

# Frauenförderungsplan der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik

## Inhaltsverzeichnis

- I. Präambel
- II. Allgemeine Bestimmungen
- III. Förderungsmaßnahmen
- IV. Infrastruktur – Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung
- V. Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme
- VI. Umsetzung und Berichtspflichten

### I. Präambel

Für die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik ist die Chancengleichheit der Geschlechter in Studium, Forschung und Lehre ein vorrangiges Gut, das sich in der gesamten Hochschulstruktur und –kultur niederschlägt.

Die Gleichstellung und Förderung von Frauen in allen Bereichen der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik steht im Zentrum strategischer Planungen und Aktivitäten der Hochschulleitung. Die Hochschule setzt Bemühungen dahingehend, historisch gewachsene Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern auszugleichen und sieht in erfolgreicher Chancengleichheit einen entscheidenden Schritt zur Qualitätssteigerung in der Lehre und der Wissenschaft.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist gemäß § 21 Hochschulgesetz 2005 Ziel der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik und gehört gemäß § 21 Z 1 zu den leitenden Grundsätzen und Aufgaben der Hochschulen.

Die Hochschule verpflichtet sich, ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Hochschule tätigen Frauen und Männern zu erreichen.

Die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik bekennt sich zu den Anliegen der Frauenförderung und zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen. Sie sieht daher die Erreichung des Ziels, dass Frauen und Männer an der Hochschule die ihrer Qualifikation entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten haben und die für Frauen bestehenden Nachteile beseitigt bzw. ausgeglichen werden, als gemeinsame Aufgabe aller Hochschulangehörigen. Die tatsächliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Frauenförderung haben ihren adäquaten Niederschlag in Personalpolitik, Forschung sowie Lehre und sind in der Verteilung der Ressourcen zu finden. Dies ist insbesondere eine Verpflichtung für Personen in leitenden Funktionen. Dazu gehört auch, bei Studentinnen ein Bewusstsein für das wissenschaftliche Arbeiten zu schaffen. Forschung und Lehre sollen gleichberechtigt von Männern und Frauen gestaltet und getragen werden.

Studentinnen sollen durch weibliche Rollenvorbilder zu einer wissenschaftlichen Karriere motiviert werden. Die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik setzt sich aktiv dafür ein, dass Studien- und Arbeitsbedingungen Frauen und Männern die gleichen Möglichkeiten zu wissenschaftlichem Forschen, Lehren und Lernen bieten.

## II. Allgemeine Bestimmungen

### I. Abschnitt: Allgemeines

#### Rechtliche Grundlagen und leitende Grundsätze bzw. Aufgaben der Hochschule

##### § 1

(1)

Die rechtlichen Grundlagen des Frauenförderungsplans der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik finden sich in der österreichischen Bundesverfassung, in § 41 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert 15.2. 2011, in der 115. Verordnung: Frauenförderungsplan für das Bundesministerium für Land- Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft und § 21 des Bundesgesetzes über die Organisation der Pädagogischen Hochschulen und ihre Studien (Hochschulgesetz 2005 - HG), BGBl. I Nr. 30/2006, zuletzt geändert am 29.7. 2011.

(2)

Die leitenden Grundsätze ergeben sich aus den Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl 100/1993), insbesondere aus dem allgemeinen Frauenförderungsgebot (§ 40 Abs 1 B-GBG), aus der sinngemäßen Anwendung des Förderungsgebots bei der Aufnahme in den Bundesdienst (§ 42 B-GBG), dem Förderungsgebot beim beruflichen Aufstieg (§ 43 B-GBG), dem Förderungsgebot bei der Aus- und Weiterbildung (§ 44 B-GBG), aus der Erhaltung des Standards des Frauenförderungsplans im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Land- Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft und dem Hochschulgesetz 2005.

#### Anwendungsbereich

##### § 2

Der Frauenförderungsplan gilt für alle Angehörigen der Hochschule. Die Bestimmungen und Maßnahmen sind weiters auf an der Hochschule tätige Personen anzuwenden, die in keinem Dienstverhältnis zur Hochschule stehen.

#### Ziele des Frauenförderungsplans

##### § 3

Durch die Umsetzung des Frauenförderungsplanes verfolgt die Hochschule insbesondere folgende strategische und operative Ziele:

##### 1. Chancengleichheit

Frauen sind in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten als gleichberechtigte Partnerinnen anzuerkennen. Es sind Rahmenbedingungen zu schaffen und zu erhalten, die Frauen den Zugang zu allen hochschulischen Tätigkeitsbereichen ermöglichen.

##### 2. Gender Mainstreaming

Die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik wendet den Grundsatz des Gender Mainstreamings in allen Entscheidungsprozessen an.

