

INHALTSVERZEICHNIS

Präambel	1
A) ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	1
1. Gesetzliche Grundlagen und leitende Grundsätze	1
2. Anwendungsbereich	1
3. Ziele des Frauenförderungsplans	2
4. Gender Mainstreaming	3
5. Unterrepräsentation und Frauenförderung	4
B) BEWUSSTSEINSBILDUNG UND FÖRDERUNGSMÄßNAHMEN	4
1. Erhebungspflichten	4
2. Sprache	5
3. Information	5
4. Öffentlichkeitsarbeit	6
5. Studium	6
5.1. Projekte zur Erhöhung der Studentinnenzahlen	6
5.2. Stipendien und Preise	6
5.3. Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen	6
6. Forschung/Entwicklung und Erschließung der Künste	7
6.1. Frauen- und Geschlechterforschung	7
6.2. Förderung der Forschung u. Entwicklung und Erschließung der Künste durch Frauen	7
7. Lehre	7
7.1. Beteiligung an der Lehre	7
7.2. Gastvortragende	8
7.3. Frauen- u. Geschlechterforschung / geschlechtsspezifische Lehrinhalte in Curricula	8
7.4. Evaluierung der Lehre	8
8. Personal- und Organisationsentwicklung	8
8.1. Personalaufnahme	9
8.1.1. Ausschreibung	9
8.1.2. Motivieren geeigneter Bewerberinnen	9
8.1.3. Auswahlverfahren	10
8.1.4. Berufungsverfahren	10
8.1.5. Habitationsverfahren	11
8.2. Karriereplanung - Aus- und Weiterbildung	11
8.2.1. Dienstpflichten und Arbeitszeiten	11
8.2.2. Aus- und Weiterbildung	12
8.2.3. Karriere- und MitarbeiterInnengespräch	13
8.2.4. Aufstieg	13
8.2.5. Frauen in der universitären Verwaltung	13
9. Kinderbetreuung und Pflege naher Angehöriger	14

10. Schutz der Würde am Arbeitsplatz.....	14
10.1. Menschengerechte Arbeitsbedingungen	14
10.2. Sexuelle oder geschlechtsbezogene Belästigung	15

C) INFRASTRUKTUR – EINRICHTUNGEN ZUR FRAUENFÖRDERUNG UND GLEICHBEHANDLUNG..... 15

1. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	15
2. Vizerektorat für Frauenförderung	16

D) BUDGETANGELEGENHEITEN – ANREIZSYSTEME UND FÖRDERUNGSMÄßNAHMEN..... 16

E) UMSETZUNG 17

F) BERICHTSPFLICHT..... 17

Frauenförderungsplan KUG

Beschluss des Rektorats und Genehmigung des Senats
Stand: 19. Oktober 2005

Präambel

Die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz tritt für eine Gleichbehandlung und Gleichstellung der Geschlechter in Kunst, Wissenschaft, Beruf und Gesellschaft ein. Damit einhergehend bekennt sich die KUG zu den Anliegen der Frauenförderung und hat das Ziel, positive und karrierefördernde Bedingungen für Frauen zu schaffen, die ihren Niederschlag in der Personalpolitik, Lehre und Verwaltung, Forschung und Entwicklung u. Erschließung der Künste sowie in der Verteilung der Ressourcen zu finden haben. Jeder Form diskriminierenden Vorgehens oder Verhaltens gegenüber Frauen ist von der Universität und ihren Angehörigen entgegenzutreten.

A) Allgemeine Bestimmungen

1. Gesetzliche Grundlagen und leitende Grundsätze

§ 1

- (1) Die rechtlichen Grundlagen des Frauenförderungsplans der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz finden sich in der österreichischen Bundesverfassung, in § 41 Bundesgleichbehandlungsgesetz sowie in den §§ 19 Abs 2 Z 6 und 41 ff Universitätsgesetz 2002. Der Frauenförderungsplan ist Bestandteil der Satzung.
- (2) Die leitenden Grundsätze ergeben sich aus den Bestimmungen des Bundesgleichbehandlungsgesetzes (BGBl 100/1993 i.d.g.F., im Folgenden kurz B-GIBG), insbesondere aus dem allgemeinen Frauenförderungsgebot § 11 B-GIBG, aus der sinngemäßen Anwendung des Förderungsgebots bei der Aufnahme in den Bundesdienst (§ 11b B-GIBG), dem Förderungsgebot beim beruflichen Aufstieg (§ 11c B-GIBG), dem Förderungsgebot bei der Aus- und Weiterbildung (§ 11d B-GIBG), aus der Erhaltung der Standards des Frauenförderungsplans im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BGBl II 94/2001) sowie aus § 2 Z 9, 10 Universitätsgesetz 2002, die Aufgaben der Universität aus § 3 Z 4 und 9 Universitätsgesetz 2002.

2. Anwendungsbereich

§ 2

Der Frauenförderungsplan gilt für alle Angehörigen der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz gemäß § 94 Universitätsgesetz 2002.

