

Erschienen im Mitteilungsblatt der Universität, Stück XVI, Nummer 121, am 28.01.2003, im Studienjahr 2002/03.

121. Frauenförderplan der Universität Wien

Der Senat der Universität Wien hat in seiner Sitzung vom 23.1.2003 gem. § 51 Abs. 1 Zi. 14 auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Universität Wien folgenden Frauenförderplan der Universität Wien beschlossen:

Frauenförderplan der Universität Wien

Inhaltsverzeichnis

Präambel

I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache

§ 2 Allgemeine Erhebungs- und Berichtspflicht

- (1) Erhebung der Frauenquote
- (2) Berichtspflichten und Veröffentlichungspflichten
- (3) Allgemeine Informationen
- (4) Begleitende Evaluation der Frauenförderung

II Forschung

§ 3 Förderung der Forschung von Frauen

- (1) Vergabe von Stipendien
- (2) Vergabe von Forschungsmitteln
- (3) Vergabe von Fördermitteln

§ 4 Berichtspflichten zur Forschungsförderung von Frauen

- (1) Bericht im Senat
- (2) Begründungspflicht bei Nichterreichung der Quote

III Lehre

§ 5 Beteiligung an Lehre, Frauenquote

- (1) Anteil der weiblichen Lehrenden
- (2) Universitätsinterne Lehre
- (3) Externe Lehrbeauftragte

§ 6 Gastprofessorinnen oder Gastprofessoren und Gastvortragende

- (1) Frauenanteil
- (2) Prioritätenreihung der Gastprofessuren

§ 7 Evaluierung der Lehre

§ 8 Berichtspflichten zur Lehre

IV Studierende

§ 9 Erhöhung des Frauenanteils in Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

V Personalaufnahmeverfahren

§ 10 Personalaufnahme

- (1) Allgemeines
- (2) Motivieren zur Bewerbung

§ 11 Ausschreibung

- (1) Ausschreibungstexte
- (2) Gender Mainstreaming Kompetenz
- (3) Anregung zur Bewerbung
- (4) Wiederholung der Ausschreibung

§ 12 Auswahlverfahren

- (1) Auswahl- und Bewertungskriterien
- (2) Bewerbungen während der Abwesenheit vom Dienst
- (3) Fortgeschrittenes Alter der Bewerberinnen

§ 13 Bestimmungen für Berufungsverfahren

- (1) Vorträge und Präsentationen
- (2) Berufungsvorschlag
- (3) Berufungsverhandlungen

§ 14 Vertretung von Beamtinnen oder Beamten und Vertragsbediensteten während des Mutterschutzes und des Elternkarenzurlaubs

- (1) Ersatzkraftaufnahme (Mutterschutzzeiten)
- (2) Ersatzkraftaufnahme (Karenzzeiten)

§ 15 Zusammensetzung von Kommissionen bei Berufungs- und Habilitationsverfahren

§ 16 Frauen in der universitären Selbstverwaltung

§ 17 Externe Beratung in Personalangelegenheiten

VI Personalentwicklung

§ 18 Personalentwicklung als Instrument der Frauenförderung

§ 19 Dienstpflichten

- (1) Beurteilungskriterien
- (2) Festlegung der Dienstpflichten

§ 20 Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung

VII Rahmenbedingungen

§ 21 Kinderbetreuung

- (1) Bedarfserhebung

- (2) Kinderbetreuungsbeauftragte
- (3) Kinderbetreuungsanlaufstelle
- (4) Kinderbüro

§ 22 Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Mobbing

VIII Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbe-handlung

§ 23 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

- (1) Administrative Unterstützung
- (2) Budgetäre Mittel
- (3) Mitarbeit im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen als Dienstpflicht

§ 24 Zentrum für Frauenförderung und Genderforschung

- (1) Zuordnung und Verankerung
- (2) Ausstattung und budgetäre Mittel

§ 25 Geschäftsbereich für Frauenförderung

- (1) Einrichtung durch die Rektorin oder den Rektor
- (2) Ausstattung und Aufgaben

IX Anreizsysteme und Mentoring-Programm

§ 26 Anreizsysteme

- (1) Budgetäre Anreize zur Frauenförderung
- (2) Anreizsystem der Universität Wien
- (3) Zuständigkeit

§ 27 Mentoring-Programm

X Frauen- und Geschlechterforschung

§ 28 Forschung

- (1) Gleichwertigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung
- (2) Auf- und Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung

§ 29 Lehre

- (1) Studienpläne
- (2) Budget
- (3) Stellungnahme des Zentrums für Frauenförderung und Genderforschung
- (4) Schwerpunktausbildung „Frauen- und Geschlechterforschung“

§ 30 Stellenwidmung

§ 31 Genderprofessur

§ 32 Lehrauftragskontingent

- (1) Budgetäre Mittel
- (2) Interfakultäres Lehrauftragskontingent
- (3) Organisatorische Abwicklung

Frauenförderplan der Universität Wien

Präambel:

Die Universität Wien bekennt sich zu den Anliegen der Frauenförderung und zur Schaffung eines karrierefördernden Klimas für Frauen an der Universität. De-facto-Gleichbehandlung von Frauen und Männern und Frauenförderung haben ihren adäquaten Niederschlag in Forschung und Lehre sowie in der Verteilung der Ressourcen zu finden. Darüber hinaus sind alle Richtlinien der Universität nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming zu beurteilen.

I Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache

Alle Organe und Verwaltungseinrichtungen der Universität Wien bedienen sich in Reden, Aussendungen, Formularen, Protokollen und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen, wie zum Beispiel im Internet, einer geschlechtergerechten Sprache (gem. § 16 Frauenförderungsplan des bm:bwk (BGBl II Nr. 94/2001)).

§ 2 Erhebungs- und Berichtspflicht

(1) Erhebung der Frauenquote

Die Frauenquoten sind jährlich vom Rektorat zu erheben und in Abständen von jeweils einem Jahr zu aktualisieren. Stichtag ist jeweils der 1. Oktober eines Kalenderjahres (vgl. §7 Z 1 der Richtlinien für die Frauenförderpläne in der Satzung der Universität Wien; "Richtlinien zur Frauenförderung").

1. Wissenschaftliches Personal

Die Frauenquote ist für die Universität, die Fakultäten und die Institute gesondert zu erheben und auszuweisen. In der Personengruppe des wissenschaftlichen Personals ist der Frauenanteil für die

- Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund
- Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund
- die Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten (Ao. Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren), die in einem einer Universität zugeordneten Dienstverhältnis stehen
- die Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten, die in keinem der Universität zugeordneten Dienstverhältnis stehen
- die Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten in einem zeitlich begrenzten Dienstverhältnis (§§ 174 ff BDG 1979)
- die Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten in einem provisorischen Dienstverhältnis (§ 177 BDG 1979)
- die Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten einem Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit (§ 176 BDG 1979)

- die Universitätsassistentinnen und Universitätsassistenten in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund (§§ 51 ff VBG 1948)
- die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb (§ 32 UOG 1993)
- die Ärztinnen und Ärzte und Zahnärztinnen und Zahnärzte (§ 33 UOG 1993), die Studienassistentinnen und Studienassistenten (§ 34 UOG 1993)
- die Bundeslehrerinnen und Bundeslehrer (§§ 201 ff BDG 1979), die Vertragslehrerinnen und Vertragslehrer (§ 50 VBG 1948)
- die Gastprofessorinnen und Gastprofessoren (§ 25 UOG 1993) und die Angestellten im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit
- die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausbildung (§ 6 Abgeltegesetz)
- die Staff Scientists (§ 49 s VBG)
- die Assistentinnen und Assistenten (§ 49 l VBG)
- und die Professorinnen und Professoren (§ 49 f VBG)

zu ermitteln.

2. Allgemeine Universitätsbedienstete

In der Personengruppe der Allgemeinen Universitätsbediensteten ist der Frauenanteil jeweils nach Besoldungsgruppen, Entlohnungsschemata, Verwendungsgruppen, Entlohnungsgruppen sowie Funktionsgruppen für die Dienstleistungseinrichtungen gesondert zu ermitteln. Der Frauenanteil der dadurch nicht erfassten Allgemeinen Universitätsbediensteten ist nach der Gesamtzahl der verbleibenden Beschäftigten dieser Personengruppe an der Universität Wien zu ermitteln.

3. Studierende – Absolventinnen und Absolventen

Der Frauenanteil unter den Studierenden der Universität, der Fakultäten und Studienrichtungen ist nach folgenden Kategorien zu erfassen:

- Studienanfängerinnen und Studienanfänger
- Absolvierung der einzelnen Studienabschlüsse
- Erstabschlüsse
- Zweitabschlüsse

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

4. Lehre

a) Der Anteil der von an der Universität beschäftigten Frauen abgehaltenen Lehre ist für jede Studienrichtung/Fakultät zu ermitteln, welche jeweils in den folgenden Kategorien Beauftragung/Basislehre, Beauftragung, Betrauung und Venia lehren. Weiters ist das Ausmaß der von Frauen gehaltenen Stunden in jeder Kategorie festzustellen.

b) Dasselbe gilt für externe Lehraufträge. Es ist für jede Studienrichtung/Fakultät der Anteil der Frauen, die mit remunerierten bzw. nicht remunerierten Lehraufträgen beauftragt werden, und das Ausmaß der von Frauen gehaltenen Stunden je nach Art der Abgeltung (remunert lit. a, lit. b und lit. c und nicht remuneriert) zu erheben.

c) Das Ausmaß der im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung abgehaltenen Lehre ist zu erfassen.

