

MITTEILUNGSBLATT DER KARL-FRANZENS-UNIVERSITÄT GRAZ



7. SONDERNUMMER

Studienjahr 2017/18

Ausgegeben am 20. 12. 2017

12.b Stück

Satzungsteil

Frauenförderungsplan 2017

iSd § 20b UG (FFP 2017)

Beschluss des Rektorats vom 13.12.2017

Impressum: Medieninhaber, Herausgeber und Hersteller: Karl-Franzens-Universität Graz, Universitätsplatz 3, 8010 Graz. Verlags- und Herstellungsort: Graz.
Anschrift der Redaktion: Rechts- und Organisationsabteilung, Universitätsplatz 3, 8010 Graz.
E-Mail: mitteilungsblatt@uni-graz.at
Internet: https://online.uni-graz.at/kfu_online/wbMitteilungsblaetter.list?pOrg=1

Offenlegung gem. § 25 MedienG

Medieninhaber: Karl-Franzens-Universität Graz, Universitätsplatz 3, 8010 Graz. Unternehmensgegenstand: Erfüllung der Ziele, leitenden Grundsätze und Aufgaben gem. §§ 1, 2 und 3 des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 - UG), BGBl. I Nr. 120/2002, in der jeweils geltenden Fassung.
Art und Höhe der Beteiligung: Eigentum 100%.
Grundlegende Richtung: Kundmachung von Informationen gem. § 20 Abs. 6 UG in der jeweils geltenden Fassung.

Satzungsteil Frauenförderungsplan 2017 iSd § 20b UG (FFP 2017)

Beschluss des Senats vom 13.12.2017

Präambel

Teil A. Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Rechtliche Grundlagen und leitende Grundsätze
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Ziele
- § 4 Gender Mainstreaming
- § 5 Weiterbildung in Gender Mainstreaming
- § 6 Unterrepräsentation von Frauen
- § 7 Frauenfördergebot
- § 8 Öffentlichkeitsarbeit
- § 9 Information über einschlägige Rechtsvorschriften
- § 10 Allgemeine Informationen
- § 11 Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache
- § 12 Begleitende Evaluation der Frauenförderung

Teil B. Forschung

- § 13 Förderung der Forschung von Frauen

Teil C. Lehre

- § 14 Beteiligung an Lehre, Frauenanteil
- § 15 Gastvortragende
- § 16 Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache

Teil D. Studium

- § 17 Erhöhung des Frauenanteils in Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- § 18 Stipendien

Teil E. Personalaufnahme, Personal- und Organisationsentwicklung

I. Abschnitt: Personalaufnahme

- § 19 Allgemeines
- § 20 Ausschreibung
- § 21 Motivieren zur Bewerbung
- § 22 Nachweisliche Suche nach geeigneten Frauen
- § 23 Wiederholung der Ausschreibung
- § 24 Bewerbungsgespräche
- § 25 Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

II. Abschnitt: Personal- und Organisationsentwicklung

- § 26 Personal- und Organisationsentwicklung

III. Abschnitt: Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung

- § 27 Aus- und Weiterbildung
- § 28 Spezifische Inhalte der Aus- und Weiterbildung
- § 29 Kongresse, Tagungen

IV. Abschnitt: Weitere Bestimmungen

- § 30 Beruflicher Aufstieg

§ 31 Vertretung während Mutterschutz und Karenz

§ 32 Gutachten; Kommissionen, Gremien

Teil F. Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Frauenförderung

§ 33 Aufgaben der Frauenförderung

Teil G. Budgetangelegenheiten und Anreizsystem

§ 34 Budgetangelegenheiten

§ 35 Anreizsysteme

Teil H. Umsetzung und Berichtspflichten

§ 36 Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung

§ 37 Berichtspflichten zur Gleichstellung inklusive Frauenförderung

Teil I. Inkrafttreten

§ 38 Inkrafttreten

Präambel

Die Universität Graz bekennt sich zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen. Sie sieht daher die Erreichung des Ziels, für Frauen und Männer an der Universität die ihrer Qualifikation entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen und die für Frauen bestehenden Nachteile zu beseitigen bzw auszugleichen, als gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen. Dies ist insbesondere eine Verpflichtung für Personen in leitenden Funktionen.

Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und die Frauenförderung finden ihren adäquaten Niederschlag in Personalpolitik, Forschung und Lehre sowie in der Verteilung der Ressourcen. Dazu gehört auch die Förderung von Studentinnen als potentielle künftige Wissenschaftlerinnen. Die Universität Graz setzt sich aktiv dafür ein, dass Studien- und Arbeitsbedingungen Frauen und Männern die gleichen Möglichkeiten bieten, insbesondere zu wissenschaftlichem Forschen, Lehren und Lernen.

Teil A. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Rechtliche Grundlagen und leitende Grundsätze

Die rechtlichen Grundlagen und die leitenden Grundsätze des Frauenförderungsplans der Universität Graz finden sich insbesondere in der österreichischen Bundesverfassung (vor allem Art 7 B-VG), in den §§ 19 Abs 2 Z 6 und § 20b UG sowie in der Satzung der Universität Graz.

§ 2 Geltungsbereich

Der Frauenförderungsplan gilt für alle Angehörigen der Universität Graz gemäß § 94 UG sowie für BewerberInnen um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Universität oder um Aufnahme als Studierende. Den von der Universität Graz gemäß § 10 Abs 1 UG gegründeten Gesellschaften, Stiftungen und Vereinen sowie jenen Gesellschaften, deren Geschäftsanteile die Universität mittelbar oder unmittelbar zu mehr als 50 vH hält, wird empfohlen, diesen Satzungsteil sinngemäß anzuwenden, soweit dies sachlich sinnvoll und rechtlich zulässig ist.

§ 3 Ziele

Durch die Umsetzung des Frauenförderungsplans verfolgt die Universität Graz folgende strategische und operative Ziele:

(1) Chancengerechtigkeit

Frauen sind in allen Organisationseinheiten, akademischen Einheiten und Verwaltungseinheiten auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten als gleichberechtigte Partnerinnen anzuerkennen. Es sind Rahmenbedingungen zu schaffen und zu erhalten, die Frauen den Zugang zu allen universitären Tätigkeitsbereichen ermöglichen.

(2) Gender Mainstreaming (§ 4)

Die Universität Graz wendet den Grundsatz des Gender Mainstreamings in allen Entscheidungsprozessen an.

(3) Frauenförderung

Frauenförderung ist im Wesentlichen in diesem Frauenförderungsplan geregelt, da sie jedoch immanenter Bestandteil von Gleichstellung ist, sind wesentliche Grundsätze auch im Satzungsteil Gleichstellungsplan zu verankern.

Angestrebt wird die Förderung der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die Erhöhung des Frauenanteils bei Forschungsprojekten und Habilitationen und die Förderung weiblicher Studierender an der Universität Graz. In den Verwaltungseinheiten sind Maßnahmen zur Qualifizierung von Frauen für Führungspositionen zu setzen.

(4) Beseitigung von Unterrepräsentation

Eine bestehende Unterrepräsentation von Frauen an der Universität Graz ist in allen Organisationseinheiten, akademischen Einheiten und Verwaltungseinheiten, Hierarchieebenen

und in allen Funktionen und Tätigkeiten zu beseitigen; es bedarf dazu neben frauenfördernder Maßnahmen auch eine Beseitigung von Nachteilen.

(5) Vermeidung von Benachteiligung

Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis oder Studium an der Universität Graz sind zu vermeiden.

(6) Infrastruktur

Eine adäquate Infrastruktur zur Verwirklichung der Frauenförderung ist sicherzustellen.

