

Auf Vorschlag des AKG schlägt das Rektorat dem Senat den folgenden Frauenförderungsplan zur
Beschlussfassung vor.

FRAUENFÖRDERUNGSPLAN (FFP)

der

Universität für Musik und darstellende Kunst Graz (KUG)

(Beschluss des Rektorats vom 07.04.2020, Beschluss des Senats vom 26.05.2020)

Inhaltsverzeichnis

Präambel	1
I. Teil: Allgemeine Bestimmungen.....	2
§ 1 Gesetzliche Grundlagen, leitende Grundsätze	2
§ 2 Geltungsbereich.....	2
§ 3 Ziele des Frauenförderungsplans.....	2
§ 4 Frauenfördergebot.....	3
§ 5 Unterrepräsentation	4
§ 6 Zusammenwirken von Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Diversity Management	4
§ 7 Ressourcen.....	4
§ 8 Lohngleichheit.....	4
§ 9 Geschlechtergerechte Sprache und Darstellungen.....	4
§ 10 Rechtsvorschriften zur Frauenförderung und Gleichstellung	5
§ 11 Informationsmedien und Öffentlichkeitsarbeit	5
II. Teil: Frauenförderung.....	6
II.1 Studium.....	6
§ 12 Erhöhung der Studentinnenzahlen bei Unterrepräsentation	6
§ 13 Von der Universität finanzierte Stipendien und Preise.....	6
II.2 Entwicklung und Erschließung der Künste, Wissenschaft und Forschung. 6	
§ 14 Frauen- und Genderforschung.....	6
§ 15 Förderung der Entwicklung und Erschließung der Künste, Wissenschaft und Forschung durch Frauen.....	6
II.3 Lehre	6
§ 16 Betrachtung mit Lehre	6
§ 17 Gastvorträge	6
§ 18 Evaluierung der Lehre	7
II.4 Personal- und Organisationsentwicklung; Personalaufnahme	7
§ 19 Personal- und Organisationsentwicklung	7
§ 20 Personalaufnahme: Allgemeines, Frauenfördergebot.....	7
§ 21 Ausschreibungstexte.....	7
§ 22 Motivieren geeigneter Bewerberinnen	7
§ 23 Auswahlverfahren, Bewerbungsgespräche.....	8
§ 24 Aufnahme- und Auswahlkriterien.....	8
§ 25 Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren.....	8

II.5	Qualifizierungsmaßnahmen, Dienstpflichten, Aus- und Weiterbildung ...	8
§ 26	Qualifizierung und Karriereförderung.....	8
§ 27	Habilitationsverfahren	8
§ 28	Dienstpflichten und Arbeitszeiten	9
§ 29	Aus- und Weiterbildung	9
§ 30	Mittel für künstlerische Präsentationen, Kongresse, Workshops, etc.	9
§ 31	Frauen in Kollegialorganen, Gremien, Arbeitsgruppen u. dgl.....	9
II.6	Schutz der Würde im Arbeits- und Studenumfeld	9
§ 32	Arbeits- und Studienbedingungen, Schutz vor Belästigung und Mobbing.....	9
II.7	Infrastruktur – Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichstellung....	9
§ 33	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	9
§ 34	Agenden der Frauenförderung im Rektorat.....	10
II.8	Budgetangelegenheiten, Anreizsysteme	10
§ 35	Budgetangelegenheiten.....	10
II.9	Umsetzung, Berichtspflichten	10
§ 36	Umsetzung	10
§ 37	Erhebungs- und Berichtspflichten.....	10
III. Teil: Schlussbestimmungen.....		11
§ 38	Verweisungen	11
§ 39	Anpassung an aktuelle Entwicklungen	11
§ 40	Inkrafttreten.....	11

Präambel

Dieser Frauenförderungsplan dient der Umsetzung der verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und der Frauenförderung an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz (im Folgenden: KUG).

Die KUG bekennt sich zur Frauenförderung und Gleichstellung von Frauen und Männern in Kunst, Wissenschaft, Ausbildung, Beruf und Gesellschaft sowie zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen. Sie und ihre Angehörigen treten jeder Form diskriminierenden Vorgehens oder Verhaltens gegenüber Frauen entgegen.

