

MITTEILUNGSBLATT

DER

Leopold-Franzens-Universität

Innsbruck

Internet: <http://www.uibk.ac.at/c101/mitteilungsblatt>

Studienjahr 2003/2004

Ausgegeben am 11. November 2003

8. Stück

45. Verlautbarung eines weiteren Teils der provisorischen Satzung der Universität Innsbruck gemäß § 121 Abs 3 UG 2002 (Einrichtung eines für die Vollziehung der studienrechtlichen Bestimmungen in erster Instanz zuständigen monokratischen Organs gemäß § 19 Abs 2 Z 2 UG 2002)
46. Verlautbarung des Frauenförderungsplans (§ 19 Abs 2 Z 6 UG 2002) als Teil der provisorischen Satzung der Universität Innsbruck gemäß § 121 Abs 3 UG 2002

46. Verlautbarung des Frauenförderungsplans (§ 19 Abs 2 Z 6 UG 2002) als Teil der provisorischen Satzung der Universität Innsbruck gemäß § 121 Abs 3 UG 2002

Dieser Teil der provisorischen Satzung hat folgenden Wortlaut:

FRAUENFÖRDERUNGSPLAN DER UNIVERSITÄT INNSBRUCK*

*Begriffe und Bezeichnungen (zB von Organisationseinheiten, dienstrechtliche Begriffe etc) aus dem bisherigen Universitätsrecht sind erforderlichenfalls noch den zu erwartenden neuen Strukturen anzupassen und in diesem Fall sinngemäß zu verstehen und anzuwenden.

Insbesondere gilt bei personalrechtlichen Bezeichnungen aus dem Bundesdienstrecht erforderlichenfalls das entsprechende arbeitsrechtliche Äquivalent als umfasst.

Inhaltsverzeichnis

PRÄAMBEL

A. Allgemeine Bestimmungen

- 1. Rechtliche Grundlagen und leitende Grundsätze**
- 2. Anwendungsbereich**
- 3. Ziele**
- 4. Gender Mainstreaming**
- 5. Frauenförderungsgebot**

B. Förderungsmaßnahmen

- 1. Bewusstseinsbildung**
 - 1.1. Erhebungspflichten
 - 1.2. Sprache
 - 1.3. Informationsgebote
 - 1.4. Öffentlichkeitsarbeit
- 2. Studium**
 - 2.1. Projekte zur Erhöhung der Studentinnenzahlen
 - 2.2. Stipendien
 - 2.3. Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen

3. Forschung

- 3.1. Frauen- und Geschlechterforschung
- 3.2. Förderung der Forschung von Frauen

4. Lehre

- 4.1. Beteiligung an der Lehre
- 4.2. Gastvortragende
- 4.3. Frauen- und Geschlechterforschung bzw geschlechtsspezifische Lehrinhalte in Curricula
- 4.4. Lehrauftragskontingent für Frauen- und Geschlechterforschung
- 4.5. Evaluierung der Lehre

5. Personal- und Organisationsentwicklung

- 5.1. Personalaufnahme
- 5.2. Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung

6. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und familiären Verpflichtungen

- 6.1. Arbeitszeit
- 6.2. Sonderurlaub und Karenzierung
- 6.3. Kinderbetreuung

7. Schutz der Würde am Arbeitsplatz

- 7.1. Menschengerechte Arbeitsbedingungen/Mobbing
- 7.2. Sexuelle oder geschlechtsbezogene Belästigung
- 7.3. Sicherheit am Universitätsgelände

C. Infrastruktur – Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung

- 1. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**
- 2. Büro für Gleichstellung und Gender Studies**

D. Budgetangelegenheiten – Anreizsysteme

E. Umsetzung

F. Berichtspflichten

In-Kraft-Treten

PRÄAMBEL

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist Ziel der Universität Innsbruck und gehört gemäß §§ 2 Z 9 und 3 Z 9 Universitätsgesetz 2002 zu den leitenden Grundsätzen und Aufgaben der Universitäten. Die Universitäten sind gemäß § 41 Universitätsgesetz 2002 verpflichtet, ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den dort tätigen Männern und Frauen anzustreben. Die Universität Innsbruck sieht 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 Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Frauenförderung haben ihren adäquaten Niederschlag in Personalpolitik, Forschung und Lehre sowie in der Verteilung der Ressourcen zu finden. Dies ist insbesondere eine Verpflichtung für Personen in leitenden Funktionen. Primäres Ziel der Frauenförderung an der Universität Innsbruck ist die Erhöhung des Frauenanteils in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen/Tätigkeiten. Dazu gehört auch die Förderung der weiblichen Studierenden als potentielle künftige Wissenschaftlerinnen. Die Universität Innsbruck verpflichtet sich, den durch die rechtlichen Vorgaben (insb das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz BGBI 100/1993 idF BGBI I 119/2002 und den Frauenförderungsplan im Wirkungsbereich des bm:bwk, BGBI II 94/2001) bislang festgeschriebenen Standard der Frauenförderung nicht nur zu erhalten und umzusetzen, sondern sich auch darüber hinaus dafür einzusetzen, dass die Studien- und Arbeitsbedingungen Frauen und Männern die gleichen Möglichkeiten zu wissenschaftlichem Forschen, Lehren und Lernen in einem menschengerechten Umfeld bieten. Sie kennt sich weiters zum Grundsatz des Gender Mainstreaming, den sie bei allen Planungen und in allen Entscheidungsprozessen zur Anwendung bringt.

A. Allgemeine Bestimmungen

1. Rechtliche Grundlagen und leitende Grundsätze

§ 1

- (1) Der Frauenförderungsplan der Universität Innsbruck findet seine rechtlichen Grundlagen in der österreichischen Bundesverfassung, in den §§ 19 Abs 2 Z 6 und 41ff Universitätsgesetz 2002 und ist Bestandteil der Satzung der Universität Innsbruck.
- (2) Leitende Grundsätze ergeben sich aus den Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (BGBI 100/1993 idG in Folge kurz B-GBG), insbesondere aus dem allgemeinen Frauenförderungsgebot (§ 40 Abs 1 B-GBG), der sinngemäßen Anwendung des Förderungsgebots bei der Aufnahme in den Bundesdienst (§ 42 B-GBG), dem Förderungsgebot beim beruflichen Aufstieg (§ 43 B-GBG) und dem Förderungsgebot bei der Aus- und Weiterbildung (§ 44 B-GBG), aus § 2 Z 9 und 10 und § 3 Z 4 und 9 Universitätsgesetz 2002, sowie aus der Erhaltung des Standards des Frauenförderungsplans im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BGBI II 94/2001).

2. Anwendungsbereich

§ 2

Der Frauenförderungsplan gilt für alle Angehörigen der Universität Innsbruck gemäß § 94 Universitätsgesetz 2002. Die Bestimmungen und Maßnahmen sind gegebenenfalls auch auf an der Universität Innsbruck tätige Personen anzuwenden, die in keinem Dienstverhältnis zur Universität stehen.