(7) Information

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

§ 4 Gender Mainstreaming

(1) Begriffsbestimmung

Gender Mainstreaming im Sinne dieses Frauenförderungsplans bedeutet, dass bei der Planung von Maßnahmen und Entscheidungen im Organisationsbereich mögliche unterschiedliche Auswirkungen auf die Lebenssituationen und Interessen von Männern und Frauen systematisch berücksichtigt werden.

Ziel des Gender Mainstreamings ist die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen.

(2) Gender Mainstreaming erfordert die Einbeziehung der Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderung in alle Tätigkeiten, Maßnahmen und Entscheidungsprozesse der Universität Graz, insbesondere durch die obersten Organe wie Universitätsrat, Rektorat und Senat (§§ 21, 22 und 25 UG; § 4 GLP 2017).

(3) Um eine konsequente Umsetzung der Grundsätze des Gender Mainstreamings in allen Entscheidungsprozessen und bei der Planung aller Maßnahmen zu gewährleisten, greift die Universität Graz auf das vorhandene ExpertInnenwissen im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (im Folgenden: AKGL), in der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung und im Beirat Gender Mainstreaming zurück und bindet diese dabei aktiv ein.

§ 5 Weiterbildung in Gender Mainstreaming

Das Rektorat hat nach Maßgabe der budgetären Mittel für regelmäßige Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming (besonders für Führungskräfte) zu sorgen.

§ 6 Unterrepräsentation von Frauen

Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der an der Universität Graz Beschäftigten innerhalb der jeweiligen personalrechtlichen Kategorien, welche sich aus dem UG, dem Kollektivvertrag und einschlägigen Betriebsvereinbarungen ergeben, in dem jeweiligen Wissenschaftszweig bzw der Verwaltungseinheit weniger als 50% (Vollzeitäquivalente) beträgt.

§ 7 Frauenfördergebot

(1) Ziel des Frauenförderungsplans und des Gleichstellungsplans ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in dem jeweiligen Wissenschaftszweig bzw der Verwaltungseinheit und in allen Funktionen und Tätigkeiten an der Universität Graz in allen Beschäftigungsverhältnissen und Ausbildungsverhältnissen auf mindestens 50% zu erhöhen. 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 an diesem Ziel mitzuwirken.

§ 8 Öffentlichkeitsarbeit

Frauenspezifische Themen sind als wesentliche Merkmale des Universitätsprofils – in Inhalt und Sprache angemessen – der inneruniversitären und außeruniversitären Öffentlichkeit zu präsentieren.

§ 9 Information über einschlägige Rechtsvorschriften

Das Rektorat hat den Leiterinnen und Leitern aller Universitätseinrichtungen und dem AKGL alle für Frauenförderungsangelegenheiten relevanten und aktuellen Rechtsvorschriften zu übermitteln. Diese sind den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern öffentlich zugänglich zu machen.

§ 10 Allgemeine Informationen

(1) Die Web-Homepage der Universität Graz hat auf der Einstiegsseite leicht zugängliche Hyperlinks zu frauen- und gleichstellungsrelevanten Informationen zu enthalten (jedenfalls in Hinblick auf den AKGL, das für Gleichstellung zuständige Rektoratsmitglied, die Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung sowie unikid & unicare, VereinbarkeitsbeauftragteR, ArbeitnehmerInnen-Interessenvertretungen).

(2) In an die Öffentlichkeit bzw an Universitätsangehörige gerichteten Informationssystemen und Verzeichnissen (wie etwa Geschäftseinteilungen, Lehrveranstaltungsverzeichnissen und Telefonverzeichnissen) der Universität Graz sind die Namen, Adressen und E-Mail-Adressen der mit Frauenförderung befassten Einrichtungen aufzunehmen.

(3) Die Studierenden werden im Rahmen des Zulassungsverfahrens (§§ 60 ff UG) und der Orientierungsveranstaltungen und -lehrveranstaltungen in der Studieneingangs- und Orientierungsphase entsprechend informiert. Dabei sind jedenfalls die mit Frauenförderung befassten Gremien und Einrichtungen vorzustellen. Zu informieren ist auch über die an der Universität Graz eingerichteten Anlaufstellen bei sexueller Belästigung und Mobbing bzw sonstigen Belästigungen.

