



Mitteilung

Studienjahr 2018/2019 - Ausgegeben am 13.05.2019 - Nummer 120

Sämtliche Funktionsbezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.

Satzung

120 Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Universität Wien



Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Universität Wien

Der Senat hat in seiner Sitzung am 9. Mai 2019 auf Vorschlag des Rektorates und des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen den nachstehenden Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Universität Wien beschlossen:

Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Universität Wien

INHALTSVERZEICHNIS

PRÄAMBEL	4
A. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	6
§ 1. Anwendungsbereich	6
§ 2. Gebrauch von diskriminierungsfreier und geschlechtergerechter Sprache	6
§ 3. Umsetzung von Gender Mainstreaming an der Universität Wien	6
§ 4. Entwicklungspläne und Zielvereinbarungen	6
§ 5. Benachteiligungsverbot	7
§ 6. Förderung von Diversität	7
Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung	7
§ 7. Arbeitszeitflexibilität	7
§ 8. Mentoring	8
Infrastruktur und Aufgaben	8
Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung	8
§ 9. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	8
§ 10. Ressourcen	9
§ 11. Geschäftsbereich Gleichstellung und Frauenförderung im Rektorat	9
§ 12. Abteilung Gleichstellung und Diversität	10
§ 13. Referat Genderforschung	10
§ 14. Budgetangelegenheiten	10
§ 15. Gender Budgeting	10
Erhebungspflichten, Evaluation und Berichtspflichten	11
§ 16. Erhebung der Frauenquote	11
§ 17. Sonstige Berichte an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	11
§ 18. Erhebung der Entlohnung	11
§ 19. Evaluation in den Organisationseinheiten	12
B. GLEICHSTELLUNGSPLAN	13
§ 20. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	13
§ 21. Diskriminierungsverbot	13
§ 22. Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung	13
§ 23. Maßnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung, Diskriminierung, Mobbing und Gewalt	14
§ 24. Trans-, intergeschlechtliche und nichtbinäre Personen	14
§ 25. Ausgewogenes Verhältnis der Studierenden, sowie Absolventinnen und Absolventen	15
§ 26. Evaluierung der Lehre durch Studierende	15
C. FRAUENFÖRDERUNGSPLAN	16
§ 27. Frauenförderungsgebot bei Unterrepräsentation	16

Personal- und Organisationsentwicklung	16
§ 28. Allgemeine Bestimmungen	16
Personalaufnahme	16
§ 29. Allgemeines	16
§ 30. Ausschreibung	17
§ 31. Überprüfung von Ausschreibungen	17
§ 32. Überprüfung der Bewerberinnen- und Bewerberlage	17
§ 33. Wiederholung der Ausschreibung	18
§ 34. Bewerbungsgespräche	18
§ 35. Auswahlkriterien	19
§ 36. Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren	19
§ 37. Fast Tenure Track Professuren	20
§ 38. Gutachterinnen und Gutachter	20
§ 39. Berufungsverhandlungen	20
§ 40. Maßnahmen gegen karrierehindernde Diskriminierungen	21
§ 41. Universitäre Selbstverwaltung	21
§ 42. Aus- und Weiterbildung für Führungskräfte zu Frauenförderung und Gender Mainstreaming	22
Lehre	22
§ 43. Beteiligung an Lehre, Frauenquote	22
§ 44. Gastprofessuren und Gastvortragende	22
§ 45. Begutachtung der Curricula in Bezug auf Frauen- und Geschlechterforschung	22
Studierende	22
§ 46. Aufnahme- und Auswahlverfahren und sonstige Verfahren zur Zulassung zu Studien	22
§ 47. Stipendien	23
§ 48. Erhöhung des Frauenanteils in Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	23
§ 49. Unterstützung bei der Karriereplanung	23
Beruflicher Aufstieg und Karriereplanung	23
§ 50. Förderung von Frauen des Allgemeinen Universitätspersonals	23
§ 51. Geschlechterverhältnis bei Leitungsfunktionen	24
§ 52. Weiterbildungsmöglichkeiten	24
§ 53. Ausbildungsmaßnahmen für weibliche Nachwuchsführungskräfte	24
§ 54. Förderung von Frauen in der Forschung	24
Inkrafttreten	25
§ 55. Tag des Inkrafttretens	25
§ 56. Überprüfung des Frauenförderungs- und Gleichstellungsplans der Universität Wien	25

Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Universität Wien

Präambel

Die Universität Wien bekennt sich zur Frauenförderung und zu einer aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern, zu einer Gleichstellung von Personen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung, sowie zu einem respektvollen Umgang mit Trans-, intergeschlechtlichen und nichtbinären Personen. Sie lehnt jede Diskriminierung sowie eine Benachteiligung im Zusammenhang mit Betreuungspflichten ab.

Die Universität Wien strebt an, den Anteil der Mitarbeiterinnen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen 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 mittelfristig auf 50 % zu erhöhen.

Die Organe und Angehörigen der Universität Wien sind dem Grundsatz der Gleichstellung verpflichtet und bekennen sich zur Diversität. Die leitenden Grundsätze ergeben sich aus den Bestimmungen des Bundes- Gleichbehandlungsgesetzes in der geltenden Fassung, im Folgenden B-GIBG, insbesondere aus dem allgemeinen Frauenförderungsgebot gemäß § 11 Abs 1 B-GIBG, sowie aus der sinngemäßen Anwendung des § 11b B-GIBG, § 11c B-GIBG, § 11d B-GIBG, aus dem Frauenförderungsplan im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (BGBl II 97/2008) sowie aus dem Universitätsgesetz 2002 (insbesondere §§ 2Z 9 und 10 Universitätsgesetz 2002). Die Aufgaben der Universität ergeben sich ebenfalls aus dem Universitätsgesetz 2002.

Die Universitätsangehörigen unterlassen jedes Verhalten, das eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung sowie Mobbing, sexuelle Belästigung und Gewalt darstellt und tragen zur Verhinderung solcher Verhaltensweisen bei.

Die zuständigen Organe der Universität Wien haben den erreichten Standard der Antidiskriminierung und Geschlechtergleichstellung kontinuierlich auszubauen und zu dokumentieren. Sie tragen zur Bewusstseinsbildung bei und unterstützen von Diskriminierung betroffene Personen bei der Durchsetzung ihrer Rechte.

