

Frauenförderungsplan (§ 19(2) Z 6 Universitätsgesetz 2002) der Veterinärmedizinischen Universität Wien

Gleichstellung von Frauen und Männern

§ 41. UG 2002, Frauenfördergebot: Alle Organe der Universität haben darauf hinzuwirken, dass in allen universitären Arbeitsbereichen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern erreicht wird. Die Erreichung dieses Ziels ist durch geeignete Maßnahmen, insbesondere durch die Erlassung und Umsetzung eines Frauenförderplans, anzustreben.

Präambel

Die VUW bekennt sich zu den Anliegen der Gleichstellung von Frauen, insbesondere dem Ziel eines ausgewogenen Zahlenverhältnisses zwischen Frauen und Männern in allen universitären Arbeitsbereichen als Ziel der Frauenförderung und zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen. Sie sieht daher die Erreichung des Ziels, dass Frauen an der VUW die ihrer Qualifikation entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten haben und für Frauen bestehende Nachteile beseitigt bzw. ausgeglichen werden, als gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen.

Die tatsächliche Gleichbehandlung von Frauen und die Frauenförderung haben ihren adäquaten Niederschlag in Personalpolitik, Forschung und Lehre, Verwaltung und Entwicklung sowie in der Verteilung der Ressourcen zu finden. Dazu gehört auch die Förderung aller Studierenden als potenzielle künftige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Anwendungsbereich

Der Frauenförderungsplan (FFP) gilt für alle Angehörigen der VUW sowie für Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis oder ein anderes für eine der in § 94 Abs. 1 Z 2 –Z 6 UG 2002 genannten Funktionen bestimmtes Rechtsverhältnis zur Universität oder um Aufnahme als Studierende.

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1. Ziele des Frauenförderungsplanes

Durch die Umsetzung des Frauenförderungsplanes der VUW sollen insbesondere folgende strategische und operative Ziele erreicht werden:

- (1) Chancengleichheit: Frauen sind in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten als gleichberechtigte Partnerinnen anzuerkennen.
- (2) Frauenförderung: Angestrebt wird die Förderung der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die Erhöhung des Frauenanteils bei Forschungsprojekten, Habilitationen und Berufungen und die Förderung weiblicher Studierender an der Universität. Ebenso wird eine Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren angestrebt; Dienstnehmerinnen der VUW werden durch Förderung der Teilnahme an geeigneten Schulungsmaßnahmen und Weiterbildungsangeboten in ihrer Karriereentwicklung unterstützt.

- (3) Weitere Ziele des FFP der VUW sind Gender Mainstreaming in allen Bereichen der Universität, Schaffung eines menschenwürdigen Arbeitsplatzes, Information zum Thema Gleichbehandlung, Gleichstellung. Bestehende Unterrepräsentation von Frauen an der VUW in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten sind zu beseitigen. Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der an der VUW-Beschäftigten auf einer Hierarchieebene innerhalb einer personalrechtlichen Kategorie innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit weniger als 40% beträgt. Angestrebt werden jeweils 50%.

§ 2. Frauenfördergebot

Ziel des Frauenförderungsplans in Umsetzung des Gleichstellungsgebotes gemäß § 41 UG ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen an der VUW auf mindestens 40 % zu erhöhen, dies unabhängig von der Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf neue Beschäftigungen Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten. Maßnahmen der Frauenförderung sind in die Personalplanung und die Personalentwicklung zu integrieren. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation.

§ 3. Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache

Alle Organe und Verwaltungseinrichtungen der VUW bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen einer geschlechtergerechten Sprache. Formulierungen sowie Organ- und Funktionsbezeichnungen sind so zu wählen, dass sie Frauen gleichermaßen betreffen.

§ 4. Gender Mainstreaming

In sämtliche universitäre Entscheidungsprozesse, wie beispielsweise

- der Erstellung des Entwurfs einer Satzung
- der Erlassung oder Änderung einer Satzung
- der Erstellung und Zustimmung zum Entwicklungsplan
- der Erstellung und Genehmigung eines Entwurfs der Leistungsvereinbarung
- der Erstellung und Genehmigung des Leistungsberichtes
- der Erstellung und Genehmigung der Wissensbilanz
- der Erlassung von Richtlinien für die Tätigkeit von Kollegialorganen gemäß § 25 Abs. 1 Z 15 Universitätsgesetz 2002 durch den Senat ist die Perspektive der Geschlechterverhältnisse einzubeziehen. Alle Entscheidungsprozesse sind für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen.

