

Satzung der Veterinärmedizinischen Universität Wien

Satzungsteil 7: Frauenförderungsplan

(verlautbart im Mitteilungsblatt vom 01.09.2014)

Inhalt

Satzungsteil 7: Frauenförderungsplan der Veterinärmedizinischen Universität Wien gemäß § 19 Abs 2 Z 5 und 6 UG (verlautbart im Mitteilungsblatt vom 01.09.2014)	1
Präambel	1
I. Allgemeine Bestimmungen	1
§ 1. Rechtliche Grundlagen	1
§ 2. Anwendungsbereich	1
§ 3. Ziele des Frauenförderungsplans	2
§ 4. Frauenförderungsgebot	2
§ 5. Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache	3
§ 6. Gender Mainstreaming	3
§ 7. Gender Budgeting	4
§ 8. Schutz und Würde am Arbeitsplatz und im Studium	4
§ 9. Erhebungs- und Evaluierungspflichten	4
§ 10. Förderfonds	5
II. Forschung	5
§ 11. Förderung der Forschung von Frauen	5
§ 12. Frauen- und Geschlechterforschung	6
Lehre 6	6
§ 13. Beteiligung an Lehre	6
§ 14. Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen	6
III. Die Universität als Dienstgeberin	7
A. Personalaufnahmeverfahren	7
§ 15. Personalauswahl	7
§ 16. Ausschreibung	7
§ 17. Bewerbungsgespräche	8
§ 18. Auswahlentscheidung	8
§ 19. Dienstpflichten	8
§ 20. Besondere Bestimmungen für Berufungsverfahren	9
B. Personalentwicklung	9

§ 21. Aus- und Weiterbildung	9
§ 22. Beruflicher Aufstieg	9
C. Frauen in der universitären Verwaltung	10
§ 23. Zusammensetzung von Kommissionen und Gremien	10
D. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	10
§ 24. Maßnahmen zur Vereinbarkeit	10
§ 25. Sonderurlaub und Karenz	10
§ 26. Kinderbetreuung	11
IV. Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung	11
§ 27. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	11
§ 28. Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung	12
V. Umsetzung	13
§ 29. Einhaltung des Frauenförderungsgebots und des Diskriminierungsverbots	13

Satzungsteil 7:

Frauenförderungsplan der Veterinärmedizinischen Universität Wien

gemäß § 19 Abs 2 Z 5 und 6 UG

(verlautbart im Mitteilungsblatt vom 01.09.2014)

Präambel

Die Veterinärmedizinische Universität Wien – im Folgenden Vetmeduni Vienna – bekennt sich zum Grundsatz der Gleichstellung der Geschlechter, zu den Anliegen der Frauenförderung und zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen. Sie sieht daher die Erreichung des Ziels, dass Frauen an der Vetmeduni Vienna die ihrer Qualifikation entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten haben und für Frauen bestehende Nachteile beseitigt bzw. ausgeglichen werden, als gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen. Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und die Frauenförderung sollen ihren adäquaten Niederschlag in Personalpolitik, Forschung und Lehre, Verwaltung und Entwicklung sowie in der Verteilung der Ressourcen finden. Dies ist insbesondere eine Anforderung an Personen in leitenden Funktionen.

Zur Frauenförderung gehört auch die Förderung aller Studierender. Die Vetmeduni Vienna setzt sich außerdem aktiv dafür ein, dass Studien- und Arbeitsbedingungen Frauen und Männern die gleichen Möglichkeiten zu wissenschaftlichem Forschen, Lehren und Lernen bieten, um insbesondere den Anteil weiblicher Professorinnen zu erhöhen.

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1. Rechtliche Grundlagen

Die rechtlichen Grundlagen des Frauenförderungsplans der Vetmeduni Vienna finden sich in der österreichischen Bundesverfassung (B-VG), im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) und im Universitätsgesetz (UG) 2002.

