

# Frauenförderungsplan der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

## Inhaltsverzeichnis:

A. Allgemeine Bestimmungen	1
B. Förderungsmaßnahmen	3
C. Infrastruktur – Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung	15
D. Budgetangelegenheiten – Anreizsysteme	16
E. Umsetzung	17
F. Berichtspflichten	17

## PRÄAMBEL

Die Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz tritt für die Gleichbehandlung und Gleichstellung der Geschlechter in Kunst, Wissenschaft, Beruf und Gesellschaft ein, sowie für eine gleiche Beteiligung der Geschlechter daran.

Die Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz tritt weiters für die Beibehaltung und Erweiterung der Standards der Gleichstellung und Frauenförderung entsprechend dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl 100/1993 idgF. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist Ziel der Universität und gehört gemäß §§ 2 Z 9 und 3 Z 9 Universitätsgesetz 2002 zu den leitenden Grundsätzen und Aufgaben der Universitäten. Gemäß § 41 Universitätsgesetz 2002 sind die Universitäten verpflichtet, ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern zu erreichen. Dabei positioniert sich die Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz mit dem Ziel „50:50“ als außerordentlich fortschrittliche Universität.

Die Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz setzt Maßnahmen der Frauenförderung, damit die Kompetenzen von Frauen in künstlerischen wissenschaftlichen, beruflichen und gesellschaftlichen Zusammenhängen verstärkt Berücksichtigung finden. Ziel dieses Frauenförderungsplanes ist die faktische Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen. Gender Mainstreaming wird als eines der Leitprinzipien der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz konsequent umgesetzt.

Bemühungen, die faktische Gleichstellung von Männern und Frauen zu erreichen, sollen sich auch finanziell lohnen. Die Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz verpflichtet sich daher, bei der hochschulinternen Verteilung der Mittel die Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu berücksichtigen.

## ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

### 1. Rechtliche Grundlagen und leitende Grundsätze

**§ 1.** (1) Die rechtlichen Grundlagen des Frauenförderungsplans der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz finden sich in der österreichischen Bundesverfassung, in § 11a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, in den §§ 19 Abs 2 Z 6 und, 41 ff Universitätsgesetz 2002 und der Satzung der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

(2) Die leitenden Grundsätze ergeben sich aus den Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl 100/1993 idgF im Folgenden kurz B-GIBG), insbesondere aus dem allgemeinen Frauenförderungsgebot (§ 11 Abs 1 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), 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 künstlerische und industrielle Gestaltung Linz gemäß § 94 Universitätsgesetz 2002. Die Bestimmungen und Maßnahmen sind gegebenenfalls weiters auf an der Universität tätige Personen anzuwenden, die in keinem Dienstverhältnis zur Universität stehen.

## **3. Gender Mainstreaming**

**§ 3** (1) In sämtliche universitären Entscheidungsprozesse ist die Perspektive des Gender Mainstreaming einzubeziehen.

(2) Eines der Leitprinzipien der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz ist das Konzept des Gender Mainstreaming, beruhend auf Art 2 und 3 des EG Vertrages (Amtsblatt der Europäischen Union C 325 vom 24/12/2002), der Entscheidung des Rates 2001/51/EG (Abl L 017 vom 19/1/2001), des Ministerratsbeschlusses 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 künstlerische und industrielle Gestaltung Linz auf das vorhandene ExpertInnenwissen im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und in der Koordinationsstelle für Genderfragen zurück und bindet diese entsprechend aktiv ein.

(4) Das Rektorat sorgt für die regelmäßige Abhaltung von Informations-/ Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming besonders für Führungskräfte.

(5) Gender Mainstreaming stellt ein Qualifikationskriterium für Führungskräfte dar.

## **4. Unterrepräsentation**

**§ 4** Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten auf einer Hierarchieebene, innerhalb einer personalrechtlichen Kategorie innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit weniger als 50 % beträgt.

## **5. Frauenförderungsgebot**

**§ 5** (1) Ziel des Frauenförderungsplans ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen, in allen personalrechtlichen Kategorien und in allen Funktionen/Tätigkeiten (sowohl in befristeten als auch in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und in Ausbildungsverhältnissen) auf mindestens 50% zu erhöhen. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten. 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 Angehörigen der Universität und insbesondere die Leitungsorgane sind verpflichtet:
1. auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten und in Funktionen, sowie
  2. auf eine Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis hinzuwirken,
  3. eine bereits erreichte 50%ige Frauenquote jedenfalls zu wahren,
  4. bei allen sonstigen Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, die Ziele des Frauenförderungsplans zu berücksichtigen.

**§ 6** (1) Der/Die jeweilige VertreterIn der Universität 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.

**§ 7** Die Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz wirkt ua strukturbedingten geschlechtsspezifischen Diskriminierungen, auch in Zeiten von Ressourcenknappheit, durch gezielte Maßnahmen auf Grundlage von detaillierten Analysen entgegen. Mit gezielten Gegenstrategien werden Frauen an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz nachweislich nicht zu den gendertypischen System- bzw Strukturverliererinnen. Die Wirksamkeit der entsprechenden Steuerungsmechanismen wird in den Jahresberichten nachgewiesen.

## **FÖRDERUNGSMÄßNAHMEN**

### **1. Bewusstseinsbildung**

#### **1.1. Erhebungspflichten**

**§ 8** (1) Die Frauenquoten sind jährlich zu erheben und in Abständen von jeweils einem Jahr zu aktualisieren. Stichtag ist jeweils der 31. Dezember eines Kalenderjahres. Der Ist-Zustand wird erhoben, dokumentiert und veröffentlicht, wobei insbesondere auf den Frauenanteil unter den MitarbeiterInnen und Studierenden, auf Studien- und Karriereverläufe und auf das Arbeitsumfeld Bedacht zu nehmen ist. Wird die angestrebte Frauenquote von 40 % gemäß § 11 Abs 2 B-GIBG und 50 % gemäß § 5 Abs 1 Frauenförderungsplan nicht erreicht, sind die dafür ausschlaggebenden Gründe darzulegen. Der Frauenanteil ist für die Universität insgesamt, und alle Organisationseinheiten gesondert zu erheben und auszuweisen.

(2) Zu erheben sind die Frauenquoten im Bereich

1. Wissenschaftliches und künstlerisches Personal:

In der Personengruppe des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ist der Frauenanteil getrennt nach befristet und unbefristet Beschäftigten

- für das beim Ende des Implementierungszeitraums des Universitätsgesetz 2002 vorhandene und übergeleitete Bundespersonal aufgeschlüsselt in alle zu diesem Zeitpunkt vorhandenen Personalkategorien/Bedienstetengruppen,

- für das ab dem 1.1.2004 neu aufgenommene Personal im Arbeitsverhältnis zur Universität aufgeschlüsselt in UniversitätsprofessorInnen, UniversitätsdozentInnen, wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb, sowie nach allfälligen im Rahmen der Satzung oder der Kollektivverträge gestalteten Differenzierungen zu ermitteln.

2. Allgemeines Universitätspersonal:

In der Personengruppe des allgemeinen Universitätspersonals ist der Frauenanteil getrennt nach befristet und unbefristet Beschäftigten

- für das beim Ende des Implementierungszeitraums des Universitätsgesetz 2002 vorhandene und übergeleitete Bundespersonal aufgeschlüsselt in alle zu diesem Zeitpunkt vorhandenen Personalkategorien/Bedienstetengruppen,

- für das ab dem 1.1.2004 neu aufgenommene Personal im Arbeitsverhältnis zur Universität jeweils nach Entlohnungsstufen, Verwendungen, Funktionen sowie allfälligen im Rahmen der Satzung oder der Kollektivverträge gestalteten Differenzierungen für die Organisationseinheiten gesondert zu ermitteln. Der Frauenanteil innerhalb des dadurch nicht erfassten allgemeinen Universitätspersonals ist nach der Gesamtzahl der verbleibenden Beschäftigten dieser Personengruppe an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz zu ermitteln.

