

MITTEILUNGSBLATT DER KARL-FRANZENS-UNIVERSITÄT GRAZ



6. SONDERNUMMER

Studienjahr 2017/18

Ausgegeben am 20. 12. 2017

12.a Stück

Satzungsteil Gleichstellungsplan 2017

iSd § 20b UG (GLP 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 Gleichstellungsplan 2017 iSd § 20b UG (GLP 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 und Diversitätsmanagement
- § 5 Weiterbildung in Gender Mainstreaming, Diversitätsmanagement und interkulturelle Kompetenz
- § 6 Unterrepräsentation von Frauen
- § 7 Frauenfördergebot
- § 8 Lohngleichheit
- § 9 Öffentlichkeitsarbeit
- § 10 Information über einschlägige Rechtsvorschriften
- § 11 Allgemeine Informationen
- § 12 Sprachliche Gleichbehandlung
- § 13 Begleitende Evaluation der Gleichstellung

Teil B. Forschung

- § 14 Gender Studies bzw Frauen- und Geschlechterforschung

Teil C. Lehre

- § 15 Beteiligung an Lehre, Frauenanteil
- § 16 Gastvortragende
- § 17 Gender Studies bzw Frauen- und Geschlechterforschung und weitere diversitätsrelevante Themen in den Curricula
- § 18 Begutachtung der Curricula
- § 19 Fakultätsübergreifendes Lehrangebot zu interdisziplinären Gender Studies bzw Frauen- und Geschlechterforschung
- § 20 Sprachliche Gleichbehandlung
- § 21 Evaluierung der Lehre

Teil D. Studium

- § 22 Erhöhung des Frauenanteils in Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- § 23 Stipendien
- § 24 Studienbedingungen

Teil E. Personalaufnahme, Personal- und Organisationsentwicklung

I. Abschnitt: Personalaufnahme

- § 25 Ausschreibung
- § 26 Allgemeine Bestimmungen zum Auswahlverfahren
- § 27 Bewerbungsgespräche
- § 28 Auswahlkriterien
- § 29 Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

II. Abschnitt: Personal- und Organisationsentwicklung

§ 30 Personal- und Organisationsentwicklung

§ 31 Entwicklungsplan

III. Abschnitt: Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung

§ 32 Mentoring

§ 33 Dienstpflichten, Dienst- bzw Arbeitszeiten

§ 34 Aus- und Weiterbildung

§ 35 Spezifische Inhalte der Aus- und Weiterbildung

§ 36 Kongresse, Tagungen

§ 37 Karrieregespräch, Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch

§ 38 Habilitationsverfahren

IV. Abschnitt: Weitere Bestimmungen

§ 39 Beruflicher Aufstieg

§ 40 Vertretung während Mutterschutz und Karenz

§ 41 Gutachten; Kommissionen, Gremien

Teil F. Arbeitsumfeld und Schutz der Würde am Arbeitsplatz

§ 42 Arbeitszeit

§ 43 Sonderurlaube und Karenz

§ 44 Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Betreuungsaufgaben: Kinderbetreuung und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen

§ 45 Arbeitsbedingungen

§ 46 Sexuelle Belästigung, Belästigung bzw Mobbing

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

I. Abschnitt: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

§ 47 Grundlagen

§ 48 Rechte und Aufgaben der Mitglieder

§ 49 Leiterin bzw Leiter des AKGL-Büros

§ 50 Infrastruktur

§ 51 Vernetzung

II. Abschnitt: Der Geschäftsbereich für Gleichstellung im Rektorat

§ 52 Aufgaben und Infrastruktur

III. Abschnitt: Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung

§ 53 Aufgaben und Infrastruktur

IV. Abschnitt: Beirat Gender Mainstreaming

§ 54 Beirat Gender Mainstreaming

Teil H. Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme

§ 55 Budgetangelegenheiten

Teil I. Umsetzung und Berichtspflichten

§ 56 Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung

§ 57 Berichtspflichten zur Gleichstellung inklusive Frauenförderung

Teil J. Inkrafttreten

§ 58 Inkrafttreten

Präambel

Die Universität Graz setzt sich für ein gedeihliches Miteinander in Vielfalt ein, arbeitet aktiv an einer Beseitigung von Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung sowie auf Grund von Behinderung.

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.

Darüber hinaus wirkt die Universität Graz auch Benachteiligungen von Universitätsangehörigen entgegen, die auf Grund von Abweichungen von der strikten Geschlechterpolarität, auf Grund des Gesundheitszustandes, der ökonomischen Lage oder der Familiensituation als unterschiedlich definiert werden.