§ 2. Anwendungsbereich

Der Frauenförderungsplan gilt für alle Angehörigen der Vetmeduni Vienna gemäß § 94 UG 2002 sowie für Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis oder als Studierende. Die Bestimmungen und Maßnahmen des Frauenförderungsplans finden weiters sinngemäß auf jene Personen Anwendung, die in einem anderen Vertragsverhältnis zur Vetmeduni Vienna stehen, z.B. Gastforscherinnen und Gastforscher, Werkvertragsnehmerinnen und Werkvertragsnehmer sowie Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner.

§ 3. Ziele des Frauenförderungsplans

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

(1) Gleichstellung & Chancengleichheit:

Frauen sind in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten als gleichberechtigte Partnerinnen anerkannt. Es sind Rahmenbedingungen zu schaffen und zu erhalten, die Frauen den Zugang zu allen universitären Tätigkeitsbereichen ermöglichen. Bestehende Unterrepräsentation von Frauen an der Vetmeduni Vienna in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten, insbesondere auf Ebene der Professorinnen, wird beseitigt.

(2) Frauenförderung:

Angestrebt wird die besondere Unterstützung der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die Erhöhung des Frauenanteils bei Forschungsprojekten, Habilitationen und die Förderung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereplanung an der Universität. Dienstnehmerinnen der Vetmeduni Vienna werden außerdem durch die Förderung der Teilnahme an geeigneten Schulungsmaßnahmen und Weiterbildungsangeboten in ihrer Karriereentwicklung unterstützt.

(3) Gender Mainstreaming:

Die Vetmeduni Vienna bekennt sich zur laufenden Umsetzung von Gender Mainstreaming und damit zur Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung von Entscheidungsprozessen mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle strategischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle beteiligten Akteurinnen und Akteure einzubringen.

(4) Arbeits- und Studenumfeld:

Die Vetmeduni Vienna schafft ein diskriminierungsfreies und Karriere förderndes Klima für alle an der Universität tätigen Personen und bemüht sich insbesondere um die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium mit familiären Verpflichtungen sowie den Schutz der Würde am Arbeitsplatz.

(5) Vermeidung von Benachteiligung und Beseitigung von Diskriminierung:

Benachteiligungen und Diskriminierungen von Frauen im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis oder Studium an der Vetmeduni Vienna werden als rechtswidrig anerkannt.

§ 4. Frauenförderungsgebot

(1) Ziel des Frauenförderungsplans ist es, ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Vetmeduni Vienna tätigen Frauen und Männern in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen zu erreichen. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf neue Beschäftigungen Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten. Maßnahmen der Frauenförderung sind in die Personalplanung und Personalentwicklung zu integrieren. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation.

(2) Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der an der Vetmeduni Vienna Beschäftigten auf einer Hierarchieebene innerhalb einer personalrechtlichen Kategorie innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit ausgehend vom UG 2002 weniger als 50% beträgt.

(3) Alle Universitätsangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches auf folgendes hinzuwirken:

1. Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen,
2. Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von Frauen,
3. Wahrung eines bereits erreichten 50%igen Frauenanteils,
4. Erhöhung des Frauenanteils in Forschungsprojekten und bei Habilitationen.

§ 5. Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache

(1) Alle Angehörigen der Vetmeduni Vienna bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen einer geschlechtergerechten Sprache.

(2) Es wird entweder explizit die weibliche und die männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden. Die Formulierung von Generalklauseln, in denen z.B. am Beginn eines Textes festgehalten wird, dass die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter gelten, ist unzulässig.

(3) Organ- und Funktionsbezeichnungen sind so zu wählen, dass das Geschlecht der jeweiligen Person eindeutig erkennbar ist.

§ 6. Gender Mainstreaming

(1) Gender Mainstreaming ist die Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung von Entscheidungsprozessen mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle strategischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle beteiligten Akteurinnen und Akteure einzubringen.

