



MITTEILUNGSBLATT

Studienjahr 2005/2006 – Ausgegeben am 20.12.2005 – 10. Stück

Sämtliche Funktionsbezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.

S A T Z U N G

94. Frauenförderungsplan der Universität Wien

Der Senat hat in seiner Sitzung am 15. Dezember 2005 auf Vorschlag des Rektorates den nachstehenden Frauenförderungsplan (Vorlage des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen) beschlossen:

Inhaltsverzeichnis

Präambel

Teil A. Allgemeine Bestimmungen

- § 1. Anwendungsbereich
- § 2. Ziele des Frauenförderungsplans
- § 3. Gender Mainstreaming
- § 4. Zielvereinbarungen
- § 5. Unterrepräsentation
- § 6. Frauenförderungsgebot
- § 7. Benachteiligungsverbot
- § 8. Öffentlichkeitsarbeit
- § 9. Information über einschlägige Rechtsvorschriften
- § 10. Allgemeine Informationen
- § 11. Gebrauch von geschlechtergerechter Sprache

Teil B. Forschung

- § 12. Förderung der Frauen in der Forschung

Teil C. Lehre

- § 13. Beteiligung an Lehre, Frauenquote
- § 14. Gastvortragende
- § 15. Begutachtung der Curricula
- § 16. Evaluierung der Lehre

Teil D. Studierende

- § 17. Erhöhung des Frauenanteils in Studienrichtungen,
in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- § 18. Stipendien
- § 19. Mentoring, Coaching und ähnliche Maßnahmen
- § 20. Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen

Teil E. Allgemeines Universitätspersonal

- § 21 Förderung von Frauen im Verwaltungsbereich

Teil F. Personal- und Organisationsentwicklung

I Allgemeine Bestimmungen

- § 22. Personal- und Organisationsentwicklung

II Personalaufnahme

- § 23. Allgemeines
- § 24. Ausschreibung

- § 25. Wiederholung der Ausschreibung
- § 26. Allgemeine Bestimmungen zum Auswahlverfahren
- § 27. Bewerbungsgespräche
- § 28. Auswahlkriterien
- § 29. Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

III Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung

- § 30. Mentoring
- § 31. Dienstpflichten, Dienst- bzw. Arbeitszeiten
- § 32. Arbeitszeitflexibilität
- § 33. Aus- und Weiterbildung
- § 34. Inhalte der Aus- und Weiterbildung
- § 35. Aus- und Weiterbildung für Führungskräfte zu Frauenförderung und Gender Mainstreaming
- § 36. Kongresse und Tagungen
- § 37. Karrieregespräch und Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeitergespräch

IV Weitere Bestimmungen

- § 38. Beruflicher Aufstieg
- § 39. Vertretung während Mutterschutz und Karenz
- § 40. Gutachten, Kommissionen und Gremien
- § 41. Frauen in der universitären Verwaltung
- § 42. Externe Beratung

Teil G. Arbeitsumfeld und Schutz der Würde am Arbeitsplatz

- § 43. Arbeitszeit
- § 44. Sonderurlaub und Karenz
- § 45. Diskriminierung, Sexuelle Belästigung, Mobbing
- § 46. Sicherheit am Universitätsgelände

Teil H. Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung

- § 47. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
- § 48. Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen
- § 49. Ressourcen
- § 50. Vernetzung mit anderen Einrichtungen zur Gleichbehandlung
- § 51. Geschäftsbereich Frauenförderung im Rektorat
- § 52. Referat Frauenförderung und Gleichstellung
- § 53. Referat Genderforschung

Teil I. Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme

- § 54. Budgetangelegenheiten
- § 55. Budgetäre Anreizsysteme (Sonderbudget)

Teil J. Erhebungspflichten und Evaluation

- § 56 Erhebung der Frauenquote
- § 57 Begleitende Evaluation der Frauenförderung

Teil K. Umsetzung und Berichtspflichten

- § 58. Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung
- § 59. Berichtspflichten zur Forschungsförderung von Frauen

Teil L. Inkrafttreten

- § 60. und § 61 Inkrafttreten

Präambel

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist gemäß § 1 Universitätsgesetz 2002 Ziel der Universität und gehört gemäß §§ 2 Z 9 und 3 Z 9 leg. cit. zu den leitenden Grundsätzen und Aufgaben der Universitäten. Gemäß § 41 Universitätsgesetz 2002 sind die Universitäten verpflichtet, ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern zu erreichen.

Die Beibehaltung der Standards der Gleichstellung und Frauenförderung entsprechend dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993 idF BGBl. I Nr. 65/2004, ist notwendige Voraussetzung für die Erreichung des Ziels der Gleichstellung der Geschlechter.

Die Universität Wien 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 Universität Wien die ihrer Qualifikation entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten erhalten und die für Frauen bestehenden Nachteile beseitigt bzw. ausgeglichen werden, als gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen. Die tatsächliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Frauenförderung haben ihren adäquaten Niederschlag im Entwicklungsplan, in der Personalpolitik, Forschung und Lehre sowie in der Verteilung der Ressourcen zu finden. Dies ist insbesondere eine Verpflichtung für Personen in leitenden Funktionen. Die interne Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung ist als wesentliche Voraussetzung für die aktive Umsetzung dieser Inhalte durch alle an der Universität tätigen Personen sicherzustellen.

Dazu gehört auch die Förderung der Studentinnen als potentielle künftige Wissenschaftlerinnen. Forschung und Lehre sollen gleichberechtigt von Frauen und Männern gestaltet und getragen werden. Die Universität Wien betrachtet Frauen- und Geschlechterforschung als wesentlichen Teil von Forschung und Lehre, Studentinnen sollen durch weibliche Rollenvorbilder zu einer wissenschaftlichen Karriere motiviert werden. Die Universität Wien setzt sich aktiv dafür ein, dass Studien- und Arbeitsbedingungen Frauen und Männern die gleichen Möglichkeiten zu wissenschaftlichem Forschen, Lehren und Lernen bieten. Die Universität Wien wirkt auf die Schaffung von Rahmenbedingungen hin, welche der Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und Beruf bzw. Studium förderlich sind.

Zur Förderung der Bemühungen, die faktische Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen, verpflichtet sich die Universität Wien daher, bei der hochschulinternen Verteilung der Mittel für Forschung und Lehre die bisher erreichten Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu erhalten und auszubauen.

Teil A. Allgemeine Bestimmungen

Anwendungsbereich

§ 1. Der Frauenförderungsplan gilt für alle Angehörigen der Universität Wien gemäß § 94 Universitätsgesetz 2002 sowie für die Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Universität Wien oder um Aufnahme als Studierende.