3. Ziele des Frauenförderungsplans

§ 3

Durch die Umsetzung des Frauenförderungsplans sollen insbesondere folgende strategische und operative Ziele erreicht werden:

1. Chancengleichheit:
Frauen sind in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen/Tätigkeiten als gleichberechtigte Partnerinnen anzuerkennen. Es sind daher Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen den Zugang zu allen universitären Tätigkeitsbereichen ermöglichen.
2. Gender Mainstreaming:
Die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz wendet den Grundsatz des Gender Mainstreaming in allen Entscheidungsprozessen an.
3. Frauenförderung:
Angestrebt wird die Förderung der künstlerischen und wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, die Erhöhung des Frauenanteils bei Forschungsprojekten, Habilitationen und Professuren sowie die Förderung weiblicher Studierender an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz. Dienstnehmerinnen der Universität sollen durch Förderung der Teilnahme an geeigneten Schulungsmaßnahmen und Weiterbildungsangeboten in ihrer Karriereentwicklung unterstützt werden.
4. Beseitigung von Unterrepräsentation:
Bestehende Unterrepräsentation von Frauen im Dienst an der Universität in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen/Tätigkeiten ist zu beseitigen. Unterrepräsentation von Frauen ist gegeben, wenn der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten weniger als 40 % beträgt.
5. Vermeidung von Benachteiligungen:
Benachteiligungen von Frauen in Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis oder Studium an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz sind zu vermeiden.
6. Frauen- und Geschlechterforschung:
Die – anerkannt gleichwertige – Frauen- und Geschlechterforschung ist verstärkt in Forschung und Lehre zu integrieren.
7. Arbeitsumfeld:
Die Universität setzt sich für die Schaffung eines menschenwürdigen und lebenswerten Arbeitsumfelds für alle an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz tätigen Personen ein:
 - Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf mit familiären Verpflichtungen
 - Schutz der Würde am Arbeitsplatz, insbesondere (auch präventives) Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

8. Information:

Die interne Information und Kommunikation zum Thema Gleichbehandlung und Gleichstellung wird als wesentliche Voraussetzung für die aktive Umsetzung dieser Inhalte durch alle an der Universität tätigen Personen sichergestellt und verbessert.

9. Infrastruktur:

Eine adäquate Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichbehandlung und Gleichstellung und Frauenförderung ist zu gewährleisten.

4. Gender Mainstreaming

§ 4

- (1) In sämtliche universitären Entscheidungsprozesse ist die Perspektive der Geschlechterverhältnisse einzubeziehen, alle Entscheidungsprozesse sind für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen.
- (2) Eines der Leitprinzipien der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz ist das Konzept des Gender Mainstreaming, beruhend auf Art 2 und 3 des EG Vertrages (2001/51/EG), dem Ministerratsbeschluss in Österreich vom 7.7.2000 und der durch die Ratifikation des Amsterdamer Vertrages eingegangenen Verpflichtung Österreichs im Rahmen der EU. Dies bedeutet, die konsequente Überprüfung, Bewertung und Entwicklung aller Strukturen, aller Maßnahmen und Entscheidungen aus der Perspektive und mit dem Ziel einer Gleichbehandlung und Gleichstellung der Geschlechter.
- (3) Um eine konsequente Umsetzung des Gender Mainstreaming in allen Entscheidungsprozessen und bei der Planung aller Maßnahmen zu gewährleisten, greift die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz auf das vorhandene ExpertInnenwissen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und der Vizerektorin/des Vizerektors für Personalentwicklung und Frauenförderung zurück und bindet diese entsprechend aktiv ein.
- (4) Von Führungskräften und Mitgliedern in universitären Gremien werden grundlegende Kenntnisse des Konzepts des Gender Mainstreaming erwartet.
- (5) Die Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung sind in alle Zielvereinbarungen aufzunehmen. Der Grundsatz des Gender Mainstreaming ist außerdem bei der Erlassung von Richtlinien für die Tätigkeit von Kollegialorganen gem. § 25 Abs 1 Z 15 Universitätsgesetz 2002 durch den Senat zu beachten.

5. Unterrepräsentation und Frauenförderung

§ 5

- (1) Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz Beschäftigten innerhalb einer personalrechtlichen Kategorie (im Sinne von § 11 Abs. 2 B-GIBG) weniger als 40 Prozent beträgt.
- (2) Auffallender Unterrepräsentation im Lehrkörper in Studienrichtungen, in denen ein markant ansteigender Anteil an weiblichen Studierenden zu verzeichnen ist, ist vorrangig entgegenzuwirken.
- (3) Das Ziel des Frauenförderungsplans ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen personalrechtlichen Kategorien (im Sinne von § 11 Abs. 2 B-GIBG) und allen Funktionen/Tätigkeiten auf mindestens 40 Prozent zu erhöhen. Maßnahmen der Frauenförderung sind in die Personalplanung und die Personalentwicklung zu integrieren. Die Dringlichkeit der Förderung wird bestimmt durch das Ausmaß der Unterrepräsentation.

§ 6

- (1) Der/die jeweilige VertreterIn der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz wirkt im Dachverband aktiv darauf hin, dass Kollektivverträge keine geschlechterdiskriminierende Wirkung entfalten.
- (2) Weibliche Beschäftigte dürfen bei der Festsetzung des Entgelts, insbesondere im Individualarbeitsvertrag, weder mittelbar noch unmittelbar diskriminiert werden. Dasselbe gilt für allfällige Zulagen, Beiträge und sonstige geldwerte Leistungen.

