

**Frauenförderungsplan der Technischen Universität Wien  
(Beschluss des Senats vom 26.03.2012)**

**Inhaltsverzeichnis**

Präambel	3
<b>Teil A. Allgemeine Bestimmungen</b>	<b>3</b>
§ 1 Rechtliche Grundlagen	3
§ 2 Anwendungsbereich	3
§ 3 Ziele des Frauenförderungsplans	3
§ 4 Gender Mainstreaming und Gender Budgeting	4
§ 5 Unterrepräsentation	4
§ 6 Frauenförderungsgebot	4
§ 7 Benachteiligungsverbot	4
§ 8 Öffentlichkeitsarbeit	5
§ 9 Information über einschlägige Rechtsvorschriften	5
§ 10 Allgemeine Informationen	5
<b>Teil B. Bewusstseinsbildung</b>	<b>5</b>
§ 11 Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache	5
§ 12 Erhebung der Frauenquote	5
§ 12a Erhebung der Entlohnung	6
§ 12b Berichtspflichten zur Förderung von Frauen	7
<b>Teil C. Lehre</b>	<b>7</b>
§ 13 Frauen- und Geschlechterforschung bzw. geschlechterspezifische Lehrinhalte in den Curricula	7
§ 14 Begutachtung der Curricula	7
§ 15 Beteiligung von Frauen an der Lehre	7
§ 16 Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache	8
§ 17 Evaluierung der Lehre	8
<b>Teil D. Forschung</b>	<b>8</b>
§ 18 Förderung der Forschung von Frauen	8
§ 19 Gleichwertigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung	8
§ 20 Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung	8
<b>Teil E. Studierende</b>	<b>8</b>
§ 21 Erhöhung des Frauenanteils in Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	8
§ 22 Mentoring und Coaching	8
§ 23 Vereinbarkeit von Studium und familiären Aufgaben	8
<b>Teil F. Personal- und Organisationsentwicklung</b>	<b>9</b>
<u>I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmung</u>	<u>9</u>
§ 24 Personal- und Organisationsentwicklung	9
<u>II. Abschnitt: Personalaufnahme</u>	<u>9</u>
§ 25 Allgemeines	9

**Frauenförderungsplan der Technischen Universität Wien  
(Beschluss des Senats vom 1.12.2014)**

**Inhaltsverzeichnis**

Präambel	3
<b>Teil A. Allgemeine Bestimmungen</b>	<b>3</b>
<b>§ 1 Rechtliche Grundlagen</b>	<b>3</b>
§ 2 Anwendungsbereich	3
§ 3 Ziele des Frauenförderungsplans	3
§ 4 Gender Mainstreaming und Gender Budgeting	4
§ 5 Unterrepräsentation	4
§ 6 Frauenförderungsgebot	4
§ 7 Benachteiligungsverbot	5
§ 8 Öffentlichkeitsarbeit	5
§ 9 Information über einschlägige Rechts- und Verwaltungsvorschriften	5
§ 10 Allgemeine Informationen	5
<b>Teil B. Bewusstseinsbildung</b>	<b>6</b>
§ 11 Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache	6
§ 12 Erhebung der Frauenquote	6
§ 13 Erhebung der Entlohnung	7
§ 14 Berichtspflichten zur Förderung von Frauen	7
<b>Teil C. Lehre</b>	<b>8</b>
§ 15 Frauen- und Geschlechterforschung bzw. geschlechterspezifische Lehrinhalte in den Curricula	8
§ 16 Begutachtung der Curricula	8
§ 17 Beteiligung von Frauen an der Lehre	8
§ 18 Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache	8
§ 19 Evaluierung der Lehre	8
<b>Teil D. Forschung</b>	<b>9</b>
§ 20 Förderung der Forschung von Frauen	9
§ 21 Gleichwertigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung	9
§ 22 Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung	9
<b>Teil E. Studierende</b>	<b>9</b>
§ 23 Erhöhung des Frauenanteils in Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	9
§ 24 Mentoring und Coaching	10
§ 25 Vereinbarkeit von Studium und familiären Aufgaben	10
<b>Teil F. Personal- und Organisationsentwicklung</b>	<b>10</b>
<u>I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmung</u>	<u>10</u>
§ 26 Personal- und Organisationsentwicklung	10
<u>II. Abschnitt: Personalaufnahme</u>	<u>10</u>
§ 27 Allgemeines	10

§ 26 Ausschreibung .....	9
§ 27 Motivieren zur Bewerbung .....	10
§ 28 Wiederholung der Ausschreibung .....	10
§ 29 Beiziehung des AKG .....	10
§ 30 Aufnahmegespräche mit Bewerberinnen aufgrund einer Ausschreibung.....	10
<b>III. Abschnitt: Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren .....</b>	<b>11</b>
§ 31 Teilnahme an Berufungsverfahren .....	11
§ 32 Einladung zu Berufungsvorträgen .....	11
§ 33 Auswahlentscheidungen .....	11
<b>IV. Abschnitt: Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung .....</b>	<b>11</b>
§ 34 Mentoring und Coaching .....	11
§ 35 Dienstplichten .....	12
§ 36 Karriere- und Mitarbeiterinnengespräch/Mitarbeitergespräch .....	12
§ 37 Aus- und Weiterbildung insbesondere für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen..	12
<b>V. Abschnitt: Weitere Bestimmungen .....</b>	<b>12</b>
§ 38 Verwendungsänderungen .....	12
§ 39 Vertretung von Mitarbeiterinnen während des Mutterschutzes ...	12
§ 40 Zusammensetzung von Kommissionen .....	13
§ 41 Frauen in der universitären Verwaltung .....	13
§ 42 Externe Beratung in Personalangelegenheiten .....	13
<b>Teil G. Arbeitsumfeld und Schutz der Würde am Arbeitsplatz .....</b>	<b>13</b>
§ 43 Arbeitszeit .....	13
§ 44 Kinderbetreuungseinrichtungen .....	13
§ 45 Gewährleistung eines lebenswerten Arbeitsumfeldes .....	13
§ 46 Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung, Belästigung und Mobbing	13
§ 47 Sonderurlaube und Karenz .....	14
<b>Teil H. Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung ...</b>	<b>14</b>
§ 48 Der AKG und sein Büro .....	14
§ 49 Koordinationsstelle für Frauenförderung und Geschlechterforschung	14
§ 50 Vernetzung .....	15
<b>Teil I. Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme .....</b>	<b>15</b>
§ 51 Budgetangelegenheiten .....	15
§ 52 Anreizsysteme .....	15
<b>Teil J. Umsetzung und Berichtspflichten .....</b>	<b>15</b>
§ 53 Umsetzung .....	15
§ 54 Berichtspflichten ...	16
§ 55 Studie zur Situation der Frauen an der TU Wien .....	16
§ 56 Evaluierung und Qualitätssicherung .....	16
§ 57 Geltungsdauer .....	16
§ 58 Inkrafttreten .....	16

§ 28 Ausschreibung .....	11
§ 29 Motivieren zur Bewerbung .....	11
§ 30 Wiederholung der Ausschreibung .....	11
§ 31 Beiziehung des AKG .....	12
§ 32 Aufnahmegespräche mit Bewerberinnen aufgrund einer Ausschreibung.....	12
<b>III. Abschnitt: Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren .....</b>	<b>13</b>
§ 33 Teilnahme an Berufungsverfahren .....	13
§ 34 Einladung zu Berufungsvorträgen .....	13
§ 35 Auswahlentscheidungen.....	13
<b>IV. Abschnitt: Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung .....</b>	<b>13</b>
§ 36 Mentoring und Coaching .....	13
§ 37 Dienstplichten .....	14
§ 38 Karriere- und Mitarbeiterinnengespräch/Mitarbeitergespräch .....	14
§ 39 Aus- und Weiterbildung insbesondere für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	14
<b>V. Abschnitt: Weitere Bestimmungen.....</b>	<b>15</b>
§ 40 Verwendungsänderungen .....	15
§ 41 Vertretung von Mitarbeiterinnen während des Mutterschutzes .....	15
§ 42 Zusammensetzung von Kommissionen .....	15
§ 43 Frauen in der universitären Verwaltung .....	16
§ 44 Externe Beratung in Personalangelegenheiten .....	16
<b>Teil G. Arbeitsumfeld und Schutz der Würde am Arbeitsplatz .....</b>	<b>16</b>
§ 45 Arbeitszeit .....	16
§ 46 Einrichtungen betreffend Kinderbetreuung und Vereinbarkeit .....	16
§ 47 Gewährleistung eines lebenswerten Arbeitsumfeldes .....	17
§ 48 Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung, Belästigung und Mobbing .....	17
§ 49 Sonderurlaube und Karenz .....	17
<b>Teil H. Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung .....</b>	<b>17</b>
§ 50 Der AKG und sein Büro .....	17
§ 51 Abteilung Genderkompetenz .....	18
§ 52 Vernetzung .....	19
<b>Teil I. Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme .....</b>	<b>19</b>
§ 53 Budgetangelegenheiten .....	19
§ 54 Anreizsysteme .....	19
<b>Teil J. Umsetzung und Berichtspflichten .....</b>	<b>19</b>
§ 55 Umsetzung .....	19
§ 56 Berichtspflichten .....	19
§ 57 Studie zur Situation der Frauen an der TU Wien .....	20
§ 58 Evaluierung und Qualitätssicherung .....	20
§ 59 Geltungsdauer .....	20
§ 60 Inkrafttreten .....	20

**Präambel**

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist gemäß § 1 Universitätsgesetz 2002 in der geltenden Fassung, im Folgenden UG 02, ein Ziel der Universität und gehört gemäß §§ 2 Z 9 und 3 Z 9 zu den leitenden Grundsätzen und Aufgaben der Universitäten. Gemäß § 41 UG 02 sind die Universitäten verpflichtet, ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern zu erreichen.

Die Technische Universität Wien, im Folgenden TU 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 TU 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 finden ihren adäquaten Niederschlag in Personalpolitik, Forschung und Lehre sowie in der Verteilung der Ressourcen (Gender Mainstreaming und Gender Budgeting). 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 TU Wien setzt sich aktiv dafür ein, dass Studien- und Arbeitsbedingungen Frauen und Männern die gleichen Möglichkeiten zu wissenschaftlichem Forschen, Lehren und Lernen bieten.

Die leitenden Grundsätze ergeben sich aus den Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes in der geltenden Fassung, im Folgenden B-GIBG, insbesondere aus dem allgemeinen Frauenförderungsgebot (§ 11 Abs 1 B-GIBG), aus der sinngemäßen Anwendung der Aufnahme in den Bundesdienst (§ 11b B-GIBG), beim beruflichen Aufstieg (§ 11c B-GIBG), bei der Aus- und Weiterbildung (§ 11d B-GIBG), aus dem Frauenförderungsplan im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (BGBl II 97/2008) sowie aus §§ 2 Z 9 und 10 UG 02. Die Aufgaben der Universität ergeben

**Präambel**

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

Die Technische Universität Wien, im Folgenden TU 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 TU 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 finden ihren adäquaten Niederschlag in Personalpolitik, insbesondere Förderung der Genderkompetenz aller TU-Angehörigen, in Forschung und Lehre sowie in der Verteilung der Ressourcen (Gender Mainstreaming und Gender Budgeting). 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 Frauen und Männern gestaltet und getragen werden. Studentinnen sollen durch weibliche Rollenvorbilder zu einer wissenschaftlichen Karriere motiviert werden. Die TU Wien setzt sich aktiv dafür ein, dass Studien- und Arbeitsbedingungen Frauen und Männern die gleichen Möglichkeiten zu wissenschaftlichem Forschen, Lehren und Lernen bieten.

Die leitenden Grundsätze ergeben sich aus den Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes in der geltenden Fassung, im Folgenden B-GIBG, insbesondere aus dem allgemeinen Frauenförderungsgebot (§ 11 Abs 1 B-GIBG), aus der sinngemäßen Anwendung der vorrangigen Aufnahme in den Bundesdienst (§ 11b B-GIBG), Vorrang beim beruflichen Aufstieg (§ 11c B-GIBG), Vorrang bei der Aus- und Weiterbildung (§ 11d B-GIBG), aus dem Frauenförderungsplan im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung (BGBl II 97/2008) sowie aus §§ 2 Z 9 und 10 UG. Die Aufgaben der Universität ergeben sich aus § 3 Z 4 und 9 UG.

sich aus § 3 Z 4 und 9 UG 02.

Durch die Schaffung geeigneter Anreizsysteme unterstützt die TU Wien die Umsetzung der Ziele dieses Frauenförderungsplanes, im Folgenden FFP.

## **Teil A. Allgemeine Bestimmungen**

### **§ 1 Rechtliche Grundlagen**

Die rechtlichen Grundlagen des FFP der TU Wien liegen in der österreichischen Bundesverfassung, in § 11a B-GIBG, in den §§ 19 Abs 2 Z 6 und 41ff UG 02 und in der Satzung der TU Wien.

### **§ 2 Anwendungsbereich**

Der FFP gilt für alle Angehörigen der Universität gemäß § 94 UG 02.

### **§ 3 Ziele des Frauenförderungsplans**

Durch die Umsetzung des FFP verfolgt die TU Wien insbesondere folgende strategische und operative Ziele:

1. Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern
2. Anwendung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting
3. Frauenförderung
4. Beseitigung bestehender Unterrepräsentation von Frauen
5. Vermeidung von Benachteiligungen von Frauen
6. Integrierung der fachbezogenen 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.

