

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

GLEICHSTELLUNGSPLAN (GSP)

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 Gleichstellungsplans | 2 |
| § 4 Gender Mainstreaming | 3 |
| § 5 Diversity Management | 4 |
| § 6 Planung und Umsetzung von Gender Mainstreaming und Diversity Management | 4 |
| § 7 Ressourcen | 4 |
| § 8 Lohngleichheit | 4 |
| § 9 Gleichstellungssensible Sprache und Darstellungen | 4 |
| § 10 Rechtsvorschriften und Informationen zur Gleichstellung | 5 |
| § 11 Informationsmedien und Öffentlichkeitsarbeit | 5 |
| II. Teil: Gleichstellung, Gleichbehandlung | 6 |
| II.1 Gleichstellung, Diskriminierungsverbote; Frauen- und Genderforschung, Diversitätsforschung | 6 |
| § 12 Von der Universität finanzierte Stipendien und Preise | 6 |
| § 13 Frauen-, Gender- und Diversitätsforschung | 6 |
| II.2 Lehre | 6 |
| § 14 Betrachtung mit Lehre | 6 |
| § 15 Gastvorträge | 7 |
| § 16 Frauen-, Gender- und Diversitätsforschung in Curricula | 7 |
| § 17 Evaluierung der Lehre | 7 |
| II.3 Personal- und Organisationsentwicklung; Personalaufnahme | 7 |
| § 18 Personal- und Organisationsentwicklung | 7 |
| § 19 Externe Beratung in Personalangelegenheiten | 7 |
| § 20 Entwicklungsplan | 7 |
| § 21 Personalaufnahme: Allgemeines | 7 |
| § 22 Ausschreibungstexte | 8 |
| § 23 Auswahlverfahren, Bewerbungsgespräche | 8 |
| § 24 Aufnahme- und Auswahlkriterien | 8 |
| § 25 Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren | 9 |
| II.4 Qualifizierungsmaßnahmen, Dienstpflichten, Aus- und Weiterbildung ... | 9 |
| § 26 Habitationsverfahren | 9 |
| § 27 Qualifizierungsverfahren | 9 |

| | | |
|--|---|-----------|
| § 28 | Dienstplichten und Arbeitszeiten..... | 9 |
| § 29 | Aus- und Weiterbildung..... | 10 |
| § 30 | Mitarbeiter_innengespräch..... | 10 |
| II.5 | Schutz der Würde im Arbeits- und Studiumfeld | 11 |
| § 31 | Arbeits- und Studienbedingungen..... | 11 |
| § 32 | Schutz vor Belästigung und Mobbing..... | 11 |
| II.6 | Infrastruktur – Einrichtungen zur Gleichstellung, Frauen- und Genderforschung..... | 11 |
| § 33 | Rechte und Aufgaben des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen..... | 11 |
| § 34 | Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsagenden im Rektorat..... | 12 |
| II.7 | Weiterführende Bestimmungen zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung..... | 12 |
| § 35 | Allgemeines..... | 12 |
| § 36 | Spezielle Ziele..... | 13 |
| § 37 | Behindertenbeauftragte bzw. Behindertenbeauftragter..... | 13 |
| § 38 | Lehre..... | 13 |
| § 39 | Behindertenvertrauensperson..... | 14 |
| III. Teil: Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit familiären Pflichten | 15 | |
| § 40 | Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit familiären Verpflichtungen | 15 |
| § 41 | Vereinbarkeitsbeauftragte bzw. -beauftragter, Beratungsstelle..... | 15 |
| § 42 | Bedarfserhebungen..... | 15 |
| § 43 | Kooperationen zu Serviceleistungen | 16 |
| § 44 | Arbeitszeitflexibilität..... | 16 |
| IV. Teil: Budgetangelegenheiten, Umsetzung, Berichtspflichten..... | 17 | |
| § 45 | Budgetangelegenheiten..... | 17 |
| § 46 | Umsetzung | 17 |
| § 47 | Erhebungs- und Berichtspflichten..... | 17 |
| V. Teil: Schlussbestimmungen | 18 | |
| § 48 | Verweisungen..... | 18 |
| § 49 | Anpassung an aktuelle Entwicklungen | 18 |
| § 50 | Inkrafttreten | 18 |

Präambel

Dieser Gleichstellungsplan dient der Umsetzung der verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz (im Folgenden: KUG). Er regelt auch den Bereich der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium mit familiären Pflichten sowie den der Antidiskriminierung. Darüber hinaus betrifft er auch Maßnahmen zur Förderung gelebter Diversität. Angesprochen sind die Diversitätsdimensionen Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung und Behinderung.

Die KUG bekennt sich zu gelebter Vielfalt und faktischer Gleichstellung von Menschen in Kunst, Wissenschaft, Ausbildung, Beruf und Gesellschaft und setzt sich für die Sicherstellung einer Arbeitsumgebung ein, die unterschiedlichen Lebenssituationen und -realitäten Rechnung trägt.

Maßnahmen zur faktischen Gleichstellung finden ihren Niederschlag in Vereinbarkeitsagenden, Personalpolitik, Administration, Lehre, Forschung, 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, Diversity Management und interkultureller Kompetenz.

Frauenförderung und Gleichstellung von Frauen und Männern sind zentrale Inhalte des Frauenförderungsplans der KUG. Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan ergänzen einander. Frauenförderung als eine der notwendigen Gleichstellungsdimensionen bedarf der Niederlegung einzelner Grundsätze, Ziele und Bestimmungen zur Frauenförderung auch in diesem Gleichstellungsplan.

¹ Die in diesem Gleichstellungsplan verwendeten Bezeichnungen „künstlerisch und wissenschaftlich“, „Künstler_innen“ und „Wissenschaftler_innen“ oder sinngemäßen Bezeichnungen erfassen sämtliche Personen und Tätigkeiten in EEK, Kunst, 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 Gleichstellungsplans 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 2. Hauptstück des I. Teils des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (im Folgenden: B-GIBG; vor allem in den §§ 13 Abs. 1, 16 und bzw. 2. Abschnitt des III. Teils 41f B-GIBG), im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (im Folgenden: BGStG), im Behinderteneinstellungsgesetz (im Folgenden: BEinstG) sowie in der Satzung der KUG.
- (2) Zu den leitenden Grundsätzen der Gleichstellung zählen insbesondere
 - Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und familiären Pflichten,
 - Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder der Behinderung,
 - Gender Mainstreaming, insbesondere auch im Sinne von Gender Budgeting,
 - Entwicklung und Umsetzung eines universitätsweiten Diversity Managements,
 - Förderung der Kompetenzen von Führungskräften zu Gleichstellungs- und Diversitätsthemen,
 - Förderung der Frauen-, Gender- und Diversitätsforschung,
 - Förderung des Auf- und Ausbaus der Disability Studies,
 - Stärkung von Genderkompetenzen in Lehre und Forschung
 - Transparenz von Entscheidungen.