3. Ziele

§ 3

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

1. Chancengleichheit:
Frauen sind in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen/Tätigkeiten als gleichberechtigte Partnerinnen anzuerkennen; es sind daher Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen den Zugang zu allen universitären Tätigkeitsbereichen ermöglichen.
2. Gender Mainstreaming:
Die Universität Innsbruck wendet den Grundsatz des Gender Mainstreaming in allen Entscheidungsprozessen an.
3. Frauenförderung:
Angestrebgt wird die Förderung der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, die Erhöhung des Frauenanteils bei Forschungsprojekten, Habilitationen und Professuren und die Förderung weiblicher Studierender an der Universität Innsbruck.
4. Beseitigung von Unterrepräsentation:
Bestehende Unterrepräsentationen von Frauen im Dienst an der Universität Innsbruck in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen/ Tätigkeiten sind zu beseitigen.
5. Vermeidung von Benachteiligungen:
Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis oder Studium an der Universität Innsbruck sind zu vermeiden.
6. Frauen- und Geschlechterforschung:
Die – anerkannt gleichwertige – Frauen- und Geschlechterforschung ist verstärkt in Forschung und Lehre zu integrieren.
7. Arbeitsumfeld:
Zur Schaffung eines menschenwürdigen und lebenswerten Arbeitsumfeldes für alle an der Universität Innsbruck tätigen Personen wird insbesondere gewährleistet:
 - a) Vereinbarkeit von Studium bzw Beruf mit familiären Verpflichtungen
 - b) Schutz der Würde am Arbeitsplatz, insbesondere (auch präventives) Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.
8. Information:
Die interne Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung wird als wesentliche Voraussetzung für die aktive Umsetzung dieser Inhalte durch alle an der Universität Innsbruck tätigen Personen sichergestellt und verbessert.
9. Infrastruktur:
Eine adäquate Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung ist sicherzustellen.

4. Gender Mainstreaming

§ 4

- (1) In sämtliche universitären Entscheidungsprozesse ist die Perspektive der Geschlechterverhältnisse einzubeziehen, alle Entscheidungsprozesse sind für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen.

- (2) Um eine konsequente Umsetzung des Gender Mainstreaming in allen Entscheidungsprozessen und bei der Planung aller Maßnahmen zu gewährleisten, greift die Universität Innsbruck auf das vorhandene ExpertInnenwissen im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und im Geschäftsbereich Gleichstellung im Büro für Gleichstellung und Gender Studies zurück und bindet diese Institutionen entsprechend aktiv ein.

§ 5

- (1) Zur Umsetzung des Gender Mainstreaming sind u.a. bei
1. der Erstellung des Entwurfs einer Satzung (§ 22 Abs 1 Z 1 Universitätsgesetz 2002), der Erlassung oder Änderung einer Satzung (§§ 19 Abs 1 und 25 Abs 1 Z 1 Universitätsgesetz 2002)
 2. der Erstellung (§§ 22 Abs 1 Z 2, 98 Abs 1 Universitätsgesetz 2002) und Zustimmung (§ 25 Abs 1 Z 2) zum Entwicklungsplan und dessen Genehmigung (§ 21 Abs 1 Z 1)
 3. der Erstellung (§ 22 Abs 1 Z 4 Universitätsgesetz 2002), und Genehmigung (§ 21 Abs 1 Z 1 Universitätsgesetz 2002) eines Entwurfs der Leistungsvereinbarung sowie deren Verhandlung und Abschluss (§ 23 Abs 1 Z 4)
 4. der Erstellung (§ 22 Abs 1 Z 15) und Genehmigung (§§ 16 Abs 5 und 21 Abs 1 Z 9 Universitätsgesetz 2002) des Leistungsberichtes
 5. der Erstellung (§ 22 Abs 1 Z 15 Universitätsgesetz 2002) und Genehmigung (§ 21 Abs 1 Z 9 Universitätsgesetz 2002) der Wissensbilanz (§ 13 Abs 6 Universitätsgesetz 2002)
- die Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung einzubeziehen.
- (2) Auch bei allen Zielvereinbarungen (§§ 21 Abs 1 Z 4, 22 Abs 1 Z 6 Universitätsgesetz 2002) sind die Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung einzubeziehen. Eine Nichtbeachtung der Zielvorgaben hinsichtlich der Erhöhung des Frauenanteils hat nachteilige budgetäre Folgen nach sich zu ziehen.
- (3) Bei der Erlassung der Richtlinien für die Tätigkeit von Kollegialorganen gemäß § 25 Abs 1 Z 15 Universitätsgesetz 2002 durch den Senat ist ebenfalls auf die Grundsätze des Gender Mainstreaming und der Gleichstellung der Geschlechter zu achten.

5. Frauenförderungsgebot

§ 6

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 40 % beträgt.

§ 7

- (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 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.
- (2) Alle Angehörigen der Universität Innsbruck 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 40%ige Frauenquote jedenfalls zu wahren,
4. bei allen sonstigen Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, die Ziele gemäß § 3 zu berücksichtigen.

§ 8

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

B. Förderungsmaßnahmen

1. Bewusstseinsbildung

1.1. Erhebungspflichten

§ 9

- (1) Die Frauenquoten sind jährlich zu erheben und in Abständen von jeweils einem Jahr zu aktualisieren. Stichtag ist jeweils der 1. Dezember eines Kalenderjahres. Stichtag für die Ersterhebung ist der 1. Jänner 2004. 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 § 40 Abs 2 B-GBG und gemäß § 6 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.

Zu erheben sind die Frauenquoten im Bereich

1. Wissenschaftliches Personal:

In der Personengruppe des wissenschaftlichen 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 MitarbeiterInnen im Forschungs- 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 zu ermitteln.

3. Studierende – AbsolventInnen:

Der Frauenanteil an den Studierenden der Universität, der jeweiligen Fakultäten 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.

4. Lehre:

Der Frauenanteil der Lehrenden ist für jede Organisationseinheit (Fakultät) 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 Frauen- und Geschlechterforschung abgehaltenen Lehre ist 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 bei

- a) 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, 2 u 5 genannten Personengruppen;
- b) bei der Vergabe von Forschungsmitteln, von sonstigen Mitteln (der außerordentlichen Dotierung), dem Zugang zu Großgeräten und bei der Zuweisung von Mitteln für die forschungsbezogene Weiterbildung;
- c) bei der Vergabe von Mitteln für die nicht forschungsbezogene Weiterbildung;
- d) bei der Vergabe von Reisekostenzuschüssen.
- e) bei der Vergabe von Fördermitteln;
- f) bei der Teilnahme an Veranstaltungen zur Aus- und Weiterbildung;
- g) bei der Zuteilung von Dienstzimmern (Größe, Ausstattung, eigene bzw mit anderen geteilte Räumlichkeiten) aufgeschlüsselt nach personalrechtlichen Kategorien.

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

- (2) 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.

- (3) Die Ergebnisse der Erhebung der Frauenquoten sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich nachweislich zu übermitteln. Die aktuellen Statistiken sind im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen.
- (4) Wenn Personalangelegenheiten zur Entscheidung anstehen, ist auf diese Daten Bezug zu nehmen. Dies ist in einer allfälligen schriftlichen Begründung auch festzuhalten.