### **§ 4 Gender Mainstreaming und Gender Budgeting**

(1) In sämtliche universitären Entscheidungsprozesse wird die Perspektive der Geschlechterverhältnisse einbezogen, alle Entscheidungsprozesse werden für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar gemacht. Um eine konsequente Umsetzung des Grundsatzes des Gender Mainstreaming bzw. Gender Budgeting in allen Entscheidungsprozessen und bei der Planung aller Maßnahmen zu gewährleisten, greift die TU Wien auf das vorhandene Expertinnen- und Expertenwissen im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, im Folgenden AKG, und in der Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies, im Folgenden Koo-Stelle, der TU Wien zurück und bindet diese aktiv ein.

Durch die Schaffung geeigneter Anreizsysteme unterstützt die TU Wien die Umsetzung der Ziele dieses Frauenförderungsplanes, im Folgenden FFP.

## **Teil A. Allgemeine Bestimmungen**

### **§ 1 Rechtliche Grundlagen**

Die rechtlichen Grundlagen des FFP der TU Wien liegen in der österreichischen Bundesverfassung, in § 11a B-GIBG, in den §§ 19 Abs 2 Z 6 und 7 sowie §§ 41ff UG und in der Satzung der TU Wien.

### **§ 2 Anwendungsbereich**

Der FFP gilt für alle Angehörigen der Universität gemäß § 94 UG.

### **§ 3 Ziele des Frauenförderungsplans**

Durch die Umsetzung des FFP verfolgt die TU Wien insbesondere folgende strategische und operative Ziele:

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

### **§ 4 Gender Mainstreaming und Gender Budgeting**

(1) In sämtliche universitäre Entscheidungsprozesse wird die Perspektive der Geschlechterverhältnisse einbezogen, alle Entscheidungsprozesse werden für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar gemacht. Um eine konsequente Umsetzung des Grundsatzes des Gender Mainstreaming bzw. Gender Budgeting in allen Entscheidungsprozessen und bei der Planung aller Maßnahmen zu gewährleisten, greift die TU Wien auf das vorhandene Expertinnen- und Expertenwissen im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, im Folgenden AKG, und in der Abteilung Genderkompetenz der TU Wien zurück und bindet diese aktiv ein.

(2) Zur Umsetzung des Gender Mainstreaming und Gender Budgeting werden unter anderem bei

1. der Erstellung des Entwurfs von Satzungsteilen (§ 22 Abs 1 Z 1 UG 02) und der Erlassung oder Änderung von Satzungsteilen (§§ 19 Abs 1 und 25 Abs 1 Z 1 UG 02),

2. der Erstellung des Entwicklungsplans (§ 22 Abs 1 Z 2 UG 02),

3. der Erstellung der Leistungsvereinbarung (§ 22 Abs 1 Z 4 UG 02) sowie bei deren Verhandlung und Abschluss (§ 23 Abs 1 Z 4 UG 02) die Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung einbezogen.

(3) Auch bei allen Zielvereinbarungen (§§ 21 Abs 1 Z 6, 22 Abs 1 Z 6 UG 02) werden die Grundsätze der Gleichstellung und Frauenförderung einbezogen.

(4) Bei der Erstellung von Budgets werden die Grundsätze des Gender Budgeting beachtet.

(5) Von Führungskräften und Mitgliedern in universitären Gremien werden Kenntnisse des Konzepts des Gender Mainstreaming und des Gender Budgeting erwartet.

(6) Das Rektorat sorgt nach Maßgabe der budgetären Mittel für regelmäßige Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming bzw. Gender Budgeting sowie Gleichstellung der Geschlechter insbesondere für Führungskräfte.

### **§ 5 Unterrepräsentation**

Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten auf einer Hierarchieebene bzw. innerhalb einer personalrechtlichen Kategorie innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit weniger als 50% beträgt.

### **§ 6 Frauenförderungsgebot**

(1) Ziel des FFP ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten an der TU Wien sowohl in befristeten als auch in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und in Ausbildungsverhältnissen auf mindestens 50% zu erhöhen, unabhängig von der Dauer solcher Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnisse. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, werden auch an diesem Ziel ausgerichtet. Maßnahmen der Frauenförderung werden in die Personalplanung und die Personalentwicklung integriert. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß ihrer

(2) Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting werden unter anderem bei

1. der Erstellung des Entwurfs von Satzungsteilen (§ 22 Abs 1 Z 1 UG) und der Erlassung oder Änderung von Satzungsteilen (§§ 19 Abs 1 und 25 Abs 1 Z 1 UG),

2. der Erstellung des Entwicklungsplans (§ 22 Abs 1 Z 2 UG),

3. der Erstellung eines Entwurfs zu der Leistungsvereinbarung (§ 22 Abs 1 Z 4 UG) sowie bei deren Verhandlung und Abschluss (§ 23 Abs 1 Z 4 UG) die Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung einbezogen.

(3) Auch bei allen Zielvereinbarungen (§§ 21 Abs 1 Z 6, 22 Abs 1 Z 6 UG) werden die Grundsätze der Gleichstellung und Frauenförderung einbezogen.

(4) Bei der Erstellung von Budgets werden die Grundsätze des Gender Budgeting beachtet.

(5) Von Führungskräften und Mitgliedern in universitären Gremien werden Kenntnisse des Konzepts des Gender Mainstreaming und des Gender Budgeting erwartet.

(6) Das Rektorat sorgt nach Maßgabe der budgetären Mittel für regelmäßige Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming bzw. Gender Budgeting sowie Gleichstellung der Geschlechter insbesondere für Führungskräfte.

### **§ 5 Unterrepräsentation**

Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten auf einer Hierarchieebene bzw. innerhalb einer personalrechtlichen Kategorie innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit weniger als 50% beträgt.

### **§ 6 Frauenförderungsgebot**

(1) Ziel des FFP ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten an der TU Wien sowohl in befristeten als auch in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und in Ausbildungsverhältnissen auf mindestens 50% zu erhöhen, unabhängig von der Dauer solcher Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnisse. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, werden auch an diesem Ziel ausgerichtet. Maßnahmen der Frauenförderung werden in die Personalplanung und die Personalentwicklung integriert. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß ihrer Unterrepräsentation.

Unterrepräsentation.

(2) Zur Erreichung dieser Ziele soll in den nächsten zwei Jahren ab Wirksamwerden dieses FFP durch entsprechende Förderungsmaßnahmen der Frauenanteil in all jenen Bereichen, in denen er weniger als 50% beträgt, um 20% erhöht werden, bis in den einzelnen Besoldungsgruppen, Entlohnungsschemata, Verwendungsgruppen und Entlohnungsgruppen sowie Funktionen eine 50%ige Frauenquote erreicht ist.

Liegt die bestehende Frauenquote unter 10%, werden Förderungsmaßnahmen mit dem Ziel angewendet, die bestehende Frauenquote innerhalb von zwei Jahren ab Wirksamwerden dieses FFP zu verdoppeln.

Liegt die Frauenquote bei 0%, werden Förderungsmaßnahmen mit dem Ziel angewendet, innerhalb der nächsten zwei Jahre einen Frauenanteil von 5% zu erreichen.

Eine bereits erreichte 50%ige Frauenquote ist so weit als möglich zu wahren.

(3) Alle Universitätsangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches

1. auf die Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten und in Funktionen sowie
2. auf die Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis hinzuwirken und
3. bei allen sonstigen Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, die Ziele gem § 3 dieses FFP zu berücksichtigen.

### § 7 Benachteiligungsverbot

(1) Die jeweilige Vertreterin oder der jeweilige Vertreter der TU 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.

(2) Zur Erreichung dieser Ziele soll in den nächsten zwei Jahren ab Wirksamwerden dieses FFP durch entsprechende Förderungsmaßnahmen der Frauenanteil in all jenen Bereichen, in denen er weniger als 50% beträgt, um 20% erhöht werden, bis in den einzelnen Besoldungsgruppen, Entlohnungsschemata, Verwendungsgruppen und Entlohnungsgruppen sowie Funktionen eine 50%ige Frauenquote erreicht ist.

Liegt die bestehende Frauenquote unter 10%, werden Förderungsmaßnahmen mit dem Ziel angewendet, die bestehende Frauenquote innerhalb von zwei Jahren ab Wirksamwerden dieses FFP zu verdoppeln.

Liegt die Frauenquote bei 0%, werden Förderungsmaßnahmen mit dem Ziel angewendet, innerhalb der nächsten zwei Jahre einen Frauenanteil von 5% zu erreichen.

Eine bereits erreichte 50%ige Frauenquote ist so weit als möglich zu wahren.

(3) Zur Steigerung der Frauenquote bei Professuren und im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses werden besondere Maßnahmen getroffen, zum Beispiel die Einrichtung von Laufbahnstellen sowie die Ausschreibung von Professuren für Frauen.

(4) Alle Universitätsangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches

1. auf die Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten und in Funktionen sowie
2. auf die Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis hinzuwirken und
3. bei allen sonstigen Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, die Ziele gemäß § 3 dieses FFP zu berücksichtigen.

### § 7 Benachteiligungsverbot

(1) Die jeweilige Vertreterin oder der jeweilige Vertreter der TU Wien wirkt im Dachverband der Universitäten aktiv darauf hin, dass der Kollektivvertrag keine geschlechterdiskriminierende Wirkung entfaltet.

(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.

**§ 8 Öffentlichkeitsarbeit**

Frauenspezifische und gleichstellungsrelevante Themen werden als wesentliche Merkmale des Universitätsprofils in Inhalt und Sprache angemessen präsentiert.

**§ 9 Information über einschlägige Rechtsvorschriften**

Das Rektorat informiert die Leiterinnen und Leiter aller Organisationseinheiten, den AKG sowie der Koo-Stelle über alle für Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsangelegenheiten relevanten und aktuellen Rechtsvorschriften, sowie über arbeits- und sozialrechtlich relevante Informationen und sonstige diesbezügliche Informationen. Diese werden in elektronischer oder anderer Form nachweislich übermittelt, mit der Aufforderung, diese in der jeweiligen Organisationseinheit bekannt zu machen.

**§ 10 Allgemeine Informationen**

(1) Der Anteil von Frauen am Universitätsleben und ihre Beiträge zu Forschung, Lehre und Verwaltung werden in den Medien der TU Wien (wie z.B. im Mitteilungsblatt, auf der TU-Homepage) dokumentiert.

(2) Die Homepage der TU Wien enthält Links zu gleichstellungsrelevanten Informationen (auf der Einstiegsseite jedenfalls: AKG und Koo-Stelle).

(3) In Orientierungsveranstaltungen bzw. in der Studieneingangs- und Orientierungsphase werden von dem für die Vollziehung der studienrechtlichen Bestimmungen in erster Instanz zuständigen Organ (Studiendekanin/ Studiendekan) Informationen zum gesetzlichen Diskriminierungsschutz und zur Frauen- und Geschlechterforschung erteilt. Informiert wird auch über die an der TU Wien eingerichteten Anlaufstellen bei sexueller Belästigung, Belästigung und Mobbing.

Dazu wird den Studierenden ein Informationsfolder des AKG zur Verfügung gestellt. Dieser Folder wird zudem in der für Studienangelegenheiten zuständigen Organisationseinheit aufgelegt.

(4) Im Rahmen von Einführungsveranstaltungen für neue Beschäftigte der TU Wien (z.B. „getTUgether“) wird auch über den AKG und die Koo-Stelle informiert und die jeweiligen Angebote und Aufgabenbereiche vorgestellt.

**§ 8 Öffentlichkeitsarbeit**

Frauenspezifische und gleichstellungsrelevante Themen werden als wesentliche Merkmale des Universitätsprofils in Inhalt und Sprache angemessen präsentiert.

**§ 9 Information über einschlägige Rechts- und Verwaltungsvorschriften**

Das Rektorat informiert die Leiterinnen und Leiter aller Organisationseinheiten, den AKG sowie die Leitung der Abteilung Genderkompetenz regelmäßig in verbindlicher und nachhaltiger Form über alle für Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsangelegenheiten relevanten und aktuellen Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie über arbeits- und sozialrechtlich relevante und sonstige diesbezügliche Informationen. Diese werden in elektronischer oder anderer Form nachweislich übermittelt mit der Aufforderung, sie in der jeweiligen Organisationseinheit bekannt zu machen.

**§ 10 Allgemeine Informationen**

(1) Das Ausmaß der Beteiligung von Frauen am Universitätsleben und ihre Beiträge zu Forschung, Lehre und Verwaltung werden in den Medien der TU Wien (wie z.B. auf der TU-Homepage) dokumentiert.

(2) Die Homepage der TU Wien enthält Links zu gleichstellungsrelevanten Informationen (auf der Einstiegsseite jedenfalls: AKG und Abteilung Genderkompetenz).

(3) In Orientierungsveranstaltungen bzw. in der Studieneingangs- und Orientierungsphase werden von dem für die Vollziehung der studienrechtlichen Bestimmungen in erster Instanz zuständigen Organ (Studiendekanin/Studiendekan) Informationen zum gesetzlichen Diskriminierungsschutz und zur Frauen- und Geschlechterforschung erteilt. Informiert wird auch über die an der TU Wien eingerichteten Anlaufstellen bei sexueller Belästigung, Belästigung und Mobbing.

(4) Im Rahmen von Einführungsveranstaltungen für neue Beschäftigte der TU Wien (z.B. „getTUgether“) wird auch über den AKG und die Abteilung Genderkompetenz und ihre jeweiligen Aufgabenbereiche und Angebote informiert.

(5) In elektronischen und sonstigen Verzeichnissen der TU Wien werden die Namen, Adressen und E-Mail-Adressen der Mitglieder des AKG und der Koo-Stelle unter Anführung der jeweiligen Funktion aufgenommen.

(6) Das Rektorat unterstützt die Abhaltung von Informationsveranstaltungen über Aufgaben und Tätigkeit des AKG für die Universitätsangehörigen im Sinne des § 94 UG 02.