3. Studierende – AbsolventInnen:

Der Frauenanteil an den Studierenden der Universität, der jeweiligen Organisationseinheit sowie der einzelnen Studienrichtungen ist nach folgenden Kategorien zu ermitteln:

- StudienanfängerInnen
- Abschlüsse aller einzelnen Studien
- Erstabschlüsse

- **Zweitabschlüsse**

Die Anteile sind in absoluten Zahlen und Prozentsätzen zu erfassen. Die Frauenquote ist außerdem zu erheben bei den Anträgen und Genehmigungen bzw Ablehnungen auf Teilnahme von Studierenden an Förderungsprogrammen insbesondere Mentoring-Programmen.

4. Lehre:

Der Frauenanteil der Lehrenden ist für jede Organisationseinheit (Institut) und Studienrichtung nach den jeweils bestehenden Kategorien der Lehre getrennt zu erheben. Das Ausmaß der von Frauen gehaltenen Stunden in jeder Kategorie ist ebenfalls festzustellen. Das Ausmaß der im Bereich frauenspezifischer Lehrveranstaltungen sowie Frauen- und Geschlechterforschung abgehaltenen Lehre ist jeweils nach Studienrichtung und Organisationseinheit (Institut) getrennt ebenfalls zu erfassen.

5. ForschungsstipendiatInnen

Der Frauenanteil ist innerhalb der jeweiligen Organisationseinheiten und nach allenfalls innerhalb dieser Personengruppe bestehenden Kategorien zu ermitteln.

6. Sonstige Bereiche:

Ebenso zu erheben ist die Frauenquote

- a) bei Maßnahmen, die auf die Gestaltung des vertraglichen, dienstrechtlichen, arbeitsrechtlichen oder sonstigen besonderen Rechtsverhältnisses von (angehenden) Universitätsangehörigen zur Universität abzielen jeweils getrennt für die in Z 1-3 genannten Personengruppen;
- b) bezüglich der Leitung von Organisationseinheiten (Instituten)
- c) bezüglich der Leitung bzw des Vorsitzes in (entscheidungsbefugten und nicht entscheidungsbefugten) Kollegialorganen, getrennt nach den jeweiligen Kollegialorganen
- d) bezüglich der Abnahme von Prüfungen, getrennt für jede Organisationseinheit (Institut) und Studienrichtung
- e) bei der Projektleitung von Sonderprojekten
- f) bezüglich der Unterstützungen von Coaching, Supervision oder vergleichbaren Unterstützungsangeboten
- g) bezüglich der Teilnahme an Mentoring-Programmen oder vergleichbaren Förderungsprogrammen
- h) bezüglich der geförderten künstlerischen und wissenschaftlichen Projekte zum Thema Frauen- und Geschlechterforschung insbesondere bezüglich des in diesem Bereich geförderten Austauschs
- i) bezüglich der Art und Zahl der abgehaltenen Lehrveranstaltungen und Gastvorträge aus dem dafür zur Verfügung gestellten Kontingent (Budget)
- j) bei der Vergabe von Forschungsmitteln, von sonstigen Mitteln, dem Zugang zu Großgeräten und bei der Zuweisung von Mitteln für die forschungsbezogene oder künstlerische Weiterbildung
- k) bei der Vergabe von Mitteln für die nicht forschungsbezogene Weiterbildung;
- l) bei der Vergabe von Reisekostenzuschüssen
- m) bei der Vergabe von Fördermitteln
- n) bei der Teilnahme an Veranstaltungen zur Aus- und Weiterbildung
- o) bei der Zuteilung von Dienstzimmern (Größe, eigene bzw mit anderen geteilte Räumlichkeiten, Ausstattung) aufgeschlüsselt nach personalrechtlichen Kategorien.

Wird in den o.a. Fällen aufgrund eines Antrages/Ansuchens entschieden, sind die geschlechtsspezifischen Genehmigungs- und Ablehnungsquoten auszuweisen.

(3) Letztverantwortlich für die Erhebung der Frauenquote ist der/die RektorIn. Er/Sie sorgt für eine kontinuierliche und lückenlose Erhebung der erforderlichen Daten in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen.

(4) Die Ergebnisse der Erhebung der Frauenquoten sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich nachweislich zu übermitteln. Die aktuellen Statistiken sind im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen.

(5) Wenn Personalangelegenheiten zur Entscheidung anstehen, ist auf diese Daten Bezug zu nehmen. Dies ist in einer allfälligen schriftlichen Begründung auch festzuhalten.

**§ 9** (1) Weiters ist die Entlohnung von Frauen und Männern getrennt zu erheben. Separat auszuweisen sind dabei allfällige Zulagen, Beiträge und sonstige geldwerte Leistungen. Zu ermitteln

sind diese Daten für die Universität insgesamt und gesondert für alle Organisationseinheiten, jeweils getrennt nach Hierarchieebenen und den einzelnen personalrechtlichen Kategorien.

(2) Letztverantwortlich für die Erhebung gemäß Abs 1 ist der/die RektorIn. Er/Sie sorgt für eine kontinuierliche und lückenlose Erhebung der erforderlichen Daten in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen.

(3) Die Ergebnisse der Erhebung gemäß Abs 1 sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich nachweislich zu übermitteln.

**§ 10** Bei der Evaluierung und Qualitätssicherung gem § 14 Universitätsgesetz 2002 sind Kriterien der Frauenförderung und Gleichstellung aufzunehmen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist bei der Erstellung der Kriterien einzubeziehen.

## **1.2. Sprache**

**§ 11** (1) Alle Organe und Einrichtungen der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen einer geschlechtergerechten Sprache.

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

## **1.3. Informationsgebote**

### **1.3.1. Information über einschlägige Rechtsvorschriften**

**§ 12** (1) Das Rektorat übermittelt alle für Gleichbehandlungsangelegenheiten und Frauenförderungsangelegenheiten relevanten und aktuellen Rechtsvorschriften insbesondere den Frauenförderungsplan der Universität, auch arbeits- und sozialrechtlich relevante Informationen nachweislich an die LeiterInnen aller Universitätseinrichtungen und Organisationseinheiten sowie an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und die Koordinationsstelle für Genderfragen.

(2) Die LeiterInnen der Universitätseinrichtungen und Organisationseinheiten haben die ihnen zugegangenen Rechtsvorschriften und Informationen an der Dienststelle öffentlich aufzulegen.

### **1.3.2. Allgemeine Information**

**§ 13** (1) Sämtliche relevanten Informationen zu Gleichstellung, Frauen und Geschlechterforschung und verwandten Themen sowie zu den damit befassten Organisationen werden in adäquater Weise soweit innerhalb der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz als auch nach außen hin bekannt gemacht.

(2) In den jeweiligen Geschäftseinteilungen, im Vorlesungsverzeichnis und im Telefonverzeichnis etc der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz sind jedenfalls die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen mit ihrer Funktion, Adresse Telefonnummer und E-Mailadresse anzuführen.

