

## **Anhang 4**

### **Frauenförderungsplan der WU (Wirtschaftsuniversität Wien)**

#### **Präambel**

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist gemäß Universitätsgesetz 2002 (UG) Ziel der Universitäten und gehört zu deren leitenden Grundsätzen und Aufgaben.

Gemäß UG haben die Organe der Universität darauf hinzuwirken, dass in allen universitären Arbeitsbereichen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern erreicht wird.

Die WU trägt im Rahmen ihrer leitenden Prinzipien, der Aus- und Weiterbildung von Führungskräften in Wirtschaft und Gesellschaft und bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, zur Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderungen in einer sich wandelnden humanen und geschlechtergerechten Gesellschaft bei.

Die WU bekennt sich grundsätzlich und uneingeschränkt zur Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, der Behinderung oder sexuellen Orientierung. Die Schaffung von positiven sowie karrierefördernden Arbeitsbedingungen für Frauen ist zentrales Anliegen der WU, damit die Kompetenzen von Frauen in wissenschaftlichen, beruflichen und gesellschaftlichen Zusammenhängen verstärkt wirksam werden. Gleichstellung und Frauenförderung gelten als wesentliche Ziele im Personalmanagement und der Personalpolitik, in Forschung und Lehre sowie für die Verteilung der Ressourcen. Die Verfolgung dieser Grundsätze und Ziele ist eine gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen und insbesondere eine Verpflichtung für Personen in leitenden Funktionen.

Die WU setzt zusätzlich zu ihrem Bemühen um Erreichung der gesetzlichen Frauenquote von 50 Prozent Initiativen zur Überwindung von geschlechterstereotypen Vorurteilen im Arbeits- und Studienalltag, vor allem im Rahmen von Personalaufnahmeverfahren, bei der Besetzung von Leitungsfunktionen und im Umgang mit Studierenden.

Zur Frauenförderung und Gleichstellung der Geschlechter gehört auch die Förderung der Studentinnen als potenzielle künftige Wissenschaftlerinnen. Forschung und Lehre sollen in Zukunft gleichberechtigt von Frauen und Männern gestaltet und getragen werden. Studentinnen sollen durch weibliche Rollenvorbilder zu einer wissenschaftlichen Karriere motiviert werden. Die WU setzt sich aktiv dafür ein, dass Studien- und Arbeitsbedingungen Frauen und Männern die gleichen Möglichkeiten zu wissenschaftlichem Forschen und Lehren sowie zu kontinuierlicher Weiterbildung bieten.

Sexuelle bzw. geschlechtsbezogene Belästigung und Mobbing werden an der WU nicht toleriert und ziehen rechtliche Konsequenzen nach sich.

## **Teil A. Allgemeine Bestimmungen**

### **I. Abschnitt: Allgemeines**

#### **Rechtliche Grundlagen und leitende Grundsätze bzw. Aufgaben der WU**

**§ 1.** (1) Die rechtlichen Grundlagen des Frauenförderungsplans finden sich in der österreichischen Bundesverfassung (unter anderem Art. 7 B-VG), in den §§ 11a und 41 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, in den §§ 19 Abs 2 Z 6 und den §§ 41-44 ff Universitätsgesetz 2002 und in der Satzung der WU.

(2) Die leitenden Grundsätze ergeben sich aus den Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl 100/1993 idgF im Folgenden kurz B-GIBG), insbesondere aus dem allgemeinen Frauenförderungsgebot (§ 11 Abs 1 B-GIBG), aus der sinngemäßen Anwendung des Förderungsgebots bei der Aufnahme in den Bundesdienst (§ 11b B-GIBG), dem Förderungsgebot beim beruflichen Aufstieg (§ 11c B-GIBG), dem Förderungsgebot bei der Aus- und Weiterbildung (§ 11d B-GIBG) sowie aus § 2 Z 9, 10 Universitätsgesetz 2002, die Aufgaben der Universität aus § 3 Z 4 und 9 Universitätsgesetz 2002.