Es wird festgehalten, dass es sich bei den aufgezählten Diversitätsdimensionen nicht um eine abschließende Liste handelt. Die Erscheinungsformen von Diskriminierungen können je nach Kontext variieren und unterliegen einem zeitlichen Wandel. Die Universität Wien fördert einen flexiblen Ansatz, der offen bleibt für Schutz vor anderen Formen der Diskriminierung. Außerdem wird darauf Bedacht genommen, die verschiedenen Dimensionen nicht nur isoliert, sondern auch intersektional zu betrachten, indem auf die wechselseitige Beeinflussung mehrerer Diskriminierungsformen und die dadurch entstehenden eigenen Diskriminierungserfahrungen Rücksicht genommen wird. Genauso ist der Universität Wien die faktische Diversität unter ihren Angehörigen ein Anliegen.

Durch Gender Mainstreaming und Frauenförderungsmaßnahmen in Personalplanung, Personalentwicklung, Forschung und Lehre wird bzw. werden

- auf die Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen in allen Bereichen hingewirkt,
- gleiche Arbeitsbedingungen, gleiche Aufstiegschancen sowie gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer sichergestellt,

- Frauen und Männern ein gleichberechtigter Zugang zu allen Mitteln und Möglichkeiten im Bereich von Infrastruktur, finanziellen Ressourcen, Entlohnung u. a. gewährleistet,
- Frauen bei Forschungsprojekten und der wissenschaftlichen Weiterqualifikation mit dem Ziel eine zur Berufungsfähigkeit führende Qualifikation zu erreichen, gefördert.

Durch Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsmaßnahmen fördert die Universität Wien

- die Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen universitären Bereichen,
- ein diskriminierungsfreies Arbeits- und Studenumfeld für alle Angehörigen der Universität Wien,
- die Vereinbarkeit von Betreuungspflichten mit Beruf und Studium,
- eine würdevolle, durch sexuelle Belästigungen nicht beeinträchtigte Studien- und Arbeitsatmosphäre,
- die Information und Kommunikation über Fragen der Gleichstellung, Antidiskriminierung und Frauenförderung.

Die Universität Wien strebt an, dass

- eine adäquate Infrastruktur zur Verwirklichung von Antidiskriminierung, Gleichstellung und Frauenförderung besteht,
- Frauen- und Geschlechterforschung verstärkt in Forschung und Lehre integriert werden.

Die Universität Wien strebt an

- entsprechende Rahmenbedingungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium,
- insbesondere Maßnahmen in den Bereichen: Kinderbetreuung, Förderung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur, familienfreundliche Arbeitsbedingungen und Karrieremöglichkeiten, Infrastruktur, Beratungsangebote und Informationsbereitstellung bereit zu stellen.

A. Allgemeine Bestimmungen

§ 1. Anwendungsbereich

Der Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan gilt für alle Angehörigen der Universität Wien (§ 94 Universitätsgesetz 2002) sowie für die Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Universität Wien oder um Aufnahme als Studierende.

§ 2. Gebrauch von diskriminierungsfreier und geschlechtergerechter Sprache

(1) Alle Organe und Angehörigen des wissenschaftlichen und allgemeinen Personals der Universität Wien bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen wie auch im Internet diskriminierungsfreier und geschlechtergerechter Sprache. Es sind 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, ist unzulässig.

(3) Auf dem Gelände der Universität Wien dürfen weder von der Universität noch durch Dritte Verlautbarungen, Plakate oder andere Materialien angebracht oder verteilt werden, deren Inhalte den Grundsätzen der Antidiskriminierung und Gleichstellung widersprechen oder diskriminierende Rollenstereotype verwenden oder vermitteln.

§ 3. Umsetzung von Gender Mainstreaming an der Universität Wien

(1) Gender Mainstreaming ist umzusetzen bei

1. der Erstellung des Entwurfs einer Satzung, der Erlassung oder Änderung einer Satzung,
2. der Erstellung und Zustimmung zu dem Entwicklungsplan sowie bei der Genehmigung des Entwicklungsplans,
3. der Erstellung und Genehmigung eines Entwurfs der Leistungsvereinbarung sowie bei deren Verhandlung und Abschluss,
4. der Erstellung und Genehmigung der Wissensbilanz,
5. Stellungnahmen.

(2) 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, Gleichstellung der Geschlechter und Antidiskriminierung zu achten.

§ 4. Entwicklungspläne und Zielvereinbarungen

(1) Die Ziele der Gleichstellung der Geschlechter, Frauenförderung und Antidiskriminierung sind in die Leistungsvereinbarung, den Entwicklungsplan und in die Zielvereinbarungen zwischen dem Rektorat und den Organisationseinheiten einzubeziehen. In den Zielvereinbarungen zwischen dem Rektorat und den Organisationseinheiten sind bei bestehender Unterrepräsentation quantifizierte Frauenförderungsziele zu formulieren.

(2) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist in diesem Zusammenhang bei Erstellung der Entwicklungspläne sowie der Zielvereinbarungen von den jeweiligen Organisationsleiterinnen und Organisationsleitern anzuhören.

(3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist über die im Rahmen der Zielvereinbarungen zwischen dem Rektorat und den Organisationseinheiten getroffenen Maßnahmen zur Frauenförderung zu informieren.

§ 5. Benachteiligungsverbot

(1) Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen dürfen keine Bestimmungen enthalten, die zu Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung führen können. Die Vertreterin oder der Vertreter der Universität Wien wirkt im Dachverband der Universitäten darauf hin, dass Kollektivverträge keine potenziell unmittelbar oder mittelbar diskriminierenden Bestimmungen enthalten.

(2) Im Zusammenhang mit einem Arbeitsvertrag darf niemand aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung mittelbar oder unmittelbar diskriminiert werden. Das gilt insbesondere bei der Festsetzung des Entgelts und sonstiger geldwerter Leistungen (Zulagen, Beiträge) und Einstufungen. Dasselbe gilt für Zusagen von Ressourcen im Rahmen von Berufungsverhandlungen.

(3) Universitätsangehörige dürfen beim Zugang zu Ressourcen oder Infrastruktur und der Zuteilung von Räumen etc. nicht aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung diskriminiert werden.

§ 6. Förderung von Diversität

Sämtliche zur Frauenförderung vorgesehenen Instrumente sind, soweit möglich, auch im Sinne einer antidiskriminierenden, diversitätsfördernden und gleichstellungsfördernden Universitätspolitik anzuwenden (z.B. Vergabe von Stipendien, Entwicklung und Ausführung von Mentoringprogrammen, Coaching und ähnliche Maßnahmen).

Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung

§ 7. Arbeitszeitflexibilität

(1) Forschungsarbeit und familiäre Verpflichtungen sind bei der Festlegung der Arbeitszeit, insbesondere auch bei der Festlegung von Vorlesungs-, Prüfungs- und Sitzungszeiten zu berücksichtigen.

(2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die 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 zu informieren. Die Möglichkeit zur Wahrnehmung dieser Rechte ist durch organisatorische Maßnahmen sicherzustellen. Bei der Herabsetzung der Wochendienstzeit auf die Hälfte bzw. bei

Teilzeitarbeit sind die Aufgabenbereiche entsprechend zu reduzieren. Arbeitszeitflexibilität ist bei Karriere- und Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen zu erörtern.

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

(4) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist bei der Entwicklung von neuen Modellen zur Gestaltung und Erfassung der Arbeitszeit und An- und Abwesenheitsverwaltung hinzuzuziehen.

(5) Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- und Karenzierungsmöglichkeiten insbesondere zur Erfüllung familiärer Verpflichtungen darf nicht zur unsachlichen unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis führen.

§ 8. Mentoring

(1) Die unmittelbaren Vorgesetzten sind verpflichtet, für eine bedarfsgerechte Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihre Aufgabenbereiche zu sorgen. Vorgesetzte haben als Mentorin oder Mentor zu wirken; bei diesen Aufgaben können sie sich durch erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen lassen. Für eine entsprechende Ausbildung der Mentorinnen und Mentoren ist Sorge zu tragen.

(2) Die Vorgesetzten haben auf die daraus erwachsenden zusätzlichen Belastungen bei der Verteilung der Dienstpflichten besondere Rücksicht zu nehmen. Mentoring-Aktivitäten sind bei Evaluationen positiv zu bewerten.

Infrastruktur und Aufgaben

Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung

§ 9. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

(1) Gemäß § 42 Universitätsgesetz 2002 ist an der Universität Wien ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eingerichtet (Mitteilungsblatt vom 23. 12. 2003, 4. Stück, Nr. 16 idgF).

(2) Die Erfüllung der Aufgaben als Mitglied oder Ersatzmitglied im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen oder Kontaktperson (Abs. 8 und Abs. 10) 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.

(3) Bei der Festlegung von Dienstpflichten ist die nachgewiesene zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Mitglied oder Ersatzmitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, als Kontaktperson oder Genderbeauftragte bzw. Genderbeauftragter zu berücksichtigen.

(4) Den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern 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. Bei Leistungsbeurteilungen ist in begründeten Fällen auf den tatsächlichen Zeitaufwand der Tätigkeit für den Arbeitskreis Rücksicht zu nehmen.

(5) Die Tätigkeit als Vorsitzende oder als Vorsitzender des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist bei etwaigen Qualifikationsfeststellungen zu berücksichtigen.

(6) Der oder dem Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist nach der Beendigung ihrer oder seiner Tätigkeit im Arbeitskreis, sofern ihr oder sein Arbeitsverhältnis andauert, eine Freistellung für Forschung unter Beibehaltung der vollen Bezüge sowie der Aufwandsentschädigung für ein Semester zu gewähren, sofern sie oder er ihre oder seine Funktion als Vorsitzende oder Vorsitzender mindestens eine Funktionsperiode ausgeübt hat. Der Vorsitzenden oder dem Vorsitzenden ist während ihrer oder seiner Tätigkeit eine Funktionszulage von € 5.000,00 brutto/jährlich zu gewähren.

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

(8) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und die Kontaktpersonen sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.

(9) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kann pro Studienkonferenz, sofern dies notwendig und zweckmäßig ist, eine Kontaktperson nominieren. Die Kontaktperson berät die Studienprogrammleiterin oder den Studienprogrammleiter bei der diskriminierungsfreien 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 Kontaktperson beratendes Mitglied der Studienkonferenz und informiert den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

(10) Auf begründeten Wunsch von Angehörigen der betreffenden Subeinheiten kann der Arbeitskreis für diese Subeinheit, sofern dies notwendig und zweckmäßig ist, eine Kontaktperson nominieren. Diese berät die Subeinheitsleiterin oder den Subeinheitsleiter in Fragen der Gleichbehandlung, Frauenförderung, Antidiskriminierung und Gleichstellung und berichtet an den Arbeitskreis.

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

(12) Dem Arbeitskreis zur Verfügung gestellte Informationen sind vertraulich zu behandeln. Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Arbeitskreises sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

§ 10. Ressourcen

(1) Das Rektorat hat dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zur Verfügung zu stellen.

(2) Bei der Auswahl der dem Arbeitskreis zur Verfügung gestellten Arbeitsräumlichkeiten ist auf deren zentrale Lage und barrierefreie Zugänglichkeit zu achten.

§ 11. Geschäftsbereich Gleichstellung und Frauenförderung im Rektorat

Im Rektorat ist ein Geschäftsbereich Gleichstellung und Diversität eingerichtet. Das zuständige Mitglied des Rektorats setzt Programme zur Frauenförderung, zur Diversität, zu Gender Mainstreaming und zu Gender Budgeting an der Universität Wien um.

§ 12. Abteilung Gleichstellung und Diversität

(1) Die Abteilung Gleichstellung und Diversität ist eine Serviceeinrichtung der Universität Wien gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 Universitätsgesetz 2002 zur Koordination der Aufgaben. Ihre Aufgaben liegen in der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungs- und Diversitätskonzepten sowie Gleichstellungs- und Diversitätsmaßnahmen, im Gleichstellungscontrolling, in der Durchführung von Karriereförderprogrammen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und in der Sensibilisierung für Fragen der Frauenförderung, Gleichstellung und Diversität.

(2) Der Abteilung Gleichstellung und Diversität ist die Beratungsstelle Sexuelle Belästigung und Mobbing zugeordnet.

(3) Der Abteilung Gleichstellung und Diversität werden ausreichende personelle, räumliche und budgetäre Ressourcen zur Verfügung gestellt.

§ 13. Referat Genderforschung

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 Studierende 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.

§ 14. Budgetangelegenheiten

(1) Bei Budgeterstellung und Budgetzuweisung im Rahmen der Zielvereinbarungen sind die Gebote der Gleichstellung und Frauenförderung als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte zu beachten.