## **1.4. Öffentlichkeitsarbeit**

**§ 14** (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 ua im Zuge des Dreijahresberichtes in den Medien der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz (zB Homepage, universitätseigene Printmedien) dokumentiert.

## 2. Studium

### 2.1. Projekte zur Erhöhung der Studentinnenzahlen

§ 15 Es sind geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Frauen als Studentinnen an die Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz insbesondere in Studienrichtungen, in denen der Frauenanteil gering ist, also unter 50 % liegt, zu setzen.

### 2.2. Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen

§ 16 (1) Die Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nach Möglichkeit nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken.

(2) Die Pflege von nahen Angehörigen ist ein Beurlaubungsgrund iSd § 67 Abs 1 Universitätsgesetz 2002.

§ 17 Das prüfungsrelevante Lehrangebot ist nach Maßgabe der Möglichkeiten zeitlich so zu terminieren, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern bzw der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger zu vereinbaren ist. Parallelveranstaltungen sollen zu unterschiedlichen Terminen angeboten werden. Studierende Eltern sind bei der Wahl der Termine bevorzugt zu berücksichtigen.

### 2.3. Mentoring für Studierende

§ 18 (1) Mentoring, dh die systematische fachliche, organisatorische und soziale Einführung, Begleitung und Unterstützung von Studierenden ist ein wichtiger Aspekt der Karriereförderung und im Kunstbereich die zeitgemäße Form von Frauenförderung.

(2) Das Rektorat richtet ein Mentoring-Programm für weibliche Studierende ein, das den Bedürfnissen des Hauses angepasst ist. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist dabei berechtigt Vorschläge zu erstellen. Die Umsetzung dieses Programms obliegt der Koordinationsstelle für Genderfragen. Eine ausreichende budgetäre, personelle und räumliche Ausstattung hierfür ist zu gewährleisten.

(3) § 34 Abs 2 gilt sinngemäß.

## 3. Forschung/Entwicklung und Erschließung der Künste

### 3.1. Frauen- und Geschlechterforschung

§ 19 (1) Die Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz fördert den Auf- und Ausbau von Frauen- und Geschlechterforschung und Gender Studies sowie die Zusammenarbeit mit entsprechenden Forschungseinrichtungen und künstlerischen Institutionen. Sie unterstützt insbesondere Aktivitäten, Projekte und Kooperationen, die auf internationale Vernetzung ausgerichtet sind. Die Methoden und Inhalte der Frauen- und Geschlechterforschung und Gender Studies sollen integrierte Bestandteile der Lehre, Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste werden.

(2) Frauen- und Geschlechterforschung ist als gleichwertig mit anderen Disziplinen, die an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz gelehrt werden, anzusehen. Dies bedeutet insbesondere, dass wissenschaftliche und künstlerisch-wissenschaftliche Themen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung im Rahmen von Qualifikationsbeurteilungen (zB in Habilitationsverfahren, Berufungsverfahren) innerhalb des Faches als gleichwertig mit Arbeiten zu anderen Forschungsthemen anzusehen sind. Interdisziplinäre und außeruniversitäre Leistungen im Rahmen der Frauen- und Geschlechterforschung sind gleichermaßen zu berücksichtigen.

(3) Berufungskommissionen haben Forschungs- und Lehrerfahrungen im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung als Qualifikationskriterium aufzunehmen, soweit dies nach der Funktionsbeschreibung der Stelle in Betracht kommt.

(4) Forschungsprojekte, Diplomarbeiten und Dissertationen die sich mit Fragestellungen, Methoden und Ergebnissen aus dem Bereich dieser Forschung beschäftigen, werden bei der Mittelvergabe mit einem bestimmten Prozentsatz berücksichtigt.

### **3.2. Förderung der Forschung und Entwicklung und Erschließung der Künste durch Frauen**

**§ 20** (1) Die Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz fördert die künstlerische und wissenschaftliche (Forschungs-) Tätigkeit von Frauen.

(2) Bei Vorliegen entsprechender Anträge sind die künstlerischen und wissenschaftlichen (Forschungs) Vorhaben von Frauen nach Maßgabe der rechtlichen Möglichkeiten bei gleicher Qualität vorrangig zu berücksichtigen, bis 50 % der insgesamt vorgesehenen Mittel an Frauen vergeben wurden.

## **4. Lehre**

### **4.1. Beteiligung an der Lehre**

**§ 21** (1) Der Anteil der weiblichen Lehrenden an der Gesamtzahl der Lehrenden in sämtlichen Studienrichtungen und Organisationseinheiten ist in allen Kategorien auf mindestens 50 % zu erhöhen, sofern dies nach Maßgabe des jeweiligen Personalstandes und den rechtlichen Rahmenbedingungen möglich ist.

(2) Weibliche Lehrende dürfen bei der Beteiligung an universitätsinterner Lehre nicht benachteiligt werden.

(3) Bei einer allfälligen Vergabe von Lehraufträgen ist die bestehende Frauenquote in der jeweiligen Organisationseinheit in einem Zeitraum von zwei Jahren um 25 % zu erhöhen, bis eine 50 %ige Frauenquote (Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten an der Gesamtzahl der Lehrbeauftragten) erreicht wird. Sofern die bestehende Frauenquote unter 10 % liegt, ist diese innerhalb von zwei Jahren zu verdoppeln.

(4) Die Frauenquote gemäß Abs 3 ist sowohl für remunerierte Lehraufträge als auch für nicht remunerierte Lehraufträge zu erfüllen.

(5) Weibliche Lehrende dürfen bei der Betrauung mit der Abnahme von Prüfungen nicht benachteiligt werden.

### **4.2. Gastvortragende**

**§ 22** (1) Bei Gastvortragenden ist ein Frauenanteil von 50% pro Organisationseinheit anzustreben, mindestens jedoch sind 15% des für Gastvortragende vorgesehenen Budgets für die Einladung von Frauen vorzusehen.

(2) Bei der Einladung von Gastvortragenden und der Prioritätenreihung der Gastvortragenden ist auf frauen- und geschlechterbewusste Lehrinhalte und Themen Rücksicht zu nehmen.

(3) Gastvorträge zu Gleichstellung, Frauenförderung, Personalentwicklung und Frauen- und Geschlechterforschung können vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bei der Rektorin /beim Rektor angeregt werden. Pro Studienjahr sind die Mittel für mindestens 2 Gastvorträge zur Verfügung zu stellen.

### **4.3. Frauen- und Geschlechterforschung bzw geschlechtsspezifische Lehrinhalte in Curricula**

**§ 23** (1) Ein Mindeststandard an geschlechterbewusster Lehre ist jedenfalls sicherzustellen.

(2) Für ein Mindestausmaß von zwei Stunden Lehre ist die Bedeckung von frauen- und geschlechterspezifischer Lehre aus dem regulären Budget der Organisationseinheit vorzusehen.

(3) An der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz sind Frauen- und Geschlechterforschung in die Studienpläne als Pflichtfach oder Wahlfach im Ausmaß von mindestens zwei Semesterstunden zu integrieren.

### **4.4. Lehrauftragskontingent für Frauen- und Geschlechterforschung**

**§ 24** Von der Universitätsleitung sind ausreichend Mittel für Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung zu gewährleisten.

## 5. Personal- und Organisationsentwicklung

**§ 25** (1) Personalentwicklung ist als ein wichtiges Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz und der Frauenförderung innerhalb der Universität anzusehen. Bei allen Maßnahmen, die die Personal- und Organisationsentwicklung betreffen, ist das Konzept des Gender Mainstreaming zu berücksichtigen.