Teil A. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Rechtliche Grundlagen und leitende Grundsätze

Die rechtlichen Grundlagen und die leitenden Grundsätze des Gleichstellungsplans 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 Gleichstellungsplan 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 Gleichstellungsplans verfolgt die Universität Graz folgende strategische und operative Ziele:

(1) Diskriminierungsschutz

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.

Chancengerechtigkeit ist ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung oder von Behinderung zu realisieren.

2. Gender Mainstreaming und Diversitätsmanagement (§ 4)

Die Universität Graz wendet die Grundsätze des Gender Mainstreamings und des Diversitätsmanagements in allen Entscheidungsprozessen an.

3. Vermeidung von Benachteiligung

Benachteiligungen von Einzelpersonen oder Gruppen, die auf Grund des Geschlechts oder auf Grund von ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexueller Orientierung oder Behinderung als unterschiedlich definiert werden, sind im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis oder Studium an der Universität Graz zu vermeiden.

(2) Frauenförderung

1. Frauenförderung ist im Wesentlichen im Frauenförderungsplan der Universität Graz geregelt, da sie jedoch immanenter Bestandteil von Gleichstellung ist, sind wesentliche Grundsätze auch in diesem 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.

2. Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen

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 einer Beseitigung von Nachteilen.

(3) Vereinbarkeit und Verbesserungen im Arbeits-/Studienumfeld

Zur Schaffung eines menschenwürdigen und lebenswerten Arbeitsumfeldes für alle an der Universität Graz tätigen Personen wird insbesondere gewährleistet:

1. Vereinbarkeit von Studium/Beruf mit familiären Aufgaben; Vereinbarkeit ist ein zentrales Anliegen und innerhalb dieses Gleichstellungsplans daher als Querschnittsmaterie verankert. Die Universität Graz ist daher bestrebt, wann immer dies möglich ist, jeglichen Normen einen aktuellen, den Lebensrealitäten entsprechenden Familienbegriff zu Grunde zu legen. 2. Schutz der Würde am Arbeitsplatz, insbesondere (auch präventives) Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oder im Studienumfeld und Mobbing bzw. Belästigungen im Zusammenhang mit Geschlecht, mit ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung.

(4) Gender Studies bzw Frauen- und Geschlechterforschung

Gender Studies bzw Frauen- und Geschlechterforschung sind in Forschung und Lehre zu integrieren.

(5) Infrastruktur und Information

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

2. 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.

3. Als wesentliche Grundsätze bei der Umsetzung dieses Gleichstellungsplans und um Diskriminierungen aktiv entgegenzuwirken gelten insbesondere Transparenz, Sachlichkeit, Dialog und Respekt, welche bei allen Entscheidungen und Maßnahmen, internen Abstimmungsprozessen und damit im Zusammenhang stehenden Prozessen als Grundsätze des organisationalen Handelns heranzuziehen sind.

§ 4 Gender Mainstreaming und Diversitätsmanagement

(1) Begriffsbestimmungen

1. Gender Mainstreaming im Sinne dieses Gleichstellungsplans 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. Diversitätsmanagement im Sinne dieses Gleichstellungsplans bedeutet insbesondere aktive Förderung von Chancengerechtigkeit und Diskriminierungsfreiheit, insbesondere ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung und der Behinderung. Es bedeutet weiters, dass bei der Planung von Maßnahmen und Entscheidungen im Organisationsbereich mögliche unterschiedliche Auswirkungen in Bezug auf Trägerinnen und Träger der genannten Merkmale systematisch berücksichtigt werden und kann Fördermaßnahmen im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten umfassen. Ziel von Diversitätsmanagement ist gezielte Wahrnehmung und Nutzung der Vielfalt von Personen zur Schaffung von strukturellen und sozialen Bedingungen, unter denen alle Universitätsangehörigen ihre Leistungsfähigkeit und -bereitschaft zum Vorteil aller Beteiligten und zur Steigerung des Organisationserfolgs entwickeln und entfalten können.

3. Interkulturelle Kompetenz: Die Förderung interkultureller Kompetenz ist ein Aspekt von Diversitätsmanagement. Interkulturelle Kompetenz im Sinne dieses Gleichstellungsplans bedeutet die Fähigkeit zu professionellem und produktivem Umgang mit kultureller Diversität im universitären Kontext und verbessert damit die Bewältigung alltäglicher Arbeitsanforderungen in Forschung, Lehre und Verwaltung. Interkulturelle Kompetenz beinhaltet insbesondere Auseinandersetzung mit Kultur und Interkulturalität, Wissen um kulturelle Wahrnehmungsfilter und Fremdheit, um Mechanismen der Störung in interkultureller Kommunikation sowie adäquate Handlungskompetenz im interkulturellen Umfeld.