5. Sonstige Bereiche

Ebenso zu erheben ist die Frauenquote bei

a) Bewerbungen, Aufnahmen, Umwandlungen, Wiederbestellungen, Verlängerungen, Überstellungen, Definitivstellungen, Ernennungen, Bestellungen, Neubewertungen, Verwendungs-

änderungen, Überstellungen in andere Verwendungsgruppen, Versetzungen, Auflösungen von Dienstverhältnissen, Kündigungen, Entlassungen, jeweils getrennt für die unter Z 1 und Z 2 genannten Personengruppen;

b) Vergabe von Forschungsmitteln, der außerordentlichen Dotation, dem Zugang zu Großgeräten und bei der Zuweisung von Mitteln für die forschungsbezogene Weiterbildung;

c) Vergabe von Mitteln für die nicht forschungsbezogene Weiterbildung;

d) Vergabe von Reisekostenzuschüssen (die Genehmigungs- und Abweisungsquoten sind geschlechtsspezifisch auszuweisen);

e) Vergabe von Fördermitteln (z.B. Stipendien) entsprechend ihrem Anteil am im Dienststand befindlichen Personal;

f) Zuteilung von Dienstzimmern (eigenen bzw. mit anderen geteilten Räumlichkeiten) aufgeschlüsselt nach Verwendungsgruppen.

(2) Berichtspflichten und Veröffentlichungspflichten

Die gemäß Abs. 1 erfassten Daten sind jährlich von der Rektorin oder dem Rektor im Senat sowie im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu berichten und diese Berichte sind von der Rektorin oder dem Rektor im Mitteilungsblatt der Universität Wien zu veröffentlichen. Von der Veröffentlichung sind alle Angehörigen der Universität Wien zu informieren. Die Berichte sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie dem Zentrum für Frauenförderung und Genderforschung nachweislich zu übermitteln. Wenn Personalangelegenheiten zur Entscheidung anstehen, ist auf diese Daten Bezug zu nehmen.

(3) Allgemeine Informationen

Der Anteil von Frauen am Universitätsleben und ihre Beiträge zu Forschung, Lehre und Verwaltung werden regelmäßig in den Medien der Universität Wien (z.B. in der Universitätszeitung) dokumentiert.

1. Die Internethomepage des Vizerektorates mit dem Geschäftsbereich Frauenförderung enthält auf der Einstiegsseite Links zu frauenrelevanten Informationen (jedenfalls Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Zentrum für Frauenförderung und Genderforschung, Frauenförderplan, Vizerektorat für Frauenförderung, Mittelvergabe usw.).

2. Den Studierenden wird anlässlich des Zulassungsverfahrens (§§ 30 ff UniStG) ein Informationsblatt zur Verfügung gestellt. Darin werden jedenfalls die mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Gremien und Einrichtungen genannt. Informiert wird auch über die an der Universität Wien eingerichtete Beratungsstelle sexuelle Belästigung und Mobbing. Das Informationsblatt ist zudem in der Studienabteilung aufzulegen und auf der Internethomepage der Universität Wien zu publizieren.

3. In den Orientierungsveranstaltungen gemäß § 38 Abs. 3 UniStG sind von der Studiendekanin oder dem Studiendekan in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und dem Zentrum für Frauenförderung und Genderforschung Informationen zu Gleichbehandlungsfragen, Frauenförderung und Frauen- und Geschlechterforschung zu geben.

4. Alle Bediensteten erhalten bei Dienstantritt von der Personalabteilung der Universität Wien ein Informationsblatt. Darin werden jedenfalls die mit der Gleichbehandlung, Frauenförderung und Frauen- und Geschlechterforschung befassten Gremien und Einrichtungen genannt. Informiert wird auch über die an der Universität Wien eingerichtete Beratungsstelle sexuelle Belästigung und Mobbing.

(4) Begleitende Evaluation der Frauenförderung

Neben der jährlichen Evaluation der Umsetzung der Frauenförderpläne gem. § 7 Z 2 der Richtlinien für die Frauenförderpläne in der Satzung der Universität Wien beauftragt die Universität Wien auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zumindest

jedes 5. Jahr eine fach einschlägige Forschungseinrichtung mit der Erstellung einer Studie zur Evaluierung der Frauenförderung an der Universität Wien. Diese Studie wird im Mitteilungsblatt und im Jahresbericht der Universität Wien veröffentlicht; eine von den Autorinnen oder Autoren erstellte Kurzfassung wird in den Forschungsbericht der Universität Wien aufgenommen.

II Forschung

§ 3 Förderung der Forschung von Frauen

(vgl. § 2 Z 1 und 2, § 7 Z 3-5 der Richtlinien zur Frauenförderung)

(1) Bei der Vergabe von Stipendien und Studienförderung sind Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Studierenden, bei der Vergabe von Diplom- und Doktoratsstipendien entsprechend ihrem Anteil an den Absolventinnen und Absolventen zu berücksichtigen.