(2) Die Universität setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen hinsichtlich folgender Bereiche:

1. Förderung wissenschaftlicher und künstlerischer Leistungen von Frauen
2. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und künstlerischen sowie studierenden Nachwuchses,
3. Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis zur Universität in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen, in allen Funktionen und Tätigkeiten.
4. Weiterbildung und Förderung der beruflichen Qualifizierung der Frauen.

### 5.1. Personalaufnahme

#### 5.1.1. Allgemeines

**§ 26** (1) Entsprechend dem Frauenförderungsgebot des § 11 B-GIBG und § 41 Universitätsgesetz 2002 und (darüber hinausgehend) den Zielen des Frauenförderungsplans ist der Anteil von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen, in allen personalrechtlichen Kategorien und in allen Funktionen/Tätigkeiten an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz auf mindestens 50 % anzuheben bzw ein Anteil von 50 % zu erhalten. Daher sind in allen Organisationseinheiten, in denen dieser Anteil noch nicht erreicht ist, Bewerberinnen, die für die angestrebte Stelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, solange vorrangig aufzunehmen, bis der Frauenanteil von mindestens 50 % erreicht ist, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(2) Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe iSd Abs 1 dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben.

#### 5.1.2. Ausschreibung

**§ 27** (1) Ausschreibungstexte müssen als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen können. Sie haben daher außer den Ernennungs-/Aufnahmeerfordernissen ein umfassendes Anforderungsprofil und nachvollziehbare, hinreichend detaillierte Qualifikationskriterien zu enthalten.

(2) Ausschreibungstexte sind in männlicher und weiblicher Form abzufassen und dürfen keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(3) Die Ausschreibungstexte haben folgenden Zusatz zu enthalten: „ Die Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz strebt eine Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen, künstlerischen und allgemeinen Universitätspersonal insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“ Im Fall vorliegender Unterrepräsentation ist weiters der Satz „Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.“ anzufügen.

(4) Bei der Ausschreibung von Planstellen für UniversitätsprofessorInnen in Fachgebieten, in denen bereits mit frauenspezifischen Themen und Forschung verbundene Lehrveranstaltungen im Studienplan verankert sind, ist auf diesen Umstand hinzuweisen.

(5) Eine Kompetenz im Bereich des Gender Mainstreaming ist bei Ausschreibungen von Führungspositionen sowie bei Ausschreibungen von Professuren jedenfalls als relevantes Auswahlkriterium zu nennen.

(6) Die Ausschreibungstexte und auf Verlangen Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibung der betreffenden Organisationseinheit sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nachweislich unverzüglich, spätestens aber 14 Tage vor der Veröffentlichung der Ausschreibung zur Kenntnis zu bringen.

(7) Auch Leitungsfunktionen in Organisationseinheiten ohne Lehr- und Forschungsaufgaben sind im Mitteilungsblatt auszuschreiben. Die Ausschreibungsfrist hat mindestens drei Wochen zu betragen.

(8) Unzulässig sind insbesondere Ausschreibungstexte, die den Abs 1-5 widersprechen, die eine sonstige Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen sowie Ausschreibungstexte die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für die nachfolgenden Personalauswahlverfahren darstellen. Gleiches gilt für eine überspezifizierte Ausschreibung, wenn der begründete Verdacht besteht, dass der potentielle Kreis der Bewerbungen zu Gunsten oder zu Ungunsten einer bestimmten Person oder zu Gunsten eines Geschlechts eingeschränkt werden soll.

(9) Ausschreibungstexte unterliegen der Kontrolle des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen. Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass ein Ausschreibungstext eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bewirkt bzw Abs 1 – 8 widerspricht, so ist er berechtigt, innerhalb von zwei Wochen die Schiedskommission anzurufen. Die Durchführung der Ausschreibung ist bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kann vor der Beschwerde an die Schiedskommission binnen fünf Werktagen einen schriftlichen, begründeten Einwand an das ausschreibende Organ richten. Im Fall des Beharrens des ausschreibenden Organs beginnt die zweiwöchige Frist für die Anrufung der Schiedskommission mit den Tage des Einlangens der diesbezüglichen Entscheidung beim Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

(10) Im Falle des Entfalls einer Ausschreibung gemäß § 107 Abs 2 Universitätsgesetz 2002 ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen im Vorhinein darüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen, eine nachvollziehbare Begründung ist zu übermitteln.

### **5.1.3. Motivieren zur Bewerbung**

**§ 28** Potentielle qualifizierte Bewerberinnen sind von der jeweils ausschreibenden Stelle durch gezieltes Ansprechen oder geeignete Maßnahmen zur Bewerbung zu motivieren. Über die ergriffenen Maßnahmen ist in der Begründung der Auswahlentscheidung zu berichten.

### **5.1.4. Nachweisliche Suche nach geeigneten Bewerberinnen**

**§ 29** Die aufnehmende Universitätseinrichtung oder das zur Erstattung eines Besetzungsvorschlages zuständige Organ hat nachweislich und aktiv nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen. Der entsprechende Nachweis ist in den Akt aufzunehmen.

### **5.1.5. Wiederholung der Ausschreibung**

**§ 30 (1)** Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, welche die gesetzlichen Ernennungsvoraussetzungen oder Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen gibt daraufhin eine Stellungnahme ab.

(2) Verzichtet der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in seiner Stellungnahme nicht darauf, ist die Stelle/Leitungsfunktion vor Beginn des Auswahlverfahrens nochmals ordnungsgemäß auszuschreiben.

(3) Langen aufgrund der neuerlichen Ausschreibung und trotz einer nachweislichen aktiven Suche nach geeigneten Bewerberinnen iSd § 29 wiederum keine Bewerbungen von Frauen ein, ist das Auswahlverfahren durchzuführen.

### 5.1.6. Auswahlverfahren

**§ 31** (1) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich eine Liste der eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen. Werden im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Stelle oder Funktion Aufnahme- oder Auswahlgespräche geführt, ist die Liste der eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich zur Kenntnis zu bringen. Alle Bewerberinnen, die die gesetzlichen Ernennungserfordernisse oder Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, sind einzuladen. Sollte auf Grund der großen Anzahl der qualifizierten BewerberInnen die zeitgerechte Besetzung der Stelle, allein wegen der Einladung aller qualifizierten Bewerberinnen, nachweislich nicht möglich sein, so sind nach Zustimmung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zumindest so viele Bewerberinnen wie Bewerber einzuladen. Für diese Auswahl dürfen keine neuen Hilfskriterien festgelegt werden.

(2) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist im Zuge des Auswahlverfahrens zur Teilnahme an allen Aufnahme-, Vorstellungs- und Bewerbungsgesprächen, Hearings oder Assessmentcenters mindestens eine Woche vor dem Termin nachweislich schriftlich einzuladen.

(3) In Aufnahmegesprächen, Hearings und dgl. haben frauendiskriminierende Fragestellungen (zB über die Familienplanung) zu unterbleiben.

**§ 32** (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 aufgrund einer Heranziehung der Hilfskriterien abgegangen werden. Die Hilfskriterien müssen ein taugliches Mittel zur Entscheidungsfindung darstellen, dh 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 hierfür und die so zustande gekommene Personalentscheidung gegenüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen schriftlich und nachvollziehbar zu begründen.

(2) In Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für die weiblichen Bewerberinnen ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren. Insbesondere dürfen Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen BewerberInnen nicht benachteiligen.

(3) Ist der Frauenanteil iSd § 26 Abs 1 noch nicht erreicht und wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, so hat das vorschlagsberechtigte Organ die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder Bewerberin im Einzelnen unter Bezugnahme auf die Kriterien des Ausschreibungstextes darzulegen.

