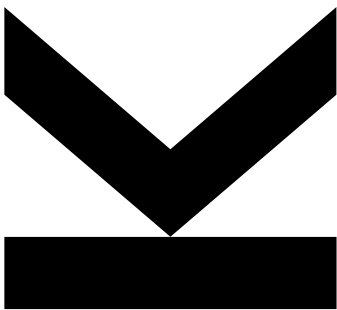


SATZUNG DER JOHANNES KEPLER UNIVERSITÄT LINZ



SATZUNGSTEIL FRAUENFÖRDERUNGSPLAN EINSCHLIEßLICH DER ZUSAMMENSETZUNG DES ARBEITSKREISES FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN (ST FFP UND AKG)

INHALTSVERZEICHNIS

Präambel	4
Teil A. Allgemeine Bestimmungen	5
§ 1 Rechtliche Grundlagen.....	5
§ 2 Anwendungsbereich.....	5
§ 3 Ziele und leitende Grundsätze des Frauenförderungsplan.....	5
§ 4 Frauenförderungsgebot.....	6
§ 5 Zielvereinbarung.....	7
§ 6 Anreizsysteme.....	7
§ 7 Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildung.....	7
§ 8 Information über einschlägige Rechtsvorschriften.....	7
§ 9 Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache.....	8
§ 10 Statistiken.....	8
§ 11 Erhebungspflichten.....	9
§ 12 Interne Evaluierung und Berichtspflichten.....	9
§ 13 Externe Evaluierung der Frauenförderungsmaßnahmen.....	9
§ 14 Gender Mainstreaming.....	9
Teil B. Einrichtungen zur Frauenförderung, Gleichstellung und Antidiskriminierung ..	10
1. Abschnitt: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG).....	10
§ 15 Aufgaben und Rechte.....	10
§ 16 Mitglieder.....	12
§ 17 Vernetzung.....	13
§ 18 Ausstattung.....	13
2. Abschnitt: Geschäftsbereich Frauenförderung und Gleichstellungspolitik.....	13
§ 19 Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik.....	13
3. Abschnitt: Informationspflichten.....	14
§ 20 Informationen zu Einrichtungen für Frauenförderung und Gleichstellung.....	14
Teil C. Die Universität als Forschungs- und Bildungseinrichtung	14
1. Abschnitt: Forschung.....	14
§ 21 Frauen- und Geschlechterforschung.....	14
§ 22 Förderung der Forschung von Frauen.....	15
§ 23 Gutachten und Kommissionen.....	15
2. Abschnitt: Lehre.....	16
§ 24 Beteiligung an der Lehre.....	16
§ 25 Frauen- und Geschlechterforschung in den Curricula.....	16
§ 26 Begutachtung der Curricula.....	16
§ 27 Lehrauftragskontingent für Frauen- und Geschlechterforschung.....	16
§ 28 Evaluierung der Lehre.....	17
§ 29 Berichtspflichten zu Studium und Lehre.....	17
3. Abschnitt: Studierende.....	17

§ 30 Förderung im Rahmen des Studiums	17
§ 31 Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen	18
Teil D. Die Universität als Dienstgeberin	18
1. Abschnitt: Personal- und Organisationsentwicklung	18
§ 32 Benachteiligungsverbot	18
§ 33 Personal- und Organisationsentwicklung	18
§ 34 Fachliche Widmung von Universitätsprofessuren	19
2. Abschnitt: Personalverfahren	19
§ 35 Frauenförderungsbereiche	19
§ 36 Ausschreibung	19
§ 37 Nachweisliche Suche nach geeigneten Frauen und Motivation zur Bewerbung	20
§ 38 Wiederholung der Ausschreibung	20
§ 39 Auswahlverfahren	20
§ 40 Auswahlkriterien	21
§ 41 Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren	22
3. Abschnitt: Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung	23
§ 42 Karriereplanung	23
§ 43 Mentoring	23
§ 44 Mitarbeiter*innenentwicklungsgespräch	23
§ 45 Dienstpflichten und Arbeitszeiten	23
§ 46 Aus- und Weiterbildung	24
§ 47 Recht auf Weiterbildung	24
§ 48 Universitätssport	25
4. Abschnitt: Weitere Bestimmungen	25
§ 49 Arbeitsumfeld	25
§ 50 Vertretung während Mutterschutz und Karenz	25
§ 51 Universitäre Verwaltung	25
§ 52 Akademische Ehrungen	26
Inkrafttreten	26

Präambel

Die Gleichstellung von Frauen und Männern gehört gemäß §§ 2 Z 9 und 3 Z 9 Universitätsgesetz 2002 zu den leitenden Grundsätzen und Aufgaben der Universitäten. Gemäß § 41 Universitätsgesetz 2002 haben alle Organe der Universität darauf hinzuwirken, dass in allen universitären Arbeitsbereichen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern erreicht wird.

Die Johannes Kepler Universität Linz bekennt sich zu den Anliegen der Frauenförderung und zur Schaffung von positiven und Karriere fördernden Bedingungen für Frauen. Sie betrachtet daher die Erreichung des Ziels, dass Frauen und Männer an der Universität die ihrer Qualifikation entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten haben und die für Frauen bestehenden Nachteile beseitigt bzw. ausgeglichen werden, als gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen. Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und die Frauenförderung sollen ihren adäquaten Niederschlag in Personalpolitik, Forschung und Lehre sowie in der Verteilung der Ressourcen finden. Dies ist insbesondere eine Anforderung an Personen in leitenden Funktionen.

Zur Frauenförderung gehört auch die Förderung der Studentinnen als potentielle künftige Wissenschaftlerinnen. Forschung und Lehre sollen gleichberechtigt von Frauen und Männern gestaltet und getragen werden. Studentinnen sollen durch weibliche Rollenvorbilder zu einer wissenschaftlichen Karriere motiviert werden. Die Johannes Kepler Universität Linz setzt sich aktiv dafür ein, dass Studien- und Arbeitsbedingungen Frauen und Männern die gleichen Möglichkeiten zu wissenschaftlichem Forschen, Lehren und Lernen bieten.

Bemühungen, die faktische Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen, sollen sich auch finanziell lohnen. Bei der hochschulinternen Verteilung der Mittel für Forschung und Lehre sollen daher die Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages nach Möglichkeit berücksichtigt werden.

Die Beibehaltung der Standards der Gleichstellung und Frauenförderung entsprechend dem Bundes- Gleichbehandlungsgesetz, BGBl 100/1993 idF BGBl I Nr. 6/2011 und des Frauenförderungsplans im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur, BGBl II 97/2008, ist notwendige Voraussetzung zur Erreichung des Ziels der Gleichstellung der Geschlechter.

Teil A. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Rechtliche Grundlagen

- (1) Die rechtlichen Grundlagen des Frauenförderungsplans der Johannes Kepler Universität Linz (JKU) finden sich in der österreichischen Bundesverfassung, im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (im Folgenden kurz B-GIBG), in den §§ 19 Abs 2 Z 6 und 41 ff Universitätsgesetz 2002 (im Folgenden kurz UG).
- (2) Die leitenden Grundsätze ergeben sich aus dem Frauenförderungsgebot des B-GIBG sowie aus den §§ 2 und 3 UG.

§ 2 Anwendungsbereich

Der Frauenförderungsplan gilt für alle Angehörigen der JKU (§ 94 UG) sowie sinngemäß für alle an der JKU tätigen Personen, etwa Gastforscherinnen und Gastforscher, die in keinem Dienstverhältnis zu dieser stehen.

§ 3 Ziele und leitende Grundsätze des Frauenförderungsplan

Durch die Umsetzung des Frauenförderungsplanes verfolgt die JKU insbesondere die nachfolgend genannten strategischen und operativen Ziele. Diese Ziele sind in den Zielvereinbarungen zwischen der JKU und ihren Organisationseinheiten zu berücksichtigen.

1. Gleichstellung

Frauen werden in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten an der JKU als gleichberechtigt anerkannt. Ein prioritäres Ziel der JKU ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen und zu erhalten, die Frauen den Zugang zu allen universitären Tätigkeitsbereichen ermöglichen. Bestehende Unterrepräsentationen von Frauen im Dienst an der JKU in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten sollen beseitigt werden. Gleichstellung umfasst im Selbstverständnis der JKU auch die sprachliche Gleichstellung.