(2) In sämtliche universitäre Entscheidungsprozesse wird die Perspektive der Geschlechterverhältnisse verbindlich einbezogen; die asymmetrische Auswirkung von Maßnahmen wird mitgedacht und diesen gegebenenfalls gegengesteuert. Alle Entscheidungsprozesse werden für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar gemacht.

(3) Das Rektorat unterstützt die regelmäßige Abhaltung von Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zu den Themen Gleichstellung, Frauenförderung und Gender Mainstreaming. Dabei sollen insbesondere auch Führungskräfte angesprochen werden.

§ 7. Gender Budgeting

- (1) Die Vetmeduni Vienna setzt Gender Budgeting als Analyse- und Steuerungsinstrument zur Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit durch Veränderungen der Haushaltsführung ein.
- (2) Die Vetmeduni Vienna definiert Indikatoren, durch welche die gender-spezifischen Auswirkungen von gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Förderprogrammen gemessen werden können.

§ 8. Schutz und Würde am Arbeitsplatz und im Studium

- (1) Alle Angehörigen der Vetmeduni Vienna haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing bzw. Bossing.
- (2) Sexuelle Belästigung i.S.d. §§ 8, 42 B-GIBG stellt eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten dar. Die Universität duldet weder sexuelle Belästigung noch sexistisches Verhalten.
- (3) Die Vetmeduni Vienna setzt geeignete Präventivmaßnahmen und stellt Unterstützung für Personen, die mit diskriminierendem Verhalten, sexueller Belästigung, Mobbing oder Bossing konfrontiert sind, bereit und kommuniziert die zur Verfügung gestellten Maßnahmen auf geeignetem Weg (z.B. Intranet) an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Dies umfasst insbesondere ein kostenloses und anonymes Beratungsangebot.
- (4) Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen/Universitätsangehörigen unterliegen der Amtsverschwiegenheit.
- (5) Alle Angehörigen der Universität, insbesondere solche mit Leitungs- oder Führungsaufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, alle zur Sicherung von Schutz und Würde der Mitarbeiterinnen nötigen Maßnahmen zu setzen und sexuell belästigendes Verhalten und Mobbing zu unterbinden.

§ 9. Erhebungs- und Evaluierungspflichten

- (1) Die Frauenquote wird jährlich gemäß der in der Wissensbilanz-Verordnung 2010 i.d.g.F. vorgegebenen Stichtage und Deadlines ermittelt und als Kennzahl in der Wissensbilanz dargestellt. Die Wissensbilanz wird dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Kenntnis gebracht und im Mitteilungsblatt der Vetmeduni Vienna veröffentlicht. Folgende Quoten werden demgemäß ermittelt:

1. Wissenschaftliches Personal:
Die Frauenquote wird innerhalb der Vetmeduni Vienna für die Departments gesondert erhoben und ausgewiesen. Für das wissenschaftliche Personal wird der Frauenanteil für die Personengruppe gemäß § 94 Abs 2 UG 2002 ermittelt.
2. Allgemeine Universitätsbedienstete:
In der Personengruppe der Allgemeinen Universitätsbediensteten mit Dienstantritt ab 1. Jänner 2004 sowie der Bediensteten nach § 134 Abs 1 UG 2002 wird der Frauenanteil jeweils nach Entlohnungsgruppen ermittelt.

3. Studierende, Absolventinnen und Absolventen:
Der Anteil weiblicher Studierender wird als Gesamtzahl sowie einzeln nach Studienrichtungen erfasst. Hierbei werden Studienanfängerinnen und Studienanfängern sowie Absolventinnen und Absolventen gesondert angeführt.
4. Erhebung der Zuteilung von Fördermitteln (z.B. Profillinien, Stipendien) an Frauen.