§ 10

- (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 ab Fachbereichsebene, 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. Dieser hat das Recht, einen Bericht darüber im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen, der so abzufassen ist, dass Rückschlüsse auf einzelne Personen nicht möglich sind.

1.2. Sprache

§ 11

- (1) Alle Organe und Einrichtungen der Universität Innsbruck bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen einer geschlechtergerechten Sprache. Es sind daher entweder explizit die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden.
- (2) Die Formulierung von Generalklauseln, in denen zB zu Beginn, am Ende oder in Fußnoten eines Textes festgehalten wird, dass die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter gelten, ist unzulässig.
- (3) Formulierungen sowie Organ- und Funktionsbezeichnungen sind so zu wählen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen.

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 (und auch arbeits- und sozialrechtlich relevante Informationen) und sonstige diesbezügliche Informationen nachweislich an die LeiterInnen aller Universitätseinrichtungen und Organisationseinheiten sowie an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und das Büro für Gleichstellung und Gender Studies.
- (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) Der Anteil von Frauen am Universitätsleben und ihre Beiträge zu Forschung, Lehre und Verwaltung werden regelmäßig in den Medien der Universität Innsbruck (zB Uniintern) dokumentiert.
- (2) Die Internethomepage der Universität Innsbruck enthält auf der Einstiegsseite Hyperlinks zu frauenrelevanten Informationen (jedenfalls Frauenförderungsplan, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Büro für Gleichstellung und Gender Studies).
- (3) Den Studierenden wird anlässlich des Zulassungsverfahrens (§§ 60ff Universitätsgesetz 2002) entsprechendes Informationsmaterial zur Verfügung gestellt. Darin werden jedenfalls die mit der Gleichbehandlung, Frauenförderung und Frauen- und Geschlechterforschung befassten Gremien und Einrichtungen vorgestellt. Informiert wird auch über die an der Universität eingerichteten Anlaufstellen bei sexueller Belästigung und Mobbing. Das Informationsmaterial ist zudem in der für Studienangelegenheiten zuständigen Organisationseinheit aufzulegen.
- (4) In den Orientierungsveranstaltungen bzw der Studieneingangsphase sind vom gemäß § 19 Abs 2 Z 2 Universitätsgesetz 2002 zuständigen Organ in Zusammenarbeit mit dem Büro für Gleichstellung und Gender Studies Informationen zu Gleichstellungsfragen, Frauenförderung und Frauen- und Geschlechterforschung zu geben. Informiert wird auch über die an der Universität eingerichteten Anlaufstellen bei sexueller Belästigung und Mobbing.
- (5) Beim Einstandtag für neue MitarbeiterInnen werden diese über Einrichtung und Aufgaben des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen durch eine von diesem benannte Person informiert. Informiert wird auch über die an der Universität eingerichteten Anlaufstellen bei sexueller Belästigung und Mobbing.
- (6) Alle MitarbeiterInnen erhalten bei Dienstantritt von der Personalabteilung (bzw deren funktionaler Nachfolgeeinrichtung) entsprechendes Informationsmaterial. Darin werden jedenfalls die mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Gremien und Einrichtungen vorgestellt. Informiert wird auch über die an der Universität eingerichteten Anlaufstellen bei sexueller Belästigung und Mobbing.
- (7) In den jeweiligen Geschäftseinteilungen, im Vorlesungsverzeichnis und im Telefonverzeichnis etc der Universität Innsbruck sind jedenfalls anzuführen:
 1. die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen mit ihrer Funktion, Adresse, Telefonnummer und E-Mailadresse
 2. das Büro für Gleichstellung und Gender Studies mit Adresse, Telefonnummer und E-Mailadresse.
- (8) Das Rektorat hat für die regelmäßige Abhaltung von Informationsveranstaltungen über die Aufgaben und Tätigkeit des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen für die Universitätsangehörigen gemäß § 94 Universitätsgesetz 2002 zu sorgen.
- (9) Das Rektorat hat weiters für die regelmäßige Abhaltung von Informations-/ Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming (besonders für Führungskräfte) zu sorgen.

1.4. Öffentlichkeitsarbeit

§ 14

Frauenspezifische und gleichstellungsrelevante Themen sind als wesentliche Merkmale des Universitätsprofils im Rahmen der universitären Öffentlichkeitsarbeit angemessen zu präsentieren.

2. Studium

2.1. Projekte zur Erhöhung der Studentinnenzahlen

§ 15

- (1) Es sind geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Frauen als Studentinnen an die Universität Innsbruck insbesondere in Studienrichtungen, in denen der Frauenanteil gering ist, also unter 40 % liegt, zu setzen.
- (2) In allen Studienrichtungen, in denen der Anteil der Studienanfängerinnen oder der Absolventinnen unter 40 % liegt, sind von den LeiterInnen der Organisationseinheiten Strategien zu entwickeln und konkrete Maßnahmen zu setzen, die den Anteil der Frauen in diesen Studienrichtungen erhöhen.
- (3) Solche Studienrichtungen sollen weiters mit dem Ziel der Frauenförderung unter anderem bei Präsentationen, auf Messen oder bei Informationsveranstaltungen an Schulen vermehrt vorgestellt und beworben werden.

2.2. Stipendien

§ 16

Stipendienangebote sind in geeigneter Weise einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen. Die Universität Innsbruck wirkt darauf hin, dass zusätzliche Stipendien für Frauen angeworben werden, Stipendien durch Erziehungsurlaub oder durch Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen werden können, und dass die Altersgrenze für Stipendien bei familiären Belastungen heraufgesetzt wird.

2.3. Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen

§ 17

- (1) Die Universität Innsbruck 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.

§ 18

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.

3. Forschung

3.1. Frauen- und Geschlechterforschung

§ 19

- (1) Die Universität Innsbruck fördert den Auf- und Ausbau von Frauen- und Geschlechterforschung und Gender Studies.
- (2) Frauen- und Geschlechterforschung ist als gleichwertig mit anderen Disziplinen, die an der Universität Innsbruck gelehrt werden, anzusehen. Dies bedeutet insbesondere, dass wissenschaftliche Themen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung im Rahmen von Qualifikationsbeurteilungen (zB in Habilitationsverfahren, Berufungsverfahren) innerhalb des wissenschaftlichen Faches als gleichwertig mit Arbeiten zu anderen Forschungsthemen anzusehen

sind. Interdisziplinäre und außeruniversitäre Leistungen im Rahmen der Frauen- und Geschlechterforschung sind zu berücksichtigen.

- (3) Als Frauen- und Geschlechterforschung gelten Arbeiten, die sich allgemein oder fachspezifisch mit der gesellschaftlichen Situation von Frauen in Geschichte und Gegenwart sowie mit dem Verhältnis der Geschlechter auseinander setzen.
- (4) Forschungsprojekte, die sich mit Fragestellungen, Methoden und Ergebnissen aus dem Bereich dieser Forschung beschäftigen, werden bei der Mittelvergabe besonders berücksichtigt.