##### 3. Frauenförderung

Angestrebt wird die Förderung der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die Erhöhung des Frauenanteils bei Forschungsprojekten und Habilitationen und die Förderung weiblicher Studierender an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik.

##### 4. Beseitigung von Unterrepräsentation

Bestehende Unterrepräsentation von Frauen im Dienst an der Hochschule in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten sind zu beseitigen.

##### 5. Vermeidung von Benachteiligung

Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis oder Studium an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik sind zu vermeiden.

## 6. Frauen- und Geschlechterforschung

Die Frauen- und Geschlechterforschung ist in Aus-, Weiterbildung und Forschung zu integrieren.

## 7. Arbeitsumfeld

Zur Schaffung eines menschenwürdigen und lebenswerten Arbeitsumfeldes für alle an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik tätigen Personen wird insbesondere angestrebt:

- a) Vereinbarkeit von Studium/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 sind als wesentliche Voraussetzung für die aktive Umsetzung dieser Inhalte durch alle an der Hochschule tätigen Personen sicherzustellen und zu verbessern.

## 9. Infrastruktur

Eine adäquate Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung wird angestrebt.

## **Gender Mainstreaming**

### **§ 4**

(1)

In sämtlichen hochschulischen Entscheidungsprozessen ist die Perspektive der Geschlechterverhältnisse einzubeziehen, alle Entscheidungsprozesse sind für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen.

(2)

Um eine konsequente Umsetzung des Grundsatzes des Gender Mainstreamings in allen Entscheidungsprozessen und bei der Planung aller Maßnahmen zu gewährleisten, greift die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik auf das vorhandene Expert/inn/enwissen im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zurück und bindet diesen dabei aktiv ein.

## **Zielvereinbarungen**

### **§ 5**

(1)

Zur Umsetzung des Gender Mainstreaming sind unter anderem bei

1. der Erstellung des Entwurfs, der Erlassung oder Änderung einer Satzung (§ 28 Hochschulgesetz 2005)
2. der Erstellung, Zustimmung und Genehmigung (§§§ 29, 30, 31 Hochschulgesetz 2002) des Organisationsplans, Ziel- und Leistungsplans sowie des Ressourcenplans
3. der Erstellung und Genehmigung von Leistungsvereinbarungen sowie deren Verhandlung und Abschluss
4. der Erstellung und Genehmigung des Leistungsberichtes
5. auch bei allen Zielvereinbarungen sind die Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung einzubeziehen
6. der Tätigkeit von Kollegialorganen (z.B. Studienkommission) ist ebenfalls auf die Grundsätze von Gender Mainstreaming und Gleichstellung der Geschlechter zu achten.

## **Unterrepräsentation**

### **§ 6**

Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der an der Hochschule Beschäftigten auf einer Hierarchieebene, innerhalb einer personalrechtlichen Kategorie innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit weniger als 40 % beträgt.

## **Frauenförderungsgebot**

### **§ 7**

(1)

Ziel des Frauenförderungsplans ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik sowohl in befristeten als auch in unbefristeten

Beschäftigungsverhältnissen und in Ausbildungsverhältnissen auf mindestens 40 % zu halten bzw. zu erhöhen, dies unabhängig von der Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses. 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 Hochschulangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches:

1. auf eine Beseitigung einer ev. bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd 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.

### **Benachteiligungsverbot**

#### **§ 8**

(1)

Die jeweilige Vertreterin oder der jeweilige Vertreter der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik wirkt in der Personalvertretung aktiv darauf hin, dass die Kollektivverträge keine geschlechterdiskriminierende Wirkung entfalten.

(2)

Weibliche Beschäftigte dürfen bei der Festsetzung des Entgelts im Individualarbeitsvertrag weder mittelbar noch unmittelbar diskriminiert werden. Dasselbe gilt für allfällige Zulagen, Beiträge und sonstige geldwerte Leistungen.

### **Öffentlichkeitsarbeit**

#### **§ 9**

Frauenspezifische und gleichstellungsrelevante Themen sind als wesentliche Merkmale des Hochschulprofils angemessen zu präsentieren.

### **Information über einschlägige Rechtsvorschriften**

#### **§ 10**

(1)

Das Rektorat hat allen Leiterinnen und Leitern aller Hochschuleinrichtungen und Organisationseinheiten sowie dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen alle relevanten und aktuellen Rechtsvorschriften und auch arbeits- und sozialrechtlich relevante Informationen und sonstige diesbezügliche Informationen zur Verfügung zu stellen.

(2)

Die Leiterinnen und Leiter der Hochschuleinrichtungen und der Organisationseinheiten haben alle ihnen zugewandten Rechtsvorschriften und Informationen gemäß Abs. 1 in der Organisationseinheit öffentlich aufzulegen.

