

MITTEILUNGSBLATT DER KARL-FRANZENS-UNIVERSITÄT GRAZ



www.uni-graz.at/zvwww/miblatt.html

37. SONDERNUMMER

Studienjahr 2011/12

Ausgegeben am 30. 5. 2012

34.a Stück

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

Impressum: Medieninhaber, Herausgeber und Hersteller: Karl-Franzens-Universität Graz,
Universitätsplatz 3, 8010 Graz. Verlags- und Herstellungsort: Graz.
Anschrift der Redaktion: Administration und Dienstleistungen, Universitätsdirektion, Universitätsplatz 3,
8010 Graz. E-Mail: mitteilungsblatt@uni-graz.at

FFP/KFU 2005 idF Beschluss des Senats vom 16.05.2012

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

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
- § 7. Frauenfördergebot
- § 8. Benachteiligungsverbot
- § 9. Öffentlichkeitsarbeit
- § 10. Information über einschlägige Rechtsvorschriften
- § 12. Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache
- § 13. Begleitende Evaluation der Gleichstellung und der Frauenförderung

Teil B. Forschung

- § 14. Frauen- und Geschlechterforschung
- § 15. Förderung der Forschung von Frauen

Teil C. Lehre

- § 16. Beteiligung an Lehre, Frauenanteil
- § 17. Gastvortragende
- § 18. Frauen- und Geschlechterforschung in den Curricula
- § 19. Begutachtung der Curricula
- § 21. Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache
- § 22. Evaluierung der Lehre

Teil D. Studium

- § 23. Erhöhung des Frauenanteils in Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- § 24. Stipendien
- § 25. Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen bzw. Berufstätigkeit

Teil E. Personalaufnahme, Personal- und Organisationsentwicklung

I. Abschnitt: Personalaufnahme

- § 26. Allgemeines
- § 27. Ausschreibung
- § 28. Motivieren zur Bewerbung
- § 29. Nachweisliche Suche nach geeigneten Frauen
- § 30. Wiederholung der Ausschreibung
- § 31. Allgemeine Bestimmungen zum Auswahlverfahren
- § 32. Bewerbungsgespräche
- § 33. Auswahlkriterien
- § 34. Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

II. Abschnitt: Personal- und Organisationsentwicklung

- § 35. Personal- und Organisationsentwicklung
- § 36. Entwicklungsplan

III. Abschnitt: Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung

- § 37. Mentoring
- § 38. Dienstpflichten, Dienst- bzw. Arbeitszeiten
- § 39. Aus- und Weiterbildung
- § 40. Spezifische Inhalte der Aus- und Weiterbildung
- § 41. Kongresse, Tagungen

- § 42. Karrieregespräch, Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch
- § 43. Habilitationsverfahren

IV. Abschnitt: Weitere Bestimmungen

- § 44. Beruflicher Aufstieg
- § 45. Vertretung während Mutterschutz und Karenz
- § 46. Gutachten; Kommissionen, Gremien

Teil F. Arbeitsumfeld und Schutz der Würde am Arbeitsplatz

- § 47. Arbeitszeit
- § 48. Sonderurlaube und Karenz
- § 49. Kinderbetreuung und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen
- § 50. Menschengerechte Arbeitsbedingungen
- § 51. Sexuelle Belästigung und Mobbing

Teil G. Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Gleichstellung, Frauenförderung und Frauen- und Geschlechterforschung

I. Abschnitt: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

- § 52. Grundlagen
- § 53. Rechte und Aufgaben der Mitglieder
- § 54. Leiterin bzw. Leiter des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen
- § 55. Infrastruktur
- § 56. Vernetzung

II. Abschnitt: Der Geschäftsbereich für Gleichstellung im Rektorat

- § 57. Aufgaben und Infrastruktur
- § 58. Aufgaben und Infrastruktur
- § 59. Beirat für Gender Mainstreaming

Teil H. Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme

- § 60. Budgetangelegenheiten
- § 61. Anreizsysteme

Teil I. Umsetzung und Berichtspflichten

- § 62. Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung
- § 63. Berichtspflichten zur Förderung von Frauen

Teil J. Inkrafttreten

- § 64. Inkrafttreten

Bezeichnungen von Organisationseinheiten, Subeinheiten (Institute), dienstrechtliche Begriffe etc. aus dem bisherigen Universitätsrecht sind sinngemäß auf die neuen Strukturen des Organisationsplanes nach UG anzuwenden. Bei personalrechtlichen Bezeichnungen aus dem Bundesdienstrecht gilt erforderlichenfalls das entsprechende arbeitsrechtliche Äquivalent.

Präambel

Die Universität Graz bekennt sich zu 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 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 gleiche Möglichkeit zu wissenschaftlichem Forschen, Lehren und Lernen bieten.

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 § 11a B-GIBG, in den §§ 19 Abs 2 Z 6 und §§ 41–44 des UG und der Satzung der Universität Graz.

§ 2. Geltungsbereich

Der Frauenförderungsplan gilt für alle Angehörigen der Universität Graz gemäß § 94 UG.

§ 3. Ziele

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

- (1) Chancengleichheit
Frauen sind in allen Organisationseinheiten, 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
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, Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten zu beseitigen.
- (5) Vermeidung von Benachteiligung
Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis oder Studium an der Universität Graz sind zu vermeiden.
- (6) Frauen- und Geschlechterforschung
Frauen- und Geschlechterforschung ist in Forschung und Lehre zu integrieren.
- (7) Verbesserungen im Arbeitsumfeld
Zur Schaffung eines menschenwürdigen und lebenswerten Arbeitsumfeldes für alle an der Universität Graz tätigen Personen wird insbesondere gewährleistet:
 - a. Vereinbarkeit von Studium / Beruf mit familiären Verpflichtungen
 - b. Schutz der Würde am Arbeitsplatz, insbesondere (auch präventives) Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Mobbing.
- (8) Infrastruktur
Eine adäquate Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung ist sicherzustellen.
- (9) Information
Die interne Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung 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) Gender Mainstreaming erfordert die Einbeziehung der Gleichstellung und Frauenförderung in alle Tätigkeiten, Maßnahmen und Entscheidungsprozesse der Universität Graz, insbesondere durch die obersten Organe wie Universitätsrat, Rektorat und Senat (§§ 21-25 UG).
- (2) Um eine konsequente Umsetzung des Grundsatzes 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 und dem Beirat für Gender Mainstreaming (vgl § 59) 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

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 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 Universitätsangehörige und insbesondere Leitungsorgane sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches an diesem Ziel mitzuwirken.