3.2. Förderung der Forschung von Frauen

§ 20

- (1) Die Universität Innsbruck fördert die Forschungstätigkeit von Frauen.
- (2) Bei der Vergabe von Stipendien und Studienförderungen sind bei entsprechender Antragslage (ausreichende Anzahl und gleichwertige Qualität der Anträge) Frauen nach Maßgabe der rechtlichen Möglichkeiten mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Studierenden, bei der Vergabe von Promotionsstipendien mindestens entsprechend ihrem Anteil an AbsolventInnen zu berücksichtigen. Es sind jährlich Mittel für mindestens zwei Dissertationen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung vorzusehen.
- (3) Bei der Vergabe von Mitteln für die Forschungsförderung im Bereich der Organisationseinheiten (Fakultäten) sind diese Mittel nach Maßgabe der rechtlichen Möglichkeiten bei gleichwertiger Qualität der Anträge mindestens proportional zur Anzahl der Anträge von Frauen und Männern aufzuteilen.
- (4) Werden Organe oder Angehörige der Universität Innsbruck dazu berufen, über die Vergabe von Mitteln zur Forschungsförderung zu entscheiden, die von privater Seite zur Verfügung gestellt werden, so haben diese nach Maßgabe der (rechtlichen) Möglichkeiten auf eine nach den Geschlechtern ausgewogene Verteilung dieser Mittel zu achten und darüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu berichten.

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 40 % zu erhöhen, sofern dies nach Maßgabe des jeweiligen Personalstandes und nach den rechtlichen Rahmenbedingungen möglich ist.
- (2) Weibliche Lehrende dürfen bei der Beteiligung an universitätsinterner Lehre nicht benachteiligt werden. Vielmehr ist darauf zu achten, dass Frauen in ausgewogener Weise an der Lehre aller Kategorien beteiligt werden.
- (3) Bei der Beteiligung an universitätsinterner Lehre ist die bestehende Frauenquote in der jeweiligen Organisationseinheit in einem Zeitraum von zwei Jahren um 20 % zu erhöhen, bis eine 40 %ige Frauenquote (Anteil der weiblichen Lehrenden an der Gesamtzahl der Lehrenden) erreicht wird. Sofern die bestehende Frauenquote unter 10 % liegt, ist diese innerhalb von zwei Jahren zu verdoppeln. Die Quote ist zu erhöhen, sofern dies nach Maßgabe des jeweiligen Personalstandes und nach den rechtlichen Rahmenbedingungen möglich ist.
- (4) Bei einer allfälligen Vergabe von Lehraufträgen ist die bestehende Frauenquote in der jeweiligen Organisationseinheit in einem Zeitraum von zwei Jahren um 20 % zu erhöhen, bis eine 40 %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. Die Quote ist zu erhöhen, sofern dies nach Maßgabe des jeweiligen Personalstandes und nach den rechtlichen Rahmenbedingungen möglich ist.

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

4.2. Gastvortragende

§ 22

- (1) Bei Gastvortragenden ist ein Frauenanteil von 40% pro Organisationseinheit anzustreben, mindestens jedoch sind 15% des für Gastvortragende vorgesehenen Budgets der Organisationseinheiten für die Einladung von Frauen vorzusehen.
- (2) Bei der Prioritätenreihung der Gastvortragenden ist auf Frauen- und Geschlechterforschung Rücksicht zu nehmen.
- (3) Bei der Einladung von Gastvortragenden ist auf frauen- und geschlechterbewusste Lehrinhalte Rücksicht zu nehmen.

4.3. Frauen- und Geschlechterforschung bzw geschlechtsspezifische Lehrinhalte in Curricula

§ 23

- (1) Bei der Gestaltung der Curricula sind die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Gleichwertigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung mit anderen Forschungsbereichen zu berücksichtigen. Auf die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung bzw frauen- und geschlechterbewusster Themenstellungen in Form von Lehrveranstaltungen in den Pflicht- und Wahlfächern ist zu achten und ein Mindeststandard an geschlechterbewusster Lehre ist jedenfalls sicherzustellen. In allen Bakkalaureats-, Magistra-/Magister- und Diplomstudien ist ein Wahlfach aus Frauen- und Geschlechterforschung in angemessenem Ausmaß vorzusehen.
- (2) Für ein Mindestausmaß von zwei Stunden Lehre ist die Bedeckung von frauen- und geschlechterspezifischer Lehre aus dem regulären Budget der Organisationseinheit/Fakultät vorzusehen. Für jene Organisationseinheiten (Fakultäten), die hinsichtlich der Integration von Gender Studies in der Lehre noch am Anfang stehen, ist ein „Start-up-Pool“ mit Zweckbindung einzuplanen.
- (3) Der Senat bzw die für die Erstellung der Curricula zuständigen Organe haben jeden Entwurf zur Änderung oder Erlassung eines Studienplanes dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und dem Büro für Gleichstellung und Gender Studies zur Stellungnahme zu übermitteln. Sie haben sich mit den allfälligen Stellungnahmen dieser Einrichtungen in Bezug auf die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in die Lehre und die geschlechtergerechte Sprache nachweislich inhaltlich auseinander zu setzen.

4.4. Lehrauftragskontingent für Frauen- und Geschlechterforschung

§ 24

- (1) Durch das Rektorat sind ausreichend Mittel für Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung zu gewährleisten.
- (2) Durch ein angemessenes transdisziplinäres Lehrauftragskontingent für Frauen- und Geschlechterforschung sind ein erweitertes Lehrangebot in den Organisationseinheiten und Schwerpunktgebungen sicher zu stellen.
- (3) Den Vorschlag an das Rektorat erstattet das Büro für Gleichstellung und Gender Studies im Einvernehmen mit dem wissenschaftlichen Beirat.

- (4) Die organisatorische Abwicklung erfolgt über den Geschäftsbereich Gender Studies im Büro für Gleichstellung und Gender Studies.

4.5. Evaluierung der Lehre

§ 25

- (1) Bei der Evaluierung der Lehre ist auch zu erheben, ob die Gleichbehandlung von Studentinnen und Studenten verwirklicht wird und ob die Lehrinhalte unter Wahrung des Gebots der Gleichbehandlung der Geschlechter und in geschlechtersensibler Weise vermittelt werden (zB Erhebung von geschlechtergerechtem Sprachgebrauch und von Verzicht auf geschlechterdiskriminierende Beispiele und Themenstellungen). Weiters soll erfasst werden, ob in der Lehre frauen- und geschlechterspezifische Themenstellungen behandelt werden.
- (2) Weiter ist zu erheben, ob im Rahmen des Curriculums Lehrveranstaltungen mit wissenschaftstheoretischem und/oder methodenkritischem Inhalt in Bezug auf Frauen- und Geschlechterforschung den Studierenden zumindest als Wahlfach im Rahmen des Studiums angeboten oder als freies Wahlfach empfohlen wurden.
- (3) Der Geschäftsbereich Gender Studies im Büro für Gleichstellung und Gender Studies unterstützt die für die Evaluierung der Lehre zuständigen Organe hinsichtlich der Umsetzung der Abs 1 und 2.