B) Bewusstseinsbildung und Förderungsmaßnahmen

1. Erhebungspflichten

§ 7

- (1) Zur Gewährleistung der Transparenz wird vom Rektorat im Rahmen des universitätsinternen Berichtswesens ein jährlicher Bericht zum Stand der Umsetzung von Frauenförderungsmaßnahmen gegeben und im Mitteilungsblatt veröffentlicht. Dieser ist sowohl dem Senat als auch dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu übermitteln.
- (2) Der Bericht (gem. Abs 1) hat zumindest die in der Wissensbilanz darzustellenden Bereiche zu umfassen.
- (3) Die Frauenquoten sind in den nachfolgenden Bereichen zumindest jedes zweite Jahr zu erheben:
 - Wissenschaftliches und künstlerisches Personal
(in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie nach Funktionen/Tätigkeiten)
 - Allgemeines Universitätspersonal
(in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen sowie nach Funktionen/Tätigkeiten)

- StudienanfängerInnen (nach Studienrichtung)
- StudienwerberInnen
- Studierende (nach Studienrichtung)
- AbsolventInnen (nach Studienrichtung, Erstabschlüsse, Zweitabschlüsse und Doktoratsabschlüsse)
- Zuteilung von Fördermitteln (z.B. bei Stipendien)

- (4) Die Erhebungsstichtage für den Bericht sind identisch mit den in der Verordnung zur Wissensbilanz festgesetzten Stichtagen.
- (5) Alle fünf Jahre erfolgt eine externe Evaluierung der gesetzten Frauenförderungsmaßnahmen an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz. Dem Arbeitskreis kommt bei der Auswahl der Evaluierungseinrichtung ein Vorschlagsrecht zu.

2. Sprache

§ 8

Alle Organe und Einrichtungen der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen einer geschlechtergerechten Sprache. Sämtliche Formulierungen sowie Organ- und Funktionsbezeichnungen sind so zu wählen, dass sie Männer und Frauen gleichermaßen betreffen.

3. Information

§ 9

- (1) Das Rektorat übermittelt alle für die Gleichbehandlung und Frauenförderung relevanten und aktuellen Rechtsvorschriften - insbesondere auch den Frauenförderungsplan der Universität - sowie sonstige diesbezügliche Informationen an die LeiterInnen aller Universitätseinrichtungen und Organisationseinheiten sowie an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.
- (2) Die Homepage der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz enthält Hyperlinks zu frauenrelevanten Informationen (z.B. Frauenförderungsplan, Arbeitskreis, Frauen- und Geschlechterforschung).
- (3) Den Studierenden wird anlässlich des Zulassungsverfahrens (§§ 60ff Universitätsgesetz 2002) durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen entsprechendes Informationsmaterial zur Verfügung gestellt. Darin werden alle die mit Gleichbehandlung, Frauenförderung und Frauen- und Geschlechterforschung befassten Gremien und Einrichtungen vorgestellt. Informiert wird auch über die an der Universität eingerichteten Anlaufstellen bei sexueller Belästigung und Mobbing.
- (4) Bei der Einstellung neuer MitarbeiterInnen werden auch diese mittels entsprechenden Informationsmaterials des Arbeitskreises über die Einrichtung und Aufgaben des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie die Anlaufstellen bei sexueller Belästigung und Mobbing informiert.

4. Öffentlichkeitsarbeit

§10

- (1) Frauenspezifische und gleichstellungsrelevante Themen sind als wesentliche Merkmale des Universitätsprofils im Rahmen der universitären Öffentlichkeitsarbeit angemessen zu präsentieren.
- (2) Der Anteil von Frauen am Universitätsleben und ihre Beiträge zur Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste, Lehre und Verwaltung werden regelmäßig in den Medien der Universität (z.B. Homepage, universitätseigene Printmedien) dokumentiert.

5. Studium

5.1. Projekte zur Erhöhung der Studentinnenzahlen

§ 11

- (1) Zur Förderung des Zugangs von Frauen als Studentinnen an die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, insbesondere in Studienrichtungen, in denen der Frauenanteil gering ist, sind geeignete Maßnahmen zu setzen.
- (2) Da Frauen in einigen Studienrichtungen (z.B. Elektrotechnik/Toningenieur, Komposition, Jazz) traditionell unterrepräsentiert sind, und die musikalische Ausbildung lange vor dem Studium an einer Universität beginnt, sind Frauen über die Studienmöglichkeiten und Zulassungsbedingungen an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz verstärkt auch in den Musikschulen und -gymnasien zu informieren.

5.2. Stipendien und Preise

§ 12

Stipendienangebote und Preise sind in geeigneter Form einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen. Die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz setzt sich dafür ein, dass Stipendien und Preise gleichermaßen an geeignete Frauen und Männer vergeben werden, dass Stipendien durch Erziehungsurlaub oder durch Beurlaubung aus familiären Gründen - im Bedarfsfall - unterbrochen werden können, und dass bei familiärer Belastung und besonderer Eignung einer Kandidatin die Altersgrenze für Stipendien und Preise hinaufgesetzt werden kann.