(2) Bei der Vergabe von Mitteln für die Forschungsförderung im Bereich der Fakultät sind diese Mittel zumindest proportional zur Anzahl der Anträge von Frauen und Männern aufzuteilen und regelmäßig zu steigern.

(3) Entscheiden Organe, Kommissionen oder Angehörige der Universität Wien über die Vergabe von Mitteln zur Forschungsförderung, die von privater Seite oder über Stiftungen zur Verfügung stehen, so haben diese auf eine nach den Geschlechtern ausgewogene Verteilung dieser Mittel zu achten.

§ 4 Berichtspflichten zur Forschungsförderung von Frauen

(1) Über die Umsetzung der Förderungsmaßnahmen im Bereich der Forschung hat die Vizerektorin oder der Vizerektor für Forschung einmal jährlich im Senat zu berichten. Der Bericht ist nachweislich an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen weiterzuleiten und im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen (Vgl. § 7 Z 1 u. 2 der Richtlinien für Frauenförderung).

(2) Die Frauenquote und die Höhe der an Frauen vergebenen Mittel (relativ und absolut) bei der Vergabe von Forschungsmitteln und Stipendien sowie bei der Zuweisung von Mitteln für die forschungsbezogene Weiterbildung sind zu erheben und auszuweisen. Wird die Frauenquote in einem Bereich nicht erreicht, sind die dafür ausschlaggebenden Gründe darzulegen.

III Lehre

§ 5 Beteiligung an Lehre, Frauenquote

(1) Der Anteil der weiblichen Lehrenden an der Gesamtzahl der Lehrenden pro Studienrichtung/Fakultät ist in allen Kategorien (Beauftragung/Basislehre, Beauftragung, Betrauung, Venia und externe Lehraufträge) auf 40% zu erhöhen (§ 27 Abs. 1 Frauenförderungsplan des bm:bwk), sofern dies nach Maßgabe des jeweiligen Personalstands und der gesetzlichen Rahmenbedingungen möglich ist.

(2) Bei der Beteiligung an universitätsinterner Lehre ist darauf zu achten, dass Frauen in ausgewogener Weise mit Lehre aller Kategorien betraut bzw. beauftragt werden (§ 155 Abs. 8 BDG 1979, § 27 Abs. 4 Frauenförderungsplan des bm:bwk), sofern dies nach Maßgabe des jeweiligen Personalstands und der gesetzlichen Rahmenbedingungen möglich ist.

(3) Bei der Erteilung von remunerierten und nicht remunerierten Lehraufträgen an externe Lehrbeauftragte sind pro Studienrichtung/Fakultät 40% der Lehrauftragsstunden an Frauen zu vergeben, wobei eine gleichmäßige Verteilung der remunerierten Stunden auf die Kategorien lit. a, lit. b und lit. c zu erfolgen hat (§ 27 Abs. 2 Frauenförderungsplan des bm:bwk), sofern dies nach Maßgabe des jeweiligen Personalstands und der gesetzlichen Rahmenbedingungen möglich ist.

§ 6 Gastprofessorinnen oder Gastprofessoren und Gastvortragende

(1) Bei Gastprofessuren und Gastvortragenden ist ein Frauenanteil von 40% unter ausgewogener Beteiligung der Fakultäten anzustreben.

(2) Bei der Prioritätenreihung der Gastprofessuren ist auf Frauen- und Geschlechterforschung Rücksicht zu nehmen.

§ 7 Evaluierung der Lehre

Bei der Evaluierung der Lehre ist zu erheben, ob die Lehrinhalte unter Wahrung des Gebotes der Gleichbehandlung der Geschlechter vermittelt werden (z.B. geschlechtergerechter Sprachgebrauch, Gleichbehandlung von Studentinnen und Studenten, Vermeidung von Sexismus). Weiters soll erfasst werden, ob in der Lehre geschlechterspezifische Fragestellungen behandelt werden.

§ 8 Berichtspflichten zur Lehre

Über die Umsetzung der Förderungsmaßnahmen im Bereich der Lehre hat die Studiendekanin oder der Studiendekan einmal jährlich im Fakultätskollegium zu berichten. Der Bericht ist nachweislich an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen weiterzuleiten und im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen.

IV Studierende

§ 9 Erhöhung des Frauenanteils in Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

In allen Studienrichtungen, in denen der Anteil der Studienanfängerinnen unter 40% liegt, sind in Kooperation mit dem Zentrum für Frauenförderung und Geschlechterforschung von den Studiendekaninnen oder Studiendekanen Strategien zu entwickeln und konkrete Maßnahmen zu setzen, die den Anteil der Frauen in diesen Studienrichtungen erhöhen (vgl. § 7 Z 3 der Richtlinien zur Frauenförderung).