Maßnahmen zur faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderungsmaßnahmen finden ihren Niederschlag in Personalpolitik, Administration, Lehre, Wissenschaft, Forschung, in der künstlerischen Praxis, in der Entwicklung und Erschließung der Künste (im Folgenden: EEK)¹ sowie in der Verteilung der Ressourcen. Gleichstellung ergibt sich aus dem Zusammenwirken von Antidiskriminierung, Frauenförderung, Gender Mainstreaming und Diversity Management.

Gleichstellung und Vereinbarkeit sind außerdem zentrale Inhalte des Gleichstellungsplans der KUG. Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan ergänzen einander.

¹ Die in diesem Frauenförderungsplan verwendeten Bezeichnungen „künstlerisch und wissenschaftlich“, „Künstlerinnen“, „Künstler“, „Wissenschaftlerinnen“, „Wissenschaftler“ und sinngemäßen Bezeichnungen erfassen sämtliche Personen und Tätigkeiten in EEK, Wissenschaft und Forschung sowie in der künstlerischen Lehre und Praxis.

I. Teil:

Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Gesetzliche Grundlagen, leitende Grundsätze

- (1) Die gesetzlichen Grundlagen und leitenden Grundsätze des Frauenförderungsplans der KUG finden sich insbesondere in der österreichischen Bundesverfassung (besonders in Art. 7 B-VG), in den §§ 19 Abs. 2 Z. 6, 20b und 41–44 Universitätsgesetz 2002 (im Folgenden: UG), im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (im Folgenden: B-GIBG; vor allem in den §§ 4, 11a und 41f B-GIBG) sowie in der Satzung der KUG.
- (2) Zu den leitenden Grundsätzen der Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung zählen insbesondere
 - die Einhaltung des Frauenförderungsgebots im Zusammenhang mit der Personalaufnahme einschließlich der Berufungsverfahren, im Zusammenhang mit dem beruflichen Aufstieg, mit dem Wiedereinstieg, mit höherqualifizierenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen,
 - die Erhöhung der Frauenanteile in Bereichen, Funktionen und Studienrichtungen, in welchen Frauen unterrepräsentiert sind,
 - die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts,
 - die transparente Darstellung der aktuellen Frauen- und Männeranteile an der KUG,
 - die Förderung der Forschung von Frauen und des weiblichen künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchses,
 - die Förderung der Kompetenzen von Führungskräften in Bezug auf Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung,
 - die Förderung der Frauen- und Genderforschung.

§ 2 Geltungsbereich

Der Frauenförderungsplan gilt für alle Angehörigen der KUG gemäß § 94 UG. Der Frauenförderungsplan ist sinngemäß auch anzuwenden auf

- Personen, die im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung für die KUG tätig sind (vgl. Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit² iVm § 6a Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, AÜG) und
- von der KUG gegründete Gesellschaften, Stiftungen, Vereine sowie auf Gesellschaften, an denen die KUG zu mehr als 50% beteiligt ist (vgl. § 10 Abs. 1 UG).

§ 3 Ziele des Frauenförderungsplans

Mit der Umsetzung des Frauenförderungsplans verfolgt die KUG insbesondere die folgenden strategischen und operativen Ziele:

1. Sicherung faktischer Chancengleichheit:

Frauen sind in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten als gleichberechtigte Partnerinnen anzuerkennen. Die KUG schafft und stellt Rahmenbedingungen sicher, die Frauen Zugang zu allen universitären Tätigkeitsbereichen ermöglichen.

2. Implementierung von Gender Mainstreaming:

Die KUG wendet Gender Mainstreaming (s. § 4 GSP) in allen Steuerungs- und Entscheidungsprozessen an.

² „Leiharbeitsrichtlinie“, ABl. Nr. L 327 vom 05.12.2008.

3. Frauenförderung:

Erklärte Ziele der KUG sind insbesondere

- die Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen sowie in sämtlichen Funktionen und Tätigkeitsbereichen, darunter insbesondere in Leitungsfunktionen, bei Forschungs- und EEK-Projekten, in der Lehre, bei Habilitationen, Qualifizierungsvereinbarungen und Professuren. Die KUG unterstützt dies insbesondere durch geeignete Maßnahmen zur Motivation und Qualifizierung von Frauen für Führungspositionen in der künstlerischen Ausbildung und Praxis sowie in Wissenschaft und Verwaltung;
- die Förderung der künstlerischen und wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, insbesondere auch des weiblichen künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchses und weiblicher Studierender.