5.3. Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen

§13

Die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger - nach Möglichkeit - nicht negativ auf Studium und Studienabschluss und Wiederaufnahme des Studiums nach Karenz auswirken, z.B. auch bei Studierenden, die einen Aufenthaltstitel benötigen.

6. Forschung/Entwicklung und Erschließung der Künste

6.1. Frauen- und Geschlechterforschung

§ 14

- (1) Die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz fördert den Auf- und Ausbau von Frauen- und Geschlechterforschung und Gender Studies. Deren Methoden und Inhalte sollen integrierte Bestandteile der Lehre, Forschung und Entwicklung und Erschließung der Künste werden. Anzustreben sind hierbei insbesondere institutsübergreifende Projekte. Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kommt ein entsprechendes Vorschlagsrecht zu.
- (2) Als Frauen- und Geschlechterforschung gelten künstlerische oder wissenschaftliche Arbeiten, die sich allgemein oder fachspezifisch mit der gesellschaftlich-kulturellen Situation von Frauen in Geschichte und Gegenwart, mit dem Verhältnis der Geschlechter sowie geschlechtsspezifischen Perspektiven der künstlerisch-ästhetischen Auseinandersetzung und Wahrnehmung beschäftigen. Individuelle wissenschaftlich/künstlerische Leistungen sowie die Lebenssituation und das Schaffensumfeld von weiblichen künstlerischen Persönlichkeiten einst und jetzt sollen vermehrt ins Bewusstsein der Öffentlichkeit dringen.

6.2. Förderung der Forschung u. Entwicklung und Erschließung der Künste durch Frauen

§15

- (1) Die Universität für Musik und darstellende Kunst fördert die wissenschaftliche und künstlerische (Forschungs-, Entwicklungs- und Erschließungs-) Tätigkeit von Frauen.
- (2) Bei Vorliegen entsprechender Anträge sind die wissenschaftlichen und künstlerischen (Forschungs-, Entwicklungs- und Erschließungs-) Vorhaben von Frauen nach Maßgabe der rechtlichen Möglichkeiten - bei gleicher Qualität - vorrangig zu berücksichtigen.
- (3) Werden Organe oder Angehörige der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz dazu berufen, über die Vergabe von Mitteln zur Forschungsförderung zu entscheiden, so haben diese nach Maßgabe der rechtlichen Möglichkeiten und unter Beiziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen auf eine nach Geschlechtern ausgewogene Verteilung der Mittel zu achten.

7. Lehre

7.1. Beteiligung an der Lehre

§ 16

Die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz fördert die Mitwirkung von Frauen in der Lehre entsprechend ihrer Qualifikation und achtet darauf, dass Frauen in ausgewogener Weise an der Lehre beteiligt werden. Der Anteil der weiblichen

Lehrenden an der Gesamtzahl der Lehrenden ist, sowohl bei den ProfessorInnen als auch im Mittelbau, auf mindestens 40 Prozent zu erhöhen, sofern dies nach Maßgabe des jeweiligen Personalstands, der rechtlichen Rahmenbedingungen und der fachlichen Voraussetzungen möglich ist.

7.2. Gastvortragende

§ 17

- (1) Bei Gastvortragenden ist ein ausgewogener Frauenanteil pro Organisationseinheit anzustreben.
- (2) Bei der Einladung von Gastvortragenden ist darauf zu achten, auch frauen- und geschlechterbewusste Themen mit einzubeziehen.

7.3. Frauen- u. Geschlechterforschung / geschlechtsspezifische Lehrinhalte in Curricula

§ 18

- (1) Bei der Gestaltung der Curricula sind die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Gleichwertigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung mit anderen Forschungsbereichen zu berücksichtigen. Auf die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung bzw. frauen- und geschlechterbewusster Themenstellungen in Form von Lehrveranstaltungen in den Pflicht- und Wahlfächern ist zu achten.
- (2) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und die Vizerektorin/der Vizerektor für Personalentwicklung und Frauenförderung haben bei bevorstehenden Studienplanänderungen das Recht, Vorschläge für Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung den StudienrichtungskordinatorInnen zu unterbereiten.

7.4. Evaluierung der Lehre

§ 19

Bei der Evaluierung der Lehre ist auch zu erheben, ob die Gleichbehandlung von Studentinnen und Studenten verwirklicht wird, und ob Lehrinhalte in geschlechter-sensibler Weise vermittelt werden.

8. Personal- und Organisationsentwicklung

§ 20

- (1) Personalentwicklung ist als ein wichtiges Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils und zur Qualifizierung von Frauen innerhalb der Universität anzusehen. Bei allen Maßnahmen, die die Personal- und Organisationsentwicklung betreffen, ist das Konzept des Gender Mainstreaming zu berücksichtigen.
- (2) Mit dem Ziel die Unterrepräsentation von Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis zur Universität zu reduzieren, fördert die Universität für Musik und

darstellende Kunst Graz - im Rahmen der verfügbaren Mittel - die wissenschaftlichen und künstlerischen Leistungen von Frauen und ihre berufliche Qualifizierung durch Weiterbildung sowie den weiblichen wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs.