(2) Die Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen in einer Organisationseinheit ist ein Kriterium für die Vergabe von Budgetmitteln.

§ 15. Gender Budgeting

Gender Budgeting umfasst die gendergerechte Vergabe von Mitteln. Dazu gehört auch das regelmäßige Monitoring der Entlohnung sowie eine sukzessive Erweiterung des Monitorings auf neue Bereiche. Hinsichtlich der Erhebung der Entlohnung ist § 18 zu beachten.

Erhebungspflichten, Evaluation und Berichtspflichten

§ 16. Erhebung der Frauenquote

(1) Das Rektorat erhebt regelmäßig die zur Umsetzung des Frauenförderungsplans notwendigen Daten. Die Frauenquoten sind jährlich, beginnend mit dem Stichtag 1.1.2019, zu erheben und zu dokumentieren, 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 als Entscheidungsgrundlage in Personalangelegenheiten heranzuziehen mit dem Ziel, Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils zu setzen.

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

(4) Gelingt die Beseitigung der Unterrepräsentation in einem Bereich nicht, sind die dafür ausschlaggebenden Gründe von den verantwortlichen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern im Rahmen ihrer Berichtspflicht anzugeben.

§ 17. Sonstige Berichte an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Neben den in §§ 4 Abs. 3, 19, 27 Abs. 2, 39 Abs. 5, 54 Abs. 1 und Abs. 2 Z 5, genannten Berichten hat das Rektorat dem Arbeitskreis bis zum Ende des Kalenderjahres insbesondere darüber zu berichten:

1. Welche Maßnahmen gesetzt wurden, um bei internen Fortbildungsseminaren die Vereinbarkeit mit Betreuungspflichten sicherzustellen.
2. Welcher Anteil der Mittel pro Organisationseinheit, der zur Finanzierung von Teilnahmen an Kongressen, Tagungen, Veranstaltungen zur beruflichen Vernetzung (Networking) und Weiterbildung zur Verfügung steht, zugunsten von Frauen verwendet wurde.
3. Wie sichergestellt wurde, dass von beauftragten externen Beraterinnen und Beratern in Personalentwicklungsangelegenheiten die Grundsätze der Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung eingehalten wurden.
4. Welche Organe bestellt wurden und wie diese zusammengesetzt sind (§ 41).
5. Wie viele Führungskräfte an Aus- und Weiterbildungen im Sinn von § 42 teilgenommen haben.

§ 18. Erhebung der Entlohnung

(1) Weiters ist die Entlohnung von Frauen und Männern nach Maßgabe der Wissensbilanz-Verordnung 2016 idgF getrennt zu erheben und zu veröffentlichen.

(2) An der Universität Wien besteht ein Gender Controlling System mit dem Schwerpunkt Gender Pay Gap. Das Rektorat stellt den jeweiligen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern Analysen für die Bereiche „Geschlechterrelationen“ nach Beschäftigungsgruppen, „Einkommen/Gender Wage Gap“ und nach Möglichkeit Ressourcenverteilung nach dem Geschlecht und ausgewählten universitären Statusgruppen, unter Berücksichtigung der Seniorität sowie Fachspezifika zur Verfügung.

§ 19. Evaluation in den Organisationseinheiten

Die bei der regelmäßigen Evaluierung der Organisationseinheiten sich nach spezifischen Umständen ergebenden Maßnahmen zur Gleichstellung, Frauenförderung und Antidiskriminierung sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in geeigneter Weise zur Kenntnis zu bringen.

B. Gleichstellungsplan

§ 20. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- (1) Die Universität Wien fördert ein gleichberechtigtes Kinder- und Familienbetreuungsmodell (z.B. Väterkarenz) sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- (2) Die Universität Wien fördert insbesondere Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und familiären Sorgepflichten von Universitätsangehörigen der Universität Wien, wie etwa mit Stimulierungsmaßnahmen, good-practice Beispielen und Anreizkomponenten.
- (3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternkarenz dürfen aus dieser keine unsachlichen Nachteile erwachsen. Sie sind beim Wiedereinstieg bestmöglich zu unterstützen.
- (4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, ihren Tätigkeitsbereich betreffende Informationen zu erhalten und in alle sie und ihr unmittelbares Arbeitsumfeld betreffenden Entscheidungsprozesse im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen eingebunden zu werden.
- (5) Bei Personalentwicklungsmaßnahmen soll nach Bedarf Kinderbetreuung angeboten werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternkarenz sind zu Personalentwicklungsmaßnahmen zuzulassen.
- (6) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Wahrnehmung der gesetzlichen oder vertraglichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Familienhospizkarenz/-teilzeit, Pflegekarenz/-teilzeit und Pflegefreistellung durch organisatorische Maßnahmen zu erleichtern. Bei der Verteilung von Arbeitsaufgaben und der Festlegung von Arbeitszeiten ist auf Betreuungspflichten Rücksicht zu nehmen.

§ 21. Diskriminierungsverbot

Jede Form von Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und der Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung stellt eine Verletzung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten dar und ist entsprechend den (dienst- oder arbeits-) rechtlichen Vorschriften zu sanktionieren.

§ 22. Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung

- (1) Alle Angehörigen der Universität Wien haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor Belästigung (iSd § 8a B-GIBG), sexueller Belästigung (iSd § 8 B-GIBG), Mobbing, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und der Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung.
- (2) Alle Angehörigen der Universität Wien, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes und diskriminierendes Verhalten in jeglicher Form sowie Mobbing unterbleibt.
- (3) An der Universität Wien stehen Personen, die von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing betroffen sind, folgende Beratungsstellen zur Verfügung:
 - Beratungsstelle Sexuelle Belästigung und Mobbing

- Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
- Betriebsräte
- HochschülerInnenschaft
- Konfliktmanagement

(4) Die Anonymität der Ratsuchenden ist auch gegenüber der Universitätsleitung zu wahren.

(5) Die ausreichende budgetäre, personelle und räumliche Ausstattung der Beratungsstelle Sexuelle Belästigung und Mobbing zwecks kontinuierlicher Aufgabenerfüllung hierfür ist zu gewährleisten.

(6) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mit Personalangelegenheiten befasst sind, werden regelmäßige Fortbildungen über den Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung, Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung und von Mobbing angeboten und deren Besuch empfohlen. Das Thema wird regelmäßiger Bestandteil von Weiterbildungsveranstaltungen insbesondere für Vorgesetzte sein.