Von Führungskräften und Mitgliedern in universitären Gremien werden grundlegende Kenntnisse des Konzepts des Gender Mainstreaming erwartet.

§ 5. Erhebungspflichten und Evaluation

Der Ist-Zustand der Geschlechterquote ist jährlich vom Rektorat zu erheben und zu dokumentieren und in Abständen von jeweils einem Jahr zu aktualisieren, wobei die Anteile beim wissenschaftlichen Universitätspersonal, des allgemeinen Universitätspersonals und der Studierenden zu erheben ist. Die Erhebung ist mit Stichtag 1. 12. dem Senat und dem Universitätsrat bekannt zu geben.

1. Wissenschaftliches Personal

Die Frauenquote ist innerhalb der VUW für die Departments gesondert zu erheben und auszuweisen. Für das wissenschaftliche Personal ist der Frauenanteil für die Personengruppe gemäß § 94 Abs. 2 Universitätsgesetz 2002 zu ermitteln.

2. Allgemeine Universitätsbedienstete
In der Personengruppe der Allgemeinen Universitätsbediensteten mit Dienstantritt ab 1.1.2004 sowie Bediensteten nach § 134 Abs. 1 Universitätsgesetz 2002 ist der Frauenanteil jeweils nach Entlohnungsgruppen zu ermitteln.
3. Studierende – Absolventinnen und Absolventen
Der Frauenanteil unter den Studierenden der Universität und der Studienrichtungen ist nach folgender Kategorie zu erfassen:
 - Studienanfängerinnen und Studienanfänger
 - Absolvierung der einzelnen Studienabschlüsse
4. Erhebung der Zuteilung von Fördermitteln (z.B. Profillinien, Stipendien, etc) an Frauen
5. Ein detaillierter Bericht wird zur Gewährleistung der Transparenz im Mitteilungsblatt veröffentlicht. Dieser Bericht wird sowohl dem Universitätsrat, dem Senat als auch dem Arbeitskreis übermittelt.

II. Forschung

§ 6. Förderung der Forschung von Frauen

- (1) Bei der Vergabe besonderer Zuwendungen wie z.B. Forschungsstipendien der VUW, Industriestipendien und Preise sind Frauen möglichst bereits im Vorfeld anzusprechen und zur Bewerbung aufzufordern; bei gleich guten Anträgen und Unterrepräsentation werden sie bevorzugt berücksichtigt.
- (2) Bei der Vergabe von Mitteln für die Anschubfinanzierungen sind diese Mittel bei gleicher Qualität proportional zur Anzahl der Anträge von Frauen aufzuteilen, wenn die Fördermittel geringer sind, als die Summe der bewilligungsfähigen Anträge.

III. Lehre

§ 7. Beteiligung an Lehre, Frauenquote

- (1) Der Anteil der weiblichen Lehrenden an der Gesamtzahl der Lehrenden in sämtlichen Studienrichtungen und Organisationseinheiten ist in allen Kategorien auf mindestens 40 % zu erhöhen, sofern dies nach Maßgabe des jeweiligen Personalstandes, vorhandener Qualifikationen und den rechtlichen Rahmenbedingungen möglich ist.
- (2) Weibliche Lehrende dürfen bei der Beteiligung an universitätsinterner Lehre nicht benachteiligt werden. Vielmehr ist darauf zu achten, dass Frauen in ausgewogener Weise an der Lehre aller Kategorien beteiligt werden.
- (3) Es wird angestrebt, wenn qualifizierte Bewerbungen und Geld vorhanden sind in der universitätsinternen Lehre die bestehende Frauenquote an der jeweiligen Organisationseinheit in einem Zeitraum von zwei Jahren um 10 % zu erhöhen, bis eine 40 %ige Quote (Anteil der weiblichen und männlichen Lehrenden an der Gesamtzahl der Lehrenden) erreicht wird.
- (4) Bei einer allfälligen Vergabe von Lehraufträgen ist die bestehende Frauenquote in dem jeweiligen Department in einem Zeitraum von zwei Jahren um 10 % zu erhöhen, bis eine mindestens 40 %ige Quote pro Geschlecht (Anteil der Lehrbeauftragten) erreicht wird. Sofern die bestehende Frauenquote unter 10 % liegt, ist diese innerhalb von zwei Jahren zu verdoppeln. Das Rektorat hat die Frauenquote bei den Lehraufträgen an den einzelnen Departments für das jeweilige Studienjahr zu erheben und im Mitteilungsblatt kundzumachen.