§ 2 Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Angehörigen der KUG gemäß § 94 UG. Der Gleichstellungsplan 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).

§ 3 Ziele des Gleichstellungsplans

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

1. Sicherung faktischer Chancengleichheit:

Faktische Chancengleichheit bedeutet die Etablierung und Anwendung von Unterstützungs-, Schutz- und Abwehrmaßnahmen zur Sicherstellung der Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder der Behinderung.

2. Implementierung von Gender Mainstreaming:

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

3. Universitätsweites Diversity Management:

Die KUG entwickelt Maßnahmen zur Förderung und Absicherung von Vielfalt und regt Inklusionsprozesse an, etwa um Partizipationschancen, soziale Balance und Durchlässigkeit zu verbessern.

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

4. Benachteiligungen, Antidiskriminierung:

Die KUG setzt sich gegen Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder der Behinderung im Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis oder Studium an der KUG ein. Sie duldet weder Diskriminierung noch Mobbing.³

5. Frauen- und Genderforschung:

Frauen- und Genderforschung wird von der KUG nachhaltig in Forschung und Lehre integriert.

6. Vereinbarkeit:

Die KUG sieht die Berücksichtigung von familiären Betreuungspflichten als ihre Verpflichtung an. Sie schafft und sichert Rahmenbedingungen, um die Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit familiären Betreuungspflichten gegenüber minderjährigen und pflegebedürftigen Angehörigen zu ermöglichen und zu erleichtern. Die KUG geht bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen und Regelungen möglichst von einem zeitgemäßen Familienbegriff aus, der unabhängig vom Ehestand bspw. auch Alleinerziehende, Patchwork- und Regenbogenfamilien einbezieht.

7. Verbesserungen im Arbeits- und Studiumfeld:

Die Universität setzt sich für ein menschenwürdiges und lebenswertes Arbeits- und Studiumfeld für alle ihre Angehörigen ein. Sie gewährleistet den Schutz der Würde im Arbeits- und Studiumfeld unabhängig von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung und geht auch präventiv gegen Belästigung und Mobbing vor.

8. Information:

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

9. Infrastruktur:

Die KUG gewährleistet eine adäquate Infrastruktur zur nachhaltigen Verwirklichung von Gleichstellungs- und Diversitätsmaßnahmen.

10. Soziale Nachhaltigkeit:

Unter sozialer Nachhaltigkeit versteht die KUG unter anderem ihr Engagement in Gender Mainstreaming, Diversity Management und Frauenförderung. Sie setzt sich für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium mit Sorgepflichten und für die Förderung von Personen mit besonderen Bedürfnissen ein.

§ 4 Gender Mainstreaming

- (1) Gender Mainstreaming bedeutet, eine geschlechterbezogene Sichtweise systematisch und auf allen Ebenen, in allen Bereichen und bei allen Maßnahmen zu implementieren. Die Strategie fließt in sämtliche Entscheidungsprozesse der obersten Organe (Universitätsrat, Rektorat, Rektorin bzw. Rektor, Senat) der KUG mit dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern ein.
- (2) Wesentliche Faktoren für die KUG im Sinne des Abs. 1 sind insbesondere
 - die Gendersensibilisierung und Bewusstseinsförderung für die Geschlechterverhältnisse,
 - die Stärkung und Förderung von Genderkompetenzen in Strukturen und Handlungen,
 - Reflexion der Konstruktion von Geschlecht und der Bewertung von Geschlechterkonnotationen,
 - die Analyse von strukturellen Diskriminierungen in Kunst und Wissenschaft,
 - eine reformorientierte Gleichstellungspolitik.

³ Mobbing ist ein Verhalten, das darauf abzielt, eine Person über einen längeren Zeitraum einzuschüchtern, zu entmutigen, auszugrenzen und zu verletzen. Dabei werden die sozialen Beziehungen der Betroffenen nachhaltig beeinträchtigt.

§ 5 Diversity Management

(Ein zu entwickelndes) Diversity Management steht an der KUG für die Förderung und Absicherung von Vielfalt sowie für das kontinuierliche Bemühen um die Gleichstellung von Frauen und Männern als einer produktiven Quelle für die Weiterentwicklung der Universität in ihren Entscheidungsprozessen und Leistungen. Die KUG beachtet individuelle Unterschiede, die sich aus sozialem Status, ethnischer Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Weltanschauung, Religion oder Behinderung ergeben können und nimmt eine klare Haltung gegen jede Form der Diskriminierung ein.

§ 6 Planung und Umsetzung von Gender Mainstreaming und Diversity Management

- (1) Für die konsequente Umsetzung von Gender Mainstreaming und die Entwicklung von Diversity Management sind die obersten Organe bzw. das zuständige Rektoratsmitglied der KUG verantwortlich. Bei der Planung und Umsetzung aller Maßnahmen wird mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (im Folgenden: AKG), dem Zentrum für Genderforschung (im Folgenden: ZfG) und gegebenenfalls mit dem zuständigen Referat der ÖH-KUG kooperiert.
- (2) Die KUG unterstützt zu diesem Zweck die Durchführung von Gender- und (künftig auch von) Diversity-Analysen, die darauf abzielen, konkrete Ziele und Aktivitäten für die jeweiligen Handlungsfelder zu formulieren und messbar zu machen.
- (3) Gleichstellungsziele sollen in Zielvereinbarungen und Mitarbeiter_innengesprächen berücksichtigt werden. Eine Nichtbeachtung solcher Zielvorgaben kann sich budgetär nachteilig auswirken; deren Erreichung kann budgetäre Vorteile mit sich bringen (Anreizsystem).
- (4) Das Rektorat fördert die Teilnahme insbesondere von Führungskräften an Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zu Gender Mainstreaming, Diversity Management und Genderkompetenz im Allgemeinen. Gender-, Gender-Mainstreaming- und Diversity-Management-Kompetenzen stellen Qualifikationskriterien von (angehenden) Führungskräften und Gremienmitgliedern dar.