4. Benachteiligungen, Antidiskriminierung:

Die KUG setzt sich gegen Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts im Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis oder Studium an der KUG ein.

5. Verbesserungen im Arbeits- und Studenumfeld:

Die KUG setzt sich für ein menschenwürdiges und lebenswertes Arbeits- und Studenumfeld für alle ihre Angehörigen ein. Sie gewährleistet den Schutz der Würde im Arbeits- und Studenumfeld unabhängig vom Geschlecht und geht auch präventiv gegen sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung, anderweitige Belästigung und Mobbing vor.

6. Information:

Die interne Information und Kommunikation als wesentliche Voraussetzungen für die aktive Umsetzung von Frauenförderungs- und Gleichstellungsagenden wird durch alle an der Universität Beschäftigten und Studierenden sichergestellt und verbessert.

7. Infrastruktur:

Die KUG gewährleistet eine adäquate Infrastruktur zur nachhaltigen Verwirklichung von Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen.

§ 4 Frauenfördergebot

- (1) Ziel des Frauenförderungsplans ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen universitären Arbeitsbereichen, d. h. in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen, in allen Personalgruppen³ und in allen Funktionen (in befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und in Ausbildungsverhältnissen) auf mindestens 50% zu erhöhen und damit eine eventuelle Unterrepräsentation zu beseitigen.
- (2) Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation.
- (3) Insbesondere Leitungsorgane trifft die Pflicht, innerhalb ihres Wirkungsbereichs an diesem Ziel mitzuwirken.
- (4) Bei der Besetzung von Leitungs- und Vorsitzfunktionen und deren Stellvertretungsfunktionen, einschließlich Gremien, ist darauf zu achten, dass Frauen als Leiterinnen, Vorsitzende und Stellvertreterinnen nach Maßgabe der Antidiskriminierungs- und Frauenförderungsbestimmungen vorrangig berücksichtigt werden (vgl. insbesondere §§ 4 Z. 5 und 11c B-GIBG).
- (5) Maßnahmen der Frauenförderung sind insbesondere in der Personalentwicklung zu integrieren.

³ Unter Personalgruppen sind jene für die KUG zutreffenden Personalkategorien sowie gegebenenfalls Verwendungen entsprechend dem §7 (1) der Kosten- und Leistungsrechnungs-Verordnung (KLRV) zu verstehen, wobei innerhalb der Personalkategorien zusätzlich zwischen Angestellten nach Kollektivvertrag und Beamten/Vertragsbediensteten unterschieden wird.

§ 5 Unterrepräsentation

Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der an der KUG Beschäftigten innerhalb der jeweiligen Personalgruppe zum Stichtag 31. 12. weniger als 50% Köpfe oder Jahresvollzeitäquivalente beträgt. Frauen sind in jenen Studienrichtungen unterrepräsentiert, in welchen der Anteil der von Frauen belegten Studienrichtungen unter 50% liegt. Bei einem Frauenanteil von maximal 30% liegt eine massive Unterrepräsentation vor.

§ 6 Zusammenwirken von Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Diversity Management

Frauenförderung, Gender Mainstreaming sowie (ein in Entwicklung befindliches) Diversity Management als Strategien und Maßnahmen tragen aufeinander abgestimmt und synergetisch zur Gleichstellung an der KUG bei. Näheres hierzu regelt der Gleichstellungsplan der KUG (s. §§ 4ff GSP).

§ 7 Ressourcen

Auch in Zeiten von Ressourcenknappheit hält die KUG an den Zielen und Vorgaben dieses Frauenförderungsplans fest und bemüht sich ausdrücklich darum, durch gezielte Gegenstrategien und Fördermaßnahmen Frauen an der KUG nicht zu den gendertypischen System- bzw. Strukturverliererinnen zu machen.

§ 8 Lohngleichheit

- (1) Auf Grund des Geschlechts darf bei der Festsetzung des Entgelts, insbesondere im Individualarbeitsvertrag, weder mittelbar noch unmittelbar diskriminiert werden. Dasselbe gilt für allfällige Zulagen und sonstige geldwerte Leistungen.
- (2) Der Stand der Lohngleichheit bzw. ein allfälliger Gender Pay Gap wird seitens der KUG durch den gesetzlich vorgegebenen Einkommensbericht regelmäßig analysiert und bei Abweichungen verbessert.