5. Personal- und Organisationsentwicklung

§ 26

- (1) Personalentwicklung ist als ein wichtiges Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils an der Universität Innsbruck 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 Innsbruck setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen hinsichtlich folgender Bereiche:
 1. Förderung wissenschaftlicher Leistungen von Frauen,
 2. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und 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.

§ 27

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

5.1. Personalaufnahme

5.1.1. Allgemeines

§ 28

- (1) Entsprechend § 40 B-GBG und § 41 Universitätsgesetz 2002 ist der Anteil von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen, in allen personalrechtlichen Kategorien und in allen Funktionen/Tätigkeiten an der Universität Innsbruck auf mindestens 40 % anzuheben

bzw ein Anteil von 40 % 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 40 % 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 (insbesondere ist die Heranziehung des Familienstandes oder von Unterhaltsverpflichtungen unzulässig).

5.1.2. Ausschreibung

§ 29

- (1) Ausschreibungstexte müssen als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen können. Sie haben daher außer den Ernennungs-/Aufnahmeverfordernissen 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 Innsbruck strebt eine Erhöhung des Frauenanteils 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 Stellen 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) 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

§ 30

- (1) Potentielle qualifizierte Bewerberinnen sind von der jeweils ausschreibenden Stelle durch geeignete Maßnahmen zur Bewerbung zu motivieren. Über die ergriffenen Maßnahmen ist in der Begründung der Auswahlentscheidung zu berichten.
- (2) AbsolventInnen ist anlässlich der Verleihung des akademischen Grades ein Informationsblatt über die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere an der Universität sowie über die in dieser Hinsicht vorhandenen Informationsstellen und Organe auszuhändigen.

5.1.4. Nachweisliche Suche nach geeigneten Bewerberinnen

§ 31

Die aufnehmende Universitätseinrichtung oder das zur Erstattung eines Besetzungsvorschlages zuständige Organ hat nachweislich und aktiv nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen. Der entsprechende Nachweis ist in den Akt aufzunehmen. Es sind die Richtlinien des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zur Wiederholung der Ausschreibung in der geltenden Fassung anzuwenden.

5.1.5. Wiederholung der Ausschreibung

§ 32

- (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, übermittelt die ausschreibende Stelle dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine schriftliche Aufzählung jener Maßnahmen, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren. 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 § 31 wiederum keine Bewerbungen von Frauen ein, ist das Auswahlverfahren durchzuführen.

5.1.6. Auswahlverfahren

§ 33

- (1) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich eine Liste der eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen.
- (2) 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 Aufnahmeverfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, sind einzuladen.

In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (zB ungewöhnlich große Anzahl an Bewerbungen) kann ausnahmsweise mit Einverständnis des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen reduziert werden. Gibt der Arbeitskreis seine Zustimmung, erfolgt die Auswahl der einzuladenden Bewerberinnen in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis anhand einer gemeinsam zu erstellenden Kriterienliste auf Grundlage des Ausschreibungstextes und der Arbeitsplatz-/Aufgabenbeschreibung.

Jedenfalls sind in diesen Fällen mindestens gleich viele Bewerberinnen wie Bewerber einzuladen.

- (3) 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.
- (4) In Aufnahmegesprächen, Hearings und dgl haben frauendiskriminierende Fragestellungen (zB über die Familienplanung) zu unterbleiben.
- (5) In Berufungsverfahren für ProfessorInnen gelten darüber hinaus die Bestimmungen des Teils 5.1.7.

§ 34

- (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 § 25 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

§ 35

- (1) Werden in Berufungsverfahren gemäß § 98 Abs 2 2. Satz Universitätsgesetz 2002 auch WissenschaftlerInnen 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 teilzuneh-

men 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.
In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (zB ungewöhnlich große Anzahl an Bewerbungen) kann ausnahmsweise mit Einverständnis des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen reduziert werden. Gibt der Arbeitskreis seine Zustimmung, erfolgt die Auswahl der einzuladenden Bewerberinnen in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis anhand einer gemeinsam zu erstellenden Kriterienliste auf Grundlage des Ausschreibungstextes und gegebenenfalls der fachlichen Widmung der zu besetzenden Stelle. Jedenfalls sind in diesen Fällen mindestens gleich viele Bewerberinnen wie Bewerber einzuladen.
- (4) Bewerberinnen, die in gleichem Maß geeignet sind wie der bestgeeignete 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.
- (6) Die Bestimmungen des Art V des Konkordats zwischen dem Heiligen Stuhl und der Republik Österreich samt Zusatzprotokoll (BGBl II 2/1934) bleiben unberührt.

§ 36

Der/die RektorIn hat in allen Berufungsverhandlungen seine/ihre VerhandlungspartnerInnen auf die Frauenquote in der betreffenden Organisationseinheit und die damit von ihnen im Falle einer Berufung zu beachtenden rechtlichen Vorgaben (Frauenförderungsgebot) hinzuweisen.

5.2. Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung

5.2.1. Mentoring

§ 37

- (1) Mentoring, dh die systematische fachliche, organisatorische und soziale Einführung, Begleitung und Unterstützung der Beschäftigten, ist ein wichtiger Aspekt der Karriereförderung oder Laufbahnförderung. In der Einführungsphase neuer MitarbeiterInnen 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 ein frauenspezifisches Mentoring-Programm ein. Die 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

§ 38

- (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.
- (2) Generell sind Dienstpflichten immer so zu gestalten, dass die MitarbeiterInnen die für ihre Laufbahn erforderlichen Qualifikationen in der dafür vorgesehen Zeit erwerben können.
- (3) Bei der Festlegung der Dienstpflichten des wissenschaftlichen Universitätspersonals (iSd Universitätsgesetz 2002) ist auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung zu achten. Dazu ihre Verwendung hat so zu erfolgen, dass ihnen durch Erbringung wissenschaftlicher Leistungen der Erwerb von weiterführenden Qualifikationen ermöglicht wird. Dies bedeutet insbesondere, dass bei der Festlegung der Dienstpflichten Männern und Frauen – unabhängig vom Beschäftigungsausmaß – ein angemessener und gleicher Teil der Dienstzeit zur Erbringung wissenschaftlicher Leistungen eingeräumt wird.
- (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.

§ 39

- (1) Arbeitszeitflexibilität ist für alle Angehörigen der Universität zu fördern. Sie ist in allen Karriere- und MitarbeiterInnengesprächen zu erörtern. Forschungsarbeit 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 Forschungstätigkeit sind Frauen ausschließliche und zusammenhängende Forschungszeiten einzuräumen, um dadurch insbesondere ihre wissenschaftliche Qualifikation zu unterstützen.

5.2.3. Aus- und Weiterbildung

§ 40

- (1) Die einzelnen Organisationseinheiten haben Frauen nachdrücklich zu fördern. Vorgesetzte haben Mitarbeiterinnen im wissenschaftlichen Bereich zur Dissertation bzw Habilitation zu ermutigen.
- (2) Es ist auf ein ausgewogenes Zahlenverhältnis von Frauen und Männern bei der Zulassung zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu achten.