#### **Anwendungsbereich**

**§ 2.** Der Frauenförderungsplan gilt für alle Angehörigen der WU gemäß § 94 Universitätsgesetz 2002.

#### **Ziele des Frauenförderungsplans**

**§ 3.** Durch die Umsetzung des Frauenförderungsplans verfolgt die WU insbesondere folgende strategische und operative Ziele:

##### **1. Chancengleichheit**

Frauen sind in allen Organisationseinheiten<sup>2</sup>, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten als gleichberechtigte Partnerinnen anzuerkennen. Es sind Rahmenbedingungen zu schaffen und zu erhalten, die Frauen den Zugang zu allen universitären Tätigkeitsbereichen ermöglichen.

##### **2. Gender Mainstreaming (§ 4)**

Die WU wendet den Grundsatz des Gender Mainstreaming in allen Planungs- und Entscheidungsprozessen an, d.h. diese auf ihre möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu überprüfen und so zu gestalten, dass diese auch einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern leisten.

##### **3. Frauenförderung**

Angestrebt wird die Förderung der Leistungen von Frauen in Wissenschaft und Lehre an der WU sowie Frauen des allgemeinen Personals. Für die Förderung von Frauen als wissenschaftliche Nachwuchskräfte und für die Förderung von Frauen im administrativen Bereich der WU bietet die WU besondere Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Der Förderung weiblicher Studierender widmet die WU besonderes Augenmerk.

---

<sup>2</sup> Als Organisationseinheit gelten im wissenschaftlichen Bereich Departments, Forschungsinstitute, Kompetenzzentren und die Executive Academy, im nichtwissenschaftlichen Bereich Dienstleistungseinrichtungen und Verwaltungsabteilungen.

#### **4. Beseitigung der Unterrepräsentation (§ 6)**

Bestehende Unterrepräsentation von an der WU beschäftigten Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten ist zu beseitigen.

#### **5. Frauen- und Geschlechterforschung**

Frauen- und Geschlechterforschung sind verstärkt in Forschung und Lehre an der WU zu integrieren.

#### **6. Arbeitsumfeld**

Zur Schaffung eines menschenwürdigen und lebenswerten und somit diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes für alle an der WU tätigen Personen sollen die Vereinbarkeit von Studium/Beruf mit familiären Verpflichtungen sowie der Schutz der Würde am Arbeitsplatz, insbesondere (auch präventives) Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Mobbing sichergestellt werden.

#### **7. Kommunikation und Information**

Die interne Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung ist als wesentliche Voraussetzung für die aktive Umsetzung dieser Inhalte durch alle an der WU tätigen Personen sicherzustellen und zu verbessern. Die WU sorgt für einen Leitfaden zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch. Um Leistungen von Frauen in Forschung und Lehre in internen und externen Informations- und Kommunikationsprozessen sichtbar zu machen, werden besondere Aktivitäten gesetzt.

#### **8. Infrastruktur**

Eine adäquate Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung ist sicherzustellen.

### **Gender Mainstreaming**

**§ 4.** (1) In sämtliche universitäre Entscheidungsprozesse ist die Perspektive der Geschlechterverhältnisse einzubeziehen, alle Entscheidungsprozesse sind für die Erreichung der Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen.

(2) Um eine konsequente Umsetzung des Grundsatzes des Gender Mainstreaming in allen Entscheidungsprozessen und bei der Planung aller Maßnahmen zu gewährleisten, greift die WU u. a. auf das Expertinnen- und Expertenwissen im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und in der gemäß § 19 Abs 2 Z 7 Universitätsgesetz 2002 eingerichteten Stelle zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung zurück und bindet diese beiden Einrichtungen dabei aktiv ein.

(3) Das Rektorat sorgt für die regelmäßige Abhaltung von Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming sowie Gleichstellung, insbesondere für Führungskräfte.

**§ 5.** (1) Zur Umsetzung des Gender Mainstreaming sind die Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung unter anderem bei den folgenden Punkten einzubeziehen:

1. der Erstellung des Entwurfs einer Satzung (§ 22 Abs 1 Z 1 Universitätsgesetz 2002), der Erlassung oder Änderung einer Satzung (§§ 19 Abs 1 und 25 Abs 1 Z 1 Universitätsgesetz 2002);
2. der Erstellung (§§ 22 Abs 1 Z 2, 98 Abs 1 Universitätsgesetz 2002) und Zustimmung zum Entwicklungsplan (§ 25 Abs 1 Z 2) und dessen Genehmigung (§ 21 Abs 1 Z 1 Universitätsgesetz 2002);

3. der Erstellung (§ 22 Abs 1 Z 4 Universitätsgesetz 2002), und Genehmigung (§ 21 Abs 1 Z 1 Universitätsgesetz 2002) eines Entwurfs der Leistungsvereinbarung sowie deren Verhandlung und Abschluss (§ 23 Abs 1 Z 4 Universitätsgesetz 2002);

4. der Erstellung (§ 22 Abs 1 Z 15 UG) und Genehmigung (§ 21 Abs 1 Z 9 UG) der Wissensbilanz (§ 13 Abs 6 UG).