§ 8. Benachteiligungsverbot

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

§ 9. Öffentlichkeitsarbeit

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

§ 10. Information über einschlägige Rechtsvorschriften

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

§ 11. Allgemeine Informationen

- (1) Die Web-Homepage der Universität Graz enthält auf der Einstiegsseite leicht zugängliche Hyperlinks zu frauenrelevanten Informationen (jedenfalls Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Vizerektorat für Gleichstellung, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, Uniked&Unicare, KinderbetreuungsbeauftragteR).
- (2) In den jeweiligen Geschäftseinteilungen, Vorlesungsverzeichnissen und Telefonverzeichnissen der Universität Graz sind die Namen, Adressen und E-Mail-Adressen der mit Gleichstellung und Frauenförderung befassten Einrichtungen aufzunehmen.
- (3) Die Studierenden werden im Rahmen des Zulassungsverfahrens (§§ 60 ff UG) und den Orientierungslehrveranstaltungen in der Studieneingangs- und Orientierungsphase entsprechend informiert. Dabei sind jedenfalls die mit Gleichstellung und Frauenförderung befassten Gremien und Einrichtungen vorzustellen. Zu informieren ist auch über die an der Universität Graz eingerichteten Anlaufstellen bei sexueller Belästigung und Mobbing.
- (4) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten bei Dienstantritt vom Personalressort der Universität Graz entsprechendes Informationsmaterial. Darin sind jedenfalls der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, das Vizerektorat für Gleichstellung und die Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung sowie Uniked&Unicare und die bzw der KinderbetreuungsbeauftragteR vorzustellen. Informiert wird auch über die an der Universität Graz eingerichteten Anlaufstellen bei sexueller Belästigung und Mobbing.

§ 12. Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache

- (1) Alle Organe und Angehörigen der Universität Graz sollen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden, Interviews und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen und in der Lehre einer

geschlechtergerechten Sprache 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) Die Verwendung von Generalklauseln, in denen z.B. zu Beginn, am Ende oder in Fußnoten eines Textes festgehalten wird, dass die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter gelten, ist unzulässig.
- (3) Formulierungen sowie Organ- und Funktionsbezeichnungen sind so zu wählen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen.

§ 13. Begleitende Evaluation der Gleichstellung und der Frauenförderung

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

Teil B. Forschung

§ 14. Frauen- und Geschlechterforschung

- (1) Die Universität Graz fördert die Integration und den Auf- und Ausbau der Frauenforschung und von Geschlechterstudien in Forschung und Lehre.
- (2) Wissenschaftliche Themen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung sind im Rahmen von Qualifikationsbeurteilungen (z.B. bei Studienabschlüssen, in Habilitationsverfahren, bei Berufungsverfahren) als gleichwertig mit Arbeiten zu anderen Forschungsthemen zu sehen. Interdisziplinäre und außeruniversitäre Leistungen im Rahmen der Frauen- und Geschlechterforschung sind zu berücksichtigen.
- (3) Es sind finanzielle Mittel (Stipendien) für mindestens zwei Dissertationen pro Studienjahr im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung vorzusehen.
- (4) Die Universität Graz wird nach Möglichkeit an mindestens einer Organisationseinheit zumindest eine Professur für Frauen- und Geschlechterforschung errichten bzw erhalten.

§ 15. Förderung der Forschung von Frauen

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

Teil C. Lehre

§ 16. 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 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen wird in die Erteilung der Lehre einbezogen, bei Diskriminierung aufgrund unsachlicher Verteilung der Lehre kann die Schiedskommission angerufen werden.

§ 17. Gastvortragende

- (1) Bei Gastvortragenden ist ein Frauenanteil von 50% pro Wissenschaftszweig anzustreben.
- (2) Bei der Prioritätenreihung der Gastvortragenden ist auf Frauen- und Geschlechterforschung Bedacht zu nehmen.

§ 18. Frauen- und Geschlechterforschung in den Curricula

- (1) Bei der Gestaltung der Curricula ist auf die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung bzw. von frauen- und geschlechterspezifischen Themenstellungen Rücksicht zu nehmen.
- (2) In allen Bachelor-, Master- und Diplomstudien ist nach Möglichkeit ein freies Wahlfach aus Frauen- und Geschlechterforschung in angemessenem Ausmaß, mindestens aber von 4 ECTS-Punkten, anzubieten.
- (3) Für ein Mindestausmaß von 4 ECTS-Punkten an Lehre in der Frauen- und Geschlechterforschung ist die Bedeckung aus dem regulären Budget der Organisationseinheit vorzusehen, etwa für Ringvorlesungen, fachspezifische Gastvorlesungen etc.

§ 19. Begutachtung der Curricula

Der Senat bzw. die für die Erlassung der Curricula zuständigen Organe haben jeden Entwurf zur Änderung oder Erlassung eines Studienplanes dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Stellungnahme zu übermitteln.