(2) Gender Mainstreaming und Diversitätsmanagement erfordern die Einbeziehung der Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderung und der Chancengerechtigkeit und Diskriminierungsfreiheit iSd Abs 2 in alle Tätigkeiten, Maßnahmen und Entscheidungsprozesse der Universität Graz, insbesondere durch die obersten Organe wie Universitätsrat, Rektorat und Senat (§§ 21, 22 und 25 UG).

(3) Um eine konsequente Umsetzung der Grundsätze des Gender Mainstreamings und des Diversitätsmanagements 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, Diversitätsmanagement und interkultureller Kompetenz

Das Rektorat hat nach Maßgabe der budgetären Mittel für regelmäßige Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming, Diversitätsmanagement und interkulturelle Kompetenz (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 Gleichstellungsplans und 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 Universitätsangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches an diesem Ziel mitzuwirken.

§ 8 Lohngleichheit

(1) 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.

(2) Bei der Festsetzung des Entgelts, insbesondere im Individualarbeitsvertrag, darf auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung oder auf Grund von Behinderung weder unmittelbar noch mittelbar diskriminiert werden. Dasselbe gilt für allfällige Zulagen und sonstige geldwerte Leistungen.

(3) Lohngleichheit bzw. -unterschiede sind unter anderem im Rahmen von Gender Budgeting-Aktivitäten zu analysieren.

§ 9 Öffentlichkeitsarbeit

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 dem AKGL alle für Gleichstellung 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 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 Gleichstellung 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 Gleichstellung 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.

§ 12 Sprachliche Gleichbehandlung

(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.

(3) Alle Organe und Angehörigen der Universität Graz haben sich in allen dienstlichen Schriftstücken, offiziellen Mitteilungen sowie in offiziellen Dokumenten und in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden, Interviews und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Werbemitteln oder Mitteilungen und in der Lehre einer diskriminierungsfreien Sprache und einer diskriminierungsfreien Bildsprache in Hinblick auf Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung sowie Behinderung zu bedienen.

§ 13 Begleitende Evaluation der Gleichstellung

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

Teil B. Forschung

§ 14 Gender Studies bzw Frauen- und Geschlechterforschung

(1) Die Universität Graz fördert den Auf- und Ausbau und die Integration der Gender Studies bzw Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre.

(2) Wissenschaftliche Themen aus dem Bereich der Gender Studies bzw Frauen- und Geschlechterforschung sind im Rahmen von Qualifikationsbeurteilungen (zB bei Studienabschlüssen, in Habilitationsverfahren, bei Berufungsverfahren) als gleichwertig mit Arbeiten zu anderen Forschungsthemen zu sehen. Interdisziplinäre und außeruniversitäre Leistungen im Rahmen der Gender Studies bzw Frauen- und Geschlechterforschung sind zu berücksichtigen.

(3) Es sind finanzielle Mittel (Stipendien) für mindestens zwei Dissertationen pro Studienjahr im Bereich der Gender Studies bzw Frauen- und Geschlechterforschung vorzusehen.

(4) Die Universität Graz wird an mindestens einer Organisationseinheit zumindest eine Professur für Gender Studies bzw Frauen- und Geschlechterforschung errichten bzw erhalten.

Teil C. Lehre

§ 15 Beteiligung an Lehre, Frauenanteil

(1) Benachteiligungen bei der Beauftragung und Betrauung mit universitätsinterner und -externer Lehre auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung sind unzulässig.

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

§ 16 Gastvortragende

Bei der Prioritätenreihung der Gastvortragenden ist auf Gender Studies bzw Frauen- und Geschlechterforschung Bedacht zu nehmen.

§ 17 Gender Studies bzw Frauen- und Geschlechterforschung und weitere diversitätsrelevante Themen in den Curricula

(1) Bei der Gestaltung der Curricula ist auf die Integration von Gender Studies bzw Frauen- und Geschlechterforschung bzw von frauen- und geschlechterbezogenen Themenstellungen Rücksicht zu nehmen.

(2) In allen Bachelor- und Diplomstudien sind Gender Studies bzw Frauen- und Geschlechterforschung in angemessenem Ausmaß, mindestens aber von 2 ECTS-Punkten, im Curriculum vorzusehen. In zu begründenden Ausnahmefällen genügt eine Empfehlung für die freien Wahlfächer.