(2) Auch bei allen Zielvereinbarungen (§§ 21 Abs 1 Z 4, 22 Abs 1 Z 6 UG) sind die Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung einzubeziehen.

(3) Bei der Erlassung von Richtlinien für die Tätigkeit von Kollegialorganen gemäß § 25 Abs 1 Z 15 Universitätsgesetz 2002 durch den Senat ist ebenfalls auf die Grundsätze von Gender Mainstreaming und Gleichstellung der Geschlechter zu achten.

### **Unterrepräsentation**

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

### **Frauenförderungsgebot**

**§ 7.** (1) Ziel des Frauenförderungsplans ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten an der WU sowohl in befristeten als auch in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und in Ausbildungsverhältnissen auf mindestens 50 % zu erhöhen, dies unabhängig von der Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote 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.

(2) Vorrangige Aufnahme in den Bundesdienst (§ 11b B-GIBG):

1. Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten 1. in der betreffenden Besoldungsgruppe, im betreffenden Entlohnungsschema oder in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder 2. – wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht – in der betreffenden Gruppe im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde mindestens 50 % beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen. Verwendungen gemäß § 1 Abs. 2 sind dabei nicht zu berücksichtigen.

2. Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe gemäß Abs. 1 dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben.

(3) Vorrang beim beruflichen Aufstieg ( § 11c B-GIBG): Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten 1. in der betreffenden Funktionsgruppe (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppe oder Bewertungsgruppe oder 2. in den sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die betreffende, nicht unterteilte Kategorie nach § 11 Abs. 2 Z 1 entfallen, im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 50 % beträgt. § 11 Abs. 2 zweiter und dritter Satz und § 11b Abs. 2 sind anzuwenden. Verwendungen (Funktionen) gemäß § 1 Abs. 2 sind dabei nicht zu berücksichtigen.

(4) Vorrang bei der Aus- und Weiterbildung (§ 11d B-GIBG): Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes vorrangig zuzulassen.

(5) Alle Universitätsangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches das Frauenförderungsgebot zu berücksichtigen.

### **Benachteiligungsverbot**

**§ 8.** (1) Die jeweilige Vertreterin oder der jeweilige Vertreter der WU wirkt im Dachverband der Universitäten aktiv darauf hin, dass die Kollektivverträge keine geschlechterdiskriminierende Wirkung nach sich ziehen.

(2) Weibliche Beschäftigte dürfen bei der Festsetzung des Entgelts im Individualarbeitsvertrag weder mittelbar noch unmittelbar diskriminiert werden. Dasselbe gilt für allfällige Zulagen, Beiträge und sonstige geldwerte Leistungen.

### **Öffentlichkeitsarbeit**

**§ 9.** Frauenspezifische und gleichstellungsrelevante Themen sind als wesentliche Merkmale des Universitätsprofils in der Öffentlichkeitsarbeit der WU angemessen zu präsentieren.

### **Information über einschlägige Rechtsvorschriften**

**§ 10.** Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind alle im Rektorat eingelangten, für Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsangelegenheiten relevanten und aktuellen Informationen und Rechtsvorschriften zur Gleichstellung zu übermitteln.

### **Allgemeine Informationen**

**§ 11.** (1) Auf der Homepage der WU werden Informationen zu allen Einrichtungen, die mit den Themen Gleichstellung, Frauenförderung, Antidiskriminierung, Mobbing, Frauenförderungsplan, Gender und Diversität in Organisationen und dergleichen befasst sind, bereitgestellt (z. B.: AKG, Women in Science, gemäß § 19 Abs 2 Z 7 Universitätsgesetz 2002 eingerichtete Stelle).