Ziele des Frauenförderungsplans

§ 2. (1) Ziel des Frauenförderungsplans ist es, den Anteil der Mitarbeiterinnen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen¹ und in allen Funktionen und Tätigkeiten an der Universität Wien, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sowohl in befristeten als auch in unbefristeten Arbeitsverhältnissen und in Ausbildungsverhältnissen auf mindestens 40 % zu erhöhen. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf den Anteil von Mitarbeiterinnen Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten. Maßnahmen der Frauenförderung sind in die Personalplanung und die Personalentwicklung, in Forschung und Lehre zu integrieren, um bereits innerhalb von zwei Jahren ab Inkrafttreten des Frauenförderungsplans eine signifikante Erhöhung der Frauenquote zu erreichen.

(2) Ziel der Frauenförderungsmaßnahmen ist es, gleiche Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer sicherzustellen. Frauen und Männer sollen einen gleichberechtigten Zugang zu allen Mitteln und Möglichkeiten wie Infrastruktur, finanzielle Ressourcen ua, haben.

(3) Zur Umsetzung des Frauenförderungsplans verfolgt die Universität folgende strategische und operative Ziele:

1. Chancengleichheit

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

2. Gender Mainstreaming

Die Universität Wien wendet den Grundsatz des Gender Mainstreaming in allen Entscheidungsprozessen an.

3. Frauenförderung

Angestrebt wird die Förderung der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, die Erhöhung des Frauenanteils bei Forschungsprojekten und Habilitationen und die Förderung weiblicher Studierender an der Universität Wien.

4. Beseitigung der Unterrepräsentation

Auf die Beseitigung von bestehender Unterrepräsentation von Frauen in Arbeitsverhältnissen zur Universität Wien ist in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten aktiv hinzuwirken.

5. Unterlassen von Benachteiligung

¹ Professorinnen, Universitätsdozentinnen, Assistentinnen, Assistentinnen in Ausbildung, Studienassistentinnen, Tutorinnen, Lehrbeauftragte, wissenschaftliche Drittmittelangestellte, sonstige wissenschaftliche Mitarbeiterinnen im Forschungs- und Lehrbetrieb und allgemeines Universitätspersonal.

Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis oder Studium an der Universität Wien sind zu unterlassen. Dieses Unterlassungsgebot gilt auch für Personen, die Kinderbetreuungspflichten haben oder Angehörige betreuen.

6. Arbeitsumfeld

Zur Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds für alle Angehörigen der Universität Wien wird insbesondere:

1. Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf mit familiären Verpflichtungen angestrebt und
2. effizienter Schutz der Würde am Arbeitsplatz, insbesondere (auch präventives) Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gewährleistet.

7. Infrastruktur

Eine adäquate Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung ist sicherzustellen.

Gender Mainstreaming

§ 3. (1) Gender Mainstreaming erfordert die Einbeziehung der Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung in alle Tätigkeiten, Maßnahmen und Entscheidungsprozesse der Universität Wien, insbesondere durch die obersten Organe wie Universitätsrat, Senat, Rektorat, Rektorin oder Rektor und Senat (§§ 20-25 Universitätsgesetz 2002).

(2) Der Grundsatz des Gender Mainstreaming ist an der Universität Wien konsequent umzusetzen. Alle Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger greifen auf das vorhandene Wissen von Expertinnen und Experten im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zurück und binden diesen in relevante Entscheidungsprozesse aktiv ein.

(3) Zur Umsetzung des Gender Mainstreaming sind die Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung insbesondere einzubeziehen bei

1. der Erstellung des Entwurfs einer Satzung (§ 22 Abs 1 Z 1 Universitätsgesetz 2002), der Erlassung oder Änderung einer Satzung (§§ 19 Abs 1 und 25 Abs 1 Z 1 Universitätsgesetz 2002),
2. der Erstellung (§§ 22 Abs 1 Z 2, 98 Abs 1 Universitätsgesetz 2002) und Zustimmung zu dem Entwicklungsplan (§ 25 Abs 1 Z 2 Universitätsgesetz 2002) sowie bei der Genehmigung des Entwicklungsplans (§ 21 Abs 1 Z 1 Universitätsgesetz 2002),
3. der Erstellung (§ 22 Abs 1 Z 4 Universitätsgesetz 2002) und Genehmigung (§ 21 Abs 1 Z 1 Universitätsgesetz 2002) eines Entwurfs der Leistungsvereinbarung sowie bei deren Verhandlung und Abschluss (§ 23 Abs 1 Z 4 Universitätsgesetz 2002),
4. der Erstellung (§ 22 Abs 1 Z 15 Universitätsgesetz 2002) und Genehmigung (§§ 16 Abs 5 und 21 Abs 1 Z 9 Universitätsgesetz 2002) des Leistungsberichts,
5. der Erstellung (§ 22 Abs 1 Z 15 Universitätsgesetz 2002) und Genehmigung (§ 21 Abs 1 Z 9 Universitätsgesetz 2002) der Wissensbilanz (§ 13 Abs 6 Universitätsgesetz 2002).

Zielvereinbarungen

§ 4. (1) Bei allen Zielvereinbarungen (§§ 20 Abs 5, 21 Abs 1 Z 4, 22 Abs 1 Z 6 Universitätsgesetz 2002) sind die Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung einzubeziehen.

(2) Eine Nichtbeachtung der Zielvorgaben hinsichtlich der Erhöhung des Frauenanteils ist vom Rektorat insbesondere bei der Verteilung von budgetären Mitteln zu berücksichtigen.

(3) Bei der Erlassung von Richtlinien für die Tätigkeit von Kollegialorganen gemäß § 25 Abs 1 Z 15 Universitätsgesetz 2002 durch den Senat ist ebenfalls auf die Grundsätze von Gender Mainstreaming und Gleichstellung der Geschlechter zu achten.

Unterrepräsentation

§ 5. (1) Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Universität Wien auf einer Hierarchieebene, innerhalb einer personalrechtlichen Kategorie oder innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit weniger als 40 % beträgt.

(2) Ebenso gelten Frauen als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der Studierenden in einer Studienrichtung weniger als 40 % beträgt.

Frauenförderungsgebot

§ 6. Alle Universitätsangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereichs:

1. auf die Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten in unbefristeten Dienstverhältnissen und in Funktionen hinzuwirken sowie
2. bestehende Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis zu beseitigen,
3. eine bereits erreichte 40 %ige Frauenquote jedenfalls zu wahren,
4. bei allen sonstigen Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, die Ziele gemäß § 2 zu berücksichtigen.