§ 20. Fakultätsübergreifendes Lehrangebot zur interdisziplinären Frauen- und Geschlechterforschung / Geschlechterstudien

- (1) Von der Universitätsleitung werden Mittel in einem angemessenen Umfang, mindestens aber ausreichend für 34 Semesterstunden externe Lehre jährlich, für ein fakultätsübergreifendes Lehrangebot zur interdisziplinären Frauen- und Geschlechterforschung / Geschlechterstudien bereitgestellt.
- (2) Diese Lehrveranstaltungen sind für Studierende aller Studienrichtungen zugänglich und gewährleisten ein Mindestangebot an Speziallehrveranstaltungen zur interdisziplinären Frauen- und Geschlechterforschung / Geschlechterstudien, zusätzlich zu der an den Organisationseinheiten angebotenen Lehre. Sie stellen außerdem eine fachliche Weiterentwicklung und Vertiefung sicher, hin zu einem systematischen Studienangebot mit aufbauenden Charakter und Zertifizierung. Darüber hinaus unterstützen und fördern sie Schwerpunktbildungen und Vertiefungen in den einzelnen Studienrichtungen.
- (3) Die entsprechende Lehre wird auf der Grundlage des für das Lehrangebot zur interdisziplinären Frauen- und Geschlechterforschung / Geschlechterstudien vorliegenden Modulsystems öffentlich ausgeschrieben und aufgrund der Zuordnung zum Modulsystem, der wissenschaftlichen und didaktischen Qualität der einzelnen vorgeschlagenen Lehrveranstaltung und der Erfahrung der Lehrenden vom wissenschaftlichen Beirat der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung gereiht.
- (4) Den Vorschlag zur Erteilung an das studienrechtliche Organ erstattet die Leiterin bzw. der Leiter der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung.
- (5) Die organisatorische Abwicklung erfolgt durch die Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung.
- (6) Lehre zur interdisziplinären Frauen- und Geschlechterforschung / Geschlechterstudien wird auf studienrechtlicher Ebene gleichwertig wie Prüfungsfächer anderer Studienrichtungen gehandhabt, insbesondere in Hinblick auf ihre Anerkennung, Zertifizierung und Zulassung als Prüfungsfach bei Diplomprüfungen und Rigorosen. Dafür sorgt das für studienrechtliche Angelegenheiten zuständige Organ.

§ 21. Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache

Die Lehrenden werden angehalten sich einer geschlechtergerechten Sprache unter Verzicht auf geschlechterdiskriminierende Beispiele und Themenstellungen zu bedienen.

§ 22. Evaluierung der Lehre

- (1) Bei der Evaluierung der Lehre ist zu erheben, ob die Gleichbehandlung von Studentinnen und Studenten verwirklicht wird.
- (2) Es ist zu erheben, ob im Rahmen des Curriculums Lehrveranstaltungen mit wissenschaftstheoretischen und / oder methodenkritischen Inhalten in Bezug auf Frauen- und Geschlechterforschung den Studierenden zumindest als Wahlfach im Rahmen des Studiums angeboten oder als freies Wahlfach empfohlen wurden.

Teil D. Studium

§ 23. 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.

§ 24. 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.

§ 25. Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen bzw. Berufstätigkeit

- (1) Die Universität Graz wirkt darauf hin, dass Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger bzw. Berufstätigkeit sich mit dem Studium vereinbaren lassen.
- (2) Das prüfungsrelevante Lehrangebot ist zeitlich so festzulegen, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern bzw. der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen bzw. Berufstätigkeit zu vereinbaren ist. Parallelveranstaltungen sollen zu unterschiedlichen Terminen (in zeitlicher Streuung, an verschiedenen Wochentagen, zu verschiedenen Tageszeiten) angeboten werden. Auf Betreuungspflichten von studierenden Eltern und Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen ist bei der Wahl der Termine besonders Rücksicht zu nehmen.

Teil E. Personalaufnahme, Personal- und Organisationsentwicklung

I. Abschnitt: Personalaufnahme

§ 26. 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% (Vollzeitäquivalente) 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).

§ 27. Ausschreibung

- (1) Ausschreibungstexte sind so zu formulieren, dass sie als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen können. Sie haben daher sämtlichen Aufnahmeerfordernissen, ein umfassendes Anforderungsprofil (insbesondere die maßgeblichen und erwünschten Qualifikationen) und nachvollziehbare, hinreichend detaillierte Qualifikationskriterien zu enthalten.
- (2) Ausschreibungstexte sind in weiblicher und männlicher Form abzufassen und haben keine zusätzlichen Anmerkungen zu enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.
- (3) Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen sowie für Leitungsfunktionen 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.“
- (4) Ausschreibungen von Stellen und Funktionen sind den Beschäftigten der betreffenden Organisationseinheit auch während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienstort zeitgerecht bekannt zu machen. Dies gilt auch für interne Ausschreibungen.
- (5) Bei Ausschreibungen von Führungspositionen sowie bei Ausschreibung von Professuren ist Kompetenz im Bereich des Gender Mainstreaming als ein Auswahlkriterium zu nennen.

- (6) Die Ausschreibungstexte und auf Verlangen die Arbeitsplatz- bzw. Aufgabenbeschreibung durch die betreffende Organisationseinheit sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich, spätestens aber drei Wochen vor der Veröffentlichung der Ausschreibung nachweislich zur Kenntnis zu bringen.
- (7) Ausschreibungstexte sind unzulässig, die den Absätzen 1 - 6 widersprechen oder sonst eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts enthalten. Ausschreibungstexte, die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für die nachfolgenden Personalauswahlverfahren darstellen, oder überspezifizierte Ausschreibungen, die den potentiellen Kreis der Bewerbungen zu Gunsten oder Ungunsten einer bestimmten Person bzw. eines Geschlechtes unsachlich einschränken, sind nicht zulässig. Kommt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Auffassung, dass der Ausschreibungstext den Grundsätzen dieses Frauenförderungsplanes widerspricht, und ist eine Einigung mit dem Rektorat nicht möglich, so kann der Arbeitskreis binnen drei Wochen ab nicht erfolgter Einigung die Schiedskommission anrufen. Bis zu deren Entscheidung ist die Ausschreibung aufgeschoben.

§ 28. Motivieren zur Bewerbung

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

§ 29. 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 Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zur Wiederholung der Ausschreibung in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

§ 30. 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 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen 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.