### 5.1.7. Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

**§ 33** (1) Werden in Berufungsverfahren gemäß § 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.

(2) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, jeweils maximal zu zweit an den Sitzungen der Berufungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen und Anträge zu stellen. Sie haben in diesem Fall weiters das Recht, bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind zu jeder Sitzung der Berufungskommission fristgerecht zu laden. Unterbleibt die Ladung, so hat die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beziehung des Arbeitskreises die Beratung und Beschlussfassung in der mangelhaften Sitzung neuerlich durchzuführen.

(3) Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens Bewerberinnen und Bewerber zu einem Vortrag oder zu einer persönlichen Präsentation eingeladen, sind jedenfalls alle Bewerberinnen einzuladen, die die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen.

(4) Bewerberinnen, die in gleichem Maß geeignet sind wie der bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen.

(5) Mit Kandidatinnen im Berufungsvorschlag, die in gleichem Maß geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.

## **5.2. Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung**

### **5.2.1. Mentoring, Coaching**

**§ 34** (1) Mentoring, dh die systematische fachliche, organisatorische und soziale Einführung, Begleitung und Unterstützung der Beschäftigten, ist ein wichtiger Aspekt der Karriereförderung oder Laufbahnförderung und im Kunstbereich die zeitgemäße Form von Frauenförderung. In der Einführungsphase neuer Mitarbeiterinnen ist der/die unmittelbare Vorgesetzte verpflichtet, als MentorIn zu wirken. Als MentorIn können von Vorgesetzten auch andere im jeweiligen Aufgabengebiet erfahrene MitarbeiterInnen der Universität eingesetzt werden. Verantwortlich für eine bedarfsgerechte Einführung der neuen MitarbeiterInnen bleibt jedoch der/die unmittelbar Vorgesetzte.

(2) Tätigkeiten als MentorIn sind als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten innerhalb der Arbeitszeit anzusehen. Die Vorgesetzten haben auf daraus erwachsende zusätzliche Belastungen bei der Verteilung der sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten besondere Rücksicht zu nehmen.

(3) Das Rektorat richtet frauenspezifische Förderungsprogramme (insbesondere Mentoring und Coaching) ein. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist dabei berechtigt, spezielle frauenspezifische Mentoring- und/oder Coaching-Programme vorzuschlagen. Die Umsetzung dieser Programme obliegt der Koordinationsstelle für Genderfragen. Eine ausreichende budgetäre, personelle und räumliche Ausstattung hierfür ist zu gewährleisten.

### **5.2.2. Pflichten, die sich aus dem Beschäftigungs- (Ausbildungs-)verhältnis ergeben, und Dienst-(Arbeits-)zeiten**

**§ 35** (1) Bei der Festlegung der Pflichten, die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergeben (idF Dienstpflichten) ist innerhalb der betreffenden Organisationseinheit auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben auf alle MitarbeiterInnen Bedacht zu nehmen. Mitarbeiterinnen dürfen dabei Mitarbeitern in vergleichbarer Position gegenüber nicht benachteiligt werden.

(2) Generell sind Dienstpflichten 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 Dienstpflichten des künstlerischen und wissenschaftlich-künstlerischen Universitätspersonals (iSd Universitätsgesetz 2002) ist auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben in Entwicklung und Erschließung der Künste bzw Forschung, Lehre und Verwaltung zu achten. Dh ihre Verwendung hat so zu erfolgen, dass ihnen durch Erbringung wissenschaftlicher oder künstlerischer Leistungen der Erwerb von weiterführenden Qualifikationen ermöglicht wird. Dies bedeutet insbesondere, dass bei der Festlegung der Dienstpflichten auf die Einräumung von mindestens 50 % der Dienstzeit zur Erbringung wissenschaftlicher und künstlerischer Leistungen, insbesondere bei teilzeitbeschäftigten Frauen, Bedacht zu nehmen ist.

(4) In Eignungsabwägungen, Dienstbeschreibungen, Beurteilungen und Zeugnisse 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. Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für die Beschreibung der Arbeitsplätze und Aufgaben.

**§ 36** (1) Arbeitszeitflexibilität ist für alle Angehörigen der Universität zu fördern. Sie ist in allen Karriere- und MitarbeiterInnengesprächen zu erörtern. Forschungsarbeit, Entwicklung und Erschließung der Künste und familiäre Verpflichtungen sind bei der Festlegung der Arbeitszeit, insbesondere auch bei der Festlegung von Vorlesungs-, Prüfungs- und Sitzungszeiten zu berücksichtigen.

(2) Den MitarbeiterInnen ist die Wahrnehmung 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 Maßnahmen zu erleichtern. Bei der Herabsetzung der

Wochendienstzeit auf die Hälfte/Teilzeitbeschäftigung ist darauf zu achten, dass auch die Aufgabenbereiche entsprechend reduziert werden.

(3) Für eigene künstlerische bzw wissenschaftliche Tätigkeit sind Frauen ausschließliche und zusammenhängende Zeiten einzuräumen, um dadurch insbesondere ihre weitere Qualifikation zu unterstützen.

### **5.2.3. Aus- und Weiterbildung**

**§ 37** (1) Die einzelnen Organisationseinheiten insbesondere die Vorgesetzten haben Frauen nachdrücklich zu fördern.

(2) Es ist auf ein ausgewogenes Zahlenverhältnis von Frauen und Männern bei der Zulassung zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu achten.

**§ 38** (1) Die unmittelbaren Vorgesetzten haben allen Beschäftigten einschlägige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Kenntnis zu bringen und dafür zu sorgen, dass alle Beschäftigten, einschließlich der Teilzeitbeschäftigten, auch während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst bzw Dienstort über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte informiert werden. Sie haben MitarbeiterInnen gezielt zur Teilnahme zu motivieren. Alle Mitarbeiterinnen sind über die individuellen, für sie in Frage kommenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten umfassend und zeitgerecht zu beraten.

(2) Die Vorgesetzten haben geeigneten Mitarbeiterinnen auf deren Wunsch die Teilnahme an allen im Hinblick auf die Karriereplanung und –förderung wesentlichen Veranstaltungen wissenschaftlichen, künstlerischen oder berufsfördernden Inhalts zu ermöglichen sowie gegebenenfalls Freistellungen zu ermöglichen, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen. Sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen Dienstzeit- bzw Arbeitszeitänderungen notwendig, sind diese von den Vorgesetzten zu gewähren, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen. Dies gilt insbesondere auch für Teilzeitbeschäftigte.

(3) Mitarbeiterinnen während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehen Abwesenheit vom Arbeitsplatz und während Teilzeitbeschäftigungen werden die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten geboten wie Vollzeitbeschäftigten.

(4) 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.

(5) Wird dem Wunsch einer Mitarbeiterin auf Teilnahme an einer Aus- oder Weiterbildungsveranstaltung nicht entsprochen, ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen auf Wunsch eine schriftliche Begründung der Ablehnung zu übermitteln. Dieser kann im Fall des begründeten Verdachts einer Diskriminierung die Schiedskommission anrufen.

**§ 39** (1) Im Rahmen des Weiterbildungsprogramms der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz sind spezielle Seminare zur Frauenförderung anzubieten. Die Inhalte sind in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen festzulegen. Frauen sind ausdrücklich als Zielgruppe von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen anzusprechen und verstärkt als Lehrgangleiterinnen und Referentinnen einzusetzen.