2. Frauenförderung

Die Frauenförderung betrifft die Aufnahme in den Dienst der JKU, die berufliche Laufbahn, die Aus- und Weiterbildung, die Förderung der wissenschaftlichen Leistung von Frauen, die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in Forschung und Lehre, die Förderung weiblicher Studierender, die Förderung des Zugangs von Frauen zum Studium.

3. Diskriminierungsverbot

Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis oder Studium an der JKU werden als rechtswidrig erkannt. Jede Form von diskriminierendem Vorgehen und Verhalten auf Grund des Geschlechts stellt eine Verletzung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten dar und wird entsprechend den (dienst- oder arbeits-) rechtlichen Vorschriften sanktioniert.

4. Frauen- und Geschlechterforschung

Die Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung stellt ein prioritäres Ziel der JKU dar und soll daher in alle Fachbereiche von Forschung und Lehre integriert werden.

5. Arbeits- und Studiumfeld

Die JKU schafft ein diskriminierungsfreies und Karriere förderndes Klima für alle an der Universität tätigen Personen und bemüht sich um den Schutz der Würde am Arbeitsplatz. Sie schafft einen Ausgleich bestehender Benachteiligungen, insbesondere durch Vereinbarkeitsmaßnahmen von Familie und Beruf für beide Geschlechter und fördert die Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternkarenzzeiten und Teilzeitbeschäftigungen gleichermaßen durch Frauen und Männer.

6. Kommunikation und Information

Ziel der JKU ist es, die interne Kommunikation und externe Information zum Thema Gleichstellung als wesentliche Voraussetzung für deren Umsetzung durch alle Universitätsangehörigen und Studierenden sicherzustellen und zu verbessern. Alle zuständigen Organe der JKU 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.

7. Infrastruktur

Die JKU sichert die Bereitstellung einer adäquaten Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten.

§ 4 Frauenförderungsgebot

- (1) Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der Vollzeitäquivalente der in einem Bereich Beschäftigten oder Studierenden weniger als 40 % beträgt. Unter Bereichen sind insbesondere zu verstehen: Hierarchieebenen, Funktions- und Tätigkeitsbereiche, personalrechtliche Kategorien, Organisationseinheiten, Fachbereiche, Studienrichtungen. Bereiche, in denen dieser Anteil noch nicht erreicht ist, werden in der Folge als „Frauenförderungsgebiete“ bezeichnet.
- (2) Ziel des Frauenförderungsplans ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Frauenförderungsgebieten, an der JKU sowohl in befristeten als auch in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen bzw. in Ausbildungsverhältnissen auf mindestens 40 % 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.
- (3) Alle Universitätsangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches auf folgendes hinzuwirken:
 1. Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen,
 2. Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von Frauen,
 3. Wahrung eines bereits erreichten 40%igen Frauenanteils,
 4. Erhöhung des Frauenanteils bei Forschungsprojekten und Habilitationen.

Bei allen sonstigen Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind die Ziele gemäß § 3 zu berücksichtigen.

§ 5 Zielvereinbarung

- (1) Im Rahmen des Abschlusses von Zielvereinbarungen werden die Frauenförderungsgebote des B-GIBG, des UG sowie die Ziele gem § 3 dieses Frauenförderungsplans als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte aufgenommen. Maßnahmen von Organisationseinheiten, die insbesondere der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen entgegenwirken, sollen Berücksichtigung finden.
- (2) Das Rektorat hat bei der Erstellung von Kriterien für den Abschluss von Zielvereinbarungen und vor deren Umsetzung den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) anzuhören.

§ 6 Anreizsysteme

- (1) Die Ziele der Frauenförderung sind nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten durch entsprechende Anreizsysteme bei der Zuweisung von Ressourcen zu berücksichtigen. Eine Nichterreicherung der Zielvorgaben hinsichtlich der Gleichstellung soll bei der Ressourcenzuteilung berücksichtigt werden.
- (2) Die Effekte in Bezug auf Frauenförderung sind im Abstand von drei Jahren zu evaluieren, die Anreizsysteme gegebenenfalls anzupassen. Der AKG ist bei der Ausarbeitung der Anreizsysteme sowie bei der Evaluierung anzuhören. Die Ergebnisse der Evaluierung sind zu veröffentlichen.

§ 7 Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildung

Frauenspezifische und gleichstellungsrelevante Themen stellen einen integralen Bestandteil der Öffentlichkeitsarbeit im Innen- wie Außenbereich der JKU dar. Die Beteiligung von Frauen am Universitätsleben und ihre Beiträge zu Forschung, Lehre und Verwaltung werden regelmäßig in den Medien der JKU dokumentiert.

§ 8 Information über einschlägige Rechtsvorschriften

- (1) Das Rektorat sorgt in Zusammenarbeit mit dem AKG und der Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik im Rahmen des Inter- und Intranets für laufende Informationen über Rechtsvorschriften, die für Gleichstellungs- und Frauenförderungsangelegenheiten sowie im Sinne einer Politik des Gender Mainstreaming relevant sind. Diese Rechtsvorschriften werden auch im Büro des AKG aufgelegt.
- (2) Das Rektorat sorgt nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten weiters für die regelmäßige Abhaltung von Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zu den Themen Gleichstellung und Frauenförderung sowie Gender Mainstreaming (besonders für Führungskräfte).
- (3) Leiter*innen von Organisationseinheiten haben sich über die (gesetzlichen) Bestimmungen der Gleichstellung und Frauenförderung zu informieren.

§ 9 Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache

- (1) Alle Organe und Verwaltungseinrichtungen der JKU bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden, Interviews und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen, etwa im Internet oder auf Hinweistafeln, einer geschlechtergerechten Sprache sowie einer geschlechtergerechten Darstellung.
- (2) Es sind entweder explizit die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden. Die Formulierung von Generalklauseln, in denen z.B. am Beginn eines Textes festgehalten wird, dass die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter gelten, ist unzulässig.
- (3) Organ- und Funktionsbezeichnungen sind so zu wählen, dass das Geschlecht der jeweiligen Person eindeutig erkennbar ist.

§ 10 Statistiken

- (1) Die Beschäftigtenzahlen (sowohl als Personen als auch als Vollzeitäquivalente) aufgeschlüsselt nach Frauen und Männern und den folgenden Kategorien, sind jährlich zu erheben und zu dokumentieren.

Die Personalstatistik soll folgende Kategorien erfassen:

- Vertragsdauer: unbefristet, befristet
- Beschäftigungsmaß: Vollzeit, Teilzeit
- Qualifikation: Pflichtschulabschluss, Lehrabschluss, Matura, Bakkalaureat, Diplom, Doktorat, Habilitation
- Funktion: Leitung, Stabsstelle, Stellvertretung, Referent*in, Dozent*in, Professor*in
- Bereiche: wissenschaftlich (getrennt nach verschiedenen Fachbereichen), administrativ in den Zentralen Diensten, administrativ in den Instituten, technisch in den Zentralen Diensten, technisch in den Instituten, Drittmittelforschung

Ferner ist die Entlohnung von Frauen und Männern zu erheben und zu dokumentieren. Dabei sind jedoch insbesondere die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes zu beachten.

- (2) Die Studierendenzahlen, aufgeschlüsselt nach Frauen und Männern und den folgenden Kategorien, werden semesterweise erhoben und dokumentiert. Die Studierendenstatistik hat folgende Kategorien zu erfassen:

- Studienrichtungen
- Erstsemestrige
- Unterbrochene Studien
- Abschlüsse (des letzten Semesters): Bakkalaureat, Diplom, Doktorat
- Abschlüsse: Erst-/Zweitabschluss
- Auslandssemester.

- (3) Die Anzahl der Lehrveranstaltungsstunden, aufgeschlüsselt nach dem Geschlecht der Lehrenden, werden semesterweise erhoben und dokumentiert.

Die Lehrveranstaltungsstatistik hat folgende Kategorien zu erfassen:

- Qualifikation des Lehrpersonals: ohne Studienabschluss, Bakkalaureat, Diplom, Doktorat, Habilitation
- Art des Beschäftigungs- oder Vertragsverhältnisses betreffend die Lehre

- Abgehaltene Lehre im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung.
- (4) Die Aufwendungen für Maßnahmen der Frauenförderung und Förderung der Gleichstellung sowie die Aufwendungen für genderspezifische Einrichtungen sind jährlich zu erheben und zu dokumentieren.