§ 21

Rektorat, Senat und Universitätsrat nehmen bei der Befassung mit dem Entwicklungsplan insbesondere bei der fachlichen Widmung von ProfessorInnenstellen iSd § 98 Abs 1 Universitätsgesetz 2002 auf die Anliegen der Geschlechtergleichstellung Bedacht.

8.1. Personalaufnahme

§ 22

Die Ausschreibung und die Personalaufnahme von Stellen hat in Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften unter Bedachtnahme auf die Zielsetzungen dieses Frauenförderungsplanes zu erfolgen.

8.1.1. Ausschreibung

§ 23

- (1) Ausschreibungstexte müssen als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen können. Sie haben daher außer den Ernennungs- und Aufnahmeerfordernissen ein Anforderungsprofil und nachvollziehbare Qualitätskriterien zu enthalten.
- (2) Ausschreibungstexte sind in geschlechtergerechter Form abzufassen.
- (3) Die Ausschreibungstexte zu Verwendungsbildern - in Bereichen, wo Frauen unterrepräsentiert sind - haben folgenden Zusatz zu enthalten: „Die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz strebt eine Erhöhung des Frauenanteils beim künstlerischen, wissenschaftlich-künstlerischen und allgemeinen Universitätspersonal - insbesondere in Leitungsfunktionen - an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“
- (4) Grundlegende Kenntnisse im Bereich des Gender Mainstreaming sind bei der Ausschreibung von Führungspositionen (z.B. Rektor/Rektorin) sowie bei Ausschreibungen von Professuren als ein relevantes Auswahlkriterium zu nennen.

8.1.2. Motivieren geeigneter Bewerberinnen

§ 24

- (1) Potentielle qualifizierte Bewerberinnen sind von der jeweils ausschreibenden Stelle durch geeignete Maßnahmen zur Bewerbung zu motivieren.
- (2) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, anlässlich der Bekanntgabe der Ausschreibung, Maßnahmen vorzuschlagen, die geeignete Bewerberinnen motivieren. Das für den Besetzungsvorschlag zuständige Organ hat dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen über die Durchführung der

Maßnahmen zu berichten. Die entsprechenden Nachweise sind in den Akt aufzunehmen.

8.1.3. Auswahlverfahren

§ 25

- (1) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind, gemäß § 86 der Satzung der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, im Rahmen von Auswahlverfahren unverzüglich zur Kenntnis zu bringen:
 - i. alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen,
 - ii. die Liste der eingelangten Bewerbungen,
 - iii. die Liste, der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber.
- (2) Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.
- (3) Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen BewerberInnen nicht benachteiligen.

8.1.4. Berufungsverfahren

§ 26

- (1) Gemäß § 87 der Satzung hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen das Recht, Vorschläge für die Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern zu erstellen.
- (2) Bei der Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter ist darauf hinzuwirken, dass vermehrt Gutachten von qualifizierten Frauen erstellt werden.
- (3) Werden in Berufungsverfahren gem. § 98 Abs 2, 2. Satz Universitätsgesetz 2002 auch Personen einbezogen, die sich nicht beworben haben, so ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.
- (4) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist zur Präsentation aller Kandidatinnen und Kandidaten, die von der Mehrheit der Gutachterinnen und Gutachter als geeignet bezeichnet werden, einzuladen. Der Arbeitskreis hat das Recht, zu den Ergebnissen der Präsentation eine Stellungnahme an die Berufungskommission abzugeben. (siehe Berufungsrichtlinien des Rektorats, Abs. 3 + 5)
- (5) Bei der Zusammensetzung der Berufungskommissionen gemäß § 98 Abs 4 Universitätsgesetz 2002 soll auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter geachtet werden. Gegebenenfalls sind Frauen als Vorsitzende vorzuschlagen.
- (6) Berufungsvorschläge sind unter besonderer Berücksichtigung der mit diesem Frauenförderungsplan verfolgten Ziele zu erstellen. Dasselbe gilt für die Aufnahme von Berufungsverhandlungen.

8.1.5. Habilitationsverfahren

§ 27

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, jeweils eine Vertreterin/einen Vertreter mit beratender Stimme in die Sitzungen der Habilitationskommissionen zu entsenden. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist zu allen Sitzungen termingerecht einzuladen.

8.2. Karriereplanung - Aus- und Weiterbildung

8.2.1. Dienstplichten und Arbeitszeiten

§ 28

- (1) Bei der Festlegung der Pflichten, die sich aus einem Beschäftigungsverhältnis ergeben, ist innerhalb der Organisationseinheit auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bedacht zu nehmen. Mitarbeiterinnen dürfen gegenüber Mitarbeitern in vergleichbarer Position nicht benachteiligt werden.
- (2) Generell sind die Dienstplichten immer so zu gestalten, dass die Mitarbeiterinnen die für ihre Laufbahn erforderlichen Qualifikationen in der dafür vorgesehenen Zeit erwerben können.
- (3) Bei der Festlegung der Dienstplichten dürfen keine diskriminierenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für die Beschreibung der Arbeitsplätze und Aufgaben.