(7) Das Rektorat unterstützt weiters die Abhaltung von Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming und Gender Budgeting sowie der Gleichstellung (besonders für Führungskräfte) durch den AKG bzw. die Koo-Stelle.

### **Teil B. Bewusstseinsbildung**

#### **§ 11 Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache**

(1) Alle Organe und Verwaltungseinrichtungen der TU Wien bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen einer geschlechtergerechten Sprache. Es werden 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 geschlechterneutrale Bezeichnungen verwendet.

(2) Formulierungen sowie Organ- und Funktionsbezeichnungen werden so gewählt, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen.

(3) 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.

#### **§ 12 Erhebung der Frauenquote**

(1) Die Frauenquoten werden im Rahmen der allgemeinen Berichtspflichten jährlich erhoben. Stichtag ist jeweils der 31. Dezember eines Kalenderjahres.

Der Ist-Zustand wird erhoben, dokumentiert und veröffentlicht, wobei insbesondere auf den Frauenanteil unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Studierenden Bedacht zu nehmen ist.

(5) In elektronischen und sonstigen Verzeichnissen der TU Wien werden die Namen, Adressen und E-Mail-Adressen der Mitglieder des AKG und der Abteilung Genderkompetenz unter Anführung der jeweiligen Funktion aufgenommen.

(6) Das Rektorat unterstützt die Abhaltung von Informationsveranstaltungen über Aufgaben und Tätigkeit des AKG für die Universitätsangehörigen im Sinne des § 94 UG.

(7) Das Rektorat unterstützt weiters die Abhaltung von Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Genderkompetenz, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting sowie der Gleichstellung (besonders für Führungskräfte) durch den AKG bzw. die Abteilung Genderkompetenz.

### **Teil B. Bewusstseinsbildung**

#### **§ 11 Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache**

(1) Alle Organe und Verwaltungseinrichtungen der TU Wien bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen einer geschlechtergerechten Sprache. Es werden 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 geschlechterneutrale Bezeichnungen verwendet.

(2) Formulierungen sowie Organ- und Funktionsbezeichnungen werden so gewählt, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen.

(3) 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.

(4) Auch im Bereich der Lehre wird auf eine geschlechtergerechte Sprache geachtet (z.B. bei Lehrveranstaltungsankündigungen, Lehrunterlagen, wissenschaftlichen Arbeiten).

#### **§ 12 Erhebung der Frauenquote**

(1) Die Frauenquoten sind im Rahmen der allgemeinen Berichtspflichten jährlich zu erheben. Erhoben werden Jahresdurchschnittswerte.

Der Ist-Zustand wird erhoben, dokumentiert und veröffentlicht, wobei insbesondere auf den Frauenanteil unter den Beschäftigten und Studierenden Bedacht zu nehmen ist.



Der Frauenanteil wird für die TU Wien insgesamt und für alle Fakultäten und die zentralen Dienstleistungs- und Verwaltungseinrichtungen gesondert erhoben und ausgewiesen. In allen Personengruppen wird der Frauenanteil getrennt nach befristet und unbefristet Beschäftigten sowie nach Teilzeit- und Vollzeit-Beschäftigten (Köpfe) ermittelt.

Erhoben werden die folgenden Kategorien:

1. Wissenschaftliches Universitätspersonal:

- für das beim Ende des Implementierungszeitraums des UG 02 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 UG 02 i.d.j.g.F sowie Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der Universitäten i.d.j.g.F. sowie nach allfälligen weiteren im Rahmen der Satzung oder der Kollektivverträge gestalteten Differenzierungen.

2. Allgemeines Universitätspersonal:

- für das beim Ende des Implementierungszeitraums des UG 02 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 gemäß Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der Universitäten sowie den im Rahmen der Satzung und der Kollektivverträge gestalteten Differenzierungen für die Fakultäten, die allgemeine Universitätsverwaltung und sonstige Organisationseinrichtungen.

Der Frauenanteil der dadurch nicht erfassten allgemeinen Bediensteten wird als Anteil an der Gesamtzahl der verbleibenden Beschäftigten dieser Personengruppe an der TU Wien ermittelt.

3. Technisches und Verwaltungspersonal in Forschungsprojekten (Projektmitarbeiter/ Projektmitarbeiterinnen):

Der Frauenanteil am technischen und verwaltenden Personal von Forschungsprojekten (Projektmitarbeiter/ Projektmitarbeiterinnen) wird aufgeschlüsselt nach Verwendungszuordnung und nach Maßgabe der Möglichkeiten getrennt nach Forschungsgeldern aus Zweit- oder Drittmitteln öffentlicher bzw. privater Geldgeber/Geldgeberinnen erfasst.

4. Studierende – Absolventinnen und Absolventen:

Der Frauenanteil an den Studierenden der Universität, der jeweiligen Fakultäten sowie der einzelnen Studienrichtungen wird nach folgenden

Der Frauenanteil wird für die TU Wien insgesamt sowie für alle Fakultäten und für die zentralen Dienstleistungs- und Verwaltungseinrichtungen gesondert erhoben und ausgewiesen. In allen Personengruppen wird der Frauenanteil getrennt nach befristet und unbefristet Beschäftigten sowie nach Teilzeit- und Vollzeit-Beschäftigten ermittelt.

Erhoben werden die folgenden Kategorien:

1. Wissenschaftliches Universitätspersonal und Allgemeines Personal:

Die Anstellungsverhältnisse werden sowohl nach Köpfen als auch nach Vollzeitäquivalenten ausgewiesen, und zwar:

- für das zu Ende des Implementierungszeitraums des UG vorhandene und übergeleitete Bundespersonal,  
 - für das ab dem 01.01.2004 neu aufgenommene Personal im Arbeitsverhältnis zur Universität, jeweils aufgeschlüsselt nach den im Personalverwaltungssystem (derzeit SAP) vorhandenen Kategorien und nach der Art der Anstellung (Globalbudget/Drittmittel) sowie nach allfälligen weiteren im Rahmen der Satzung oder des Kollektivvertrags gestalteten Differenzierungen.

2. 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 in Prozentsätzen auszuweisen.

3. Forschungsstipendiatinnen und Forschungsstipendiaten nach Maßgabe des vorhandenen Datenmaterials.

4. Lehrende: Zeitvolumen der Lehre.

Das Zeitvolumen der abgehaltenen Lehre ist für jede Fakultät nach den jeweils bestehenden Kategorien der Lehre getrennt zu erheben und die jeweilige Frauenquote in absoluten Zahlen und Prozentsätzen sowie bezogen auf Einzelpersonen auszuweisen.

Das Ausmaß der im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung abgehaltenen Lehre wird gesondert und nach Geschlecht der Lehrenden differenziert erfasst und ausgewiesen.

5. Sonstige Bereiche:

Wird in den nachfolgend angeführten Fällen auf Grund eines Antrags, Ansuchens usw. entschieden, ist dem AKG die Frauenquote je Kalenderjahr zu übermitteln:

- a) bei der Vergabe von Forschungsmitteln,
- b) bei der Zuweisung von Mitteln für die forschungsbezogene Weiterbildung,

Kategorien ermittelt:

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

Die jeweiligen Anteile werden in absoluten Zahlen und Prozentsätzen ausgewiesen.

5. Lehrende: Zeitvolumen Lehre

Der Frauenanteil der an der TU Wien Lehrenden wird für jede Fakultät nach den jeweils bestehenden Kategorien der Lehre getrennt erhoben und in absoluten Zahlen und Prozentsätzen sowie bezogen auf Einzelpersonen ausgewiesen.

Das Ausmaß der im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung abgehaltenen Lehre wird gesondert und nach Geschlecht differenziert erfasst.

6. Sonstige Bereiche:

Wird in den nachfolgend angeführten Fällen auf Grund eines Antrags, Ansuchens usw. entschieden, wird dem AKG die Frauenquote je Kalenderjahr übermittelt:

- 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 Förderungsmitteln (z.B. Stipendien) entsprechend ihrem Anteil am Personal.

(2) 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.

(3) Die Ergebnisse der Erhebung der Frauenquoten werden dem AKG vom Rektorat umgehend nachweislich übermittelt. Die aktuellen Statistiken werden in aggregierter Form im Mitteilungsblatt und auf der Website der TU Wien veröffentlicht.

### § 12a Erhebung der Entlohnung

(1) Weiters wird jährlich die Entlohnung von Frauen und Männern getrennt erhoben. Der Erhebungsstichtag entspricht dem in der Verordnung zur Wissensbilanz festgesetzten Stichtag.

(2) Separat ausgewiesen werden dabei allfällige Zulagen, Beiträge und sonstige geldwerte Leistungen bzw. die Entwicklung von allfällig bestehenden Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern. Ermittelt

- c) bei der Vergabe von Mitteln für die nicht forschungsbezogene Weiterbildung,
- d) bei der Vergabe von Reisekostenzuschüssen (sowohl aus dem Globalbudget als auch aus Drittmitteln),
- e) bei der Vergabe von Förderungsmitteln (z.B. Stipendien), entsprechend ihrem Anteil am Personal.

(2) Letztverantwortlich für die Erhebung der Frauenquoten gemäß Abs 1 ist die Rektorin/der Rektor. Sie/Er sorgt für eine kontinuierliche und möglichst lückenlose Erhebung der erforderlichen Daten in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen der TU Wien.

(3) Die Ergebnisse der Erhebung der Frauenquoten gemäß Abs 1 sind dem AKG vom Rektorat umgehend nachweislich zu übermitteln. Die aktuellen Statistiken sind in aggregierter Form im Mitteilungsblatt und auf der Website der TU Wien zu veröffentlichen.

### § 13 Erhebung der Entlohnung

(1) Weiters wird jährlich die Entlohnung von Frauen und Männern getrennt erhoben. Erhoben werden Jahresdurchschnittswerte.

(2) Separat auszuweisen sind dabei:

- sämtliche Kosten pro Person exklusive Dienstgeberbeiträge sowie
- die Kosten für Gehälter und Lehrentgelte.

werden die Gehälter für die TU Wien insgesamt und gesondert für alle Fakultäten sowie für die zentralen Dienstleistungs- und Verwaltungseinrichtungen, jeweils getrennt nach den jeweiligen Hierarchieebenen und den einzelnen personalrechtlichen Kategorien, in der für den jeweiligen Bereich zur Wahrung des Datenschutzes angemessen zusammengefassten Weise (Datenaggregation).

(3) 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 der TU Wien.

(4) Die Ergebnisse der Erhebung gem. Abs 1 werden dem AKG vom Rektorat unverzüglich nachweislich übermittelt. Die aktuellen Statistiken werden in aggregierter Form im Mitteilungsblatt und auf der Website der TU Wien veröffentlicht.

#### **§ 12b Berichtspflichten zur Förderung von Frauen**

(1) Zur Gewährleistung von Transparenz wird über den Stand der Umsetzung der Förderungsmaßnahmen vom Rektorat im Rahmen des universitätsinternen Berichtswesens ein jährlicher Bericht zur Förderung von Frauen abgegeben. Dieser Bericht wird sowohl an den Senat als auch an den AKG weitergeleitet und in geeigneter Form (Mitteilungsblatt und auf der Website der TU Wien) veröffentlicht.

(2) Über die Erfüllung der Frauenquote wird in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen nach Maßgabe der verfügbaren Daten berichtet, insbesondere in den nachfolgend angeführten Fällen:

1. Beschäftigte aller Organisationseinheiten in allen Anstellungsverhältnissen und Funktionen und in allen Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnissen,
2. Abschluss und Verlängerung von Dienstverhältnissen,
3. Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen nach Anstellungsverhältnissen, nach Maßgabe der vorhanden Daten
4. die Zuteilung von intern vergebenen Fördermitteln und Preisen
5. der Frauenanteil der aktiven Studierenden lt. Wissensbilanz und der Absolventinnen und Absolventen der unterschiedlichen Studienabschlüsse,
6. der Anteil von Stunden, die von Frauen gelehrt werden nach Fakultät, LVA-Typ, Anstellungsverhältnis und Anteil am Lehrentgelt.

(3) Darüber hinaus werden folgende budgetäre Daten berichtet:

1. Auszahlungen von Nebentätigkeiten nach Verwendungsgruppen und Geschlecht

Ebenfalls zu berichten ist über die Entwicklung von allfällig bestehenden Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern. Zu ermitteln sind die Gehälter für die TU Wien insgesamt und gesondert für alle Fakultäten sowie für die zentralen Dienstleistungs- und Verwaltungseinrichtungen, jeweils getrennt nach Anstellungsverhältnis und Dienstrecht, in einer für den jeweiligen Bereich zur Wahrung des Datenschutzes angemessen zusammengefassten Weise (Datenaggregation).

(3) Letztverantwortlich für die Erhebung gemäß Abs 1 ist die Rektorin / der Rektor. Sie/Er sorgt für eine kontinuierliche und möglichst lückenlose Erhebung der erforderlichen Daten in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen der TU Wien.

(4) Die Ergebnisse der Erhebung gemäß Abs 1 sind dem AKG vom Rektorat unverzüglich nachweislich zu übermitteln. Die aktuellen Statistiken sind in aggregierter Form im Mitteilungsblatt und auf der Website der TU Wien zu veröffentlichen.

#### **§ 14 Berichtspflichten zur Förderung von Frauen**

(1) Zur Gewährleistung von Transparenz wird über den Stand der Umsetzung der Förderungsmaßnahmen vom Rektorat im Rahmen des universitätsinternen Berichtswesens ein jährlicher Bericht zur Förderung von Frauen abgegeben. Dieser Bericht wird sowohl an den Senat als auch an den AKG weitergeleitet und in geeigneter Form (z.B. im Mitteilungsblatt und auf der Website der TU Wien) veröffentlicht.