(4) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei Dienstantritt vom Personalressort der Universität Graz entsprechendes Informationsmaterial zu erhalten. Darin sind jedenfalls der AKGL, das für Gleichstellung zuständige Rektoratsmitglied und die Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung sowie unikid & unicare und die bzw der Vereinbarkeitsbeauftragte sowie ArbeitnehmerInnen-Interessenvertretungen vorzustellen. Informiert wird auch über die an der Universität Graz eingerichteten Anlaufstellen bei sexueller Belästigung und Mobbing bzw sonstigen Belästigungen.

§ 11 Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache

(1) In allen dienstlichen Schriftstücken, offiziellen Mitteilungen sowie in offiziellen Dokumenten der Universität Graz sind entweder explizit die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder geeignete geschlechtergerechte Bezeichnungen zu verwenden, wenn nicht nur ein Geschlecht gemeint ist.

Darüber hinaus sind alle Organe und Angehörigen der Universität Graz angehalten, sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden, Interviews und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen und in der Lehre unter Wahrung der Wissenschafts- und Lehrfreiheit einer geschlechtergerechten Sprache zu bedienen. Es soll daher in allen Schriftstücken und öffentlichen Äußerungen entweder explizit die weibliche und männliche Form oder eine geschlechtsneutrale Bezeichnung verwendet werden. Unsachliche Differenzierungen zwischen Frauen und Männern sind zu unterlassen.

(2) Formulierungen sowie Organ- und Funktionsbezeichnungen sind so zu wählen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen.

§ 12 Begleitende Evaluation der Frauenförderung

In die regelmäßigen Evaluierungen gem § 14 UG und gem dem Satzungsteil Evaluierung ist auch die Frauenförderung einzubeziehen.

Teil B. Forschung

§ 13 Förderung der Forschung von Frauen

Die Universität fördert die Forschungstätigkeit von Frauen durch spezifische Maßnahmen, die in Zusammenarbeit mit dem AKGL erarbeitet werden. Die Vergabe von Stipendien und Studienförderung ist transparent darzustellen.

Teil C. Lehre

§ 14 Beteiligung an Lehre, Frauenanteil

(1) Weibliche Lehrende dürfen bei der Beauftragung und Betrauung mit universitätsinterner und -externer Lehre nicht benachteiligt werden. Frauen sind in ausgewogener Weise an der Lehre aller Kategorien zu beteiligen.

(2) Der AKGL wird in die Erteilung der Lehre einbezogen. Bei Diskriminierung auf Grund unsachlicher Verteilung der Lehre kann die Schiedskommission angerufen werden.

§ 15 Gastvortragende

Bei Gastvortragenden ist ein Frauenanteil von 50% pro Wissenschaftszweig anzustreben.

§ 16 Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache

Die Lehrenden werden angehalten sich einer geschlechtergerechten Sprache zu bedienen und auf geschlechterdiskriminierende Beispiele und Themenstellungen zu verzichten. Die Grundrechte der Wissenschafts- und Lehrfreiheit bleiben hierdurch unberührt.

Teil D. Studium

§ 17 Erhöhung des Frauenanteils in Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

(1) Die Universität Graz setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Frauen insbesondere zu Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

(2) Unterrepräsentiert sind Frauen in allen Studien einer Fachrichtung, in denen der Anteil der Studentinnen unter 50% liegt.

§ 18 Stipendien

(1) Stipendienangebote sind in geeigneter Weise den Studierenden bekannt zu machen. Frauen sind dabei zur Bewerbung besonders aufzufordern.

(2) Die Universität Graz wirkt darauf hin, dass zusätzliche Stipendien für Frauen eingeworben werden, dass Stipendien durch Erziehungsurlaub oder durch Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen werden können und die Altersgrenze für Stipendien bei familiären Belastungen hinaufgesetzt wird.