§ 9 Geschlechtergerechte Sprache und Darstellungen

- (1) Grundsätzlich gelten die diesbezüglichen Regelungen des Gleichstellungsplans (s. § 9 GSP).
- (2) In der Formulierung von Schriftstücken an der KUG, aber auch in der gesprochenen Sprache ist es der KUG ein Anliegen, dass sich alle Menschen unabhängig vom Geschlecht gleichermaßen und ohne Diskriminierung wiederfinden. Das bedeutet insbesondere in Bezug auf Frauen und Männer, dass eine stillschweigende oder ausdrückliche Subsumierung von Frauen unter eine männliche Bezeichnung Frauen nicht genügend sichtbar macht. Darüber hinaus soll auch Personen Rechnung getragen werden, die sich nicht einer dieser beiden Kategorien zuordnen lassen (wollen).
- (3) Geschlechtergerechte (Bild-)Darstellung bedeutet, dass Frauen und Männer differenziert und nicht stereotypisierend dargestellt werden.
- (4) Die Verwendung von Generalklauseln, in denen z. B. zu Beginn, am Ende oder in Fußnoten eines Textes festgehalten wird, dass die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter gelten, ist unzulässig.
- (5) Formulierungen sowie Organ- und Funktionsbezeichnungen sind so zu wählen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen.
- (6) Das Rektorat bietet zum Thema „Geschlechtergerechte Sprache“ in Kooperation mit dem Zentrum für Genderforschung (im Folgenden: ZfG) einen Leitfaden an.

§ 10 Rechtsvorschriften zur Frauenförderung und Gleichstellung

Das Rektorat hat den Angehörigen der KUG alle aktuellen frauenförderungsrelevanten Rechtsvorschriften in geeigneter Weise zugänglich zu machen.

§ 11 Informationsmedien und Öffentlichkeitsarbeit

- (1) Die Homepage der KUG enthält an prominenter Stelle gut sichtbare Hyperlinks zu frauenförderungsrelevanten Einrichtungen.
- (2) Frauenbezogene Themen sind im Rahmen der universitären Öffentlichkeitsarbeit als wesentliche Merkmale des Universitätsprofils zu präsentieren.
- (3) Die im Gleichstellungsplan festgehaltenen Regelungen zu Online- oder gedruckten Verzeichnissen und zur Informationspflicht gegenüber neuen Studierenden sowie neuen Mitarbeiter_innen gelten entsprechend auch für frauenförderungsrelevante Belange.

II. Teil:

Frauenförderung

II.1 Studium

§ 12 Erhöhung der Studentinnenzahlen bei Unterrepräsentation

- (1) Die KUG setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Frauen insbesondere zu Studien(richtungen), in denen Frauen massiv unterrepräsentiert sind.
- (2) Besonders in jenen Studien(richtungen), in welchen Frauen traditionell und massiv unterrepräsentiert sind, sind Frauen möglichst frühzeitig (z. B. in Musikschulen und -gymnasien) über Studienmöglichkeiten und Zulassungsbedingungen an der KUG zu informieren.

§ 13 Von der Universität finanzierte Stipendien und Preise

- (1) Grundsätzlich gelten die diesbezüglichen Regelungen des Gleichstellungsplans.
- (2) Frauen sind besonders zur Bewerbung aufzufordern.
- (3) Bei der Vergabe von eigenen Stipendien und Preisen tritt die KUG dafür ein, dass gemessen an der Geschlechterverteilung der Antragsteller_innen bzw. Bewerber_innen geeignete Frauen aliquot berücksichtigt werden.

II.2 Entwicklung und Erschließung der Künste, Wissenschaft und Forschung

§ 14 Frauen- und Genderforschung

Die KUG fördert den Auf- und Ausbau der Frauen- und Genderforschung. Nähere Bestimmungen finden sich im Gleichstellungsplan der KUG.