§ 41

- (1) Die unmittelbaren Vorgesetzten haben allen Beschäftigten einschlägige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Kenntnis zu bringen und dafür zu sorgen, dass alle Beschäftigten, einschließlich der Teilzeitbeschäftigen, 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. Darauf hinaus sind WissenschaftlerInnen über einschlägige Fachtagungen, facheinschlägige wissenschaftliche Vereinigungen, Publikationsmöglichkeiten und die Möglichkeit zur Mitarbeit in Forschungsprojekten zu informieren. Alle MitarbeiterInnen sind – auch im Rahmen der MitarbeiterInnengespräche – über die individuellen, für sie in Frage kommenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten umfassend und zeitgerecht zu beraten.
- (2) Das Rektorat hat eine aktualisierte Liste der genannten Veranstaltungen für alle MitarbeiterInnen regelmäßig in geeigneter Form kundzumachen.
- (3) Die Vorgesetzten haben geeigneten MitarbeiterInnen auf deren Wunsch die Teilnahme an allen im Hinblick auf die Karriereplanung und –förderung wesentlichen Veranstaltungen wissenschaftlichen 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.
- (4) 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.

§ 42

- (1) Im Rahmen des Weiterbildungsprogramms der Universität Innsbruck sind spezielle Seminare zur Frauenförderung anzubieten. Die Inhalte sind in Zusammenarbeit mit dem Geschäftsbereich Gleichstellung im Büro für Gleichstellung und Gender Studies und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen festzulegen. Frauen sind ausdrücklich als Zielgruppe von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen anzusprechen und verstärkt als Lehrgangsleiterinnen und Referentinnen einzusetzen.
- (2) Unter Fortbildung sind neben facheinschlägigen Kursen auch Veranstaltungen aus dem Bereich der Schlüsselqualifikationen und „Soft Skills“ (Rhetorik, Kommunikation, Bewerbungstraining, Projektmanagement, Projektakquisition, Problematik der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft, Präsentationstechnik, Didaktik, Fremdsprachen, Burn Out, Mobbing-prävention etc) zu verstehen.
- (3) Weibliche Bedienstete haben Anspruch auf frauenspezifische Weiterbildung.
- (4) Bei der Planung von Fortbildungsseminaren ist nach Maßgabe der budgetären Mittel auf eine familienfreundliche Organisation Bedacht zu nehmen (zB Möglichkeit der Kinderbetreuung).
- (5) MitarbeiterInnen während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst bzw Dienstort und Teilzeitbeschäftigen werden die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten geboten wie Vollzeitbeschäftigte.

§ 43

Verwendet die Universität Innsbruck Mittel zur Finanzierung der Teilnahme ihrer Mitglieder an Kongressen und Tagungen, 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.

5.2.4. Karriere- und MitarbeiterInnengespräch

§ 44

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

5.2.5. Aufstieg

§ 45

- (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 Teilzeitbeschäftigte 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 40% beträgt.

5.2.6. Vertretungen für Zeiten der Elternschaft

§ 46

- (1) Das Rektorat hat Vorkehrungen zu treffen, um die Vertretung von Beamtinnen während des Beschäftigungsverbotes vor und nach der Entbindung (Mutterschutz; §§ 3 und 5 MSchG) finanziell zu bedecken.
- (2) Das Rektorat veranlasst die unbedingte Aufnahme von Ersatzkräften für den Fall der Mutter- und Elternschaft (Beschäftigungsverbot, Karenz und Teilzeitbeschäftigung) von Beschäftigten zum ehest möglichen Zeitpunkt.

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

§ 47

- (1) Bei der Zusammensetzung von Berufungskommissionen gemäß § 98 Abs 4 Universitätsgesetz 2002 ist nach Maßgabe der (rechtlichen) Möglichkeiten auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter zu achten. Gegebenenfalls sind Frauen als Vorsitzende anzustreben.
- (2) Dies gilt auch für die Entsendung von WissenschaftlerInnen in Habilitationskommissionen (§ 103 Abs 7 Universitätsgesetz 2002).
- (3) Bei Habilitationen und Berufungen ist darauf hinzuwirken, dass vermehrt Gutachten von Frauen erstellt werden. Weiters sind bei der Bestellung von GutachterInnen diese darauf hinzuweisen, dass in Gutachten über Wissenschaftlerinnen die Berücksichtigung spezifisch weiblicher Lebensläufe erforderlich ist.
- (4) Wird nicht mindestens eine Frau als Gutachterin bestellt, wenn eine Frau den Antrag auf Verleihung der venia docendi stellt, so ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine schriftliche nachvollziehbare Begründung hierfür zu übermitteln.

5.2.8. Frauen in der universitären Verwaltung

§ 48

- (1) Bei der Beschickung von Beiräten, Kollegialorganen und Kommissionen im Rahmen der universitären Verwaltung (wie zB Kollegialorgane für Studienangelegenheiten, Schlichtungskommission), ist nach Maßgabe der rechtlichen Möglichkeiten darauf zu achten, dass Frauen als Mitglieder nominiert werden.
Gehören Frauen einer Kommission oder einem Beirat an, so sind sie, wenn möglich, in den Wahlvorschlag für den Vorsitz aufzunehmen oder als Vorsitzende zu bestellen.
Dies gilt auch für Wahlvorschläge für monokratische Ämter.
- (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 der Beiräte, Kollegialorgane und Kommissionen, die sich mit Personalangelegenheiten befassen, teilzunehmen. Sie sind daher zu all diesen Sitzungen zeitgleich mit den Mitgliedern einzuladen. Unterbleibt die Ladung, so ist in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Beratung und gegebenenfalls Beschlussfassung erneut durchzuführen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kann auf die Wiederholung der Sitzung und eine neuerliche Beschlussfassung verzichten.

5.2.9. Externe Beratung

§ 49

- (1) Wird an der Universität Innsbruck eine externe Beratung im Zusammenhang mit Besetzungen beauftragt, so ist das nur zulässig, wenn deren Methoden regelmäßig und mit positivem Ergebnis auf Gender-Fairness geprüft oder vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen für unbedenklich erklärt wurden.
- (2) In sämtliche diesbezügliche Aktivitäten ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzubeziehen.

6. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und familiären Verpflichtungen

6.1. Arbeitszeit

§ 50

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 und das Büro für Gleichstellung und Gender Studies einzubeziehen.

6.2. Sonderurlaub und Karenzierung

§ 51

- (1) Auf Grund von Herabsetzung der Wochendienstzeit/Teilzeitbeschäftigung, Karenzierung oder Sonderurlaub auch zur Erfüllung familiärer Verpflichtungen dürfen an der Universität Innsbruck Beschäftigte weder unmittelbar noch mittelbar diskriminiert werden.
- (2) Im Falle des Wiedereinstiegs soll diesen MitarbeiterInnen ausreichend Zeit für eine (Wieder-)Einschulung und Einarbeitung in ihren Aufgabenbereich gegeben werden.