(2) Unter Fortbildung sind neben fachesein schlägigen 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 Kunst, Präsentationstechnik, Didaktik, Fremdsprachen, Burn Out, Mobbingprävention etc) zu verstehen.

(3) Bei der Planung von Fortbildungsseminaren ist nach Maßgabe der budgetären Mittel auf eine familienfreundliche Organisation Bedacht zu nehmen (zB Möglichkeit der Kinderbetreuung).

(4) MitarbeiterInnen während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst bzw Dienstort und Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten geboten wie Vollzeitbeschäftigten.

**§ 40** Verwendet die Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz Mittel zur Finanzierung der Teilnahme ihrer Mitglieder an Ausstellungen, Kongressen, Workshops, Tagungen und dergleichen, so ist ein prozentueller Anteil für Aktivitäten von Frauen vorzusehen, der mindestens dem

Frauenanteil an wissenschaftlichem Personal entspricht. Bei entsprechender Antragslage sind die Mittel gemäß diesem festgelegten Anteil zu vergeben.

#### **5.2.5. Aufstieg**

**§ 41** (1) Entscheidungen über die Betrauung von allgemeinen Universitätsbediensteten mit Leitungsfunktionen und Entscheidungen über Verwendungsänderungen sowie Beförderungen sind vom entscheidungszuständigen Organ unter begleitender Einbindung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu treffen.

(2) Teilzeitbeschäftigung darf bei der Auswahlentscheidung nicht diskriminierend als Kriterium herangezogen werden. Es müssen die organisatorischen Voraussetzungen geschaffen werden, dass Leitungsfunktionen grundsätzlich auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind.

(3) Bewerberinnen, die für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) bzw Beförderung in gleichem Maß geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind so lange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen in der Gruppe von Universitätsangehörigen in der jeweiligen Organisationseinheit, auf der jeweiligen Hierarchieebene, in der jeweiligen Funktion mindestens 50 % beträgt.

#### **5.2.7. Gutachten und Zusammensetzung von Kommissionen bei Berufungs- und Habilitationsverfahren**

**§ 42** Bei der Zusammensetzung von Berufungskommissionen und Habilitationskommissionen ist auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter zu achten.

#### **5.2.8. Frauen in der universitären Verwaltung**

**§ 43** (1) Bei der Beschickung von Beiräten, Kollegialorganen und Kommissionen im Rahmen der universitären Verwaltung, wie zB Kollegialorgane für Studienangelegenheiten gemäß § 25 Abs 8 Z 3 Universitätsgesetz 2002, Schlichtungskommission, ist nach Maßgabe der rechtlichen Möglichkeiten darauf zu achten, dass Frauen als Mitglieder nominiert werden.

(2) Bei der Zusammensetzung von sonstigen Kommissionen und Gremien, die sich mit Personalangelegenheiten und Personalentwicklung befassen, ist das Frauenförderungsgebot zu beachten. Sind mehrere Mitglieder zu bestellen, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der männlichen und weiblichen Beschäftigten in dem vom Zuständigkeitsbereich des Gremiums betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen.

(3) 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.

(4) Zur Verwirklichung des Grundsatzes des Gender Mainstreaming haben die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen das Recht, zu zweit mit beratender Stimme und dem Recht auf Protokollerklärung an den Sitzungen des Senats, der Beiräte, Kollegialorganen und Kommissionen, die sich mit Personalangelegenheiten befassen, teilzunehmen. Sie sind daher zu all diesen Sitzungen zeitgleich mit den Mitgliedern einzuladen. Unterbleibt die Ladung, so hat ist in einer neuerliche Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Beratung und gegebenenfalls Beschlussfassung abermals durchzuführen.

(5) Die Mitglieder des Arbeitskreises haben das Recht maximal zu zweit an Sitzungen des Senats in beratender Funktion teilzunehmen. In Angelegenheiten, die den Aufgabenbereich des Arbeitskreis betreffen, kommt dem Arbeitskreis Stimmrecht zu.

### **6. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und familiären Verpflichtungen**

#### **6.1. Arbeitszeit**

**§ 44** (1) Bei der Entwicklung von neuen Modellen zur Erfassung und Gestaltung der Arbeitszeit sowie der An- und Abwesenheitsverwaltung (zB in Qualitätszirkeln) ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzubeziehen.

(2) Bezüglich Arbeitszeitflexibilität gilt § 36.

## **6.2. Sonderurlaub und Karenzierung**

**§ 45** Auf Grund von Herabsetzung der Wochendienstzeit/Teilzeitbeschäftigung, Karenzierung oder Sonderurlaub auch zur Erfüllung familiärer Verpflichtungen dürfen an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz Beschäftigte weder unmittelbar noch mittelbar diskriminiert werden.

## **6.3. Kinderbetreuung**

**§ 46** Die Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz sieht die Schaffung von Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben (insbesondere der Kinderbetreuung und der Pflege von nahen Angehörigen) mit Beruf bzw Studium als ihre Verpflichtung an.

**§ 47 (1)** An der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz 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 vorgesehen Abwesenheit vom Dienst zu berücksichtigen.

(2) Das Rektorat hat Informationen über mögliche Maßnahmen zur Schaffung geeigneter Kinderbetreuungseinrichtungen und über entsprechende Fördermöglichkeiten einzuholen.

(3) Das Rektorat ernennt auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eine/n ehrenamtliche/n Kinderbetreuungsbeauftragte/n, aus dem Kreis der Universitätsangehörigen deren/dessen Aufgabe die Beratung des Rektorats und aller Universitätsangehörigen in Fragen der Kinderbetreuung ist.

(4) Auf die Tätigkeit des/ der Kinderbetreuungsbeauftragten sind §§ 53 (1), (2) und (5), 54 (3) sinngemäß anzuwenden.

(5) Zur operativen Unterstützung der/des Kinderbetreuungsbeauftragten dient die Koordinationsstelle für Genderfragen. Die ausreichende budgetäre personelle und räumliche Ausstattung hierfür ist zu gewährleisten.

(6) Das Rektorat hat auf Basis des erhobenen Bedarfs geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen zur Kinderbetreuung für alle Universitätsangehörigen zu setzen.

## **7. Schutz der Würde am Arbeitsplatz**

### **7.1. Menschengerechte Arbeitsbedingungen**

**§ 48** Alle Angehörigen der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung, Diskriminierung und Mobbing.

**§ 49 (1)** Die Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz 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 über den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen erhalten.

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

### **7.2. Sexuelle oder geschlechtsbezogene Belästigung**

**§ 50 (1)** Sexuelle Belästigung iSd § 8 B-GlBG oder geschlechtsbezogene Belästigung iSd § 8a B-GlBG stellt eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten dar. Die Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz duldet weder sexuelle noch geschlechtsbezogene Belästigung noch sexistisches Verhalten. Geeignete Maßnahmen zur Prävention gegen Belästigung von Universitätsangehörigen sind zu ergreifen.

(2) Alle Angehörigen der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz insbesondere solche mit Leitungsaufgaben sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass sexuell oder geschlechtsbezogenes belästigendes Verhalten unterbleibt.

(3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen berät und unterstützt Personen oder Gremien im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen sexistischen Verhaltens und/oder Belästigung.

**§ 51** Beschäftigte, die mit Personalangelegenheiten befasst sind, werden die Koordinationsstelle für Genderfragen über den sachgerechten Umgang mit Vorfällen von Belästigung, Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und Mobbing informiert. Das Thema wird regelmäßig Bestandteil von verpflichtenden Weiterbildungsveranstaltungen insbesondere für Vorgesetzte.