(2) Über die Erfüllung der Frauenquote wird in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen nach Maßgabe der verfügbaren Daten berichtet, insbesondere für die nachfolgend angeführten Kategorien:

1. Beschäftigte aller Organisationseinheiten in allen Anstellungsverhältnissen und Funktionen und in allen Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnissen,
2. Beendigung und Verlängerung von Dienstverhältnissen,
3. Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen nach Anstellungsverhältnissen nach Maßgabe der vorhanden Daten,
4. Zuteilung von intern vergebenen Fördermitteln und Preisen,
5. Frauenanteil der aktiven Studierenden lt. Wissensbilanz und der Absolventinnen und Absolventen der unterschiedlichen Studienabschlüsse,
6. Anteil der Stunden in der Lehre, die von Frauen abgehalten wurden, nach Fakultät, LVA-Typ, Anstellungsverhältnis und Anteil am Lehrentgelt.

(3) Darüber hinaus werden folgende budgetäre Daten berichtet:

1. Auszahlungen von Nebentätigkeiten nach Verwendungsgruppen und Geschlecht,

2. Anzahl und Summe der Überzahlungen über die Kollektivvertrags(KV)-Gehaltsordnung für alle KV-Dienstverhältnisse (Globalbudget und Drittmittel).

3. Abgeltung von Überstunden nach Anstellungsverhältnissen und Funktionen.

4. Pro Fakultät die Anzahl und Volumina der pro Projektleiter/Projektleiterin geführten Forschungsprojekte.

5. Die Vergabe von Reisemitteln nach Anstellungsverhältnissen

(4) Wird der Frauenanteil von 50% in einem Bereich nicht erreicht, werden die dafür ausschlaggebenden Gründe eruiert, und innerhalb von sechs Monaten ab Veröffentlichung des Berichts werden geeignete Maßnahmen zur Erreichung des Frauenanteils vorgeschlagen und der für die Durchführung dieser Maßnahmen vorgesehene Zeitraum festgelegt. Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird in den Zielvereinbarungen festgelegt und veröffentlicht. Ein Bericht hierüber wird nachweislich an den AKG übermittelt.

(5) Die Erhebungsstichtage für den Bericht sind ident mit denen in der Verordnung zur Wissensbilanz festgesetzten Stichtagen.

### Teil C. Lehre

#### § 13 Frauen- und Geschlechterforschung bzw. geschlechterspezifische Lehrinhalte in den Curricula

Im Rahmen der Curricula werden Lehrveranstaltungen mit wissenschaftstheoretischen und/oder methodenkritischen Inhalten in Bezug auf Frauen- und Geschlechterforschung den Studierenden zumindest als Wahlfach im Rahmen des Studiums angeboten und empfohlen.

#### § 14 Begutachtung der Curricula

Der Senat bzw. die Studienkommissionen übermitteln jeden Entwurf zur Erlassung oder Änderung eines Studienplans der Koo-Stelle zur Stellungnahme.

#### § 15 Beteiligung von Frauen an der Lehre

(1) Weibliche Lehrende dürfen bei der Beauftragung und Betrauung mit universitätsinterner und -externer Lehre nicht benachteiligt werden. Frauen sind in ausgewogener Weise an der Lehre aller Kategorien zu beteiligen.

(2) Der AKG wird über die Beauftragung der Lehre informiert, nach Beauftragung werden die erteilten Lehraufträge und Tutorien der Vorsitzenden des AKG zur Information übermittelt. Bei Diskriminierung aufgrund unsachlicher Verteilung der Lehre kann die Schiedskommission

2. Anzahl und Summe der Überzahlungen über die Kollektivvertrags(KV)-Gehaltsordnung für alle KV-Dienstverhältnisse (Globalbudget und Drittmittel),

3. Abgeltung von Überstunden nach Anstellungsverhältnissen und Funktionen,

4. Anzahl und Volumina der pro Projektleiter/Projektleiterin geführten Forschungsprojekte pro Fakultät,

5. Vergabe von Reisemitteln nach Anstellungsverhältnissen.

(4) Wird der Frauenanteil von 50% in einem Bereich nicht erreicht, werden die dafür ausschlaggebenden Gründe eruiert. Innerhalb von sechs Monaten ab Veröffentlichung des Berichts werden geeignete Maßnahmen zur Erreichung des Frauenanteils vorgeschlagen und der für die Durchführung dieser Maßnahmen vorgesehene Zeitraum festgelegt. Die Umsetzung dieser Maßnahmen wird in den Zielvereinbarungen festgelegt und veröffentlicht. Ein Bericht hierüber wird nachweislich an den AKG übermittelt.

### Teil C. Lehre

#### § 15 Frauen- und Geschlechterforschung bzw. geschlechterspezifische Lehrinhalte in den Curricula

Im Rahmen der Curricula werden Lehrveranstaltungen mit wissenschaftstheoretischen und/oder methodenkritischen Inhalten in Bezug auf Frauen- und Geschlechterforschung den Studierenden zumindest als Wahlfach im Rahmen des Studiums angeboten und empfohlen.

#### § 16 Begutachtung der Curricula

Der Senat bzw. die Studienkommissionen übermitteln jeden Entwurf zur Erlassung oder Änderung eines Studienplans der Abteilung Gender Kompetenz zur Stellungnahme.

#### § 17 Beteiligung von Frauen an der Lehre

(1) Weibliche Lehrende dürfen bei der Beauftragung und Betrauung mit universitätsinterner und -externer Lehre nicht benachteiligt werden. Frauen sind in ausgewogener Weise an der Lehre aller Kategorien zu beteiligen.

(2) Der AKG wird über die Beauftragung der Lehre informiert, nach Beauftragung werden die erteilten Lehraufträge und Tutorien der Vorsitzenden des AKG zur Information übermittelt. Bei Diskriminierung aufgrund unsachlicher Verteilung der Lehre kann die Schiedskommission angerufen werden.

angerufen werden.

### **§ 16 Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache**

Die Lehrenden sind angehalten, sich einer geschlechtergerechten Sprache unter Verzicht auf geschlechterdiskriminierende bzw. Stereotypen fördernde Beispiele, Darstellungen und Themenstellungen zu bedienen.

### **§ 17 Evaluierung der Lehre**

Bei einer Evaluierung der Lehre gem. § 14 Abs 4 und 5 UG 02 wird auch erhoben, ob in der Gestaltung der Lehre frauenfördernde Maßnahmen gesetzt werden und ob die Lehrinhalte unter Wahrung des Gebots der Gleichbehandlung und in geschlechtersensibler Weise vermittelt werden (z.B. Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache, Verzicht auf geschlechterdiskriminierende oder Stereotypen fördernde Beispiele, Darstellungen und Themenstellungen sowie auf eine unkritische Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen usw.). Weiters wird erfasst, ob in der Lehre frauen- und geschlechterspezifische Themenstellungen behandelt werden.

### **Teil D. Forschung**

#### **§ 18 Förderung der Forschung von Frauen**

(1) Die TU Wien fördert die Forschungstätigkeit von Frauen in gleicher Weise wie jene von Männern.

(2) Bis zur Einrichtung eines Anreizsystems gem. § 52 dieses FFP werden, bei Vorliegen entsprechender Anträge, die Forschungsvorhaben von Frauen bei gleicher Qualität vorrangig berücksichtigt.

(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 achten sie unter Beachtung der Qualifikation auch auf eine nach den Geschlechtern ausgewogene Verteilung der Mittel.

#### **§ 19 Gleichwertigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung**

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

### **§ 18 Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache**

Die Lehrenden und Studierenden sind angehalten, sich einer geschlechtergerechten Sprache unter Verzicht auf geschlechterdiskriminierende bzw. Stereotypen fördernde Beispiele, Darstellungen und Themenstellungen zu bedienen.

### **§ 19 Evaluierung der Lehre**

Bei einer Evaluierung der Lehre gem § 14 Abs 4 und 5 UG wird auch erhoben, ob in der Gestaltung der Lehre frauenfördernde Maßnahmen gesetzt werden und ob die Lehrinhalte unter Wahrung des Gebots der Gleichbehandlung und in geschlechtersensibler Weise vermittelt werden (z.B. Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache, Verzicht auf geschlechterdiskriminierende oder Stereotypen fördernde Beispiele, Darstellungen und Themenstellungen sowie auf eine unkritische Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen usw.). Weiters wird erfasst, ob in der Lehre frauen- und geschlechterspezifische Themenstellungen behandelt werden.

### **Teil D. Forschung**

#### **§ 20 Förderung der Forschung von Frauen**

(1) Die TU Wien fördert die Forschungstätigkeit von Frauen in gleicher Weise wie jene von Männern.

(2) Bis zur Einrichtung eines Anreizsystems gem § 54 dieses FFP werden, bei Vorliegen entsprechender Anträge, die Forschungsvorhaben von Frauen bei gleicher Qualität vorrangig berücksichtigt.

(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 achten sie unter Beachtung der Qualifikation auch auf eine nach den Geschlechtern ausgewogene Verteilung der Mittel.

#### **§ 21 Gleichwertigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung**

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

**§ 20 Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung**

Die TU Wien fördert Forschungsarbeiten zu frauen- und geschlechterspezifischen Themenstellungen in den im Haus vertretenen künstlerischen und wissenschaftlichen Fachrichtungen.

**Teil E. Studierende****§ 21 Erhöhung des Frauenanteils in Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind**

(1) Die TU 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 50% liegt, werden von den Leiterinnen bzw. Leitern der Organisationseinheiten Strategien entwickelt und konkrete Maßnahmen gesetzt, die den Anteil der Frauen in diesen Studien erhöhen. Die Koo-Stelle 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 TU Wien nach Möglichkeit auch finanziell unterstützt.

(4) Stipendienangebote und Preise der TU Wien werden in geeigneter Weise den Studierenden bekannt gemacht. Frauen werden dabei zur Bewerbung besonders aufgefordert.

(5) Die TU Wien wirkt darauf hin, dass zusätzliche Stipendien für Frauen eingeworben werden, dass Stipendien durch Erziehungsurlaub oder durch Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen werden können und die Altersgrenze für Stipendien bei familiären Verpflichtungen hinaufgesetzt wird.

**§ 22 Mentoring und Coaching**

Mentoring und Coaching werden als wichtige Maßnahmen zur Erhöhung der Zahl der Absolventinnen von Bakkalaureats- Magister-, Diplom- und Doktoratsstudien an der TU Wien angesehen. Die TU Wien stellt die Entwicklung und Durchführung entsprechender Programme nach Maßgabe der finanziellen Mittel durch die Koo-Stelle sicher.

**§ 23 Vereinbarkeit von Studium und familiären Aufgaben**

(1) Die TU Wien wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit Studium und

**§ 22 Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung**

Die TU Wien fördert Forschungsarbeiten zu frauen- und geschlechterspezifischen Themenstellungen in den im Haus vertretenen künstlerischen und wissenschaftlichen Fachrichtungen.

**Teil E. Studierende****§ 23 Erhöhung des Frauenanteils in Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind**

(1) Die TU 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 50% liegt, werden von den zuständigen Leitungsorganen bzw. den damit beauftragten Personen Strategien entwickelt und konkrete Maßnahmen gesetzt, die den Anteil der Frauen in diesen Studien erhöhen. Die Abteilung Genderkompetenz 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 TU Wien nach Möglichkeit auch finanziell unterstützt.

(4) Stipendienangebote und Preise der TU Wien werden in geeigneter Weise den Studierenden bekannt gemacht. Frauen werden dabei zur Bewerbung besonders aufgefordert.

(5) Die TU Wien wirkt darauf hin, dass zusätzliche Stipendien für Frauen eingeworben werden, dass Stipendien durch Erziehungsurlaub oder durch Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen werden können und die Altersgrenze für Stipendien bei familiären Verpflichtungen hinaufgesetzt wird.

**§ 24 Mentoring und Coaching**

Mentoring und Coaching werden als wichtige Maßnahmen zur Erhöhung der Zahl der Absolventinnen von Bachelor-, Magister-, Diplom-, Master- und Doktoratsstudien an der TU Wien angesehen. Die TU Wien stellt die Entwicklung und Durchführung entsprechender Programme nach Maßgabe der finanziellen Mittel durch die Abteilung Genderkompetenz sicher.

**§ 25 Vereinbarkeit von Studium und familiären Aufgaben**

(1) Die TU Wien wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit Studium und Studienabschluss

Studienabschluss vereinbaren lassen.

(2) Die Pflege von Angehörigen ist ein Beurlaubungsgrund im Sinne von § 26 Abs 1 Z 5 des Satzungsteils Studienrechtliche Bestimmungen der TU Wien.

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

### I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmung

#### **§ 24 Personal- und Organisationsentwicklung**

(1) Personal- und Organisationsentwicklung ist als ein wichtiges Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils sowie der Frauenförderung an der TU Wien anzusehen. Bei allen Maßnahmen, die die Personal- und Organisationsentwicklung betreffen, werden die Konzepte des Gender Mainstreaming und des Gender Budgeting berücksichtigt.

(2) Die TU 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 von Frauen.

### II. Abschnitt: Personalaufnahme

#### **§ 25 Allgemeines**

(1) Entsprechend dem Frauenförderungsgebot 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 TU Wien auf 50% laut B-GIBG anzuheben bzw. ein bestehender Anteil von mindestens 50% 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 ein Frauenanteil von mindestens 50% erreicht ist, sofern nicht in der Person des 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

vereinbaren lassen.

(2) Die Pflege von Angehörigen ist ein Beurlaubungsgrund im Sinne von § 26 Abs 1 Z 5 des Satzungsteils Studienrechtliche Bestimmungen der TU Wien.

