforschung und Diversität als Pflicht- oder frei wählbare Lehrveranstaltung enthalten zu sein hat.

Die Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in den Pflichtfächern ist anzustreben.

- (3) Die Curricularkommission hat den Entwurf zur Änderung oder Erlassung eines Curriculums dem Universitätszentrum für Frauen- und Geschlechterstudien (UZFG) und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (in weiterer Folge Arbeitskreis) im Rahmen des Begutachtungsverfahrens zur Stellungnahme zu übermitteln. Die Curricularkommission hat sich mit den eingelangten Stellungnahmen nachweislich zu befassen und den Entwurf gegebenenfalls anzupassen.
- (4) Um ein ausreichendes Angebot an Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung für ein breites Spektrum an Fächern zu gewährleisten, werden mindestens 40 Semesterstunden pro Studienjahr finanziert (inklusive der Lehrtätigkeit der Mitarbeiter*innen des UFZG mit All-In-Verträgen). Zusätzlich wird eine Gastprofessur mit 4 Semesterstunden pro Studienjahr ausgeschrieben und finanziert. Die organisatorische Abwicklung erfolgt über das UZFG.
- (5) Lehrinhalte werden in gleichstellungsorientierter, insbesondere geschlechtergerechter Weise vermittelt (z. B. Verwendung einer geschlechtergerechten und antidiskriminierenden Sprache und Didaktik, Verzicht auf geschlechterdiskriminierende Beispiele und Themenstellungen etc.). Hierfür bietet die Universität Klagenfurt Weiterbildungen an.
- (6) Die Universität Klagenfurt berücksichtigt bei der Evaluation der Lehre, ob Lehrinhalte in gleichstellungsorientierter, insbesondere geschlechtergerechter, Weise vermittelt werden.
- (7) Bei der Vergabe externer Lehraufträge ist ein Frauenanteil von 50 % anzustreben. Ebenso ist auf eine gleichberechtigte Einordnung der Lehrveranstaltung in die Abgeltkategorien zu achten. Wird

Lehre antragsbasiert vergeben, werden bei Unterrepräsentation und gleichwertigen Anträgen Frauen bevorzugt.

- (8) Zur Förderung von weiblichen Studierenden setzt die Universität Klagenfurt geeignete inhaltliche, personelle und organisatorische Maßnahmen ein mit dem Ziel
1. der Förderung des Zugangs von Frauen zu Studien, in denen sie unterrepräsentiert sind,
 2. der Umsetzung nicht-diskriminierender Auswahlverfahren,
 3. des erfolgreichen Abschlusses des Studiums von Frauen, und
 4. der Förderung der Teilnahme an Kongressen, Tagungen und Workshops wie etwa „Summer Schools“.
- (9) Die Universität Klagenfurt achtet darauf, dass für alle Maßnahmen, die zur Anwerbung und Begrüßung von potentiellen Studierenden gesetzt werden, eine geschlechtergerechte und nicht-diskriminierende Darstellung in Wort und Bild gewählt wird.
- (10) Die Universität Klagenfurt stellt den gleichberechtigten Zugang zu Stipendienprogrammen sicher und fordert Frauen explizit auf, sich zu bewerben. Sie achtet ferner darauf, dass Stipendienprogramme auf besondere Lebensumstände, die strukturell häufiger Frauen treffen, ausgerichtet werden (z. B. Möglichkeit der Unterbrechung von Stipendien durch Erziehungsurlaub oder Beurlaubung aus familiären Gründen, Erhöhung der Altersgrenze für Stipendien bei familiären Verpflichtungen). Die Universität Klagenfurt wirkt im Rahmen ihrer Möglichkeit auf andere Förderinstitutionen ein, solche besonderen Lebenslagen zu berücksichtigen. Zur Beseitigung von Unterrepräsentation von Frauen können im Bedarfsfall als strukturelle Fördermaßnahme auch gezielt Stipendien für Frauen eingerichtet werden.