§ 29

- (1) Flexibilität der Arbeitszeit ist für alle Angehörigen der Universität zu fördern und in allen Karriere- und MitarbeiterInnengesprächen zu thematisieren. Familiäre Verpflichtungen sind bei der Festlegung der Arbeitszeit, insbesondere auch bei der Festlegung von Vorlesungs-, Prüfungs- und Sitzungszeiten nach Möglichkeit zu berücksichtigen.
- (2) Den MitarbeiterInnen ist das Wahrnehmen der gesetzlichen oder (kollektiv-) vertraglichen Möglichkeiten zur Herabsetzung der Wochendienstzeit/Teilzeitbeschäftigung, zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten, die Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und der Pflegefreistellung durch organisatorische Begleitmaßnahmen zu erleichtern. Bei Teilzeitbeschäftigung ist darauf zu achten, dass die Aufgabenbereiche entsprechend reduziert werden.

8.2.2. Aus- und Weiterbildung

§ 30

- (1) Vorgesetzte von Organisationseinheiten haben ihre Mitarbeiterinnen nachdrücklich zu fördern, insbesondere im Sinne einer selbständigen künstlerischen und wissenschaftlich-künstlerischen Tätigkeit.
- (2) Auf ein ausgewogenes Zahlenverhältnis von Männern und Frauen bei der Zulassung und Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist zu achten.
- (3) Die unmittelbaren Vorgesetzten haben allen Beschäftigten einschlägige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Kenntnis zu bringen und dafür zu sorgen, dass alle Beschäftigten (auch Teilzeitbeschäftigte und karenzierte MitarbeiterInnen) über das Angebot berufsbegleitender Fortbildung informiert werden. Sie haben Mitarbeiterinnen gezielt zur Teilnahme zu motivieren. Darüber hinaus sind Künstlerinnen/Wissenschaftlerinnen über einschlägige Fachtagungen, Vereinigungen, nationale und internationale Kontakte im Kunst- bzw. Universitätsbetrieb sowie in außeruniversitären Institutionen, Ausstellungs-, Auftritts- und Publikationsmöglichkeiten und die Mitarbeit in künstlerischen Projekten oder Forschungsprojekten zu informieren.
- (4) Bei der Planung von Fortbildungsmaßnahmen ist nach Maßgabe der budgetären Situation auf eine familienfreundliche Organisation Bedacht zu nehmen. (z.B. Organisation der Kinderbetreuung).
- (5) Mitarbeiterinnen, die bei ihrer Bemühung um Höherqualifizierung unbezahlte Beurlaubung zum externen Erwerb der erstrebten Qualifikation beantragen, können im Sinne des Frauenförderungsgebots bevorzugt Freistellungen, Karenzierungen oder Sabbaticals in Anspruch nehmen.

§ 31

- (1) Im Rahmen des Weiterbildungsangebots der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz sind spezielle Seminare zur Frauenförderung anzubieten. Die Inhalte sind in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen festzulegen. Frauen sind verstärkt als Lehrgangsführerinnen und Referentinnen in der Weiterbildung einzusetzen.
- (2) Unter Fortbildung für Frauen sind neben fach einschlägigen Kursen auch Veranstaltungen aus dem Bereich der Schlüsselqualifikationen und „Soft Skills“ (Rhetorik, Kommunikation, Präsentationstechniken etc.) zu verstehen.

§ 32

Verwendet die Universität für Musik und darstellende Kunst Mittel zur Finanzierung der Teilnahme ihrer Mitglieder an Ausstellungen, Kongressen, Workshops, Tagungen und dergleichen, so soll ein angemessener Anteil für die Aktivitäten von Frauen vorgesehen werden, der dem Frauenanteil am wissenschaftlichen/wissenschaftlich-künstlerischen Personal entspricht. Bei entsprechender Antragslage sind die Mittel mindestens gemäß diesem festgelegten Anteil zu vergeben.

8.2.3. Karriere- und MitarbeiterInnengespräch

§ 33

- (1) Das Karrieregespräch (iSd § 186 Abs 1 Z 2 BDG) dient u.a. dazu, die erbrachten Leistungen der wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeiterinnen im Hinblick auf die für die Karriere erforderlichen Qualifikationen (Dissertation, Habilitation) zu besprechen und den wissenschaftlichen/wissenschaftlich-künstlerischen Fortgang durch entsprechende Rahmenbedingungen zu fördern. Karrieregespräche sind daher regelmäßig mit allen wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeiterinnen - ungeachtet des auf sie anzuwendenden Dienstrechts - zu führen.
- (2) MitarbeiterInnengespräche sind mit allen Mitarbeiterinnen ungeachtet des auf sie anzuwendenden Dienstrechts zu führen. Bei der Durchführung von MitarbeiterInnen- und Karrieregesprächen sind (gegebenenfalls sinngemäß) § 45a bzw. § 186 BDG anzuwenden.