§ 7 Ressourcen

Auch in Zeiten von Ressourcenknappheit hält die KUG an den Zielen und Vorgaben dieses Gleichstellungsplans fest und sorgt dafür, dass die für die Umsetzung des Gleichstellungsplans erforderlichen Personal-, Sach- und Raumressourcen im Verhältnis weiterhin verfügbar sind.

§ 8 Lohngleichheit

Auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder auf Grund von Behinderung darf bei der Festsetzung des Entgelts, insbesondere im Individualarbeitsvertrag, weder mittelbar noch unmittelbar diskriminiert werden. Dasselbe gilt für allfällige Zulagen und sonstige geldwerte Leistungen.

§ 9 Gleichstellungssensible Sprache und Darstellungen

- (1) Alle Organe und Angehörigen der KUG bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden, Interviews, Medien und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen, Medien, Ankündigungen u. dgl. sowie in der Lehre einer gleichstellungs- und diversitätssensiblen Sprache und entsprechender (Bild-)Darstellungen.
- (2) Gleichstellungssensible Sprache bedeutet, in allen Schriftstücken, universitätsinternen und öffentlichen Äußerungen im Hinblick auf die Dimensionen Geschlecht, Alter, ethnische

Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung oder Behinderung diskriminierungsfrei und nicht stereotypisierend zu formulieren. Unsachliche Differenzierungen und Formulierungen sind generell zu unterlassen.

- (3) Gleichstellungssensible (Bild-)Darstellung bedeutet, dass Bilder vielfältige Identitäten erfassen und in nichtdiskriminierender Weise wiedergeben.

§ 10 Rechtsvorschriften und Informationen zur Gleichstellung

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

§ 11 Informationsmedien und Öffentlichkeitsarbeit

- (1) Die Homepage der KUG enthält an prominenter Stelle gut sichtbare Hyperlinks zu gleichstellungsrelevanten Einrichtungen (z. B. AKG, ZfG, Vereinbarkeitsbeauftragte_r) und Informationen (z. B. Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan, Frauen- und Genderforschung, Kinderbetreuungs- und Pflegeangelegenheiten).
- (2) Gleichstellungs- und diversitätsrelevante Themen sind im Rahmen der universitären Öffentlichkeitsarbeit als wesentliche Merkmale des Universitätsprofils zu präsentieren.
- (3) Die Studierenden werden anlässlich des Zulassungsverfahrens (§§ 60ff UG) in geeigneter Weise über gleichstellungsrelevante Vorgaben und Einrichtungen (AKG, ZfG, zuständige Rektoratsmitglieder, Vereinbarkeitsbeauftragte_r) sowie über eventuelle weitere, an der Universität eingerichtete Anlaufstellen bei sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung, anderweitiger Belästigung und Mobbing informiert.
- (4) Neu eintretende Mitarbeiter_innen erhalten bei Dienstantritt von der zuständigen Stelle adäquat gestaltete Informationen (z. B. über die Infomappe für Mitarbeiter_innen) über gleichstellungsrelevante Vorgaben und Einrichtungen sowie über die an der KUG zuständigen Anlaufstellen bei Belästigung und Mobbing.

II. Teil:

Gleichstellung, Gleichbehandlung

II.1 Gleichstellung, Diskriminierungsverbote; Frauen- und Genderforschung, Diversitätsforschung

§ 12 Von der Universität finanzierte Stipendien und Preise

- (1) Bei der Vergabe und Auszahlung von eigenen Stipendien und der Ausschreibung von Preisen tritt die KUG dafür ein, dass dabei keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung, der Behinderung oder familiärer Betreuungspflichten stattfindet.
- (2) An der KUG werden Genderpreise und -stipendien eingerichtet und vergeben. Abs. 1 ist anzuwenden.
- (3) Die Regelungen für die Vergabe von Stipendien und Preisen sind transparent darzustellen.

§ 13 Frauen-, Gender- und Diversitätsforschung

- (1) Die KUG fördert den Auf- und Ausbau der Frauen-, Gender- und Diversitätsforschung. Deren Methoden und Inhalte werden als immanente Bestandteile der Lehre, Forschung sowie der EEK betrachtet. Anzustreben sind hierbei insbesondere institutsübergreifende und interdisziplinäre Projekte.
- (2) Zentrale Gegenstände der Frauen-, Gender- und Diversitätsforschung an der KUG sind insbesondere historische und systematische Studien zur Rolle von Frauen in Kunst und Wissenschaft, zur Geschlechterkonstruktion und Ausprägung von Geschlechterverhältnissen sowie zu Diversität in der Kunst. Untersuchungsfelder sind bspw.
 - Biographien, Dokumente und Werke von Künstlerinnen und Wissenschaftlerinnen,
 - kulturwissenschaftliche und interdisziplinäre Themenbereiche (Stimme, Körper, Performance, Klischee- und Imagebildung von Männlichkeit und Weiblichkeit etc.),
 - Diskurse der Diversität, Identitätsbildung, Queer Studies, Gender und Genres sowie Kanonbildung,
 - geschlechterspezifische Professionalisierung,
 - gleichstellungspolitische Fragen und Themen.
- (3) Künstlerische und wissenschaftliche Themen aus dem Bereich der Frauen-, Gender- und Diversitätsforschung sind im Rahmen von Qualifikationsbeurteilungen (z. B. bei Studienabschlüssen, in Habilitationsverfahren, bei Berufungsverfahren) als gleichwertig mit Arbeiten zu anderen Forschungsthemen zu sehen. Interdisziplinäre und außeruniversitäre Leistungen im Rahmen der Frauen-, Gender- und Diversitätsforschung sind zu berücksichtigen.
- (4) Die KUG stellt pro Studienjahr mindestens ein Stipendium für eine Doktorandin_einen Doktoranden (PhD oder Dr. artium) im Bereich der Frauen-, Gender- und Diversitätsforschung zur Verfügung.

II.2 Lehre

§ 14 Betrauung mit Lehre

- (1) Bei der Betrauung mit Lehre sind Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung unzulässig.