IV. Studierende

§ 8. Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen

Die VUW wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken. Die Pflege von Angehörigen ist ein Beurlaubungsgrund gemäß § 67 Abs. 1 Universitätsgesetz 2002. Das prüfungsrelevante Lehrangebot ist soweit möglich, insbesondere bei Parallelveranstaltungen zeitlich so festzulegen, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern bzw. der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen vereinbar ist. Parallelveranstaltungen sollen zu unterschiedlichen Terminen angeboten werden. Studierende Eltern sind bei der Auswahl der Prüfungs- und Kurs- sowie Übungsgruppen- Termine bevorzugt zu berücksichtigen.

V. Personalaufnahmeverfahren

§ 9. Personalaufnahme

- (1) Entsprechend dem Frauenfördergebot des § 41 Universitätsgesetz 2002 und § 40 B-GBG ist ein Anteil von Frauen auf allen Hierarchieebenen an der VUW auf 40 % anzustreben bzw. ein Anteil von 40 % zu erhalten. Daher sind in Organisationseinheiten, in denen dieser Anteil noch nicht erreicht ist, Bewerberinnen, die für die angestrebte Stelle in gleichem Maße geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, so lange vorrangig aufzunehmen, bis der Frauenanteil von mindestens 40 % erreicht ist, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende wichtige Gründe überwiegen.
- (2) Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe gemäß Abs. 1 dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben (insbesondere ist die Heranziehung des Familienstandes oder von Unterhaltsverpflichtungen unzulässig).

§ 10. Ausschreibung

- (1) Ausschreibungstexte sind in weiblicher und männlicher Form abzufassen und haben keine zusätzlichen Anmerkungen zu enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.
- (2) Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen sowie für Leitungsfunktionen, in denen die 40 % noch nicht erreicht wurde, haben den Zusatz zu enthalten: „Die VUW strebt eine Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen und beim allgemeinen Universitätspersonal insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.“
- (3) Die Ausschreibungstexte und auf Verlangen die Arbeitsplatz- bzw. Aufgabenbeschreibung durch die betreffende Organisationseinheit sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Kenntnis zu bringen.
- (4) Im Falle des Entfalls einer Ausschreibung gemäß § 107 Abs. 2 Universitätsgesetz 2002 werden die Zuständigen den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen im Vorhinein über eventuelle Maßnahmen zur Personalsuche in Kenntnis setzen.
- (5) Unzulässig sind insbesondere Ausschreibungstexte, die dem Abs. 1 oder 2 widersprechen sowie Ausschreibungstexte, die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für die nachfolgenden Personenauswahlverfahren darstellen. Gleiches gilt für eine überspezifizierte Ausschreibung, wenn der begründete Verdacht besteht,

dass der potenzielle Kreis der Bewerbungen zugunsten einer bestimmten Person oder zugunsten eines Geschlechtes unsachlich eingeschränkt werden soll.

- (6) Die für zu besetzende Stellen maßgeblichen Qualifikationen (Anforderungsprofil) sind in den Ausschreibungstext aufzunehmen.
- (7) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kann vor der Anrufung/Beschwerde der Schiedskommission binnen einer Woche einen schriftlichen, begründeten Einwand an das ausschreibende Organ richten. Im Fall des Beharrens des ausschreibenden Organs beginnt die zweiwöchige Frist für die Anrufung der Schiedskommission mit dem Tage des Einlangens der diesbezüglichen Entscheidung beim Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu laufen.

§ 11. Allgemeine Bestimmungen zum Auswahlverfahren

Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich die Liste der eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen, mit der Möglichkeit weitere Bewerbungen vorzuschlagen.

§ 12. Suche im Vorfeld und begleitend zur Ausschreibung

- (1) Alle Organe und Mitglieder der Universität sollen ihnen bekannte geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zur Bewerbung auf freie Stellen an der Universität ermutigen. Kandidatinnen und Kandidaten, von denen aufgrund ihrer beruflichen oder persönlichen Situation eine Bewerbung nicht erwartet werden kann, sind unmittelbar den für die Auswahl Zuständigen zu benennen und von diesen zur Vorstellung einzuladen.
- (2) Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, die die gesetzlichen Voraussetzungen und Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die Möglichkeit innerhalb von 14 Tagen weitere Bewerbungen vorzuschlagen. Diese werden in das Auswahlverfahren einbezogen.