Benachteiligungsverbot

§ 7. Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen dürfen keine Bestimmungen enthalten, die eine geschlechterdiskriminierende Wirkung entfalten können.

Öffentlichkeitsarbeit

§ 8. (1) Frauenspezifische und gleichstellungsrelevante Themen sind als wesentliche Merkmale des Universitätsprofils zu präsentieren (zB Website, Informationsbroschüren und entsprechende andere Publikationen sowie Veranstaltungen der Universität Wien).

(2) Das Rektorat organisiert jährlich einen „Frauentag“ an der Universität Wien, an dem die unterschiedlichen Leistungen der Wissenschaftlerinnen präsentiert werden. Zielsetzungen sind die Vernetzung von Wissenschaftlerinnen einerseits und mediale Präsenz andererseits.

Information über einschlägige Rechtsvorschriften

§ 9. Das Rektorat hat allen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern die für Gleichbehandlungsangelegenheiten und Frauenförderungsangelegenheiten relevanten Rechtsvorschriften zugänglich zu machen.

Allgemeine Informationen

§ 10. (1) Der Anteil von Frauen am Universitätsleben und ihre Beiträge zu Forschung, Lehre und Verwaltung sind regelmäßig in den Medien der Universität Wien zu dokumentieren.

(2) Das Rektorat informiert in regelmäßig abzuhaltenden Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming (besonders für Führungskräfte).

Gebrauch von geschlechtergerechter Sprache

§ 11. Alle Organe und Verwaltungseinrichtungen der Universität Wien bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen geschlechtergerechter Sprache. Es sind die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden.

Teil B. Forschung

Förderung von Frauen in der Forschung

§ 12. (1) Die Universität Wien fördert die Forschungstätigkeit von Frauen.

(2) Bei der Vergabe von Stipendien und Studienförderungen sind qualifizierte Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Studierenden, bei der Vergabe von Promotionsstipendien und Habilitationsstipendien entsprechend ihrem Anteil an den Absolventinnen und Absolventen zu berücksichtigen.

(3) Bei der Vergabe von Mitteln für die Forschungsförderung im Bereich der Organisationseinheiten sind diese Mittel unter der Voraussetzung entsprechender Qualität der Anträge proportional zur Anzahl der Anträge von Frauen und Männern aufzuteilen. Jedenfalls sind 20 % für förderungswürdige Anträge von Frauen vorzusehen. Entscheiden Organe, Kommissionen oder Angehörige der Universität Wien über die Vergabe von Mitteln zur Forschungsförderung, die von privater Seite oder über Stiftungen zur Verfügung gestellt werden, haben sie nach denselben Kriterien vorzugehen und darüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu berichten.

Teil C. Lehre

Beteiligung an Lehre, Frauenquote

§ 13. (1) Der Anteil der weiblichen Lehrenden an der Gesamtzahl der Lehrenden im Wirkungsbereich sämtlicher Studienprogrammleitungen und in sämtlichen Organisationseinheiten ist in allen Personalkategorien auf mindestens 40 % zu erhöhen, sofern dies nach Maßgabe des jeweiligen Personalstands möglich ist. Bei der Vergabe von Lehraufträgen ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis Bedacht zu nehmen.

Gastvortragende

§ 14. (1) Bei Gastvortragenden ist ein Frauenanteil von mindestens 40 % pro Organisationseinheit anzustreben.

(2) Bei der Einladung von Gastvortragenden ist auch auf Frauen- und Geschlechterforschung sowie auf frauen- und geschlechterbewusste Lehrinhalte Rücksicht zu nehmen.

Begutachtung der Curricula

§ 15. Die Arbeitsgruppen zur Erlassung der Curricula haben dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die Möglichkeit einzuräumen, ein Mitglied bzw. eine Expertin oder einen Experten des jeweiligen Fachgebiets mit beratender Stimme in die Arbeitsgruppe zu entsenden.

Evaluierung der Lehre durch Studierende

§ 16. (1) Bei der Evaluierung der Lehre durch die Studierenden ist in geeigneter Form zu erheben, ob die Gleichbehandlung von Studentinnen und Studenten verwirklicht wird und ob die Lehrinhalte unter Wahrung des Gebots der Gleichbehandlung der Geschlechter und in geschlechtersensibler Weise vermittelt werden (insbesondere ist zu erheben, ob geschlechterdiskriminierende Prüfungsweisen auftreten und geschlechterdiskriminierende Beispiele und Themenstellungen verwendet werden). Weiters soll erfasst werden, ob in der Lehre frauen- und geschlechterspezifische Themenstellungen behandelt werden, soweit dies fächerspezifisch möglich ist.

(2) Ebenso ist zu erheben, ob im Rahmen des Curriculums Lehrveranstaltungen mit wissenschaftstheoretischen und/oder methodenkritischen Inhalten in Bezug auf Frauen- und Geschlechterforschung den Studierenden zumindest als Wahlfach im Rahmen des Studiums angeboten oder als freies Wahlfach empfohlen wurden.

Teil D. Studierende

Erhöhung des Frauenanteils in Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

§ 17. (1) Die Universität Wien setzt geeignete Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Frauen zu Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

(2) In allen Studienrichtungen, in denen der Anteil der Studienanfängerinnen oder Absolventinnen unter 40 % liegt, sind von den Studienprogrammleiterinnen bzw den Studienprogrammleitern Strategien zu entwickeln und konkrete Maßnahmen zu setzen, die den Anteil der Frauen in diesen Studienrichtungen erhöhen.

(3) Solche Studienrichtungen sind mit dem Ziel der Frauenförderung unter anderem bei Präsentationen, auf Messen oder bei Informationsveranstaltungen an Schulen vermehrt vorzustellen und zu bewerben.

Stipendien

§ 18. (1) Stipendienangebote sind in geeigneter Weise einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen. Frauen sind dabei zur Bewerbung besonders aufzufordern. Die Universität Wien wirkt darauf hin, dass zusätzliche Stipendien für Frauen angeworben werden, dass Stipendien durch Erziehungsurlaub oder durch Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen werden können und die Altersgrenze für Stipendien bei familiären Belastungen hinaufgesetzt wird.

(2) Bei der Vergabe von Stipendien sind Frauen bei gleicher Qualifikation zu bevorzugen.

(3) Es ist zumindest jener Anteil weiblicher Stipendiatinnen anzustreben, der dem Anteil weiblicher Studierender entspricht.