§ 31. Allgemeine Bestimmungen zum Auswahlverfahren

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

§ 32. Bewerbungsgespräche

- (1) Werden im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Stelle oder Funktion Aufnahme- oder Auswahlgespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern geführt, ist die Liste der eingeladenen Personen dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.
- (2) 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 (§ 26), zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen.
- (3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist im Zuge des Auswahlverfahrens für Leitungsfunktionen zur Teilnahme an allen Aufnahme-, Vorstellungs- und Bewerbungsgesprächen, Hearings, Assessment-Centers udgl. mindestens eine Woche vor dem Termin nachweislich schriftlich einzuladen.
- (4) In Aufnahmegesprächen, Hearings udgl. haben frauendiskriminierende Fragestellungen (z.B. über die Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von

Bewerberinnen dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

§ 33. Auswahlkriterien

- (1) Im Ausschreibungstext nicht genannte Aufnahmekriterien dürfen grundsätzlich nicht berücksichtigt werden. Ist ausnahmsweise im jeweiligen Personalaufnahmeverfahren die Entwicklung von Hilfskriterien zur Entscheidungsfindung unerlässlich, so dürfen diese nicht unsachlich sein. Auch darf von den im Ausschreibungstext angeführten Qualifikationserfordernissen nicht auf Grund einer Heranziehung der Hilfskriterien abgegangen werden. Die Hilfskriterien müssen ein taugliches Mittel zur Entscheidungsfindung darstellen. Aspekte, die keine Aussagekraft in Bezug auf die künftige Aufgabenerfüllung haben, dürfen nicht herangezogen werden. Weiters dürfen keine Hilfskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, stereotypen Rollenverständnis der Geschlechter orientieren. Werden bei der Auswahlentscheidung ausnahmsweise Hilfskriterien herangezogen, ist die Notwendigkeit der Heranziehung und die so zu Stande gekommene Personalentscheidung gegenüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu begründen.
- (2) In Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für die weiblichen Beschäftigten ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.
- (3) Der Besetzungsvorschlag ist sachlich nachvollziehbar zu begründen. Nachvollziehbarkeit liegt idR dann vor, wenn alle Bewerberinnen und Bewerber an Hand der Kriterien des Ausschreibungstextes im Sinne eines objektiven und substantiierten Qualifikationsvergleichs beurteilt werden. Ist die Anzahl der Bewerbungen hoch, kann es sich bei der Beurteilung der ausgeschiedenen BewerberInnen durchaus auch um kürzere zusammenfassende Begründungen handeln, sofern daraus hervorgeht, warum die nicht (auf dem Besetzungsvorschlag) gereihten BewerberInnen ausgeschieden wurden.
- (4) Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sowie die Absicht, von der Möglichkeit der Karenzierung, Reduktion der Arbeitszeit Gebrauch zu machen, dürfen Bewerberinnen und Bewerber nicht benachteiligen.
- (5) Außeruniversitäre Qualifikationen sind bei der Auswahl zu berücksichtigen.
- (6) Bei der Beurteilung der Qualifikation sind auch Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten zu berücksichtigen, die durch die tatsächliche Betreuung oder Pflege eines Kindes oder pflegebedürftiger Angehöriger erworben wurden, außer diese Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten sind für die zu besetzende Stelle ohne Bedeutung.

§ 34. Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

- (1) Bei der Ausschreibung von Stellen für Universitätsprofessuren in Fachgebieten, in denen bereits mit frauenspezifischen Themen und Forschungen verbundene Lehrveranstaltungen im Studienplan verankert sind, ist auf diesen Umstand hinzuweisen.
- (2) Werden im Berufungsverfahren gemäß § 98 Abs 2 2. Satz UG auch Kandidatinnen und Kandidaten einbezogen, die sich nicht beworben haben, ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.
- (3) Zwei seitens des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen nominierte Mitglieder haben das Recht mit beratender Stimme an Sitzungen der Berufungskommissionen teilzunehmen und Anträge zu stellen, Erklärungen zu Protokoll zu geben sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind fristgerecht zu jeder Sitzung der Berufungskommission zu laden. Bei Nichteinladung kann die Schiedskommission angerufen werden.
- (4) Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens Bewerberinnen und Bewerber zu einem Vortrag oder zu einer persönlichen Präsentation eingeladen, sind jedenfalls alle geeigneten Bewerberinnen einzuladen.
- (5) Vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen können bei Bedarf Gutachten und Stellungnahmen von Expertinnen und Experten iSd § 42 Abs 5 UG eingeholt werden. Besteht ein Grund zur Annahme einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, kann binnen drei Wochen – im Falle der Auswahlentscheidung des Rektors bzw der Rektorin binnen zwei Wochen (vgl § 98 Abs 9 UG) – die Schiedskommission angerufen werden.
- (6) Bewerberinnen, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Besetzungsvorschlag aufzunehmen.

- (7) Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.
- (8) 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

§ 35. 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 Mainstreaming 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.

§ 36. Entwicklungsplan

Das Rektorat, der Senat und der Universitätsrat haben bei der Entscheidung über die fachliche Widmung von freien Stellen für Universitätsprofessuren (§ 98 Abs 1 UG) auf die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung / Geschlechterstudien Bedacht zu nehmen.

III. Abschnitt: Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung

§ 37. Mentoring

- (1) Mentoring, d.h. die systematische fachliche, organisatorische und soziale Einführung, Begleitung und Unterstützung der Beschäftigten ist ein wichtiger Aspekt der Karriereförderung oder Laufbahnförderung. In der Einführungsphase neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die unmittelbaren Vorgesetzten verpflichtet, als Mentorinnen und Mentoren zu wirken. Von diesen Vorgesetzten können auch andere im jeweiligen Aufgabengebiet erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität als Mentorinnen und Mentoren eingesetzt werden. Verantwortlich für eine bedarfsgerechte Einführung der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben jedoch die unmittelbaren Vorgesetzten.
- (2) Tätigkeiten als Mentorin oder Mentor sind als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten zu sehen und der Arbeits- bzw. Dienstzeit anzurechnen. Die Vorgesetzten haben auf daraus erwachsende zusätzliche Belastungen bei der Verteilung der Dienstpflichten besondere Rücksicht zu nehmen.
- (3) Das Rektorat richtet nach Maßgabe der budgetären Mittel ein frauenspezifisches Mentoring-Programm ein.