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

§ 23. Maßnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung, Diskriminierung, Mobbing und Gewalt

(1) Alle Dienstvorgesetzten haben ihre Befugnisse zur Verhinderung von sexueller Belästigung, Diskriminierung, Mobbing und Gewalt in ihrem universitären Wirkungsbereich wahrzunehmen. Dienstvorgesetzte haben behaupteten Vorfällen von sexueller Belästigung nachzugehen.

(2) Lehrveranstaltungsleiterinnen und Lehrveranstaltungsleiter haben ein diskriminierungsfreies Klima in der Lehrveranstaltung, bei Prüfungssituationen, auf Exkursionen und sonstigen universitären Veranstaltungen zu gewährleisten und sexuelle Belästigung zu unterbinden.

(3) Betroffene von sexueller Belästigung und Gewalt haben das Recht, von der Universitäts- bzw. Fakultäts-/Zentrumsleitung Maßnahmen gegen Belästigerinnen oder Belästiger zu verlangen oder die Schiedskommission zu befragen.

(4) Betroffene und/oder Zeuginnen und Zeugen von sexueller Belästigung und Gewalt können den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen über Übergriffe informieren. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist verpflichtet, diese Informationen vertraulich zu behandeln und geeignete Maßnahmen zur Unterstützung der Betroffenen, zur Aufklärung des Sachverhaltes und zur Verhinderung weiterer Übergriffe in die Wege zu leiten.

§ 24. Trans-, intergeschlechtliche und nichtbinäre Personen

Die Universität Wien respektiert und unterstützt Menschen, die ihre Geschlechtsidentität ändern bzw. geändert haben, sowie Menschen, die mit ihrer Geschlechtsidentität von jenem Modell abweichen, das die Menschen notwendig als Frau oder Mann definiert.

§ 25. Ausgewogenes Verhältnis der Studierenden, sowie Absolventinnen und Absolventen

(1) In allen Studienfeldern ist ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis der Studierenden sowie der Absolventinnen und Absolventen anzustreben.

(2) Bei signifikanten Abweichungen sind von der Studienprogrammleitung Strategien und konkrete Maßnahmen zu entwickeln. Zu diesem Zwecke werden gesondert Mittel für besonders engagierte Maßnahmen in den Zielvereinbarungen vereinbart.

§ 26. Evaluierung der Lehre durch Studierende

(1) Bei der Evaluierung der Lehre durch die Studierenden ist zu erheben, ob die Gleichbehandlung von Studierenden verwirklicht wird und ob die Lehrinhalte unter Wahrung des Gebots der Gleichbehandlung der Geschlechter und in diskriminierungsfreier Weise vermittelt werden (z.B. Verwendung einer diskriminierungsfreien Sprache, Verzicht auf diskriminierende Beispiele und Themenstellungen sowie auf eine unkritische Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen etc.).

(2) Außerdem ist zu erheben, ob diskriminierende Prüfungssituationen auftreten; sei es aufgrund

- des Geschlechts
- der ethnischen Zugehörigkeit
- der Religion oder der Weltanschauung
- des Alters sowie
- der sexuellen Orientierung.

(3) Weiters soll erfasst werden, ob in der Lehre frauen- und geschlechterspezifische Themenstellungen behandelt werden, soweit dies fächerspezifisch möglich ist.

C. Frauenförderungsplan

§ 27. Frauenförderungsgebot bei Unterrepräsentation

(1) Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil unter den Beschäftigten auf einer Hierarchieebene bzw. innerhalb einer personalrechtlichen Kategorie in einer Organisationseinheit oder unter den Studierenden in einer Studienprogrammleitung weniger als 50 % beträgt.

(2) Unterrepräsentation ist in allen Bereichen zu beseitigen; über die getroffenen Maßnahmen ist alle drei Jahre an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu berichten.

Personal- und Organisationsentwicklung

§ 28. Allgemeine Bestimmungen

Alle Universitätsangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind innerhalb ihres Wirkungsbereichs verpflichtet, ihre Tätigkeit auch an den Zielen der Antidiskriminierung, Gleichstellung und Frauenförderung auszurichten.

Sie haben:

1. auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentationen von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten in unbefristeten Arbeitsverhältnissen und in Funktionen hinzuwirken sowie
2. bestehende Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis zu beseitigen,
3. eine bereits erreichte 50%ige Frauenquote tunlichst im Rahmen der Personalstrukturplanung zu wahren,
4. bei allen sonstigen Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, die Ziele dieses Frauenförderungsplanes zu berücksichtigen.

Personalaufnahme

§ 29. Allgemeines

(1) Liegt in einer Organisationseinheit der Anteil der Absolventinnen über 50 %, so ist ein Anteil von 50 % der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf allen Ebenen anzustreben.

(2) Alle an der Universität zu besetzenden Stellen sind nach Maßgabe des § 107 Abs 1 und 2 Universitätsgesetz 2002 in geeigneter Form bekannt zu machen.

(3) Bei Stellenbesetzungen, bei denen keine Ausschreibung erfolgt, sowie bei Besetzungen von Gastprofessuren gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002 sind die Auswahlverfahren so zu gestalten, dass die Auswahl nach sachlichen Gesichtspunkten erfolgt und es zu keiner Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung kommt.

§ 30. Ausschreibung

(1) Ausschreibungstexte sind so abzufassen, dass sie als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen. Sie haben außer sämtlichen Aufnahmeerfordernissen ein umfassendes Anforderungsprofil (insbesondere die maßgeblichen und erwünschten Qualifikationen) zu enthalten. Ausschreibungstexte dürfen nicht diskriminierend auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung sein.

(2) Unzulässig sind Ausschreibungstexte, die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für die nachfolgenden Personalauswahlverfahren darstellen. Gleiches gilt für eine überspezifizierte Ausschreibung, wenn der begründete Verdacht besteht, dass der potenzielle Kreis der Bewerbungen zu Gunsten oder Ungunsten einer bestimmten Person eingeschränkt werden soll.

(3) 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 ist weiters der Satz anzufügen: „Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.“

(4) Nachgewiesene Kompetenzen in Frauenförderung, Gender Mainstreaming und/oder Frauen- und Geschlechterforschung sollten bei der Besetzung von Führungspositionen mitberücksichtigt werden und sind dabei in die Begründung der Auswahl mitaufzunehmen.