(3) Für ein Mindestausmaß von 4 ECTS-Punkten an Lehre aus Gender Studies bzw Frauen- und Geschlechterforschung ist die Bedeckung aus dem regulären Budget der Organisationseinheit vorzusehen, etwa für Ringvorlesungen, fachspezifische Gastvorlesungen etc.

(4) Studiendekaninnen und Studiendekane sowie Curricula-Kommissionen haben sich damit zu befassen, in welcher Weise ein Beitrag zur Sensibilisierung aller Studierenden insbesondere in Hinblick auf die Themen Antidiskriminierung, Gender Mainstreaming und Diversitätsmanagement sowie interkulturelle Kompetenz geleistet werden kann. Bei der Erstellung der Curricula und des Lehrveranstaltungsangebotes ist auf diese Themen Bedacht zu nehmen.

§ 18 Begutachtung der Curricula

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

§ 19 Fakultätsübergreifendes Lehrangebot zu interdisziplinären Gender Studies bzw Frauen- und Geschlechterforschung

(1) Von der Universitätsleitung werden Mittel in einem angemessenen Umfang, mindestens aber ausreichend für 34 Semesterstunden externe Lehre jährlich, für ein fakultätsübergreifendes Lehrangebot zu interdisziplinären Gender Studies bzw Frauen- und Geschlechterforschung bereitgestellt.

(2) Diese Lehrveranstaltungen sind für Studierende aller Studienrichtungen zugänglich und gewährleisten ein Mindestangebot an Speziallehrveranstaltungen zu interdisziplinären Gender Studies bzw Frauen- und Geschlechterforschung, zusätzlich zu der an den Organisationseinheiten angebotenen Lehre. Sie stellen außerdem eine fachliche Weiterentwicklung und Vertiefung sicher, hin zu einem systematischen Studienangebot mit aufbauendem 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 zu interdisziplinären Gender Studies bzw Frauen- und Geschlechterforschung 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 und Gleichstellung gereiht.

(4) Den Vorschlag zur Erteilung an das studienrechtliche Organ erstattet die Leiterin bzw der Leiter der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung.

(5) Die organisatorische Abwicklung erfolgt durch die Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung.

(6) Lehre zu interdisziplinären Gender Studies bzw Frauen- und Geschlechterforschung 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.

§ 20 Sprachliche Gleichbehandlung

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

§ 21 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 Gender Studies bzw Frauen- und Geschlechterforschung den Studierenden zumindest als Wahlfach im Rahmen des Studiums angeboten oder als freies Wahlfach empfohlen wurden.

Teil D. Studium

§ 22 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.

§ 23 Stipendien

(1) Stipendienangebote sind in geeigneter Weise den Studierenden bekannt zu machen.

(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.

§ 24 Studienbedingungen

(1) Die Universität Graz wirkt auf die Vereinbarkeit von Studium und familiären Aufgaben hin, insbesondere etwa darauf, 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 Betreuungsaufgaben von studierenden Eltern und Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen ist bei der Wahl der Termine besonders Rücksicht zu nehmen.

(3) §§ 45 und 46 gelten sinngemäß auch für Studierende.

Teil E. Personalaufnahme, Personal- und Organisationsentwicklung

I. Abschnitt: Personalaufnahme

§ 25 Ausschreibung

(1) Ausschreibungstexte, die zu einer Diskriminierung oder Herabwürdigung einer Person auf Grund des Geschlechts oder auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung oder auf Grund von Behinderung führen, sind unzulässig.

(2) Ausschreibungstexte sind so zu formulieren, dass sie als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen. Sie haben daher sämtliche Aufnahmeerfordernisse, ein umfassendes Anforderungsprofil (insbesondere die maßgeblichen und erwünschten Qualifikationen) und nachvollziehbare, hinreichend detaillierte Qualifikationskriterien zu enthalten.

(3) 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 Geschlechts oder der Merkmale der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung oder der Behinderung unsachlich einschränken, sind nicht zulässig.

(4) Ausschreibungstexte sind durchgängig in geschlechtergerechter Sprache abzufassen und haben keine zusätzlichen Anmerkungen zu enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(5) Ausschreibungstexte sind so zu formulieren, dass sprachliche Gleichbehandlung in Bezug auf die Merkmale der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung sowie der Behinderung gewahrt wird und haben keine zusätzlichen Anmerkungen zu enthalten, die auf ein bestimmtes dieser Merkmale schließen lassen.

(6) Bei Ausschreibungen von Führungspositionen sowie bei Ausschreibungen von Professuren ist Kompetenz im Bereich des Gender Mainstreamings als Auswahlkriterium zu nennen.