### **Allgemeine Informationen**

#### **§ 11**

(1)

Der Anteil von Frauen am Hochschulleben und ihre Beiträge zu Forschung, Lehre und Verwaltung werden regelmäßig in den Medien der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, wie z.B. der Homepage dokumentiert.

(2)

Die Internet-Homepage der Hochschule enthält auf der Einstiegsseite Hyperlinks zu frauenrelevanten Informationen (jedenfalls Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Frauenförderungsplan).

(3)

In den jeweiligen Geschäftseinteilungen, Verzeichnissen, Beschilderungen und Orientierungsplänen etc. der Hochschule sind die Namen, Adressen und E-Mail-Adressen der Mitglieder des Arbeitskreises

für Gleichbehandlungsfragen und der Kontaktperson unter Anführung der jeweiligen Funktion aufzunehmen.

(4)

In der Studieneingangsphase sind von dem für die Vollziehung der studienrechtlichen Bestimmungen in erster Instanz zuständigen monokratischen Organ in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Informationen zu Gleichbehandlungsfragen, Frauenförderung sowie deren Rechtsgrundlagen und Informationen zum gesetzlichen Diskriminierungsschutz und zur Frauen- und Geschlechterforschung zu geben. Informiert wird auch über die an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik eingerichtete Anlaufstellen bei sexueller Belästigung und Mobbing.

(5)

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten bei Dienstantritt entsprechendes Informationsmaterial. Darin wird jedenfalls der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vorgestellt. Informiert wird auch über die an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik eingerichtete Anlaufstellen bei sexueller Belästigung und Mobbing.

(6)

Das Rektorat stellt den Rahmen (z.B. bei Konferenzen und in der Studieneingangsphase) für die regelmäßige Information über die Aufgaben und Tätigkeit des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen für die Hochschulangehörige zur Verfügung.

(7)

Das Rektorat unterstützt den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bei der Planung regelmäßiger Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming (besonders für Führungskräfte).

### **Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache**

#### **§ 12**

(1)

Alle Organe und Verwaltungseinrichtungen der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden, Interviews und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Hochschulangehörigen gerichteten Mitteilungen wie zum Beispiel im Internet einer geschlechtergerechten Sprache. Es sind daher in allen Schriftstücken und mündlichen Äußerungen entweder explizit die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden.

(2)

Die Formulierung 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, sind unzulässig.

(3)

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

## **II. Abschnitt: Erhebungspflichten und Evaluation**

### **Erhebung der Frauenquote**

#### **§ 13**

(1)

Die Frauenquoten sind jährlich zu erheben, in Abständen von jeweils einem Jahr zu aktualisieren und im Leistungsbericht zu dokumentieren. Stichtag ist jeweils der 1. Februar eines Kalenderjahres. Der Ist-Zustand wird erhoben, dokumentiert und veröffentlicht, wobei insbesondere auf den Frauenanteil unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Studierenden sowie auf den Studien- und Karriereverlauf und auf das Arbeitsumfeld Bedacht zu nehmen ist.

(2)

Personal:

Der Frauenanteil ist für die Hochschule insgesamt und für alle Organisationseinheiten gesondert zu erheben und auszuweisen.

(3)

Studierende – Absolventinnen und Absolventen:

Der Frauenanteil an den Studierenden der Hochschule ist im Rahmen der Aus- und Weiterbildung sowie in den einzelnen Studienrichtungen zu ermitteln.

Die jeweiligen Anteile sind in absoluten Zahlen und Prozentsätzen zu erfassen.

(4)

Sonstige Bereiche:

Ebenso zu erheben ist die Frauenquote

a) bei der Vergabe von Forschungsmitteln, der Vergabe von sonstigen Mitteln

b) und bei der Zuweisung von Mitteln für die berufliche Weiterbildung;

(5)

Letztverantwortlich für die Erhebung der Frauenquote ist die Rektorin bzw. der Rektor. Sie/Er sorgt für eine kontinuierliche und lückenlose Erhebung der erforderlichen Daten in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen.

(6)

Die Ergebnisse der Erhebung der Frauenquoten sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vom Rektorat unverzüglich nachweislich zu übermitteln. Die aktuellen Statistiken sind im Leistungsbericht zu veröffentlichen.

(7)

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

#### **Begleitende Evaluation der Frauenförderung**

##### **§ 14**

Darüber hinaus beauftragt die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zumindest jedes 5. Jahr eine Forschungseinrichtung mit der Erstellung einer Studie zur Evaluierung der Frauenförderung an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik.

Diese Studie wird in den entsprechenden Organen der Hochschule veröffentlicht, eine von den Autorinnen/Autoren erstellte Kurzfassung wird in den Forschungsbericht der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik aufgenommen.

