

Frauenförderungsplan der Technischen Universität Wien

(Beschluss des Senats vom 11. Oktober 2004)

Präambel

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

Die Technische Universität Wien bekennt sich zu den Anliegen der Frauenförderung und zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen. Sie sieht daher die Erreichung des Ziels, dass Frauen und Männer an der Technischen Universität Wien die ihrer Qualifikation entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten haben und für Frauen bestehende Nachteile beseitigt bzw. ausgeglichen werden, als gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen an. Die tatsächliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Frauenförderung haben ihren adäquaten Niederschlag in Personalpolitik, Forschung und Lehre sowie in der Verteilung der Ressourcen zu finden. Dies ist insbesondere eine Verpflichtung für Personen in leitenden Funktionen.

Dazu gehört auch die Förderung der Studentinnen als potentielle künftige Wissenschaftlerinnen. Forschung und Lehre sollen gleichberechtigt von Männern und Frauen gestaltet und getragen werden. Studentinnen sollen durch weibliche Rollenvorbilder zu einer wissenschaftlichen Karriere motiviert werden. Die Technische Universität Wien setzt sich aktiv dafür ein, dass Studien- und Arbeitsbedingungen Frauen und Männern die gleichen Möglichkeiten zu wissenschaftlichem Forschen, Lehren und Lernen bieten.

Die Beachtung der Standards der Gleichstellung und Frauenförderung entsprechend dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl 100/1993 in der Fassung BGBl I 65/2004 und des Frauenförderungsplans im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur, BGBl II 94/2001, ist wesentliche Voraussetzung zur Erreichung des Ziels der Gleichstellung der Geschlechter.

Durch die Schaffung geeigneter Anreizsysteme unterstützt die Technische Universität Wien die Umsetzung der Ziele dieses Frauenförderplanes.

Teil A. Allgemeine Bestimmungen

Rechtliche Grundlagen und leitende Grundsätze bzw. Aufgaben der Universität

§ 1

- (1) Die rechtlichen Grundlagen des Frauenförderungsplans der Technischen Universität Wien finden sich in der österreichischen Bundesverfassung, in § 11 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, in den §§ 19 Abs. 2 Z 6 und 41 ff Universitätsgesetz 2002 (im Folgenden kurz UG 02) und in der Satzung der Technischen Universität Wien.
- (2) Die leitenden Grundsätze ergeben sich aus den Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl 100/1993 in der geltenden Fassung, im Folgenden kurz B-GlBG), insbesondere aus dem allgemeinen Frauenförderungsgebot (§ 11 Abs. 1 B-GlBG), aus der sinngemäßen Anwendung des Förderungsgebots bei der Aufnahme in den Bundesdienst (§ 11b B-GlBG), dem Förderungsgebot beim beruflichen Aufstieg (§ 11c B-GlBG), dem Förderungsgebot bei der Aus- und Weiterbildung (§ 11d B-GlBG), aus der Erhaltung des Standards des Frauenförderungsplans im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BGBl II 94/2001) sowie aus § 2 Z 9 und 10 UG 02. Die Aufgaben der Universität ergeben sich aus § 3 Z 4 und 9 UG 02.

Anwendungsbereich

§ 2

Der Frauenförderungsplan gilt für alle Angehörigen der Universität gemäß § 94 UG 02. Seine Bestimmungen und Maßnahmen sind weiters auf jene an der Universität tätigen Personen anzuwenden, die in

keinem Dienstverhältnis zur Universität stehen wie externe Lektorinnen/Lektoren und andere Werkvertragsnehmerinnen/Werkvertragsnehmer.

Ziele des Frauenförderungsplans

§ 3

Durch die Umsetzung des Frauenförderungsplans verfolgt die Universität insbesondere folgende strategische und operative Ziele:

1. Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern
2. Anwendung von Gender Mainstreaming
3. Frauenförderung
4. Beseitigung bestehender Unterrepräsentation von Frauen
5. Vermeidung von Benachteiligungen von Frauen
6. Integrierung der Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre
7. Gewährleistung eines lebenswerten Arbeitsumfeldes
8. Förderung von Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung
9. Gewährleistung einer adäquaten Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung.

Gender Mainstreaming

§ 4

- (1) In sämtliche universitäre Entscheidungsprozesse ist die Perspektive der Geschlechterverhältnisse einzubeziehen, alle Entscheidungsprozesse sind für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen. Um eine konsequente Umsetzung des Grundsatzes des Gender Mainstreaming in allen Entscheidungsprozessen und bei der Planung aller Maßnahmen zu gewährleisten, greift die Technische Universität Wien auf das vorhandene Expert/innenwissen im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zurück und bindet diesen aktiv ein.
- (2) Zur Umsetzung des Gender Mainstreaming sind unter anderem bei
 1. der Erstellung des Entwurfs einer Satzung (§ 22 Abs. 1 Z 1 UG 02), der Erlassung oder Änderung einer Satzung (§§ 19 Abs. 1 und 25 Abs. 1 Z 1 UG 02),
 2. der Erstellung (§§ 22 Abs. 1 Z 2, 98 Abs. 1 UG 02) und Zustimmung zum Entwicklungsplan (§ 25 Abs. 1 Z 2) und dessen Genehmigung (§ 21 Abs. 1 Z 1 UG 02),
 3. der Erstellung (§ 22 Abs. 1 Z 4 UG 02), und Genehmigung (§ 21 Abs. 1 Z 1 UG 02) eines Entwurfs der Leistungsvereinbarung sowie deren Verhandlung und Abschluss (§ 23 Abs. 1 Z 4 UG 02),
 4. der Erstellung (§ 22 Abs. 1 Z 15) und Genehmigung (§§ 16 Abs. 5 und 21 Abs. 1 Z 9 UG) des Leistungsberichts,
 5. der Erstellung (§ 22 Abs. 1 Z 15 UG 02) und Genehmigung (§ 21 Abs. 1 Z 9 UG 02) der Wissensbilanz (§ 13 Abs. 6 UG 02),die Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung einzubeziehen.
- (3) Auch bei allen Zielvereinbarungen (§§ 21 Abs. 1 Z 4, 22 Abs. 1 Z 6 UG 02) sind die Grundsätze der Gleichstellung und Frauenförderung einzubeziehen.
- (4) Bei der Erlassung von Richtlinien für die Tätigkeit von Kollegialorganen gemäß § 25 Abs. 1 Z 15 UG 02 durch den Senat ist ebenfalls auf die Grundsätze von Gender Mainstreaming und Gleichstellung der Geschlechter zu achten.