§ 10. Förderfonds

(1) Das Rektorat ist verpflichtet, im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarung mit dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung einen Förderfonds für Frauenförderungsmaßnahmen im Umfang von € 250.000,- zu beantragen. Dessen Verwendung soll dazu dienen, Mitarbeiterinnen an der Vetmeduni Vienna den Aufstieg in leitende Positionen zu ermöglichen.

(2) Die finanziellen Mittel aus dem Förderfonds dienen vorrangig als Unterstützung für Forscherinnen an der Vetmeduni Vienna, die einen entsprechenden genehmigten FWF Antrag (oder einen gleichwertigen internationalen peer-reviewed Antrag) erhalten haben. Unterstützt werden z.B. besondere Weiterbildungsmaßnahmen, Reisekosten für Familien bei Auslands- Forschungsaufenthalten sowie zusätzliche Kinderbetreuungskosten im In- und Ausland. Ferner können diese Fördermaßnahmen dazu dienen, einen Überbrückungsfonds entsprechend den aktuellen Besoldungsvorschriften des FWF zu bilden, damit auch dann eine Finanzierung gewährleistet ist, wenn ein Projekt ausgelaufen und ein weiteres zwar beantragt aber noch nicht bewilligt ist.

(3) Mitarbeiterinnen haben die Möglichkeit, finanzielle Unterstützung zur Weiterbildung zu beantragen, wenn durch diese Weiterbildung die Chance, eine Führungsposition zu erlangen, gestärkt wird.

(4) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen wird auf Anfrage Einblick in die Gebarung der Förderfonds für Mitarbeiterinnen gewährt.

(5) Verantwortlich für die Umsetzung der Verwendung der finanziellen Mittel aus dem Förderfonds ist das für Personalangelegenheiten zuständige Mitglied des Rektorates.

II. Forschung

§ 11. Förderung der Forschung von Frauen

(1) Die VetmedUni Vienna bekennt sich zur Förderung der Forschungstätigkeit von Frauen und fördert Forschungstätigkeiten von Frauen und Männern in gleicher Weise.

(2) Bei der Vergabe besonderer Zuwendungen wie z.B. Forschungsstipendien der Vetmeduni Vienna, Industriestipendien und sonstigen Forschungspreisen sind Frauen möglichst bereits im Vorfeld anzusprechen und zur Bewerbung aufzufordern. Bei qualitativ gleichwertigen Anträgen und vorliegender Unterrepräsentation werden Frauen bevorzugt berücksichtigt.

§ 12. Frauen- und Geschlechterforschung

(1) Die Vetmeduni Vienna fördert Ansätze und Anliegen für den Aufbau von Frauen und Geschlechterforschung (Gender Studies). Anzustreben sind insbesondere universitätsübergreifende Projekte in Kooperation mit ausgewiesenen Expertinnen und Experten für den Bereich der Geschlechterforschung.

(2) Als Frauenforschung oder Gender Studies gelten wissenschaftliche Arbeiten, die sich allgemein oder fachspezifisch mit der gesellschaftlichen Situation von Frauen in Geschichte und Gegenwart sowie mit dem Verhältnis der Geschlechter auseinandersetzen.

Lehre

§ 13. Beteiligung an Lehre

(1) Bei der Beteiligung an universitärer Lehre ist darauf zu achten, dass Frauen in ausgewogener Weise mit Lehre in allen Kategorien betraut bzw. beauftragt werden, soweit dies nach Maßgabe des jeweiligen Personal- und Qualifikationsstandes und unter den gesetzlichen Rahmenbedingungen möglich ist.

(2) Studentinnen sollen durch weibliche Rollenvorbilder zu einer wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Karriere motiviert werden.

§ 14. Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen

(1) Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger soll sich grundsätzlich nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken. Die Pflege von Angehörigen ist ein Beurlaubungsgrund gemäß § 67 Abs 1 UG 2002.

(2) Das prüfungsrelevante Lehrangebot wird soweit möglich, insbesondere bei Parallelveranstaltungen, zeitlich festgelegt, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern bzw. der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen vereinbar ist.