§ 4 Forschung

- (1) Die Universität Klagenfurt fördert über verschiedene Programmschienen die Forschung ihrer Angehörigen. Zur Sicherstellung einer gleichberechtigten Mittelvergabe gilt der Grundsatz, dass sich alle Vergabeentscheidungen stets und ausschließlich an transparenten Kriterien wie der wissenschaftlichen Qualität der einzelnen Projekte orientieren. Dies gilt nicht nur für die zentral verwalteten Mittel, sondern auch für die Vergabeentscheidungen innerhalb der einzelnen Organisationseinheiten.
- (2) Dem Forschungsrat der Universität Klagenfurt gehören mindestens 50 % Frauen an. Des Weiteren gilt:
1. Überschreitet das Antragsvolumen das bestehende Budget, werden bei qualitativ gleich guten Anträgen Frauen, beziehungsweise überwiegend weibliche Autorinnenteams, bevorzugt.
 2. Innerhalb einzelner Förderprogramme wie dem Young Scientist Mentoring werden Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt, wenn die verfügbaren Kapazitäten das Antragsvolumen überschreiten.
 3. In den Förderschienen wie etwa der Mobilitätsförderung können spezielle Lebensumstände (z.B. Kinderbetreuung) eine Rolle spielen. Diese werden besonders berücksichtigt (z.B. durch spezielle Kostenübernahme).
 4. Die Frauenförderschienen des FWF werden besonders beworben und etwaige Projekteinreichungen unterstützt.

- (3) Die systematisch betriebene fachliche, organisatorische und soziale Einführung, Begleitung und Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen wie etwa durch Mentoring und Coaching ist ein wichtiger Aspekt der Karriere- und Laufbahnförderung. Zusätzlich zu existierenden Programmen wird ein Modell angestrebt, welches speziell Nachwuchswissenschaftlerinnen helfen soll, ihre wissenschaftliche Karriere mit der Unterstützung erfahrener und professionell ausgebildeter Persönlichkeiten zu reflektieren und voranzubringen.
- (4) Innerhalb einer wissenschaftlichen Karriere können Lebensumstände eintreten, welche zu einem strukturellen Nachteil führen, der häufiger Frauen trifft. Die Universität Klagenfurt stellt zur Förderung der Rückkehr in den wissenschaftlichen Betrieb zusätzliche Mittel bis zur Höhe von drei Monatsgehältern einer vollen Studienassistentin nach § 30 Uni-KV (20h/Woche, Gesamtkosten inkl. DGB) nach der Rückkehr aus der Elternkarenz bereit. Diese Mittel werden auf Antrag an das Rektorat an die jeweilige Organisationseinheit unter Maßgabe der Verfügungsberechtigung der Antragstellerin vergeben. Die Mittel sind grundsätzlich innerhalb eines Jahres zu verbrauchen und können insbesondere für die Anstellung von Studienassistenten, für die Aufrechterhaltung einer vollen Karenzvertretung bei zunächst nur geringfügiger Rückkehr der Antragstellerin aus der Karenz oder während einer kurzfristigen Karenzunterbrechung, für Reisetätigkeit oder für die Anschaffung von Hardware verwendet werden. Antragsberechtigt sind promovierte Frauen des wissenschaftlichen Personals, welche an der Universität Klagenfurt im Ausmaß von mindestens 50 % tätig sind.
- (5) Die Universität Klagenfurt fördert die Frauen- und Geschlechterforschung und deren Integration in die einzelnen wissenschaftlichen Disziplinen.
- (6) Die Universität Klagenfurt nimmt im Zuge ihrer Entwicklungsplanung 2022-2024 die Einrichtung einer Professur im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung in Aussicht.

§ 5 Personalverfahren

- (1) Der Arbeitskreis begleitet alle Personalverfahren an der Universität Klagenfurt. Er ist insbesondere, aber nicht ausschließlich, bei der Stellenausschreibung, der Auswahl der einzuladenden Personen, den Bewerbungsgesprächen und der Einstellung hinzuzuziehen.
- (2) Allgemeine Verfahrensgrundsätze sind:
 1. Ausschreibungstexte und Eignungsabwägungen (Auswahl der einzuladenden Personen und Einstellungsvorschlag) sind unzulässig, wenn sie eine Diskriminierung im Sinne des Gleichstellungsplans darstellen oder den Bestimmungen des Frauenförderungsplans widersprechen. Es dürfen keine Beurteilungskriterien (nachfolgend als „Kriterien“ bezeichnet) einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für die jeweils unterrepräsentierte Menschengruppe ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.
 2. Im Ausschreibungstext nicht genannte Kriterien dürfen in Eignungsabwägungen grundsätzlich nicht berücksichtigt werden. Reichen die genannten Kriterien nicht für eine ausreichende Differenzierung aus, können nachträglich aufgestellte Kriterien in Ausnahmefällen herangezogen werden. Sodann sind deren Notwendigkeit und die so zustande gekommene Personalentscheidung gegenüber dem Arbeitskreis schriftlich zu begründen. Ebenso müssen sie ein taugliches Mittel zur Entscheidungsfindung darstellen; Ziffer 1 gilt analog.
 3. Lebensumstände wie die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger, die häufig Frauen betreffen, können zu Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einer Ausbildung führen. Diese Umstände dürfen niemanden benachteiligen.
 4. Ausschreibungstexte, die Auswahl der einzuladenden Personen und der Einstellungsvorschlag unterliegen dem Kontrollrecht des Arbeitskreises. Hat der Arbeitskreis Grund zur Annahme, dass eine Diskriminierung im Sinne des Gleichstellungsplans vorliegt oder dass die