Unterrepräsentation

§ 5

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

Frauenförderungsgebot

§ 6

- (1) Ziel des Frauenförderungsplans ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten an der Technischen Universität Wien sowohl in befristeten als auch in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und in Ausbildungsverhältnissen auf mindestens 40 % zu erhöhen, unabhängig von der Dauer jener Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnisse. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind auch an diesem Ziel auszurichten. Maßnahmen der Frauenförderung sind in die Personalplanung und die Personalentwicklung zu integrieren. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation.
- (2) Alle Universitätsangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches:
 1. auf die Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und in Funktionen sowie
 2. auf die Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis hinzuwirken,
 3. eine bereits erreichte 40%ige Frauenquote so weit als möglich zu wahren,
 4. bei allen sonstigen Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, die Ziele gemäß § 3 dieses Frauenförderungsplans zu berücksichtigen.

Benachteiligungsverbot

§ 7

- (1) Die jeweilige Vertreterin oder der jeweilige Vertreter der Technischen Universität Wien wirkt im Dachverband der Universitäten aktiv darauf hin, dass die Kollektivverträge keine geschlechterdiskriminierende Wirkung entfalten.
- (2) Weibliche Beschäftigte dürfen bei der Festsetzung des Entgelts im Individualarbeitsvertrag weder mittelbar noch unmittelbar diskriminiert werden. Dasselbe gilt für allfällige Zulagen, Beiträge und sonstige geldwerte Leistungen.

Öffentlichkeitsarbeit

§ 8

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

Information über einschlägige Rechtsvorschriften

§ 9

- (1) Das Rektorat hat dafür Sorge zu tragen, dass den Leiterinnen und Leitern aller Organisationseinheiten, dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie der Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies alle für Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsangelegenheiten relevanten und aktuellen Rechtsvorschriften, arbeits- und sozialrechtlich relevante Informationen und sonstige diesbezügliche Informationen nachweislich übermittelt werden, mit der Aufforderung, diese in ihrer Organisationseinheit bekannt zu machen. Die Übermittlung bzw. Bekanntmachung kann auch in elektronischer Form erfolgen.

Allgemeine Informationen

§ 10

- (1) Der Anteil von Frauen am Universitätsleben und ihre Beiträge zu Forschung, Lehre und Verwaltung werden in den Medien der Technischen Universität Wien (wie z.B. dem Mitteilungsblatt, der TU-Homepage usw.) dokumentiert.
- (2) Die Homepage der Technischen Universität Wien enthält Hyperlinks zu frauenrelevanten Informationen (auf der Einstiegsseite jedenfalls: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies).

- (3) Den Studierenden wird im Rahmen des Zulassungsverfahrens (§§ 60 ff. UG 02) 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 Technischen Universität Wien eingerichteten Anlaufstellen bei sexueller Belästigung und Mobbing. Das Informationsblatt ist zudem in der für Studienangelegenheiten zuständigen Organisationseinheit aufzulegen.
- (4) In den Orientierungsveranstaltungen bzw. in der Studieneingangsphase sind von dem für die Vollziehung der studienrechtlichen Bestimmungen in erster Instanz zuständigen Organ (Studiendekanin/Studiendekan) in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und der Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies Informationen zu Gleichbehandlungsfragen, Frauenförderung sowie deren Rechtsgrundlagen, Informationen zum gesetzlichen Diskriminierungsschutz und zur Frauen- und Geschlechterforschung zu geben. Informiert wird auch über die an der Technischen Universität Wien eingerichteten Anlaufstellen bei sexueller Belästigung und Mobbing.
- (5) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten bei Dienstantritt von der zuständigen Personalabteilung der Technischen Universität Wien ein Informationsblatt. Darin werden jedenfalls der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, die Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies und gegebenenfalls weitere mit Gleichbehandlung, Frauenförderung und Frauen- und Geschlechterforschung befassten Gremien und Einrichtungen (z.B. WIT) genannt. Informiert wird auch über die an der Technischen Universität Wien eingerichteten Anlaufstellen bei sexueller Belästigung und Mobbing.
- (6) In den jeweiligen Geschäftseinteilungen, Vorlesungsverzeichnissen und Telefonverzeichnissen usw. der Universität sind die Namen, Adressen und E-Mail-Adressen der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, der Kontaktfrauen und der Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies unter Anführung der jeweiligen Funktion aufzunehmen.
- (7) Das Rektorat unterstützt die Abhaltung von Informationsveranstaltungen über Aufgaben und Tätigkeit des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen für die Universitätsangehörigen im Sinne des § 94 UG 02.
- (8) Das Rektorat unterstützt weiters die Abhaltung von Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming (besonders für Führungskräfte) durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bzw. die Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies.

Teil B. Bewusstseinsbildung

Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache

§ 11

- (1) Alle Organe und Verwaltungseinrichtungen der Technischen Universität Wien sind dazu aufgefordert, sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen einer geschlechtergerechten Sprache zu bedienen. Es sind daher in diesem Zusammenhang in allen Schriftstücken und – wo dies sinnvoll und machbar erscheint – auch bei mündlichen Äußerungen entweder explizit die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden.
- (2) Die Verwendung 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.

Erhebung der Frauenquote

§ 12

- (1) Die Frauenquoten sind im Rahmen der allgemeinen Berichtspflichten jährlich zu erheben und in Abständen von jeweils einem Jahr zu aktualisieren. Stichtag ist jeweils der 1. Dezember eines Kalenderjahres. Der Stichtag für die Ersterhebung ist der 01.01.2004.
Der Ist-Zustand wird erhoben, dokumentiert und veröffentlicht, wobei insbesondere auf den Frauenanteil unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Studierenden Bedacht zu nehmen ist.
Die folgenden Kategorien werden erhoben:

(2) Wissenschaftliches Universitätspersonal:

Der Frauenanteil ist für die Universität insgesamt und für alle Fakultäten gesondert zu erheben und auszuweisen. In der Personengruppe des wissenschaftlichen Personals ist der Frauenanteil getrennt nach befristet und unbefristet Beschäftigten wie folgt zu ermitteln:

- für das beim Ende des Implementierungszeitraums des Universitätsgesetzes 2002 vorhandene und übergeleitete Bundespersonal aufgeschlüsselt nach allen zu diesem Zeitpunkt vorhandenen Personalkategorien/Bedienstetengruppen
- für das ab dem 01.01.2004 neu aufgenommene Personal im Arbeitsverhältnis zur Universität, aufgeschlüsselt nach Universitätsprofessorinnen/ Universitätsprofessoren, Privatdozentinnen/ Privatdozenten, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb (Habilitierte/ nicht Habilitierte, Studienassistenten/ Studienassistentinnen, Tutoren/Tutorinnen), sowie nach allfälligen im Rahmen der Satzung oder der Kollektivverträge gestalteten Differenzierungen.