§ 11 Erhebungspflichten

Die Erhebungen werden vom Rektorat veranlasst und in einem jährlichen Bericht über den Stand der Frauenförderung an der JKU zusammengefasst. Insbesondere ist in ihm auf die Entwicklungen in den nach § 4 Abs 1 ermittelten Frauenförderungsbereichen einzugehen. Der Entwurf des Berichtes ist dem AKG sowie dem Senat und dem Universitätsrat vom Rektorat zur Stellungnahme zu übermitteln. Die Veröffentlichung des Berichts erfolgt im Mitteilungsblatt der JKU.

§ 12 Interne Evaluierung und Berichtspflichten

- (1) Aufgrund der erhobenen Statistiken sind die Effekte der frauenfördernden Maßnahmen vom Rektorat zu evaluieren. Für Bereiche, in denen die Ziele nicht erreicht wurden, sind die Gründe dafür zu eruieren und im Rahmen der Zielvereinbarungen mit den betroffenen Organisationseinheiten geeignete Strategien für die Vermeidung von Diskriminierung sowie Strategien zur Frauenförderung zu entwickeln.
- (2) Der*die Rektor*in hat über den gemäß Abs 1 erhobenen Stand der Frauenförderung und die Umsetzung der Förderungsmaßnahmen einmal jährlich dem Senat und dem Universitätsrat zu berichten. Der Bericht ist an den AKG weiterzuleiten und in geeigneter Form zu veröffentlichen. Der AKG hat das Recht, zu einzelnen Punkten weitere Informationen und gegebenenfalls Nachbesserungen einzufordern.

§ 13 Externe Evaluierung der Frauenförderungsmaßnahmen

- (1) Das Rektorat beauftragt nach Anhörung des AKG zumindest jedes 4. Jahr eine fach einschlägige Forschungseinrichtung mit der Erstellung einer Studie zur Evaluierung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Realisierung des Frauenförderungsplanes der JKU. Die Ergebnisse werden vom Rektorat dem Senat, dem Universitätsrat und dem AKG übermittelt und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.
- (2) Bei der Beauftragung von externen Beratungsunternehmen für die externe Evaluierung der Frauenförderungsmaßnahmen im Sinne von § 13 dieses Frauenförderungsplans ist von den Unternehmen ein Nachweis ihrer Kompetenzen im Bereich des Gender Mainstreaming zu fordern.

§ 14 Gender Mainstreaming

- (1) Gender Mainstreaming besteht in der (Re-) Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteur*innen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.
- (2) Zusätzlich zu den Maßnahmen der Frauenförderung, ist laut Art 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) iVm Art 3 Abs 3 des Vertrags über die

Europäische Union (EUV) in sämtliche universitäre Entscheidungsprozesse die Perspektive der Geschlechterverhältnisse verbindlich einzubeziehen; die asymmetrische Auswirkung von Maßnahmen ist mitzudenken und diesen ist gegebenenfalls gegenzusteuern.

- (3) Der Grundsatz des Gender Mainstreaming ist insbesondere für folgende Verfahren anzuwenden:
 1. Erstellung des Entwurfs einer Satzung, Erlassung oder Änderung einer Satzung (§§ 22 Abs 1 Z 1; 19 Abs 1 und 25 Abs 1 Z 1 UG);
 2. Erstellung und Zustimmung zum Entwicklungsplan und dessen Genehmigung (§§ 22 Abs 1 Z 2; 98 Abs 1; 25 Abs 1 Z 2; 2 und 21 Abs 1 Z 1 UG);
 3. Erstellung und Genehmigung eines Entwurfs der Leistungsvereinbarung sowie deren Verhandlung und Abschluss (§§ 22 Abs 1 Z 4; 21 Abs 1 Z 1 und 23 Abs 1 Z 4 UG);
 4. Erstellung und Genehmigung der Wissensbilanz (§§ 22 Abs 1 Z 15; 21 Abs 1 Z 9 und 13 Abs 6 UG);
 5. Erlassung von Richtlinien für die Tätigkeit von Kollegialorganen (§ 25 Abs 1 Z 15 UG) durch den Senat.
- (4) Bei allen Zielvereinbarungen (§§ 21 Abs 1 Z 4; 22 Abs 1 Z 6 UG) ist der Grundsatz des Gender Mainstreaming anzuwenden.
- (5) Die Entscheidungsträger*innen sind in der Thematik des Gender Mainstreaming regelmäßig zu informieren und es sind ihnen Schulungen anzubieten.

Teil B. Einrichtungen zur Frauenförderung, Gleichstellung und Antidiskriminierung

1. Abschnitt: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG)

§ 15 Aufgaben und Rechte

- (1) An der JKU ist vom Senat gem § 19 Abs 2 Z 5 UG ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der JKU in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen (§ 42 Abs 1 UG). Im Sinne der Zielsetzung, eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern herzustellen, zählt auch die Frauenförderung zum Tätigkeitsbereich des AKG. Die Aufgaben und Rechte des AKG ergeben sich aus dem B-GIBG, dem UG, aus der Satzung sowie dem Frauenförderungsplan der JKU.
- (2) Der AKG hat das Recht, in alle Kommissionen oder Arbeitsgruppen, in denen personalrelevante Themen beraten oder entschieden werden, bis zu zwei Vertreter*innen zu entsenden. Dies betrifft insbesondere Kommissionen oder Arbeitsgruppen zur Personalfindung (vgl. Abschnitt 2, Teil D), Habilitationskommissionen sowie Kommissionen oder Arbeitsgruppen, die sich mit strategischen Personalfragen befassen. Die Vertreter*innen des AKG in Habilitationskommissionen haben das Recht, Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Habilitationskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Diese

Mitglieder des AKG sind entsprechend der Geschäftsordnung der JKU zu jeder Sitzung der Habilitationskommission zu laden. Unterbleibt die Ladung, hat die Habilitationskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung des AKG die Beratung und Beschlussfassung neuerlich durchzuführen.

- (3) Das Recht auf Vorschlag des Frauenförderungsplanes an das Rektorat sowie auf Vorschlag einer Änderung des Frauenförderungsplanes an das Rektorat steht dem AKG zu (§ 19 Abs 2 Z 6 UG).
- (4) Der AKG nominiert je ein weibliches und ein männliches Mitglied sowie ein Ersatzmitglied für die von ihm nominierten Mitglieder der Schiedskommission (§ 43 Abs 9 UG).
- (5) Der AKG ist in die Erstellung eines Entwurfs der Leistungsvereinbarung hinsichtlich Maßnahmen des Gender Mainstreaming, der Frauenförderung, der Antidiskriminierung, des Gender Budgeting sowie für die personelle und sonstige Ausstattung des AKG einzubeziehen.
- (6) Der*die Vorsitzende des AKG oder eine seiner*ihrer Stellvertreter*innen ist nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften berechtigt, an den Sitzungen des Senats sowie des Universitätsrats teilzunehmen und angehört zu werden.
- (7) Den Mitgliedern des AKG ist vom Rektorat in allen inneruniversitären Angelegenheiten Auskunft zu erteilen sowie Einsicht zu gewähren. Einsicht in die Personalakten ist nur mit Genehmigung der Betroffenen zulässig (§ 42 Abs 4 UG).
- (8) Dem AKG sind insbesondere unverzüglich zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs 6 UG):
 - alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen,
 - die Liste der eingelangten Bewerbungen,
 - die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Bewerber*innen,
 - die Liste der in Betracht kommenden bzw. bestellten Gutachter*innen.
- (9) Von den Aufnahmegesprächen ist der AKG nachweislich zu informieren und hat das Recht, daran teilzunehmen. Wird eine Kommission zur Personalfindung eingerichtet, ist der AKG mit Stimmrecht zu den Sitzungen zu laden.
- (10) Das Rektorat hat gleichzeitig mit der Information des zuständigen Betriebsrates den AKG darüber in Kenntnis zu setzen, mit welcher Bewerberin oder welchem Bewerber ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden soll. Arbeitsverträge, die ohne Einladung des AKG zu den Bewerbungsgesprächen und vorherige Verständigung des AKG oder vor Ablauf der Frist von drei Wochen abgeschlossen werden, sind unwirksam (§ 42 Abs 7 UG).
- (11) Der AKG ist gemeinsam mit dem Betriebsrat von einer beabsichtigten Kündigung bzw von einer erfolgten Entlassung in Kenntnis zu setzen.
- (12) Hat der AKG Grund zur Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund eines Diskriminierungstatbestandes darstellt, ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen. Die Frist zum Einspruch beginnt ab dem ersten Werktag nach dem Einlangen dieser Entscheidung (§ 42 Abs 8 UG).
- (13) Betrifft die Beschwerde des AKG eine Entscheidung über die Begründung, eine wesentliche Veränderung oder die Beendigung eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses, ist die Vollziehung der Entscheidung des Universitätsorgans bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig (§§ 42 Abs 8, 43 Abs 8 UG).