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

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

#### **§ 26 Personal- und Organisationsentwicklung**

(1) Personal- und Organisationsentwicklung ist als ein wichtiges Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils sowie der Frauenförderung an der TU Wien anzusehen. Bei allen Maßnahmen, die die Personal- und Organisationsentwicklung betreffen, werden die Konzepte des Gender Mainstreaming und des Gender Budgeting berücksichtigt und auf die Förderung der Genderkompetenz aller TU-Angehörigen hingewirkt.

(2) Die TU 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 von Frauen.

### **II. Abschnitt: Personalaufnahme**

#### **§ 27 Allgemeines**

(1) Entsprechend dem Frauenförderungsgebot des § 41 UG und § 11 B-GIBG ist der Anteil von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen sowie in allen Funktionen und Tätigkeiten an der TU Wien auf 50% laut B-GIBG anzuheben bzw. ein bestehender Anteil von mindestens 50% 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 ein Frauenanteil von mindestens 50% erreicht ist, sofern nicht in der Person des 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.

### § 26 Ausschreibung

(1) Ausschreibungstexte werden in weiblicher und männlicher oder in geschlechterneutraler Form abgefasst und dürfen keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(2) Die für die zu besetzende Stelle maßgeblichen Qualifikationen (Anforderungsprofil) muss vollständig in den Ausschreibungstext aufgenommen werden. Bei der Formulierung von Aufnahmevoraussetzungen in Ausschreibungstexten orientiert sich die ausschreibende Stelle an den Kriterien, die im jeweiligen Anforderungsprofil der Stelle vorgesehen sind.

(3) Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen sowie für Leitungsfunktionen enthalten den Zusatz: „Die TU Wien strebt eine Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“ Bei bestehender Unterrepräsentation wird weiters der Satz angefügt: „Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.“

(4) Ausschreibungen von Stellen und Funktionen werden Beschäftigten der TU Wien auch während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienstort zeitgerecht bekannt gemacht. Dies gilt auch für interne Ausschreibungen.

(5) Die Ausschreibungstexte samt Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibung der betreffenden Organisationseinheit werden dem AKG nachweislich spätestens 14 Tage vor der Veröffentlichung der Ausschreibung zur Kenntnis gebracht.

(6) Ausschreibungstexte unterliegen dem Einspruchsrecht des AKG. 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 Geschlechts unsachlich eingeschränkt werden soll.

(7) Der AKG 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 dreiwöchige Frist für die

diskriminierende Wirkung haben. Insbesondere ist die Heranziehung des Familienstandes oder von Unterhaltsverpflichtungen unzulässig.

### § 28 Ausschreibung

(1) Ausschreibungstexte werden in weiblicher und männlicher oder in geschlechterneutraler Form abgefasst und dürfen keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(2) Die für die zu besetzende Stelle maßgeblichen Qualifikationen (Anforderungsprofil) müssen vollständig in den Ausschreibungstext aufgenommen werden. Bei der Formulierung von Aufnahmevoraussetzungen in Ausschreibungstexten orientiert sich die ausschreibende Stelle an den Kriterien, die im jeweiligen Anforderungsprofil der Stelle vorgesehen sind.

(3) Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen sowie für Leitungsfunktionen enthalten den Zusatz: „Die TU Wien strebt eine Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“ Bei bestehender Unterrepräsentation wird weiters der Satz angefügt: „Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.“

(4) Ausschreibungen von Stellen und Funktionen werden Beschäftigten der TU Wien auch während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienstort zeitgerecht bekannt gemacht. Dies gilt auch für interne Ausschreibungen.

(5) Die Ausschreibungstexte samt Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibung der betreffenden Organisationseinheit werden dem AKG nachweislich spätestens 14 Tage vor der Veröffentlichung der Ausschreibung gem § 42 Abs 6 Z 1 UG zur Kenntnis gebracht.

(6) Ausschreibungstexte unterliegen dem Einspruchsrecht des AKG. Rechtswidrig sind insbesondere Ausschreibungstexte, die den Abs 1 und 2 widersprechen sowie Ausschreibungstexte, die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für das nachfolgende 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 Geschlechts unsachlich eingeschränkt werden soll.

(7) Der AKG 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 dreiwöchige Frist für die Anrufung der



Anrufung der Schiedskommission (gem. § 13 Abs 2 Satzungsteil der TU Wien zum AKG) mit dem Tage des Einlangens der diesbezüglichen Entscheidung beim AKG zu laufen. Handelt es sich um ein Berufungsverfahren beträgt die Frist zur Anrufung der Schiedskommission zwei Wochen (gem § 98 Abs 9 UG 02).

(8) Bei Entfall einer Ausschreibung gem § 107 Abs 2 UG 02 ist dem AKG der aufgrund eines qualifizierten Auswahlverfahrens erstellte Besetzungsvorschlag mit einer nachvollziehbaren Begründung der Auswahl vor Abschluss des Arbeitsvertrages nachweislich zur Kenntnis zu bringen.

### **§ 27 Motivieren zur Bewerbung**

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

### **§ 28 Wiederholung der Ausschreibung**

(1) Die ausschreibende Stelle hat nachweislich aktiv nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen. Dabei sind die Richtlinien des AKG 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 AKG eine Liste der Bewerber und Bewerberinnen und eine schriftliche Aufzählung jener Maßnahmen, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren. Der AKG 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 und wurden keine Bemühungen zur Motivierung von Bewerberinnen gesetzt, ist die Stelle vor Beginn des Auswahlverfahrens nochmals auszuschreiben und das Bemühen um Bewerberinnen nachzuholen. Erhebt der AKG 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.

### **§ 29 Beiziehung des AKG**

(1) Dem AKG ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich die Liste der eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs 6 Z 2 UG 02).

Schiedskommission (gem § 13 Abs 2 Satzungsteil der TU Wien zum AKG) mit dem Tage des Einlangens der diesbezüglichen Entscheidung beim AKG zu laufen. Handelt es sich um ein Berufungsverfahren, beträgt die Frist zur Anrufung der Schiedskommission zwei Wochen (gem § 98 Abs 9 UG).

(8) Bei Entfall einer Ausschreibung gem § 107 Abs 2 UG ist dem AKG der aufgrund eines qualifizierten Auswahlverfahrens erstellte Besetzungsvorschlag mit einer nachvollziehbaren Begründung der Auswahl vor Abschluss des Arbeitsvertrages nachweislich zur Kenntnis zu bringen.

### **§ 29 Motivieren zur Bewerbung**

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

### **§ 30 Wiederholung der Ausschreibung**

(1) Die ausschreibende Stelle hat nachweislich aktiv nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen. Dabei sind die Richtlinien des AKG 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 AKG eine Liste der Bewerberinnen und Bewerber und eine schriftliche Aufzählung jener Maßnahmen, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren. Der AKG 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 und wurden keine Bemühungen zur Motivierung von Bewerberinnen gesetzt, ist die Stelle vor Beginn des Auswahlverfahrens nochmals auszuschreiben und das Bemühen um Bewerberinnen nachzuholen. Erhebt der AKG 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.

### **§ 31 Beiziehung des AKG**

(1) Dem AKG ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich die Liste der eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs 6 Z 2 UG).

(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 AKG unverzüglich zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs 6 Z 3 UG 02). Alle Bewerberinnen, die den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, sind einzuladen. Der AKG ist zu diesen Bewerbungsgesprächen rechtzeitig (spätestens 6 Werktage davor) nachweislich schriftlich einzuladen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z.B. einer ungewöhnlich großen Anzahl an Bewerberinnen/ Bewerbern) kann ausnahmsweise und mit schriftlichem Einverständnis des AKG die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen reduziert werden.

(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 und Gender Budgeting als verpflichtendes Qualitätsmerkmal aufweisen. Der AKG ist in diesen Auswahlprozess einzubeziehen und zu allen Aufnahme-, Vorstellungs- und Bewerbungsgesprächen, Hearings u. dgl. rechtzeitig, d.h. spätestens 6 Werktage davor, schriftlich einzuladen.

(4) In Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gelten zusätzlich die §§ 32-34 dieses FFP.

### **§ 30 Aufnahmegespräche mit Bewerberinnen aufgrund einer Ausschreibung**

(1) In Aufnahmegesprächen haben diskriminierende 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

(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 AKG unverzüglich zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs 6 Z 3 UG). Alle Bewerberinnen, die den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, sind einzuladen. Der AKG ist zu diesen Bewerbungsgesprächen rechtzeitig (spätestens 6 Werktage davor) nachweislich schriftlich einzuladen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z.B. einer ungewöhnlich großen Anzahl an Bewerberinnen/Bewerbern) kann ausnahmsweise und mit schriftlichem Einverständnis des AKG die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen reduziert werden.

(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 und Gender Budgeting als verpflichtendes Qualitätsmerkmal aufweisen. Der AKG ist in diesen Auswahlprozess einzubeziehen und zu allen Aufnahme-, Vorstellungs- und Bewerbungsgesprächen, Hearings u.dgl. rechtzeitig, d.h. spätestens 6 Werktage davor, schriftlich einzuladen.

(4) In Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gelten zusätzlich die §§ 33-35 dieses FFP.

### **§ 32 Aufnahmegespräche mit Bewerberinnen aufgrund einer Ausschreibung**

(1) In Aufnahmegesprächen haben diskriminierende 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 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 AKG 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

#### **§ 31 Teilnahme an Berufungsverfahren**

(1) Werden im Berufungsverfahren gem § 98 Abs 2, 2. Satz UG 02 auch Kandidatinnen oder Kandidaten einbezogen, die sich nicht beworben haben, ist der AKG davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

(2) Die Mitglieder des AKG 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 AKG sind fristgerecht zu jeder Sitzung der Berufungskommission zu laden. Unterbleibt die Ladung, hat die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Einladung des AKG die Beratung und Beschlussfassung in der diesem Beschluss zu Grunde liegenden Sache neuerlich durchzuführen.

(3) Der AKG hat das Recht nach Maßgabe des § 42 Abs 4 UG 02 i.d.j.g.F. Einblick in alle Unterlagen zu nehmen, insbesondere in die Bewerbungsunterlagen und die Gutachten, und diese auch zu vervielfältigen.

#### **§ 32 Einladung zu Berufungsvorträgen**

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

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 AKG schriftlich und nachvollziehbar zu begründen.

(4) Sind Frauen gem § 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**

#### **§ 33 Teilnahme an Berufungsverfahren**

(1) Werden im Berufungsverfahren gem § 98 Abs 2, 2. Satz UG auch Kandidatinnen oder Kandidaten einbezogen, die sich nicht beworben haben, ist der AKG davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

(2) Die Mitglieder des AKG 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 AKG sind fristgerecht zu jeder Sitzung der Berufungskommission zu laden. Unterbleibt die Ladung, hat die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Einladung des AKG die Beratung und Beschlussfassung in der diesem Beschluss zu Grunde liegenden Sache neuerlich durchzuführen.

(3) Der AKG hat das Recht nach Maßgabe des § 42 Abs 4 UG Einblick in alle Unterlagen zu nehmen, insbesondere in die Bewerbungsunterlagen und die Gutachten, und diese auch zu vervielfältigen.

#### **§ 34 Einladung zu Berufungsvorträgen**

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

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 AKG die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen reduziert werden.

### **§ 33 Auswahlentscheidungen**

(1) Bewerberinnen, die gleich gut geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind solange vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen, bis die Quote von 50% in der jeweiligen Personalkategorie erreicht ist.

(2) Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die gleich geeignet sind wie 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**

### **§ 34 Mentoring und Coaching**

(1) Die TU Wien fördert Programme zur Personalentwicklung. Die Koo-Stelle entwickelt ebenfalls Maßnahmen zur Personalentwicklung für Mitarbeiterinnen, insbesondere frauenspezifische Mentoring- und Coaching-Programme und Karriereplanungsseminare sowie Gendertrainings für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der TU Wien.

(2) Mentoring, d.h. die systematische fachliche, organisatorische und soziale Einführung, Begleitung und Unterstützung der Beschäftigten ist ein wichtiger Aspekt der Karriere- bzw. 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 TU Wien 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

Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z.B. einer ungewöhnlich großen Anzahl an Bewerberinnen/Bewerbern) kann ausnahmsweise und mit schriftlichem Einverständnis des AKG die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen reduziert werden.

### **§ 35 Auswahlentscheidungen**

(1) Bewerberinnen, die gleich gut geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind solange vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen, bis die Quote von 50% in der jeweiligen Personalkategorie erreicht ist.

(2) Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die gleich geeignet sind wie 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***

### **§ 36 Mentoring und Coaching**

(1) Die TU Wien fördert Programme zur Personalentwicklung. Die Abteilung Genderkompetenz entwickelt ebenfalls Maßnahmen zur Personalentwicklung für Mitarbeiterinnen, insbesondere frauenspezifische Mentoring- und Coaching-Programme und Karriereplanungsseminare sowie Gendertrainings für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der TU Wien.

(2) Mentoring, d.h. die systematische fachliche, organisatorische und soziale Einführung, Begleitung und Unterstützung der Beschäftigten ist ein wichtiger Aspekt der Karriere- bzw. 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 TU Wien 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.

### **§ 35 Dienstpflichten**

(1) Bei der Festlegung der Dienstpflichten 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 Mitarbeiterinnen ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(3) Bei der Festlegung der Dienstpflichten des wissenschaftlichen Universitätspersonals ist auch bei teilzeitbeschäftigten Frauen auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung zu achten. Die Verwendung muss so erfolgen, dass durch Erbringung wissenschaftlicher Leistungen der Erwerb von weiterführenden Qualifikationen ermöglicht wird.