V Personalaufnahmeverfahren

§ 10 Personalaufnahme

(1) Allgemeines

a) Entsprechend dem Frauenförderungsplan des bm:bwk: Der Anteil von Frauen in allen Verwendungen und Qualifikationsstufen ist an der Universität Wien auf 40 % anzuheben, bzw. zu erhalten. Daher sind in Instituten, Fakultäten und Dienstleistungseinrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Bewerberinnen unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig einzustellen.

b) Bei der Besetzung von Stellen, die aus Drittmitteln finanziert werden, wird eine Vorgangsweise nach den Richtlinien des Frauenförderplanes empfohlen. Über die Vergabe von Beschäftigungsverhältnissen im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit sowie jenen, die durch Drittmittel (insbesondere durch den Forschungsförderungsfonds) finanziert werden, ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einmal jährlich sowie auf Nachfrage zu berichten.

c) Bei der Vergabe von Stellen an Studierende (Studienassistentinnen oder Studienassistenten sowie von Tutorinnen oder Tutoren (insbes. für die nach § 38 Abs. 4 UniStG einzurichtenden Anfängertutorien) sind Frauen gemäß ihrem Anteil an den Studierenden des jeweiligen Faches bei entsprechender Bewerbungslage zu berücksichtigen.

(2) Motivieren zur Bewerbung

a) Potentielle Bewerberinnen sind durch gezieltes Ansprechen von der jeweils ausschreibenden Stelle zur Bewerbung zu motivieren. Über die ergriffenen Maßnahmen ist in der Begründung der Auswahlentscheidung zu berichten.

b) Absolventinnen ist anlässlich der Verleihung des akademischen Grades ein Informationsblatt über die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere an der Universität (z.B. postgraduale Qualifizierungen, Förderung von Forschungsvorhaben, Bewerbungen auf Planstellen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich) sowie über die in dieser Hinsicht vorhandenen Informationsstellen und -organe auszuhändigen.

§ 11 Ausschreibung

(1) Gemäß § 23 Frauenförderungsplan des bm:bwk sind im Ausschreibungstext sämtliche Ernennungsvoraussetzungen oder Aufnahmeerfordernisse und gewünschte Qualifikationen zu nennen.

(2) Die Kompetenz im Bereich des Gender Mainstreaming ist bei Ausschreibungen von Führungspositionen sowie bei Ausschreibungen von Professuren jedenfalls als relevantes Aufnahmekriterium zu nennen.

(3) Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, die die gesetzlichen Ernennungsvoraussetzungen oder Aufnahmeerfordernisse erfüllen, hat die ausschreibende Stelle dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine Darstellung jener Maßnahmen, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung anzuregen, in schriftlicher Form zu übermitteln.

(4) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen erstellt Richtlinien zur Wiederholung der Ausschreibung (§ 24 Frauenförderungsplan des bm:bwk). Diese sind im Mitteilungsblatt der Universität Wien zu veröffentlichen.

§ 12 Auswahlverfahren

(1) In Aufnahmegesprächen haben frauendiskriminierende Fragestellungen (z.B. Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen

dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren. Insbesondere dürfen Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen Bewerberinnen oder Bewerber nicht benachteiligen.

(2) Bewerbungen von Frauen während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst oder Dienort sind in das Auswahlverfahren einzubeziehen und gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.

(3) Werden Frauen ausgewählt, die wegen der Wahrnehmung von Familienpflichten einen Berufseintritt bzw. einen Wiedereintritt ins Berufsleben erst im fortgeschrittenen Lebensalter anstreben, ist gemäß § 4 Abs. 4 BDG 1979 um Nachsicht anzusuchen.

§ 13 Bestimmungen für Berufungsverfahren

Es gilt §26 des Frauenförderplans des bm:bwk:

(1) 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 Ernennungsvoraussetzungen erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen.

(2) Bewerberinnen, die nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen.

(3) Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die nicht geringer geeignet sind als die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.

§ 14 Vertretung von Beamtinnen oder Beamten und Vertragsbediensteten während des Mutterschutzes und des Elternkarenzurlaubs

(1) Die Rektorin oder der Rektor hat Mittel für die Beschäftigung einer befristeten Ersatzkraft während der Zeit des Mutterschutzes von Beamtinnen bereitzustellen (§ 7 Z 8 der Richtlinien für die Frauenförderpläne in der Satzung der Universität Wien).

(2) Die Rektorin oder der Rektor veranlasst die Aufnahme von Ersatzkräften für den Fall der Mutter- und Elternschaft (Beschäftigungsverbot, Karenzurlaube und Teilzeitbeschäftigung gem. MSchG und EKUG) von Beamtinnen oder Beamten und Vertragsbediensteten zum ehest möglichen Zeitpunkt.