§ 31. Überprüfung von Ausschreibungen

(1) Die Ausschreibungstexte und auf Verlangen die Arbeitsplatz- bzw. Aufgabenbeschreibungen sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen durch die betreffende Organisationseinheit unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.

(2) Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass ein Ausschreibungstext eine Diskriminierung bewirkt oder § 30 widerspricht, so ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen ab Vorlage Beschwerde bei der Schiedskommission zu erheben. Die Besetzung der Stelle ist bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig.

(3) Ändert das ausschreibende Organ von sich aus die Ausschreibung im Sinne der Beschwerde des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen vor einer Entscheidung der Schiedskommission ab, so ist dies der Schiedskommission unverzüglich zur Kenntnis zu bringen und das Verfahren von Amts wegen einzustellen.

(4) Solange eine Unterrepräsentation besteht, ist die Ausschreibung in einer Form vorzunehmen, durch die sichergestellt ist, dass potenzielle Bewerberinnen gezielt angesprochen und erreicht werden. Auf Verlangen ist dies gegenüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu dokumentieren.

§ 32. Überprüfung der Bewerberinnen- und Bewerberlage

Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, die die gesetzlichen Voraussetzungen und die 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 aufzufordern. Insbesondere sind die zur Sicherstellung der in § 31 Abs. 4 vorgesehenen Anforderungen getroffenen Maßnahmen nachzuweisen.

§ 33. Wiederholung der Ausschreibung

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

(2) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kann auf die Wiederholung der Ausschreibung verzichten, wenn die ausschreibende Stelle nachweist, dass während oder nach Ablauf der Bewerbungsfrist gem. § 32 qualifizierten Frauen Gelegenheit zu einer nachträglichen Bewerbung gewährt wurde.

(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.

§ 34. Bewerbungsgespräche

(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 (z.B. bei einer ungewöhnlich großen Anzahl an Bewerberinnen) kann ausnahmsweise und mit aktenkundigem Einverständnis des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen reduziert werden.

(2) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind geplante Bewerbungsgespräche auf Verlangen zur Kenntnis zu bringen und dieser hat das Recht am Bewerbungsgespräch teilzunehmen.

(3) In Aufnahmegesprächen, Hearings udgl. dürfen diskriminierende Fragen nicht gestellt werden. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, unkritischen, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren oder aus anderen Gründen diskriminieren.

(4) Den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist Auskunft über sowie Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen zu geben, deren Kenntnis zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen erforderlich ist. Auf Verlangen sind diese in elektronischer Form bzw. in Kopie zu übermitteln. Gleiches gilt für über die Bewerberinnen und Bewerber eingeholte Gutachten und ähnliche Unterlagen.

(5) Gremien (Panels), die Personalauswahlentscheidungen vorbereiten, haben zu ihren Sitzungen den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu laden. Unterbleibt die fristgerechte Ladung, hat das Gremium 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.

§ 35. Auswahlkriterien

- (1) Die Auswahlentscheidung muss sich an den Anforderungen der künftigen Aufgabenerfüllung orientieren. Im Ausschreibungstext nicht genannte Aufnahmekriterien dürfen nicht berücksichtigt werden.
- (2) Personalentscheidungen sind schriftlich zu begründen. Insbesondere ist nachvollziehbar darzulegen, warum die ausgewählte Person die Anforderungen des Ausschreibungstextes am besten erfüllt.
- (3) Sind Frauen unterrepräsentiert und wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, so hat das vorschlagsberechtigte Organ die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder Bewerberin im Einzelnen unter Bezugnahme auf die Kriterien des Ausschreibungstextes darzulegen.
- (4) Auf Karriereverzögerungen auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist bei der Auswahl Bedacht zu nehmen, um Bewerberinnen und Bewerber nicht zu benachteiligen.
- (5) Vergleichbare außeruniversitäre Karriereverläufe und dabei erworbene Qualifikationen sind angemessen zu berücksichtigen.
- (6) Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass eine Personalentscheidung eine Bewerberin oder einen Bewerber mit besonderen Bedürfnissen (z.B. begünstigte Behinderte nach BEinstG) diskriminiert oder eine solche Bewerberin oder ein solcher Bewerber bei gleicher Qualifikation nicht ausgewählt wurde, ist die zuständige Behindertenvertrauensperson davon in Kenntnis zu setzen.

§ 36. Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

- (1) In Berufungsverfahren sind potenzielle, 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, zwei Vertreterinnen oder 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. Beide Vertreterinnen und Vertreter 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. Für die Wahrnehmung der Aufgaben des Arbeitskreises in den Sitzungen der Berufungskommissionen können auch geeignete Personen, die dem Arbeitskreis nicht angehören, nominiert werden.
- (4) Nachgewiesene Kompetenzen in Frauenförderung, Gender Mainstreaming und/oder Frauen- und Geschlechterforschung sowie Antidiskriminierung sind in die Auswahl positiv einzubeziehen.
- (5) Alle Bewerberinnen, die die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, sind gem. § 98 Abs. 6 Universitätsgesetz 2002 nach begründeter Vorauswahl der Kommission gem. § 98 Abs. 5

Universitätsgesetz 2002 zu begutachten und auf Basis der Gutachten zu Präsentationen einzuladen.

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

(7) Enthält ein Vorschlag gemäß § 98 Abs. 7 Universitätsgesetz 2002 keine Frau, ist dies besonders zu begründen.

§ 37. Fast Tenure Track Professuren

(1) Es können höchstens 5 vH der Stellen für Professuren oder Äquivalente (vgl. Entwicklungsplan) je Leistungsvereinbarungsperiode im Schnellverfahren (Fast-Tenure-Track-Auswahlverfahren) für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Exzellenzförderung des ERC, des FWF (START, Wittgenstein) oder des WWTF (Vienna Research Groups for Young Investigators) vorgesehen/besetzt werden.

(2) §§ 32 - 35 Frauenförderungsplan sind bei der Durchführung des Fast-Tenure-Track Verfahrens nicht anwendbar.

(3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist bei der Prüfung der Eignung einer Person für das Fast-Tenure-Track-Auswahlverfahren durch die Rektorin oder den Rektor und die Dekanin oder den Dekan beizuziehen.

(4) Der Frauenanteil der Personen, die auf Grund des Fast-Tenure-Track-Auswahlverfahrens neu eine Tenure-Track-Stelle angetreten haben, beträgt innerhalb der Periode des Entwicklungsplans (6 Jahre) mindestens 30 %.