(3) Bei Stipendien, welche die Universität Graz selbst vergibt, sind die Grundsätze des Abs 2 einzuhalten.

(4) Die Vergabe von Stipendien und Studienförderung ist transparent darzustellen.

Teil E. Personalaufnahme, Personal- und Organisationsentwicklung

I. Abschnitt: Personalaufnahme

§ 19 Allgemeines

(1) Entsprechend dem Frauenfördergebot des § 41 UG und § 11 B-GIBG ist der Anteil von Frauen in allen Wissenschaftszweigen bzw Verwaltungseinheiten innerhalb der jeweiligen personalrechtlichen Kategorien, welche sich aus dem UG, dem Kollektivvertrag und einschlägigen Betriebsvereinbarungen ergeben, an der Universität Graz auf 50% (Vollzeit-äquivalente) anzuheben bzw ein Anteil von 50% zu erhalten. Daher sind in den jeweiligen Wissenschaftszweigen bzw Verwaltungseinheiten, in denen dieser Anteil noch nicht erreicht ist, Bewerberinnen, die für die angestrebte Stelle in gleichem Maße geeignet sind wie der

bestgeeignete Mitbewerber so lange vorrangig aufzunehmen, bis der Frauenanteil von mindestens 50% erreicht ist, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

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

(3) In Bereichen mit eklatanter Unterrepräsentation von Frauen (jedenfalls ab einem Männeranteil von 70%) sind geeignete Maßnahmen und Programme zu entwickeln und mit dem AKGL abzustimmen, um den Frauenanteil anzuheben, etwa Konzepte gleichstellungsorientierten Recruitings, Programme zur Verbesserung der WLB (work life balance bzw Wissenschaft-leben-in-Balance).

§ 20 Ausschreibung

(1) Ausschreibungstexte haben den Zusatz zu enthalten: „Die Universität Graz strebt eine Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“ Bei bestehender Unterrepräsentation ist weiters der Satz anzufügen: „Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.“

(2) Die Ausschreibungstexte und auf Verlangen die Arbeitsplatz- bzw Aufgabenbeschreibung sind dem AKGL durch die betreffende akademische Einheit bzw Verwaltungseinheit im Wege des Personalressorts unverzüglich, spätestens aber drei Wochen vor der Veröffentlichung der Ausschreibung nachweislich zur Kenntnis zu bringen.

(3) Kommt der AKGL zur Auffassung, dass der Ausschreibungstext den Grundsätzen dieses Frauenförderungsplans widerspricht, und ist eine Einigung mit dem Rektorat nicht möglich, so kann der AKGL binnen drei Wochen ab nicht erfolgter Einigung die Schiedskommission anrufen. Bis zu deren Entscheidung ist die Ausschreibung aufgeschoben.

§ 21 Motivieren zur Bewerbung

Qualifizierte Bewerberinnen sind durch geeignete Maßnahmen von der jeweils ausschreibenden Stelle zur Bewerbung zu motivieren.

§ 22 Nachweisliche Suche nach geeigneten Frauen

Die aufnehmende Universitätseinrichtung oder das zur Erstattung eines Besetzungsvorschlages zuständige Organ hat nachweislich und aktiv nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen. Der entsprechende Nachweis ist in den Akt aufzunehmen. Es sind die Richtlinien des AKGL zur Wiederholung der Ausschreibung in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

§ 23 Wiederholung der Ausschreibung

(1) Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, welche die gesetzlichen Voraussetzungen und Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, übermittelt die ausschreibende Stelle in schriftlicher Form dem AKGL eine Darstellung jener Maßnahmen, die gesetzt wurden, um Frauen über die Ausschreibung zu informieren und zur Bewerbung zu motivieren.

(2) Wurden keine ausreichenden Maßnahmen ergriffen, um qualifizierte Frauen zur Bewerbung zu motivieren, 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 wiederum keine Bewerbungen von Frauen ein, ist das Auswahlverfahren durchzuführen.