(3) Parallelveranstaltungen sollen zu unterschiedlichen Terminen angeboten werden. Studierende Eltern sind bei der Auswahl der Prüfungs- und Kurs- sowie Übungsgruppen-Termine bevorzugt zu berücksichtigen.

III. Die Universität als Dienstgeberin

A. Personalaufnahmeverfahren

§ 15. Personalauswahl

(1) Die Ausschreibung von Stellen sowie die Auswahl und Aufnahme von Personal erfolgt insbesondere unter Bedachtnahme auf die in diesem Frauenförderungsplan festgelegten Ziele.

(2) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich die Liste der eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen.

§ 16. Ausschreibung

(1) Ausschreibungstexte müssen als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen können. Daher sind alle für die zu besetzende Stelle maßgeblichen Qualifikationen (Anforderungsprofil) in den Ausschreibungstext aufzunehmen.

(2) Ausschreibungstexte sind in weiblicher und männlicher Form abzufassen und dürfen keine zusätzlichen Anmerkungen zu enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(3) Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Leitungsfunktionen, in denen der angestrebte Frauenanteil noch nicht erreicht wurde, enthalten folgenden Zusatz:
„Die Vetmeduni Vienna 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.“

(4) Die Ausschreibungstexte und in besonderen Fällen die Arbeitsplatz- bzw. Aufgabenbeschreibung sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Kenntnis zu bringen.

(5) Im Falle des Entfalls einer Ausschreibung gemäß § 107 Abs 2 UG 2002 werden die Zuständigen den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen im Vorhinein über eventuelle Maßnahmen zur Personalsuche in Kenntnis setzen, sofern keine andere Vereinbarung zwischen dem Rektorat und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen besteht.

(6) Unzulässig sind insbesondere Ausschreibungstexte, die den 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.

(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.

§ 17. 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 und dgl. 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.

§ 18. Auswahlentscheidung

(1) Im Ausschreibungstext nicht genannte Aufnahmekriterien dürfen grundsätzlich nicht berücksichtigt werden.

(2) Ist ausnahmsweise in einem Personalaufnahmeverfahren die Entwicklung von Hilfskriterien zur Entscheidungsfindung unerlässlich, so dürfen diese nicht unsachlich sein. Hilfskriterien dürfen nicht dazu führen, dass von den im Ausschreibungstext angeführten Qualifikationserfordernissen abgegangen wird. Sie müssen ein taugliches Mittel zur Entscheidungsfindung bieten, d.h. Aspekte, die keine Bedeutung für die künftige Tätigkeit haben, dürfen nicht herangezogen werden. Die Notwendigkeit der Heranziehung von Hilfskriterien und die so zustande gekommene Personalentscheidung sind gegenüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen schriftlich und objektiv nachvollziehbar zu begründen.

(3) 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.

(4) Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern ist § 5 B-GIBG gültig.

(5) Das Verfahren der Auswahlentscheidung ist zu dokumentieren und die Auswahlentscheidung zu begründen.

§ 19. Dienstpflichten

(1) Bei der Festlegung der Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben –im Folgenden Dienstpflichten – ist innerhalb der betreffenden Organisationseinheit auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bedacht zu nehmen.

(2) Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der geschlechterorientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen.

(3) 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.

§ 20. Besondere Bestimmungen für Berufungsverfahren

(1) Für Berufungsverfahren gelten außerdem die Bestimmungen der „Richtlinie für Berufungsverfahren gem. § 98 UG 2002“ vom 31.10.2012.

B. Personalentwicklung

§ 21. Aus- und Weiterbildung

(1) Die jeweiligen Vorgesetzten haben im Rahmen ihrer Förderungspflicht Mitarbeiterinnen gleichermaßen wie Mitarbeiter zum Besuch von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu ermutigen und eine Teilnahme zu ermöglichen. Frauen werden zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen und Funktionen qualifizieren, vorrangig zugelassen.