## **C. INFRASTRUKTUR – EINRICHTUNGEN ZUR FRAUENFÖRDERUNG UND GLEICHBEHANDLUNG**

### **1. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**

**§ 52** (1) Die Aufgaben und Rechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ergeben sich aus dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, dem Universitätsgesetz (insbesondere den §§ 42 ff) und dem Frauenförderungsplan der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz.

(2) In den Fällen des § 42 Abs 8 Universitätsgesetz 2002 beginnt die Frist zur Anrufung der Schiedskommission am Tag nach dem Einlangen der Verständigung von der Entscheidung beim Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

(3) 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.

**§ 53** (1) Die Mitarbeit im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist als wichtiger Beitrag zur 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 besondere Rücksicht zu nehmen.

(2) Den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung ihrer Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.

(3) Die Tätigkeit als Vorsitzende/r des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gilt als besonders berücksichtigungswürdiger Grund für eine Verlängerung des Dienst-/Beschäftigungsverhältnisses.

(4) Zu den Aufgaben einer/s Arbeitskreisvorsitzenden gehört auch die Fachaufsicht über das Personal der Koordinationsstelle für Genderfragen. Hierfür ist ihr/ihm ein entsprechendes Ausmaß der Dienst-/ Arbeitszeit einzuräumen (Freistellung).

(5) Den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist die Teilnahme an regelmäßigen Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen.

**§ 54** (1) Das Rektorat hat für die administrative Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie für die Bereitstellung der dafür erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zu sorgen. Dies ist auch bei der Bedarfsanmeldung an die zuständigen Universitätsorgane zu berücksichtigen.

(2) Das Rektorat hat dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen jedenfalls pro Stelle einen Raum mit entsprechender angemessener technischer Ausstattung (zB zeitgemäße EDV samt Drucker, Telefon, Telefax) und der Möglichkeit zu vertraulichen Beratungen sowie einen separaten angemessen ausgestatteten Sekretariatsraum zur Verfügung zu stellen.

(3) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benutzen.

(4) Erfordert die Tätigkeit eines Mitglieds des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eine Reisebewegung, so ist diese Reisebewegung wie eine Dienstreise abzugelten. Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, die in keinem Beschäftigungsverhältnis zur Universität stehen, gebührt in diesem Falle ein angemessener Aufwandsersatz.

(5) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen erstellt im Rahmen der jährlichen Budgetplanung der Universität einen Antrag hinsichtlich des Bedarfs an budgetären Mitteln.

(6) Das Rektorat ermöglicht regelmäßige Schulungs- und Informationsveranstaltungen für die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.

## **2. Koordinationsstelle für Genderfragen**

**§ 55** (1) Es wird eine Koordinationsstelle für Genderfragen eingerichtet und personell, räumlich und budgetär ausgestattet, deren Aufgabe ua der Aufbau einer interuniversitären und internen Vernetzung und die Kommunikation der Anliegen von Frauen an der Universität nach innen und außen ist.

(2) Folgende Geschäftsbereiche werden eingerichtet:

### 1. Gleichstellung

Unterstützung des Arbeitskreises in allen inhaltlichen und administrativen Aufgaben, Rechtsberatung für Universitätsangehörige, Beratung für Universitätsangehörige, die von sexueller Belästigung, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder Mobbing betroffen sind, Evaluierung von Frauenförderplänen/-programmen, Informationsstelle zum Jahres- und Dreijahresbericht sowie Unterstützung des Rektorats bei der Erstellung dieser Berichte

### 2. Frauenförderung

Organisation von Programmen zu Mentoring, Coaching, Supervision, Umsetzung einschlägiger europäischer Förderprogramme, Akquirierung von Drittmitteln im Bereich Frauenförderung, Unterstützung von Frauen bei Karriereplanung, Service und Information für Frauen hinsichtlich Kunstschaffen und Auslandsaufenthalt, Organisation und Information hinsichtlich der Vergabe von frauenspezifischen Preisen u.ä.(Wettbewerbe, Förderprogramme...)

### 3. Frauen und Geschlechterforschung

Unterstützung, Koordinierung und Ausbau von Kunst, Forschungs- und Lehraktivitäten im Rahmen der interdisziplinären Frauen- und Geschlechterforschung, Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung, Koordination, Beratung und Unterstützung frauenspezifischer Gastvorträge oder Professuren für Gender Studies.

### 4. Gender Mainstreaming

Mitwirkung an einer gendergerechten Personal- und Strukturentwicklung, Entwicklung, Umsetzung, Organisation von Kinderbetreuungsmaßnahmen der Universität, Information und Beratung im Bereich des Gender Mainstreaming.

(3) Die Koordinationsstelle für Genderfragen übernimmt die Aufgaben einer Organisationseinheit gem § 19 Abs 2 Z 7 Universitätsgesetz 2002.

(4) Ihre Einrichtung und die Bestellung des/der Leiters/in erfolgt im Einvernehmen mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen. Die Fachaufsicht über MitarbeiterInnen der Koordinationsstelle für Genderfragen ist der/dem Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu übertragen. Soweit es um die Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen geht, sind alle/in der Koordinationsstelle für Genderfragen beschäftigten Personen nur an Weisungen/Beschlüsse des Arbeitskreises gebunden. Ihnen ist für die Tätigkeit für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ausreichend Zeit einzuräumen. Sie dürfen auf Grund der Tätigkeit für den Arbeitskreis nicht benachteiligt oder in ihrem beruflichen Fortkommen behindert werden.

## **D. BUDGETANGELEGENHEITEN – ANREIZSYSTEME**

**§ 56** (1) Bei der Budgeterstellung und Budgetzuweisung sind die Frauenförderungsgebote des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, des Universitätsgesetz 2002 sowie die im Frauenförderungsplan der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz enthaltenen Förderungsmaßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte aufzunehmen. Budgetanträge, die insbesondere der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen entgegenwirken, sind vorrangig zu reihen und nach Maßgabe der vorhandenen Mittel zu berücksichtigen.

(2) Das Rektorat hat bei der Erstellung der Kriterien für die Budgetzuweisung den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzubinden und um allfällige Vorschläge oder Anregungen zu ersuchen. Ein Kriterium für die Vergabe von allen Budgetmitteln hat jedenfalls die Erfüllung der 50 prozentigen Frauenquote gemäß Frauenförderungsplan in der betreffenden Organisationseinheit (Fakultät, Institut etc) zu sein.

(3) Das Rektorat sorgt für budgetäre Anreize durch ein indikatorgesteuertes Modell zur Ressourcenvergabe. Als Kriterien dieser Anreizsysteme sollen Qualifikationen wie Studienabschlüsse (Diplom, Doktorat), künstlerische Qualifikationen sowie die Erhöhung des Frauenanteils an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz durch Berufungen von Frauen auf Professuren eingehen.

**§ 57** (1) Das Rektorat der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz sorgt für budgetäre Anreize zur Frauenförderung. Unbeschadet allfälliger rechtlicher Maßnahmen wegen Nichtbeachtung von Bestimmungen dieses Frauenförderungsplans hat das Rektorat auch im Rahmen der Budgetzuweisung budgetäre Anreizsysteme zur Frauenförderung zu schaffen und die Nichteinhaltung des Frauenförderungsgebotes zu sanktionieren. Die Ausgestaltung des Anreizsystems obliegt dem Rektorat in Kooperation mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und der Koordinationsstelle für Genderfragen.