§ 24 Bewerbungsgespräche

Werden Bewerbungs- oder Auswahlgespräche geführt, so sind alle Bewerberinnen, welche die gesetzlichen Ernennungsvoraussetzungen oder die Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, sofern eine Unterrepräsentation von Frauen besteht, zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen.

§ 25 Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

(1) Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens Bewerberinnen und Bewerber zu einem Vortrag oder zu einer persönlichen Präsentation eingeladen, sind jedenfalls alle geeigneten Bewerberinnen einzuladen.

(2) Bewerberinnen, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen.

(3) Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.

(4) Die Bestimmungen des Art V des Konkordats zwischen dem Heiligen Stuhl und der Republik Österreich samt Zusatzprotokoll, BGBl II Nr 2/1934, bleiben unberührt.

II. Abschnitt: Personal- und Organisationsentwicklung

§ 26 Personal- und Organisationsentwicklung

(1) Personal- und Organisationsentwicklung ist als ein wichtiges Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils an der Universität Graz und der Frauenförderung innerhalb der Universität anzusehen. Bei allen Maßnahmen, welche die Personal- und Organisationsentwicklung betreffen, ist das Konzept des Gender Mainstreamings anzuwenden.

(2) Die Universität Graz setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle 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 Graz,
4. Weiterbildung und Förderung der beruflichen Qualifizierung der Frauen.

(3) Frauen sind aktiv dahingehend zu fördern, dass sie sich für Karrierestellen und Professuren qualifizieren und zur Bewerbung zu motivieren.

(4) Struktur- und Reorganisationsprogramme haben bestmöglich auf die Zielsetzungen der Frauenförderung Bedacht zu nehmen.

III. Abschnitt: Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung

§ 27 Aus- und Weiterbildung

(1) Die einzelnen Organisationseinheiten, akademischen Einheiten und Verwaltungseinheiten 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im wissenschaftlichen Bereich zur Promotion bzw Habilitation zu ermutigen. Darüber hinaus sind sie über einschlägige Fachtagungen, facheinschlägige wissenschaftliche Vereinigungen, Publikationsmöglichkeiten und die Möglichkeit zur Mitarbeit in Forschungsprojekten zu informieren.

(3) Die Vorgesetzten haben allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einschlägige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Kenntnis zu bringen und Frauen gezielt zur Teilnahme zu motivieren und haben dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, einschließlich der teilzeitbeschäftigten, auch während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst bzw Dienort über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte informiert werden. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind – auch im Rahmen der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche – über die individuellen für sie in Frage kommenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten umfassend und zeitgerecht zu beraten.

(4) Wird dem Wunsch auf Teilnahme an einer derartigen Veranstaltung nicht entsprochen, ist dem AKGL auf Wunsch eine schriftliche Begründung der Ablehnung zu übermitteln. Im

Fall des begründeten Verdachts einer Diskriminierung kann die Schiedskommission ange-rufen werden.

§ 28 Spezifische Inhalte der Aus- und Weiterbildung

Im Rahmen des Weiterbildungsprogramms der Universität Graz sind spezielle Seminare zur Frauenförderung anzubieten. Die Inhalte sind in Zusammenarbeit mit dem AKGL, dem für Gleichstellung zuständigen Rektorsratsmitglied und der Koordinationsstelle für Ge-schlechterstudien und Gleichstellung festzulegen. Frauen sind ausdrücklich als Zielgruppe von Fort- und Weiterbildungsangeboten anzusprechen und verstärkt als Lehrgangsunterstützerinnen und Referentinnen einzusetzen.

§ 29 Kongresse, Tagungen

Von jenen Mitteln, welche die Universität zur Finanzierung der Teilnahme ihrer Mitglieder an Kongressen, Tagungen udgl zur Verfügung stellt, ist ein angemessener Anteil für Akti-vitäten von Frauen vorzusehen.