§ 13. Bewerbungsgespräche

- (1) Werden im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Stelle oder Funktion Aufnahme- oder Auswahlgespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern geführt, ist die Liste der eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Kenntnis zu bringen.
- (2) In Aufnahmegesprächen, Hearings udgl. haben frauendiskriminierende Fragestellungen (z.B. über die Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

§ 14. Auswahlkriterien

- (1) In Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für die weiblichen Beschäftigten ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.
- (2) Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen Bewerberinnen und Bewerbern nicht benachteiligen.

§ 15. Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

- (1) Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens Bewerberinnen/Bewerber zu einem Vortrag oder zu einer persönlichen Präsentation eingeladen, sind jedenfalls alle Bewerberinnen und Bewerber einzuladen, die die gesetzlichen Voraussetzungen im Rahmen des Verfahrens nach § 98 UG 2002 erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z.B. einer ungewöhnlich großen Anzahl an Bewerberinnen/Bewerbern) kann mit Einverständnis des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber reduziert werden.
- (2) Bewerberinnen, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen.
- (3) Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.

VI. Personalentwicklung

Personalentwicklung ist als ein wichtiges Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils und zur Qualifizierung von Frauen innerhalb der Universität anzusehen. Bei allen Maßnahmen, die Personal- und Organisationsentwicklung betreffen, ist das Konzept des Gender Mainstreaming zu berücksichtigen.

§ 16. Aus- und Weiterbildung

- (1) Die einzelnen Organisationseinheiten haben Frauen nachdrücklich zu fördern. Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen und Funktionen qualifizieren, vorrangig zuzulassen.
- (2) Die unmittelbaren Vorgesetzten haben geeigneten Mitarbeiterinnen auf deren Wunsch die Teilnahme an allen in Hinblick auf die Karriereplanung und -förderung wesentlichen Veranstaltungen wissenschaftlichen oder berufsfördernden Inhalts sowie gegebenenfalls Freistellungen zu ermöglichen, soweit dem nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen. Sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen Dienstzeit bzw. Arbeitszeitänderungen notwendig, sind diese von den Vorgesetzten zu gewähren, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen.
- (3) Wird dem Wunsch auf Teilnahme an einer derartigen Veranstaltung nicht entsprochen, ist auf Wunsch eine schriftliche Begründung der Ablehnung zu übermitteln. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kann im Fall des begründeten Verdachts einer Diskriminierung die Schiedskommission anrufen.

§ 17. Mentoring

- (1) Das im Entwicklungsplan der VUW verankerte Mentoring ist ein Instrument zur Förderung der beruflichen Weiterentwicklung von Frauen. Mentoring-Programme, Coaching und ähnliche Maßnahmen werden als wichtige Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Lehre und Forschung an der Veterinärmedizinischen Universität Wien angesehen.
- (2) Das Rektorat richtet in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ein frauenspezifisches Mentoring-Programm ein. Die ausreichende budgetäre, personelle und räumliche Ausstattung hierfür ist zu gewährleisten.

§ 18. Dienstpflichten

- (1) Bei der Festlegung der Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben (in der Folge Dienstpflichten), ist innerhalb der betreffenden Organisationseinheit auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bedacht zu nehmen.
- (2) In Eignungsabwägungen, Dienstbeschreibungen, Beurteilungen und Zeugnissen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für die weiblichen Beschäftigten ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.
- (3) Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der geschlechter-orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für die Beschreibung der Arbeitsplätze.

§ 19. Karrieregespräch und Mitarbeiterinnen-/Mitarbeitergespräch

- (1) Das Karrieregespräch dient unter anderem dazu, die erbrachten Leistungen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Hinblick auf die für die wissenschaftliche Karriere erforderliche Qualifikation (Dissertation, Habilitation, PhD) zu besprechen und den wissenschaftlichen Fortgang durch entsprechende Rahmenbedingungen zu fördern. Karrieregespräche sind daher mindestens alle zwei Jahre mit allen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ungeachtet des auf sie anzuwendenden Personalrechts zu führen. Bei der Durchführung der Karrieregespräche ist § 186 Abs. 1 Z 2 BDG (gegebenenfalls sinngemäß) anzuwenden.
- (2) Mitarbeiterinnen-/Mitarbeitergespräche sind mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ungeachtet des auf sie anzuwendenden Personalrechts zu führen. Bei der Durchführung aller Mitarbeiterinnen-/Mitarbeitergespräche ist § 45a BDG (gegebenenfalls sinngemäß) anzuwenden.