8.2.4. Aufstieg

§ 34

- (1) Entscheidungen über die Betrauung von allgemeinen Universitätsbediensteten mit Leitungsfunktionen und Entscheidungen über Verwendungsänderungen sowie Beförderungen sind vom entscheidungszuständigen Organ unter Berücksichtigung von § 11c B-GIBG (Förderung beim beruflichen Aufstieg) zu treffen.
- (2) Teilzeitbeschäftigung darf bei der Auswahlentscheidung nicht diskriminierend als Kriterium herangezogen werden. Es soll grundsätzlich nicht ausgeschlossen werden, dass Leitungsfunktionen auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind.
- (3) Beförderungen haben unter Bedachtnahme auf die Herstellung eines ausgewogenen Zahlenverhältnisses zwischen den Geschlechtern zu erfolgen.
- (4) Aufgabe der/des Vorgesetzten ist es auch, Mitarbeiterinnen zur Übernahme von Führungspositionen zu motivieren bzw. eine Teilnahme an speziellen Fortbildungsseminaren anzuregen und sie durch Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung zu fördern.

8.2.5. Frauen in der universitären Verwaltung

§ 35

- (1) Bei der Beschickung von Beiräten, Kollegialorganen und Kommissionen im Rahmen der universitären Verwaltung, wie z. B. Kollegialorgane für Studienangelegenheiten gemäß § 25 Abs 8 Z 3 Universitätsgesetz 2002, ist nach Maßgabe der rechtlichen Möglichkeiten darauf zu achten, dass qualifizierte Frauen als Mitglieder nominiert werden und/oder gegebenenfalls in den Wahlvorschlag für den Vorsitz aufgenommen werden.
- (2) Hinsichtlich der Zusammensetzung von anderen Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien, deren Mitglieder nicht durch Wahl bestellt werden, haben alle Universitätsorgane bei der Bestellung der Mitglieder auf eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit hinzuwirken. Insbesondere ist auch

darauf Bedacht zu nehmen, dass Frauen als Vorsitzende und ordentliche Mitglieder bestellt werden.

9. Kinderbetreuung und Pflege naher Angehöriger

§ 36

Die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz setzt sich für die Schaffung von Rahmenbedingungen ein, die die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben (insbesondere der Kinderbetreuung und der Pflege naher Angehöriger) mit Beruf bzw. Studium unterstützen.

§ 37

- (1) An der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz ist vom Rektorat der Kinderbetreuungsbedarf aller Universitätsangehörigen iSd § 94 Universitätsgesetz 2002 regelmäßig zu erheben. Dabei ist auch der Bedarf von Personen während einer gesetzlich oder (kollektiv-)vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst zu berücksichtigen.
- (2) Das Rektorat ernennt auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eine/n ehrenamtliche/n Kinderbetreuungsbeauftragte/n, deren/dessen Aufgabe die Beratung des Rektorats und aller Universitätsangehörigen in Fragen der Kinderbetreuung ist.
- (3) Das Rektorat bemüht sich, auf der Basis des erhobenen Bedarfs geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen zur Kinderbetreuung für alle Universitätsangehörigen mit Betreuungspflichten zu setzen.
- (4) Bezüglich Informationen über mögliche Maßnahmen zur Schaffung geeigneter Kinderbetreuungsmöglichkeiten und gegebenenfalls Fördermöglichkeiten ist die Vizerektorin/der Vizerektor für Frauenförderung zuständig.

10. Schutz der Würde am Arbeitsplatz

10.1. Menschengerechte Arbeitsbedingungen

§ 38

Alle Angehörigen der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung, Diskriminierung und Mobbing.

§ 39

- (1) Die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz setzt geeignete Präventivmaßnahmen gegen sexuelle oder geschlechtsbezogene Belästigung und Mobbing und stellt sicher, dass Personen, die von sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing betroffen wurden, ein kostenloses rechtliches und psychologisches Beratungsangebot durch MitarbeiterInnen der Universität bzw. dafür vorgesehener Einrichtungen erhalten.

- (2) Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Universitätsangehörigen und Institutionen unterliegen der Amtsverschwiegenheit.

10.2. Sexuelle oder geschlechtsbezogene Belästigung

§ 40

- (1) Sexuelle Belästigung iSd § 8 B-GIBG oder geschlechtsbezogene Belästigung stellt eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten dar. Die Universität für Musik und darstellende Kunst duldet weder sexuelle noch geschlechtsbezogene Belästigung, noch sexistisches Verhalten. Geeignete Maßnahmen zur Prävention gegen Belästigung von Universitätsangehörigen sind zu ergreifen.
- (2) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen berät und unterstützt Personen oder Gremien im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen sexistischen Verhaltens und/oder sexueller Belästigung.

C) Infrastruktur – Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung

1. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

§ 41

Die grundlegenden Aufgaben und Rechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind in den §§ 79-92 der Satzung der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz festgelegt.