§ 15 Zusammensetzung von Kommissionen bei Berufungs- und Habilitations-verfahren

Bei der Zusammensetzung von Berufungskommissionen gem. § 14 Abs. 4 UOG 1993 ist auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter zu achten.

Dies gilt auch für die Entsendung von Wissenschaftlerinnen in Habilitationskommissionen durch die Dekanin oder den Dekan (§ 28 Abs. 3 UOG 1993).

§ 16 Frauen in der universitären Selbstverwaltung

Bei der Beschickung von Kommissionen und Beiräten im Rahmen der universitären Selbstverwaltung ist darauf zu achten, dass Frauen, die über eine Kompetenz im Bereich des Gender Mainstreaming verfügen, als Mitglieder nominiert werden. Dies gilt auch für Wahlvorschläge für monokratische Ämter, wie Rektorin oder Rektor, Vizerektorinnen oder Vizerektoren, Dekaninnen oder Dekane, Studiendekaninnen oder Studiendekane, Institutsleiterinnen oder Institutsleiter.

§ 17 Externe Beratung in Personalangelegenheiten

Wird externe Beratung von der Universität, von den Fakultäten, den Instituten oder den Dienstleistungseinrichtungen in personalwirksamen Angelegenheiten in Anspruch genommen, so sind alle Informations- und Beteiligungsrechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, die in universitätsinternen Verfahren gelten, in gleicher Weise anzuwenden.

VI Personalentwicklung

§ 18 Personalentwicklung als Instrument der Frauenförderung

Personalentwicklung ist als ein wichtiges Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils an der Universität Wien und der Frauenförderung innerhalb der Universität anzusehen (vgl. § 2 Z 1, 2, 4 und § 7 Z 4 der Richtlinien zur Frauenförderung).

§ 19 Dienstpflichten

(1) In Dienstbeschreibungen und Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für die weiblichen Bediensteten ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren. (vgl. § 9 Frauenförderungsplan des bm:bwk)

(2) Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für die Beschreibung der Arbeitsplätze. (vgl. § 9 Frauenförderungsplan des bm:bwk)

§ 20 Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung

a) Dienstvorgesetzte haben Frauen zum Erwerb wissenschaftlicher Qualifikationen (Dissertation, Habilitation etc.) zu ermutigen und sie dabei zu unterstützen. In diesem Zusammenhang sind regelmäßige Karrieregespräche (§ 186 Abs. 1 Z 2 BDG 1979) durchzuführen.

b) Für die Durchführung der Mitarbeiterinnengespräche gelten § 45a BDG 1979 und § 5 Abs. 1 VBG 1948.

c) Für Aus- und Weiterbildung kommt § 10 des Frauenförderungsplanes des bm:bwk zur Anwendung.

d) Im Rahmen des Weiterbildungsprogramms der Universität Wien sind spezielle Seminare zur Frauenförderung anzubieten. Die Inhalte sind in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, dem Zentrum für Frauenförderung und Genderforschung und dem Geschäftsbereich für Frauenförderung festzulegen. Institutsleiterinnen oder Institutsleiter sind

verpflichtet, regelmäßig Informationen und Hinweise über diese Seminare allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Kenntnis zu bringen.

e) Frauen sind von universitätsinternen Veranstaltern/Personalentwicklung ausdrücklich als Zielgruppe von Fort- und Weiterbildungsangeboten anzusprechen und verstärkt als Lehrgangleiterinnen und Referentinnen einzusetzen.

f) Unter Weiterbildung sind neben fach einschlägigen Kursen auch Veranstaltungen aus dem Bereich der Schlüsselqualifikationen und Soft-Skills (Rhetorik, Kommunikation, Bewerbungstraining, Projektmanagement, Projektakquisition, Problematik der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft, Präsentationstechnik, Didaktik, EDV-Kurse, Büroorganisation, Fremdsprachen, Burn-out- und Mobbing-Prävention, usw.) zu verstehen.

g) Anträge von weiblichen Bediensteten auf Freistellung und Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen sind von der oder dem Vorgesetzten vorrangig zu berücksichtigen.

h) Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern während einer gesetzlich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienort und Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten geboten wie Vollzeitbeschäftigten.

i) Von jenen Mitteln, welche die Universität in Form von Reiskostenzuschüssen zur Verfügung stellt, ist ein prozentueller Anteil für Aktivitäten von Frauen vorzusehen, der mindestens dem Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal entspricht. Bei entsprechender Antragslage sind die Mittel gemäß dem festgelegten Anteil zu vergeben.

VII Rahmenbedingungen

§ 21 Vereinbarkeit von familiären Aufgaben mit Beruf und Studium

Die Universität Wien sieht die Schaffung von Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und Beruf bzw. Studium als ihre Verpflichtung an (vgl. § 2 Z 7 der Richtlinien für die Frauenförderpläne in der Satzung der Universität Wien).