(2) Die unmittelbaren Vorgesetzten haben geeigneten Mitarbeiterinnen auf deren Wunsch die Teilnahme an in Hinblick auf die Karriereplanung und -förderung wesentlichen Veranstaltungen wissenschaftlichen oder berufsfördernden Inhalts sowie eine damit verbundene Dienstfreistellung zu ermöglichen, sofern 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) Unter Weiterbildung sind neben facheinschlägigen Kursen und Seminaren auch Veranstaltungen aus dem Bereich der überfachlichen Schlüsselqualifikationen und Soft Skills (z.B. Kommunikation & Konfliktmanagement, Fremdsprachen, wissenschaftliches Arbeiten, Didaktik, Methoden & Arbeitstechniken, Gesundheitsförderung) zu verstehen.

(4) Wird dem Wunsch auf Teilnahme an einer derartigen Veranstaltung nicht entsprochen, so ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen berechtigt, eine schriftliche Begründung der Ablehnung zu fordern. Bei begründetem Verdacht einer Diskriminierung wird die Universitätsleitung darüber in Kenntnis gesetzt und Konsens über die weitere Vorgehensweise gesucht.

(5) Als Leiterinnen und Referentinnen für im Rahmen der Personalentwicklung angebotene Weiterbildungsveranstaltungen werden entsprechend qualifizierte Frauen nach Möglichkeit verstärkt eingesetzt.

§ 22. Beruflicher Aufstieg

(1) Bewerberinnen, die für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) bzw. Beförderung in gleichem Maße geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, werden so lange vorrangig bestellt, bis der Anteil der Frauen in der Gruppe von Universitätsangehörigen in der jeweiligen Organisationseinheit, auf der jeweiligen Hierarchieebene, in der jeweiligen Funktion oder Tätigkeit ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweist.

(2) Aufgabe der Vorgesetzten ist es auch, Mitarbeiterinnen durch die Übertragung von Aufgaben in ihrer Eigenverantwortung zu fördern und bei der Entwicklung ihrer Karriere zu unterstützen. Die Teilnahme an einschlägigen Fortbildungen sowie Tagungen und Kongressen ist zu fördern.

(3) Entscheidungen über die Betrauung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Leitungsfunktionen sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vom entscheidungszuständigen Organ zu informieren.

C. Frauen in der universitären Verwaltung

§ 23. Zusammensetzung von Kommissionen und Gremien

(1) Bei der Beschickung von Kollegialorganen, Kommissionen und Gremien im Rahmen der universitären Verwaltung werden auch Frauen als Mitglieder nominiert. Gemäß § 25 Abs 4a und 7a UG 2002 werden Kollegialorgane zu mindestens 40% mit Frauen besetzt.

(2) Frauen sind, wenn möglich, in den Wahlvorschlag für den Vorsitz aufzunehmen.

(3) Bei der Zusammensetzung von sonstigen Kommissionen und Gremien, die sich mit Personalangelegenheiten und Personalentwicklung befassen (z.B. bei der Aufnahme von Residents, Interns und PhD-Studierenden), ist das Frauenförderungsgebot zu beachten und auf eine Ausgewogenheit der Geschlechter hinzuwirken.

(4) Bei der Zusammensetzung von anderen Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien, deren Mitglieder nicht durch Wahl bestellt werden, ist auf eine Ausgewogenheit der Geschlechter hinzuwirken.

D. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 24. Maßnahmen zur Vereinbarkeit

(1) Ziel der Vetmeduni Vienna ist es, zukunftsfähige, bedarfsspezifische Konzepte und Maßnahmen für die bessere Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Privatleben („Work-Life-Balance“) weiter zu entwickeln.

§ 25. Sonderurlaub und Karenz

(1) 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 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.