Bestimmungen des Frauenförderungsplans verletzt werden, so ist er berechtigt innerhalb einer Woche einen schriftlichen, begründeten Einwand an das ausschreibende Organ zu übermitteln. Im Fall des Beharrens des ausschreibenden Organs beginnt die dreiwöchige Frist für die Anrufung der Schiedskommission am nächstfolgenden Werktag nach dem Einlangen der diesbezüglichen Entscheidung beim Arbeitskreis. Die Durchführung weiterer Verfahrensschritte ist bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig.

5. Im gesamten Verfahren sind dem Arbeitskreis alle notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; es ist jederzeit Einsicht zu gewähren. Die Übermittlung erfolgt über das Büro des Arbeitskreises.
- (3) Für die Ausschreibung einer Stelle gilt:
1. Ausschreibungstexte müssen als objektive Entscheidungsgrundlage ein Anforderungsprofil, Aufgabengebiete und für Dritte nachvollziehbare, konkrete Kriterien enthalten.
 2. Ausschreibungstexte für Führungspositionen, Professuren und Laufbahnstellen müssen Gender- und Diversitätskompetenz als Kriterium enthalten. Dies versteht sich als positives Differenzierungsmerkmal und nicht als Einstellungserfordernis. Dementsprechend sind einschlägige Forschungsaktivitäten (insbesondere Frauen- und Geschlechterforschung), diesbezügliches Engagement in der Lehre und in der Universitätspolitik sowie diesbezügliche gesellschaftspolitische außeruniversitäre Aktivitäten zu würdigen.
 3. Ausschreibungstexte werden in weiblicher und männlicher (das unterrepräsentierte Geschlecht ist zuerst zu nennen) oder geschlechtsneutraler Form verfasst. In allen Organisationseinheiten, in denen der Frauenanteil von 50% in der jeweiligen Personalkategorie noch nicht erreicht ist, müssen Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen den Zusatz „Die Universität Klagenfurt strebt eine Erhöhung des Frauenanteils an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen“ enthalten. In allen anderen Ausschreibungstexten bekennt sich die Universität Klagenfurt mittels folgendem Zusatz zur Chancengleichheit: „Die Universität Klagenfurt legt im Rahmen ihrer Anstellungspolitik Wert auf Antidiskriminierung, Chancengleichheit und Diversität.“
 4. Unzulässig sind Ausschreibungstexte, die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für die nachfolgende Personalauswahl darstellen. Gleiches gilt für stark spezifische Ausschreibungen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass der potentielle Kreis der Bewerbungen zu Gunsten oder zu Ungunsten einer bestimmten Person, Personengruppe oder eines Geschlechts unsachlich eingeschränkt werden soll. Sachliche Gründe können Ausschreibungen, die sich spezifisch an Frauen richten rechtfertigen.
 5. Ausschreibungstexte und etwaige Arbeitsplatzbeschreibungen sind dem Arbeitskreis vom ausschreibenden Organ über das Büro des Arbeitskreises unter Wahrung einer einwöchigen Entscheidungsfrist (Abs. 2 Z 4) zu übermitteln.
 6. Potentielle Bewerberinnen sind durch gezielte Maßnahmen der Kontaktaufnahme zur Bewerbung zu motivieren (siehe auch Abs. 4 Z 3 zu etwaigen Dokumentationsanforderungen).
- (4) Für die Auswahl der einzuladenden Personen zu Bewerbungsgesprächen gilt:
1. Dem Arbeitskreis ist unverzüglich nach Ablauf der Bewerbungsfrist die Liste aller eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen. Für die Auswahl zu den Bewerbungsgesprächen wird, insbesondere bei einer großen Zahl an Bewerbungen, eine tabellarische Übersicht als Unterstützung empfohlen.
 2. Alle Personen, die jene Kriterien erfüllen, welche als Voraussetzung für die Einstellung definiert sind, sind einzuladen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z. B. einer ungewöhnlich großen Zahl an Bewerbungen) kann die Anzahl der einzuladenden Personen mit

Bedacht reduziert werden. In diesem Fall sind die Personen nach Qualifikation zu reihen und die Besserqualifizierten einzuladen. Sind Frauen unterrepräsentiert, so ist in diesen Fällen der Frauenanteil unter den einzuladenden Personen auf mindestens dem gleichen Niveau zu halten wie unter den Bewerber*innen und bei gleicher Eignung sind Bewerberinnen gegenüber Mitbewerbern bevorzugt einzuladen.

3. Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, welche die Kriterien zur Voraussetzung für die Einstellung erfüllen, muss das ausschreibende Organ dem Arbeitskreis in schriftlicher Form nachweisen, dass Maßnahmen (siehe Abs. 3 Z 6) gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren. Der Arbeitskreis gibt anschließend eine Stellungnahme ab, in der er vermerkt, dass auf eine Wiederholung verzichtet werden kann. Anderenfalls muss die Ausschreibung wiederholt werden. Langen auf Grund der neuerlichen, ordnungsgemäß durchgeführten Ausschreibung und trotz nachweislicher aktiver Suche nach geeigneten Frauen (Abs. 3 Z 6) wiederum keine Bewerbungen von Frauen ein, welche die Kriterien zur Voraussetzung für die Einstellung erfüllen, ist das Auswahlverfahren fortzusetzen.
 4. Die Auswahl der einzuladenden Personen ist dem Arbeitskreis vom ausschreibenden Organ über das Büro des Arbeitskreises unter Wahrung einer einwöchigen Entscheidungsfrist (Abs. 2 Z 4) zu übermitteln.
- (5) Für die Bewerbungsgespräche gilt:
1. Im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Stelle oder Funktion werden Bewerbungsgespräche geführt.
 2. Der Arbeitskreis ist im Rahmen des Auswahlverfahrens vom ausschreibenden Organ zur Teilnahme an den Bewerbungsgesprächen eine Woche vorab in schriftlicher Form über das Büro des Arbeitskreises einzuladen. Das ausschreibende Organ hat die Möglichkeit, die Einladung zu den Bewerbungsgesprächen zeitgleich mit der Auswahl der einzuladenden Personen an den Arbeitskreis zu übermitteln. Nimmt das ausschreibende Organ diese Möglichkeit wahr, verpflichtet es sich, im Falle einer Erweiterung des eingeladenen Personenkreises durch den Arbeitskreis die nachnominierten Personen zu Bewerbungsgesprächen — allenfalls in einem zweiten Termin — einzuladen.
 3. In Bewerbungsgesprächen sind diskriminierende Fragestellungen zu unterlassen.
- (6) Für die abschließende Würdigung und den Einstellungsvorschlag gilt:
1. Die abschließende Würdigung hat in sachlicher und nicht diskriminierender Form zu erfolgen. Insbesondere bei vielen zu würdigenden Personen wird eine tabellarische vergleichende Übersicht als Unterstützung empfohlen.
 2. Mit Bedacht auf eine ausgewogene Gewichtung der Informationen aus den schriftlichen Unterlagen und dem Bewerbungsgespräch sind die (bis zu drei) bestgeeigneten Kandidat*innen in den Einstellungsvorschlag aufzunehmen; oder es ist keine Einstellungsempfehlung auszusprechen.
 3. Sind Frauen unterrepräsentiert und wurde keine Frau zur Einstellung vorgeschlagen, so hat das ausschreibende Organ die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder Bewerberin im Einzelnen in sachlicher Form und unter Bezugnahme auf die Kriterien des Ausschreibungstexts darzulegen.
 4. Sind Frauen unterrepräsentiert, so sind Bewerberinnen, die in gleichem Maße wie die bestgeeigneten Mitbewerber geeignet sind, vorrangig in den Einstellungsvorschlag aufzunehmen. Dies gilt analog für die Reihung innerhalb des Einstellungsvorschlags.

5. Die abschließende Würdigung und der Einstellungsvorschlag sind dem Arbeitskreis vom ausschreibenden Organ über das Büro des Arbeitskreises unter Wahrung einer einwöchigen Entscheidungsfrist (Abs. 2 Z 4) zu übermitteln.