(2) Als Kriterien dieses Anreizsystems zur Frauenförderung sollen Qualifikationen wie Studienabschlüsse (Diplom, Magistra/Magister, Doktorat) und künstlerische Qualifikationen sowie die Erhöhung des Frauenanteils an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz durch Berufungen von Frauen auf Professuren, frauenspezifische Angebote in der Lehre udgl dienen.

(3) Das Anreizsystem der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz ist ein Wettbewerbsmodell zwischen den Instituten. Das finanzielle Volumen dieser Maßnahme ist in angemessener Höhe im Einvernehmen mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen festzusetzen. Diese Summe wird auf jene zwei Organisationseinheiten (Institute) aufgeteilt, die auf Grund einer Indikatorenberechnung aus dem Durchschnitt der letzten 3 Jahre am höchsten im 3-Jahres-Bericht gewichtet sind. Das derart eingerichtete Anreizsystem ist ab dem Jahr 2004 wirksam.

## **E. UMSETZUNG**

**§ 58** (1) Die Umsetzung der im Frauenförderungsplan enthaltenen Maßnahmen obliegt all jenen Organen der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, die Entscheidungen oder Vorschläge hinsichtlich der dafür notwendigen organisatorischen, personellen und finanziellen Angelegenheiten nach den jeweiligen Organisationsvorschriften zu treffen oder erstellen haben.

(2) Jede Form von diskriminierendem Vorgehen und Verhalten 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.

(3) Die Umsetzung der Maßnahmen zur Erreichung der de facto Gleichberechtigung von Frau und Mann auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen/Tätigkeiten und den damit korrespondierenden personalrechtlichen Kategorien an der Universität zählt zu den sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Pflichten der dafür jeweils zuständigen OrganwalterInnen. Die Verletzung dieser Bestimmungen ist entsprechend den dienst-/arbeitsrechtlichen Vorschriften zu ahnden.

## **F. BERICHTSPFLICHTEN**

**§ 59** (1) Über die Umsetzung der Förderungsmaßnahmen bzw des Frauenförderungsplans im Bereich der Forschung und Entwicklung und Erschließung der Künste hat der/die RektorIn einmal jährlich dem im Senat und dem Universitätsrat sowie den LeiterInnen der Organisationseinheiten zu berichten. Der Bericht ist nachweislich an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen weiterzuleiten und in geeigneter Form (jedenfalls im Mitteilungsblatt) zu veröffentlichen.

(2) Die Frauenquote und die Höhe der an Frauen vergebenen Mittel (relativ und absolut) bei der Vergabe von Forschungsmitteln und Stipendien sowie bei der Zuweisung von Mitteln für die forschungsbezogene Weiterbildung sind zu erheben und auszuweisen. Eine Aufstellung über die Veränderung der Zahlen gegenüber dem Vorjahr ist anzuschließen. Wird die Frauenquote in einem Bereich nicht erreicht, sind binnen einem Monat die dafür ausschlaggebenden Gründe zu eruieren und längstens innerhalb von sechs Monaten ab Veröffentlichung des Berichts geeignete Maßnahmen zur Erreichung der Quote und der für die Durchführung dieser Maßnahmen vorgesehene Zeitrahmen festzulegen.

(3) Weiters ist über die Strategien und deren Wirksamkeit iSd § 7 zu berichten, insbesondere über die Veränderung der Frauenquote bei Budgetknappheit im Berichtszeitraum. Auch der Bericht hierüber ist nachweislich an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen weiterzuleiten und in geeigneter Form (jedenfalls im Mitteilungsblatt) zu veröffentlichen.

**§ 60** (1) Über die Umsetzung der Förderungsmaßnahmen bzw des Frauenförderungsplans im Bereich der Lehre und des Studiums hat zumindest das für die Vollziehung der studienrechtlichen Bestimmungen zuständige monokratische Organ sowie der/die Vorsitzende der vom Senat eingesetzten Kollegialorgane für Studienangelegenheiten einmal jährlich im Senat zu berichten.

(2) Über die Umsetzung der Förderungsmaßnahmen im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung hat der/die RektorIn sowie gegebenenfalls die/der Vorsitzende des vom Senat zur Befassung mit derartigen Angelegenheiten eingerichteten Kollegialorgans einmal jährlich im Senat zu berichten. Insbesondere ist über die Erreichung der Frauenquote gemäß § 11 Abs 2 B-GIBG und gem §§ 5 und 26 Frauenförderungsplan zu berichten. Eine Aufstellung über die Veränderung der Zahlen gegenüber dem Vorjahr ist anzuschließen.

(3) Ebenso hat der/die RektorIn einmal jährlich dem Senat über die Entlohnung von Frauen und Männern bzw die Entwicklung von allfällig bestehenden Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern zu berichten.

(4) Wird die Frauenquote in einem Bereich nicht erreicht bzw bestehen diskriminierende Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern, sind binnen einem Monat die dafür ausschlaggebenden Gründe zu eruieren und längstens innerhalb von sechs Monaten ab Veröffentlichung des Berichts geeignete Maßnahmen zur Erreichung der Quote und der für die Durchführung dieser Maßnahmen vorgesehene Zeitrahmen festzulegen. Auch der Bericht hierüber ist nachweislich an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen weiterzuleiten und in geeigneter Form (jedenfalls im Mitteilungsblatt) zu veröffentlichen.

(5) Die entsprechenden Berichte sind nachweislich an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen weiterzuleiten und in geeigneter Form (jedenfalls im Mitteilungsblatt) zu veröffentlichen.

**§ 61** (1) Die gem §§ 8f erhobenen Daten hat das Rektorat in Form einer Präsentation der Berichte gem §§ 59f der vorangegangenen drei Jahr darzustellen. Der 3-Jahres-Bericht beinhaltet eine Erfolgsbilanz der Frauenförderungs politik der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz. Darüber hinaus wird die Gewichtung der Organisationseinheiten (Institute) in Bezug auf das Anreizsystem (§ 57) aufgenommen. Weiters ist über die geförderten künstlerischen und wissenschaftlichen Projekte im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung, insbesondere bezüglich des in diesem Bereich geförderten Austauschs zu berichten. Eine Aufstellung über die Veränderung der Zahlen gegenüber dem vorangegangenen 3-Jahres-Bericht ist anzuschließen.

(2) Der 3 Jahres-Bericht dient der Darstellung der Ergebnisse der Frauenförderungs politik der Universität und ist Grundlage für die Evaluierung des Frauenförderungsplans.

(3) Der 3-Jahres-Bericht ist innerhalb und außerhalb der Universität in öffentlichkeitswirksamer Form zu präsentieren und auf der Homepage der Universität zu veröffentlichen

**§ 62** (1) Der/Die RektorIn veröffentlicht den Jahresbericht iSd §§ 59f jeweils bis spätestens 30.April und den 3-Jahres-Bericht iSd § 61 binnen angemessener Zeit.

- (2) Der/Die RektorIn und die/der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen
- a.) werten die Berichte aus und legen die Ziele der Frauenförderung in den einzelnen Organisationseinheiten fest,
  - b.) setzen die inhaltlichen Schwerpunkte und den Einsatz der dafür erforderlichen budgetären Mittel kurzfristig (ein Jahr) und mittelfristig (drei Jahre) fest und
  - c.) bewerten die Ergebnisse an Hand der Zielsetzung des Frauenförderungsplanes.

## **G. IN KRAFT TRETEN**

**§ 63** Der Frauenförderungsplan der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz tritt mit 1.1.2004 in Kraft.