### **III. Fördermaßnahmen**

#### **Teil A. Forschung**

##### **Frauen- und Geschlechterforschung**

##### **§ 15**

(1)

Die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik fördert die Integration der Frauen- und Geschlechterforschung (Gender Studies) sowie deren Auf- und Ausbau im Agrar- und Umweltbereich.

(2)

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 im Agrar- und Umweltbereich auseinandersetzen.

##### **Förderung der Forschung von Frauen**

##### **§ 16**

(1)

Die Hochschule fördert die Forschungstätigkeit von Frauen.

(2)

Bei der Vergabe von Mitteln für die Forschungsförderung sind diese Mittel proportional zur Anzahl der genehmigten Anträge von Frauen und Männern aufzuteilen und darüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu berichten.

## **Teil B. Lehre**

### **Beteiligung an Lehre, Frauenquote**

#### **§ 17**

(1)

Der Anteil der weiblichen Lehrenden an der Gesamtzahl der Lehrenden in sämtlichen Studienrichtungen und Organisationseinheiten ist in allen Kategorien auf mindestens 40 % zu halten bzw. zu erhöhen, sofern dies nach Maßgabe des jeweiligen Personalstandes und den rechtlichen Rahmenbedingungen möglich ist.

(2)

Bei Gastvortragenden ist ein Frauenanteil von 40 % anzustreben, mindestens jedoch sind 15 % des für Gastvortragende vorgesehenen Budgets der jeweils zuständigen Organisationseinheiten für die Einladung von Frauen vorzusehen.

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

#### **§ 18**

(1)

Bei der Gestaltung der Curricula sind die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie die Gleichwertigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung mit anderen Forschungsbereichen zu berücksichtigen. Auf die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung bzw. von frauen- und geschlechterbewussten Themenstellungen in Form von Lehrveranstaltungen in den Pflicht- und Wahlfächern ist zu achten; ein Mindeststandard an geschlechterbewusster Lehre ist jedenfalls sicherzustellen.

(2)

Gender-Mainstreaming ist als Querschnittsthema in der Lehre und Forschung und in den pädagogischen Leitideen der Aus- und Weiterbildung sichtbar zu machen.

(3)

Bei der Themenwahl in der Lehre ist auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beiderlei Geschlechter einzugehen und sind förderliche Bedingungen für eine partnerschaftliche Entwicklung zu thematisieren.

(4)

Bei der Erstellung und Auswahl von Publikationen als auch Lehrmitteln ist auf eine gendergerechte Darstellung zu achten.

(5)

Auf eine gendergerechte Vermittlung unter besonderer Berücksichtigung der unterschiedlichen Lerntypen und -strategien wird in der Aus- und Weiterbildung gleichermaßen eingegangen.

(6)

Geschlechtsspezifische Zuschreibungen werden sowohl in der Aus- und Weiterbildung, als auch in der Evaluierung vermieden. Das Selbstbewusstsein beider Geschlechter wird jedoch gleichermaßen gefördert.

(7)

Für ein Mindestausmaß ist die Bedeckung aus dem regulären Budget vorzusehen.

### **Begutachtung der Curricula**

#### **§ 19**

Die für die Erlassung der Curricula zuständigen Organe haben jeden Entwurf zur Änderung oder Erlassung eines Studienplanes dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Begutachtung zu übermitteln. Sie haben sich mit allfälligen Stellungnahmen dieser Einrichtungen in Bezug auf die Integration von Genderthemen in die Lehre und die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache in der Lehre nachweislich inhaltlich auseinander zu setzen.

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

#### **§ 20**

Von der Hochschulleitung werden ausreichende Mittel für Lehrveranstaltungen mit



geschlechterspezifischen Inhalten bzw. zur Frauen- und Geschlechterforschung bereitgestellt. Diesbezügliche Vorschläge erstattet der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

### **Evaluierung der Lehre**

#### **§ 21**

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 Gebotes der Gleichbehandlung der Geschlechter und in geschlechtersensibler Weise vermittelt werden (z.B. Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache, Verzicht auf geschlechterdiskriminierende Beispiele und Themenstellungen sowie auf eine unkritische Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen etc.). Weiters soll erfasst werden, ob in der Lehre frauen- und geschlechterspezifische Themenstellungen behandelt werden.

### **Teil C. Studierende**

#### **Erhöhung des Frauenanteils in Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind**

##### **§ 22**

In allen Studienrichtungen, in denen der Anteil der Studentinnen oder der Absolventinnen unter 40 % liegt, sind von den Leiterinnen bzw. Leitern der Organisationseinheiten Strategien zu entwickeln und konkrete Maßnahmen zu setzen, die den Anteil der Frauen in diesen Studienrichtungen erhöhen.