§ 6 Berufungsverfahren

- (1) Für Berufungsverfahren nach § 98 UG gelten § 5 Abs. 1 bis 5 analog. Zusätzlich gelten nachfolgende Bestimmungen.
- (2) In der konstituierenden Sitzung weist die*der Vorsitzende des Senats auf das Frauenfördergebot und die Bestimmungen des Frauenförderungsplans hin.
- (3) Der Arbeitskreis ist zu allen Sitzungen eine Woche vorab über das Büro des Arbeitskreises einzuladen. Unterbleibt dies, so ist die Sitzung zu verschieben oder zu wiederholen, es sei denn, der Arbeitskreis verzichtet schriftlich hierauf. Der Arbeitskreis hat das Recht Anträge zu stellen, Befangenheiten im Sinne der Senatsrichtlinien festzustellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben und bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen und bei Bedarf Gutachten und Stellungnahmen von Expert*innen iSd § 42 Abs. 5 UG einzuholen.
- (4) Die Auswahl und Würdigung der Kandidat*innen hat in nicht diskriminierender (unter Berücksichtigung des akademischen Alters) und ausführlicher Weise unter Beachtung der Gutachten zu erfolgen. Objektive Kriterien und Vergleichsmaßstäbe sind anzustreben. Hierfür wird als Teil der Würdigung eine tabellarische, vergleichende Übersicht empfohlen, insbesondere bei vielen zu würdigenden Personen.
- (5) Im Falle der Unterrepräsentation sind Bewerberinnen, die in gleichem Maße wie die bestgeeigneten Mitbewerber geeignet sind, vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen. Dieser ist dem Arbeitskreis unverzüglich zu übermitteln.
- (6) Sind Frauen unterrepräsentiert, kann die*der Rektor*in einen Berufungsvorschlag zurückweisen, wenn dieser keine Frau enthält, obwohl ausreichend Bewerbungen von Frauen eingegangen, welche die Kriterien zur Voraussetzung für die Einstellung erfüllen. Alternativ kommt auch die Einstellung des Verfahrens und Neuausschreibung in Betracht. Generell gilt § 5 Abs. 6 Z 3.
- (7) Im Falle der Unterrepräsentation sind mit den Kandidatinnen im Berufungsvorschlag vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen, die in gleichem Maße wie die bestgeeigneten Mitbewerber geeignet sind.
- (8) Die Auswahlentscheidung über die Ruferteilung ist vor Aufnahme der Berufungsverhandlungen dem Arbeitskreis schriftlich bekannt zu geben. Gemäß § 98 Abs. 9 UG hat der Arbeitskreis das Recht, innerhalb von zwei Wochen Beschwerde zu erheben. Über diese entscheidet die Schiedskommission. Im fortgesetzten Verfahren gilt § 98 Abs. 10 UG.
- (9) Im Rahmen der Berufungsverhandlungen hat die*der Rektor*in auf ein etwaiges Frauenfördergebot Bedacht zu nehmen.
- (10) Für abgekürzte Berufungsverfahren nach § 99 UG gelten Abs. 7 und 8; Abs. 6 ist sinngemäß anzuwenden.

§ 7 Organisationsentwicklung

- (1) Chancengleichheit aller Angehörigen bildet das Fundament für ausgezeichnete Forschung und Lehre sowie in der Organisation und Verwaltung. Die Schaffung fairer und transparenter Rahmenbedingungen sowie die Gestaltung von Arbeitsbereichen, Prozessen und Zuständigkeiten nach gendergerechten Kriterien ist das Ziel jeglicher Entwicklung der Universität Klagenfurt.