(7) Ausschreibungen sind den Beschäftigten der betreffenden akademischen Einheit oder Verwaltungseinheit auch während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienort zeitgerecht bekannt zu machen. Dies gilt auch für interne Ausschreibungen.

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

(9) Kommt der AKGL zur Auffassung, dass der Ausschreibungstext den Grundsätzen dieses Gleichstellungsplans 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.

§ 26 Allgemeine Bestimmungen zum Auswahlverfahren

(1) Dem AKGL ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich die Liste der eingelangten Bewerbungen sowie auf Verlangen die Bewerbungsunterlagen 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.

§ 27 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 AKGL unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.

(2) Der AKGL 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.

(3) In Aufnahmegesprächen, Hearings udgl. haben diskriminierende Fragestellungen (zB 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.

(4) Des Weiteren haben Aussagen und Fragestellungen zu unterbleiben, die geeignet sind, Bewerberinnen und Bewerber auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung oder auf Grund von Behinderung zu diskriminieren.

§ 28 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 AKGL 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 oder aus denen sich eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung oder auf Grund von Behinderung ergibt.

(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 so sind etwa bei der Beurteilung der Qualifikation 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.

§ 29 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 AKGL davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

(3) Zwei seitens des AKGL 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 AKGL sind fristgerecht zu jeder Sitzung der Berufungskommission zu laden. Bei Nichteinladung kann die Schiedskommission angerufen werden.

(4) Vom AKGL 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 oder der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung, 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.

(5) 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

§ 30 Personal- und Organisationsentwicklung

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

(2) Die Universität Graz setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen hinsichtlich der Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in einem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis zur Universität Graz.

(3) Die Universität Graz setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen hinsichtlich der Beseitigung von Benachteiligungen und Diskriminierungen.

(4) Führungskräfte werden kontinuierlich über Standards des guten Führens und entsprechende Weiterbildungsangebote informiert.

(5) Personalentwicklung und Alter(n) – Die Universität Graz entwickelt und etabliert Karriereperspektiven für ältere ArbeitnehmerInnen und legt die Grundlagen altersbezogener Personalentwicklung durch Forschung und deren Koordination.

§ 31 Entwicklungsplan

Das Rektorat, der Senat und der Universitätsrat haben bei der Entscheidung über die fachliche Widmung von freien Stellen für Universitätsprofessuren auf die Integration von Gender Studies bzw Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre Bedacht zu nehmen.

III. Abschnitt: Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung

§ 32 Mentoring

(1) Mentoring, dh 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 Dienstplichten besondere Rücksicht zu nehmen.

(3) Das Rektorat richtet nach Maßgabe der budgetären Mittel ein frauenspezifisches Mentoring-Programm ein.

§ 33 Dienstplichten, Dienst- bzw Arbeitszeiten

(1) Bei der Festlegung der Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben (in der Folge: Dienstplichten), ist innerhalb der betreffenden akademischen Einheit oder Verwaltungseinheit auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bedacht zu nehmen.

(2) Die Dienstplichten 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 Dienstplichten 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 Dienstplichten - insbesondere bei teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen - 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 Dienstplichten berücksichtigt werden.

(5) Bei der Festlegung der Dienstplichten dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden Aufgabenzuweisungen erfolgen, insbesondere keine an einem rollenstereotypen

Verständnis der Geschlechter orientierten Aufgabenzuweisungen. Gleiches gilt für die Beschreibung der Arbeitsplätze.

§ 34 Aus- und Weiterbildung

(1) 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 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 (zB 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 Betreuungsaufgaben 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 AKGL auf Wunsch eine schriftliche Begründung der Ablehnung zu übermitteln. Im Fall des begründeten Verdachts einer Diskriminierung kann die Schiedskommission angerufen werden.

§ 35 Spezifische Inhalte der Aus- und Weiterbildung

(1) 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, interkulturelle Kompetenz, Präsentationstechnik, Didaktik, Fremdsprachen, Burn-Out, Mobbing-Prävention, etc) zu verstehen.

(2) Grundsätze der Antidiskriminierung und Gleichstellung sind allen Beschäftigten in geeigneten Weiterbildungsprogrammen, Informationsmaterialien nachweislich zu vermitteln.

(3) Verpflichtende Weiterbildungen für Neuaufgenommene haben Kurse zu Gender Mainstreaming, Diversitätsmanagement und interkultureller Kompetenz zu enthalten.

§ 36 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.

§ 37 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.

(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.

§ 38 Habilitationsverfahren

(1) Zwei seitens des AKGL 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 AKGL sind fristgerecht zu jeder Sitzung der Habilitationskommission zu laden. Bei Nichteinladung kann die Schiedskommission angerufen werden.