§ 15 Förderung der Entwicklung und Erschließung der Künste, Wissenschaft und Forschung durch Frauen

- (1) Die KUG fördert die künstlerische und wissenschaftliche Tätigkeit von Frauen.
- (2) Bei gleicher Qualität und mindestens bis zur Beseitigung von Unterrepräsentation sind nach Maßgabe der rechtlichen Möglichkeiten Anträge von Frauen für künstlerische und wissenschaftliche Vorhaben vorrangig zu berücksichtigen.

II.3 Lehre

§ 16 Betrauung mit Lehre

Die KUG fördert die Mitwirkung von Frauen in der Lehre und achtet darauf, dass diese entsprechend ihrer Qualifikation mit Lehre betraut und nicht benachteiligt werden.

§ 17 Gastvorträge

- (1) Grundsätzlich gelten die diesbezüglichen Regelungen des Gleichstellungsplans.
- (2) Pro Organisationseinheit ist bei Gastvorträgen ein ausgewogener Frauenanteil anzustreben.

§ 18 Evaluierung der Lehre

Grundsätzlich gelten die diesbezüglichen Regelungen des Gleichstellungsplans.

II.4 Personal- und Organisationsentwicklung; Personalaufnahme

§ 19 Personal- und Organisationsentwicklung

- (1) Personal- und Organisationsentwicklung sind wichtige Instrumente zur Erhöhung des Frauenanteils und zur Frauenförderung an der KUG.
- (2) Die KUG setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen in folgenden Bereichen ein:
 - Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnissen,
 - Sichtbarmachen künstlerischer und wissenschaftlicher Leistungen von Frauen,
 - Förderung des weiblichen künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchses, einschließlich der Studierenden,
 - Förderung der beruflichen Qualifizierung von Frauen (z. B. durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen).

§ 20 Personalaufnahme: Allgemeines, Frauenfördergebot

- (1) Die Ausschreibung von Stellen und die Personalaufnahme haben im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften unter Bedachtnahme auf die Zielsetzungen dieses Frauenförderungsplans sowie des Gleichstellungsplans zu erfolgen.
- (2) Die KUG strebt eine Anhebung des Frauenanteils auf 50% Jahresvollzeitäquivalente bzw. ggf. dessen Erhaltung in allen Personalgruppen und akademischen Funktionen an (vgl. insbesondere § 11 Abs. 2 B-GIBG, UG, Kollektivvertrag i. V. m. UHSBV).
- (3) In jenen Personalgruppen und Funktionen, in denen dieser Anteil noch nicht erreicht ist, sind Bewerberinnen, die für die angestrebte Stelle in gleichem Maße geeignet wie der bestgeeignete Mitbewerber sind, so lange vorrangig aufzunehmen, bis ein Frauenanteil von mindestens 50% erreicht ist, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- (4) Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben.

§ 21 Ausschreibungstexte

- (1) Grundsätzlich gelten die diesbezüglichen Regelungen des Gleichstellungsplans.
- (2) Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen sowie für Leitungsfunktionen haben einen Zusatz zu enthalten, aus dem klar hervorgeht, dass die KUG eine Erhöhung des Frauenanteils des künstlerischen, wissenschaftlichen und allgemeinen Universitätspersonals (insbesondere in Leitungsfunktionen) anstrebt, jedenfalls bis eine Unterrepräsentation im jeweiligen Bereich beendet ist.

§ 22 Motivieren geeigneter Bewerberinnen

- (1) Potentielle qualifizierte Bewerberinnen sind von der jeweils ausschreibenden Stelle im Falle der Unterrepräsentation bzw. zum Erhalt der 50%-Frauenquote durch geeignete Maßnahmen zur Bewerbung zu motivieren.
- (2) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (im Folgenden: AKG) hat im Rahmen seiner

allfälligen Stellungnahme zu Ausschreibungstexten auf die Notwendigkeit einer gezielten Motivierung von Frauen zur Bewerbung auf die Stelle hinzuweisen. Im Rahmen einer allfälligen Stellungnahme sind auch geeignete Maßnahmen vorzuschlagen.

§ 23 Auswahlverfahren, Bewerbungsgespräche

In Aufnahmegesprächen, Assessments, Hearings u. dgl. haben frauen-diskriminierende Fragestellungen (z. B. über die Familienplanung) zu unterbleiben.