#### **Stipendien**

##### **§ 23**

Stipendienangebote sind in geeigneter Weise einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen. Frauen sind dabei zur Bewerbung gesondert aufzufordern. Die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik wirkt darauf hin, dass Stipendien durch Erziehungsurlaub oder durch Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen werden können und die Altersgrenze für Stipendien bei familiären Belastungen hinaufgesetzt wird.

#### **Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen**

##### **§ 24**

(1)

Die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken.

(2)

Die Pflege von Angehörigen ist ein Beurlaubungsgrund.

(3)

Das prüfungsrelevante Lehrangebot wird nach Möglichkeit zeitlich so festgelegt, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern bzw. der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen zu vereinbaren ist. Parallelveranstaltungen sollen zu unterschiedlichen Terminen angeboten werden. Studierende Eltern sind bei der Wahl der Termine bevorzugt zu berücksichtigen.

### **Teil D. Personal- und Organisationsentwicklung**

#### **I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmung**

#### **Personal- und Organisationsentwicklung**

##### **§ 25**

(1)

Personal- und Organisationsentwicklung ist als ein wichtiges Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik und der Frauenförderung innerhalb der Hochschule anzusehen. Bei allen Maßnahmen, die die Personal- und Organisationsentwicklung betreffen, ist das Konzept des Gender Mainstreaming zu berücksichtigen.



(2)

Die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen hinsichtlich folgender Bereiche:

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

## **Entwicklungsplan**

### **§ 26**

Das Rektorat hat bei der Entscheidung über die fachliche Widmung von freien Stellen für Hochschullehrende auf die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung Bedacht zu nehmen.

## **II. Abschnitt: Personalaufnahme**

### **Allgemeines**

#### **§ 27**

Der Anteil von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen sowie in allen Funktionen und Tätigkeiten an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik ist auf einen Anteil von 40 % zu erhalten.

### **Ausschreibung**

#### **§ 28**

(1)

Ausschreibungstexte müssen als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen können. Sie haben daher außer sämtlichen Aufnahmeerfordernissen ein umfassendes Anforderungsprofil (insbesondere die maßgeblichen und erwünschten Qualifikationen) und nachvollziehbare, hinreichend detaillierte Qualifikationskriterien zu enthalten.

(2)

Ausschreibungstexte sind in weiblicher und männlicher Form abzufassen und haben keine zusätzlichen Anmerkungen zu enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(3)

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

(4)

Die Ausschreibungstexte und auf Verlangen die Arbeitsplatz- bzw. Aufgabenbeschreibung durch die betreffende Organisationseinheit sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Kenntnis zu bringen.

(5)

Unzulässig sind insbesondere Ausschreibungstexte, die diesen Bestimmungen widersprechen oder sonst eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstellen sowie solche, die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für die nachfolgenden Personalauswahlverfahren darstellen.

(6)

Im Falle des Entfalls einer Ausschreibung ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen im Vorhinein darüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen; eine nachvollziehbare Begründung ist zu übermitteln.

### **Motivieren zur Bewerbung**

#### **§ 29**

(1)

Potentielle, qualifizierte Bewerberinnen sind durch gezieltes Ansprechen bzw. durch gezielte

Kontaktaufnahme und durch sonstige geeignete Maßnahmen von der jeweils ausschreibenden Stelle zur Bewerbung zu motivieren. Über die ergriffenen Maßnahmen ist in der Begründung der Auswahlentscheidung zu berichten.

(2)

Absolventinnen und Absolventen sind anlässlich der Verleihung eines akademischen Grades über die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere an der Hochschule zu informieren.

### **Nachweisliche Suche nach geeigneten Frauen**

#### **§ 30**

Die aufnehmende Einrichtung oder das zur Erstattung eines Besetzungsvorschlages zuständige Organ hat bei einer unter der 40%-Marke liegenden Anzahl weiblicher Bewerberinnen nachweislich und aktiv nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen. Der entsprechende Nachweis ist in den Akt aufzunehmen.

### **Wiederholung der Ausschreibung**

#### **§ 31**

(1)

Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, die die gesetzlichen Voraussetzungen und Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen in dem Ausschreibungstext entsprechen, übermittelt die ausschreibende Stelle in schriftlicher Form dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine Darstellung jener Maßnahmen, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung anzuregen.

(2)

Langen auf Grund der neuerlichen, ordnungsgemäß durchgeführten Ausschreibung und trotz nachweislicher aktiver Suche nach geeigneten Frauen wiederum keine Bewerbungen von Frauen ein, ist das Auswahlverfahren durchzuführen.

### **Allgemeine Bestimmungen zum Auswahlverfahren**

#### **§ 32**

Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich die Liste der eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen.

### **Bewerbungsgespräche**

#### **§ 33**

(1)

Werden im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Stelle oder Funktion Aufnahme- oder Auswahlgespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern geführt, ist die Liste der eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.