§ 38. Dienstpflichten, Dienst- bzw. Arbeitszeiten

- (1) Bei der Festlegung der Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben (in der Folge: Dienstpflichten), ist innerhalb der betreffenden Organisationseinheit auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bedacht zu nehmen.
- (2) Die Dienstpflichten sind überdies so zu gestalten, dass die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die für ihre Laufbahn erforderlichen Qualifikationen in der dafür vorgesehenen Zeit erwerben können.
- (3) Bei der Festlegung der Dienstpflichten des wissenschaftlichen Universitätspersonals ist nach Maßgabe der Stellenbeschreibung auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung zu achten. Die Verwendung hat so zu erfolgen, dass durch die Erbringung wissenschaftlicher Leistungen der Erwerb von weiterführenden Qualifikationen ermöglicht wird. Dies bedeutet insbesondere, dass bei der Festlegung der Dienstpflichten - insbesondere bei teilzeitbeschäftigten Frauen - auf die Einräumung von ausreichender Arbeitszeit zur Erbringung wissenschaftlicher Leistungen Bedacht zu nehmen ist.
- (4) In Eignungsabwägungen, Dienstbeschreibungen, Beurteilungen und Zeugnissen müssen die Arbeitsplatzbeschreibungen und die Festlegung der Dienstpflichten berücksichtigt werden.

- (5) Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für die Beschreibung der Arbeitsplätze.

§ 39. Aus- und Weiterbildung

- (1) Die einzelnen Organisationseinheiten haben Frauen nachdrücklich zu fördern. Bei der Zulassung zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist auf ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern zu achten.
- (2) Vorgesetzte haben 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) Das Rektorat hat eine aktualisierte Liste der genannten Veranstaltungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig in geeigneter Form (z.B. Intranet) kundzumachen.
- (5) Bei der Planung von Fortbildungsseminaren ist nach Maßgabe der budgetären Mittel auf eine familienfreundliche Organisation Bedacht zu nehmen (zB Angebot in der Weise, dass etwa auch Teilzeitbeschäftigte mit Familienarbeit möglichst in ihrer Dienstzeit daran teilnehmen können bzw die Zeit der Teilnahme auf die Dienstzeit angerechnet wird, Hinweise auf Möglichkeiten der Kinderbetreuung).
- (6) Wird dem Wunsch auf Teilnahme an einer derartigen Veranstaltung nicht entsprochen, ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen auf Wunsch eine schriftliche Begründung der Ablehnung zu übermitteln. Im Fall des begründeten Verdachts einer Diskriminierung kann die Schiedskommission angerufen werden.

§ 40. Spezifische Inhalte der Aus- und Weiterbildung

- (1) Im Rahmen des Weiterbildungsprogramms der Universität Graz sind spezielle Seminare zur Frauenförderung anzubieten. Die Inhalte sind in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, dem Vizerektorat für Gleichstellung und der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung festzulegen. Frauen sind ausdrücklich als Zielgruppe von Fort- und Weiterbildungsangeboten anzusprechen und verstärkt als Lehrgangleiterinnen und Referentinnen einzusetzen.
- (2) Unter Fortbildung sind neben facheinschlägigen Kursen auch Veranstaltungen aus dem Bereich der Schlüsselqualifikationen und Soft Skills (Rhetorik, Kommunikation, Bewerbungstraining, Projektmanagement, Projektakquisition, Problematik der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft, Präsentationstechnik, Didaktik, Fremdsprachen, Burn-Out, Mobbing-Prävention, etc.) zu verstehen.

§ 41. 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 Aktivitäten von Frauen vorzusehen.

§ 42. Karrieregespräch, Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch

- (1) Das Karrieregespräch dient unter anderem dazu, die erbrachten Leistungen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Hinblick auf die für die wissenschaftliche Karriere erforderliche Qualifikation (Dissertation, Habilitation) zu besprechen und den wissenschaftlichen Fortgang durch entsprechende Rahmenbedingungen zu fördern. Karrieregespräche sind daher mindestens alle zwei Jahre mit allen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ungeachtet des auf sie anzuwendenden Personalrechts zu führen. Bei der Durchführung der Karrieregespräche ist § 186 Abs 1 Z 2 BDG (gegebenenfalls sinngemäß) anzuwenden.
- (2) Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche sind mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ungeachtet des auf sie anzuwendenden Personalrechts zu führen. Bei der Durchführung aller

Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche ist § 45a BDG (gegebenenfalls sinngemäß) anzuwenden.

§ 43. Habilitationsverfahren

- (1) Zwei seitens des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen nominierte Mitglieder haben das Recht mit beratender Stimme an Sitzungen der Habilitationskommissionen teilzunehmen und Anträge zu stellen, Erklärungen zu Protokoll zu geben sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Habilitationskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind fristgerecht zu jeder Sitzung der Habilitationskommission zu laden. Bei Nichteinladung kann die Schiedskommission angerufen werden.
- (2) Vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen können bei Bedarf Gutachten und Stellungnahmen von Expertinnen und Experten iSd § 42 Abs 5 UG eingeholt werden. Besteht ein Grund zur Annahme einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, kann die Schiedskommission angerufen werden.

IV. Abschnitt: Weitere Bestimmungen

§ 44. Beruflicher Aufstieg

- (1) Entscheidungen über die Betrauung von allgemeinen Universitätsbediensteten mit Leitungsfunktionen und Entscheidungen über Verwendungsänderungen und Beförderungen sind vom entscheidungszuständigen Organ unter begleitender Einbindung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu treffen.
- (2) Bewerberinnen, die für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) bzw. Beförderung in gleichem Maße geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind so lange vorrangig zu bestellen bis der Anteil der Frauen in der Gruppe von Universitätsangehörigen in dem jeweiligen Wissenschaftszweig bzw der Verwaltungseinheit, auf der jeweiligen Hierarchieebene, in der jeweiligen Funktion oder Tätigkeit mindestens 50% beträgt.