- (14) Der AKG hat das Recht, binnen einer Woche an die Schiedskommission die Einrede der Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlags für die Wahl des Senats und von Studienkommissionen zu erheben, sofern der betreffende Wahlvorschlag nicht mindestens 40 % Frauen umfasst (§§ 25 Abs 4a, 42 Abs 8c UG). Der AKG hat ferner das Recht, binnen vier Wochen an die Schiedskommission die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung eines Kollegialorgans zu erheben, sofern das Kollegialorgan nicht mindestens 40 % Frauen umfasst (§§ 25 Abs 7a, 42 Abs 8a UG).
- (15) Der AKG hat dem Universitätsrat, dem Rektorat und dem Senat jährlich einen Tätigkeitsbericht zu übermitteln (§ 42 Abs 10 UG).

§ 16 Mitglieder

- (1) Der AKG besteht aus fünfzehn Mitgliedern.
- (2) Diese Mitgliederzahl verteilt sich auf die Personengruppen wie folgt:
- fünf Vertreter*innen der Universitätsprofessor*innen iSd § 1 (1) Z 1 WO-KO;
 - sechs Vertreter*innen der Universitätsdozent*innen sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen im Forschungs- und Lehrbetrieb iSd § 1 (1) Z 2 WO-KO;
 - drei Vertreter*innen des Allgemeinen Universitätspersonals;
 - ein*eine Vertreter*in der Studierenden.
- (3) Bei der Zusammensetzung ist auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Fakultäten bzw. Fachbereichen zu achten. Im AKG ist solange eine Mehrheit von weiblichen Mitgliedern zu bestellen, bis in jeder der genannten Gruppen von Universitätsangehörigen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern erreicht ist.
- (4) Die Funktionsperiode des AKG beträgt 3 Jahre.
- (5) Die im Senat vertretenen Gruppen von Universitätsangehörigen sind berechtigt, auf Vorschlag des AKG, Mitglieder sowie eine entsprechende Anzahl von Ersatzmitgliedern nach dem in Abs 2 festgelegten Verhältnis in den Arbeitskreis zu entsenden. Bei der Bestellung der Mitglieder ist auf deren Erfahrungen in Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsangelegenheiten Bedacht zu nehmen. Im Falle des Ausscheidens von Mitgliedern sind die Bestimmungen der WO-KO anzuwenden.
- (6) Aus dem Kreis der Mitglieder ist eine Vorsitzende oder ein Vorsitzender zu wählen. Die Stellvertretung zwischen Haupt- und Ersatzmitgliedern wird in der Geschäftsordnung des AKG geregelt.
- (7) Die Mitglieder des AKG sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden. Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert werden (§ 42 Abs 3 UG). Die Übernahme von Aufgaben als Mitglied im AKG ist als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten bzw. Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung anzusehen und der Arbeits- bzw. Dienstzeit anzurechnen. Den Mitgliedern des AKG darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung noch nach dem Ausscheiden aus dieser ein beruflicher Nachteil erwachsen.
- (8) Bei der Übertragung und Festlegung von Aufgaben des Arbeitsplatzes und bei der Festlegung von Dienstpflichten ist die Tätigkeit als Mitglied des AKG zu berücksichtigen. Den Mitgliedern des AKG ist – soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten - die Teilnahme an für ihre Tätigkeit als AKG-Mitglied nützlichen Schulungen und

Informationsveranstaltungen in einem für den*die unmittelbare*n Dienstvorgesetzte*n zumutbarem Ausmaß im Rahmen der Dienstzeit zu ermöglichen.

- (9) Die Mitglieder des AKG sind berechtigt, ihre Tätigkeit für den AKG an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen. Ein anfallender besonderer Mehrbedarf kann der Organisationseinheit abgegolten werden. Erfordert die Tätigkeit eines Mitglieds des AKG eine Reisebewegung, gebührt eine Abgeltung im Sinne der für die Bediensteten jeweils geltenden Reisegebührevorschriften.

§ 17 Vernetzung

Der*die (stellvertretende) Vorsitzende des AKG hat auch die Aufgabe der Kommunikation mit den mit Gleichstellung und Frauenförderung befassten Institutionen anderer Universitäten, mit den in den Bundesministerien für Gleichstellungsfragen zuständigen Stellen sowie mit anderen im Bereich der Frauenförderung bzw. Gleichstellung tätigen Institutionen im In- und Ausland. Er*Sie kann auch Mitglieder des AKG und den*die mit der administrativen Unterstützung Beauftragte*n mit dieser Aufgabe betrauen.

§ 18 Ausstattung

- (1) Das Rektorat sorgt nach Maßgabe der organisatorischen und budgetären Möglichkeiten für die administrative Unterstützung des AKG (Büro des AKG) sowie für die Bereitstellung der dafür erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand). Mindestausstattung ist dabei eine Räumlichkeit für den*die Vorsitzende*n des AKG mit einem PC-Standardarbeitsplatz und ein separater, angemessen ausgestatteter Sekretariatsraum.
- (2) Das mit der administrativen Unterstützung des AKG beauftragte Personal soll eine entsprechende Ausbildung und einschlägige Praxiserfahrung für die spezifischen Aufgabenbereiche des Büros des AKG aufweisen. Das Personal des Büros des AKG ist im Einvernehmen mit dem AKG zu bestellen. Die Fachaufsicht obliegt dem*der Vorsitzenden (siehe Organisation der JKU).
- (3) Im Rahmen der jährlichen Budgetzuweisung der JKU werden dem AKG auf Antrag dem Zweck seiner Aufgaben angemessene budgetäre Mittel zur Verfügung gestellt.
- (4) Erfordert die Tätigkeit eines Mitglieds des AKG eine Reisebewegung, so ist diese Reisebewegung wie eine Dienstreise zu genehmigen und abzugelten. Mitgliedern des AKG gebührt in diesem Falle eine Abgeltung im Sinne der für die Bediensteten jeweils geltenden Reisegebührevorschriften. Das ist bei der Budgetzuteilung an den AKG angemessen zu berücksichtigen.

2. Abschnitt: Geschäftsbereich Frauenförderung und Gleichstellungspolitik

§ 19 Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik

Die Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik ist durch § 20 der Organisation der JKU eingerichtet. Ihre Aufgaben sind in der Satzung der JKU festgelegt.

3. Abschnitt: Informationspflichten

§ 20 Informationen zu Einrichtungen für Frauenförderung und Gleichstellung

- (1) Der*Die Vizerektor*in für Lehre sorgt dafür, dass den Studierenden im Rahmen des Zulassungsverfahrens (§§ 60 ff UG) ein Informationsblatt bzw. Information im Rahmen des Studierendenportals der JKU Homepage zur Verfügung gestellt wird. Darin werden jedenfalls die mit Gleichstellung und Frauenförderung befassten Gremien und Einrichtungen genannt. Informiert wird auch über die an der JKU eingerichteten Anlaufstellen bei sexueller Belästigung und Mobbing. Das Informationsblatt ist zudem in der für Studienangelegenheiten zuständigen Organisationseinheit aufzulegen.
- (2) Sofern anlässlich des Dienstantrittes Informationen über die JKU verteilt werden, haben diese Informationen auch über die Aufgaben des AKG und der Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik sowie über die Anlaufstellen bei sexueller Belästigung und Mobbing zu informieren.
- (3) In medialen Informationen der JKU zu Geschäftseinteilungen, Personal und Telefonanschlüssen etc sind die Namen, Adressen und E-Mail-Adressen der Mitglieder des AKG und des Büros des AKG unter Anführung der jeweiligen Funktion aufzunehmen.
- (4) Das Rektorat sorgt in Zusammenarbeit mit dem AKG und der Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik für die regelmäßige Abhaltung von Informationsveranstaltungen über die Aufgaben und Tätigkeit der mit Gleichstellung und Frauenförderung befassten Einrichtungen, die sich an Universitätsangehörige iSd § 94 UG richten. In Zusammenarbeit mit dem AKG und der Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik sind Informationen zur Frauen- und Geschlechterforschung sowie über die an der JKU eingerichteten Anlaufstellen bei sexueller Belästigung und Mobbing im Rahmen der JKU Homepage zu geben.