Mentoring, Coaching und ähnliche Maßnahmen

§ 19. Mentoring-Programme, Coaching und ähnliche Maßnahmen werden als wichtige Maßnahmen zur Erhöhung der Zahl der Absolventinnen an der Universität Wien angesehen. Das Rektorat unterstützt und finanziert die Entwicklung und Ausführung entsprechender Frauenförderprogramme durch das Referat Frauenförderung und Gleichstellung (§ 52). Für weibliche Studierende werden spezielle Unterstützungsangebote entwickelt, wie z.B. Beratung bezüglich Studienwahl oder Berufseinstieg (insbesondere in Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind).

Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen

§ 20. (1) Die Pflege von Angehörigen ist ein Beurlaubungsgrund iSd § 67 Abs 1 Universitätsgesetz 2002.

(2) Die Universität Wien stellt nach Maßgabe vorhandener Mittel finanzielle, personelle und räumliche Ressourcen für Kinderbetreuungsangebote für Studierende zur Verfügung. Das Kinderbüro erarbeitet bedarfsorientierte Kinderbetreuungsangebote für Studierende und stellt Informationen über Kinderbetreuungsangebote für Studierende bereit.

Teil E. Allgemeines Universitätspersonal

Förderung von Frauen im Verwaltungsbereich

§ 21. Die Universität fördert die Karriere von Frauen im Verwaltungsbereich durch:

1. Entwicklung, Umsetzung und begleitendes Monitoring von geeigneten Karrieremodellen im Bereich des Allgemeinen Universitätspersonals mit besonderer Berücksichtigung der Situation der Frauen.
2. Entwicklung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen (Qualifikationsprogramme) im universitätsspezifischen Verwaltungsbereich (Personalentwicklung).
3. Gezielte Förderung der Teilnahme von Frauen an diesen Maßnahmen (Belohnungssysteme, Berücksichtigung familiärer Situation etc).
4. Berücksichtigung der speziellen Arbeitsbedürfnisse von Frauen auch beim allgemeinen Personal (Familie, Schwangerschaft, Wiedereinstieg etc) durch geeignete Arbeitszeitmodelle, alternative Arbeitsmethoden wo möglich (z.B. Teleworking) und Wiedereinsteigerinnenprogramme.

Teil F. Personal- und Organisationsentwicklung

I Allgemeine Bestimmung

Personal- und Organisationsentwicklung

§ 22. (1) Bei allen Maßnahmen, die die Personal- und Organisationsentwicklung betreffen, sind das Konzept des Gender Mainstreaming und der Geschlechtergerechtigkeit und die Beseitigung der Unterrepräsentation zu berücksichtigen.

(2) Die Universität Wien setzt geeignete Maßnahmen hinsichtlich folgender Bereiche:

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

(3) Begleitend zu Personalentwicklungsmaßnahmen ist bei Bedarf Kinderbetreuung anzubieten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternkarenz sind zu Personalentwicklungsmaßnahmen zuzulassen.

II Personalaufnahme

Allgemeines

§ 23. (1) Entsprechend dem Frauenfördergebot des § 41 Universitätsgesetz 2002 und § 11 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist der Anteil von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen sowie in allen Funktionen an der Universität Wien auf 40 % anzuheben bzw. ein Anteil von 40 % zu erhalten. Daher sind in Organisationseinheiten, in denen dieser Anteil noch nicht erreicht ist, Bewerberinnen, die für die angestrebte Stelle in gleichem Maße geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, so lange vorrangig aufzunehmen, bis der Frauenanteil von 40 % erreicht ist, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (§ 11b Bundes-Gleichbehandlungsgesetz). Diese Gründe dürfen keine diskriminierende Wirkung haben.

(2) Liegt der Anteil der Absolventinnen über 40 %, so ist auch bei Assistentinnen in Ausbildung dieser Anteil anzustreben.

(3) Bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation sind bei gleicher Qualität, aber geringerer Quantität von wissenschaftlichen Arbeiten, Zeiten zur Betreuung von Angehörigen zu berücksichtigen. Ein Vergleich der Bewerberinnen und Bewerber nach vergleichbaren Kriterien ist jedenfalls anzustellen.

Ausschreibung

§ 24. (1) Ausschreibungstexte sind so abzufassen, dass sie 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. Diese dürfen nicht geschlechterdiskriminierend sein.

(2) Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen sowie für Leitungsfunktionen haben den Zusatz zu enthalten: „Die Universität Wien strebt eine Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen und allgemeinen Universitätspersonal insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“ Bei bestehender Unterrepräsentation (§ 23) ist weiters der Satz anzufügen: „Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.“

(3) Bei der Ausschreibung von Stellen für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren in Fachgebieten, in denen bereits mit frauenspezifischen Themen und Forschungen verbundene Lehrveranstaltungen im Studienplan verankert sind, ist auf diesen Umstand hinzuweisen.

(4) Die Ausschreibungstexte und auf Verlangen die Arbeitsplatz- bzw Aufgabenbeschreibungen durch die betreffende Organisationseinheit sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich 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. Gleiches gilt für eine überspezifizierte Ausschreibung, wenn der begründete Verdacht besteht, dass der potentielle Kreis der Bewerbungen zu Gunsten oder Ungunsten einer bestimmten Person oder zu Gunsten eines Geschlechts unsachlich eingeschränkt werden soll.

(6) Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass ein Ausschreibungstext eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bewirkt oder Abs 1, 2, 4 und 5 widerspricht, so ist er berechtigt, innerhalb von zwei Wochen die Schiedskommission anzurufen. Die Besetzung der Stelle ist bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig.

(7) Ändert das ausschreibende Organ von sich aus die Ausschreibung im Sinne der Beschwerde des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen vor einer Entscheidung der Schiedskommission ab, ist die Beschwerde zurückzuziehen.

Wiederholung der Ausschreibung

§ 25. (1) Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, die die gesetzlichen Voraussetzungen und Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstexts entsprechen, ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen über jene Maßnahmen zu informieren, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung anzuregen.

(2) Die Ausschreibung ist zu wiederholen, wenn der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nicht auf die Wiederholung der Ausschreibung verzichtet.

(3) 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

§ 26. Bewerbungen von Frauen während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienstort oder Ausbildungsort oder Arbeitsplatz sind in das Auswahlverfahren einzubeziehen und gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.

Bewerbungsgespräche

§ 27. (1) Zu Aufnahme- oder Auswahlgesprächen sind alle Bewerberinnen einzuladen, welche die gesetzlichen Ernennungsvoraussetzungen oder die Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstexts entsprechen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (zB einer ungewöhnlich großen Anzahl an Bewerberinnen und Bewerbern) kann ausnahmsweise und mit nachweislichem Einverständnis des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen reduziert werden.

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

(3) In Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren gilt darüber hinaus § 29.