§ 42

- (1) Die/der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen hat auch die Aufgabe der Vernetzung mit den mit Gleichstellung und Frauenförderung befassten Institutionen anderer Universitäten, insbesondere mit den Vorsitzenden der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen der anderen österreichischen Universitäten, mit den in den Bundesministerien für Gleichbehandlungsfragen zuständigen Stellen sowie mit anderen im Bereich der Frauenförderung bzw. Gleichstellung befassten Institutionen im In- und Ausland.
- (2) Die erforderliche Mitarbeit im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist als Erfüllung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten anzusehen und der Dienstzeit anzurechnen. Die Vorgesetzten haben auf daraus erwachsende zusätzliche Belastungen bei der Übertragung von Aufgaben und der Verteilung der (Dienst-)pflichten Rücksicht zu nehmen.
- (3) Den Mitgliedern des Arbeitskreises für GBF ist die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung pro Semester zu genehmigen.
- (4) Die Mitglieder des Arbeitskreises haben einmal jährlich Anspruch auf Ersatz der mit der Teilnahme an einer universitätsübergreifenden Veranstaltung aller Arbeitskreise zur Beratung grundsätzlicher Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung an den Universitäten verbundenen Reise-

auslagen nach Maßgabe der Reisegebührenvorschrift des Bundes. (§ 41 Abs 3 B-GIBG)

§ 43

Das Rektorat hat dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einen separaten, angemessen ausgestatteten Sekretariatsraum mit entsprechender technischer Ausstattung und der Möglichkeit zu vertraulichen Beratungen zur Verfügung zu stellen. Das Rektorat bemüht sich, für eine entsprechende personelle Unterstützung zu sorgen.

2. Vizerektorat für Frauenförderung

§ 44

- (1) An der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz ist ein Vizerektorat für Personalentwicklung und Frauenförderung eingerichtet, welches personell, räumlich und budgetär entsprechend auszustatten ist, um sich insbesondere folgenden Themenbereichen widmen zu können:
 - a. Gleichstellung
 - b. Frauenförderung
 - c. Gender Mainstreaming
 - d. Frauen- und Geschlechterforschung
 - e. Geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen
(Vereinbarkeit Familie/Beruf/Studium)
- (2) Die Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung nach § 19 Abs 2 Z 7 Universitätsgesetz 2002 wird nach § 95 Abs. 1 der Satzung der Universität im Büro des Vizerektorats für Personalentwicklung und Frauenförderung eingerichtet. Das Rektorat hat die zur Erfüllung der Aufgaben der Organisationseinheit erforderlichen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

D) Budgetangelegenheiten – Anreizsysteme und Förderungsmaßnahmen

§ 45

- (1) Bei der Budgeterstellung und Budgetzuweisung sollen die Frauenförderungsgebote des Bundesgleichbehandlungsgesetzes, des Universitätsgesetzes 2002 sowie die im Frauenförderungsplan der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz enthaltenen Förderungsmaßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte mit einbezogen werden. Budgetanträge, die insbesondere der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen entgegenwirken, sollten vorrangig gereiht und nach Maßgabe der vorhandenen Mittel besonders berücksichtigt werden.
- (2) Der Arbeitskreis hat das Recht, Vorschläge für budgetäre Anreize zur Frauenförderung einzubringen. Die Ausgestaltung eines Anreizsystems obliegt dem Rektorat.

E) Umsetzung

§ 46

- (1) Die Umsetzung der im Frauenförderungsplan enthaltenen Maßnahmen obliegt all jenen Organen der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, die Entscheidungen oder Vorschläge hinsichtlich der dafür notwendigen organisatorischen, personellen und finanziellen Angelegenheiten nach den jeweiligen Organisationsvorschriften zu treffen oder zu erstellen haben.
- (2) Die zuständigen Organe der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz verpflichten sich, die in Gesetzen und internationalen Rechtsnormen (insb. Art 7 B-VG; §§ 2 Z 9, 3 Z 9 Universitätsgesetz 2002; § 11-11d B-GIBG, einschlägigen EU-Normen wie den Gleichbehandlungsrichtlinien; der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau) vorgesehenen Maßnahmen und Ziele verantwortungsbewusst umzusetzen. Der bislang erreichte Standard der Geschlechtergleichstellung soll nicht nur erhalten, sondern kontinuierlich ausgebaut werden. Alle zuständigen Organe der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz anerkennen die Notwendigkeit, bewusstseinsbildende Maßnahmen zu setzen und von Diskriminierungen betroffenen Personen die Möglichkeit zu geben, ihre Rechte durchzusetzen und dabei auch konkrete und zielführende Unterstützung zu finden.
- (3) Jede Form diskriminierendes Vorgehens und Verhaltens auf Grund des Geschlechts stellt eine Verletzung der sich aus dem Beschäftigungs- (Ausbildungs-)verhältnis ergebenden Pflichten dar und ist entsprechend den (dienst-/arbeits-)rechtlichen Vorschriften zu sanktionieren.

F) Berichtspflicht

§ 47

Die Umsetzung der Förderungsmaßnahmen bzw. des Frauenförderungsplans in den folgenden Bereichen:

- a. Forschung und Entwicklung und Erschließung der Künste
- b. Lehre und Studium
- c. Personal- und Organisationsentwicklung

ist im Leistungsbericht der Universität (§ 13 Abs 5 Universitätsgesetz 2002) unter Einbeziehung des jährlichen Tätigkeitsberichts des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (gem. § 42 Abs 10 Universitätsgesetz 2002) zu berücksichtigen.