(2) Den Studierenden werden im Rahmen des Zulassungsverfahrens (§§ 60 ff Universitätsgesetz 2002) Informationen zu folgenden Themen zur Verfügung gestellt: Mit Gleichbehandlung und Frauenförderung befasste Gremien und

Einrichtungen, Anlaufstellen bei sexueller Belästigung und Mobbing, Ombudsstelle für Studierende.

(3) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten bei Dienstantritt von der Personalabteilung bzw. deren funktionaler Nachfolgeeinrichtung der WU Informationen zu den Einrichtungen der Gleichstellung und Frauenförderung. Informiert wird auch über die an der WU eingerichteten Anlaufstellen bei sexueller Belästigung und Mobbing.

(4) Beim Traineeprogramm für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden diese über Einrichtung und Aufgaben des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie über weitere Einrichtungen und Maßnahmen zur Gleichstellung und Frauenförderung an der WU informiert. Informiert wird auch über die an der WU eingerichteten Anlaufstellen bei sexueller Belästigung und Mobbing.

### **Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache**

**§ 12.** (1) Alle Angehörigen der WU bedienen sich grundsätzlich einer geschlechtergerechten Sprache. Ferner sind in offiziellen Schriftstücken der Universität entweder explizit die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden.

(2) Die Formulierung 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, sind unzulässig.

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

## **II. Abschnitt: Erhebungspflichten**

### **Erhebung der Frauenquote**

**§ 13.** (1) Die Frauenquoten sind jährlich zu erheben und in Abständen von jeweils einem Jahr zu aktualisieren. Der Berichtszeitraum ist das Kalenderjahr, Stichtag ist der 31. Dezember eines Kalenderjahrs. Der Ist-Zustand wird erhoben, dokumentiert und veröffentlicht, wobei insbesondere auf den Frauenanteil unter den Beschäftigten und Studierenden sowie auf die Karriere- und Studienverläufe Bedacht zu nehmen ist.

#### **(2) Wissenschaftliches Universitätspersonal:**

Der Frauenanteil ist für die Universität insgesamt und für alle Organisationseinheiten gesondert nach Beschäftigtenkategorien zu erheben und auszuweisen. In der Personengruppe des wissenschaftlichen Personals ist der Frauenanteil getrennt nach befristet und unbefristet Beschäftigten sowie Voll- und Teilzeitbeschäftigten zu ermitteln. Der Anteil der Habilitierten ist ebenfalls nach Beschäftigtenkategorien auszuweisen.

#### **(3) Allgemeines Universitätspersonal:**

In der Personengruppe der allgemeinen Universitätsbediensteten ist der Frauenanteil getrennt nach befristet und unbefristet Beschäftigten

- für das beim Ende des Implementierungszeitraums des Universitätsgesetzes 2002 vorhandene und übergeleitete Bundespersonal aufgeschlüsselt in alle zu diesem Zeitpunkt vorhandenen Personalkategorien,
- für das ab dem 01.01.2004 aufgenommene Personal im Arbeitsverhältnis zur Universität aufgeschlüsselt nach den Verwendungsgruppen des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Universitäten für die Organisationseinheiten zu ermitteln.

(4) Der Frauenanteil der dadurch nicht erfassten Beschäftigten (z. B. freie Dienstnehmerinnen bzw. freie Dienstnehmer) ist nach der Gesamtzahl der verbleibenden Beschäftigten dieser Personengruppe an der WU zu ermitteln, getrennt nach wissenschaftlichem und allgemeinem Universitätspersonal.

(5) WU-Studierende – Absolventinnen und Absolventen:  
Der Frauenanteil an den Studierenden der Universität der einzelnen Studienrichtungen ist nach folgenden Kategorien zu ermitteln:

- Studienanfängerinnen und Studienanfänger
- Abschlüsse (Erstabschlüsse, Zweitabschlüsse)

Nach Maßgabe der Verfügbarkeit sind die folgenden Daten getrennt für Männer und Frauen und für die einzelnen Studienabschnitte auszuweisen:

- Studierende in Bachelor-, Master-, Doktorats- und PhD-Programmen sowie bei Wahlmöglichkeit innerhalb des Studiums
- Studienerfolg/Studienverlauf: durchschnittliche Semesteranzahl, Notendurchschnitt
- Absolventinnen und Absolventen der Bachelor-, Master-, Doktorats- und PhD-Programme, sowie bei Wahlmöglichkeit innerhalb des Studiums
- Reifeprüfung nach Schultyp (AHS, BHS, sonstige)
- Studienberechtigungsprüfung
- Absolventinnen und Absolventen der von der WU Executive Academy angebotenen Weiterbildungsprogramme

Die jeweiligen Anteile sind in absoluten Zahlen und Prozentsätzen zu erfassen.