Auswahlkriterien

§ 28. (1) Im Ausschreibungstext nicht genannte Aufnahmekriterien dürfen grundsätzlich nicht berücksichtigt werden. Ist anhand des Ausschreibungstexts allein keine Entscheidungsfindung möglich, müssen die herangezogenen Hilfskriterien aussagekräftig in Bezug auf die künftige Aufgabenerfüllung sein. Unzulässig sind Hilfskriterien, die sich an einem diskriminierenden, stereotypen Rollenverständnis der Geschlechter orientieren. Die Notwendigkeit der Heranziehung von Hilfskriterien und die so zustande gekommene Personalentscheidung ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen schriftlich zu begründen.

(2) In Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für die weiblichen Bewerberinnen ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(3) Verständnis für Gender Mainstreaming ist bei Ausschreibungen von Führungspositionen sowie bei der Ausschreibung von Professuren als Auswahlkriterium zu nennen (siehe § 29 Abs 4).

(4) Ist der Frauenanteil iSd § 23 noch nicht erreicht und wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, so hat das vorschlagsberechtigte Organ die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder Bewerberin im Einzelnen unter Bezugnahme auf die Kriterien des Ausschreibungstexts darzulegen.

(5) Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen Bewerberinnen und Bewerber nicht benachteiligen.

(6) Vergleichbare universitäre und außeruniversitäre Karriereverläufe und dabei erworbene Qualifikationen sind bei der Entscheidungsfindung zu berücksichtigen.

Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

§ 29. (1) In Berufungsverfahren sind potentielle, qualifizierte Bewerberinnen durch geeignete Maßnahmen zur Bewerbung zu motivieren. Der entsprechende Nachweis ist in den Akt aufzunehmen.

(2) Werden im Berufungsverfahren gemäß § 98 Abs 2 Satz 2 Universitätsgesetz 2002 auch Kandidatinnen oder Kandidaten einbezogen, die sich nicht beworben haben, ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

(3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, maximal zwei Vertreterinnen und Vertreter zu Sitzungen der Berufungskommissionen zu entsenden. Diese haben das Recht, Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind fristgerecht zu jeder Sitzung der Berufungskommission zu laden. Unterbleibt die Ladung, hat die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Beratung und Beschlussfassung in der diesem Beschluss zu Grunde liegenden Sache neuerlich durchzuführen.

(4) Nachgewiesene Kompetenzen in Frauenförderung und/oder Gender Mainstreaming und/oder Frauen- und Geschlechterforschung sind bei der Auswahl positiv zu berücksichtigen.

(5) Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens Bewerberinnen und Bewerber zu einem Vortrag oder zu einer persönlichen Präsentation eingeladen, sind jedenfalls alle Bewerberinnen einzuladen, die die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen.

(6) Bewerberinnen, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen.

(7) Die Rektorin oder der Rektor hat bei der Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag der Berufungskommission Aspekte der Gleichstellung und Frauenförderung zu berücksichtigen.

(8) Die Rektorin bzw. der Rektor hat in allen Berufungsverhandlungen die Verhandlungspartnerinnen und Verhandlungspartner auf die Frauenquote in der betreffenden Organisationseinheit und auf die von ihnen gegebenenfalls damit zu beachtenden rechtlichen Vorgaben (insbesondere Frauenförderungsgebot) hinzuweisen.

III Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung

Mentoring

§ 30. (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 Vorgesetzten verpflichtet, als Mentorin oder Mentor zu wirken. Von diesen Vorgesetzten können auch andere im jeweiligen Aufgabengebiet erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Wien als Mentorin oder Mentor eingesetzt werden. Verantwortlich für eine bedarfsgerechte Einführung der neuen Mitarbeiterinnen bleiben jedoch die unmittelbaren Vorgesetzten. Für eine entsprechende Ausbildung der Mentorinnen und Mentoren ist durch das Rektorat Sorge zu tragen.

(2) Tätigkeiten als Mentorin oder als Mentor sind ein wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten. Die Vorgesetzten haben auf die daraus erwachsenden zusätzlichen Belastungen bei der Verteilung der Dienstpflichten besondere Rücksicht zu nehmen.

(3) Das Rektorat richtet am Referat Frauenförderung und Gleichstellung ein frauenspezifisches Mentoring-Programm, basierend auf den Erfahrungen und Ergebnissen der bisherigen Mentoring-Programme des Referats, ein. Die ausreichende budgetäre, personelle und räumliche Ausstattung zwecks kontinuierlicher Durchführung hierfür ist zu gewährleisten.

Dienstpflichten, Dienst- bzw. Arbeitszeiten

§ 31. (1) Bei der Festlegung der Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben (im Folgenden: Dienstpflichten), ist innerhalb der betreffenden Organisationseinheit auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bedacht zu nehmen.

(2) Die Dienstpflichten sind überdies so zu gestalten, dass die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die für ihre Laufbahn erforderlichen Qualifikationen in der dafür vorgesehenen Zeit erwerben können. Auf etwaige Unterbrechungen der Laufbahn aufgrund von Betreuungspflichten ist Bedacht zu nehmen.

(3) Bei der Festlegung der Dienstpflichten von „Assistentinnen und Assistenten (in Ausbildung)“ ist auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung zu achten. 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 Dienstpflichten - insbesondere bei teilzeitbeschäftigten Frauen - auf die Einräumung von mindestens 30 % der Arbeitszeit zur Erbringung wissenschaftlicher Leistungen Bedacht zu nehmen ist.

(4) In Eignungsabwägungen, Dienstbeschreibungen, Festlegungen der Dienstpflichten, Aufgabenzuweisungen, Beurteilungen und Zeugnissen dürfen keine diskriminierenden oder karrierehemmenden Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für die weiblichen Beschäftigten ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

Arbeitszeitflexibilität

§ 32. (1) Arbeitszeitflexibilität ist für alle Angehörigen der Universität Wien zu fördern. Sie ist in allen Karriere- und Mitarbeiterinnen- bzw. 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 bzw. 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 sind die Aufgabenbereiche entsprechend zu reduzieren.

(3) Für eigene Forschungstätigkeit sind allen Forscherinnen und Forschern ausschließliche und zusammenhängende Forschungszeiten einzuräumen.

(4) Die Universität Wien stellt nach Maßgabe vorhandener Mittel finanzielle, personelle und räumliche Ressourcen für Kinderbetreuungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung. Das Kinderbüro erarbeitet bedarfsorientierte Kinderbetreuungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und stellt Informationen über Kinderbetreuungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereit.

Aus- und Weiterbildung

§ 33. (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 geeignete Mitarbeiterinnen im wissenschaftlichen Bereich zur Dissertation bzw. Habilitation zu ermutigen.