(2) Vom AKGL 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 oder der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung, kann die Schiedskommission angerufen werden.

IV. Abschnitt: Weitere Bestimmungen

§ 39 Beruflicher Aufstieg

Entscheidungen über die Betrauung von allgemeinen Universitätsbediensteten mit Leitungsfunktionen und Entscheidungen über Verwendungsänderungen und Beförderungen sind vom entscheidungszuständigen Organ unter begleitender Einbindung des AKGL zu treffen.

§ 40 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.

§ 41 Gutachten; Kommissionen, Gremien

(1) Bei der Zusammensetzung von Berufungskommissionen gemäß § 98 Abs 4 UG und Habilitationskommissionen gemäß § 103 Abs 7 UG sowie bei der Beschickung von Gremien ist darauf zu achten, dass Frauen als Mitglieder nominiert werden. § 20a UG ist zu beachten. Der AKGL stellt auf Anfrage eine Liste facheinschlägig qualifizierter Wissenschaftlerinnen zur Verfügung.

(2) Weiters sind Gutachterinnen und Gutachter bei ihrer Bestellung darauf hinzuweisen, dass in Gutachten über Wissenschaftlerinnen spezifisch weibliche Lebensläufe zu berücksichtigen sind.

(3) Zur Verwirklichung des Grundsatzes des Gender Mainstreamings und von Diversitätsmanagement

hat der AKGL 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

§ 42 Arbeitszeit

(1) Bei der Entwicklung von neuen Modellen zur Gestaltung und Erfassung der Arbeitszeit und An- und Abwesenheitsverwaltung ist der AKGL 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.

§ 43 Sonderurlaube und Karenz

(1) Die Universität Graz informiert die Beschäftigten umfassend über die Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Betreuungsaufgaben 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 Aufgaben 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.

§ 44 Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Betreuungsaufgaben: 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 Kinder) von Universitätsangehörigen zu treffen. Dabei ist der Bedarf von Personen während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Arbeitsplatz zu berücksichtigen.

(3) Das Rektorat hat auf Vorschlag des Beirats Gender Mainstreaming eine Vereinbarkeitsbeauftragte bzw einen Vereinbarkeitsbeauftragten zu bestellen, deren bzw dessen Aufgabe die Beratung des Rektorats und der Universitätsangehörigen bei Fragen zu Vereinbarkeit/Kinderbetreuung/familiärer Pflege ist, insbesondere die Beratung bei der Bedarfserhebung gemäß Abs 2 sowie bei der Schaffung von (Kinderbetreuungs-)Angeboten.

(4) Zur operativen Unterstützung der oder des Vereinbarkeitsbeauftragten ist eine Vereinbarkeits- bzw Kinderbetreuungs- und Pflegeanlaufstelle eingerichtet. Die ausreichende budgetäre, personelle und räumliche Ausstattung hierfür ist nach Möglichkeit zu gewährleisten. Diese Anlaufstelle bietet allen Angehörigen der Universität Hilfestellung bei der Vermittlung bzw Organisation von Kinderbetreuung, weiters Beratung und Unterstützung im Rahmen familiärer Pflege- und Betreuungsverpflichtungen sowie weitere Informationen betreffend Vereinbarkeit für Eltern/Erziehungsberechtigte und pflegende Angehörige. Diese Anlaufstelle wirkt ebenso beratend bei der Durchführung von Bedarfserhebungen gemäß Abs 2. Die Funktion der/des Vereinbarkeitsbeauftragten 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 Betreuungsaufgaben zu setzen.

(6) Weiters hat die Anlaufstelle unikid & unicare Maßnahmen zur Information über Themen wie Kinderbetreuung, familiäre Pflege, Vereinbarkeit Studium/Beruf und Familie, die insbesondere auch der Enttabuisierung und Sensibilisierung dienen, zu setzen.

§ 45 Arbeitsbedingungen

(1) Alle Angehörigen der Universität Graz haben das Recht auf Wahrung ihrer persönlichen Würde, insbesondere auf Schutz vor sexueller Belästigung, Belästigung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung oder auf Grund von Behinderung sowie sonstigen Diskriminierungen und Mobbing.

(2) Die Universität Graz setzt daher insbesondere geeignete Präventivmaßnahmen und stellt sicher, dass Personen, die von sexueller Belästigung, Belästigung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung sowie sonstigen Diskriminierungen oder Mobbing betroffen wurden, eine kostenlose Beratung durch den AKGL bzw im Falle von Belästigungen auf Grund von Behinderung durch Behindertenvertrauenspersonen gem § 135 Abs 3 UG iVm § 22a BEinstG und/oder das Zentrum Integriert Studieren erhalten.