IV. Abschnitt: Weitere Bestimmungen

§ 30 Beruflicher Aufstieg

(1) Es ist Aufgabe von Führungskräften, besonders Frauen zur Übernahme von Führungs-positionen zu motivieren.

(2) Vorgesetzte haben weibliche wissenschaftliche Nachwuchskräfte dahingehend zu för-dern, dass sie sich für Karrierestellen und Professuren qualifizieren und haben sie zur Be-werbung zu motivieren. Vorgesetzte von Mitarbeiterinnen des allgemeinen Universitäts-personals haben diese dahingehend zu fördern, dass sie sich für Leitungsfunktionen quali-fizieren und haben sie zur Bewerbung zu motivieren.

(3) Bewerberinnen, die für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) bzw Be-förderung in gleichem Maße geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind so lange vorrangig zu bestellen bis der Anteil der Frauen in der Gruppe von Universitätsange-hörigen in dem jeweiligen Wissenschaftszweig bzw der Verwaltungseinheit, auf der jewei-ligen Hierarchieebene, in der jeweiligen Funktion oder Tätigkeit mindestens 50% beträgt.

§ 31 Vertretung während Mutterschutz und Karenz

Im Fall der Mutter- und Elternschaft (Beschäftigungsverbot, Karenz, Teilzeitbeschäftigung, Papamonat udgl) von Beamtinnen und Beamten sowie Angestellten ist für die Aufnahme einer Ersatzkraft zum ehest möglichen Zeitpunkt zu sorgen.

§ 32 Gutachten; Kommissionen, Gremien

Bei Habilitationen und Berufungen ist darauf hinzuwirken, dass unter GutachterInnen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis besteht.

Teil F. Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Frauenförderung

§ 33 Aufgaben der Frauenförderung

(1) Der AKGL, das Büro des AKGL, das für Gleichstellung zuständige Rektorsratsmitglied und die Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung haben sich mit den Auf-gaben der Frauenförderung zu befassen. Dazu gehören etwa die Unterstützung dezentraler Initiativen der Frauenförderung (zB auf der Ebene von Organisationseinheiten oder akade-mischen Einheiten oder Verwaltungseinheiten) sowie die Förderung des weiblichen wissen-schaftlichen Nachwuchses und Personals.

(2) Weitere Bestimmungen hierzu, insbesondere zu Infrastruktur und Ressourcen finden sich im Satzungsteil Gleichstellung.

Teil G. Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme

§ 34 Budgetangelegenheiten

(1) Bei der Erstellung der Ziel- und Leistungsvereinbarungen und Budgetzuweisung sind die Frauenförderungsgebote des B-GIBG, des UG sowie die in diesem Frauenförderungsplan

enthaltenen Förderungsmaßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte aufzunehmen. Budgetanträge, die insbesondere der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen entgegenwirken, sind nach Maßgabe der vorhandenen Mittel zu berücksichtigen.

(2) Das Rektorat hat bei der Definition von Indikatoren für die Budgetzuweisung den AKGL einzubinden und allfällige Vorschläge und Anregungen zu berücksichtigen.

§ 35 Anreizsysteme

(1) Das Rektorat der Universität Graz sorgt für budgetäre Anreize zur Frauenförderung. Unbeschadet allfälliger rechtlicher Maßnahmen wegen Nichtbeachtung von Bestimmungen dieses Frauenförderungsplans hat das Rektorat auch im Rahmen der Budgetzuweisung budgetäre Anreizsysteme zur Gleichstellung zu schaffen.

(2) Ziel des Anreizsystems zur Frauenförderung ist die Angleichung von Einstiegs- und Aufstiegschancen von Frauen und Männern in den einzelnen Wissenschaftszweigen.

(3) Als Kriterien werden die Geschlechterverteilungen in relevanten Verwendungsgruppen bzw unter den Studierenden herangezogen.