§ 26. Kinderbetreuung

- (1) Die Vetmeduni Vienna sieht die Schaffung von Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und Beruf bzw. Studium als ihre Verpflichtung an.
- (2) Das Rektorat führt regelmäßig Bedarfserhebungen durch deren Ergebnisse in geeigneter Form veröffentlicht werden und trifft alle geeigneten Maßnahmen zur Deckung des Bedarfs an Betreuungsplätzen für die Kinder der Universitätsangehörigen. Dabei wird auch der Bedarf von Personen während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Arbeitsplatz berücksichtigt.
- (3) Das Rektorat setzt auf Basis des erhobenen Bedarfs im Rahmen der budgetären Möglichkeiten geeignete Maßnahmen für eine ausreichende Zahl an Kinderbetreuungsmöglichkeiten für alle Universitätsangehörigen mit Betreuungspflichten.
- (4) Die Vetmeduni Vienna stellt sicher, dass zur Vereinbarkeit von Dienstzeiten und etwaigen Betreuungspflichten in der Erstellung von Dienstplänen Rücksicht auf etwaige Betreuungspflichten genommen wird.

IV. Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung

§ 27. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

- (1) Die Aufgaben und Rechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ergeben sich aus dem B-GIBG, dem UG 2002 und dem Frauenförderungsplan der Vetmeduni Vienna.
- (2) 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.
- (3) 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.
- (4) 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.
- (5) 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.
- (6) Den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist die Teilnahme an regelmäßigen Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen. Die oder der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und das Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen übernehmen auch die Aufgabe der Vernetzung mit den mit Gleichstellung und Frauenförderung befassten Institutionen und

Einrichtungen anderer 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.

(7) 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.

(8) Im Rahmen der jährlichen Budgetplanung der Vetmeduni Vienna erstellt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einen Antrag hinsichtlich des zusätzlichen Bedarfs an budgetären Mitteln. Damit ist auch der finanzielle Bedarf für die Abhaltung von Fortbildungsveranstaltungen sowie einschlägige rechtliche und genderspezifische Expertise abzudecken.

(9) Erfordert die Tätigkeit eines Mitglieds des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eine Reisebewegung, so wird 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.

(10) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen werden vom Rektorat die zur Ausführung der administrativen Tätigkeiten erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zur Verfügung gestellt. Hierzu gehören die Unterstützung durch das Büro der Kollegialorgane, Möglichkeit zu vertraulichen Beratungen, die Information durch die Rechtsexpertin bzw. den Rechtsexperten der Vetmeduni Vienna auf dem Gebiet des Universitäts-, Arbeits-, Sozial- bzw. Gleichbehandlungsrecht und ein entsprechender Internetauftritt des Arbeitskreises für Gleichbehandlung auf der Homepage der Universität.

(11) Die Funktionsperiode des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen dauert drei Jahre.

§ 28. Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung

(1) 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 Vetmeduni Vienna, an welche alle entsprechenden Anfragen zu richten sind und welche insoweit unmittelbar dem Rektor/der Rektorin und dem/der Vorsitzenden des Senates berichtet.

(2) Das für die Koordination der Gleichstellung zuständige Organ der Vetmeduni Vienna sorgt dafür, dass jährlich Weiterbildungsmaßnahmen und Veranstaltungen zu frauenspezifischen Inhalten und zur Frauen- und Geschlechterforschung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Studierende angeboten werden.

V. Umsetzung

§ 29. Einhaltung des Frauenförderungsgebots und des Diskriminierungsverbots

(1) Das Rektorat und alle mit Personalangelegenheiten befassten Organe und Gremien sind zur Überwachung der Einhaltung des Frauenförderungsplans durch alle Universitätsangehörigen verpflichtet. Die Beachtung des Frauenförderplans ist Teil der dienstrechtlichen Pflichten aller Beschäftigten der Vetmeduni Vienna. Jede Form von diskriminierendem Verhalten und Vorgehen auf Grund des Geschlechts stellt eine Verletzung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten dar.