(2)

Gibt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen dazu seine Zustimmung, erfolgt die Auswahl der einzuladenden Bewerberinnen in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen anhand einer gemeinsam zu erstellenden Kriterienliste auf Grundlage des Ausschreibungstextes und der Arbeitsplatz-/Aufgabenbeschreibung.

(3)

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

(4)

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist im Zuge des Auswahlverfahrens zur Teilnahme an allen Aufnahme-, Vorstellungs- und Bewerbungsgesprächen, Hearings, Assessment-Centers und dgl. mindestens zwei Wochen vor dem Termin nachweislich schriftlich einzuladen.

(5)

In Aufnahmegesprächen, Hearings und dgl. haben frauendiskriminierende Fragestellungen (z.B. über die Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

### **III. Abschnitt: Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung**

#### **Mentoring**

##### **§ 34**

(1)

Mentoring, d.h. 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 und Mitarbeiter sind die unmittelbaren fachlich Vorgesetzten verpflichtet, als Mentorin oder Mentor zu wirken. Von diesen Vorgesetzten können auch andere im jeweiligen Aufgabengebiet erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschule als Mentorin oder Mentor eingesetzt werden. Verantwortlich für eine bedarfsgerechte Einführung der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben jedoch die unmittelbaren Vorgesetzten.

(2)

Tätigkeiten als Mentorin oder als Mentor sind als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten zu sehen und der Arbeits- bzw. Dienstzeit anzurechnen. Die Vorgesetzten haben auf daraus erwachsende zusätzliche Belastungen bei der Verteilung der Dienstplichten besondere Rücksicht zu nehmen.

#### **Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben – Dienst- bzw. Arbeitszeiten**

##### **§ 35**

(1)

Bei der Festlegung der Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben, ist innerhalb der betreffenden Organisationseinheit auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bedacht zu nehmen.

(2)

Bei der Festlegung der Dienstplichten des lehrenden Personals ist auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung zu achten.

D.h. die Verwendung hat so zu erfolgen, dass durch Erbringung wissenschaftlicher Leistungen der Erwerb von weiterführenden Qualifikationen ermöglicht wird. Dies bedeutet insbesondere, dass bei der Festlegung der Dienstplichten - insbesondere bei teilzeitbeschäftigten Frauen - auf die Einräumung von Arbeitszeit zur Erbringung wissenschaftlicher Leistungen Bedacht zu nehmen ist.

(3)

In Eignungsabwägungen, Dienstbeschreibungen, Beurteilungen und Zeugnissen 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.

(4)

Bei der Festlegung der Dienstplichten dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der geschlechterorientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für die Beschreibung der Arbeitsplätze.

#### **Arbeitszeitflexibilität**

##### **§ 36**

(1)

Arbeitszeitflexibilität ist für alle Angehörigen der Hochschule zu fördern. Sie ist in allen Karriere- und Mitarbeiterinnen-/Mitarbeitergesprächen 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 und Mitarbeitern ist die Wahrnehmung der gesetzlichen oder vertraglichen/kollektivvertraglichen Möglichkeiten zur Herabsetzung der Wochendienstzeit oder Teilzeitbeschäftigung, zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten, zur Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und zur Pflegefreistellung durch organisatorische Maßnahmen zu

erleichtern. Bei der Herabsetzung der Wochendienstzeit auf die Hälfte bzw. bei Teilzeitarbeit ist darauf zu achten, dass auch die Aufgabenbereiche entsprechend reduziert werden.

### **Aus- und Weiterbildung**

#### **§ 37**

(1)

Die einzelnen Organisationseinheiten haben Frauen nachdrücklich zu fördern. Bei der Zulassung zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist auf ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern zu achten.

(2)

Vorgesetzte haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im wissenschaftlichen Bereich zur Dissertation bzw. Habilitation zu ermutigen.

(3)

Die Vorgesetzten haben allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einschlägige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Kenntnis zu bringen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind – auch im Rahmen der Mitarbeiterinnen/Mitarbeitergespräche – über die individuellen für sie in Frage kommenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu beraten.

(4)

Die Vorgesetzten haben geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf deren Wunsch die Teilnahme an allen in Hinblick auf die Karriereplanung und -förderung wesentlichen Veranstaltungen wissenschaftlichen oder berufsfördernden Inhalts sowie gegebenenfalls Freistellungen zu ermöglichen, soweit dem nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen.

Sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen Dienstzeit- bzw.

Arbeitszeitänderungen notwendig, sind diese von den Vorgesetzten zu gewähren, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen.

(5)

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

(6)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Arbeitsplatz und Teilzeitbeschäftigungen werden die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten geboten wie Vollzeitbeschäftigten.