§ 24 Aufnahme- und Auswahlkriterien

- (1) Grundsätzlich gelten die diesbezüglichen Regelungen des Gleichstellungsplans.
- (2) Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen bzw. beim Qualifikationsvergleich dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

§ 25 Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

- (1) Grundsätzlich gelten die diesbezüglichen Regelungen des Gleichstellungsplans.
- (2) Bei der Auswahl der Gutachterinnen und Gutachtern ist darauf hinzuwirken, dass vermehrt Gutachten von qualifizierten Frauen erstellt werden.
- (3) Bewerberinnen, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Besetzungsvorschlag aufzunehmen.
- (4) Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die mit Mitbewerbern ex aequo an erster Stelle gereiht sind, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.

II.5 Qualifizierungsmaßnahmen, Dienstpflichten, Aus- und Weiterbildung

§ 26 Qualifizierung und Karriereförderung

- (1) Vorgesetzte haben Mitarbeiterinnen zur Übernahme von Führungspositionen, zur Mitwirkung in Gremien, zur Qualifizierung für eine künstlerische und wissenschaftliche Karriere bzw. für Professuren zu motivieren, die Teilnahme an speziellen Weiterbildungsseminaren anzuregen und sie durch Übertragung von Aufgaben in Eigenverantwortung zu fördern.
- (2) Vorgesetzte haben Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen
 - zur Promotion oder Habilitation zu motivieren,
 - über einschlägige Fachtagungen, Vereinigungen, nationale und internationale Kontakte im Kunst- bzw. Universitätsbetrieb sowie in außeruniversitären Institutionen, Ausstellungs-, Auftritts- und Publikationsmöglichkeiten und
 - über die Möglichkeit der Mitarbeit in künstlerischen Projekten oder Forschungsprojekten zu informieren.
- (3) Bewerberinnen, die für eine angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) bzw. Beförderung in gleichem Maße geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten in der jeweiligen -Personalgruppe oder Funktion mindestens 50% beträgt.

§ 27 Habilitationsverfahren

- (1) Grundsätzlich gelten die diesbezüglichen Regelungen des Gleichstellungsplans.

- (2) Bei der Auswahl der Gutachter_innen ist darauf hinzuwirken, dass vermehrt Gutachten von qualifizierten Frauen erstellt werden.

§ 28 Dienstpflichten und Arbeitszeiten

- (1) Grundsätzlich gelten die diesbezüglichen Regelungen des Gleichstellungsplans.
- (2) Mitarbeiterinnen dürfen gegenüber Mitarbeitern in vergleichbarer Position nicht benachteiligt werden. Insbesondere dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für die Beschreibung der Arbeitsplätze und Aufgaben.

§ 29 Aus- und Weiterbildung

- (1) Grundsätzlich gelten die diesbezüglichen Regelungen des Gleichstellungsplans.
- (2) Bei der Genehmigung der Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist auf ein ausgewogenes Zahlenverhältnis von Frauen und Männern zu achten. Vorgesetzte haben Mitarbeiterinnen gezielt zur Teilnahme zu motivieren.
- (3) Im Rahmen des Weiterbildungsangebots der KUG sind spezielle Seminare zur Frauenförderung anzubieten.
- (4) Zu frauenspezifischen Aus- und Weiterbildungsangeboten gibt das Rektorat dem AKG, dem ZfG und der Personalentwicklung der KUG Gelegenheit, Vorschläge und Anregungen einzubringen.

§ 30 Mittel für künstlerische Präsentationen, Kongresse, Workshops, etc.

Von den Mitteln, welche die KUG zur Finanzierung von Teilnahmen an künstlerischen Präsentationen, Kongressen, Workshops, Tagungen u. dgl. verwendet, wird ein Teil für Aktivitäten von Frauen vorgesehen. Dieser Teil soll mindestens dem Frauenanteil am künstlerischen und wissenschaftlichen Personal entsprechen.

§ 31 Frauen in Kollegialorganen, Gremien, Arbeitsgruppen u. dgl.

- (1) Im Zusammenhang mit Kollegialorganen im Sinne von § 20a UG ist darauf zu achten, dass Frauen Vorsitzfunktionen bekleiden.
- (2) In allen nicht von § 20a UG erfassten Gremien u. dgl. ist ebenso ein Frauenanteil von mindestens 50% anzustreben und darauf zu achten, dass Frauen gegebenenfalls Vorsitzfunktionen bekleiden.