Teil C. Die Universität als Forschungs- und Bildungseinrichtung

1. Abschnitt: Forschung

§ 21 Frauen- und Geschlechterforschung

- (1) Die JKU fördert die Integration der Frauen- und Geschlechterforschung (Gender Studies) sowie deren Auf- und Ausbau.
- (2) Die Befassung mit Themen der Frauen- und Geschlechterforschung ist bei Bewertungsverfahren grundsätzlich als gleichwertig mit anderen Disziplinen/Fächern, die an der JKU gelehrt werden, zu gewichten. Das bedeutet (z.B. in Einstellungsverfahren, Habilitationsverfahren, Berufungsverfahren) insbesondere, dass gender-spezifische Fragestellungen eines Faches gleichwertig zu anderen Themen desselben Faches zu bewerten sind. Interdisziplinäre und außeruniversitäre Leistungen im Rahmen der Frauen- und Geschlechterforschung sind in die Bewertung der Bewerberin oder des Bewerbers einzubeziehen.
- (3) Als Frauen- und Geschlechterforschung gelten Arbeiten, die sich allgemein oder fachspezifisch mit der gesellschaftlichen Situation von Frauen bzw. mit dem

Geschlechterverhältnis in Geschichte und Gegenwart bzw. dem jeweiligen wissenschaftlichen Fachbereich auseinandersetzen. Gegenstand von Frauen- und Geschlechterforschung sind weiters der wissenschaftstheoretische und -historische Stellenwert der Geschlechterverhältnisse in den jeweiligen Disziplinen und die unterschiedlichen Effekte von Forschungsergebnissen auf die Geschlechter im Sinn von Wissenschaftsethik und Technologiefolgenabschätzung.

- (4) Entsprechend der in der gesamtuniversitären Strategie des Aufbauswerpunktes „gender studies“ beschlossenen Präferenzschwerpunkte hat der Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung im Entwicklungsplan der JKU eine besondere Berücksichtigung zu finden.

§ 22 Förderung der Forschung von Frauen

- (1) Die JKU bekennt sich zur Förderung der Forschungstätigkeit von Frauen. In diesem Sinne achtet die JKU bei der Ernennung zu Fellowships auf einen angemessenen Anteil von Frauen. Falls bei den Beantragungen die Anzahl der beantragten weiblichen Fellows nicht der Zielvorstellung von 40 % entspricht, ist auf Aufforderung durch das Rektorat von den Beantragenden eine Begründung für dieses Nichterreichen an das Rektorat zu übermitteln.
- (2) Die JKU wird Wissenschaftlerinnen und Studentinnen über Fördermöglichkeiten, Preise und Stipendien informieren, mit dem Ziel, Frauen vermehrt für eine Karriere in der Forschung zu gewinnen. Sofern die JKU ein Nominierungsrecht für Preise hat, wird sie darauf achten, dass – gleichwertige Qualifikation vorausgesetzt – ein angemessener Anteil der Nominierungen auf Frauen entfällt.
- (3) Entscheiden Organe oder Kommissionen der JKU über die Vergabe von Mitteln zur Forschungsförderung, die von privater Seite oder über Stiftungen zur Verfügung stehen, so sollen diese nach Möglichkeit auf eine nach den Geschlechtern ausgewogene Verteilung dieser Mittel achten und dem Rektorat über die Vergabe berichten.

§ 23 Gutachten und Kommissionen

- (1) Bei der Zusammensetzung von Kollegialorganen ist darauf hinzuwirken, dass dem Gremium mindestens 40 % Frauen angehören. Der*Die Vorsitzende des jeweiligen Kollegialorgans hat nach der Konstituierung des Kollegialorgans den AKG über den Anteil der vertretenen Frauen und Männer sowie darüber zu informieren, welche Frauen für die Mitwirkung an dem Gremium in Frage kamen und mit welchen Frauen im Hinblick auf eine Mitwirkung Kontakt aufgenommen wurde.
- (2) Bei der Bestellung von Gutachter*innen ist auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter zu achten. Wird nicht mindestens eine Frau als Gutachterin bestellt, ist dem AKG anlässlich der Bestellung eine schriftliche Begründung hierfür zu übermitteln.
- (3) Bei der Bestellung von Gutachter*innen sind diese darauf hinzuweisen, dass in Gutachten über Wissenschaftlerinnen unter Aufrechterhaltung der gleichen qualitativen Anforderungen spezifisch weibliche Lebens- und Karriereverläufe (in zeitlicher Hinsicht) Berücksichtigung finden sollen.

- (4) Die Mitglieder der Berufungs- und Habilitationskommissionen sind anlässlich der konstituierenden Sitzung von dem*der Vorsitzenden der Kommission über die einschlägigen Bestimmungen des Frauenförderungsplans zu informieren.

2. Abschnitt: Lehre

§ 24 Beteiligung an der Lehre

- (1) Weibliche Lehrende sollen in ausgewogener Weise an der Lehre beteiligt werden. Ihr Anteil ist nach Maßgabe des jeweiligen Personalstandes und der rechtlichen Rahmenbedingungen so lange zu erhöhen, bis die bestehende Unterrepräsentation gemäß § 4 Abs 1 beseitigt ist, soweit gleich qualifizierte weibliche Lehrende dafür zur Verfügung stehen. Eine kontinuierliche Unterrepräsentation ist im Rahmen der Evaluierung der Frauenfördermaßnahmen zu untersuchen.
- (2) Der*Die Vizerektor*in für Lehre erarbeitet konkrete Umsetzungskonzepte zur Erreichung des in Abs 1 genannten Zieles. Diese Konzepte unterliegen der Evaluierungs- und Berichtspflicht gemäß §§ 28 und 29.

§ 25 Frauen- und Geschlechterforschung in den Curricula

Bei der Gestaltung der Curricula sind die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Gleichwertigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung mit anderen Forschungsbereichen zu berücksichtigen. Auf die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung bzw. von frauen- und geschlechtersensiblen Themenstellungen in Form von Lehrveranstaltungen in den Pflicht- und Wahlfächern ist zu achten; ein Mindeststandard (etwa 3-4 ECTS-Anrechnungspunkte) an geschlechterbewusster Lehre ist jedenfalls sicher zu stellen, d.h. in den Studienplänen zu verankern.

§ 26 Begutachtung der Curricula

Der Senat bzw. die für die Erlassung der Curricula zuständigen Organe haben jeden Entwurf zur Änderung oder Erlassung eines Studienplanes dem Institut für Frauen- und Geschlechterforschung zur Stellungnahme zu übermitteln. Sie haben sich mit einer allfälligen Stellungnahme in Bezug auf die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in die Lehre und die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache nachweislich inhaltlich auseinander zu setzen.

§ 27 Lehrauftragskontingent für Frauen- und Geschlechterforschung

- (1) Das zuständige Organ der JKU hat jeweils ein den aktuellen Studienplänen angemessenes fächerübergreifendes Kontingent für Lehrveranstaltungen mit frauenspezifischen Inhalten zur Verfügung zu stellen. Das Institut für Frauen- und Geschlechterforschung ist zur Gestaltung des Lehrveranstaltungsangebotes beizuziehen. Dieser Themenbereich ist im Bericht über den Stand der Frauenförderung zu dokumentieren.

- (2) Dem Institut für Frauen- und Geschlechterforschung werden von der JKU nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten zusätzlich ausreichende Mittel für die in Abs 1 angesprochenen Lehrveranstaltungen mit geschlechterspezifischen Inhalten bzw. zur Frauen- und Geschlechterforschung zur Verfügung gestellt.

§ 28 Evaluierung der Lehre

- (1) Bei der Evaluierung des Lehrangebots ist zu erheben, ob im Rahmen der Curricula Lehrveranstaltungen mit wissenschaftstheoretischen und/oder methodenkritischen Inhalten in Bezug auf Frauen- und Geschlechterforschung den Studierenden im Rahmen des Studiums angeboten werden.
- (2) Im Rahmen der Feedback-Fragebögen für Studierende ist zu ermitteln, ob die Gleichstellung von Studentinnen und Studenten verwirklicht wird und ob die Lehrinhalte unter Wahrung des Gebotes der Gleichstellung der Geschlechter und in geschlechtersensibler Weise vermittelt werden (z.B. Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache, Verzicht auf geschlechterdiskriminierende Beispiele und Themenstellungen sowie auf eine unkritische Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen etc). Weiters soll erfasst werden, ob in der Lehre frauen- und geschlechterspezifische Themenstellungen behandelt werden.