(1) An der Universität Wien ist der Kinderbetreuungsbedarf aller Universitätsangehörigen gemäß § 19 UOG 1993 einschließlich der Angestellten im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit gem. § 37 UOG 1993 und der Studierenden zu erheben und im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen. Dabei ist der Bedarf von Personen während einer gesetzlich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst zu berücksichtigen (vgl. § 32 Abs. 2 Frauenförderungsplan des bm:bwk).

(2) Auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen wird von der Rektorin oder dem Rektor eine Kinderbetreuungsbeauftragte oder ein Kinderbetreuungsbeauftragter bestellt, deren oder dessen Aufgabe die Beratung der Rektorin oder des Rektors und der Universitätsangehörigen bei Fragen zu Kinderbetreuungspflichten ist (vgl. § 32 Abs. 3 Frauenförderungsplan des bm:bwk).

(3) Zur operativen Unterstützung der oder des Kinderbetreuungsbeauftragten ist eine Kinderbetreuungsanlaufstelle (Kinderbüro) eingerichtet. Diese Anlaufstelle bietet allen Angehörigen der Universität Hilfestellung bei der Vermittlung bzw. Organisation von Kinderbetreuung bzw. stellt diesbezügliche Informationen bereit.

(4) Das Kinderbüro ist im Rahmen einer universitären Dienstleistungseinrichtung zu etablieren und mit einem hinreichenden Budget auszustatten.

§ 22 Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Mobbing

Die Beratungsstelle sexuelle Belästigung und Mobbing ist als eigenständige, autonome Universitätseinrichtung zu etablieren. Sie ist mit einer Dotation aus dem Budget der Universität Wien und mit geeigneter personeller und räumlicher Ausstattung zu versehen.

VIII Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung

§ 23 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Die Aufgaben und Rechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ergeben sich aus dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, den §§ 39 und 40 UOG 1993 und dem Frauenförderungsplan des bm:bwk in der jeweils gültigen Fassung.

(1) Die Rektorin oder der Rektor hat für die administrative Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie für die Bereitstellung der dafür erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zu sorgen (vgl. § 31 Abs. 3 und 4 Frauenförderungsplan des bm:bwk). Dies ist auch bei der Bedarfsanmeldung an die zuständigen Universitätsorgane zu berücksichtigen.

(2) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind im Rahmen der jährlichen Budgetplanung der Universität Wien Mittel zuzuweisen.

(3) Die Mitarbeit im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung (§§ 176 und 178 BDG 1979) anzusehen und der Dienstzeit anzurechnen. Die Vorgesetzten haben auf die daraus erwachsenden zusätzlichen Belastungen bei der Verteilung der Dienstpflichten besondere Rücksicht zu nehmen. Die Tätigkeit als Vorsitzende oder Vorsitzender des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gilt als besonders berücksichtigungswürdiger Grund im Sinne des § 175 Abs. 3 BDG 1979 für eine Verlängerung des Dienstverhältnisses als Universitätsassistentin oder Universitätsassistent (§ 31 Abs. 2 Frauenförderungsplan des bm:bwk). Nach Ende ihrer oder seiner Funktionsperiode soll Arbeitskreisvorsitzenden durch eine Neufestlegung der Dienstpflichten im Dienstplan gemäß §§ 180 Abs. 4 BDG und 53 Abs. 2 VBG ausreichend Zeit für vermehrte Forschungstätigkeit eingeräumt werden.

§ 24 Zentrum für Frauenförderung und Genderforschung

(1) Das Zentrum für Frauenförderung und Genderforschung ist als eigenständige Dienstleistungseinrichtung an der Universität Wien verankert.

(2) Das Zentrum wird durch personelle, räumliche und budgetäre Ausstattung bei der Erfüllung seiner Aufgaben unterstützt (vgl. § 7 Z 9 u. 10 der Richtlinien für die Frauenförderpläne in der Satzung der Universität Wien). Die budgetäre Ausstattung erfolgt aus dem Budget der Universität Wien.

§ 25 Geschäftsbereich Frauenförderung

(1) Im Rektorat ist ein eigener Geschäftsbereich Frauenförderung vorzusehen und einem der Mitglieder des Rektorates in der Geschäftsordnung zuzuweisen.

(2) Dieser Geschäftsbereich für Frauenförderung wird personell und räumlich ausgestattet und bei der Erfüllung aller Aufgaben der Frauenförderung sowie bei der Sensibilisierung für deren Problematik unterstützt.

IX Anreizsysteme und Mentoring-Programm

§ 26 Anreizsysteme

(1) Die Rektorin oder der Rektor der Universität Wien sorgt für budgetäre Anreize zur Frauenförderung (§ 30 Abs. 3 Frauenförderungsplan des bm:bwk, § 7 Z 11 der Richtlinien für die Frauenförderpläne in der Satzung der Universität Wien). Als Kriterien dieses Anreizsystems sollen Qualifikationen wie Studienabschlüsse (Diplom, Doktorat) und Habilitationen sowie die Erhöhung des Frauenanteils an der Universität Wien durch Berufungen von Frauen auf Professuren eingehen.