VII. Weitere Bestimmungen

§ 20. Beruflicher Aufstieg

Bewerberinnen, die für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) bzw. Beförderung in gleichem Maße geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind so lange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen in der Gruppe von Universitätsangehörigen in der jeweiligen Organisationseinheit, auf der jeweiligen Hierarchieebene, in der jeweiligen Funktion oder Tätigkeit mindestens 40 % beträgt.

§ 21. Frauen in der universitären Verwaltung

- (1) Bei der Beschickung von Beiräten, Kollegialorganen und Kommissionen im Rahmen der universitären Verwaltung ist das Frauenförderungsgebot von allen Wahlberechtigten und Vorschlagsberechtigten – auch im Hinblick auf Vorsitz und monokratische Ämter - zu beachten. Nach Maßgabe der rechtlichen Möglichkeiten ist darauf zu achten, dass qualifizierte Frauen als Mitglieder nominiert werden und/oder in den Wahlvorschlag für den Vorsitz aufgenommen werden.
- (2) Bei der Zusammensetzung von sonstigen Kommissionen und Gremien, die sich mit Personalangelegenheiten und Personalentwicklung befassen, ist das Frauenförderungsgebot zu beachten. Die Beschickung in solche Gremien und Kommission wird mit mindestens 40% pro Geschlecht angestrebt.

- (3) Bei der Zusammensetzung von anderen Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien, deren Mitglieder nicht durch Wahl bestellt werden, wird ebenfalls eine Mindestbeschickung von 40% pro Geschlecht angestrebt. Insbesondere ist auch darauf Bedacht zu nehmen, dass Frauen als Vorsitzende und ordentliche Mitglieder bestellt werden können.

§ 22. Sonderurlaube und Karenz

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

- (1) Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- und Karenzierungsmöglichkeiten auch zur Erfüllung familiärer Verpflichtungen 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.

§ 23. Kinderbetreuung

Das Rektorat hat alle 2 bis 3 Jahre Bedarfserhebungen durchzuführen deren Ergebnisse im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen und alle geeigneten Maßnahmen zur Deckung des Bedarfs an Betreuungsplätzen für die Kinder der Universitätsangehörigen zu treffen. Dabei ist der Bedarf von Personen während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Arbeitsplatz zu berücksichtigen.

§ 24. Menschengerechte Arbeitsbedingungen

Alle Angehörigen der VUW haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing. Die VUW setzt daher geeignete Präventivmaßnahmen und stellt sicher, dass Personen, die von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing betroffen wurden, ein kostenloses rechtliches und psychologisches Beratungsangebot erhalten.

§ 25. Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung iSd §§ 8, 42 B-GBG stellt eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten dar. Die Universität duldet weder sexuelle Belästigung noch sexistisches Verhalten. Geeignete Maßnahmen zur Prävention gegen sexuelle Belästigung von Universitätsangehörigen werden durchgeführt. Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen/Universitätsangehörigen unterliegen der Amtsverschwiegenheit.

VIII. Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung

§ 26. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

- (1) Die Erfüllung der Aufgaben als Mitglied im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten bzw. Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung anzusehen und bei der Arbeits- bzw. Dienstzeit anzurechnen.
- (2) Bei der Übertragung und Festlegung von Aufgaben des Arbeitsplatzes und bei der Festlegung von Dienstpflichten ist die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu berücksichtigen.