§ 29 Berichtspflichten zu Studium und Lehre

Die Umsetzung der Förderungsmaßnahmen im Bereich der Lehre und der Curricula ist in den Bericht nach § 12 Abs 2 dieses Frauenförderungsplans aufzunehmen. Für den Fall, dass in diesem Bereich die Zielvorgaben des Frauenförderungsplanes nicht erreicht wurden, sind in dem Bericht entsprechende Gründe anzugeben und geeignete weitere Strategien für die Frauenförderung vorzuschlagen.

3. Abschnitt: Studierende

§ 30 Förderung im Rahmen des Studiums

- (1) Die JKU setzt im Rahmen der organisatorischen und budgetären Möglichkeiten geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen zur Förderung des Studienzugangs von Frauen, insbesondere zu Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sowie zur Förderung von Studentinnen, insbesondere in Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind oder bei denen Frauen überproportional häufig ihr Studium abbrechen. Studienbegleitenden Fördermaßnahmen zur Förderung von Studentinnen können z.B. Erstsemestrigen-Tutorien für Frauen, Mentoring-Konzepte während des Studiums und beim Berufseinstieg, Erwerb von Zusatzqualifikationen sowie postgraduale Angebote, Supervision und Coaching sein.
- (2) In allen Studienrichtungen, in denen der Anteil der Studienanfängerinnen oder Absolventinnen unter 40 % liegt oder bei denen Frauen überproportional häufig ihr Studium abbrechen, sind vom Rektorat Strategien zu entwickeln und konkrete Maßnahmen zu setzen, die die Erhöhung des Anteils der Frauen in diesen Studienrichtungen fördern bzw. dem Abbruch des Studiums durch Frauen entgegenwirken.

- (3) Alle Studienrichtungen sind auch mit dem Ziel der Förderung des Studienzugangs von Frauen unter anderem bei Präsentationen, auf Messen oder bei Informationsveranstaltungen an Schulen vorzustellen und zu bewerben.
- (4) Stipendienangebote (insbesondere auch Doktorats- und Leistungsstipendien) sind in geeigneter Weise bekannt zu machen. Die JKU wirkt darauf hin, dass zusätzliche Stipendien für Frauen angeworben werden.

§ 31 Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen

Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger soll sich grundsätzlich nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken. Diese Umstände können im Sinne des § 33 Abs 2 der Satzung der JKU (Studienrecht) einen sonstigen wichtigen Grund für die Beurlaubung gemäß § 67 UG darstellen.

Teil D. Die Universität als Dienstgeberin

1. Abschnitt: Personal- und Organisationsentwicklung

§ 32 Benachteiligungsverbot

Weibliche Beschäftigte dürfen weder mittelbar noch unmittelbar diskriminiert werden. Dies gilt insbesondere für die Festsetzung des Entgelts, allfällige Zulagen, Beiträge und sonstige geldwerte Leistungen.

§ 33 Personal- und Organisationsentwicklung

- (1) Personal- und Organisationsentwicklung ist ein wichtiges Instrument auch zur Erhöhung des Frauenanteils an der JKU und der Frauenförderung innerhalb der JKU. Bei allen Maßnahmen, die die Personal- und Organisationsentwicklung betreffen, ist das Konzept des Gender Mainstreaming zu berücksichtigen.
- (2) Die JKU setzt geeignete personelle, organisatorische und budgetäre Maßnahmen zur Erreichung folgender Ziele:
 1. Beseitigung von Unterrepräsentationen von Frauen in einem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis zur JKU in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen in allen Funktionen und Tätigkeiten, insbesondere in Leitungsfunktionen;
 2. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und des studierenden Nachwuchses;
 3. Weiterbildung und Förderung der beruflichen Qualifizierung von Frauen;
 4. Motivation von Frauen zur Übernahme von Führungsaufgaben;
 5. Überprüfung der Gestaltung und Bewertung von Arbeitsplätzen unter dem Aspekt des Gender Mainstreaming, insbesondere im Hinblick auf die Vermeidung von Geschlechtsstereotypen;
 6. Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter.

Insbesondere sind Zielvereinbarungen sowie Mitarbeiter*innenentwicklungsgespräche geeignete Instrumente, um die Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung zu thematisieren und ihre Umsetzung anzuregen. Der AKG ist von dem Umstand, dass eine Zielvereinbarung mit einem*einer Angehörigen des Mittelbaus abgeschlossen werden

soll, in Kenntnis zu setzen. Über den Inhalt von Zielvereinbarungen ist der AKG nur mit Zustimmung des*der betroffenen Mitarbeiter*in zu informieren.

- (3) Der AKG ist vom Rektorat vor Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung über deren Inhalt zu informieren und hat das Recht, dazu Stellung zu nehmen. Entsprechendes gilt, wenn das Rektorat beabsichtigt, einen Antrag auf Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung anzulehnen.
- (4) Studierende sowie Absolvent*innen sind über die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere an der JKU (z.B. postgraduale Qualifizierungen, Förderung von Forschungsvorhaben, Bewerbungen auf Stellen im wissenschaftlichen Bereich) sowie über die in dieser Hinsicht vorhandenen Informationsstellen und Organe zu informieren.

§ 34 Fachliche Widmung von Universitätsprofessuren

Das Rektorat, der Senat und der Universitätsrat haben bei der Entscheidung über die fachliche Widmung von Universitätsprofessuren (§ 98 Abs1 UG 2002) auf das Ziel der Frauenförderung Bedacht zu nehmen. Der AKG ist in diesem Sinne einzubeziehen.

2. Abschnitt: Personalverfahren

§ 35 Frauenförderungsbereiche

- (1) In Frauenförderungsbereichen gemäß § 4 sind Bewerberinnen, die für die angestrebte Stelle bzw. Leitungsfunktion in gleichem Maße geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, vorrangig aufzunehmen, sofern nicht in der Person eines gleich geeigneten Mitbewerbers liegende Gründe für eine Einstellung überwiegen. Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben.
- (2) Die Frauenförderungsbereiche ergeben sich aus dem Bericht zu den Statistiken (§ 10). Ein allfälliger Frauenförderungsbereich ist vor Beginn des Personalverfahrens schriftlich festzustellen und im Akt zu dokumentieren.

§ 36 Ausschreibung

- (1) Ausschreibungstexte sind so zu formulieren, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen, und haben keine Anmerkungen zu enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen. Unzulässig sind insbesondere überspezifizierte Ausschreibungstexte, die den Kreis der Bewerbungen zu Gunsten oder Ungunsten einer bestimmten Person oder zu Gunsten oder Ungunsten eines Geschlechtes unsachlich einschränken. Satz 1 ist auf Ausschreibungstexte für Stellen, die zum Ausgleich struktureller Benachteiligungen spezifisch für Frauen ausgeschrieben werden, nicht anzuwenden.
- (2) Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen in Frauenförderungsbereichen haben einen Hinweis zu enthalten, dass die JKU eine Erhöhung des Frauenanteils im jeweiligen Bereich anstrebt, qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordert und bei gleicher Qualifikation vorrangig aufnimmt.
- (3) Während des Mutterschutzes oder der Karenz sind die Mitarbeiter*innen auch über Ausschreibungen von Stellen und Leitungsfunktionen zu informieren.

- (4) Bei der Ausschreibung von Universitätsprofessuren in Fachgebieten, in denen frauenspezifische Lehrinhalte in den Studienplänen verankert sind, ist auf diesen Umstand hinzuweisen.
- (5) Kompetenz im Bereich des Gender Mainstreaming ist bei Ausschreibungen von Führungspositionen und Professuren als relevantes Auswahlkriterium zu nennen.
- (6) Die Ausschreibungstexte und die Arbeitsplatz- bzw. Aufgabenbeschreibung sind dem AKG unverzüglich, spätestens aber zwei Wochen vor der Veröffentlichung nachweislich zur Kenntnis zu bringen.
- (7) Hat der AKG Grund zur Annahme, dass ein Ausschreibungstext dem Frauenförderungsplan widerspricht, so ist er berechtigt, binnen zwei Wochen nach Erhalt des Ausschreibungstextes beim ausschreibenden Organ Einspruch zu erheben (§ 42 Abs 6 UG). Wird der Einspruch abgelehnt, ist der AKG berechtigt, innerhalb von zwei Wochen die Schiedskommission anzurufen. Die Durchführung der Ausschreibung ist bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig.