- (2) Bei Verdacht auf Diskriminierung bei der Betrauung mit Lehre hat die betreffende Curriculakommission den AKG zu informieren.

§ 15 Gastvorträge

Bei der Organisation von Gastvorträgen sind frauen-, gender- und diversitätsbezogene Themen in angemessenem Umfang zu berücksichtigen.

§ 16 Frauen-, Gender- und Diversitätsforschung in Curricula

- (1) Bei der Neugestaltung oder Änderung von Curricula sind im Qualifikationsprofil Themen aus der Frauen-, Gender- und Diversitätsforschung zu berücksichtigen.
- (2) Curriculakommissionen können sich dabei von ZfG und AKG beraten lassen.

§ 17 Evaluierung der Lehre

Im Rahmen der flächendeckenden Lehrveranstaltungsevaluierung werden Gleichbehandlung und Chancengleichheit berücksichtigt.

II.3 Personal- und Organisationsentwicklung; Personalaufnahme

§ 18 Personal- und Organisationsentwicklung

Personal- und Organisationsentwicklung sind wichtige Instrumente zur Förderung der Gleichstellung an der KUG. Alle Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung sind nach Gender Mainstreaming-, (künftig auch) Diversity Management- und Nachhaltigkeitsgesichtspunkten auszurichten.

§ 19 Externe Beratung in Personalangelegenheiten

Wird an der KUG eine externe Beratung in personalwirksamen Angelegenheiten beauftragt, muss diese die frauenförderungs- und gleichstellungbezogenen Grundsätze und Vorschriften berücksichtigen.

§ 20 Entwicklungsplan

Bei der Erstellung und der Befassung mit dem Entwicklungsplan sind Gleichstellungs- und Diversitätsthemen zu berücksichtigen. Insbesondere ist bei der fachlichen Widmung von Professuren gemäß § 98 oder § 99 UG auf Frauen-, Gender- und Diversitätsforschung Bedacht zu nehmen.

§ 21 Personalaufnahme: Allgemeines

Die Ausschreibung von Stellen und die Personalaufnahme haben im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften unter Bedachtnahme auf die Zielsetzungen dieses Gleichstellungsplans sowie des Frauenförderungsplans zu erfolgen. Stellenausschreibungen und persönliche Vorstellungsgespräche an der KUG sind diskriminierungsfrei zu gestalten. In sämtlichen Bewerbungssituationen und Ausschreibungen wird auf die Verfolgung der Gleichstellungsziele hingewiesen.

§ 22 Ausschreibungstexte

- (1) Ausschreibungstexte müssen als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen können. Sie haben daher sämtliche Aufnahmekriterien, das Anforderungsprofil (insbesondere die maßgeblichen und erwünschten Qualifikationen laut Arbeitsplatzbeschreibung, sofern vorhanden) und nachvollziehbare Qualifikationskriterien zu enthalten).
- (2) Ausschreibungstexte sind so zu formulieren, dass sie nicht zu einer negativen Diskriminierung auf Grund eines bestimmten Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder der Behinderung führen.
- (3) Ausschreibungen von Stellen sind jedenfalls im Mitteilungsblatt der KUG zu veröffentlichen.
- (4) In Ausschreibungstexte ist ein geeigneter Passus aufzunehmen, der auf eine mögliche Unterrepräsentation von Frauen und auf Menschen mit Behinderungen Bezug nimmt.
- (5) Bei Ausschreibungen von Führungspositionen sowie von Professuren sind frauenförderungs- und gleichstellungsrelevante Kompetenzen (bspw. Frauenförderungs-, Gender-, Gender Mainstreaming- und Diversity Management-Kompetenzen) als Kriterien zu nennen.
- (6) Ausschreibungstexte, die Abs. 1-5 widersprechen, sind unzulässig. Insbesondere sind solche Ausschreibungstexte unzulässig, die
 - so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für die nachfolgenden Personalauswahlverfahren darstellen, oder
 - derart überspezifiziert sind, dass sie den potentiellen Kreis der Bewerbungen zu Gunsten oder Ungunsten einer bestimmten Person oder auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder der Behinderung einschränken.

§ 23 Auswahlverfahren, Bewerbungsgespräche

In Aufnahmegesprächen, Assessments, Hearings u. dgl. haben Fragestellungen zu unterbleiben, die geeignet sind, Bewerber_innen auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder auf Grund von Behinderung negativ zu diskriminieren.

§ 24 Aufnahme- und Auswahlkriterien

- (1) Kriterien dürfen nicht zu einer negativen Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder auf Grund von Behinderung führen.
- (2) Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen oder Bewerbern bzw. beim Qualifikationsvergleich dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die geeignet sind, Bewerber_innen auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder auf Grund von Behinderung negativ zu diskriminieren.
- (3) Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen sowie die Absicht, von der Möglichkeit der Karenzierung oder einer Reduktion der Arbeitszeit Gebrauch zu machen, dürfen Bewerber_innen nicht benachteiligen.
- (4) Außeruniversitäre Qualifikationen in Bezug auf die zu besetzende Stelle sind bei der Auswahl zu berücksichtigen.

§ 25 Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

- (1) Gutachter_innen sind bei ihrer Bestellung darauf hinzuweisen, dass im Gutachten die in § 24 Abs. 4 genannten Umstände zu berücksichtigen sind.
- (2) Werden in Berufungsverfahren auch Personen einbezogen, die sich nicht beworben haben (vgl. § 98 Abs. 2, 2. Satz UG), so ist der AKG davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.
- (3) Ein seitens des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen nominiertes Mitglied hat das Recht mit beratender Stimme an Sitzungen der Berufungskommission teilzunehmen und Erklärungen zu Protokoll zu geben. Das Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist fristgerecht zu jeder Sitzung der Berufungskommission zu laden.
- (4) Vom AKG können bei Bedarf Gutachten und Stellungnahmen von externen und internen Expertinnen und Experten eingeholt werden (vgl. § 42 Abs. 5 UG).
- (5) Besteht Grund zur Annahme einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder der Behinderung kann binnen drei Wochen nach der Auswahlentscheidung der Rektorin bzw. des Rektors (vgl. § 98 Abs. 9 UG) die Schiedskommission angerufen werden.