(3) Die unmittelbaren Vorgesetzten haben geeigneten Mitarbeiterinnen auf deren Wunsch die Teilnahme an in Hinblick auf die Karriereplanung und -förderung wesentlichen Veranstaltungen wissenschaftlichen oder berufsfördernden Inhalts sowie gegebenenfalls Freistellungen zu ermöglichen, soweit dem nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen. Eine Entscheidung hat binnen einer angemessenen Frist zu erfolgen. Sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen Dienst- bzw. Arbeitszeitenänderungen notwendig, sind diese von den Vorgesetzten zu gewähren, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen.

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

(5) Mitarbeiterinnen während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Arbeitsplatz und Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten geboten wie Vollzeitbeschäftigten.

(6) Wird dem Wunsch auf Teilnahme an einer derartigen Veranstaltung nicht entsprochen, ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen auf Wunsch eine schriftliche Begründung der Ablehnung zu übermitteln. Im Fall des begründeten Verdachts einer Diskriminierung kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die Schiedskommission anrufen.

Inhalte der Aus- und Weiterbildung

§ 34. (1) Im Rahmen des Weiterbildungsprogramms der Universität Wien sind spezielle Seminare zur Frauenförderung anzubieten.

(2) Mitarbeiterinnen haben Anspruch auf frauenspezifische Weiterbildung.

(3) Eltern sind beim Wiedereinstieg mit geeigneten Weiterbildungsmaßnahmen zu unterstützen.

Aus- und Weiterbildung für Führungskräfte zu Frauenförderung und Gender Mainstreaming

§ 35. Als Personalentwicklungsmaßnahme für Führungskräfte und zukünftige Führungskräfte (High Potentials) werden zu Frauenförderung und Gender Mainstreaming spezielle Trainings angeboten. Das Rektorat motiviert Führungskräfte und empfiehlt diesen sowie zukünftigen Führungskräften, dieses Ausbildungsprogramm zu nutzen.

Kongresse und Tagungen

§ 36. Von jenen Mitteln, welche die Universität Wien zur Finanzierung von Teilnahmen ihrer Mitglieder an Kongressen, Tagungen udgl zur Verfügung stellt, ist ein zumindest dem Frauenanteil der jeweiligen Organisationseinheit der Universität entsprechender Betrag für Aktivitäten von Frauen zu widmen. Diese Mittel sind auch für Tagungsteilnahmen, die primär der beruflichen Vernetzung (Networking) und Weiterbildung von Frauen (auch ohne Präsentation eines Vortrags)dienen, zu verwenden.

Karrieregespräch und Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch

§ 37. (1) Karrieregespräche sind mindestens alle zwei Jahre mit allen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ungeachtet des auf sie anzuwendenden Personalrechts zu führen. Bei der Durchführung der Karrieregespräche ist § 186 Abs 1 Z 2 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 sinngemäß anzuwenden.

(2) Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche sind mit allen Angehörigen des allgemeinen Universitätspersonals ungeachtet des auf sie anzuwendenden Personalrechts zu führen. Bei der Durchführung aller Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche ist § 45a Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (gegebenenfalls sinngemäß) anzuwenden.

(3) Das Rektorat entwickelt einen geschlechtersensiblen Leitfaden für Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche sowie Karrieregespräche.

IV Weitere Bestimmungen

Beruflicher Aufstieg

§ 38. (1) Bei der Betrauung von allgemeinen Universitätsbediensteten mit Leitungsfunktionen und bei Entscheidungen über Verwendungsänderungen und Beförderungen ist auf die Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses zu achten.

(2) Bewerberinnen, die für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) bzw Beförderung in gleichem Maße geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind so lange vorrangig aufzunehmen, bis der Frauenanteil in der Gruppe von Universitätsangehörigen in der jeweiligen Organisationseinheit, auf der jeweiligen Hierarchieebene und in der jeweiligen Funktion oder Tätigkeit mindestens 40 % beträgt.

Vertretung während Mutterschutz und Karenz

§ 39. Ersatzkräfte für den Fall der Mutter- und Elternschaft (Beschäftigungsverbot, Karenz und Teilzeitbeschäftigung) von Beamtinnen und Beamten sowie Angestellten sind zum ehest möglichen Zeitpunkt aufzunehmen.

Gutachten, Kommissionen und Gremien

§ 40. (1) Bei der Zusammensetzung von Berufungskommissionen gemäß § 98 Abs 4 Universitätsgesetz 2002 sowie Habilitationskommissionen gemäß § 103 Abs 7 Universitätsgesetz 2002 ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis Bedacht zu nehmen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen stellt nach Möglichkeit eine Liste facheinschlägig qualifizierter Wissenschaftlerinnen zur Verfügung.

(2) Bei der Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern in Habilitations- und Berufungsverfahren ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis Bedacht zu nehmen.

(3) Weiters sind Gutachterinnen und Gutachter bei der Bestellung darauf hinzuweisen, dass in Gutachten über Wissenschaftlerinnen die Berücksichtigung spezifisch weiblicher Lebensläufe erforderlich ist.

(4) Enthält ein Vorschlag gemäß § 98 Abs 3 Universitätsgesetz 2002 keine Frau, ist dies besonders zu begründen.

Frauen in der universitären Verwaltung

§ 41. Bei der Besetzung von Arbeitsgruppen, Beiräten, Kollegialorganen und Kommissionen im Rahmen der universitären Verwaltung ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis Bedacht zu nehmen. Frauen sind, wenn möglich, in den Wahlvorschlag für den Vorsitz aufzunehmen. Dies gilt auch für Wahlvorschläge für monokratische Ämter.

Externe Beratung

§ 42. (1) Bei der Beauftragung externer Beraterinnen und Berater in Personalentwicklungsangelegenheiten ist darauf zu achten, dass deren Methoden der Genderfairness entsprechen.

(2) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist:

1. bei der Auswahl externer Beraterinnen und Berater anzuhören,
2. von den Ergebnissen in Kenntnis zu setzen und
3. bei der Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen anzuhören.

Teil G. Arbeitsumfeld und Schutz der Würde am Arbeitsplatz

Arbeitszeit

§ 43. (1) Bei der Entwicklung von neuen Modellen zur Gestaltung und Erfassung der Arbeitszeit und An- und Abwesenheitsverwaltung ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzubeziehen.

(2) Bezüglich Arbeitszeitflexibilität gilt § 32.