- (2) Aufbau und Vertiefung von Gender- und Diversitätskompetenzen aller Mitarbeitenden stehen dabei im Zentrum einer gendergerechten Organisationsentwicklung. Diese ist an der Universität Klagenfurt organisational und strukturell verankert (siehe auch § 10 Abs. 5).
 1. Allen Universitätsangehörigen werden Weiterbildungen zu Gender, Diversität und Antidiskriminierung in den Bereichen Forschung, Lehre und Organisation angeboten.
 2. Im Kontext von Neuberufungen soll neben Führungsqualitäten auch auf den Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenzen geachtet werden. Entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten werden von der Universität Klagenfurt angeboten.
 3. Wird an der Universität Klagenfurt eine externe Beratung in personalwirksamen Angelegenheiten beauftragt, gelten für deren Arbeit die Bestimmungen des Frauenförderungsplanes.
- (3) Die Leitung aller Organisationseinheiten an der Universität Klagenfurt soll dem paritätischen Grundprinzip entsprechen.
 1. Entscheidungen über die Betrauung von allgemeinen Universitätsbediensteten mit Leitungsfunktionen und Entscheidungen über Verwendungsänderungen und Beförderungen sind vom entscheidungszuständigen Organ nach Anhörung des Arbeitskreises zu treffen.
 2. Teilzeitbeschäftigung (im Umfang von mindestens 50 %) darf bei der Auswahlentscheidung nicht benachteiligend als Kriterium herangezogen werden.
- (4) Familiäre Betreuungspflichten treffen strukturell häufiger Frauen. Daher sind Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Hochschule und Familie ein wichtiger Bestandteil universitärer Frauenförderung. An dieser Stelle sei daher auf die in Satzungsteil E/III verankerten Bestimmungen verwiesen.
- (5) Dienstpflichten sind in nicht diskriminierender Weise nach Art und Umfang festzulegen. Dienstpflichten sind grundsätzlich so zu gestalten, dass die Mitarbeitenden die für ihre Laufbahn erforderlichen Qualifikationen in der dafür vorgesehenen Zeit erwerben können.
- (6) Die Universität Klagenfurt strebt die Implementierung und den Ausbau von Projekten an, welche die Entwicklung und Absicherung einer geschlechtersensiblen und inklusiven Organisationskultur fördern. Sie wird hierbei vom Diversitätsrat gemäß Gleichstellungsplan unterstützt.
- (7) Entwicklungen im Bereich der Frauenförderung, der Beiträge von Frauen zum Universitätsleben und zu Forschung, Lehre und Verwaltung werden regelmäßig in den Medien der Universität Klagenfurt dokumentiert.
- (8) Arbeitszeitflexibilität ist für alle Beschäftigten der Universität Klagenfurt zu fördern. Sie ist in den Mitarbeiter*innen-Gesprächen zu erörtern. Forschungsarbeit und familiäre Verpflichtungen sind bei der Festlegung der Arbeitszeit, insbesondere auch bei der Festlegung von Vorlesungs-, Prüfungs- und Sitzungszeiten, zu berücksichtigen.
- (9) bei der Vergabe von Boni (zum Beispiel iRd Lorbeer-Systems), Sonderzahlungen, Reisebudget und sonstigen Vorteilen ist auf Gleichbehandlung zu achten.
- (10) Frauen sind über Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Kenntnis zu setzen, zur Teilnahme zu motivieren sowie bei Teilnahme nachdrücklich zu berücksichtigen. Für diese Teilnahme ist eine Freistellung zu ermöglichen, soweit keine zwingenden dienstlichen Interessen entgegenstehen.
 1. Die Universität Klagenfurt veröffentlicht solche Veranstaltungen regelmäßig in geeigneter Form. Im Rahmen des Weiterbildungsprogramms der Universität Klagenfurt werden spezielle Seminare zu Frauenförderung, Geschlechtergleichstellung und Gender Mainstreaming angeboten. Die Inhalte werden in Zusammenarbeit mit dem UZFG und dem Arbeitskreis festgelegt. Frauen werden verstärkt als Lehrgangsleiterinnen und Referentinnen eingesetzt.
 2. 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).
 3. Mitarbeitenden werden während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Arbeitsplatz und Teilzeitbeschäftigung die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten geboten

wie aktiven Vollzeitbeschäftigten (außer bei überwiegender Beschäftigung durch einen anderen Dienstgeber).

4. Wird dem Wunsch auf Teilnahme an einer solchen Veranstaltung nicht entsprochen, ist dem Arbeitskreis eine schriftliche Begründung zu übermitteln. Im Fall des begründeten Verdachts einer Diskriminierung kann der Arbeitskreis die Schiedskommission anrufen.
- (11) Vorgesetzte sind verpflichtet, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bei der Erstellung der Dissertation und der Habilitation zu fördern. Sie sind ebenso verpflichtet, administrative Mitarbeiterinnen in ihrer Karriereentwicklung zu fördern.
- (12) Die Universität Klagenfurt veranlasst die Aufnahme von Ersatzkräften für den Fall der Mutter- und Elternschaft (Beschäftigungsverbot, Karenz und Teilzeitbeschäftigung) von Beschäftigten zum ehest möglichen Zeitpunkt.
- (13) Das Mitarbeiter*innengespräch dient auch dazu, die erbrachten Leistungen der administrativen und wissenschaftlichen Mitarbeitenden in Hinblick auf die für die Karriere erforderliche Qualifikation zu besprechen und den Karriere-Fortgang durch entsprechende Rahmenbedingungen zu fördern.
- (14) Der Senat vergibt akademische Ehrungen (z. B. akademischen Ehregrade, Ehrentitel, Ehrenringe). Sie werden unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes verliehen.

§ 8 Kollegialorgane

- (1) Für die Besetzung von universitären Kollegialorganen gilt als allgemeiner Grundsatz, dass auf eine paritätische Besetzung durch Frauen und Männer zu achten ist. Sofern möglich wird eine Frau in den Wahlvorschlag für den Vorsitz aufgenommen. Dies gilt sinngemäß auch für Wahlvorschläge für monokratische Funktionen.
- (2) Bei der Zusammensetzung von Berufungs- und Habilitationskommissionen ist eine Frauenquote von mindestens 50 % zu erfüllen. Nach § 42 Abs. 8a UG können sachliche Gründe dafür vorliegen, dass diese gesetzliche Quote nicht erfüllt ist. Sind Frauen unterrepräsentiert und liegen solche Gründe vor (z. B. schriftliche Absage der für die Kommission in Frage kommenden Frauen), achtet der Arbeitskreis darauf, eine übergebührende Belastung durch Gremienarbeit von Kolleginnen zu vermeiden.
- (3) Bei der Auswahl der begutachtenden Personen ist darauf zu achten, dass auch Frauen zu Gutachterinnen bestellt werden. Bei der Bestellung der begutachtenden Personen sind diese darauf hinzuweisen, dass in den Gutachten lebenslaufspezifische Besonderheiten in den Biographien zu berücksichtigen sind (§ 5 Abs. 2 Z 3). Wird nicht mindestens eine Frau als Gutachterin bestellt, ist dem Arbeitskreis eine schriftliche Begründung vorzulegen.