### **Inhalte der Aus- und Weiterbildung**

#### **§ 38**

(1)

Im Rahmen des Weiterbildungsprogramms der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik sind spezielle Seminare zur Frauenförderung anzubieten. Die Inhalte sind in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen festzulegen. Frauen sind ausdrücklich als Zielgruppe von Fort- und Weiterbildungsangeboten anzusprechen und verstärkt als Lehrgangsleiterinnen und Referentinnen einzusetzen.

(2)

Unter Fortbildung sind neben fach einschlägigen 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 Beschäftigte haben Anspruch auf frauenspezifische Weiterbildung.

### **Kongresse und Tagungen**

#### **§ 39**

Von jenen Mitteln, welche die Hochschule zur Finanzierung von Teilnahmen ihrer Mitglieder an Kongressen, Tagungen udgl. zur Verfügung stellt, ist ein prozentueller Anteil für Aktivitäten von Frauen vorzusehen, der mindestens dem Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal entspricht.

Bei entsprechender Antragslage sind die Mittel gemäß diesem festgelegten Anteil zu vergeben. Jedenfalls hat einmal jährlich, falls ein Antrag von einer Frau vorliegt, eine Tagungsteilnahme finanziert zu werden.

#### **IV. Abschnitt: Weitere Bestimmungen**

##### **Beruflicher Aufstieg**

###### **§ 40**

Entscheidungen über die Betrauung von allgemeinen Hochschulbediensteten mit Leitungsfunktionen und Entscheidungen über Verwendungsänderungen und Beförderungen sind vom entscheidungszuständigen Organ unter begleitender Einbindung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu treffen.

##### **Vertretung von Beamtinnen/Angestellten während Mutterschutz und Karenz**

###### **§ 41**

Das Rektorat stellt Mittel bereit und veranlasst die Aufnahme von Ersatzkräften für den Fall der Mutter- und Elternschaft (Beschäftigungsverbot, Karenz und Teilzeitbeschäftigung) von Beamtinnen und Beamten sowie Angestellten zum ehest möglichen Zeitpunkt.

#### **Teil E. Arbeitsumfeld und Schutz der Würde am Arbeitsplatz**

##### **Arbeitszeit**

###### **§ 42**

Bei der Entwicklung von neuen Modellen zur Gestaltung und Erfassung der Arbeitszeit und An- und Abwesenheitsverwaltung ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzubeziehen. Bei der Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und für die Pflegefreistellung haben für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter/Beschäftigten folgende Grundsätze zu gelten:

1. Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- und Karenzierungsmöglichkeiten auch zur Erfüllung familiärer Verpflichtungen darf nicht zur unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung von Beschäftigten im Zusammenhang mit ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis führen.
2. Im Falle des Wiedereinstiegs soll diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausreichend Zeit für eine Einschulung und Einarbeitung in ihren Aufgabenbereich gegeben werden.

##### **Kinderbetreuung**

###### **§ 43**

(1)

Die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik sieht gemeinsam mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die Schaffung von Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und Beruf bzw. Studium vor.

(2)

Das Rektorat führt diesbezüglich Bedarfserhebungen durch und trifft entsprechend der Ergebnisse geeignete Maßnahmen zur Deckung des Bedarfs und kommuniziert dies an der Hochschule allen Personen gleichermaßen.

(3)

Auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen hat das Rektorat eine Kinderbetreuungsbeauftragte bzw. einen Kinderbetreuungsbeauftragten zu bestellen, deren bzw. dessen Aufgabe die Beratung des Rektorats und der Hochschulangehörigen bei Fragen zu Kinderbetreuungspflichten ist, insbesondere die Beratung bei der Bedarfserhebung gemäß Abs. 2 sowie bei der Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten.

## **Menschengerechte Arbeitsbedingungen**

### **§ 44**

(1)

Alle Angehörigen der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing.

(2)

Die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik setzt daher geeignete Präventivmaßnahmen und stellt sicher, dass Personen, die von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing betroffen waren, ein kostenloses rechtliches Beratungsangebot über den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bzw. eine Mobbing-Beratungsstelle erhalten.

## **Sexuelle Belästigung**

### **§ 45**

(1)

Sexuelle Belästigung stellt eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten dar. Die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik duldet weder sexuelle Belästigung noch sexistisches Verhalten. Geeignete Maßnahmen zur Prävention gegen sexuelle Belästigung von Hochschulangehörigen werden durchgeführt.

(2)

Alle Angehörigen der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes Verhalten unterbleibt.

(3)

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen berät und unterstützt Personen oder Gremien im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen sexistischen Verhaltens und/oder sexueller Belästigung. Betroffene Personen haben Anspruch auf kostenlose Beratung durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

(4)

Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen unterliegen der Amtsverschwiegenheit/Verschwiegenheitspflicht.