(3) Allgemeines Universitätspersonal:

In der Personengruppe der allgemeinen Universitätsbediensteten ist der Frauenanteil getrennt nach befristet und unbefristet Beschäftigten gesondert zu ermitteln.

- für das beim Ende des Implementierungszeitraums des Universitätsgesetzes 2002 vorhandene und übergeleitete Bundespersonal aufgeschlüsselt nach allen zu diesem Zeitpunkt vorhandenen Personalkategorien/ Bedienstetengruppen,
- für das ab dem 01.01.2004 neu aufgenommene Personal im Arbeitsverhältnis zur Universität jeweils nach Entlohnungsschema, Verwendungen und Funktionen sowie allfälligen im Rahmen der Satzung oder der Kollektivverträge gestalteten Differenzierungen für die Fakultäten, die Universitätsverwaltung und sonstige Organisationseinrichtungen.

Der Frauenanteil der dadurch nicht erfassten allgemeinen Bediensteten ist als Anteil an der Gesamtzahl der verbleibenden Beschäftigten dieser Personengruppe an der Technischen Universität Wien zu ermitteln.

(4) Studierende – Absolventinnen und Absolventen:

Der Frauenanteil an den Studierenden der Universität, der jeweiligen Fakultäten sowie der einzelnen Studienrichtungen ist nach folgenden Kategorien zu ermitteln:

- Studienanfängerinnen und Studienanfänger
- Abschlüsse aller einzelnen Studien (Erstabschlüsse, Zweitabschlüsse).

Die jeweiligen Anteile sind in absoluten Zahlen und Prozentsätzen auszuweisen.

(5) Forschungsstipendiatinnen und Forschungsstipendiaten:

Der Frauenanteil ist innerhalb der jeweiligen Organisationseinheiten und nach allenfalls innerhalb dieser Personengruppe bestehenden Kategorien zu ermitteln.

(6) Lehrende:

Der Frauenanteil der an der Technischen Universität Wien Lehrenden ist für jede Fakultät nach den jeweils bestehenden Kategorien der Lehre getrennt zu erheben und in absoluten Zahlen und Prozentsätzen auszuweisen.

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

(7) Sonstige Bereiche:

Wird in den nachfolgend angeführten Fällen auf Grund eines Antrags, Ansuchens usw. entschieden, hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen das Recht, in die bezüglichen Unterlagen Einsicht zu nehmen, um die Frauenquote je Kalenderjahr zu ermitteln:

- a) bei der Vergabe von Forschungsmitteln,
- b) bei der Zuweisung von Mitteln für die forschungsbezogene Weiterbildung;
- c) bei der Vergabe von Mitteln für die nicht forschungsbezogene Weiterbildung;
- d) bei der Vergabe von Reisekostenzuschüssen;
- e) bei der Vergabe von Fördermitteln (z.B. Stipendien) entsprechend ihrem Anteil am Personal.

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

- (9) Die Ergebnisse der Erhebung der Frauenquoten sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vom Rektorat umgehend nachweislich zu übermitteln. Die aktuellen Statistiken sind in aggregierter Form im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen.

Erhebung der Entlohnung

§ 13

- (1) Weiters ist die Entlohnung von Frauen und Männern getrennt zu erheben. Separat auszuweisen sind dabei allfällige Zulagen, Beiträge und sonstige geldwerte Leistungen. Zu ermitteln sind die Gehälter für die Universität insgesamt und gesondert für alle Fakultäten sowie für die Universitätsverwaltung einschließlich des ZID, jeweils getrennt nach den jeweiligen Hierarchieebenen und den einzelnen personalrechtlichen Kategorien.
- (2) Letztverantwortlich für die Erhebung gemäß Abs. 1 ist die Rektorin bzw. der Rektor. Sie/Er sorgt für eine kontinuierliche und möglichst lückenlose Erhebung der erforderlichen Daten in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen.
- (3) Die Ergebnisse der Erhebung gemäß Abs. 1 sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vom Rektorat unverzüglich nachweislich zu übermitteln. Die aktuellen Statistiken sind in aggregierter Form im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen.

Teil C. Lehre

Frauen- und Geschlechterforschung bzw. geschlechterspezifische Lehrinhalte in den Curricula

§ 14

- (1) Für alle Fakultäten ist ein gemeinsamer Pool von Lehrveranstaltungen für Gender Studies einzurichten.
- (2) Im Rahmen des Curriculums sind Lehrveranstaltungen mit wissenschaftstheoretischen und/oder methodenkritischen Inhalten in Bezug auf Frauen- und Geschlechterforschung den Studierenden zumindest als Wahlfach im Rahmen des Studiums anzubieten oder als freies Wahlfach zu empfehlen.

Begutachtung der Curricula

§ 15

Der Senat bzw. die Studienkommissionen haben jeden Entwurf zur Erlassung oder Änderung eines Studienplanes der Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies zur Stellungnahme zu übermitteln.

Evaluierung der Lehre

§ 16

- (1) Bei einer Evaluierung der Lehre gem. § 14 Abs. 5 UG 02 ist auch zu erheben, ob in der Gestaltung der Lehre frauenfördernde Maßnahmen gesetzt werden, ob die Gleichbehandlung von Studentinnen und Studenten verwirklicht wird und ob die Lehrinhalte unter Wahrung des Gebotes der Gleichbehandlung der Geschlechter und in geschlechtersensibler Weise vermittelt werden (z.B. Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache, Verzicht auf geschlechterdiskriminierende Beispiele und Themenstellungen sowie auf eine unkritische Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen usw.). Weiters soll erfasst werden, ob in der Lehre frauen- und geschlechterspezifische Themenstellungen behandelt werden.

Teil D. Forschung

Förderung der Forschung von Frauen

§ 17

- (1) Die Technische Universität Wien fördert die Forschungstätigkeit von Frauen in gleicher Weise wie jene von Männern.
- (2) Bis zur Einrichtung eines Anreizsystems gem. § 56 Abs. 2 dieses Frauenförderungsplanes sind, bei Vorliegen entsprechender Anträge, die Forschungsvorhaben von Frauen bei gleicher Qualität vorrangig zu berücksichtigen.