§ 46 Sexuelle Belästigung und Belästigung bzw Mobbing

(1) Sexuelle Belästigung iSd § 8 B-GIBG, geschlechtsbezogene Belästigung iSd § 8a B-GIBG, Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung iSd § 16 B-GIBG bzw Belästigung im Zusammenhang mit Behinderung iSd § 7d BEinstG oder damit in Zusammenhang stehendes Mobbing stellt eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten dar. Die Universität Graz duldet weder sexuelle bzw geschlechtsbezogene Belästigung, sexistisches Verhalten noch Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung oder 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 sowie Belästigungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung und Mobbing unterbleiben.

(3) Beschäftigte, die mit Personalangelegenheiten befasst sind, werden durch den AKGL oder durch eine von diesem bestimmte Person über den sachgerechten Umgang mit Vorfällen sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung, Diskriminierung auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung 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 bzw Universitätsangehörigen unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

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

I. Abschnitt: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

§ 47 Grundlagen

(1) Die Aufgaben und Rechte des AKGL ergeben sich aus dem B-GIBG, dem UG, insbesondere §§ 41 – 44, und aus diesem Gleichstellungsplan sowie dem Satzungsteil Frauenförderungsplan.

(2) Die Koordination iSd § 19 Abs 2 Z 7 UG der Aufgaben der Gleichstellung wird durch das Büro des AKGL wahrgenommen.

(3) In den Fällen des §§ 42 Abs 8-8d, 98 Abs 9 UG beginnt der Fristenlauf zur Anrufung der Schiedskommission (Beschwerde bzw Einrede) am Tag nach dem Einlangen der Verständigung über die abschließende Entscheidung bzw Zusammensetzung beim AKGL.

§ 48 Rechte und Aufgaben der Mitglieder

(1) Die Mitglieder des AKGL 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 AKGL 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 AKGL 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 AKGL sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.

(5) Dem AKGL sind insbesondere unverzüglich zur Kenntnis zu bringen:

1. alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen vor erfolgter Ausschreibung;
2. die Liste der eingelangten Bewerbungen;
3. die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber;
4. Besetzungsvorschläge samt Begründung und Auswahlentscheidung;
5. Informationen über wesentliche Veränderungen des Dienstverhältnisses;
6. Informationen über die Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 49 Leiterin bzw. Leiter des AKGL-Büros

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

§ 50 Infrastruktur

(1) Das Rektorat hat für die administrative Unterstützung des AKGL 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 AKGL eine Reisebewegung, so ist diese Reisebewegung wie eine Dienstreise abzugelten.

§ 51 Vernetzung

Die bzw. der Vorsitzende des AKGL und die Leiterin bzw. der Leiter des AKGL-Büros 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

§ 52 Aufgaben und Infrastruktur

(1) Ein Mitglied des Rektorats wird mit dem Geschäftsbereich Gleichstellung betraut.

(2) Der Geschäftsbereich umfasst insbesondere folgende Aufgaben:

1. Gender Mainstreaming, Gender Budgeting, Diversitätsmanagement;
2. Kommunikation von Anliegen von Frauen an der Universität Graz nach innen und außen;
3. Frauenspezifische Maßnahmen der Personalentwicklung (zB in folgenden Bereichen: interne Weiterbildung, Supervision, Coaching, Mentoring);
4. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Aufgabe der universitären Personalentwicklung;

5. Integration frauenrelevanter Fragestellungen in die Lehre und deren Evaluation;
 6. Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung und -studien;
 7. Kommunikation von Anliegen der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung nach innen und außen.
- (3) Dem Geschäftsbereich wird organisatorisch die Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung zur Besorgung der im nächsten Abschnitt genannten Agenden zugeordnet.

III. Abschnitt: Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung

§ 53 Aufgaben und Infrastruktur

(1) Durch die Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung werden folgende Aufgaben wahrgenommen:

1. Service, Koordination und Information für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen im Bereich Gender Studies bzw Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre; Informationsweitergabe, Erstellung von Informationsmaterialien für die unterschiedlichsten Medien;
2. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und Personals;
3. Konzeption und Durchführung von Maßnahmen, Entwicklung von Instrumenten des Gender Mainstreamings, der chancengleichheitsorientierten Personalentwicklung und Weiterbildung für die Universität, diesbezügliches Berichtswesen; Aufbau und Weitergabe von gleichstellungsrelevantem Organisations- und Struktur-Know-How, Karriereplanung, Bewusstseinsbildung für Studierende und WissenschaftlerInnen;
4. Unterstützung und Ausbau von Forschungs- und Lehraktivitäten der Gender Studies bzw Frauen- und Geschlechterforschung; Vermittlung der Inhalte an die Öffentlichkeit.