§ 45. Vertretung während Mutterschutz und Karenz

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

§ 46. Gutachten; Kommissionen, Gremien

- (1) Bei der Zusammensetzung von Berufungskommissionen gemäß § 98 Abs 4 UG und Habilitationskommissionen gemäß § 103 Abs 7 UG sowie bei der Besetzung von Gremien ist darauf zu achten, dass Frauen als Mitglieder nominiert werden. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen stellt auf Anfrage eine Liste fach einschlägig qualifizierter Wissenschaftlerinnen zur Verfügung.
- (2) Bei Habilitationen und Berufungen ist darauf hinzuwirken, dass vermehrt Gutachten von Frauen erstellt werden.
- (3) Weiters sind Gutachterinnen und Gutachter bei ihrer Bestellung darauf hinzuweisen, dass in Gutachten über Wissenschaftlerinnen spezifisch weibliche Lebensläufe zu berücksichtigen sind.
- (4) Zur Verwirklichung des Grundsatzes des Gender Mainstreamings hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen das Recht, bei den Sitzungen von Kommissionen (zB Bewertungskommissionen), die sich mit Personalangelegenheiten befassen, maximal zu zweit mit beratender Stimme und dem Recht auf Protokollerklärungen teilzunehmen. Er ist zu all diesen Sitzungen zeitgleich mit den Mitgliedern einzuladen. Bei Nichteinladung kann die Schiedskommission angerufen werden.

Teil F. Arbeitsumfeld und Schutz der Würde am Arbeitsplatz

§ 47. Arbeitszeit

- (1) Bei der Entwicklung von neuen Modellen zur Gestaltung und Erfassung der Arbeitszeit und An- und Abwesenheitsverwaltung ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzubeziehen.

- (2) Arbeitszeitflexibilität ist für alle Angehörigen der Universität zu fördern. Sie ist in allen Karriere- und MitarbeiterInnengesprächen zu erörtern.
- (3) Leitungsfunktionen sind im Bedarfsfall so zu gestalten, dass sie nach Möglichkeit auch von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können.

§ 48. Sonderurlaube und Karenz

- (1) Die Universität Graz informiert die Beschäftigten umfassend über die Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienarbeit und über die sich daraus ergebenden Konsequenzen, wie etwa in Bezug auf die Altersversorgung. Sie ermutigt männliche Beschäftigte von diesen Möglichkeiten Gebrauch zu machen.
- (2) Bei der Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und für die Pflegefreistellung haben für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter folgende Grundsätze zu gelten:
 1. Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- und Karenzierungsmöglichkeiten auch zur Erfüllung familiärer Verpflichtungen darf nicht zur unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung von Beschäftigten im Zusammenhang mit ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis führen.
 2. Im Falle des Wiedereinstiegs soll diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausreichend Zeit für eine Einschulung und Einarbeitung in ihren Aufgabenbereich gegeben werden.

§ 49. Kinderbetreuung und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen

- (1) Die Universität Graz sieht die Schaffung von Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben (insbesondere Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen) und Beruf bzw. Studium als ihre Verpflichtung an.
- (2) Das Rektorat hat regelmäßig Bedarfserhebungen zum Thema Vereinbarkeit durchzuführen, deren Ergebnisse im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen und nach Möglichkeit alle geeigneten Maßnahmen zur Deckung des Bedarfs (zB an Betreuungsplätzen für die Kinder) der Universitätsangehörigen zu treffen. Dabei ist der Bedarf von Personen während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Arbeitsplatz zu berücksichtigen.
- (3) Das Rektorat hat eine Kinderbetreuungsbeauftragte bzw. einen Kinderbetreuungsbeauftragten zu bestellen, deren bzw. dessen Aufgabe die Beratung des Rektorats und der Universitätsangehörigen bei Fragen zu Kinderbetreuung/Vereinbarkeit ist, insbesondere die Beratung bei der Bedarfserhebung gemäß Abs 2 sowie bei der Schaffung von (Kinderbetreuungs-)Angeboten.
- (4) Zur operativen Unterstützung der oder des Kinderbetreuungsbeauftragten ist eine Kinderbetreuungsanlaufstelle eingerichtet. Die ausreichende budgetäre, personelle und räumliche Ausstattung hierfür ist nach Möglichkeit zu gewährleisten. Diese Anlaufstelle wird allen Angehörigen der Universität Hilfestellung bei der Vermittlung bzw. Organisation von Kinderbetreuung anbieten bzw. diesbezügliche Informationen betreffend Vereinbarkeit bereitstellen sowie beratend bei der Durchführung der Bedarfserhebung gemäß Abs 2 mitwirken. Die Funktion der/des Kinderbetreuungsbeauftragten kann auch von der Leiterin bzw dem Leiter dieser Einrichtung wahrgenommen werden.
- (5) Das Rektorat hat auf Basis des erhobenen Bedarfs nach Möglichkeit geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen für eine ausreichende Zahl an Kinderbetreuungsmöglichkeiten für alle Universitätsangehörigen mit Betreuungspflichten zu setzen.
- (6) Neue Unterstützungsangebote für die Pflege von Angehörigen sind nach Maßgabe der Möglichkeiten zu entwickeln.

§ 50. Menschengerechte Arbeitsbedingungen

- (1) Alle Angehörigen der Universität Graz haben das Recht auf Wahrung ihrer persönlichen Würde, insbesondere auf Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing.
- (2) Die Universität Graz setzt daher insbesondere geeignete Präventivmaßnahmen und stellt sicher, dass Personen, die von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing betroffen wurden, eine kostenlose Beratung durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen erhalten.

§ 51. Sexuelle Belästigung und Mobbing

- (1) Sexuelle Belästigung iSd § 8 B-GIBG, geschlechtsbezogene Belästigung § 8a B-GIBG oder Mobbing stellt eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten dar. Die Universität Graz duldet weder sexuelle bzw. geschlechtsbezogene Belästigung, sexistisches Verhalten noch

Mobbing. Geeignete Maßnahmen zur Prävention von Belästigung und Mobbing sind durchzuführen.