II.6 Schutz der Würde im Arbeits- und Studiumfeld

§ 32 Arbeits- und Studienbedingungen, Schutz vor Belästigung und Mobbing

Hierfür gelten die im Gleichstellungsplan festgelegten Regelungen.

II.7 Infrastruktur – Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichstellung

§ 33 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Bezüglich der Rechte und Aufgaben des AKG gelten die im Gleichstellungsplan festgelegten Regelungen.

§ 34 Agenden der Frauenförderung im Rektorat

- (1) Ein oder mehrere Rektoratsmitglieder sind mit den Themenbereichen Vereinbarkeit, Gender Mainstreaming und Diversity Management betraut. Sie widmen sich insbesondere auch folgenden Aufgaben:
 - Frauenförderung, einschließlich der Kommunikation von Frauenanliegen nach innen und außen sowie Umsetzung frauenspezifischer Maßnahmen der Personalentwicklung (z. B. in Aus- und Weiterbildung, Coaching etc.),
 - Frauenforschung,
 - Integration frauenrelevanter Themen in die Lehre und deren Evaluierung.
- (2) In den angeführten Zuständigkeitsbereichen kooperieren die in Abs. 1 genannten Rektoratsmitglieder mit den jeweils zuständigen Stellen und Einrichtungen, insbesondere mit dem ZfG, dem AKG und der Personalentwicklung.

II.8 Budgetangelegenheiten, Anreizsysteme

§ 35 Budgetangelegenheiten

- (1) Bei der Erstellung der Zielvereinbarungen und Budgetzuweisungen sind die Frauenförderungsgebote des B-GIBG, des UG sowie die in diesem Frauenförderungsplan enthaltenen Förderungsmaßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte mit einzubeziehen.
- (2) Budgetanträge, die der Frauenförderung und Beseitigung von Nachteilen von Frauen dienen, sind möglichst vorrangig zu reihen bzw. nach Maßgabe der vorhandenen Mittel zu berücksichtigen.
- (3) Bei der Definition von frauenförderungs- und gleichstellungsrelevanten Indikatoren für die Budgetzuweisung gibt das Rektorat dem AKG sowie dem ZfG Gelegenheit Vorschläge und Anregungen einzubringen.
- (4) Bei der Ausgestaltung von finanziellen Anreizsystemen zur Frauenförderung bindet das zuständige Rektoratsmitglied den AKG und das ZfG mit ein.

II.9 Umsetzung, Berichtspflichten

§ 36 Umsetzung

- (1) Die Umsetzung der im Frauenförderungsplan enthaltenen Maßnahmen richtet sich nach den im Gleichstellungsplan festgelegten Regelungen.
- (2) Der bislang erreichte Standard der Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung soll kontinuierlich ausgebaut werden. Alle zuständigen Organe der KUG anerkennen die Notwendigkeit, frauenfördernde und bewusstseinsbildende Maßnahmen zu setzen, von Diskriminierung betroffenen Personen die Möglichkeit zu geben, ihre Rechte durchzusetzen und dabei auch konkrete und zielführende Unterstützung zu erhalten.

§ 37 Erhebungs- und Berichtspflichten

Erhebungs- und Berichtspflichten sind im Gleichstellungsplan geregelt.

III. Teil:

Schlussbestimmungen

§ 38 Verweisungen

Soweit in diesem Frauenförderungsplan auf Gesetze oder Verordnungen verwiesen wird und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

§ 39 Anpassung an aktuelle Entwicklungen

Dieser Frauenförderungsplan ist nach Bedarf an aktuelle Entwicklungen anzupassen.

§ 40 Inkrafttreten

- (1) Dieser Frauenförderungsplan tritt gemäß § 93 der Satzung der KUG als Anlage 1 der Satzung am Tage nach seiner Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der KUG zugleich mit dem Gleichstellungsplan (Anlage 1a der Satzung) in Kraft.
- (2) Der Frauenförderungsplan der KUG, veröffentlicht im Mitteilungsblatt 3 der KUG vom 02. 11. 2005, tritt mit dem zeitgleichen Inkrafttreten dieses Frauenförderungsplans und des Gleichstellungsplans außer Kraft.