(2) Das Anreizsystem der Universität Wien ist ein Wettbewerbsmodell zwischen allen Fakultäten, mit Ausnahme jener Fakultäten, die über eine eigene Budgethoheit verfügen (Medizinische Fakultät).

(3) Die konkrete weitere Ausgestaltung des Anreizsystems obliegt dem Rektorat.

§ 27 Mentoring-Programm

(1) Das Rektorat richtet ein frauenspezifisches Mentoring-Programm ein. Die ausreichende budgetäre, personelle und räumliche Ausstattung ist zu gewährleisten.

(2) Tätigkeiten im Rahmen des Mentoring-Programms sind als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der Dienstpflichten und der Dienstzeit anzurechnen. Die Vorgesetzten haben auf die daraus erwachsenden zusätzlichen Belastungen bei der Verteilung der Dienstpflichten besondere Rücksicht zu nehmen.

X Frauen- und Geschlechterforschung

§ 28 Forschung

(1) Frauen- und Geschlechterforschung ist als gleichwertig mit anderen Disziplinen, die an der Universität Wien gelehrt werden, anzusehen (gem. § 3 Z 8 UniStG, vgl. § 28 Frauenförderungsplan des bm:bwk).

(2) Die Universität Wien fördert den Auf- und Ausbau von Frauen- und Geschlechterforschung sowie Frauen- und Geschlechterstudien (vgl. 3. Hauptstück § 2 (3) sowie § 3 (2) der Satzung der Universität Wien sowie § 2 Z 6 der Richtlinien zur Frauenförderung). Forschungsprojekte, die sich mit Fragestellungen, Methoden und Ergebnissen aus dem Bereich dieser Forschung beschäftigen, werden bei der Mittelvergabe besonders berücksichtigt. Bei der Vergabe von Stipendien und Studienförderungen sind Mittel für die Förderung von mindestens zwei Dissertationen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung vorzusehen.

§ 29 Lehre

(1) Bei der Erarbeitung der Studienpläne ist die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in Form eines Mindeststandards an genderspezifischer Lehre sicherzustellen (§ 3 Z 8 UniStG; § 2 Z 6 und § 7 Z 6 der Richtlinien zur Frauenförderung). In allen Bakkalaureats-, Magister- und Diplomstudien (einschließlich Lehramtsstudien) ist zumindest ein Wahlfach gem. § 13 Abs. 4 Z 2 und 3 UniStG aus Frauen- und Geschlechterforschung in einem Mindestausmaß von 2 Semesterstunden vorzusehen.

(2) Für ein Mindestausmaß von 2 Stunden Lehre ist die Bedeckung aus dem regulären Budget der Fakultät vorzusehen. Für jene Fakultäten, die hinsichtlich der Integration von Gender Studies in der Lehre noch am Anfang stehen, ist ein „Start-up-Pool“ mit Zweckbindung einzuplanen.

(3) Die Studienkommissionen haben jeden Entwurf zur Änderung oder Erlassung eines Studienplanes dem Zentrum für Frauenförderung und Genderforschung zur Stellungnahme zu übermitteln. Sie haben sich mit einer allfälligen Stellungnahme des Zentrums für Frauenförderung und Genderforschung in Bezug auf die geschlechtergerechte Sprache sowie die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in die Lehre auseinander zu setzen.

(4) Gemäß dem UniStG bietet die Universität Wien eine Schwerpunktausbildung „Frauen- und Geschlechterforschung“ an.

§ 30 Stellenwidmung

Der Senat hat bei der Entscheidung über die fachliche Widmung von freien Planstellen für Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren (§ 22 Abs. 1 Z 1 UOG 1993) auf die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung Bedacht zu nehmen.

§ 31 Genderprofessur

Die Universität Wien richtet während der Laufzeit dieses Frauenförderplanes zusätzliche Professorenplanstellen für Genderforschung ein, wobei auf eine ausgewogene Verteilung zwischen den Fakultäten Bedacht genommen wird.

§ 32 Lehrauftragskontingent

(1) Von der Universitätsleitung sind ausreichend Mittel für Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung zu gewährleisten.

(2) Durch das Interfakultäre Lehrauftragskontingent für Frauen- und Geschlechterforschung (vgl. § 27 Abs. 3 Frauenförderungsplan des bm:bwk) ist ein erweitertes Lehrangebot im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung an allen Fakultäten sicherzustellen.

(3) Bei der organisatorischen Abwicklung werden die Fakultäten vom Zentrum für Frauenförderung und Genderforschung unterstützt.

Der Vorsitzende des Senates:

H o y e r