Sonderurlaub und Karenz

§ 44. Bei der Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und für die Pflegefreistellung haben für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter folgende Grundsätze zu gelten:

1. Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- und Karenzierungsmöglichkeiten auch zur Erfüllung familiärer Verpflichtungen darf nicht zur unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis führen.

2. Das Rektorat sorgt für die Einstellung von Ersatzkräften.

Diskriminierung, Sexuelle Belästigung, Mobbing

§ 45. (1) Alle Angehörigen der Universität Wien haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor Belästigung, sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing.

(2) Die Universität Wien setzt daher geeignete Präventivmaßnahmen und stellt sicher, dass Personen, die von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing betroffen sind, ein kostenloses rechtliches Beratungsangebot über die Beratungsstelle Sexuelle Belästigung und Mobbing am Referat für Frauenförderung und Gleichstellung erhalten.

(3) Sexuelle Belästigung iSd § 8 Bundesgleichbehandlungsgesetz stellt eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten dar. Die Universität Wien duldet weder geschlechtliche Belästigung noch sexistisches Verhalten und trifft geeignete Maßnahmen zur Prävention von sexueller Belästigung von Universitätsangehörigen. Die Beratungsstelle Sexuelle Belästigung und Mobbing hat die Anonymität der Ratsuchenden auch gegenüber der Universitätsleitung zu wahren. Die ausreichende budgetäre, personelle und räumliche Ausstattung zwecks kontinuierlicher Aufgabenerfüllung hierfür ist zu gewährleisten.

(4) Alle Angehörigen der Universität Wien, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes Verhalten unterbleibt.

(5) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mit Personalangelegenheiten befasst sind, werden regelmäßige Fortbildungen über den Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung, Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und Mobbing angeboten und deren Besuch empfohlen. Das Thema wird regelmäßig Bestandteil von Weiterbildungsveranstaltungen insbesondere für Vorgesetzte sein.

(6) Die Universität Wien bietet im Rahmen des Weiterbildungsangebots bzw. des Hochschulsports regelmäßig Kurse zur Selbstbehauptung und pro Studienjahr mindestens einen Selbstverteidigungskurs für Frauen an.

Sicherheit am Universitätsgelände

§ 46. (1) Die Universität Wien setzt alle zur Sicherheit am Universitätsgelände notwendigen Maßnahmen und berichtet dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen im Abstand von zwei Jahren darüber.

(2) Das Rektorat wirkt auf die Ausschaltung von Gefahrenquellen und die Beseitigung von Angsträumen in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen hin. Insbesondere sorgt es für ausreichende Beleuchtung aller Wege und Gänge, die Sicherung der Gebäude durch Schließanlagen und die Versperrung der Gebäude während der Nacht, an Wochenenden und Feiertagen.

Teil H. Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

§ 47. (1) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an der Universität Wien beobachtet die Einhaltung der einschlägigen Bestimmungen zur Gleichbehandlung und Frauenförderung und wirkt an der Umsetzung der Gendergleichheit mit.

(2) Der Arbeitskreis berät und unterstützt Bewerberinnen und Mitarbeiterinnen der Universität Wien in sie betreffenden Verfahren an der Universität. Dem Arbeitskreis dabei zur Verfügung gestellte Informationen sind grundsätzlich vertraulich zu behandeln. Die Mitglieder des Arbeitskreises sind darüber zur Verschwiegenheit verpflichtet.

(3) In Verfahren nach § 178 BDG 1979 ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen über die Antragstellung zu informieren.

(4) Der Arbeitskreis wirkt aktiv an der Namhaftmachung von Gutachterinnen in Habilitations- und Berufungsverfahren mit; ebenso hilft er bei der Suche nach geeigneten Bewerberinnen in Berufungsverfahren.

(5) Der Arbeitskreis stellt Informationen über seine Aufgaben, Tätigkeiten und Beratungsangebote sowie Kontaktmöglichkeiten auf seiner Homepage zur Verfügung.

(6) In den Fällen des § 42 Abs 8 Universitätsgesetz 2002 beginnt die Frist zur Anrufung der Schiedskommission am Tag nach Kenntnisnahme der Entscheidung durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu laufen.

Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

§ 48. (1) Die Erfüllung der Aufgaben als Mitglied im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen oder Genderbeauftragte bzw. Genderbeauftragter (Abs 8) ist als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten bzw. Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung anzusehen und auf die Arbeits- bzw. Dienstzeit anzurechnen.

(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, als Kontaktfrau oder Genderbeauftragte bzw. Genderbeauftragter zu berücksichtigen.

(3) Den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, den Kontaktfrauen und den Genderbeauftragten 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 ist bei Anträgen auf Verlängerung des Dienstverhältnisses zu berücksichtigen.

(5) Der bzw. dem Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und ihre und seine Stellvertreterinnen und Stellvertreter kann nach der Beendigung ihrer/seiner Tätigkeit im Arbeitskreis eine Freistellung für Forschung unter Beibehaltung des Monatsbezugs sowie der Aufwandsentschädigung für ein Semester gewährt werden.

(6) Den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie den Genderbeauftragten ist die Teilnahme an regelmäßigen Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen.

(7) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, die Kontaktfrauen und die Genderbeauftragten sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benutzen.

(8) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nominiert pro Studienkonferenz eine Genderbeauftragte bzw. einen Genderbeauftragten. Die bzw. der Genderbeauftragte berät die Studienprogrammleiterin oder den Studienprogrammleiter bzw. die Subeinheitsleiterin oder den Subeinheitsleiter bei der geschlechtergerechten Gestaltung und Organisation der Studienprogramme, insbesondere bei der Evaluation der Studienprogramme, der Vergabe von Lehraufträgen und der Gestaltung von Curricula. Zu diesem Zweck ist die bzw. der Genderbeauftragte beratendes Mitglied der Studienkonferenz und informiert den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

Ressourcen

§ 49. (1) Das Rektorat hat für die administrative Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und der Genderbeauftragten sowie für die Bereitstellung der dafür erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zu sorgen. Dies ist auch bei der Bedarfsanmeldung an die zuständigen Universitätsorgane zu berücksichtigen.

(2) Im Rahmen der jährlichen Budgetplanung der Universität Wien erstellt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einen Antrag hinsichtlich des Bedarfs an budgetären Mitteln. Dieser Antrag ist bei der Budgeterstellung zu berücksichtigen.

(3) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen steht weiterhin ein Raum mit angemessener technischer Ausstattung (zumindest EDV samt Drucker, Telefon, Telefax in ausreichender Qualität und Quantität) und der Möglichkeit zu vertraulichen Beratungen sowie ein separater, angemessen ausgestatteter Sekretariatsraum zur Verfügung.