### **§ 36 Karriere- und Mitarbeiterinnengespräch/Mitarbeitergespräch**

(1) Jedenfalls mit allen Mitarbeiterinnen der TU Wien werden regelmäßig Karriere- und Mitarbeiterinnengespräche geführt. 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 wissenschaftlichen Angestellten sind in diesem Zusammenhang insbesondere Dissertation bzw. Habilitation zu berücksichtigen. Alle Mitarbeiterinnen werden darüber hinaus über die individuellen für sie in Frage kommenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten umfassend und zeitgerecht informiert und beraten.

(2) Als Grundlage für die Durchführung des Mitarbeiterinnengesprächs/Mitarbeitergesprächs gilt bis auf weiteres § 45a BDG.

### **§ 37 Aus- und Weiterbildung insbesondere für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen**

(1) Die jeweiligen Vorgesetzten ermutigen im Rahmen ihrer Förderungspflicht Mitarbeiterinnen zum Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen und informieren und beraten sie auch über die individuellen, für sie in Frage kommenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten umfassend und zeitgerecht. Bei der Zulassung

nehmen.

### **§ 37 Dienstpflichten**

(1) Bei der Festlegung der Dienstpflichten 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 Mitarbeiterinnen ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(3) Bei der Festlegung der Dienstpflichten des wissenschaftlichen Universitätspersonals ist auch bei teilzeitbeschäftigten Frauen auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung zu achten. Die Verwendung muss so erfolgen, dass durch Erbringung wissenschaftlicher Leistungen der Erwerb von weiterführenden Qualifikationen ermöglicht wird.

### **§ 38 Karriere- und Mitarbeiterinnengespräch/Mitarbeitergespräch**

(1) Jedenfalls mit allen Mitarbeiterinnen der TU Wien werden regelmäßig Karriere- und Mitarbeiterinnengespräche geführt. 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 wissenschaftlichen Angestellten sind in diesem Zusammenhang insbesondere Dissertation bzw. Habilitation zu berücksichtigen.

(2) Als Grundlage für die Durchführung des Mitarbeiterinnengesprächs/Mitarbeitergesprächs gelten bis auf weiteres § 45a BDG und die Informationen des Vizerektorats für Personal und Gender.

### **§ 39 Aus- und Weiterbildung insbesondere für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen**

(1) Die jeweiligen Vorgesetzten ermutigen im Rahmen ihrer Förderungspflicht Mitarbeiterinnen zum Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen und informieren und beraten sie auch über die individuellen, für sie in Frage kommenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten umfassend und zeitgerecht. Bei der Zulassung zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist

zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist auf ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern zu achten.

(2) Vorgesetzte haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im wissenschaftlichen Bereich zur Promotion bzw. Habilitation zu ermutigen. Darüber hinaus sind sie über einschlägige Fachtagungen, facheinschlägige wissenschaftliche Vereinigungen, Publikationsmöglichkeiten und die Möglichkeit zur Mitarbeit in Forschungsprojekten zu informieren. 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.

(3) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auch im Rahmen der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche über die individuelle für sie in Frage kommenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten umfassend und zeitgerecht beraten.

(4) Unter Fortbildung werden neben facheinschlägigen Kursen auch Veranstaltungen aus dem Bereich der Schlüsselqualifikationen und Soft Skills verstanden (Rhetorik, Kommunikation, Bewerbungstraining, Präsentationstechnik, Didaktik, Fremdsprachen, Projektmanagement, Projektakquisition, Thematik der Gleichstellung von Frauen und Männern in Verwaltung und Wissenschaft, Durchführung von Mentoring, Burn-Out- und Mobbing-Prävention usw.).

(4a) Die für Personalentwicklung zuständige Abteilung macht das jeweils aktuelle Weiterbildungsprogramm für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig in geeigneter Form (z.B. Intranet) bekannt.

(5) Weibliche Beschäftigte haben einen spezifischen Anspruch auf Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich Gender Studies und Frauenförderung.

(6) Bei der Planung von internen Fortbildungsseminaren wird nach Maßgabe der budgetären Mittel auf eine familienfreundliche Organisation Bedacht genommen (z.B. Möglichkeit der Kinderbetreuung vor Ort).

(7) 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.

(8) Bei der Anmeldung zu Fortbildungskursen, insbesondere zu jenen, die zur Übernahme in höherwertige Verwendungen und Funktionen

auf ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern zu achten.

(2) Vorgesetzte haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im wissenschaftlichen Bereich zur Promotion bzw. Habilitation zu ermutigen. Darüber hinaus sind sie über einschlägige Fachtagungen, facheinschlägige wissenschaftliche Vereinigungen, Publikationsmöglichkeiten und die Möglichkeit zur Mitarbeit in Forschungsprojekten zu informieren. 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.

(3) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auch im Rahmen der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche über die individuellen für sie in Frage kommenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten umfassend und zeitgerecht beraten.

(4) Unter Fortbildung werden neben facheinschlägigen Kursen auch Veranstaltungen aus dem Bereich der Schlüsselqualifikationen und Soft Skills verstanden (Rhetorik, Kommunikation, Bewerbungstraining, Präsentationstechnik, Didaktik, Fremdsprachen, Projektmanagement, Projektakquisition, Thematik der Gleichstellung von Frauen und Männern in Verwaltung und Wissenschaft, Durchführung von Mentoring, Burn-Out- und Mobbing-Prävention usw.).

(5) Die für Personalentwicklung zuständige Abteilung macht das jeweils aktuelle Weiterbildungsprogramm für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig in geeigneter Form (z.B. Intranet) bekannt.

(6) Für alle Beschäftigten werden Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich Gender Studies und Frauenförderung empfohlen.

(7) Bei der Planung von internen Fortbildungsseminaren wird nach Maßgabe der budgetären Mittel auf eine familienfreundliche Organisation Bedacht genommen (z.B. Möglichkeit der Kinderbetreuung vor Ort).

(8) 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.

(9) Bei der Anmeldung zu Fortbildungskursen, insbesondere zu jenen, die zur Übernahme in höherwertige Verwendungen und Funktionen qualifizieren,

qualifizieren, werden bis zur Erreichung einer 50%igen Frauenquote vorrangig Frauen berücksichtigt. Dies gilt ebenso für Aus- und Weiterbildungskurse mit beschränkter Teilnahmemöglichkeit.

(9) Wird dem Ansuchen auf Teilnahme an einer derartigen Veranstaltung nicht entsprochen, wird dem AKG eine schriftliche Begründung der Ablehnung übermittelt. Im Fall des begründeten Verdachts einer Diskriminierung kann die Schiedskommission angerufen werden.

#### V. Abschnitt: Weitere Bestimmungen

##### **§ 38 Verwendungsänderungen**

(1) Entscheidungen über Verwendungsänderungen von Mitarbeiterinnen werden vom entscheidungszuständigen Organ unter begleitender Einbindung des AKG getroffen.

(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.

##### **§ 39 Vertretung von Mitarbeiterinnen während des Mutterschutzes**

Im Fall der Mutterschaft bei Beschäftigungsverbot gem. §§ 3 und 5 MSchG sowie bei Karenz und Teilzeitbeschäftigung aufgrund von Elternschaft von Beamtinnen und Beamten, Vertragsbediensteten sowie Angestellten ist die TU vorrangig bemüht für die Aufnahme einer Ersatzkraft zum ehest möglichen Zeitpunkt zu sorgen.

Im Fall eines Aufschubs oder einer Aussetzung der Besetzung mit einer Ersatzkraft wird der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich informiert.

##### **§ 40 Zusammensetzung von Kommissionen**

(1) Bei der Zusammensetzung von Kommissionen, Beiräten, Kollegialorganen, Arbeitsgruppen und ähnlichen nicht ständigen Entscheidungs- und Beratungsgremien wird grundsätzlich auf eine ausgewogene Verteilung der Geschlechter Bedacht genommen und das Frauenförderungsgebot beachtet. Dies gilt auch für die Bestellung des/der Vorsitzenden.

(2) Für vom Senat eingesetzte Kommissionen (Studienkommissionen, Habilitationskommissionen, Berufungskommissionen) sowie für Senat und Rektorat gilt eine verpflichtende Frauenquote von 40% gem § 42 Abs 8a

werden bis zur Erreichung einer 50%igen Frauenquote vorrangig Frauen berücksichtigt. Dies gilt ebenso für Aus- und Weiterbildungskurse mit beschränkter Teilnahmemöglichkeit.

(10) Wird dem Ansuchen auf Teilnahme an einer derartigen Veranstaltung nicht entsprochen, wird dem AKG eine schriftliche Begründung der Ablehnung übermittelt. Im Fall des begründeten Verdachts einer Diskriminierung kann die Schiedskommission angerufen werden.

#### **V. Abschnitt: Weitere Bestimmungen**

##### **§ 40 Verwendungsänderungen**

(1) Entscheidungen über Verwendungsänderungen von Mitarbeiterinnen werden vom entscheidungszuständigen Organ unter begleitender Einbindung des AKG getroffen.

(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.

##### **§ 41 Vertretung von Mitarbeiterinnen während des Mutterschutzes**

Im Fall der Mutterschaft bei Beschäftigungsverbot gem §§ 3 und 5 MSchG sowie bei Karenz und Teilzeitbeschäftigung aufgrund von Elternschaft von Beamtinnen und Beamten, Vertragsbediensteten sowie Angestellten ist die TU vorrangig bemüht, für die Aufnahme einer Ersatzkraft zum ehest möglichen Zeitpunkt zu sorgen.

Im Fall eines Aufschubs oder einer Aussetzung der Besetzung mit einer Ersatzkraft wird der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich informiert.

##### **§ 42 Zusammensetzung von Kommissionen**

(1) Bei der Zusammensetzung von Kommissionen, Beiräten, Kollegialorganen, Arbeitsgruppen und ähnlichen nicht ständigen Entscheidungs- und Beratungsgremien wird grundsätzlich auf eine ausgewogene Verteilung der Geschlechter Bedacht genommen und das Frauenförderungsgebot beachtet. Dies gilt auch für die Bestellung des/der Vorsitzenden.

(2) Für vom Senat eingesetzte Kommissionen (Studienkommissionen, Habilitationskommissionen, Berufungskommissionen) sowie für Senat und Rektorat gilt eine verpflichtende Frauenquote gemäß UG idgF.

und 8c UG 02.

(3) Bei der Beschickung der interuniversitären Studienkommissionen wird darauf geachtet, dass die Quote erfüllt wird.

(4) Bei der Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern in Berufungsverfahren wird auf eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern Bedacht genommen.

#### **§ 41 Frauen in der universitären Verwaltung**

(1) Bei der Beschickung von nicht ständigen Beiräten, Kommissionen und Arbeitsgruppen im Rahmen der (inter-)universitären Kooperation oder Verwaltung wird darauf geachtet, dass Frauen in angemessener Anzahl 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 Kommissionen und Gremien, die sich mit Personalangelegenheiten und Personalentwicklung befassen, wird das Frauenförderungsgebot beachtet. Sind mehrere Mitglieder zu bestellen, wird auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Beschäftigten in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht genommen.

(3) Zur Verwirklichung des Grundsatzes des Gender Mainstreaming haben die Vertreterinnen und Vertreter des AKG das Recht, bei den Sitzungen der Beiräte und Kommissionen im Sinne der Abs 1 und 2 maximal zu zweit mit beratender Stimme und dem Recht auf Protokollerklärungen teilzunehmen. Sie sind zu all diesen Sitzungen zeitgleich mit den Mitgliedern einzuladen.

#### **§ 42 Externe Beratung in Personalangelegenheiten**

Wird an der TU Wien eine externe Beratung in personalwirksamen Angelegenheiten beauftragt, wird der AKG in sämtliche diesbezügliche Aktivitäten einbezogen.

(3) Bei der Beschickung von interuniversitären Studienkommissionen wird darauf geachtet, dass die Quote erfüllt wird.

(4) Bei der Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern in Berufungsverfahren wird auf eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern Bedacht genommen.

#### **§ 43 Frauen in der universitären Verwaltung**

(1) Bei der Beschickung von nicht ständigen Beiräten, Kommissionen und Arbeitsgruppen im Rahmen der (inter-)universitären Kooperation oder Verwaltung wird darauf geachtet, dass Frauen in angemessener Anzahl 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 Kommissionen und Gremien, die sich mit Personalangelegenheiten und Personalentwicklung befassen, wird das Frauenförderungsgebot beachtet. Sind mehrere Mitglieder zu bestellen, wird auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Beschäftigten in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht genommen.

(3) Zur Verwirklichung des Grundsatzes des Gender Mainstreaming haben die Vertreterinnen und Vertreter des AKG das Recht, bei den Sitzungen der Beiräte und Kommissionen im Sinne der Abs 1 und 2 maximal zu zweit mit beratender Stimme und dem Recht auf Protokollerklärungen teilzunehmen. Sie sind zu all diesen Sitzungen zeitgleich mit den Mitgliedern einzuladen.

#### **§ 44 Externe Beratung in Personalangelegenheiten**

Wird an der TU Wien eine externe Beratung in personalwirksamen Angelegenheiten beauftragt, wird der AKG in sämtliche diesbezügliche Aktivitäten einbezogen. Bei der Auswahl der externen Beratung ist darauf zu achten, dass die damit beauftragten Personen nachweislich kompetent hinsichtlich Gender Mainstreaming und Genderfragen sind.



**Teil G. Arbeitsumfeld und Schutz der Würde am Arbeitsplatz****§ 43 Arbeitszeit**

Bei der Entwicklung von neuen Modellen zur Gestaltung und Erfassung der Arbeitszeit und zur An- und Abwesenheitsverwaltung wird der AKG einbezogen.

**§ 44 Kinderbetreuungseinrichtungen**

(1) Die TU 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 TU Wien wird der Kinderbetreuungsbedarf aller Universitätsangehörigen, einschließlich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Forschungsförderung und Auftragsforschung und der Studierenden, durch die/ den Kinderbetreuungsbeauftragte/n regelmäßig, mindestens jedoch alle drei Jahre, erhoben. Dabei wird auch der Bedarf von Personen während einer gesetzlich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst berücksichtigt.

(2) Die Ergebnisse werden dem Rektorat sowie dem AKG und den Betriebsräten übermittelt und aufgrund der Ergebnisse und nach Prüfung der finanziellen Bedeckbarkeit werden entsprechende Maßnahmen gesetzt.

(3) Die/der Kinderbetreuungsbeauftragte wird von der Rektorin / vom Rektor auf Vorschlag des AKG für die Dauer der Funktionsperiode des/der Rektor/in bestellt und wird dem/der gemäß GO des Rektorats verantwortlichen Vizerektor/in organisatorisch zugeteilt.

**Teil G. Arbeitsumfeld und Schutz der Würde am Arbeitsplatz****§ 45 Arbeitszeit**

Bei der Entwicklung von neuen Modellen zur Gestaltung und Erfassung der Arbeitszeit und zur An- und Abwesenheitsverwaltung wird der AKG einbezogen.

**§ 46 Einrichtungen betreffend Kinderbetreuung und Vereinbarkeit**

(1) Die TU Wien sieht die Berücksichtigung von familiären Betreuungsaufgaben und -pflichten bei der Gestaltung des Berufslebens bzw. Studiums als ihre Verpflichtung an. Dafür werden auch Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und familiären Betreuungspflichten geschaffen.

(2) Zur Umsetzung und weiteren Entwicklung vereinbarkeitsfördernder Maßnahmen wird von der Rektorin/vom Rektor auf Vorschlag des AKG für die Dauer der Funktionsperiode der Rektorin/des Rektors eine Kinderbetreuungs- bzw. Vereinbarkeitsbeauftragte / ein -beauftragter bestellt. Diese / dieser ist gemäß der Geschäftsordnung des Rektorats der verantwortlichen Vizerektorin bzw. dem verantwortlichen Vizerektor organisatorisch zugeteilt.

(3) Die /der Kinderbetreuungsbeauftragte bzw. Vereinbarkeitsbeauftragte berät die Universitätsleitung hinsichtlich geeigneter Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf / Studium und familiären Betreuungsaufgaben. Sie/er hat die Aufgabe der Vernetzung mit den mit Vereinbarkeitsagenden befassten Institutionen anderer Universitäten, die im UniKid Netzwerk organisiert sind, mit den in den Bundesministerien für Vereinbarkeit zuständigen Stellen sowie mit anderen im Bereich der Vereinbarkeit tätigen und forschenden Institutionen im In- und Ausland.

(4) An der TU Wien wird der Kinderbetreuungsbedarf aller Universitätsangehörigen, einschließlich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Forschungsförderung und Auftragsforschung und der Studierenden, durch die Vizerektorin/den Vizerektor mit Unterstützung der/des Kinderbetreuungs- bzw. Vereinbarkeitsbeauftragten alle drei Jahre, erhoben. Dabei wird auch der Bedarf von Personen, die aus gesetzlich vorgesehenen Gründen vom Dienst abwesend sind, berücksichtigt. Die TU Wien stellt die dafür notwendigen Ressourcen zur Verfügung. Die Ergebnisse dieser Studie werden durch die TU Wien in geeigneter Form veröffentlicht. Die Ergebnisse werden dem Universitätsrat, dem Rektorat, dem AKG und den Betriebsräten übermittelt. Aufgrund der Ergebnisse und nach Maßgabe der finanziellen Mittel werden entsprechende Maßnahmen gesetzt.

(5) Die/der Kinderbetreuungs- bzw. Vereinbarkeitsbeauftragte darf die zur Ausübung ihrer/seiner Tätigkeit notwendigen, an ihrem/seinem Arbeitsplatz

**§ 45 Gewährleistung eines lebenswerten Arbeitsumfeldes**

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

(2) Die TU Wien setzt daher geeignete Präventivmaßnahmen und stellt sicher, dass Personen, die von sexueller Belästigung, Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing betroffen wurden, ein kostenloses rechtliches Beratungsangebot in Anspruch nehmen können. Der AKG, die beiden Betriebsräte, die Koo-Stelle sowie die für Personalentwicklung zuständige Stelle informieren im Bedarfsfall über ein entsprechendes Beratungsangebot.

**§ 46 Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung, Belästigung und Mobbing**

(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 TU Wien duldet weder sexuelle Belästigung und sexistisches Verhalten noch Belästigung oder Mobbing.

Alle Angehörigen der TU Wien, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass (sexuell) belästigendes Verhalten und Mobbing nicht geduldet wird.

(2) Der AKG berät und unterstützt Personen und Gremien im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen sexistischen Verhaltens und/oder sexueller Belästigung sowie jeglicher anderer Belästigung oder Mobbing. Alle an derartigen Verfahren beteiligten Personen und Gremien sind zur Amtsverschwiegenheit verpflichtet. Entsprechende Beratungs- und Betreuungsangebote sind in das Programm der Personalentwicklung aufzunehmen. Einrichtung und Umsetzung dieser Angebote übernimmt die Koo-Stelle.

**§ 47 Sonderurlaube und Karenz**

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

1. Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- und

vorhandenen Ressourcen nutzen (Arbeitsplatz, Telefon, PC etc.), bzw. werden ihr/ihm diese von der TU Wien zur Verfügung gestellt.

**§ 47 Gewährleistung eines lebenswerten Arbeitsumfeldes**

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

(2) Die TU Wien setzt daher geeignete Präventivmaßnahmen und stellt sicher, dass Personen, die von sexueller Belästigung, Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing betroffen wurden, ein kostenloses rechtliches Beratungsangebot in Anspruch nehmen können. Der AKG, die beiden Betriebsräte, die Abteilung Genderkompetenz sowie die für Personalentwicklung zuständige Stelle informieren im Bedarfsfall über ein entsprechendes Beratungsangebot.

**§ 48 Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung, Belästigung und Mobbing**

(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 TU Wien duldet weder sexuelle Belästigung und sexistisches Verhalten noch Belästigung oder Mobbing.

Alle Angehörigen der TU Wien, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass (sexuell) belästigendes Verhalten und Mobbing nicht geduldet werden. Die Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten und Antidiskriminierung am Arbeitsplatz“ ist zu beachten.

(2) Der AKG berät und unterstützt Personen und Gremien im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen sexistischen Verhaltens und/oder sexueller Belästigung sowie jeglicher anderer Belästigung oder Mobbing. Alle an derartigen Verfahren beteiligten Personen und Gremien sind zur Amtsverschwiegenheit verpflichtet. Entsprechende Beratungs- und Betreuungsangebote sind in das Programm der Personalentwicklung aufzunehmen. Einrichtung und Umsetzung dieser Angebote übernimmt die Abteilung Genderkompetenz.

**§ 49 Sonderurlaube und Karenz**

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

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.

#### **Teil H. Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung § 48 Der AKG und sein Büro**

(1) Die Aufgaben und Rechte des AKG ergeben sich aus dem B-GIBG, dem UG 02, insbesondere aus den §§ 42ff UG 02, dem Satzungsteil „Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen“ und dem FFP der TU Wien.

(2) Der AKG besteht aus 27 Mitgliedern, davon 18 Hauptmitgliedern und 9 Ersatzmitgliedern. Die Ersatzmitglieder können die Hauptmitglieder bei Verhinderung vertreten. Der Senat entsendet die Mitglieder auf Vorschlag des AKG.

(3) Die Rektorin/der Rektor stellt die für die administrative Unterstützung des AKG erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zur Verfügung. Dies ist auch bei der Bedarfsanmeldung an die zuständigen Universitätsorgane zu berücksichtigen.

(4) Dem AKG und seinem Büro werden jedenfalls Räumlichkeiten mit angemessener Ausstattung (zumindest eine adäquate EDV-Ausstattung, Telefon, Telefax) und der Möglichkeit zu vertraulichen Beratungen sowie ein separater, angemessen ausgestatteter Sekretariatsraum zur Verfügung gestellt.

(5) Die Leiterin bzw. der Leiter des Büros des AKG muss eine entsprechende abgeschlossene Hochschulausbildung oder eine gleichzuhaltende Qualifikation bzw. facheinschlägige Praxis aufweisen. Bei der Bestellung dieser Person hat der AKG ein Vorschlagsrecht. Die Stelleninhaberin bzw. der Stelleninhaber ist, soweit es um die Unterstützung des AKG geht, nur an Weisungen und Beschlüsse des AKG gebunden.

(6) Die Mitarbeit im AKG 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. Die Tätigkeit im AKG ist bei Evaluierungen zeitlich zu berücksichtigen.

(7) Die Mitglieder des AKG, die in einem Dienstverhältnis zur TU Wien stehen, sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem

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.

#### **Teil H. Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung**

#### **§ 50 Der AKG und sein Büro**

(1) Die Aufgaben und Rechte des AKG ergeben sich aus dem B-GIBG, dem UG, insbesondere aus den §§ 42ff UG, dem Satzungsteil „Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen“ und dem FFP der TU Wien.

(2) Der AKG besteht aus 27 Mitgliedern, davon 18 Hauptmitglieder und 9 Ersatzmitglieder. Die Ersatzmitglieder können die Hauptmitglieder bei Verhinderung vertreten. Der Senat entsendet die Mitglieder auf Vorschlag des AKG.

(3) Die Rektorin/der Rektor stellt die für die administrative Unterstützung des AKG erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zur Verfügung. Dazu ist jährlich ein entsprechendes Budget zuzuteilen.

(4) Dem AKG und seinem Büro werden jedenfalls Räumlichkeiten mit angemessener Ausstattung (zumindest eine adäquate EDV-Ausstattung, Telefon, Telefax) und der Möglichkeit zu vertraulichen Beratungen sowie ein separater, angemessen ausgestatteter Sekretariatsraum zur Verfügung gestellt.

(5) Die Leiterin bzw. der Leiter des Büros des AKG muss eine entsprechende abgeschlossene Hochschulausbildung oder eine gleichzuhaltende Qualifikation bzw. facheinschlägige Praxis aufweisen. Bei der Bestellung dieser Person hat der AKG ein Vorschlagsrecht. Die Stelleninhaberin bzw. der Stelleninhaber ist, soweit es um die Unterstützung des AKG geht, nur an Weisungen und Beschlüsse des AKG gebunden.

(6) Die Mitarbeit im AKG 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. Die Tätigkeit im AKG ist bei Evaluierungen zeitlich zu berücksichtigen.

(7) Die Mitglieder des AKG, die in einem Dienstverhältnis zur TU Wien stehen, sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz

Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.

(8) Erfordert die Tätigkeit eines Mitglieds des AKG eine Reisebewegung gem § 41 Abs 3 B-GIBG, gebührt eine Abgeltung gem. den geltenden Vorschriften für die Abrechnung von Reisekosten nach Maßgabe der vorhandenen Mittel.

#### **§ 49 Koordinationsstelle für Frauenförderung und Geschlechterforschung**

Die TU Wien richtet eine Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies, im Folgenden Koo-Stelle, ein. Ihre Aufgaben erstrecken sich auf die Bereiche Genderforschung und Forschung zur Gleichstellung der Geschlechter, frauenspezifische Personalentwicklung für Mitarbeiterinnen, Förderungsmaßnahmen für Schülerinnen, Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Beratungstätigkeit. Im Besonderen sind die Aufgaben der Koo-Stelle:

(1) Die Koo-Stelle ist für die Konzeption, Organisation und Durchführung von Maßnahmen zur Personalentwicklung, von Mentoring-, und Coachingprogrammen für Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen der TU Wien (in Kooperation mit bestehenden inner- und außeruniversitären Einrichtungen, die ähnliche Aufgaben und Ziele verfolgen) zuständig. Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Studienanfängerinnen werden in der Koo-Stelle entwickelt und deren Umsetzung unterstützt (vgl. dazu auch § 21, § 22 und § 34 dieses FFP).

(2) Im Bereich der Genderforschung und Forschung zur Gleichstellung der Geschlechter kommt der Koo-Stelle in erster Linie koordinierende Funktion für Forschungsvorhaben im Bereich "Frauen- und Geschlechterforschung in Naturwissenschaft und Technik" sowie der Gleichstellungsforschung zu. Es können dessen ungeachtet auch Drittmittelprojekte aus diesen Forschungsbereichen an der Koo-Stelle durchgeführt werden (vgl. § 19 und § 20 dieses FFP).

(3) Die Koo-Stelle koordiniert die Angebote mit geschlechterspezifischen Lehrinhalten in den Curricula. Sie gibt Stellungnahmen zu den Entwürfen zur Erlassung oder Änderung von Studienplänen ab und wirkt bei der Evaluierung der Lehre bezüglich der Gleichbehandlung von Studentinnen und Studenten und der Erfassung von frauen- und geschlechterspezifischen Themenstellungen in der Lehre mit (vgl. § 13 - § 17 dieses FFP).

(4) Die Leiterin / der Leiter der Koo-Stelle hat die Aufgabe der Vernetzung mit den mit Geschlechterforschung und Frauenförderung befassten

zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.

(8) Erfordert die Tätigkeit eines Mitglieds des AKG eine Reisebewegung gem § 41 Abs 3 B-GIBG, gebührt eine Abgeltung gemäß den geltenden Vorschriften für die Abrechnung von Reisekosten nach Maßgabe der vorhandenen Mittel.

#### **§ 51 Abteilung Genderkompetenz**

Die TU Wien richtet eine Abteilung Genderkompetenz ein. Ihre Aufgaben erstrecken sich auf die Bereiche Genderforschung und Forschung zur Gleichstellung der Geschlechter, frauenspezifische Personalentwicklung für Mitarbeiterinnen, Förderungsmaßnahmen für Schülerinnen, Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Beratungstätigkeit. Im Besonderen hat die Abteilung Genderkompetenz die folgenden Aufgaben:

(1) Die Abteilung Genderkompetenz ist für die Konzeption, Organisation und Durchführung von Maßnahmen zur Personalentwicklung, von Mentoring- und Coachingprogrammen für Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen der TU Wien (in Kooperation mit bestehenden inner- und außeruniversitären Einrichtungen, die ähnliche Aufgaben und Ziele verfolgen) zuständig. Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Studienanfängerinnen werden in der Abteilung Genderkompetenz entwickelt und deren Umsetzung unterstützt (vgl. dazu auch § 23, § 24 und § 36 dieses FFP).

(2) Im Bereich der Genderforschung und Forschung zur Gleichstellung der Geschlechter kommt der Abteilung Genderkompetenz in erster Linie koordinierende Funktion für Forschungsvorhaben im Bereich "Frauen- und Geschlechterforschung in Naturwissenschaft und Technik" sowie der Gleichstellungsforschung zu. Es können dessen ungeachtet auch Drittmittelprojekte aus diesen Forschungsbereichen an der Abteilung Genderkompetenz durchgeführt werden (vgl. § 21 und § 23 dieses FFP).

(3) Die Abteilung Genderkompetenz koordiniert die Angebote mit geschlechterspezifischen Lehrinhalten in den Curricula. Sie gibt Stellungnahmen zu den Entwürfen zur Erlassung oder Änderung von Studienplänen ab und wirkt bei der Evaluierung der Lehre bezüglich der Gleichbehandlung von Studentinnen und Studenten und der Erfassung von frauen- und geschlechterspezifischen Themenstellungen in der Lehre mit (vgl. § 15 - § 19 dieses FFP).

(4) Die Leiterin / der Leiter Abteilung Genderkompetenz hat die Aufgabe der Vernetzung mit den mit Geschlechterforschung und Frauenförderung befassten

Institutionen anderer Universitäten, die in der Genderplattform - Plattform der Einrichtungen für Frauenförderung und Geschlechterforschung an den österreichischen Universitäten organisiert sind, mit den in den Bundesministerien für Frauenförderung zuständigen Stellen sowie mit anderen im Bereich der Frauenförderung und Genderforschung tätigen Institutionen im In- und Ausland.

(5) Die Koo-Stelle unterstützt die Universitätsleitung in Fragen der Personalentwicklung und wirkt bei der Erstellung der Leistungsvereinbarungen mit.

(6) Die Koo-Stelle leistet Informations- und Vermittlungsarbeit für Opfer von Mobbing und sexueller Belästigung (vgl. § 45 und § 46 dieses FFP).

(7) Die Koo-Stelle ist eingebunden in die Evaluierung der Umsetzung des FFP gem § 19 Abs 2 Z 6 UG 02 in Kooperation mit dem AKG.

Die Koo-Stelle ist mit den notwendigen personellen und materiellen Ressourcen zur Erfüllung ihrer Aufgaben auszustatten.

### **§ 50 Vernetzung**

(1) Die bzw. der Vorsitzende des AKG, sowie ihre/ seine Stellvertreterinnen und Stellvertreter und die Leiterin bzw. der Leiter der Koo-Stelle 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 TU Wien.

(2) Die bzw. der Vorsitzende des AKG 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 GLUNA-Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs Universitäten, mit den in den Bundesministerien für Gleichbehandlungsfragen zuständigen Stellen sowie mit anderen im Bereich der Frauenförderung bzw. Gleichstellung tätigen Institutionen im In- und Ausland.

(3) Erfordert die Teilnahme der/des Vorsitzenden und ihrer/seiner Stellvertreterin bzw. Stellvertreters an den Sitzungen der ARGE GLUNA eine Reisebewegung, gebührt eine Abgeltung gem. den geltenden Vorschriften für die Abrechnung von Reisekosten nach Maßgabe der vorhandenen Mittel.

Institutionen anderer Universitäten, die in der Genderplattform - Plattform der Einrichtungen für Frauenförderung und Geschlechterforschung an den österreichischen Universitäten - organisiert sind, mit den in den Bundesministerien für Frauenförderung zuständigen Stellen sowie mit anderen im Bereich der Frauenförderung und Genderforschung tätigen Institutionen im In- und Ausland.

(5) Die Abteilung Genderkompetenz unterstützt die Universitätsleitung in Fragen der Personalentwicklung und wirkt bei der Erstellung der Leistungsvereinbarungen mit.

(6) Die Abteilung Genderkompetenz leistet Informations- und Vermittlungsarbeit für Opfer von Mobbing und sexueller Belästigung (vgl. § 47 und § 48 dieses FFP).

(7) Die Abteilung Genderkompetenz ist eingebunden in die Evaluierung der Umsetzung des FFP gem § 19 Abs 2 Z 6 UG in Kooperation mit dem AKG.

(8) Die Abteilung Genderkompetenz ist mit den notwendigen personellen und materiellen Ressourcen zur Erfüllung ihrer Aufgaben auszustatten.

### **§ 52 Vernetzung**

(1) Die bzw. der Vorsitzende des AKG, sowie ihre / seine Stellvertreterinnen und Stellvertreter und die Leiterin bzw. der Leiter der Abteilung Genderkompetenz 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 TU Wien.

(2) Die bzw. der Vorsitzende des AKG sowie ihre/seine Stellvertreterinnen und Stellvertreter haben darüber hinaus die Aufgabe der Vernetzung mit den mit Gleichstellung und Frauenförderung befassten Institutionen anderer Universitäten, mit der ARGE GLUNA-Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs Universitäten, mit den in den Bundesministerien für Gleichbehandlungsfragen zuständigen Stellen sowie mit anderen im Bereich der Frauenförderung bzw. Gleichstellung tätigen Institutionen im In- und Ausland.

(3) Erfordert die Teilnahme der/des Vorsitzenden und ihrer/seiner Stellvertreterin bzw. Stellvertreters an den Sitzungen der ARGE GLUNA eine Reisebewegung, gebührt eine Abgeltung gem. den geltenden Vorschriften für die Abrechnung von Reisekosten nach Maßgabe der vorhandenen Mittel.

**Teil I. Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme****§ 51 Budgetangelegenheiten**

(1) Bei Budgeterstellung und Budgetzuweisung werden Budgetanträge, welche zur Umsetzung der Frauenförderungsgebote des B-GIBG, des UG 02 sowie der Umsetzung der in diesem FFP enthaltenen Förderungsmaßnahmen dienen und der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen entgegenwirken, nach Maßgabe der vorhandenen Mittel vorrangig berücksichtigt.

(2) Das Rektorat bindet den AKG nach Maßgabe des UG 02 i.d.j.g.F. bei der Erarbeitung des Entwicklungsplans, der Leistungs- und Zielvereinbarung ein.

**§ 52 Anreizsysteme**

Das Rektorat der TU Wien richtet in Zusammenarbeit mit dem AKG und der Koo-Stelle Anreizsysteme zur Erhöhung des Frauenanteils an der TU Wien ein.

**Teil J. Umsetzung und Berichtspflichten****§ 53 Umsetzung**

(1) Die Umsetzung der im FFP enthaltenen Maßnahmen obliegt all jenen Organen der TU Wien, die Entscheidungen oder Vorschläge hinsichtlich der dafür notwendigen organisatorischen, personellen und finanziellen Angelegenheiten nach den jeweiligen Organisationsvorschriften zu treffen oder zu erstellen haben.

(2) Jede Form von diskriminierendem Vorgehen und Diskriminierung auf Grund des Geschlechts stellt eine Dienstpflichtverletzung dar und ist entsprechend den (dienst- oder arbeits-)rechtlichen Vorschriften zu sanktionieren. Die Umsetzung der Maßnahmen zur Erreichung der de facto Gleichberechtigung von Frau und Mann in allen Funktionen und Tätigkeiten und in allen Beschäftigungsverhältnissen und Ausbildungsverhältnissen an der TU Wien zählt zu den sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten.

**§ 54 Berichtspflichten**

(1) Hinsichtlich der Berichtspflichten gelten grundsätzlich die Leistungsvereinbarung mit dem bm:wf sowie die Bestimmungen der Wissensbilanzverordnung. Darüber hinaus sind die Bestimmungen dieses FFP in § 12 Abs 2-8 sowie §§ 12a und 12b zu beachten.

(2) Alle Berichte sind dem AKG zuzustellen.

(3) Der AKG ist mindestens sechs Werktage vorher zu allen Sitzungen der entsprechenden Kollegialorgane zu laden in denen diese Berichte behandelt

**Teil I. Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme****§ 53 Budgetangelegenheiten**

(1) Bei Budgeterstellung und Budgetzuweisung werden Budgetanträge, welche zur Umsetzung der Frauenförderungsgebote des B-GIBG, des UG sowie der Umsetzung der in diesem FFP enthaltenen Förderungsmaßnahmen dienen und der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen entgegenwirken, nach Maßgabe der vorhandenen Mittel vorrangig berücksichtigt.

(2) Das Rektorat bindet den AKG nach Maßgabe des UG bei der Erarbeitung des Entwicklungsplans, der Leistungs- und Zielvereinbarung ein.

**§ 54 Anreizsysteme**

Das Rektorat der TU Wien richtet in Zusammenarbeit mit dem AKG und der Abteilung Genderkompetenz Anreizsysteme zur Erhöhung des Frauenanteils an der TU Wien ein.

**Teil J. Umsetzung und Berichtspflichten****§ 55 Umsetzung**

(1) Die Umsetzung der im FFP enthaltenen Maßnahmen obliegt all jenen Organen der TU Wien, die Entscheidungen oder Vorschläge hinsichtlich der dafür notwendigen organisatorischen, personellen und finanziellen Angelegenheiten nach den jeweiligen Organisationsvorschriften zu treffen oder zu erstellen haben.

(2) Jede Form von diskriminierendem Vorgehen und Diskriminierung auf Grund des Geschlechts stellt eine Dienstpflichtverletzung dar und ist entsprechend den (dienst- oder arbeits-)rechtlichen Vorschriften zu sanktionieren. Die Umsetzung der Maßnahmen zur Erreichung der de facto Gleichberechtigung von Frau und Mann in allen Funktionen und Tätigkeiten und in allen Beschäftigungsverhältnissen und Ausbildungsverhältnissen an der TU Wien zählt zu den sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten.

**§ 56 Berichtspflichten**

(1) Hinsichtlich der Berichtspflichten gelten grundsätzlich die Leistungsvereinbarung mit dem für die Universitäten zuständigen Ministerium sowie die Bestimmungen der Wissensbilanzverordnung. Darüber hinaus sind die Bestimmungen dieses FFP in den §§ 12 bis 14 zu beachten.

(2) Alle Berichte sind dem AKG zuzustellen.

(3) Der AKG ist mindestens sechs Werktage vorher zu allen Sitzungen der entsprechenden Kollegialorgane zu laden in denen diese Berichte behandelt

werden.

(4) Sämtliche Erhebungsergebnisse und Berichte bezüglich Frauenquoten und Umsetzung von Frauenförderungsmaßnahmen sind im Mitteilungsblatt und auf der Website der TU Wien zu veröffentlichen.

#### **§ 55 Studie zur Situation der Frauen an der TU Wien**

(1) Alle drei Jahre wird von der Rektorin / dem Rektor eine Studie zur Situation der Frauen an der TU 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 werden von der Rektorin/ dem Rektor in geeigneter Form veröffentlicht.

(2) Alle fünf Jahre erfolgt eine Evaluierung der Frauenförderungsmaßnahmen. Im Falle einer externen Evaluierung kommt bei der Auswahl der Evaluierungseinrichtung dem AKG ein Vorschlagsrecht zu.

#### **§ 56 Evaluierung und Qualitätssicherung**

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

#### **§ 57 Geltungsdauer**

Dieser FFP gilt für einen Zeitraum von sechs Jahren. Nach jeweils zwei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen (vgl. § 11a (2) B-GIBG).

#### **§ 58 Inkrafttreten**

Der FFP der TU Wien gem UG 02 ist mit 15.10.2004 in Kraft getreten. Die hier vorliegende geänderte Fassung tritt mit 18.04.2012 in Kraft.

werden.

(4) Sämtliche Erhebungsergebnisse und Berichte bezüglich Frauenquoten und Umsetzung von Frauenförderungsmaßnahmen sind im Mitteilungsblatt und auf der Website der TU Wien zu veröffentlichen.

#### **§ 57 Studie zur Situation der Frauen an der TU Wien**

(1) Alle drei Jahre wird von der Rektorin / dem Rektor eine Studie zur Situation der Frauen an der TU 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 werden von der Rektorin/ dem Rektor in geeigneter Form veröffentlicht.

(2) Alle fünf Jahre erfolgt eine Evaluierung der Frauenförderungsmaßnahmen. Im Falle einer externen Evaluierung kommt bei der Auswahl der Evaluierungseinrichtung dem AKG ein Vorschlagsrecht zu.

#### **§ 58 Evaluierung und Qualitätssicherung**

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

#### **§ 59 Geltungsdauer**

Dieser FFP gilt für einen Zeitraum von sechs Jahren. Nach jeweils zwei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen (vgl. § 11a (2) B-GIBG).

#### **§ 60 Inkrafttreten**

Der FFP der TU Wien gem UG ist mit 15.10.2004 in Kraft getreten. Die hier vorliegende adaptierte Fassung tritt mit 17.12.2014 in Kraft.