(5) Sollte der Frauenanteil von 40 % der besetzten Stellen innerhalb der Periode des Entwicklungsplans nicht gehalten werden, kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen gegebenenfalls (§ 42 Abs. 8 Universitätsgesetz 2002) die Schiedskommission anrufen.

§ 38. Gutachterinnen und Gutachter

Bei der Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern in Habilitations-, Berufungs- und sonstigen der Feststellung einer Qualifikation dienenden Verfahren ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis Bedacht zu nehmen. Diese sind zur Berücksichtigung der Spezifik weiblicher Lebensläufe anzuhalten.

§ 39. Berufungsverhandlungen

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

(2) Die Rektorin oder der Rektor hat Berufungsverhandlungen so zu führen, dass Bewerberinnen gegenüber Bewerbern insbesondere hinsichtlich des Gehalts, sonstiger Geldleistungen oder der Ausstattung nicht benachteiligt werden.

(3) Wird einer Bewerberin eine Frist zur Annahme oder Ablehnung eines Rufes gesetzt, ist bei der Festlegung dieser Frist auf die konkrete Lebenssituation Rücksicht zu nehmen.

(4) Solange Frauen in den betroffenen Organisations- und Subeinheiten noch unterrepräsentiert sind, hat die Rektorin oder der Rektor den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen über die Gründe des Scheiterns der Berufungsverhandlungen mit Bewerberinnen Auskunft zu erteilen.

(5) Das Rektorat hat dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen alljährlich über die Anzahl von Bewerberinnen, das Verhältnis von Bewerberinnen und Listenplätzen und das Geschlechterverhältnis der in diesem Jahr neu berufenen Professorinnen und Professoren pro Organisationseinheit Bericht zu erstatten.

§ 40. Maßnahmen gegen karrierehindernde Diskriminierungen

(1) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, Beschwerde an die Schiedskommission wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu erheben, wenn

1. die Dienstpflichten nicht so gestaltet werden, dass die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voraussichtlich die für ihre Laufbahn erforderlichen Qualifikationen zeitgerecht erwerben können oder auf Laufbahnunterbrechungen aufgrund von Betreuungspflichten keine Rücksicht genommen wird
2. in Eignungsabwägungen, Dienstbeschreibungen, Festlegungen der Dienstpflichten, Aufgabenzuweisungen, Beurteilungen und Zeugnissen diskriminierende oder karrierehemmende oder sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientierende Beurteilungskriterien einbezogen werden, welche zur Benachteiligung von weiblichen Beschäftigten oder zu einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung führen
3. Frauen beim Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen diskriminiert werden
4. Mitarbeiterinnen im Zusammenhang mit Weiterbildungsmaßnahmen während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Arbeitsplatz sowie Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligt werden
5. bei Karrieregesprächen der Grundsatz der Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung verletzt werden

(2) Nach Feststellung einer Diskriminierung durch die Schiedskommission ist das Rektorat verpflichtet, einen diskriminierungsfreien Zustand herzustellen.

§ 41. Universitäre Selbstverwaltung

(1) Im Rahmen der universitären Verwaltung ist in allen Gremien auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis Bedacht zu nehmen. Frauen sind tunlichst in den Wahlvorschlag für den Vorsitz aufzunehmen. Dies gilt auch für Wahlvorschläge für monokratische Ämter.

(2) Vorschläge gemäß § 5 Abs. 1 und 2 sowie gemäß § 10 Abs. 3 Organisationsplan sollen, soweit möglich, zumindest eine geeignete Kandidatin enthalten.

(3) Bei der Besetzung von Studienprogrammleiterinnen und Studienprogrammleitern sowie Leiterinnen und Leitern von Subeinheiten ist ein angemessener Frauenanteil anzustreben.

§ 42. Aus- und Weiterbildung für Führungskräfte zu Frauenförderung und Gender Mainstreaming

Führungskräfte sind ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der Einhaltung der Ziele der Frauenförderung, Gleichstellung und Antidiskriminierung ein Vorbild. Sie kennen die notwendigen rechtlichen Rahmenbedingungen bzw. eignen sich diese in angemessener Zeit an.

Kenntnisse im Bereich der Frauenförderung, des Gender Mainstreamings, der Gleichstellung, der Antidiskriminierung und des Mentorings sind bei der Auswahl von Führungskräften zu berücksichtigen.

Lehre

§ 43. Beteiligung an Lehre, Frauenquote

Bei Beauftragung mit Lehre ist nach Maßgabe des jeweiligen Personalstandes die 50%ige Frauenquote in allen Studienprogrammleitungen und Organisationseinheiten einzuhalten. Bei der Vergabe von Lehraufträgen ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis Bedacht zu nehmen.

§ 44. Gastprofessuren und Gastvortragende

Bei Gastprofessuren und Gastvortragenden ist ein Frauenanteil von mindestens 50 % pro Organisationseinheit anzustreben.

§ 45. Begutachtung der Curricula in Bezug auf Frauen- und Geschlechterforschung

(1) Bei der Gestaltung der Curricula ist die Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung als Forschungsbereich tunlichst zu berücksichtigen. Soweit fächerspezifisch sinnvoll, ist auf die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in den Pflicht- und Wahlfächern zu achten.

(2) 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.

(3) Eine kontinuierliche und regelmäßige Erfassung der Berücksichtigung von Frauen- und Geschlechterforschung in der Lehre ist sicherzustellen.

Studierende

§ 46. Aufnahme- und Auswahlverfahren und sonstige Verfahren zur Zulassung zu Studien

Die Aufnahme- und Auswahlverfahren nach §§ 71 b-d Universitätsgesetz 2002 (Zugang zu besonders stark nachgefragten Studien) und sonstigen Verfahren zur Zulassung zu Studien sind so zu gestalten, dass sie zu keinerlei Diskriminierung insbesondere aufgrund des Geschlechts oder der sozialen Herkunft führen.

§ 47. Stipendien

(1) Es ist sicherzustellen, dass Stipendienangebote an Frauen herangetragen werden und diese zur Bewerbung aufgefordert werden. 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) Anzustreben ist zumindest jener Anteil weiblicher Stipendiatinnen, der dem Anteil weiblicher Studierender entspricht.