(2) Die Koordination iSd § 19 Abs 2 Z 7 UG der Aufgaben der Frauenförderung und Gender Studies bzw Frauen- und Geschlechterforschung wird durch die Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung 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 zu Gender Studies bzw Frauen- und Geschlechterforschung zusammensetzt. Die Mitglieder werden durch das zuständige Mitglied des Rektorats auf Vorschlag des amtierenden wissenschaftlichen Beirats bestellt.

IV. Abschnitt Beirat Gender Mainstreaming

§ 54 Beirat Gender Mainstreaming

Das mit den Agenden der Gleichstellung betraute Mitglied des Rektorats, die bzw der Vorsitzende des AKGL und die Leiterin bzw der Leiter der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung bilden zusammen ein Gremium, das regelmäßig zusammentritt und einvernehmlich allgemeine Zielsetzungen und Strategien zur Umsetzung des Gender Mainstreamings und des Gender Budgetings festlegt. Den Vorsitz führt das zuständige Mitglied des Rektorats.

Teil H. Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme

§ 55 Budgetangelegenheiten

(1) Budgetanträge, die insbesondere der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen bzw Diskriminierungen auf Grund von Zuschreibungen im Zusammenhang mit Geschlecht, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters

oder der sexuellen Orientierung 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.

Teil I. Umsetzung und Berichtspflichten

§ 56 Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung

(1) Die Umsetzung der im Gleichstellungsplan 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 Gleichstellungsplans sind die Informations- und Mitwirkungsrechte der Betriebsräte nach ArbVG zu berücksichtigen.

§ 57 Berichtspflichten zur Gleichstellung inklusive Frauenförderung

(1) Zur Gewährleistung von Transparenz wird über den Stand der Umsetzung der Maßnahmen vom Rektorat im Rahmen des universitätsinternen Berichtswesens ein jährlicher „Bericht zur Gleichstellung und zur Förderung von Frauen“ gegeben und im Mitteilungsblatt veröffentlicht. Dieser Bericht ist sowohl dem Senat als auch dem AKGL weiterzuleiten und in geeigneter Form (zB Intranet) zu veröffentlichen.

(2) Der Bericht gem Abs 1 hat zumindest die in der Wissensbilanz darzustellenden Bereiche zu umfassen.

(3) Über den Stand der Gleichstellung und die Erfüllung der Frauenquote ist zu berichten, insbesondere in den nachfolgend angeführten Fällen:

1. Beschäftigte in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen, in allen Funktionen und Tätigkeiten sowie in allen Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnissen nach Wissenschaftszweigen bzw Verwaltungseinheiten,

2. Aufnahmen und Weiterbestellungen von Dienstverhältnissen, insbesondere in Bezug auf Professuren und Karrierestellen,

3. Habilitationen,

4. Entlohnung von Frauen und Männern bzw die Entwicklung von allfällig bestehenden Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern. Auszuweisen sind dabei allfällige Zulagen und sonstige geldwerte Leistungen,

5. Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen sowie an Kongressen udgl,

6. Reisekostenzuschüsse und Dienstreisen (Beantragung, Genehmigung, Ablehnung),

7. Vergabe der Lehre, insbesondere Geschlechterverhältnis unter den Lehrenden in den einzelnen Kategorien nach Studienrichtungen und der Anteil von Stunden, die von Frauen gelehrt werden,

8. Zuteilung von Fördermitteln (zB Stipendien),

9. Geschlechterverhältnis unter den Studierenden und Absolventinnen und Absolventen der unterschiedlichen Studienabschlüsse,

10. Geschlechterverhältnisse im Verlauf der Berufungsverfahren (insbesondere Bewerbungen, Bewerbungen zur Begutachtung, GutachterInnen, Präsentationen, Dreiervorschlag, Auswahlentscheidung),

11. Erfüllung des Mindestfrauenanteils in Kommissionen und Gremien.

(4) Wird Gleichstellung bzw der Mindestfrauenanteil 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 der Gleichstellung vorzuschlagen und ist 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 AKGL 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 AKGL ein Vorschlagsrecht zu.

Teil J. Inkrafttreten

§ 58 Inkrafttreten

Dieser Gleichstellungsplan 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 Gleichstellungsplan als auch der nach § 20b UG zu erlassende Frauenförderungsplan in Kraft getreten sind.

Der Vorsitzende des Senats:
Niemann