- (2) Alle Angehörigen der Universität Graz, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass sexuell oder geschlechtsbezogen belästigendes Verhalten und Mobbing unterbleiben.
- (3) Beschäftigte, die mit Personalangelegenheiten befasst sind, werden durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen oder durch eine von diesem bestimmte Person über den sachgerechten Umgang mit Vorfällen sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung, Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und Mobbing informiert. Das Thema wird regelmäßig Bestandteil von verpflichtenden Weiterbildungsveranstaltungen, insbesondere für Vorgesetzte.
- (4) Die Universität Graz bietet nach Maßgabe der budgetären Mittel im Rahmen des Weiterbildungsangebotes regelmäßig Kurse zur Selbstbehauptung bzw. im Rahmen des Hochschulsports pro Studienjahr mindestens einen Selbstverteidigungskurs für Frauen an.
- (5) Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen / Universitätsangehörigen unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

Teil G. Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Gleichstellung, Frauenförderung und Frauen- und Geschlechterforschung

I. Abschnitt: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

§ 52. Grundlagen

- (1) Die Aufgaben und Rechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ergeben sich aus dem B-GIBG, dem UG, insbesondere §§ 41 – 44, und aus diesem Frauenförderungsplan.
- (2) Die Koordination iSd § 19 Abs 2 Z 7 UG der Aufgaben der Gleichstellung wird durch das Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen wahrgenommen.
- (3) In den Fällen des § 42 Abs 8 UG beginnt der Fristenlauf zur Anrufung der Schiedskommission am Tag nach dem Einlangen der Verständigung über die abschließende Entscheidung beim Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

§ 53. Rechte und Aufgaben der Mitglieder

- (1) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden. Sie dürfen bei Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden (§ 42 Abs 3 UG).
- (2) Die Erfüllung der Aufgaben als Mitglied im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten bzw. Dienstpflichten anzusehen und der Arbeits- bzw. Dienstzeit anzurechnen.
- (3) Den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist nach Maßgabe der budgetären Mittel die Teilnahme an regelmäßigen Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen. Die Teilnahme an einer Veranstaltung pro Semester ist jedenfalls zu genehmigen.
- (4) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.

§ 54. Leiterin bzw. Leiter des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

Die Leiterin bzw. der Leiter des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen hat eine entsprechende abgeschlossene Hochschulausbildung und einschlägige Praxis in Gleichstellungs- und Frauenfragen aufzuweisen. Bei der Bestellung dieser Person hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ein Vorschlagsrecht. Die Stelleninhaberin bzw. der Stelleninhaber ist, soweit es um die Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen geht, nur an Weisungen und Beschlüsse des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gebunden.

§ 55. Infrastruktur

- (1) Das Rektorat hat für die administrative Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie für die Bereitstellung der dafür erforderlichen Ressourcen

(Personal-, Raum- und Sachaufwand) zu sorgen. Dies ist auch bei der Bedarfsanmeldung an die zuständigen Universitätsorgane zu berücksichtigen.

- (2) In der Gebarungsrichtlinie der Universität Graz bzw. bei der Erstellung der Ziel- und Leistungsvereinbarungen ist auf die Bedürfnisse des Arbeitskreises Bedacht zu nehmen.
- (3) Erfordert die Tätigkeit eines studentischen Mitglieds des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eine Reisebewegung, so ist diese Reisebewegung wie eine Dienstreise abzugelten.

§ 56. Vernetzung

Die bzw. der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und die Leiterin bzw. der Leiter des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben auch die Aufgabe der Vernetzung bzw. Kooperation mit den mit Gleichstellung und Frauenförderung befassten Institutionen anderer Universitäten, mit den in den Bundesministerien für Gleichbehandlungsfragen zuständigen Stellen sowie mit anderen im Bereich der Frauenförderung bzw. Gleichstellung tätigen Institutionen im In- und Ausland wahrzunehmen.

II. Abschnitt: Der Geschäftsbereich für Gleichstellung im Rektorat

§ 57. Aufgaben und Infrastruktur

- (1) Ein Mitglied des Rektorates wird mit dem Geschäftsbereich Gleichstellung betraut.
- (2) Der Geschäftsbereich umfasst insbesondere folgende Aufgaben:
 1. Kommunikation von Anliegen von Frauen an der Universität Graz nach innen und außen;
 2. Frauenspezifische Maßnahmen der Personalentwicklung (z.B. in folgenden Bereichen: interne Weiterbildung, Supervision, Coaching, Mentoring);
 3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Aufgabe der universitären Personalentwicklung;
 4. Integration frauenrelevanter Fragestellungen in die Lehre und deren Evaluation;
 5. Unterstützung dezentraler Initiativen der Frauenförderung, z.B. auf der Ebene von Organisationseinheiten.
 6. Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung und -studien.
- (3) Dem Geschäftsbereich wird organisatorisch die Koordinationsstelle für Frauenförderung, Frauenforschung und Geschlechterstudien zur Besorgung der im nächsten Abschnitt genannten Agenden zugeordnet.

III. Abschnitt: Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung

§ 58. Aufgaben und Infrastruktur

- (1) Durch die Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung werden folgende Aufgaben wahrgenommen:
 1. Service, Koordination und Information für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung und im wissenschaftlichen Bereich der Geschlechterstudien; Informationsweitergabe, Erstellung von Informationsmaterialien für die unterschiedlichsten Medien;
 2. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und Personals und
 3. Unterstützung und Ausbau von Forschungs- und Lehraktivitäten der Frauen- und Geschlechterforschung; Vermittlung der Inhalte an die Öffentlichkeit.
- (2) Die Koordination iSd § 19 Abs 2 Z 7 UG der Aufgaben der Frauenförderung und der Geschlechterforschung wird durch die Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung wahrgenommen.
- (3) Das Rektorat hat nach Maßgabe der budgetären Mittel für die personelle, räumliche und budgetäre Ausstattung der Koordinationsstelle zu sorgen.
- (4) Die Leiterin bzw. der Leiter der Koordinationsstelle wird in ihrer bzw. seiner Tätigkeit und bei Entscheidungen von einem wissenschaftlichen Beirat unterstützt, der sich aus Expertinnen bzw. Experten zur Frauen- und Geschlechterforschung zusammensetzt. Die Mitglieder werden durch das zuständige Mitglied des Rektorates auf Vorschlag des amtierenden wissenschaftlichen Beirats bestellt.