6.3. Kinderbetreuung

§ 52

Die Universität Innsbruck sieht die Schaffung von Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben (insbesondere der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen) mit Beruf bzw Studium als ihre Verpflichtung an.

§ 53

- (1) An der Universität Innsbruck ist vom Rektorat der Kinderbetreuungsbedarf aller Universitätsangehörigen iSd § 94 Universitätsgesetz 2002 regelmäßig zu erheben. Dabei ist auch der Bedarf von Personen während einer gesetzlich oder (kollektiv-) vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst zu berücksichtigen.
- (2) Das Rektorat 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 Kinderbetreuungsbeauftragte/n, deren/dessen Aufgabe die Beratung des Rektorats und aller Universitätsangehörigen in Fragen der Kinderbetreuung ist.
- (4) Auf die Tätigkeit als Kinderbetreuungsbeauftragte/r sind die §§ 61 Abs 1 und 2, 63 Abs 3 sinngemäß anzuwenden.
- (5) Zur operativen Unterstützung der/des Kinderbetreuungsbeauftragten dient das Büro für Gleichstellung und Gender Studies (Geschäftsbereich Geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen). 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 mit Betreuungspflichten zu setzen.

7. Schutz der Würde am Arbeitsplatz

7.1. Menschengerechte Arbeitsbedingungen/Mobbing

§ 54

Alle Angehörigen der Universität Innsbruck haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing.

§ 55

- (1) Die Universität Innsbruck setzt geeignete Präventivmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Mobbing und stellt sicher, dass Personen, die von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing betroffen wurden, ein kostenloses rechtliches und psychologisches Beratungsangebot über den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, das Büro für Gleichstellung und Gender Studies und/oder eine Mobbing-Beratungsstelle erhalten.
- (2) Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Universitätsangehörigen und Institutionen unterliegen der Amtverschwiegenheit.

7.2. Sexuelle oder geschlechtsbezogene Belästigung

§ 56

Sexuelle oder geschlechtsbezogene Belästigung stellt eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten dar. Die Universität Innsbruck duldet weder sexuelle Belästigung iSd §§ 7 und 47 Abs 2 und 3 B-GBG noch sexistisches Verhalten oder geschlechtsbezogene Belästigungen. Alle Angehörigen der Universität Innsbruck, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass ein derartiges belästigendes Verhalten unterbleibt.

§ 57

Beschäftigte, die mit Personalangelegenheiten befasst sind, werden durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bzw das Büro für Gleichstellung und Gender Studies (Geschäftsbereich Gleichstellung) über den sachgerechten Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung, Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und Mobbing informiert. Das Thema wird regelmäßig Bestandteil von verpflichtenden Weiterbildungsveranstaltungen insbesondere für Vorgesetzte.

§ 58

Die Universität Innsbruck bietet im Rahmen des Weiterbildungsangebotes bzw des Hochschulsports regelmäßig Kurse zur Selbstbehauptung und pro Studienjahr mindestens einen Selbstverteidigungskurs für Frauen an.

7.3. Sicherheit am Universitätsgelände

§ 59

- (1) Die Universität Innsbruck ergreift alle notwendigen baulichen und organisatorischen Maßnahmen, die einem für Frauen förderlichen räumlichen Umfeld bei der Arbeit bzw beim Studium dienen.
- (2) Universitäre Anlagen und Gebäude werden kontinuierlich auf Gefahrenquellen und Angsträume in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen untersucht. Die Universität Innsbruck wirkt auf die Beseitigung erkannter Gefahrenquellen und Angsträume hin. Insbeson-

dere bedarf es einer ausreichenden Beleuchtung aller Wege, Gänge, Garagen und Abstellplätze sowie der Sicherung der Gebäude durch geeignete Schließanlagen.

- (3) Im Abstand von zwei Jahren ist eine Sicherheitsstudie im Bezug auf potentielle Gefahrenquellen und Angsträume zu erstellen. Aufbauend auf den Ergebnissen dieser Studie sind in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, dem Büro für Gleichstellung und Gender Studies und den Personalvertretungsorganen bzw Betriebsräten Vorschläge für bauliche Veränderungen und andere Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheitssituation zu erarbeiten. Die Universität Innsbruck verpflichtet sich, diese Maßnahmen nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten prioritär durchzuführen.

C. Infrastruktur – Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung

1. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

§ 60

- (1) Die Aufgaben und Rechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ergeben sich aus dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, dem Universitätsgesetz 2002 (insbesondere den §§ 42 ff) und dem Frauenförderungsplan der Universität Innsbruck.
- (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.

§ 61

- (1) Die Mitarbeit im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten anzusehen und zählt zur Dienstzeit. 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) Den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist die Teilnahme an regelmäßigen Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen.

§ 62

- (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 grundsätzlich pro Stelle einen Raum mit entsprechender angemessener technischer Ausstattung sowie jedenfalls die räumliche Möglichkeit zu vertraulichen Beratungen und 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 Budgetplanung der Universität einen Antrag hinsichtlich des Bedarfs an budgetären Mitteln, beispielsweise für Informations- und Weiterbildungsaktivitäten, Erfüllung seiner Vernetzungsaufgaben, Druckkosten etc.
- (6) Das Rektorat ermöglicht regelmäßige Schulungs- und Informationsveranstaltungen für die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.

2. Büro für Gleichstellung und Gender Studies

§ 63

- (1) Im Rektorat wird ein Büro für Gleichstellung und Gender Studies als Stabsstelle des Rektors/der Rektorin eingerichtet und personell, räumlich und budgetär ausgestattet, das folgende Aufgaben wahrnimmt:
 1. Bereich Gleichstellung: Antidiskriminierung und Förderung der Gleichstellung
 2. Bereich Gender Studies: Frauen- und geschlechterbezogene Forschung und Lehre
 3. Bereich Geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen insbesondere Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- (2) Der/die LeiterIn des Büros für Gleichstellung und Gender Studies muss eine entsprechende abgeschlossene (inländische oder gleichwertigen ausländische) universitäre Ausbildung vorzugsweise einen rechtswissenschaftlichen Studienabschluss und einschlägige Praxis aufweisen.
- (3) Die Errichtung des Büros und die Bestellung der LeiterInnen der drei Geschäftsbereiche erfolgt im Einvernehmen mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

§ 64

- (1) Der Geschäftsbereich Gleichstellung umfasst die Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bei all seinen inhaltlichen und administrativen Aufgaben, die Rechtsberatung für Universitätsangehörige, die von sexueller Belästigung, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder Mobbing betroffen sind, die Mitwirkung an einer gendergerechten Personal- und Struktorentwicklung (Gender-Mainstreaming-Beratung), die Kommunikation von Anliegen von Frauen an der Universität Innsbruck nach Innen und Außen, die Unterstützung dezentraler Initiativen der Frauenförderung (zB auf der Ebene von Instituten oder Fakultäten), die Beratung und Unterstützung der Universitätsleitung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben im Bereich der Gleichstellung, sowie die Netzwerkarbeit mit den Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen anderer Universitäten und ihrer administrativen Unterstützung, den für Gleichbehandlungsfragen zuständigen Stellen in den Bundesministerien, sowie anderen im Bereich der Frauen-/Gleichstellungspolitik tätigen Institutionen und Organisationen im In- und Ausland.