II.4 Qualifizierungsmaßnahmen, Dienstpflichten, Aus- und Weiterbildung

§ 26 Habilitationsverfahren

- (1) Der AKG hat das Recht, dem Senat Vorschläge für die Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern zu unterbreiten (vgl. § 87 Satzung).
- (2) Gutachter_innen sind bei ihrer Bestellung darauf hinzuweisen, dass im Gutachten die in § 24 Abs. 4 genannten Umstände zu berücksichtigen sind.
- (3) Ein seitens des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen nominiertes Mitglied hat das Recht, mit beratender Stimme an Sitzungen der Habilitationskommissionen teilzunehmen und Erklärungen zu Protokoll zu geben. Das Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist fristgerecht zu jeder Sitzung der Habilitationskommission zu laden.
- (4) Vom AKG können bei Bedarf Gutachten und Stellungnahmen von internen und externen Expertinnen und Experten eingeholt werden (vgl. § 42 Abs. 5 UG).
- (5) Besteht Grund zur Annahme einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder der Behinderung, kann gem. § 42 Abs. 8 UG die Schiedskommission angerufen werden.

§ 27 Qualifizierungsverfahren

Der AKG hat das Recht, ein Mitglied zu den Sitzungen des Qualifizierungsbeirats in beratender Funktion zu entsenden.

§ 28 Dienstpflichten und Arbeitszeiten

- (1) Bei der Festlegung der Pflichten, die sich aus einem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben, ist innerhalb der Organisationseinheit auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben auf alle Mitarbeiter_innen Bedacht zu nehmen. Mitarbeiter_innen dürfen gegenüber anderen Mitarbeiter_innen in vergleichbarer Position nicht auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder der Behinderung benachteiligt werden. Gleiches gilt für die Beschreibung der Arbeitsplätze und Aufgaben.
- (2) Pflichten aus dem Dienst- bzw. Beschäftigungsverhältnis sind derart zu gestalten, dass Mitarbeiter_innen die für ihre Laufbahn erforderlichen Qualifikationen in der dafür vorgesehenen Zeit erwerben können.

- (3) Bei der Festlegung der Pflichten des künstlerischen und wissenschaftlichen Universitätspersonals gemäß Abs. 2 ist auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben in Lehre, wissenschaftlicher und/oder künstlerischer Forschung, EEK, künstlerischer Praxis und Verwaltung zu achten. Die Verwendung hat derart zu erfolgen, dass die Erbringung künstlerischer und wissenschaftlicher Leistungen den Erwerb weiterführender Qualifikationen ermöglicht.
- (4) Teilzeitbeschäftigten künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bei denen dies im Verwendungsbild vorgesehen ist, muss bei der Festlegung der Dienstpflichten ausreichend Arbeitszeit zur Erbringung künstlerischer und wissenschaftlicher Leistungen eingeräumt werden.
- (5) In Eignungsabwägungen, Dienstbeschreibungen, Beurteilungen und Zeugnissen müssen die Arbeitsplatzbeschreibungen (sofern vorhanden) und die Festlegung der Dienstpflichten berücksichtigt werden.

§ 29 Aus- und Weiterbildung

- (1) Die Zulassung zu und Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen muss im Einklang mit den Gleichbehandlungsbestimmungen erfolgen.
- (2) Unmittelbar Vorgesetzte haben allen Beschäftigten einschlägige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Kenntnis zu bringen und dafür zu sorgen, dass alle Beschäftigten (einschließlich der Teilzeitbeschäftigten), auch während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienort über das Angebot berufsbegleitender Aus- und Weiterbildung informiert werden. Alle Mitarbeiter_innen sind – auch im Rahmen der Mitarbeiter_innengespräche – über die individuellen für sie in Frage kommenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten umfassend und zeitgerecht zu beraten.
- (3) Bei der Planung und Anordnung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist nach Maßgabe der budgetären Mittel auf eine familienfreundliche Organisation Bedacht zu nehmen (z. B. Teilnahmemöglichkeit für Teilzeitbeschäftigte mit Sorgepflichten in der Arbeitszeit, Teilnahme gilt als Arbeitszeit, Organisation oder Hinweise auf Möglichkeiten der Kinderbetreuung).
- (4) Unter Aus- und Weiterbildungen sind neben facheinschlägigen Kursen auch Veranstaltungen aus dem Bereich der Schlüsselqualifikationen und Soft Skills (Rhetorik, Kommunikation, Bewerbungstraining, Projektmanagement, Projektakquisition, Gleichstellung, Präsentationstechniken, Didaktik, Fremdsprachen, Burn-Out-, Mobbing-Prävention, Life-Domains Balance etc.) zu verstehen.
- (5) Allen Beschäftigten und insbesondere Führungskräften sind Aus- und Weiterbildungsangebote und Informationsmaterialien zu Gleichstellungsthemen zur Verfügung zu stellen.

§ 30 Mitarbeiter_innengespräch

- (1) Mitarbeiter_innengespräche sind mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ungeachtet des auf sie anzuwendenden Dienstrechts zu führen. Bei der Durchführung dieser Gespräche sind (gegebenenfalls sinngemäß) § 45a BDG bzw. § 9 Abs. 4 KV anzuwenden.
- (2) Im Falle von künstlerischen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dient das Gespräch u. a. dazu, die erbrachten Leistungen im Hinblick auf die für die Karriere erforderlichen Qualifikationen (Promotion, Habilitation) zu besprechen und Vorschläge für den künstlerischen bzw. wissenschaftlichen Fortgang zu besprechen.

II.5 Schutz der Würde im Arbeits- und Studiumfeld

§ 31 Arbeits- und Studienbedingungen

- (1) Alle Angehörigen der KUG haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor sexueller Belästigung, Belästigung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder von Behinderung sowie vor sonstiger Diskriminierung (§§ 8, 8a 16, 42, Abs. 2 B-GIBG; § 7d BEinstG) und Mobbing.
- (2) Sexuelle Belästigung, Belästigung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung, der Behinderung und Mobbing verletzen Persönlichkeitsrechte.