- (3) Werden Organe oder Angehörige der Universität dazu berufen, über die Vergabe von Mitteln zur Forschungsförderung zu entscheiden, die von privater Seite zur Verfügung gestellt werden, so haben sie unter Beachtung der Qualifikation auch auf eine nach den Geschlechtern ausgewogene Verteilung der Mittel zu achten.

Gleichwertigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung

§ 18

Wissenschaftliche und künstlerisch-wissenschaftliche Themen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung sind im Rahmen von Qualifikationsbeurteilungen (z.B. in Habilitationsverfahren) innerhalb des wissenschaftlichen Faches als gleichwertig mit Arbeiten zu anderen Forschungsthemen anzusehen. Interdisziplinäre und außeruniversitäre Leistungen im Rahmen der Frauen- und Geschlechterforschung sind zu berücksichtigen.

Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung

§ 19

Die Technische Universität Wien fördert Forschungsarbeiten zu frauen- und geschlechterspezifischen Themenstellungen.

Teil E. Studierende

Erhöhung des Frauenanteils in Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

§ 20

- (1) Die Technische Universität Wien setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Frauen, insbesondere zu Studien, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- (2) In allen Studien, in denen der Anteil der Studienanfängerinnen oder Absolventinnen unter 40 % liegt, sind von den Leiterinnen bzw. Leitern der Organisationseinheiten Strategien zu entwickeln und konkrete Maßnahmen zu setzen, die den Anteil der Frauen in diesen Studien erhöhen. Die Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies berät bei der Entwicklung und unterstützt bei der Umsetzung dieser Maßnahmen.
- (3) Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Studienanfängerinnen (wie z.B. die FIT-Aktion) werden von der Technischen Universität Wien nach Möglichkeit auch finanziell unterstützt.

Mentoring und Coaching

§ 21

Mentoring und Coaching werden als wichtige Maßnahmen zur Erhöhung der Zahl der Absolventinnen von Bakkalaureats-, Magister-, Diplom- und Doktoratsstudien an der Technischen Universität Wien angesehen. Die Technische Universität Wien unterstützt die Entwicklung entsprechender Programme durch die Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies.

Vereinbarkeit von Studium und familiären Aufgaben

§ 22

- (1) Die Technische Universität Wien wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken.
- (2) Die Pflege von Angehörigen ist ein Beurlaubungsgrund im Sinne des § 26 Abs. 1 Z.4 des Satzungsteils Studienrecht der TU Wien.

Teil F. Personal- und Organisationsentwicklung

I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmung

Personal- und Organisationsentwicklung

§ 23

- (1) Personal- und Organisationsentwicklung ist als ein wichtiges Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils an der Technischen Universität Wien und der Frauenförderung innerhalb der Universität anzusehen. Bei allen Maßnahmen, die die Personal- und Organisationsentwicklung betreffen, ist das Konzept des Gender Mainstreaming zu berücksichtigen.
- (2) Die Technische Universität Wien setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen hinsichtlich folgender Bereiche:
 1. Förderung wissenschaftlicher Leistungen von Frauen,
 2. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und studierenden Nachwuchses,
 3. Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in einem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis zur Universität in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen, in allen Funktionen und Tätigkeiten.
 4. Weiterbildung und Förderung der beruflichen Qualifizierung der Frauen.

II. Abschnitt: Personalaufnahme

Allgemeines

§ 24

- (1) Entsprechend dem Frauenfördergebot des § 41 UG 02 und § 11 B-GIBG ist der Anteil von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen sowie in allen Funktionen und Tätigkeiten an der Technischen Universität Wien auf 40 % anzuheben bzw. ein Anteil von mindestens 40 % zu erhalten.

Daher sind in Organisationseinheiten, in denen dieser Anteil noch nicht erreicht ist, Bewerberinnen, die für die angestrebte Stelle in gleichem Maße geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, so lange vorrangig aufzunehmen, bis der Frauenanteil von mindestens 40 % erreicht ist, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- (2) Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe im Sinne des Abs. 1 dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben (insbesondere ist die Heranziehung des Familienstandes oder von Unterhaltsverpflichtungen unzulässig).

Ausschreibung

§ 25

- (1) Ausschreibungstexte sind in weiblicher und männlicher Form abzufassen und haben keine zusätzlichen Anmerkungen zu enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.
- (2) Alle für die zu besetzende Stelle maßgeblichen Qualifikationen (Anforderungsprofil) sind in den Ausschreibungstext aufzunehmen. Bei der Formulierung von Aufnahmevoraussetzungen in Ausschreibungstexten hat sich die ausschreibende Stelle an den Kriterien zu orientieren, die im jeweiligen Anforderungsprofil der Stelle vorgesehen sind.
- (3) Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen sowie für Leitungsfunktionen haben den Zusatz zu enthalten: „Die Technische Universität Wien strebt eine Erhöhung des Frauenanteils 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) Ausschreibungen von Stellen und Funktionen sind Beschäftigten der Technischen Universität Wien auch während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienort zeitgerecht bekannt zu machen. Dies gilt auch für interne Ausschreibungen.

- (5) Die Ausschreibungstexte samt Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibung der betreffenden Organisationseinheit sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nachweislich spätestens 14 Tage vor der Veröffentlichung der Ausschreibung zur Kenntnis zu bringen.
- (6) Ausschreibungstexte unterliegen dem Einspruchsrecht des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen. Rechtswidrig sind insbesondere Ausschreibungstexte, die dem Abs. 1 und 2 widersprechen, sowie 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 potentielle Kreis der Bewerbungen zugunsten einer bestimmten Person oder zugunsten eines Geschlechtes unsachlich eingeschränkt werden soll.
- (7) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kann vor der Anrufung der Schiedskommission binnen sechs Werktagen einen schriftlichen, begründeten Einwand an das ausschreibende Organ richten. Im Fall des Beharrens des ausschreibenden Organs binnen sechs Werktagen beginnt die zweiwöchige Frist für die Anrufung der Schiedskommission mit dem Tage des Einlangens der diesbezüglichen Entscheidung beim Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu laufen.
- (8) Bei Entfall einer Ausschreibung gemäß § 107 Abs. 2 UG 02 ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der aufgrund eines qualifizierten Auswahlverfahrens erstellte Besetzungsvorschlag mit einer nachvollziehbaren Begründung der Auswahl vor Abschluss des Arbeitsvertrages nachweislich zur Kenntnis zu bringen.