(6) Lehrende:

Der Frauenanteil der an der WU Lehrenden ist für jede Organisationseinheit entsprechend den Beschäftigungskategorien getrennt zu erheben. Weiters ist das Ausmaß der von Frauen gehaltenen Stunden in jeder Kategorie festzustellen. Das Ausmaß der im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung abgehaltenen Lehre ist ebenfalls zu erfassen.

(7) Sonstige Bereiche:

Ebenso zu erheben ist die Frauenquote

- a) bei Maßnahmen, die auf die Gestaltung des vertraglichen, dienstrechtlichen, arbeitsrechtlichen oder sonstigen besonderen Rechtsverhältnisses von (angehenden) Universitätsangehörigen zur Universität abzielen, jeweils getrennt für die Absätze 2 - 6;
- b) bei der in der Entscheidungskompetenz der WU liegenden Vergabe von Forschungsmitteln aus Globalbudget und Drittmitteln und bei der Zuweisung von Mitteln für die Weiterbildung;
- c) bei der Vergabe von Reisekostenzuschüssen;
- d) bei der Teilnahme an Veranstaltungen zur Aus- und Weiterbildung;
- e) bei der Zuerkennung des Expert/inn/enstatus (§ 52 des Kollektivvertrags);
- f) bei Habilitationen und Qualifizierungsvereinbarungen;
- g) bei der Leitung von Organisationseinheiten;
- h) bei der Leitung von Kollegialorganen/Kommissionen.

(8) Mit der Erstellung des Gleichstellungsberichtes ist die gemäß § 19 Abs 2 Z 7 Universitätsgesetz 2002 eingerichtete Stelle betraut. Die erforderlichen Daten sind von den betroffenen Organisationseinheiten zur Verfügung zu stellen.

(9) Die Ergebnisse der Erhebung der Frauenquoten sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vom Rektorat unverzüglich nachweislich zu übermitteln. Die aktuellen Statistiken sind im Gleichstellungsbericht zu veröffentlichen.

(10) Der Gleichstellungsbericht bzw. die darin ausgewiesenen Frauenquoten und frauenfördernden Maßnahmen dienen als Grundlage für frauenfördernde personalpolitische Entscheidungen sowie strategisches Personalmanagement der WU. Im Fall fehlender Umsetzung der vorgesehenen Frauenförderungsmaßnahmen ist von der zuständigen Stelle eine schriftliche Begründung anzuschließen.

### **Erhebung der Entlohnung**

**§ 14.** (1) Weiters ist die Entlohnung von Frauen und Männern getrennt zu erheben. Separat auszuweisen sind dabei allfällige Zulagen, Beiträge und sonstige geldwerte Leistungen. Zu ermitteln sind die Gehälter für die Universität insgesamt und gesondert für alle Organisationseinheiten, jeweils getrennt nach den jeweiligen Hierarchieebenen und den einzelnen personalrechtlichen Kategorien.

(2) Letztverantwortlich für die Erhebung gemäß Abs 1 ist das laut Geschäftsordnung für Personalangelegenheiten zuständige Mitglied des Rektorats. Sie oder er sorgt für eine kontinuierliche und lückenlose Erhebung der erforderlichen Daten in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen.

(3) Die Ergebnisse der Erhebung gemäß Abs 1 sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen im Einklang mit den datenschutzrechtlichen Bestimmungen vom Rektorat in geeigneter Form zu übermitteln.

## **Teil B. Forschung**

### **Frauen- und Geschlechterforschung**

**§ 15.** (1) Die WU fördert die Integration, den Aufbau und Ausbau der Frauenforschung und von Gender Studies in den an der WU vertretenen Fächern. An der WU ist gemäß Organisationsplan ein Department oder eine andere wissenschaftliche Organisationseinheit für den Auf- und Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung (Gender Studies) zuständig.