§ 32 Schutz vor Belästigung und Mobbing

- (1) Die KUG setzt geeignete Präventivmaßnahmen und stellt sicher, dass Personen, die von Belästigung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung, der Behinderung oder von anderen Formen der Diskriminierung oder Mobbing betroffen sind, ein für sie kostenloses rechtliches und psychologisches Beratungsangebot erhalten. Im Bedarfsfall stellt das Rektorat nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten zusätzliche Mittel zur vertraulichen, externen Beratung zur Verfügung.
- (2) Vor allem Personen in Leitungsfunktionen und Vorgesetzte haben in ihrem Arbeitsbereich dafür zu sorgen, dass die in Abs. 1 genannten diskriminierenden Verhaltensweisen und Mobbing unterbleiben.
- (3) Die KUG bietet nach Maßgabe der budgetären Mittel im Rahmen des Weiterbildungsangebotes thematisch einschlägige Kurse, Beratungs- und Betreuungsangebote an.
- (4) Allen Beschäftigten und insbesondere Führungskräften sind Weiterbildungsangebote und Informationsmaterialien zu sexueller Belästigung und Mobbing zur Verfügung zu stellen.
- (5) Der AKG berät und unterstützt Personen und Gremien im sachgerechten und angemessenen Umgang mit konkreten Vorfällen.
- (6) Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Universitätsangehörigen und Einrichtungen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

II.6 Infrastruktur – Einrichtungen zur Gleichstellung, Frauen- und Genderforschung

§ 33 Rechte und Aufgaben des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

- (1) Die Aufgaben und Rechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ergeben sich insbesondere aus dem B-GIBG, dem UG (insbesondere §§ 41–44) und aus den Satzungsteilen Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan.
- (2) Das Rektorat hat dem AKG die für die Erfüllung seiner Aufgaben entsprechenden Personal- und Sachressourcen sowie die erforderlichen Räume nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten zur Verfügung zu stellen (§ 42 Abs. 11 UG).
- (3) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen (Art. 81c B-VG) oder Aufträge gebunden. Sie dürfen bei Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden (§ 42 Abs. 3 UG).
- (4) Dem AKG sind zur Erfüllung seiner Aufgaben auch
 - Informationen über wesentliche Veränderungen von Dienstverhältnissen wie z. B. Änderungen des Beschäftigungsausmaßes von mehr als 25% oder der KV-Einstufung und
 - Informationen über die Beendigung von Dienstverhältnissen zur Kenntnis zu bringen.

- (5) Die bzw. 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, mit den in den Bundesministerien für Gleichbehandlungsfragen zuständigen Stellen sowie mit anderen im Bereich der Frauenförderung bzw. Gleichstellung befassten Institutionen im In- und Ausland.
- (6) Die Mitarbeit im AKG gilt als Erfüllung von sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten und ist der Arbeitszeit anzurechnen. Die Vorgesetzten haben auf daraus erwachsende zusätzliche Belastungen bei der Übertragung von Aufgaben und der Verteilung der (Dienst-)Pflichten Rücksicht zu nehmen. Ein Anspruch auf eine Reduktion einer etwaigen Lehrverpflichtung besteht jedoch nicht.
- (7) Den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist nach Maßgabe der budgetären Mittel die Teilnahme an regelmäßigen Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen. Die Abwesenheit vom Dienst für die Teilnahme an einer Veranstaltung pro Semester ist jedenfalls zu genehmigen.
- (8) 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 benützen.
- (9) Erfordert die Tätigkeit eines studentischen Mitglieds des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eine Reisebewegung, so ist diese Reisebewegung wie eine Dienstreise abzugelten.

§ 34 Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsagenden im Rektorat

- (1) Ein oder mehrere Rektoratsmitglieder sind mit den Themenbereichen Vereinbarkeit, Gender Mainstreaming und Diversity Management betraut. Sie widmen sich insbesondere folgenden Aufgaben:
 - Gleichstellung (einschließlich Gender Mainstreaming und Diversity Management),
 - Kommunikation von Anliegen der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder von Behinderungen nach innen und außen,
 - Frauenförderung, einschließlich der Kommunikation von Frauenanliegen nach innen und außen sowie Umsetzung frauenspezifischer Maßnahmen der Personalentwicklung (z. B. in Aus- und Weiterbildung, Coaching etc.),
 - Frauen-, Gender- und Diversitätsforschung,
 - Integration frauen-, gender- und diversitätsrelevanter Themen in die Lehre und deren Evaluierung,
 - Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- (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.7 Weiterführende Bestimmungen zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung

§ 35 Allgemeines

Die KUG bekennt sich zur Gleichstellung von Menschen mit einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen (im Folgenden: Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung). Im Lichte des leitenden Grundsatzes der besonderen Berücksichtigung der Erfordernisse von Menschen mit Behinderung (vgl. § 2 Z. 11 UG) oder chronischer Erkrankung sieht sie es als ihre Aufgabe an, Rahmenbedingungen für die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeits- und Studienleben von Menschen

mit Behinderung zu schaffen. Sie setzt sich für die Förderung und Integration der Disability Studies in EEK, Forschung und Lehre ein.

§ 36 Spezielle Ziele

Durch die Bestimmungen dieses Gleichstellungsplans werden insbesondere folgende Ziele zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung verfolgt:

- gleichberechtigter Zugang zu allen Lehr- und Serviceangeboten,
- bauliche, organisatorische, technische und informationelle Barrierefreiheit,
- Abbau von Barrieren im Bereich Studienbedingungen, abweichende Prüfungsmodalitäten,
- Förderung der Karrierechancen bzw. aktive Förderung von Menschen mit Behinderung im künstlerischen und wissenschaftlichen sowie im administrativen Bereich, insbesondere Zugänglichmachung der Ausübung der Künste jeglicher Art,

§ 37 Behindertenbeauftragte bzw. Behindertenbeauftragter

- (1) Die bzw. der Behindertenbeauftragte der KUG ist die Anlaufstelle für Studierende, die zum Personenkreis der Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung zählen oder in einer anderen Form in ihrem Studium beeinträchtigt sind.
- (2) Die Aufgaben der bzw. des Behindertenbeauftragten sind:
 - Beratung und Information Studierender und Studieninteressierter mit Behinderung oder chronischer Erkrankung in allen Fragen, die im Zusammenhang mit Behinderung oder chronischer Erkrankung und dem Studium stehen,
 - individuelle Beratung und Unterstützung von Studierenden im Studienalltag,
 - Entwicklung und Ausbau des Beratungsangebotes für Studierende mit Behinderung.
- (3) Die bzw. der Behindertenbeauftragte ist in fachlicher Hinsicht in der Ausübung ihrer bzw. seiner Funktion insbesondere bei inhaltlichen Beratungstätigkeiten unabhängig und, sofern sie bzw. er nicht selbst Rektoratsmitglied ist, dienstrechtlich dem zuständigen Rektoratsmitglied zugeordnet.
- (4) Zur Erfüllung der Aufgaben der bzw. des Behindertenbeauftragten stellt die KUG die erforderlichen Ressourcen (Raum-, Personal- und Sachaufwand) zur Verfügung und teilt hierfür jährlich ein Budget zu.