Motivieren zur Bewerbung

§ 26 Potentielle Bewerberinnen sollen durch gezieltes Ansprechen von der jeweils ausschreibenden Stelle zur Bewerbung motiviert werden. Über die ergriffenen Maßnahmen ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in der Begründung der Auswahlentscheidung zu berichten.

Wiederholung der Ausschreibung

§ 27

- (1) Die ausschreibende Stelle hat nachweislich nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen. Dabei sind die Richtlinien des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zum Entfall der Wiederholung der Ausschreibung in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.
- (2) Nach Ablauf der Bewerbungsfrist übermittelt die ausschreibende Stelle, ggf. über die zuständige Personalabteilung, dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine Liste der Bewerber und Bewerberinnen und eine schriftliche Aufzählung jener Maßnahmen, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen gibt daraufhin seine Stellungnahme ab. Ein entsprechender Nachweis ist in den Akt aufzunehmen.
- (3) Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von ausreichend qualifizierten Frauen eingelangt, ist die Stelle vor Beginn des Auswahlverfahrens nochmals auszuschreiben. Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in seiner Stellungnahme keinen begründeten Einwand, kann die Wiederholung der Ausschreibung entfallen. Langen auf Grund der neuerlichen Ausschreibung wiederum keine Bewerbungen von Frauen ein, ist das Auswahlverfahren durchzuführen.

Beziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

§ 28

- (1) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich die Liste der eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs. 6 Z 2 UG 02).
- (2) Werden im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Stelle oder Funktion Aufnahme- oder Auswahlgespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern durchgeführt, ist die Liste der eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs. 6 Z 3 UG 02). Alle Bewerberinnen, die den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, sind einzuladen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist zu diesen Bewerbungsgesprächen rechtzeitig nachweislich schriftlich einzuladen.
- (3) Bei Einschaltung von Dritten zur Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber (z.B.: externe Unternehmensberatung, Personalberatung, usw.) ist darauf zu achten, dass die angewendeten Auswahlverfahren gemäß EU-rechtlichen Vorgaben Gender Mainstreaming als verpflichtendes Qualitätsmerkmal auf-

weisen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist in diesen Auswahlprozess einzubeziehen und zu allen Aufnahme-, Vorstellungs- und Bewerbungsgesprächen, Hearings u. dgl. rechtzeitig schriftlich einzuladen.

- (4) In Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gelten zusätzlich die §§ 31-33 dieses FFP.

Aufnahmegespräche mit Bewerberinnen aufgrund einer Ausschreibung

§ 29

- (1) In Aufnahmegesprächen haben frauendiskriminierende Fragestellungen (z.B. nach der 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.
- (2) Bewerbungen von Frauen während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Arbeitsplatz sind in das Auswahlverfahren einzubeziehen und gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.
- (3) Im Ausschreibungstext nicht genannte Aufnahmekriterien dürfen grundsätzlich nicht berücksichtigt werden. Ist ausnahmsweise im jeweiligen Personalaufnahmeverfahren die Entwicklung von Hilfskriterien zur Entscheidungsfindung unerlässlich, so dürfen diese nicht unsachlich sein. Auch darf von den im Ausschreibungstext angeführten Qualifikationserfordernissen nicht auf Grund einer Heranziehung der Hilfskriterien abgegangen werden. Die Hilfskriterien müssen ein taugliches Mittel zur Entscheidungsfindung darstellen, d.h. Aspekte, die keine Aussagekraft in Bezug auf die künftige Aufgabenerfüllung haben, dürfen nicht herangezogen werden. Weiters dürfen keine Hilfskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, stereotypen Rollenverständnis der Geschlechter orientieren. Werden bei der Auswahlentscheidung ausnahmsweise Hilfskriterien herangezogen, ist die so zustande gekommene Personalentscheidung gegenüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen schriftlich und nachvollziehbar zu begründen.
- (4) Sind Frauen gemäß § 11 Abs. 2 B-GIBG unterrepräsentiert und wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, so hat die/der Vorschlagsberechtigte die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder Bewerberin im einzelnen schriftlich darzulegen.

III. Abschnitt: Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

Teilnahme an Berufungsverfahren

§ 31

- (1) Werden im Berufungsverfahren gemäß § 98 Abs. 2, 2. Satz UG 02 auch Kandidatinnen oder Kandidaten einbezogen, die sich nicht beworben haben, ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.
- (2) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, maximal zu zweit mit beratender Stimme an Sitzungen der Berufungskommission teilzunehmen und Anträge in Verfahrensfragen zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind fristgerecht zu jeder Sitzung der Berufungskommission zu laden. Unterbleibt die Ladung, hat die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Einladung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Beratung und Beschlussfassung in der diesem Beschluss zu Grunde liegenden Sache neuerlich durchzuführen.
- (3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, Einblick in alle Unterlagen zu nehmen, insbesondere in die Bewerbungsunterlagen und die Gutachten, und diese auch zu vervielfältigen.

Einladung zu Berufungsverfahren

§ 32

- (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 oder die Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z.B. einer

ungewöhnlich großen Anzahl an Bewerberinnen/Bewerbern) kann ausnahmsweise und mit schriftlichem Einverständnis des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen reduziert werden.

Auswahlentscheidungen

§ 33

- (1) Bewerberinnen, die nicht geringer geeignet sind als die bestgeeigneten Mitbewerber, sind solange vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen, bis die Quote von 40% in der jeweiligen Personalkategorie erreicht ist.
- (2) Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die nicht geringer geeignet sind als die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.
- (3) Wurde keine Bewerberin in den Berufungsvorschlag aufgenommen, so hat die Berufungskommission bei der Würdigung der Bewerberinnen die Gründe für ihre Nichtberücksichtigung schriftlich im Einzelnen darzulegen.

IV. Abschnitt: Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung

Mentoring

§ 34

- (1) Die Technische Universität Wien fördert Programme zur Personalentwicklung. Maßnahmen zur Personalentwicklung für Mitarbeiterinnen an der Technischen Universität Wien werden von der Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies entwickelt, insbesondere frauenspezifische Mentoring- und Coaching-Programme und Karriereplanungsseminare.
- (2) Mentoring, d.h. die systematische fachliche, organisatorische und soziale Einführung, Begleitung und Unterstützung der Beschäftigten ist ein wichtiger Aspekt der Karriereförderung oder Laufbahnförderung. In der Einführungsphase neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die unmittelbaren Vorgesetzten verpflichtet, als Mentorin oder Mentor zu wirken. Von diesen Vorgesetzten können auch andere im jeweiligen Aufgabengebiet erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität als Mentorin oder Mentor eingesetzt werden. Verantwortlich für eine bedarfsgerechte Einführung der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben jedoch die unmittelbaren Vorgesetzten.
- (3) Tätigkeiten als Mentorin oder als Mentor sind als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten zu sehen. Die Vorgesetzten haben auf daraus erwachsende zusätzliche Belastungen bei der Verteilung der Dienstplichten besondere Rücksicht zu nehmen.