§ 37 Nachweisliche Suche nach geeigneten Frauen und Motivation zur Bewerbung

Für die Besetzung von Stellen bzw. Leitungsfunktionen in Frauenförderungsbereichen hat das ausschreibende oder zur Erstattung eines Besetzungsvorschlages zuständige Organ nachweislich nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen. Potentielle, qualifizierte Bewerberinnen sind durch gezielte Kontaktaufnahme bzw. durch sonstige geeignete Maßnahmen (z.B. Inserat in den Tageszeitungen, Anschreiben der Absolventinnen der letzten zwei Jahre, Anschreiben von fachverwandten Instituten) von der ausschreibenden Stelle zur Bewerbung zu motivieren. Die entsprechenden Maßnahmen sind in den Akt aufzunehmen.

§ 38 Wiederholung der Ausschreibung

- (1) Sind bei der Besetzung von Stellen bzw. Leitungsfunktionen in Frauenförderungsbereichen bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, die die gesetzlichen Voraussetzungen und Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, übermittelt die ausschreibende Stelle in schriftlicher Form dem AKG eine Darstellung jener Maßnahmen, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren.
- (2) Gelangt der AKG zur Ansicht, dass in der gegenständlichen Ausschreibung nicht ausreichend nach geeigneten Bewerberinnen gesucht wurde, so ist die Ausschreibung zu wiederholen.

§ 39 Auswahlverfahren

- (1) Dem AKG ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich die Liste der eingelangten Bewerbungen, sowie die begründete Liste der eingeladenen Bewerber*innen zur Kenntnis zu bringen. Falls keine Aufnahme- oder Auswahlgespräche geführt werden, so ist das gesondert zu begründen.
- (2) Werden im Zuge des Auswahlverfahrens zur Besetzung von Stellen bzw. Leitungsfunktionen in Frauenförderungsbereichen Aufnahme- oder Auswahlgespräche mit Bewerber*innen geführt, so sind alle Bewerberinnen, die die gesetzlichen

Ernennungsvoraussetzungen oder die Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, einzuladen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z.B. einer ungewöhnlich großen Anzahl an Bewerbungen) kann in Zusammenarbeit mit dem AKG anhand einer gemeinsam zu erstellenden Kriterienliste auf Grundlage des Ausschreibungstextes und der Arbeitsplatz-/Aufgabenbeschreibung die Anzahl der einzuladenden Bewerber*innen reduziert werden.

- (3) Der AKG ist im Zuge des Auswahlverfahrens zur Teilnahme an allen Aufnahme-, Vorstellung- und Bewerbungsgesprächen, Hearings, Assessment-Centers udgl mindestens zwei Wochen vor dem Termin nachweislich schriftlich einzuladen und hat das Recht, bis zu zwei Mitglieder zu entsenden. Diese haben die Aufgabe, die Einhaltung des Frauenförderungsplans zu prüfen und Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern des Gremiums in das Protokoll aufnehmen zu lassen.
- (4) In Aufnahmegesprächen, Hearings udgl haben frauendiskriminierende Fragestellungen (z.B. über die Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.
- (5) In Berufungsverfahren für Universitätsprofessor*innen gilt darüber hinaus § 41.
- (6) Gleichzeitig mit der Information des zuständigen Betriebsrats ist der AKG darüber in Kenntnis zu setzen, mit welchem*welcher Bewerber*in ein Arbeitsvertrag abgeschlossen oder eine Leitungsfunktion besetzt werden soll. Hat der AKG Grund zur Annahme, dass eine Auswahlentscheidung dem Frauenförderungsplan widerspricht, so ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen. Arbeitsverträge bzw. Funktionsbesetzungen, die ohne vorherige Verständigung des AKG oder vor Ablauf der Einspruchsfrist bei der Schiedskommission oder vor der Entscheidung der Schiedskommission abgeschlossen werden, sind unwirksam (§ 42 Abs 7 UG).

§ 40 Auswahlkriterien

- (1) Grundsätzlich ist die Besetzung einer Stelle bzw. Leitungsfunktion nach den Auswahlkriterien der Ausschreibung durchzuführen, es dürfen keine Hilfskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, stereotypen Rollenverständnis der Geschlechter orientieren. Eine Dokumentation des Auswahlverfahrens sowie eine Begründung für die Auswahlentscheidung ist dem AKG in Schriftform zu übermitteln.
- (2) Für Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien herangezogen werden, aus denen sich unsachliche, geschlechtsspezifische Nachteile ergeben oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.
- (3) Teilzeitbeschäftigung und Karriereunterbrechung auf Grund familiärer Verpflichtungen dürfen bei der Auswahlentscheidung nicht benachteiligend als Kriterium herangezogen werden. Es müssen die organisatorischen Voraussetzungen geschaffen werden, dass Leitungsfunktionen grundsätzlich auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind, sofern dies mit der jeweiligen Aufgabe in Einklang zu bringen ist.

- (4) Wurde in einem Frauenförderungsbereich keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, so hat das vorschlagsberechtigte Organ für jede Bewerberin die Gründe ihrer Nichtberücksichtigung unter Bezugnahme auf die Kriterien des Ausschreibungstextes darzulegen.
- (5) Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen Bewerber*innen nicht benachteiligen.
- (6) Bewerbungen von Dienstnehmer*innen während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst sind in das Auswahlverfahren einzubeziehen und gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen. Sollte ein*eine solcher*solche Bewerber*in ausgewählt werden, kann diese*r in der gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst verbleiben und im Anschluss daran die Stelle antreten. Zur Besetzung der Stelle bis zum Dienstantritt der*des Bewerber*in ist diese Stelle neuerlich – als Vertretung und befristet auf die Dauer der gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst – auszuschreiben.

§ 41 Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

- (1) Werden im Berufungsverfahren gemäß § 98 Abs 2 UG auch Kandidat*innen einbezogen, die sich nicht beworben haben, so ist auf Frauenförderung jedenfalls Bedacht zu nehmen.
- (2) Der AKG hat das Recht, bis zu zwei Mitglieder zu den Sitzungen des Fachbereichs sowie der Berufungskommission zu entsenden und Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Diese Mitglieder des AKG sind fristgerecht zu jeder Sitzung der Berufungskommission zu laden. Unterbleibt die Ladung, hat die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung des AKG die Beratung und Beschlussfassung neuerlich durchzuführen.
- (3) Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens in einem Frauenförderungsbereich Bewerber*innen 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. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z.B. einer ungewöhnlich großen Anzahl an Bewerber*innen) kann ausnahmsweise und mit nachweislichem Einverständnis des AKG die Anzahl der einzuladenden Bewerber*innen reduziert werden.
- (4) Bewerberinnen, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen.
- (5) Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.
- (6) Der*die Rektor*in hat in allen Berufungsverhandlungen auf die Frauenquote in der betreffenden Organisationseinheit und auf die damit zu beachtenden rechtlichen Vorgaben (insbesondere Frauenförderungsgebot) hinzuweisen.

- (7) Für abgekürzte Berufungsverfahren gemäß § 99 UG gelten die obigen Bestimmungen sinngemäß. Dem AKG ist jedenfalls der Ausschreibungstext vorzulegen, wobei gemäß den Bestimmungen des § 36 Abs 6 und 7 vorzugehen ist. Ferner ist der AKG über die Anhörung der Universitätsprofessor*innen des Fachbereichs und die Auswahlentscheidung des*der Rektor*in zu informieren.