- (3) Den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung ihrer Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.
- (4) Die Tätigkeit als Vorsitzende bzw. als Vorsitzender des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gilt als besonders berücksichtigungswürdiger Grund iSd § 175 Abs. 3 BDG 1979 für eine Verlängerung des Dienstverhältnisses bzw. für eine Verlängerung des Dienstverhältnisses im Allgemeinen.
- (5) Den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist die Teilnahme an regelmäßigen Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen.
- (6) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.
- (7) Im Rahmen der jährlichen Budgetplanung der VUW erstellt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einen Antrag hinsichtlich des zusätzlichen Bedarfs an budgetären Mitteln.
- (8) Erfordert die Tätigkeit eines Mitglieds des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eine Reisebewegung, so ist diese Reisebewegung wie eine Dienstreise zu behandeln. Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, die in keinem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis zur Universität stehen, gebührt in diesem Falle ein angemessener Aufwandsersatz. Die Mitglieder des Arbeitskreises haben einmal jährlich Anspruch auf Ersatz der mit der Teilnahme an einer universitätsübergreifenden Veranstaltung aller Arbeitskreise zur Beratung grundsätzlicher Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung an den Universitäten verbundenen Reiseauslagen nach Maßgabe der Reisegebührevorschriften.
- (9) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind vom Rektorat die zur Ausführung der administrativen Tätigkeiten erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zur Verfügung zu stellen. Hierzu gehören die Unterstützung durch das Büro der Kollegialorgane, Möglichkeit zu vertraulichen Beratungen, die Information durch die Rechtsexpertin / den Rechtsexperten der VUW auf dem Gebiet des Universitäts-, Arbeits-, Sozial- bzw. Gleichbehandlungsrecht und ein entsprechender Internetauftritt des Arbeitskreises für Gleichbehandlung auf der Homepage der VUW.
- (10) Die Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung gemäß § 19 (2) Z 7 UG 2002 ist das für Personalangelegenheiten zuständige Mitglied des Rektorates, handelnd durch die Personalabteilung der VUW, an welche alle entsprechenden Anfragen zu richten sind und welche insoweit unmittelbar dem Rektor und dem/der Vorsitzenden des Senates berichtet.

IX. Anreizsysteme und Mentoring-Programm

§ 27. Anreizsysteme

Die VUW sorgt für budgetäre Anreize zur Frauenförderung. Budgetanträge, die insbesondere der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen entgegenwirken, sind bei gleicher Qualität im Übrigen vorrangig zu reihen und nach Maßgabe der vorhandenen Mittel zu berücksichtigen. Das Rektorat richtet ein frauenspezifisches Mentoring-Programm ein. Die ausreichende budgetäre, personelle und räumliche Ausstattung hierfür ist zu gewährleisten. Förderungsprogramme können Teil von Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Departments/ Forschungsinstituten sein.

§ 28. Vereinbarkeit von Dienstzeiten und Kinderbetreuung

Die VUW stellt sicher, dass in den Erstellungen von Dienstplänen Rücksicht auf etwaige Betreuungspflichten genommen wird.

§ 29. Förderfonds

Das Rektorat ist verpflichtet, im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarung mit dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung einen Förderfonds für Frauenfördermaßnahmen im Umfang von € 250.000,- zu beantragen. Dessen Verwendung soll dazu dienen, Forscherinnen an der VUW den Aufstieg in leitende Positionen zu ermöglichen. Die formale Überprüfung der Anträge erfolgt durch den Arbeitskreis. Verantwortlich für die Umsetzung ist das für Personalangelegenheiten zuständige Mitglied des Rektorates.

Diese Fördermaßnahmen dienen (ausschließlich) als Unterstützung für Forscherinnen an der VUW, die einen entsprechenden genehmigten FWF Antrag (oder gleichwertigen internationalen peer-reviewed Antrag) erhalten haben. Unterstützt werden z.B. Reisekosten für Familien bei Auslands-Forschungsaufenthalten sowie zusätzliche Kinderbetreuungskosten im In- und Ausland. Ferner können diese Fördermaßnahmen dazu dienen, einen Überbrückungsfonds zu bilden, damit auch dann eine Finanzierung gewährleistet ist, wenn ein Projekt ausgelaufen und ein weiteres zwar beantragt aber noch nicht bewilligt ist. Mitarbeiterinnen (wissenschaftliche und nicht wissenschaftliche) haben die Möglichkeit, Stipendien zur Weiterbildung zu beantragen, wenn durch diese Weiterbildung die Chance, eine Führungsposition zu erlangen, gestärkt wird.

§ 30. Umsetzung und Sanktionen

Das Rektorat und alle mit Personalangelegenheiten befassten Organe und Gremien sind zur Überwachung der Einhaltung des FFP durch alle Universitätsangehörigen verpflichtet. Die Beachtung des Frauenförderplans ist Teil der dienstrechtlichen Pflichten aller Beschäftigten der VUW.

Der Vorsitzende des Senats:
Univ.Prof. Dr. Manfred Gemeiner