Dienstplichten

§ 35

- (1) Bei der Festlegung der Dienstplichten dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes.
- (2) In Dienstbeschreibungen und Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für die weiblichen Bediensteten bzw. Beschäftigten ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.
- (3) Bei der Festlegung der Dienstplichten des wissenschaftlichen Universitätspersonals ist auch bei teilzeitbeschäftigten Frauen auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung zu achten. Die Verwendung hat so zu erfolgen, dass durch Erbringung wissenschaftlicher Leistungen der Erwerb von weiterführenden Qualifikationen ermöglicht wird.

Karriere- und Mitarbeiterinnengespräch

§ 36

- (1) Jedenfalls mit allen weiblichen Beschäftigten der Universität sind Karriere- und Mitarbeiterinnengespräche zu führen. Das Karriere- bzw. Mitarbeiterinnengespräch dient auch dazu, die erbrachten Leistungen der Mitarbeiterinnen im Hinblick auf die für die Karriere erforderlichen Qualifikationen zu besprechen und den Fortgang durch entsprechende Rahmenbedingungen zu fördern. Bei den wissenschaft-

lichen Angestellten sind in diesem Zusammenhang insbesondere Dissertation bzw. Habilitation zu berücksichtigen.

- (2) Als Grundlage für die Durchführung des Mitarbeiterinnengesprächs gilt § 45a BDG.

Aus- und Weiterbildung

§ 37

- (1) Die jeweiligen Vorgesetzten haben im Rahmen ihrer Förderungspflicht Mitarbeiterinnen zum Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermutigen und sie auch über die individuellen, für sie in Frage kommenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten umfassend und zeitgerecht zu informieren und zu beraten.
- (2) Die Vorgesetzten haben dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeiterinnen, einschließlich der teilzeitbeschäftigten, auch während einer gesetzlich vorgesehenen Abwesenheit von der Arbeit bzw. vom Arbeitsort über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte informiert werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass Anmeldungen von Frauen besonders unterstützt werden.
- (3) Unter Fortbildung sind neben facheinschlägigen Kursen auch Veranstaltungen aus dem Bereich der Schlüsselqualifikationen und Soft Skills zu verstehen (Rhetorik, Kommunikation, Bewerbungstraining, Präsentationstechnik, Didaktik, Fremdsprachen, Projektmanagement, Projektakquisition, Problematik der Gleichstellung von Frauen und Männern in Verwaltung und Wissenschaft, Durchführung von Mentoring, Burn Out- und Mobbing-Prävention usw.).
- (4) Weibliche Beschäftigte haben Anspruch auf frauenspezifische Weiterbildung.
- (5) Bei der Planung von internen Fortbildungsseminaren ist nach Maßgabe der budgetären Mittel auf eine familienfreundliche Organisation Bedacht zu nehmen (z.B. Möglichkeit der Kinderbetreuung vor Ort).
- (6) Die Vorgesetzten haben Mitarbeiterinnen auf Wunsch die Teilnahme an geeigneten Fortbildungs- und Schulungsseminaren nach Maßgabe der verfügbaren Mittel und unter Berücksichtigung der sonstigen Dienstpflichten zu ermöglichen. Sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen Arbeitszeitänderungen notwendig, sind diese von den Vorgesetzten zu gewähren, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen.
- (7) Zu Fortbildungskursen, insbesondere zu jenen, die zur Übernahme in höherwertige Verwendungen und Funktionen qualifizieren, sind bis zur Erreichung einer 40%igen Frauenquote vorrangig Frauen zu entsenden. Dies gilt ebenso für Aus- und Weiterbildungskurse mit beschränkter Teilnahmemöglichkeit.

Weiterbildung und Förderung für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

§ 38

Die Vorgesetzten haben den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen einschlägige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Kenntnis zu bringen und sie zur Teilnahme zu motivieren. Darüber hinaus sind Wissenschaftlerinnen über einschlägige Fachtagungen, facheinschlägige wissenschaftliche Vereinigungen, Publikationsmöglichkeiten und die Möglichkeit zur Mitarbeit in Forschungsprojekten zu informieren und die Teilnahme zu fördern. Neben internen Weiterbildungsveranstaltungen sollen auch externe Fortbildungsmöglichkeiten ausgeweitet und unterstützt werden. Veranstaltungen zu Fragen der Frauenförderung sollen durch budgetäre und räumliche Vorsorge der einzelnen Dienststellen bzw. Organisationseinheiten unterstützt werden. Ebenso haben die Vorgesetzten dafür Sorge zu tragen, dass Mitarbeiterinnen bei der Inanspruchnahme finanzieller Mittel für Dienstreisen, Reisekostenzuschüsse usw. sowie von Sonderurlaub gegenüber Mitarbeitern nicht benachteiligt werden.

V. Abschnitt: Weitere Bestimmungen

Verwendungsänderungen

§ 39

- (1) Entscheidungen über Verwendungsänderungen von Mitarbeiterinnen sind vom entscheidungszuständigen Organ unter begleitender Einbindung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu treffen.
- (2) Teilzeitbeschäftigung darf bei einer Auswahlentscheidung nicht benachteiligend als Kriterium herangezogen werden. Es müssen die organisatorischen Voraussetzungen geschaffen werden, dass Leitungsfunktionen grundsätzlich auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind.

Vertretung von Beamtinnen während des Mutterschutzes

§ 40

Das Rektorat hat Vorkehrungen zu treffen, um die Vertretung von Beamtinnen während des Beschäftigungsverbotens vor und nach der Entbindung (§ 3 und 5 MSchG) finanziell zu bedecken.