Vernetzung mit anderen Einrichtungen zur Gleichbehandlung

§ 50. Die oder der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und das Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben auch die Aufgabe der Vernetzung mit den mit Gleichstellung und Frauenförderung befassten Institutionen anderer 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.

Geschäftsbereich Frauenförderung im Rektorat

§ 51. (1) Im Rektorat ist ein Geschäftsbereich Frauenförderung eingerichtet.

(2) Dieser Geschäftsbereich ist personell und räumlich der Aufgabenerfüllung entsprechend auszustatten und bei der Erfüllung aller Aufgaben der Frauenförderung sowie der Sensibilisierung für deren Problematik vom Rektorat zu unterstützen.

(3) Die Vizerektorin bzw. der Vizerektor für Personalwesen und Frauenförderung entwickelt Frauenförderungsprogramme und Programme zur Beratung und Förderung wissenschaftlicher Karrieren weiter.

Referat Frauenförderung und Gleichstellung

§ 52. (1) Das Referat Frauenförderung und Gleichstellung ist eine Serviceeinrichtung der Universität Wien zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung gemäß § 19 Abs 2 Z 7 Universitätsgesetz 2002.

(2) Dem Referat Frauenförderung und Gleichstellung werden ausreichende personelle, räumliche und budgetäre Ressourcen zur Verfügung gestellt.

(3) Das Referat Frauenförderung und Gleichstellung erfüllt folgende Aufgaben:

1. Konzeption und Durchführung von frauenfördernden Projekten und Maßnahmen an der Universität Wien,
2. Beratung und Information zu Fragen der Frauenförderung,
3. Koordination der Beratungsstelle Sexuelle Belästigung und Mobbing,
4. Durchführung eines frauenspezifischen Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen,
5. Periodische Herausgabe von genderspezifischen Daten der Universität Wien,
6. Beratung universitärer Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger in Fragen der Frauenförderung und Gleichstellung,
7. Vernetzungstätigkeit mit inner- und außeruniversitären frauenspezifischen Einrichtungen und
8. Öffentlichkeitsarbeit.

Referat Genderforschung

§ 53. Der Geschäftsbereich Gender Studies/ Frauen- und Geschlechterforschung dient der Unterstützung und dem Ausbau von Forschung und Lehre im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung u.a. durch:

1. Service, Koordination und Information für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Studentinnen und Studenten im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung und im entsprechenden wissenschaftlich-künstlerischen Bereich; Informationsweitergabe, Erstellung von Informationsmaterialien in den unterschiedlichsten Medien,
2. Unterstützung und Ausbau von Forschungs- und Lehraktivitäten der Frauen- und Geschlechterforschung; Vermittlung der Inhalte an die Öffentlichkeit und
3. Netzwerkarbeit mit anderen Koordinationsstellen und Einrichtungen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung.

Teil I. Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme (Sonderbudget)

Budgetangelegenheiten

§ 54 (1) Bei Budgeterstellung und Budgetzuweisung im Rahmen der Zielvereinbarungen sind die Gebote der Gleichstellung und Frauenförderung (Bundesgleichbehandlungsgesetz, Universitätsgesetz 2002, Frauenförderungsplan) als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte zu beachten. Budgetanträge, die insbesondere der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen entgegenwirken, sind nach Maßgabe der vorhandenen Mittel zu berücksichtigen.

(2) Ein Kriterium für die Vergabe aller Budgetmittel hat jedenfalls die Erfüllung der Frauenquote gemäß § 23 Abs 1 und 2 Frauenförderungsplan in der betreffenden Organisationseinheit zu sein.

Budgetäre Anreizsysteme (Sonderbudget)

§ 55. Das Rektorat der Universität Wien sorgt für budgetäre Anreize zur Frauenförderung. Entsprechende Anreizsysteme zur Gleichstellung (Sonderbudgets) sind zu entwickeln.

Teil J. Erhebungspflichten und Evaluation

Erhebung der Frauenquote

§ 56. (1) Das Rektorat erhebt regelmäßig die zur Umsetzung des Frauenförderungsplans notwendigen Daten. Die Frauenquoten sind jährlich beginnend mit dem Stichtag 01.01.2005 zu erheben, zu dokumentieren und zu veröffentlichen, wobei insbesondere auf den Frauenanteil unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Studierenden und den Absolventinnen und Absolventen sowie auf den Studien- und Karriereverlauf und auf das Arbeitsumfeld Bedacht zu nehmen ist.

(2) Diese Daten sind, soweit Rechtsfolgen daran gebunden sind, als Entscheidungsgrundlage in Personalangelegenheiten heranzuziehen.

(3) Die Ergebnisse dieser Erhebungen sind vom Rektorat jedenfalls alle zwei Jahre zu veröffentlichen.

(4) Wird die Frauenquote gemäß § 23 Abs 1 und 2 in einem Bereich nicht erreicht, sind die dafür ausschlaggebenden Gründe von den verantwortlichen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern im Rahmen ihrer Berichtspflicht gemäß §§ 56 und 59-61 Frauenförderungsplan anzugeben.

Begleitende Evaluation der Frauenförderung

§ 57. Bei der Evaluierung der Organisations- bzw. Subeinheiten sind relevante Frauendaten gesondert zu erheben und zu veröffentlichen.

Teil K. Umsetzung und Berichtspflichten

Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung

§ 58. (1) Jede Form von Diskriminierung 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.

(2) Die Umsetzung der Maßnahmen zur Erreichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten an der Universität Wien zählt zu den sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten der dafür jeweils zuständigen Organwalterinnen oder Organwalter. Die Verletzung dieser Bestimmungen ist entsprechend den dienst- oder arbeitsrechtlichen Vorschriften zu ahnden.

Berichtspflichten zur Förderung von Frauen

§ 59. (1) Die Frauenförderung ist Gegenstand der Zielvereinbarungen zwischen dem Rektorat und den Organisationseinheiten. Das Ergebnis der Evaluierung der Zielvereinbarung über die Frauenförderung ist an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu berichten.

(2) Das für Frauenförderung zuständige Mitglied des Rektorats berichtet regelmäßig über die Maßnahmen zur Frauenförderung.

Teil L. Inkrafttreten

Inkrafttreten

§ 60. Der Frauenförderungsplan der Universität Wien tritt mit dem auf die Kundmachung im Mitteilungsblatt der Universität Wien folgenden Tag in Kraft.

§ 61. Vier Jahre nach In-Kraft-Treten des Frauenförderplans überprüfen der Arbeitskreis, das Rektorat und der Senat die Wirksamkeit des Frauenförderplans.

Der Vorsitzende des Senates:

C l e m e n z