§ 38 Lehre

- (1) Studierende mit Behinderung haben die Möglichkeit, mit der oder dem Behindertenbeauftragten die für ihre Teilhabe notwendigen Unterstützungsleistungen zu beraten. Die Art der Unterstützung hängt von der Auswirkung der Behinderung auf Fach und Lehrinhalt ab.
- (2) Alle Lehrenden bekennen sich zur Nichtdiskriminierung. Lehrveranstaltungsinhalte und -materialien sind für Menschen mit Behinderung in geeigneter Form zur Verfügung zu stellen.
- (3) Die an der KUG Lehrenden bieten bei Bedarf eine abweichende Prüfungsmethode (§ 59 Abs. 1 Z. 12 UG) an. Bei Uneinigkeit über die zu wählende Methode ist die bzw. der Behindertenbeauftragte (§ 37) hinzuzuziehen. In Konfliktfällen entscheidet das für Lehre zuständige Rektoratsmitglied.

§ 39 Behindertenvertrauensperson

Die Behindertenvertrauensperson ist berufen, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der begünstigten Mitarbeiter_innen mit Behinderung an der KUG im Einvernehmen mit dem Betriebsrat wahrzunehmen. Die Bestellung sowie die Aufgaben der Behindertenvertrauensperson ergeben sich aus den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere dem Behinderteneinstellungsgesetz.

III. Teil:

Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit familiären Pflichten

§ 40 Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit familiären Verpflichtungen

- (1) Der KUG ist die Berücksichtigung von familiären Betreuungspflichten ihrer Angehörigen gegenüber minderjährigen und pflegebedürftigen Familienmitgliedern ein wichtiges Anliegen.
- (2) Bei der Planung, Umsetzung und Weiterentwicklung konkreter, bedarfsorientierter Maßnahmen (s. §§ 53f) geht die KUG von einem zeitgemäßen Familienbegriff aus, der unabhängig vom Ehestand bspw. auch Alleinerziehende, Patchwork- und Regenbogenfamilien einbezieht.
- (3) Familiäre Verpflichtungen werden bei der Festlegung der Arbeitszeit, insbesondere auch bei der Festlegung von Vorlesungs-, Prüfungs-, Sitzungs- und Besprechungszeiten, nach Möglichkeit berücksichtigt.
- (4) Im Falle des Wiedereinstiegs wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Unterstützung und ausreichend Zeit zur neuerlichen Einarbeitung in ihren Aufgabenbereich gegeben.
- (5) Schwangerschaft, Elternschaft oder die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger bzw. Berufstätigkeit sollen sich mit Studium, Wiederaufnahme des Studiums und Studienabschluss vereinbaren lassen (vgl. auch § 67 Abs. 1 UG).
- (6) Das prüfungsrelevante Lehrangebot soll zeitlich möglichst so festgelegt werden, dass die Teilnahme mit Betreuungspflichten bzw. Berufstätigkeit vereinbar ist. Auf Betreuungspflichten von studierenden Eltern und Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen ist bei der Wahl der Termine Rücksicht zu nehmen. Nach Möglichkeit werden Einzelunterrichtsstunden flexibel und Parallelveranstaltungen bzw. Parallellehreveranstaltungen zu unterschiedlichen Terminen und zeitlich gestreut angeboten.

§ 41 Vereinbarkeitsbeauftragte bzw. -beauftragter, Beratungsstelle

- (1) Zur Umsetzung und weiteren Entwicklung vereinbarkeitsfördernder Maßnahmen bestellt die Rektorin bzw. der Rektor auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eine Vereinbarkeitsbeauftragte bzw. einen Vereinbarkeitsbeauftragten.
- (2) Zu den Aufgaben der bzw. des Vereinbarkeitsbeauftragten zählen insbesondere:
 - die Beratung des Rektorats und der Universitätsangehörigen bei Fragen zum Thema Vereinbarkeit, insbesondere zur Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen,
 - Beratung bei der Bedarfserhebung und Maßnahmenplanung gemäß § 57 Abs. 2,
 - Thematisierung der Vereinbarkeitsproblematik von Beruf bzw. Studium und familiären Sorgepflichten,
 - Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung zum Thema Vereinbarkeit,
 - Vernetzung und Kontaktpflege mit Einrichtungen und Personen mit ähnlichen und benachbarten Themenzuständigkeiten innerhalb und außerhalb der KUG.
- (3) Das Rektorat stellt adäquate budgetäre, personelle und räumliche Ressourcen zur Erfüllung der Aufgaben der bzw. des Vereinbarkeitsbeauftragten zur Verfügung.
- (4) Die bzw. der Vereinbarkeitsbeauftragte berichtet dem zuständigen Rektoratsmitglied, dem AKG und den Betriebsräten regelmäßig, zumindest jedoch einmal jährlich über die Entwicklung der Vereinbarkeitsagenden.

§ 42 Bedarfserhebungen

- (1) Der bzw. die Vereinbarkeitsbeauftragte führt im Auftrag des Rektorats regelmäßig, zumindest jedoch alle vier Jahre Bedarfserhebungen zum Thema Vereinbarkeit (einschließlich zum

- Kinderbetreuungsbedarf) durch. Dabei ist auch der Bedarf von Personen während einer gesetzlich oder (kollektiv-)vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst zu berücksichtigen.
- (2) Die Ergebnisse der Erhebung sind dem Rektorat, dem Senat, dem AKG und den Betriebsräten zu übermitteln.
 - (3) Auf Grund der Ergebnisse werden nach Möglichkeit geeignete Maßnahmen zur Deckung des Bedarfs der Universitätsangehörigen gesetzt.