Zusammensetzung von Kommissionen

§ 41

Bei der Zusammensetzung von Kommissionen, Kollegialorganen und ähnlichen Entscheidungs- und Beratungsgremien ist grundsätzlich auf eine ausgewogene Verteilung der Geschlechter Bedacht zu nehmen und das Frauenförderungsgebot zu beachten. Sind vom Dienstgeber mehrere Mitglieder zu bestellen, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen. Wird keine Frau zum Mitglied einer solchen Kommission bestellt, hat die/der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen das Recht, selbst an den Sitzungen der Kommission mit beratender Stimme teilzunehmen, oder eine namhaft gemachte Vertretung zu entsenden.

Frauen in der universitären Verwaltung

§ 42

- (1) Bei der Beschickung von Beiräten und Kommissionen im Rahmen der universitären Verwaltung ist darauf zu achten, dass Frauen als Mitglieder nominiert werden. Frauen sind, wenn möglich, in den Wahlvorschlag für den Vorsitz aufzunehmen. Dies gilt auch für Wahlvorschläge für monokratische Ämter.
- (2) Bei der Zusammensetzung von sonstigen Kommissionen und Gremien, die sich mit Personalangelegenheiten und Personalentwicklung befassen, ist das Frauenförderungsgebot zu beachten. Sind mehrere Mitglieder zu bestellen, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Beschäftigten in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen.
- (3) Bei der Zusammensetzung von anderen Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien, deren Mitglieder nicht durch Wahl bestellt werden, ist bei der Bestellung der Mitglieder auf eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit hinzuwirken. Insbesondere ist auch darauf Bedacht zu nehmen, dass Frauen bei der Auswahl der/des Vorsitzenden berücksichtigt werden.
- (4) Zur Verwirklichung des Grundsatzes des Gender Mainstreaming hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen das Recht, bei den Sitzungen der Beiräte und Kommissionen im Sinne der Abs. 1-3 maximal zu zweit mit beratender Stimme und dem Recht auf Protokollerklärungen teilzunehmen. Er ist zu all diesen Sitzungen zeitgleich mit den Mitgliedern einzuladen.

Berufungskommissionen

§ 43

- (1) Bei der Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren in Berufungskommissionen und bei der Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern gemäß § 3 der Richtlinie für Berufungsverfahren der TU Wien haben die Kurien der im Senat vertretenen Personengruppen auch auf die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern

Bedacht zu nehmen. Sofern der Senat keine Frau in die Berufungskommission entsendet, ist dies gegenüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu begründen.

- (2) Auch bei der Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern in Berufungsverfahren ist auf eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern Bedacht zu nehmen

Habilitationskommissionen

§ 44

§ 43 ist wenn möglich sinngemäß auch für die Entsendung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftern in die Habilitationskommissionen durch den Senat gemäß § 6 der Richtlinie für Habilitationsverfahren der TU Wien anzuwenden.

§ 45

Wird an der Technischen Universität Wien eine externe Beratung in personalwirksamen Angelegenheiten beauftragt, ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in sämtliche diesbezügliche Aktivitäten einzubeziehen.

Teil G. Arbeitsumfeld und Schutz der Würde am Arbeitsplatz

Arbeitszeit

§ 46

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

Kinderbetreuungseinrichtungen

§ 47

- (1) Die Technische Universität Wien sieht die Schaffung von Rahmenbedingungen für die Berücksichtigung von familiären Aufgaben bei der Gestaltung des Berufslebens bzw. Studiums als ihre Verpflichtung an. An der Technischen Universität Wien ist der Kinderbetreuungsbedarf aller Universitätsangehörigen, einschließlich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Forschungsförderung und Auftragsforschung und der Studierenden, durch den/ die Kinderbetreuungsbeauftragten jährlich zu erheben und im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen. Dabei ist auch der Bedarf von Personen während einer gesetzlich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst zu berücksichtigen.
- (2) Die/der Kinderbetreuungsbeauftragte ist vom Rektor/von der Rektorin wie bisher auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu bestellen.

Menschengerechte Arbeitsbedingungen

§ 48

- (1) Alle Angehörigen der Technischen Universität Wien haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing.
- (2) Die Technische Universität Wien setzt daher geeignete Präventivmaßnahmen und stellt sicher, dass Personen, die von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing betroffen wurden, ein kostenloses rechtliches Beratungsangebot über den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bzw. eine Mobbing-Beratungsstelle erhalten.

Sonderurlaube und Karenz

§ 49

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

1. Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- und Karenzierungsmöglichkeiten auch zur Erfüllung familiärer Aufgaben darf nicht zur unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung von Beschäftigten im Zusammenhang mit ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis führen.

2. Im Falle des Wiedereinstiegs soll diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausreichend Zeit für eine Einschulung und Einarbeitung in ihren Aufgabenbereich gegeben werden.

Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung, Belästigung und Mobbing

§ 50

- (1) Sexuelle Belästigung im Sinne der §§ 8 und 42 Abs. 2 B-GIBG sowie Belästigung im Sinne des § 8a B-GIBG und Mobbing stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar. Die Technische Universität Wien duldet weder sexuelle Belästigung und sexistisches Verhalten noch Mobbing. Alle Angehörigen der Technischen Universität Wien, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes Verhalten nicht geduldet wird.
- (2) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen berät und unterstützt Personen oder Gremien im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen sexistischen Verhaltens und/oder sexueller Belästigung bzw. Mobbing. Alle an derartigen Verfahren beteiligten Personen und Gremien sind zur Amtsverschwiegenheit verpflichtet. Beratungs- und Betreuungsangebote sind in das Programm der Personalentwicklung aufzunehmen. Einrichtung und Umsetzung dieser Angebote übernimmt die Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies.

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

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und sein Büro

§ 51

- (1) Die Aufgaben und Rechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ergeben sich aus dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, dem UG 02, insbesondere aus den §§ 42 ff leg. cit. und dem Frauenförderungsplan der Technischen Universität Wien
- (2) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen besteht aus 27 Mitgliedern, davon 18 Hauptmitglieder und 9 Ersatzmitglieder. Die Ersatzmitglieder können die Hauptmitglieder bei Verhinderung vertreten. Der Senat hat die Mitglieder auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu entsenden.
- (3) Der Rektor/die Rektorin hat für die administrative Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie für die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zu sorgen. Dies ist auch bei der Bedarfsanmeldung an die zuständigen Universitätsorgane zu berücksichtigen.
- (4) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und seinem Büro ist jedenfalls ein Raum mit angemessener technischer Ausstattung (zumindest eine adäquate EDV-Ausstattung, Telefon, Telefax) und der Möglichkeit zu vertraulichen Beratungen sowie ein separater, angemessen ausgestatteter Sekretariatsraum zur Verfügung zu stellen.
- (5) Die Leiterin bzw. der Leiter des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen muss eine entsprechende abgeschlossene Hochschulausbildung oder eine gleichzuhaltende Qualifikation bzw. fach einschlägige Praxis aufweisen. Bei der Bestellung dieser Person hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ein Vorschlagsrecht. Die Stelleninhaberin bzw. der Stelleninhaber ist, soweit es um die Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen geht, nur an Weisungen und Beschlüsse des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gebunden.
- (6) Die Mitarbeit im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung anzusehen und der Dienstzeit anzurechnen bzw. in der Dienstzeit zu ermöglichen. Die Vorgesetzten haben auf die daraus zusätzlich erwachsenden Belastungen bei der Verteilung der Dienstpflichten besondere Rücksicht zu nehmen.
- (7) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, die in einem Dienstverhältnis zur Technischen Universität Wien stehen, sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.