§ 48. Erhöhung des Frauenanteils in Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

(1) In Studienrichtungen, in denen der Anteil der Studienanfängerinnen oder Absolventinnen unter 50 % liegt, sind in Zusammenhang mit § 25 von der Studienprogrammleitung Strategien und konkrete Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in diesen Studienrichtungen zu entwickeln.

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

§ 49. Unterstützung bei der Karriereplanung

(1) Mitarbeiterinnen ist die Teilnahme an karrierefördernden Veranstaltungen wissenschaftlichen oder berufsfördernden Inhalts nach Maßgabe der Erfordernisse des Dienstbetriebs zu ermöglichen. Im Rahmen der dienstlichen Erfordernisse sind dafür auch in begründeten Fällen Freistellungen zu gewähren. Die Entscheidung der oder des Vorgesetzten hat binnen einer angemessenen Frist zu erfolgen.

(2) Sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen Dienst- bzw. Arbeitszeitenänderungen notwendig, sind diese von den Vorgesetzten zu gewähren, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen.

(3) Im Rahmen des Weiterbildungsprogramms der Universität Wien haben Mitarbeiterinnen Anspruch auf spezielle Seminare zur Frauenförderung.

Beruflicher Aufstieg und Karriereplanung

§ 50. Förderung von Frauen des Allgemeinen Universitätspersonals

Die Universität fördert die Karriere von Frauen des allgemeinen Universitätspersonals durch:

1. Entwicklung, Umsetzung und begleitendes Monitoring von gendersensiblen Karrieremodellen für das allgemeine Universitätspersonal
2. Entwicklung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen (Qualifikationsprogrammen) im universitätsspezifischen Verwaltungsbereich (Personalentwicklung)
3. Gezielte Förderung der Teilnahme von Frauen an diesen Maßnahmen (Berücksichtigung familiärer Situation etc.)

4. Berücksichtigung der speziellen Arbeitsbedürfnisse von Frauen auch beim allgemeinen Personal (Familie, Schwangerschaft, Wiedereinstieg etc.) durch geeignete Arbeitszeitmodelle, alternative Arbeitsmethoden, wenn möglich und Wiedereinsteigerinnenprogramme.

§ 51. Geschlechterverhältnis bei Leitungsfunktionen

(1) Bei der Betrauung mit Leitungsfunktionen ist auf die Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses zu achten.

(2) Bei Unterrepräsentation sind Bewerberinnen, die für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) bzw. Beförderung in gleichem Maße geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, vorrangig zu berücksichtigen.

§ 52. Weiterbildungsmöglichkeiten

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

(2) Wird dem Verlangen einer Mitarbeiterin auf Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung nicht entsprochen, kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine schriftliche Begründung der Ablehnung anfordern. Im Fall des begründeten Verdachts einer Diskriminierung kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine Beschwerde bei der Schiedskommission erheben.

§ 53. Ausbildungsmaßnahmen für weibliche Nachwuchsführungskräfte

Frauen sind in Ausbildungsmaßnahmen für Führungskräfte und zukünftige Führungskräfte (High Potentials) so einzubeziehen, dass der Universität eine ausreichende Anzahl von Frauen zur Besetzung von Führungspositionen zur Verfügung steht.

§ 54. Förderung von Frauen in der Forschung

(1) Vorgesetzte haben geeignete Mitarbeiterinnen und Studentinnen zur Dissertation bzw. wissenschaftlichen Weiterentwicklung mit dem Ziel eine zur Berufungsfähigkeit führende Qualifikation zu erreichen, zu ermutigen und zu unterstützen. Solange habilitierte Frauen unterrepräsentiert sind, sind darüber hinaus Maßnahmen zu ergreifen, die dem entgegenwirken. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist über die gesetzten Maßnahmen zu informieren.

(2) Habilitation:

1. Für Frauen, welche kein Dienstverhältnis zur Universität Wien haben und die Stellung eines Habilitationsantrages an der Universität Wien beabsichtigen, ist auf deren Wunsch durch die Dekanin/den Dekan bzw. die Zentrumsleiterin/den Zentrumsleiter eine Professorin oder ein Professor zu bestellen, welche/r die Habilitationswerberin vor und während des Habilitationsverfahrens als Mentorin oder Mentor unterstützt.
2. Alle Dienstvorgesetzten haben darauf zu achten, dass auf Frauen kein Druck zur Unterlassung von Habilitationsanträgen oder deren Zurückziehung ausgeübt wird;

ebenso ist darauf zu achten, dass es wegen der (beabsichtigten) Einbringung eines Habilitationsantrages nicht zu Diskriminierungen oder Mobbing kommt.

3. Dienstpflichten sind so festzulegen, dass die Vereinbarkeit von familiären Betreuungspflichten und Erreichung der Habilitation möglich ist. Habilitandinnen können zu Forschungszwecken von der Anwesenheitspflicht entbunden werden.
 4. Das Rektorat hat mit Organisationseinheiten, in denen während der abgelaufenen Leistungsvereinbarungsperiode weniger als 50 % der Habilitationen von Frauen erreicht wurden, in den Zielvereinbarungen Maßnahmen zur Förderung von Habilitandinnen zu vereinbaren.
 5. Das Rektorat berichtet dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nach jeder Leistungsvereinbarungsperiode über die zur Steigerung der Habilitationen von Frauen in den Organisationseinheiten ergriffenen Maßnahmen und deren Auswirkungen.
- (3) Das Rektorat fördert die Karrierechancen von Frauen, die eine wissenschaftlichen Weiterentwicklung mit dem Ziel eine zur Berufungsfähigkeit führende Qualifikation zu erreichen anstreben, durch spezielle Programme (Mentoring, Berufungstraining).

Inkrafttreten

§ 55. Tag des Inkrafttretens

Der Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Universität Wien tritt mit dem auf die Kundmachung im Mitteilungsblatt der Universität Wien folgenden Tag in Kraft. Mit seinem Inkrafttreten tritt der bisherige Frauenförderungsplan der Universität Wien (Mitteilungsblatt der Universität Wien vom 20.12.2005, 10. Stück, Nr. 94) außer Kraft.

§ 56. Überprüfung des Frauenförderungs- und Gleichstellungsplans der Universität Wien

Vier Jahre nach Inkrafttreten des Frauenförderungs- und Gleichstellungsplans der Universität Wien überprüfen der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, das Rektorat und der Senat die Wirksamkeit des Frauenförderungs- und Gleichstellungsplans der Universität Wien.

Der Vorsitzende des Senates:

S c h w a r z