## **Sicherheit am Hochschulgelände**

### **§ 46**

Die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik setzt alle notwendigen Maßnahmen, die einem für Frauen sicheren Umfeld bei der Arbeit bzw. beim Studium dienen.

## **IV. Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung**

### **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**

#### **§ 47**

(1)

Die Aufgaben und Rechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ergeben sich aus dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, dem Hochschulgesetz 2005 und insbesondere aus dem Frauenförderungsplan der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik.

(2)

Bei der Übertragung und Festlegung von Aufgaben des Arbeitsplatzes und bei der Festlegung von Dienstpflichten ist die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen oder Kontaktfrau zu berücksichtigen.

(3)

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.

(4)

Die Tätigkeit als Vorsitzende bzw. als Vorsitzender des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gilt als besonders berücksichtigungswürdiger Grund für eine Verlängerung des Dienstverhältnisses bzw. für eine Verlängerung des Dienstverhältnisses im Allgemeinen.

(5)

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

(6)

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.

(7)

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.

(8)

Im Rahmen der jährlichen Budgetplanung der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik erstellt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einen Antrag hinsichtlich des zusätzlichen Bedarfs an budgetären Mitteln.

(9)

Erfordert die Tätigkeit eines Mitglieds des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eine Reisebewegung, so ist diese Reisebewegung wie eine Dienstreise abzugelten.

## **Vernetzung**

### **§ 48**

Die oder der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben auch die Aufgabe der Vernetzung mit den mit Gleichstellung und Frauenförderung befassten Institutionen anderer Hochschulen, Universitäten, mit den in den Bundesministerien für Gleichbehandlungsfragen zuständigen Stellen sowie mit anderen im Bereich der Frauenförderung bzw. Gleichstellung tätigen Institutionen im In- und Ausland.

## **V. Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme**

### **Budgetangelegenheiten**

#### **§ 49**

(1)

Bei Budgeterstellung und Budgetzuweisung sind die Frauenförderungsgebote des Bundesgleichbehandlungsgesetzes, des Hochschulgesetzes 2005 sowie die in diesem Frauenförderungsplan 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 und Anregungen zu ersuchen.



## **Anreizsysteme**

### **§ 50**

(1)

Das Rektorat der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik sorgt für budgetäre Anreize durch ein indikatorgesteuertes Modell zur Ressourcenvergabe. Als Kriterien dieser Anreizsysteme sollen Qualifikationen wie Studienabschlüsse (Doktorat) Habilitationen eingehen.

(2)

Ein weiteres Kriterium ist der Frauenanteil an dauernd Beschäftigten in den Funktionen, in denen die 40%ige Frauenquote noch nicht erreicht ist.

(3)

Bei der Vergabe von nicht gebundenen Personal- und Sachmitteln an Organisationseinheiten ist die Erfüllung des Frauenförderungsplans der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik als wichtiges Kriterium zu berücksichtigen.

## **VI. Umsetzung und Berichtspflichten**

### **Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung**

#### **§ 51**

(1)

Die Umsetzung der im Frauenförderungsplan enthaltenen Maßnahmen obliegt all jenen Organen der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, 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 Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik verpflichten sich, die in Gesetzen und internationalen Rechtsnormen sowie in der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau vorgesehene Maßnahmen und Ziele verantwortungsbewusst umzusetzen. Der bislang erreichte Standard der Geschlechtergleichstellung soll nicht nur erhalten, sondern kontinuierlich ausgebaut werden. Alle zuständigen Organe der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik 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 Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten dar und ist entsprechend den (dienst- oder arbeits-) rechtlichen Vorschriften zu sanktionieren.

(4)

Alle zuständigen Organe der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik bilden sich regelmäßig in den Themen Gleichstellung, Frauenförderung und Gender Mainstreaming fort.

### **Berichtspflichten**

#### **§ 52**

Über die Umsetzung der Förderungsmaßnahmen und die jährliche Evaluation der Umsetzung des Frauenförderungsplans hat die Rektorin bzw. der Rektor einmal jährlich zu berichten. Der Bericht ist nachweislich an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen weiterzuleiten und in geeigneter Form zu veröffentlichen.

### **Teil J. Inkrafttreten**

#### **§ 53**

Der Frauenförderplan der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik tritt mit 20. Juni 2012 in Kraft.

Der Frauenförderungsplan wurde im Zeitraum Jänner bis Mai 2012 dem Strategieteam, der Personalvertretung, der Studienkommission und der Studierendenvertretung der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik zur Stellungnahme übermittelt sowie dem Hochschulrat zur Kenntnis gebracht, am 20. Juni 2012 vom Rektorat genehmigt und veröffentlicht.

Der Rektor der Hochschule  
Mag. Dr. Thomas Haase