- (8) Erfordert die Tätigkeit eines Mitglieds des Arbeitskreises eine Reisebewegung gem. § 41 B-GIBG, gebührt eine Abgeltung gem. den geltenden Vorschriften für die Abrechnung von Reisekosten nach Maßgabe der vorhandenen Mittel.

Koordinationsstelle für Frauenförderung und Geschlechterforschung

§ 52

Die Technische Universität Wien richtet eine Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies ein. Ihre Aufgaben erstrecken sich auf die Bereiche Genderforschung und Forschung zur Gleichstellung von Frauen, frauenspezifische Personalentwicklung für Mitarbeiterinnen, Förderungsmaßnahmen für Studentinnen sowie Beratungstätigkeit. Sie ist mit den notwendigen personellen und materiellen Ressourcen auszustatten.

Vernetzung

§ 53

- (1) Der bzw. die Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlung, sowie ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter und die Leiterin bzw. der Leiter der Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies sowie die Leiterin bzw. der Leiter des Büros des AKG halten untereinander regelmäßig Kontakt, informieren und unterstützen einander und entwickeln gemeinsame Strategien zur Herstellung eines gleichberechtigten Zusammenwirkens von Frauen und Männern an der Technischen Universität Wien.
- (2) Die bzw. der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, sowie ihre /seine Stellvertreterinnen und Stellvertreter haben darüber hinaus die Aufgabe der Vernetzung mit den mit Gleichstellung und Frauenförderung befassten Institutionen anderer Universitäten in der ARGE Universitätsfrauen, mit den in den Bundesministerien für Gleichbehandlungsfragen zuständigen Stellen sowie mit anderen im Bereich der Frauenförderung bzw. Gleichstellung tätigen Institutionen im In- und Ausland.
- (3) Erfordert die Teilnahme der/des Vorsitzenden und ihrer /seiner Stellvertreterin bzw. Stellvertreters an den Sitzungen der ARGE Universitätsfrauen eine Reisebewegung, gebührt eine Abgeltung gem. den geltenden Vorschriften für die Abrechnung von Reisekosten nach Maßgabe der vorhandenen Mittel.

Kontaktfrauen

§ 54

- (1) Die Bestellung der Kontaktfrauen erfolgt gemäß § 35 B-GIBG
- (2) Die Aufgaben der Kontaktfrauen sind im § 36 B-GIBG festgelegt.

Teil I. Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme

Budgetangelegenheiten

§ 55

- (1) Bei Budgeterstellung und Budgetzuweisung sind Budgetanträge, welche zur Umsetzung der Frauenförderungsgebote des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, des Universitätsgesetzes 2002 sowie der Umsetzung der in diesem Frauenförderungsplan enthaltenen Förderungsmaßnahmen dienen und der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen entgegenwirken, nach Maßgabe der vorhandenen Mittel vorrangig zu berücksichtigen.
- (2) Das Rektorat hat bei der Erstellung der Kriterien für die Budgetzuweisung den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzubinden und um allfällige Vorschläge und Anregungen zu ersuchen.

Anreizsysteme

§ 56

Das Rektorat der Technischen Universität Wien richtet in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und der Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies Anreizsysteme zur Erhöhung des Frauenanteils an der Technischen Universität Wien ein.

Teil J. Umsetzung und Berichtspflichten

Berichtspflichten

§ 57

- (1) Hinsichtlich der Berichtspflichten gilt grundsätzlich die Leistungsvereinbarung mit dem BM:BWK. Darüber hinaus sind die Bestimmungen der Abs. 2-8 zu beachten:
- (2) In den Berichten sind insbesondere die Frauenquote gemäß § 12, die Ergebnisse der Evaluierung gemäß § 16 und die Umsetzung der Förderungsmaßnahmen gemäß §§ 17 und 19 dieses Frauenförderungsplans auszuweisen.
- (3) Die Erhebungsergebnisse sind an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und an das Rektorat zu übermitteln.
- (4) Die Rektorin/der Rektor hat über die Erhebungsergebnisse im Senat zu berichten und darüber hinaus die Leitungsorgane zu informieren.
- (5) Die Erhebungsergebnisse sind in den jährlichen Leistungsbericht der Technischen Universität Wien aufzunehmen, Übersichten über die Entwicklung sind auch in den gemäß § 11 UG 02 alle drei Jahre zu erstellenden Universitätsbericht aufzunehmen.
- (6) Alle Berichte sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zuzustellen.
- (7) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist mindestens sechs Werktage vorher zu allen Sitzungen der entsprechenden Kollegialorgane zu laden, in denen diese Berichte behandelt werden.
- (8) Sämtliche Erhebungsergebnisse und Berichte bezüglich Frauenquoten und Umsetzung von Frauenförderungsmaßnahmen sind im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen.

Studie zur Situation der Frauen an der Technischen Universität Wien

§ 58

Alle 3 Jahre wird von der Rektorin/ dem Rektor eine Studie zur Situation der Frauen an der Technischen Universität Wien, insbesondere zu ihren Arbeits- und Studienbedingungen, in Auftrag gegeben. Mit ihrer Erstellung kann auch eine Einrichtung der TU Wien betraut werden. Die Ergebnisse dieser Studie sind von der Rektorin/ dem Rektor in geeigneter Form zu veröffentlichen.

Evaluierung und Qualitätssicherung

§ 59

In die Evaluierung und Qualitätssicherung gemäß § 14 UG 02 sind Kriterien der Frauenförderung und Gleichstellung verpflichtend aufzunehmen.

Inkrafttreten

§ 60

Der Frauenförderungsplan der Technischen Universität Wien tritt mit 15.10.2004 in Kraft.