(4) Das Volumen des Anreizsystems beträgt jährlich mindestens 10.000 Euro und ist an die bestplatzierten Wissenschaftszweige auszubezahlen.

(5) Über die Indikatoren im Detail, die Anzahl der zu prämierenden Fakultäten bzw Wissenschaftszweige und über den Auszahlungsmodus ist jährlich im Beirat Gender Mainstreaming Einvernehmen herzustellen.

(6) Soweit im Beirat Gender Mainstreaming kein Einvernehmen über andere Indikatoren hergestellt wird, ist die Berechnung wie folgt vorzunehmen:

1. Die Teilindikatoren berechnen sich folgendermaßen:

Indikator I – Einstiegschancen: Frauenanteil der NachwuchswissenschaftlerInnen/Frauenanteil StudienanfängerInnen

Indikator II – Aufstiegschancen: Frauenanteil ProfessorInnen/Habilitierte/Frauenanteil NachwuchswissenschaftlerInnen

2. Aus den beiden Teilindikatoren wird die folgende gewichtete Summe berechnet und für die Reihung der Wissenschaftszweige herangezogen:

Gesamtindikator: Indikator I x 1/3 + Indikator II x 2/3

3. Als NachwuchswissenschaftlerInnen im Sinne dieser Bestimmung gelten befristet angestellte UniversitätsassistentInnen und ProjektmitarbeiterInnen während der ersten vier Jahre der Befristung.

(7) Die Auszahlung aus diesem Anreizsystem ist jährlich vorzunehmen.

Teil H. Umsetzung und Berichtspflichten

§ 36 Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung

(1) Die Umsetzung der im Frauenförderungsplan enthaltenen Maßnahmen obliegt all jenen Organen der Universität Graz, 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 Graz verpflichten sich, die in Gesetzen und internationalen Rechtsnormen (insbesondere in Art 7 B-VG; in den §§ 1, § 2 Z 9, 10, § 3 Z 4, 9 UG; in den §§ 11 – 11d B-GIBG; in einschlägigen EU-Normen wie zB den Gleichbehandlungsrichtlinien; sowie in der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau) vorgesehenen Maßnahmen und Ziele umzusetzen. Der bislang erreichte Standard der Geschlechtergleichstellung soll kontinuierlich ausgebaut werden. Alle zuständigen Organe der Universität Graz anerkennen die Notwendigkeit, bewusstseinsbildende Maßnahmen zu setzen und von Diskriminierung 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 Diskriminierung auf Grund des Geschlechts stellt eine Dienstpflichtverletzung dar und ist entsprechend den (dienst- oder arbeits-)rechtlichen Vorschriften zu sanktionieren. Die Umsetzung der Maßnahmen zur Erreichung der de facto Gleichberechtigung von Frau und Mann in allen Funktionen und Tätigkeiten und in allen Beschäftigungsverhältnissen und Ausbildungsverhältnissen an der Universität Graz zählt zu den sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten.

(4) Bei der Umsetzung des Frauenförderungsplans sind die Informations- und Mitwirkungsrechte der Betriebsräte nach ArbVG zu berücksichtigen.

§ 37 Berichtspflichten zur Frauenförderung

Die Berichtspflichten zur Frauenförderung sind in § 57 GLP geregelt.

Teil I. Inkrafttreten

§ 38 Inkrafttreten

Dieser Frauenförderungsplan tritt am Tage nach seiner Veröffentlichung im Mitteilungsblatt in Kraft.

Der Satzungsteil Gleichstellung - Frauenförderungsplan iSd § 19 Abs 2 Z 6 iVm § 44 UG (FFP/KFU 2005) Beschluss des Senats vom 9. Dezember 2009, geändert mit Beschluss des Senats vom 16.05.2012, tritt an jenem Tage außer Kraft, an dem sowohl dieser Frauenförderungsplan als auch der nach § 20b UG zu erlassende Gleichstellungsplan in Kraft getreten sind.

Der Vorsitzende des Senats:
Niemann