3. Abschnitt: Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung

§ 42 Karriereplanung

- (1) Aspekte der Karriereplanung sowie der Aus- und Weiterbildung, insbesondere die in den folgenden Bestimmungen genannten Inhalte, sind zwingende Bestandteile der Zielvereinbarungen. In den Zielvereinbarungen mit den Vorgesetzten ist darauf zu achten, dass Karriereplanung und -förderung der Mitarbeiter*innen zu den zentralen Aufgaben der Vorgesetzten zählen. Auf Anforderungen des Gender Mainstreaming ist in jedem Fall Bedacht zu nehmen.
- (2) In Eignungsabwägungen, Dienstbeschreibungen, Beurteilungen und Zeugnissen dürfen keine Beurteilungskriterien herangezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für die weiblichen Beschäftigten ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren. Gleiche Voraussetzungen dürfen – einer geschlechtsstereotypen Zuschreibung folgend – nicht einmal zu Gunsten und in einem anderen Fall zu Lasten einer Person ausgelegt werden. Jedenfalls darf eine unzulässige, aber dennoch erfolgte rollenstereotype Aufgabenzuteilung an Mitarbeiter*innen nicht nachteilig zu Lasten einer betroffenen Person wirken oder zu deren Bevorzugung führen.

§ 43 Mentoring

- (1) Mentoring, dh die systematische fachliche, organisatorische und soziale Einführung, Begleitung und Unterstützung der Beschäftigten ist ein wichtiger Aspekt der Karriereförderung in jeder Stufe der beruflichen Laufbahn von Mitarbeiter*innen.
- (2) Das Rektorat richtet ein frauenspezifisches Mentoring-Programm ein und stellt dafür im Rahmen der budgetären und organisatorischen Möglichkeiten finanzielle, personelle und räumliche Ressourcen zur Verfügung.

§ 44 Mitarbeiter*innenentwicklungsgespräch

Mitarbeiter*innenentwicklungsgespräche dienen der Planung und Begleitung einer längerfristigen Karriereentwicklung. Der Frauenförderungsplan sowie dessen Ziele und Konsequenzen sind in allen Mitarbeiter*innenentwicklungsgesprächen zu thematisieren und die sich aus den Frauenförderungsmaßnahmen ergebenden Chancen und Möglichkeiten für die einzelne Mitarbeiterin zu erörtern.

§ 45 Dienstpflichten und Arbeitszeiten

- (1) Bei der Festlegung der Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben (idF Dienstpflichten), ist innerhalb der betreffenden Organisationseinheit auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben auf alle

Mitarbeiter*innen Bedacht zu nehmen. Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, Karriere hemmenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen.

- (2) Insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten im wissenschaftlichen Bereich ist darauf zu achten, dass ein ausreichender zusammenhängender Anteil der Arbeitszeit zur Erbringung eigener wissenschaftlicher Leistungen eingeräumt wird.
- (3) Aufgabe der Vorgesetzten ist es auch, Mitarbeiterinnen zur Übernahme von Führungsaufgaben zu motivieren und zur Teilnahme an einschlägigen Fortbildungsveranstaltungen sowie Tagungen und Kongressen anzuregen und sie durch Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung (z.B. Projektleitungen) zu fördern.

§ 46 Aus- und Weiterbildung

- (1) Die Leiter*innen der einzelnen Organisationseinheiten haben Frauen nachdrücklich zu fördern. Bei der Zulassung zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist auf ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern zu achten.
- (2) Mitarbeiter*innen während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst und Teilzeitbeschäftigte sollen die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten haben wie Vollzeitbeschäftigte.
- (3) Vorgesetzte haben Mitarbeiterinnen im wissenschaftlichen Bereich zur Dissertation bzw. Habilitation zu ermutigen und dabei zu unterstützen und zu fördern.
- (4) Entsprechend qualifizierte Frauen sollen nach Möglichkeit verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen von Aus- und Weiterbildungsangeboten eingesetzt werden.
- (5) Im Rahmen des Weiterbildungsprogramms der JKU sind spezielle Seminare für die Weiterbildung von Frauen anzubieten. Die Inhalte sind in Zusammenarbeit mit der Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik festzulegen.
- (6) Bei der Planung von Fortbildungsseminaren ist nach Maßgabe der budgetären Mittel und im Rahmen der Möglichkeiten und tatsächlichen Gegebenheiten auf eine familienfreundliche Organisation Bedacht zu nehmen (z.B. Möglichkeit der Kinderbetreuung).

§ 47 Recht auf Weiterbildung

- (1) Die Vorgesetzten haben allen Mitarbeiterinnen einschlägige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Kenntnis zu bringen und diese gezielt zur Teilnahme zu motivieren. Alle Mitarbeiterinnen sind im Rahmen der Zielvereinbarungen über die individuellen für sie in Frage kommenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten umfassend und zeitgerecht zu beraten.
- (2) Die unmittelbaren Vorgesetzten haben Mitarbeiterinnen auf deren Wunsch die Teilnahme an in Hinblick auf die Karriereplanung und -förderung wesentlichen Veranstaltungen wissenschaftlichen oder Berufsfördernden Inhalts sowie gegebenenfalls Freistellungen zu ermöglichen, soweit dem nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen. Sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen Dienstzeit- bzw. Arbeitszeitänderungen notwendig – insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten –, sind diese von den Vorgesetzten zu gewähren, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen.

- (3) Unter Weiterbildung sind neben facheinschlägigen Kursen auch Veranstaltungen aus dem Bereich der Schlüsselqualifikationen und Soft Skills (Rhetorik, Kommunikation, Projektmanagement, Projektakquisition, Problematik der Gleichstellung von Frauen und Männern, Präsentationstechnik, Didaktik, tätigkeitsbezogene Fachsprachen, Burn Out, Mobbing-Prävention etc.) zu verstehen.
- (4) Frauen in Führungspositionen, Gleichstellungsbeauftragte sowie Frauen in beruflichen Problemsituationen soll die Teilnahme an Einzelsupervisionen bzw. Coachings ermöglicht werden.
- (5) Wird dem Wunsch auf Teilnahme an einer derartigen Veranstaltung nicht entsprochen und besteht der Verdacht einer Diskriminierung, ist der AKG berechtigt, eine schriftliche Begründung der Ablehnung zu fordern und die Schiedskommission anzurufen.

§ 48 Universitätssport

Das Weiterbildungsangebot des Universitätssport-Instituts hat sich nach den Bedürfnissen von Frauen und Männern gleichermaßen zu orientieren, entsprechende Nachfrage von Frauen nach spezifischen Angeboten ist zu berücksichtigen.

4. Abschnitt: Weitere Bestimmungen

§ 49 Arbeitsumfeld

- (1) Beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen ist auf die Gleichstellung von Männern und Frauen Bedacht zu nehmen und das Prinzip des Gender Mainstreaming zu berücksichtigen.
- (2) Bei Verhandlungen über Betriebsvereinbarungen mit dem Betriebsrat ist der AKG beizuziehen. Der AKG ist berechtigt, ein Mitglied des AKG zu diesen Verhandlungen zu entsenden.

§ 50 Vertretung während Mutterschutz und Karenz

Das Rektorat stellt im Rahmen der budgetären Bedeckbarkeit finanzielle Mittel bereit und veranlasst die unbedingte Aufnahme von Ersatzkräften für den Fall der Mutter- und Elternschaft (Beschäftigungsverbot, Karenz und Teilzeitbeschäftigung) zum ehest möglichen Zeitpunkt.

§ 51 Universitäre Verwaltung

- (1) Bei der Beschickung von Beiräten, Kollegialorganen, Kommissionen, Arbeitsgruppen und sonstigen Gremien im Rahmen der universitären Verwaltung, ist auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter unter den Mitgliedern zu achten. Bei der Zusammensetzung von Kollegialorganen ist jedenfalls darauf hinzuwirken, dass dem jeweiligen Gremium mindestens 40 % Frauen angehören.
- (2) Frauen sind, wenn möglich, in den Wahlvorschlag für den Vorsitz aufzunehmen. Dies gilt auch für Wahlempfehlungen für monokratische Ämter.

§ 52 Akademische Ehrungen

Sofern die JKU akademische Ehrungen verleiht, strebt sie ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern unter den zu Ehrenden an.

Inkrafttreten

Die Änderung der Bestimmungen des Frauenförderungsplans der Johannes Kepler Universität Linz wurde vom Senat in seiner 50. Sitzung am 21.06.2011 beschlossen, im Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz am 29.06.2011 kundgemacht und tritt mit dem darauffolgenden Tag in Kraft.

Die Änderungen in § 36 Abs. 1 in der Fassung des Senatsbeschlusses vom 15. März 2022, kundgemacht im Mitteilungsblatt der Johannes Kepler Universität Linz vom 23. März 2022, 13. Stk., Pkt. 193, treten mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft.