

Änderung „Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen“

Textgegenüberstellung

letztgültige Fassung (Senatsbeschluss vom 08.05.2006 sowie vom 11.10.2010)	neu geltende Fassung (Rektoratsbeschluss vom 29.9.2015, Senatsbeschluss vom 19.10.2015)
<p>§ 1 An der Technischen Universität Wien ist vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung insbesondere durch Universitätsorgane, entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in Fragen der Gleichstellung und Frauenförderung zu beraten und zu unterstützen. Die Aufgaben und Rechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ergeben sich aus dem Bundesgleichbehandlungsgesetz, dem Universitätsgesetz 2002 idgF und dem Frauenförderungsplan der Technischen Universität Wien.</p>	<p>§ 1 An der Technischen Universität Wien ist vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung insbesondere durch Universitätsorgane, entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen. Die Aufgaben und Rechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ergeben sich aus dem Bundesgleichbehandlungsgesetz, dem Universitätsgesetz 2002 idgF und dem Frauenförderungsplan der Technischen Universität Wien.</p>
<p>§ 2 (1) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen besteht aus 18 Hauptmitgliedern und 9 Ersatzmitgliedern. Die Ersatzmitglieder können die Hauptmitglieder bei Verhinderung vertreten. Der Senat entsendet die Mitglieder auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.</p> <p>(2) Bei der Zusammensetzung des Arbeitskreises für</p>	<p>§ 2 (1) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen besteht aus 18 Mitgliedern und 9 Ersatzmitgliedern. Die Ersatzmitglieder können die Mitglieder und Ersatzmitglieder auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.</p> <p>(2) Bei der Zusammensetzung des Arbeitskreises für</p>

<p>Gleichbehandlungsfragen ist auf ein ausgewogenes Verhältnis sowohl zwischen den Organisationseinheiten (Fakultäten, Universitätsverwaltung, sonstige Organisationseinheiten) als auch zwischen den in § 94 UG 2002 idgF angeführten Gruppen von Universitätsangehörigen zu achten. Es ist so lange eine Mehrheit von weiblichen Mitgliedern in den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu bestellen, bis in jeder der genannten Gruppen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern erreicht ist.</p>	<p>Gleichbehandlungsfragen ist auf ein ausgewogenes Verhältnis sowohl zwischen den Organisationseinheiten (Fakultäten, Universitätsverwaltung, sonstige Organisationseinheiten) als auch zwischen den in § 94 UG idgF angeführten Gruppen von Universitätsangehörigen zu achten. Es ist so lange eine Mehrheit von weiblichen Mitgliedern in den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu bestellen, bis in jeder der genannten Gruppen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern erreicht ist.</p>
<p>§ 3 Die Entsendung der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist in der auf die konstituierende Sitzung des Senats unmittelbar folgenden Sitzung vorzunehmen.</p>	<p>§ 3 Die Entsendung der Mitglieder und Ersatzmitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist in der auf die konstituierende Sitzung des Senats unmittelbar folgenden Sitzung vorzunehmen.</p>
<p>§ 6 (1) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen steht das Vorschlagsrecht bei der Erstellung des Frauenförderungsplans gem. § 41 UG 2002 idgF zu.</p> <p>(3) Bis zu zwei Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, an den Sitzungen der gem. § 25 Abs. 8 UG 2002 idgF einzurichtenden entscheidungsbefugten Kollegialorgane sowie der Fakultätsräte mit beratender Stimme teilzunehmen.</p>	<p>§ 6 (1) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen steht das Vorschlagsrecht bei der Erstellung und bei der Änderung des Frauenförderungsplans und des Gleichstellungsplans gem. § 20b UG idgF zu.</p> <p>(3) Bis zu zwei Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, an den Sitzungen der gem. § 25 Abs. 8 UG idgF einzurichtenden entscheidungsbefugten Kollegialorgane sowie der Fakultätsräte mit beratender Stimme teilzunehmen.</p>
<p>§ 7 Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nominiert je ein weibliches und ein männliches Mitglied sowie ein Ersatzmitglied für die</p>	<p>§ 7 Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nominiert je ein weibliches und ein männliches Mitglied sowie ein weibliches und</p>

Schiedskommission (§ 43 Abs. 9 UG 2002 idgF).	männliches Ersatzmitglied für die Schiedskommission (§ 43 Abs. 9 UG idgF).
<p>§ 9</p> <p>Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden. Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden. Die Tätigkeit als Mitglied oder Ersatzmitglied gilt als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung.</p>	<p>§ 9</p> <p>Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (Art. 81c Bundes-Verfassungsgesetz, im Folgenden B-VG). Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden. Die Tätigkeit als Mitglied oder Ersatzmitglied gilt als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung.</p>
<p>§ 10</p> <p>Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsangelegenheiten an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und die am Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen. Erfordert die Tätigkeit eines Mitglieds des Arbeitskreises eine Reisebewegung, gebührt eine Abgeltung gem. den geltenden Vorschriften für die Abrechnung von Reisekosten nach Maßgabe der vorhandenen Mittel.</p>	<p>§ 10</p> <p>Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsangelegenheiten an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und die am Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen. Erfordert die Tätigkeit eines Mitglieds oder Ersatzmitglieds des Arbeitskreises eine Reisebewegung, gebührt eine Abgeltung gem. den geltenden Vorschriften für die Abrechnung von Reisekosten nach Maßgabe der vorhandenen Mittel.</p>
<p>§ 11</p> <p>Den Mitgliedern des Arbeitskreises ist vom Rektorat in allen inneruniversitären Angelegenheiten Auskunft zu erteilen sowie Einsicht in die Geschäftsstücke, Unterlagen und in die automationsunterstützt aufgezeichneten Daten über das Personal der Universität zu geben, deren Kenntnis zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitskreises erforderlich ist. Auf Verlangen ist die Herstellung von Fotokopien</p>	<p>§ 11</p> <p>Den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern des Arbeitskreises ist vom Rektorat in allen inneruniversitären Angelegenheiten Auskunft zu erteilen sowie Einsicht in die Geschäftsstücke, Unterlagen und in die automationsunterstützt aufgezeichneten Daten über das Personal der Universität zu geben, deren Kenntnis zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitskreises erforderlich ist. Auf Verlangen ist die Herstellung von</p>

dieser Unterlagen zu gestatten. Einsicht in die Personalakten ist nur mit Genehmigung der Betroffenen zulässig.	Fotokopien dieser Unterlagen zu gestatten. Einsicht in die Personalakten ist nur mit Genehmigung der Betroffenen zulässig.
<p>§ 12</p> <p>Dem Arbeitskreis sind insbesondere unverzüglich nachweislich zur Kenntnis zu bringen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen vor erfolgter Ausschreibung, 	<p>§ 12</p> <p>Dem Arbeitskreis sind insbesondere unverzüglich nachweislich zur Kenntnis zu bringen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen vor erfolgter Ausschreibung, um binnen zwei Wochen ab Zustellung zur Ausschreibung Stellung zu nehmen,
<p>§ 13</p> <p>(1) Das Rektorat hat gleichzeitig mit der Information des zuständigen Betriebsrates den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nachweislich schriftlich darüber in Kenntnis zu setzen, mit welcher Bewerberin oder welchem Bewerber ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden soll. Arbeitsverträge, die ohne vorherige Verständigung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen oder vor Ablauf der Frist gem. § 42 Abs. 8 UG 2002 idgF abgeschlossen werden, sind unwirksam.</p>	<p>§ 13</p> <p>(1) Das Rektorat hat gleichzeitig mit der Information des zuständigen Betriebsrates den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nachweislich schriftlich darüber in Kenntnis zu setzen, mit welcher Bewerberin oder welchem Bewerber ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden soll. Arbeitsverträge, die ohne vorherige Verständigung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen oder vor Ablauf der Frist gem. § 42 Abs. 8 UG idgF abgeschlossen werden, sind unwirksam.</p>
<p>§ 14</p> <p>Betrifft die Beschwerde des Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine Entscheidung über die Begründung, eine wesentliche Veränderung oder die Beendigung eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses, ist die Vollziehung der Entscheidung des Universitätsorgans bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig (§ 42 Abs. 9 UG 2002 idgF).</p>	<p>§ 14</p> <p>Betrifft die Beschwerde des Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine Entscheidung über die Begründung, eine wesentliche Veränderung oder die Beendigung eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses, ist die Vollziehung der Entscheidung des Universitätsorgans bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig (§ 42 Abs. 9 UG idgF).</p>
<p>§ 15</p> <p>Soweit eine Abklärung der korrekten Zusammensetzung eines</p>	<p>§ 15</p> <p>Soweit eine Abklärung der korrekten Zusammensetzung eines</p>

<p>Kollegialorgans nicht schon vor der Konstituierung erfolgt ist, hat das jeweilige Kollegialorgan den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich über seine Zusammensetzung zu informieren und im Falle der Nichterrechung der 40%igen Frauenquote eine nachvollziehbare Begründung vorzulegen. Ist der Frauenanteil von mindestens 40vH im Kollegialorgan nicht ausreichend gewahrt oder ist die Begründung nicht nachvollziehbar, so kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen binnen vier Wochen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung an die Schiedskommission erheben. Zugleich berichtet der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung. Ist das Kollegialorgan unrichtig zusammengesetzt, sind dessen Beschlüsse ab dem Zeitpunkt der Einrede nichtig. Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nicht fristgerecht die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung des Kollegialorgans, ist das Kollegialorgan insofern richtig zusammengesetzt.</p>	<p>Kollegialorgans nicht schon vor der Konstituierung erfolgt ist, hat das jeweilige Kollegialorgan den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich über seine Zusammensetzung zu informieren und im Falle der Nichterrechung der 50%igen Frauenquote (wobei bei Kollegialorganen mit einer ungeraden Anzahl von Mitgliedern die Berechnung derart erfolgt, dass die Anzahl der Mitglieder rechnerisch um ein Mitglied zu reduzieren und der erforderliche Frauenanteil von dieser Anzahl zu bestimmen ist) eine nachvollziehbare Begründung vorzulegen. Ist der Frauenanteil von mindestens 50vH im Kollegialorgan nicht ausreichend gewahrt und liegen keine sachlichen Gründe vor, so kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen binnen vier Wochen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung an die Schiedskommission erheben. Zugleich berichtet der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an das zuständige Bundesministerium. Ist das Kollegialorgan unrichtig zusammengesetzt, sind dessen Beschlüsse ab dem Zeitpunkt der Einrede nichtig. Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nicht fristgerecht die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung des Kollegialorgans, ist das Kollegialorgan richtig zusammengesetzt.</p>
<p>§ 16 Soweit der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Wahlvorschläge nicht schon vor deren Einreichung bei der Wahlkommission für die Wahl des Senates genehmigt hat, hat die Wahlkommission für die Wahl des Senates dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sämtliche zugelassenen Wahlvorschläge vorzulegen und im Falle der Nichterrechung der 40%igen Frauenquote eine nachvollziehbare Begründung vorzulegen. Entscheidet der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, dass der Frauenanteil von mindestens 40vH auf dem Wahlvorschlag nicht ausreichend gewahrt ist, hat er die Einrede</p>	<p>§ 16 Soweit der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Wahlvorschläge nicht schon vor deren Einreichung bei der Wahlkommission für die Wahl des Senates genehmigt hat, hat die Wahlkommission für die Wahl des Senates dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sämtliche zugelassenen Wahlvorschläge vorzulegen und im Falle der Nichterrechung der 50%igen Frauenquote eine nachvollziehbare Begründung vorzulegen. Entscheidet der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, dass der Frauenanteil von mindestens 50vH auf dem Wahlvorschlag nicht ausreichend gewahrt ist und keine</p>

<p>der Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlages an die Schiedskommission zu erheben. Zugleich berichtet der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung. Entscheidet die Schiedskommission, dass die Einrede zu Recht erhoben wurde, hat die Wahlkommission den Wahlvorschlag an die wahlwerbende Gruppe zur Verbesserung zurückzuweisen.</p>	<p>sachlichen Gründe vorliegen, hat er die Einrede der Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlages an die Schiedskommission zu erheben. Zugleich berichtet der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an das zuständige Bundesministerium. Entscheidet die Schiedskommission, dass die Einrede zu Recht erhoben wurde, hat die Wahlkommission den Wahlvorschlag an die wahlwerbende Gruppe zur Verbesserung zurückzuweisen.</p> <p>Bezüglich der Vorgangsweise bei der Einreichung von Wahlvorschlägen wird auch auf die detaillierten Regelungen in § 5 Z. 6, § 7 (4) und (6) des Satzungsteils „Wahlordnung der Technischen Universität Wien“ hingewiesen.</p>
<p>§ 17 Die Findungskommission und der Senat haben dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ihren jeweiligen Vorschlag für die Bestellung der Rektorin oder des Rektors vorzulegen. Liegt der Verdacht der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung einer Bewerberin vor, so hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen binnen einer Woche Beschwerde an die Schiedskommission zu erheben. Zugleich ist an das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung zu berichten.</p>	<p>§ 17 Die Findungskommission und der Senat haben dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ihren jeweiligen Vorschlag für die Bestellung der Rektorin oder des Rektors vorzulegen. Liegt der Verdacht der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung vor, so hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen binnen einer Woche Beschwerde an die Schiedskommission zu erheben. Zugleich ist dem zuständigen Bundesministerium zu berichten.</p>