§ 59. Beirat für Gender Mainstreaming

Das mit den Agenden der Gleichstellung betraute Mitglied des Rektorates, die bzw. der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und die Leiterin bzw. der Leiter der

Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung bilden zusammen ein Gremium, das regelmäßig zusammentritt und einvernehmlich allgemeine Zielsetzungen und Strategien zur Umsetzung des Gender Mainstreaming festlegt. Den Vorsitz führt das zuständige Mitglied des Rektorates.

Teil H. Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme

§ 60. 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 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzubinden und allfällige Vorschläge und Anregungen zu berücksichtigen, sofern dies nicht den Indikatoren des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung widerspricht.

§ 61. 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 Frauenförderung zu schaffen.
- (2) Als Kriterien dieses Anreizsystems sind Einstiegs- und Aufstiegschancen von Frauen und Männern an den Fakultäten bzw. in den einzelnen Wissenschaftszweigen zu betrachten. Dazu sind Frauenanteile bei StudienanfängerInnen (Dreijahresdurchschnitt) NachwuchswissenschaftlerInnen und ProfessorInnen/Habilitierten heranzuziehen.
- (3) Die Teilindikatoren berechnen sich folgendermaßen:
Indikator I – Einstiegschancen: Frauenanteil der NachwuchswissenschaftlerInnen/Frauenanteil StudienanfängerInnen
Indikator II – Aufstiegschancen: Frauenanteil ProfessorInnen/Habilitationen/Frauenanteil NachwuchswissenschaftlerInnen
- (4) 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
- (5) Als NachwuchswissenschaftlerInnen im Sinne dieser Bestimmung gelten befristet angestellte UniversitätsassistentInnen und ProjektmitarbeiterInnen während der ersten vier Jahre der Befristung.
- (6) Das Volumen des Anreizsystems beträgt jährlich mindestens 10.000 Euro und ist an die bestplatzierten Wissenschaftszweige auszubezahlen.
- (7) Über die Anzahl der zu prämierenden Fakultäten bzw. Wissenschaftszweige und über den Auszahlungsmodus ist jährlich im Beirat für Gender Mainstreaming Einvernehmen herzustellen.
- (8) Die Auszahlung aus diesem Anreizsystem ist jährlich vorzunehmen.

Teil I. Umsetzung und Berichtspflichten

§ 62. 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 z.B. 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.

§ 63. Berichtspflichten zur Gleichstellung

- (1) Zur Gewährleistung von Transparenz wird über den Stand der Umsetzung der Förderungsmaßnahmen vom Rektorat im Rahmen des universitätsinternen Berichtswesen ein jährlicher Bericht zur Förderung von Frauen gegeben und im Mitteilungsblatt veröffentlicht. Dieser Bericht ist sowohl dem Senat als auch dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen weiterzuleiten und in geeigneter Form (z.B. Intranet) zu veröffentlichen.
- (2) Der Bericht gem. Abs. (1) hat zumindest die in der Wissensbilanz darzustellenden Bereiche zu umfassen.
- (3) Über die Erfüllung der Frauenquote ist in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen zu berichten, insbesondere in den nachfolgend angeführten Fällen:
 1. Beschäftigte aller Wissenschaftszweige bzw. Verwaltungseinheiten in allen Funktionen und Tätigkeiten und in allen Beschäftigungsverhältnissen und Ausbildungsverhältnissen,
 2. Aufnahmen und Weiterbestellungen von Dienstverhältnissen,
 3. Entlohnung von Frauen und Männern bzw. die Entwicklung von allfällig bestehenden Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern. Separat auszuweisen sind dabei allfällige Zulagen und sonstige geldwerte Leistungen.
 4. Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen sowie an wissenschaftlichen Weiterbildungsveranstaltungen
 5. die Vergabe der Lehre nach Studienrichtungen,
 6. die Zuteilung von Fördermitteln (z.B. Stipendien).
 7. der Frauenanteil der Studierenden und Absolventinnen und Absolventen der unterschiedlichen Studienabschlüssen,
 8. der Frauenanteil der Lehrenden in den einzelnen Kategorien und
 9. der Anteil von Stunden, die von Frauen gelehrt werden.
- (4) Wird der Frauenanteil von 50% in einem Bereich nicht erreicht, sind die dafür ausschlaggebenden Gründe zu eruieren, und innerhalb von sechs Monaten ab Veröffentlichung des Berichts sind geeignete Maßnahmen zur Erreichung des Frauenanteils vorzuschlagen und der für die Durchführung dieser Maßnahmen vorgesehene Zeitraum festzulegen. Die Umsetzung dieser Maßnahmen ist in den Zielvereinbarungen festzulegen und zu veröffentlichen. Ein Bericht hierüber ist nachweislich an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu übermitteln.
- (5) Die Erhebungsstichtage für den Bericht können ident mit denen in der Verordnung zur Wissensbilanz festgesetzten Stichtagen sein. Die Berichtslegung erfolgt jährlich bis spätestens 31. Dezember.
- (6) Alle fünf Jahre erfolgt eine externe Evaluierung der Frauenförderungsmaßnahmen an der Universität Graz. Bei der Auswahl der Evaluierungseinrichtung kommt dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ein Vorschlagsrecht zu.

Teil J. Inkrafttreten

§ 64. Inkrafttreten

Der Frauenförderungsplan der Universität Graz ist mit 7. 4. 2005 in Kraft getreten. Die vom Senat am 9.12.2009 gem. § 25 Abs 1 Z 1 UG beschlossenen Änderungen treten mit Veröffentlichung im Mitteilungsblatt in Kraft.

Die vom Senat am 16.05.2012 gem. § 25 Abs 1 Z 1 UG beschlossenen Änderungen treten mit Veröffentlichung im Mitteilungsblatt in Kraft.