§ 9 Gremien und Organisationseinheiten

- (1) Der Arbeitskreis wird vom Senat eingerichtet. Die Zusammensetzung regelt die Satzung.
- (2) Die Aufgaben und Rechte des Arbeitskreises ergeben sich aus dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und dem Universitätsgesetz, insbesondere den §§ 42 bis 44. Hierzu zählt auch das Recht auf Teilnahme an allen mit personalrelevanten Entscheidungen befassten Sitzungen der Universitätsorgane und Gremien (Beiräte, Kollegialorgane, etc.) durch maximal zwei Mitglieder. Der Arbeitskreis erhält Einsicht in die Unterlagen, berät und hat das Recht Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben und bestimmte Diskussionsbeiträge von Sitzungsmitgliedern in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Er ist zu all diesen Sitzungen zeitgleich mit den Mitgliedern einzuladen. In Fällen des § 42 Abs. 8 UG beginnt die Frist zur Anrufung der Schiedskommission am nächstfolgenden Werktag nach dem Einlangen der Verständigung über die Entscheidung im Büro des Arbeitskreises.

- (3) Die Erfüllung der Aufgaben als Mitglied im Arbeitskreis ist ein wichtiger Beitrag zur Erfüllung der der Universität Klagenfurt obliegenden Aufgaben. Für die Mitglieder des Arbeitskreises folgt daraus:
1. Den Mitgliedern des Arbeitskreises darf weder während der Ausübung ihrer Funktion noch darüber hinaus wegen dieser Tätigkeit ein beruflicher Nachteil erwachsen.
 2. Die Tätigkeit als Mitglied des Arbeitskreises wird bei der Übertragung von Aufgaben am Arbeitsplatz berücksichtigt und ist der Arbeits- bzw. Dienstzeit anzurechnen. Dies gilt nach Maßgabe der Personalressourcen der betreffenden Organisationseinheit. Die Tätigkeit darf am Arbeitsplatz unter Benutzung der Einrichtungen verrichtet werden.
 3. Die Tätigkeit als Mitglied des Arbeitskreises gilt als positiv zu berücksichtigender Faktor bei Personalentscheidungen wie etwa der Verlängerung des Dienstverhältnisses, Beförderungen und Evaluationen. Hierbei gilt die Ausübung der Vorsitz- und Stellvertretungsfunktion als besonders berücksichtigungswürdig.
 4. Gleichzeitig verpflichten sich die Mitglieder des Arbeitskreises, beratend und unterstützend zu wirken sowie die ihnen übertragenen Pflichten wie die Betreuung von Personalverfahren nach bestem Wissen und Gewissen sowie fristgerecht zu erledigen.
- (4) Zur administrativen Unterstützung des Arbeitskreises ist das Büro des Arbeitskreises eingerichtet:
1. Die Aufgabe der Büroleitung ist die Wahrnehmung inhaltlicher und administrativer Aufgaben zur Unterstützung des Arbeitskreises der Universität Klagenfurt.
 2. Das Büro des Arbeitskreises ist in angemessener Weise mit personellen (mindestens 50 % administrative Assistenz und 100 % Büroleitung, welche eine entsprechende Ausbildung und Rechtskenntnisse aufweisen sollte), budgetären (u. a. Ermöglichung von Fortbildungen und Reisen für die Mitglieder des Arbeitskreises), räumlichen (Räumlichkeiten nach internen Richtlinien insbesondere mit der Möglichkeit zu vertraulichen Beratungen) und technischen Ressourcen auszustatten.
 3. Bei der Bestellung der Büroleitung hat der Arbeitskreis ein Mitspracherecht. Soweit es um die Wahrnehmung von Agenden des Arbeitskreises geht, ist die Büroleitung ausschließlich an Weisungen der*des Arbeitskreisvorsitzenden und an Beschlüsse des Arbeitskreises gebunden.
- (5) An der Universität Klagenfurt ist gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 UG eine Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung in Form des UZFG eingerichtet.
1. Kernbereiche des UZFG sind die Weiterentwicklung einer geschlechtergerechten Forschung und Lehre (in den Studienrichtungen) sowie Frauenförderung und Gleichstellung.
 2. Das UZFG organisiert das interdisziplinäre Wahlfach und Erweiterungscurriculum/-studium. Dazu zählt die Entwicklung entsprechender Curricula, die Planung, Organisation und Betreuung von Lehrveranstaltungen sowie die Betreuung der Studierenden und Lehrenden des Wahlfachs bzw. Erweiterungscurriculums/-studiums.
 3. Das UZFG analysiert regelmäßig den Bedarf von Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen, identifiziert, entwickelt und führt geeignete Maßnahmen zur Frauenförderung, Gleichstellung bzw. Anti-Diskriminierung und zum Ausbau von Gender- und Diversitätskompetenzen aller Universitätsangehörigen durch.