- (2) Der/die LeiterIn des Geschäftsbereichs Gleichstellung muss eine entsprechende abgeschlossene (inländische oder gleichwertige ausländische) universitäre Ausbildung vorzugsweise einen rechtswissenschaftlichen Studienabschluss und einschlägige Praxis aufweisen. Für die Bestellung dieser Person hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ein Vorschlagsrecht.
- (3) Soweit es um die Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen geht, ist der/die LeiterIn des Geschäftsbereichs, nur an Weisungen/Beschlüsse des Arbeitskreises gebunden.

§ 65

- (1) Der Geschäftsbereich Gender Studies/Frauen- und Geschlechterforschung dient der Unterstützung und dem Ausbau von Forschung und Lehre im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung u.a. durch
 1. Service, Koordination und Information für WissenschaftlerInnen und StudentInnen im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung; Informationsweitergabe, Erstellung von Informationsmaterialien in den unterschiedlichsten Medien;
 2. Unterstützung und Ausbau von Forschungs- und Lehraktivitäten der Frauen und Geschlechterforschung; Vermittlung der Inhalte an die Öffentlichkeit.
 3. Netzwerkarbeit mit anderen Koordinationsstellen und Einrichtungen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung.
- (2) Der/die LeiterIn des Geschäftsbereichs Gender Studies muss eine entsprechende abgeschlossene (inländische oder gleichwertige ausländische) universitäre Ausbildung und möglichst einschlägige Praxis aufweisen.

§ 66

- (1) Der Geschäftsbereich Geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen, insbesondere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, umfasst die Unterstützung des/der Kinderbetreuungsbeauftragten der Universität Innsbruck, die Entwicklung und Betreuung universitärer Projekte zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie die Netzwerkarbeit mit anderen Einrichtungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- (2) Der/die LeiterIn des Geschäftsbereichs Geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen muss eine (inländische oder gleichwertige ausländische) Reifeprüfung und/oder einschlägige Praxis aufweisen.

D. Budgetangelegenheiten – Anreizsysteme

§ 67

- (1) Bei der Budgeterstellung und Budgetzuweisung sind die Frauenförderungsgebote des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, des Universitätsgesetz 2002 sowie die im Frauenförderungsplan der Universität Innsbruck 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 Frauenquote gemäß § 23 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) Habilitationen sowie die Erhöhung des Frauenanteils an der Universität Innsbruck durch Berufungen von Frauen auf Professuren eingehen.

E. Umsetzung

§ 68

- (1) Die Umsetzung der im Frauenförderungsplan enthaltenen Maßnahmen obliegt all jenen Organisationen der Universität Innsbruck, die Entscheidungen oder Vorschläge hinsichtlich der dafür notwendigen organisatorischen, personellen und finanziellen Angelegenheiten nach den jeweiligen Organisationsvorschriften zu treffen oder erstellen haben.
- (2) Die zuständigen Organe der Universität Innsbruck verpflichten sich, die in Gesetzen und internationalen Rechtsnormen (insb Art 7 B-VG; §§ 2 Z 9, 3 Z 9 Universitätsgesetz 2002; §§ 40-44 B-GBG; einschlägigen EU-Normen wie den Gleichbehandlungsrichtlinien; der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau) vorgesehenen Maßnahmen und Ziele verantwortungsbewusst umzusetzen. Der bislang erreichte Standard der Geschlechtergleichstellung soll nicht nur erhalten, sondern kontinuierlich ausgebaut werden. Alle zuständigen Organe der Universität Innsbruck anerkennen die Notwendigkeit, bewusstseinsbildende Maßnahmen zu setzen und von Diskriminierungen betroffenen Personen die Möglichkeit zu geben, ihre Rechte durchzusetzen und dabei auch konkrete und zielführende Unterstützung zu finden.
- (3) Jede Form 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.
- (4) 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 Innsbruck 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.
- (5) Alle Organe der Universität Innsbruck, insbesondere jene mit Leitungsaufgaben, bilden sich regelmäßig zu den Themen Gleichstellung, Frauenförderung und Gender Mainstreaming fort.

F. Berichtspflichten

§ 69

Über die Umsetzung der Förderungsmaßnahmen im Bereich der Forschung hat der/die RektorIn einmal jährlich im Senat zu berichten. Der Bericht ist nachweislich an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen weiterzuleiten und in geeigneter Form (jedenfalls im Mitteilungsblatt) zu veröffentlichen.

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. Wird die Frauenquote in einem Bereich nicht erreicht, sind binnen eines Monats 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.

§ 70

Über die Umsetzung der Förderungsmaßnahmen im Bereich der Lehre und des Studiums hat zumindest das für die Vollziehung der studienrechtlichen Bestimmungen zuständige monokratische Organ (iSd § 19 Abs 2 Z 2 Universitätsgesetz 2002) sowie der/die Vorsitzende der vom Senat gemäß § 25 Abs 1 Z 14 Universitätsgesetz 2002 eingesetzten Kollegialorgane für Studienangelegenheiten (§ 25 Abs 8 Z 3 Universitätsgesetz 2002) einmal jährlich im Senat zu berichten. Der Bericht ist nachweislich an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen weiterzuleiten und in geeigneter Form (jedenfalls im Mitteilungsblatt) zu veröffentlichen. Wird die Frauenquote in einem Bereich nicht erreicht, sind binnen eines Monats 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.

§ 71

- (1) Über die Umsetzung der Förderungsmaßnahmen im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung hat der/die RektorIn sowie gegebenenfalls der/die Vorsitzende des vom Senat gemäß § 25 Abs 7 Universitätsgesetz 2002 zur Befassung mit derartigen Angelegenheiten eingerichteten Kollegialorgans einmal jährlich im Senat zu berichten. Insbesondere ist über die Erreichung der Frauenquote gemäß § 40 Abs 2 B-GBG bzw gemäß §§ 7 und 28 Abs 1 Frauenförderungsplan zu berichten.
- (2) 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.
- (3) Die entsprechenden Berichte sind nachweislich an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen weiterzuleiten und in geeigneter Form (jedenfalls im Mitteilungsblatt) zu veröffentlichen. Wird die Frauenquote in einem Bereich nicht erreicht bzw bestehen diskriminierende Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern, sind binnen eines Monats 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.

In-Kraft-Treten

§ 72

Der Frauenförderungsplan der Universität Innsbruck tritt mit 1.1.2004 in Kraft.

Dieser Teil der provisorischen Satzung wurde vom Gründungskonvent der Universität Innsbruck am 16. Oktober 2003 beschlossen. Er wird gemäß § 20 Abs 6 UG 2002 im Mitteilungsblatt der Universität verlautbart und tritt mit 1.1.2004 in Kraft.

o. Univ.-Prof. Dr. Sigmar Bortenschlager

Vorsitzender des Gründungskonvents