§ 43 Kooperationen zu Serviceleistungen

Einzelne Serviceleistungen und Agenden der Vereinbarkeit bzw. der des Vereinbarkeitsbeauftragten und der Beratungsstelle (z. B. die Beratung und Unterstützung bei der Suche nach Kindergarten-, Schul-, Kinderbetreuungs- oder Pflegeplätzen, die Organisation von Informationsveranstaltungen für Eltern und pflegende Angehörige, Organisation von Betreuungsangeboten) können durch die KUG nach Abstimmung mit der bzw. dem Vereinbarkeitsbeauftragten durch Kooperationen erfüllt werden, wenn dies dem Bedarf der Universitätsangehörigen entspricht. Als externe Einrichtungen kommen etwa Servicestellen anderer Universitäten, Ämter, Behörden und andere qualifizierte Anbieter_innen in Frage.

§ 44 Arbeitszeitflexibilität

- (1) Flexibilität der Arbeitszeit ist für alle Angehörigen der Universität zu fördern und in allen Mitarbeiter_innengesprächen zu thematisieren.
- (2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist das Wahrnehmen der gesetzlichen oder (kollektiv-)vertraglichen Möglichkeiten zur Herabsetzung der Wochendienstzeit/Teilzeitbeschäftigung, die Gestaltung flexibler Arbeitszeiten, die Inanspruchnahme von unbezahltem Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und der Pflegefreistellung durch die Bereitstellung von Informationen und Begleitmaßnahmen zu erleichtern.
- (3) Bei Teilzeitbeschäftigung ist darauf zu achten, dass die Aufgabenbereiche aliquot reduziert werden.
- (4) Leitungsfunktionen sind im Bedarfsfall so zu gestalten, dass sie nach Möglichkeit auch von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können.

IV. Teil:

Budgetangelegenheiten, Umsetzung, Berichtspflichten

§ 45 Budgetangelegenheiten

- (1) Budgetanträge, die insbesondere der Beseitigung von Benachteiligungen im Zusammenhang mit Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung dienen, sind nach Maßgabe der vorhandenen Mittel zu berücksichtigen.
- (2) Bei der Definition von gleichstellungsrelevanten Indikatoren für die Budgetzuweisung gibt das Rektorat dem AKG sowie dem ZfG Gelegenheit, Vorschläge und Anregungen einzubringen.

§ 46 Umsetzung

- (1) Die Umsetzung der im Gleichstellungsplan enthaltenen Maßnahmen obliegt all jenen Organen der KUG, 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 KUG verpflichten sich, die in Gesetzen und internationalen Rechtsnormen (insbesondere in Art. 7 B-VG; in den §§ 1, 2 Z. 9, 10, 11, 13, 14, 3 Z. 9 UG; in den §§ 4, 13 und 16 B-GlBG; in einschlägigen EU-Normen wie z. B. den Gleichbehandlungs- bzw. Antidiskriminierungsrichtlinien) vorgesehenen Maßnahmen und Ziele verantwortungsbewusst umzusetzen. Der bislang erreichte Standard der Gleichstellung soll kontinuierlich ausgebaut werden. Alle zuständigen Organe der KUG anerkennen die Notwendigkeit, bewussteinbildende Maßnahmen zu setzen, von Diskriminierung betroffenen Personen die Möglichkeit zu geben, ihre Rechte durchzusetzen und dabei auch konkrete und zielführende Unterstützung zu erhalten.
- (3) Alle KUG-Angehörigen sollen über Maßnahmen zur Erreichung der faktischen Gleichstellung informiert sein und in ihrem jeweiligen Aufgabenbereich zur aktiven Umsetzung beitragen.
- (4) Jede Form diskriminierendes Vorgehens und Verhaltens bzw. jede Diskriminierung, einschließlich Belästigung und Mobbing, sind entsprechend den (dienst- oder arbeits-)rechtlichen Vorschriften zu sanktionieren.

§ 47 Erhebungs- und Berichtspflichten

- (1) Zur Gewährleistung der Transparenz wird im Rahmen des universitätsinternen Berichtswesens ein jährlicher Bericht zum Stand der Umsetzung von Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen erstellt und vom Rektorat in geeigneter Weise alle Mitarbeiter_innen übermittelt.
- (2) In den nachfolgenden Bereichen ist jährlich über die Anzahl nach Geschlecht zu berichten:
 - künstlerisches und wissenschaftliches sowie allgemeines Universitätspersonal in allen Personalgruppen⁴ in Köpfen und Jahresvollzeitäquivalenten nach künstlerischen und wissenschaftlichen Organisationseinheiten sowie in Administration und Management,
 - gemeldete Teilnahmen an Aus-, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen nach §§ 29 und 32,
 - Förderung des künstlerisch-wissenschaftlichen Nachwuchses (z. B. Habilitationen, Qualifizierungsvereinbarungen),
 - Bewerber_innen zu Zulassungsprüfungen,
 - Studierende,

⁴ laut §7 der Kosten- und Leistungsrechnungs-Verordnung (KLRV).

- belegte ordentliche Studien nach Studienrichtungen,
 - abgeschlossene ordentliche Studien nach Studienrichtungen,
 - Zuteilung von Fördermitteln seitens der KUG an Studierende (z. B. Stipendien),
 - zustande gekommene Lehre jeweils in gewichteten und nichtgewichteten Semesterstunden,
 - Vertretungen laut Organigramm und ausgewählte Kollegialorgane,
 - Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren. .
- (3) Nach Möglichkeit sollen entsprechende Angaben auch für die Dimensionen Staatsbürgerschaft, Alter und Behinderung erstellt werden.
- (4) Der Bericht erfolgt über das jeweils abgelaufene Kalenderjahr.
- (5) In dem Bericht werden aus der Wissensbilanz die Angaben zum Gender Pay Gap übernommen.

V. Teil:

Schlussbestimmungen

§ 48 Verweisungen

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

§ 49 Anpassung an aktuelle Entwicklungen

Dieser Gleichstellungsplan ist nach Bedarf an aktuelle Entwicklungen anzupassen.

§ 50 Inkrafttreten

Dieser Gleichstellungsplan tritt als Anlage 1a der Satzung am Tage nach seiner Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der KUG zugleich mit jenem Frauenförderungsplan (Anlage 1 der Satzung) in Kraft, der den im Mitteilungsblatt 3 der KUG vom 02.11.2005 veröffentlichten Frauenförderungsplan ersetzt.