4. Ein besonderes Anliegen des UZFG ist die Förderung und Begleitung der Studierenden. Die Angebote des UZFG sind hierauf entsprechend ausgerichtet und werden den Angeboten und Leistungen entsprechend durch Studienassistenzen unterstützt.
 5. Neben der Öffentlichkeitsarbeit (zum Beispiel Veranstaltung von Tagungen zu Frauen- und Geschlechterstudien bzw. Frauenförderung und Gleichstellung) werden die Vernetzung und der Austausch im Haus und mit ähnlichen Einrichtungen und Institutionen österreichweit und international gepflegt.
 6. Das UZFG wird durch entsprechende personelle, räumliche und budgetäre Ausstattung bei der Erfüllung seiner Aufgaben unterstützt. Die Leitung des UZFG erfolgt durch eine akademisch qualifizierte Person typischerweise mit entsprechender Praxiserfahrung. Für die Beratung und Betreuung der Studierenden sowie das Erkunden und Umsetzen ihrer Interessen in das Arbeitsprogramm des UZFG (siehe Ziffer 4) ist mindestens eine Studienassistentin vorzusehen.
- (6) Das UZFG wirkt im Hinblick auf die Lehre mit einer Expert*innen-Kommission (ExKo) als beratendes und begleitendes Gremium zusammen, für die Folgendes gilt:
1. Die Zuständigkeit der ExKo umfasst die inhaltliche Lehrveranstaltungsplanung sowie deren Qualitätssicherung. Sie gibt Vorschläge zur gedeihlichen Entwicklung an die Curricularkommission weiter.
 2. Die ExKo setzt sich aus mindestens einer Vertretung pro Modul des Wahlfach-Studiums zusammen, um die Repräsentanz aller Fakultäten zu gewährleisten. Des Weiteren gehören der ExKo zwei Wahlfachstudierende, ein ÖH-Mitglied, welches das Frauen- und/oder Queer-Referat vertritt, sowie eine Vertretung des UZFG an.
 3. Die*der Studienrektor*in bestellt die ExKo auf Vorschlag des UZFG und kann bei Bedarf Alternativvorschläge vom UZFG einholen. Davon abweichend wird das ÖH-Mitglied durch die ÖH bestellt. Die Mitglieder der ExKo werden im Mitteilungsblatt der Universität Klagenfurt bekannt gemacht. Die Funktionsperiode ist an jene des Senats gekoppelt.

§ 10 Berichtspflichten

- (1) Die Berichtspflichten ergeben sich aus der Wissensbilanzverordnung in der geltenden Fassung; zumindest einmal im Jahr wird im Senat berichtet. Eine darüber hinaus gehende Berichtslegung — z. B. eine fakultätsspezifische Aufbereitung der Daten — kann bei Vorliegen sachlicher Gründe bedarfs- oder anlassbezogen durch Senat, Universitätsrat und/oder Arbeitskreis vom Rektorat unter Berücksichtigung der Verhältnismäßigkeit von Informationsgewinn und Aufwand angefordert werden. Das gleiche gilt umgekehrt auch für das Rektorat.
- (2) Unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit von Informationsgewinn und Aufwand und im Hinblick auf konkret zu prüfende Hypothesen wird eine regelmäßige Berichtslegung, die über die Wissensbilanzverordnung hinausgeht, angestrebt.

§ 11 Evaluation und Inkrafttreten

- (1) Gesellschaftliche, universitäre und gesetzliche Rahmenbedingungen unterliegen dem steten Wandel. Der Frauenförderungsplan wird daher spätestens nach fünf Jahren an die aktuelle Entwicklung angepasst.
- (2) Der Frauenförderungsplan tritt mit dem auf die Verlautbarung im Mitteilungsblatt folgenden Tag in Kraft. Änderungen von Curricula, die aufgrund der Vorgaben des § 3 Abs. 2 erforderlich werden, sind anlässlich der nächsten Curriculumsänderung umzusetzen.