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

(3) Als Frauen- und Geschlechterforschung gilt diejenige Forschung, die sich im Rahmen des fachlichen Aufgabenbereichs eines Department oder einer anderen wissenschaftlichen Organisationseinheit mit frauen- und genderspezifischen Themen auseinandersetzt.

(4) Forschungsprojekte, die sich mit Fragestellungen, Methoden und Ergebnissen aus diesem Bereich beschäftigen, werden bei der Mittelvergabe in angemessener Weise gefördert.

### **Förderung der Forschung von Frauen**

**§ 16.** (1) Die WU fördert die Forschungstätigkeit von Frauen.

(2) Bei der Vergabe von Stipendien und Studienförderung sind Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Studierenden, bei der Vergabe von Promotionsstipendien entsprechend ihrem Anteil an den Absolventinnen und Absolventen

zu berücksichtigen. In solchen Förderprogrammen ist der Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung zu berücksichtigen.

(3) Bei der Vergabe von Mitteln für die Forschungsförderung ist darauf zu achten, dass Anträge von Frauen unter Beachtung der §§ 11b und 11c B-GIBG idgF besonders gefördert werden.

(4) Entscheiden Organe, Kommissionen oder Angehörige der WU über die Vergabe von Mitteln zur Forschungsförderung, die von privater Seite oder über Stiftungen zur Verfügung stehen, so haben diese auf eine nach den Geschlechtern ausgewogene Verteilung dieser Mittel zu achten. Die Vergabe von Forschungsförderung ist transparent darzustellen.

(5) Bei der Teilnahme an Kongressen, Tagungen, etc. ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten.

## **Teil C. Lehre**

### **Beteiligung an Lehre, Frauenquote**

**§ 17.** (1) Der Anteil der weiblichen Lehrenden an der Gesamtzahl der Lehrenden in sämtlichen Studienrichtungen und Organisationseinheiten ist in allen Kategorien auf mindestens 50 % zu erhöhen, sofern dies nach Maßgabe des jeweiligen Personalstandes 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) Das Rektorat hat die Frauenquote bei Lehraufträgen an den einzelnen Organisationseinheiten für das jeweilige Semester zu erheben und in geeigneter Form kundzumachen, u. a. im Gleichstellungsbericht und die Organisationseinheiten auf die Nichterreichung der Frauenquote hinzuweisen.

(4) Werden Frauen bei der Beteiligung an der Lehre im Vergleich zu Männern ungleich behandelt, ist dies auf Wunsch des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen schriftlich zu begründen.

### **Gastprofessor/inn/en**

**§ 18.** Bei Gastprofessor/inn/en ist ein Frauenanteil von 50 % pro Organisationseinheit anzustreben.

### **Frauen- und Geschlechterforschung bzw. geschlechtsspezifische Lehrinhalte in den Curricula**

**§ 19.** Bei der Gestaltung der Curricula sind die Gleichbehandlung der Geschlechter sowie die Gleichwertigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung mit anderen Forschungsbereichen zu berücksichtigen. Auf die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung bzw. von gendersensiblen Themenstellungen in Form von Lehrveranstaltungen in den Pflicht- und Wahlfächern ist zu achten. Ein Angebot an geschlechterbewusster Lehre ist in den Bachelor-, Master- und Doktoratsstudien sicherzustellen.

### **Begutachtung der Curricula**

**§ 20.** Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, zu Studienplanänderungen Stellung zu nehmen. Jeder

Entwurf zur Änderung oder Erlassung eines Studienplans ist dem AKG zur Kenntnis zu bringen.

## **Teil D. Studierende**

### **Erhöhung des Frauenanteils in Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind**

**§ 21.** (1) Die WU setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Frauen.

(2) In allen Studienrichtungen, insbesondere Masterstudien, in denen der Anteil der Studienanfängerinnen oder Absolventinnen unter 50 % liegt, sind von der WU Strategien zu entwickeln und konkrete Maßnahmen zu setzen, die den Anteil der Frauen in diesen Studienrichtungen erhöhen.

### **Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen**

**§ 22.** Die WU wirkt darauf hin, dass Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger sich mit dem Studium vereinbaren lassen. Die Pflege von Angehörigen ist ein Beurlaubungsgrund iSd § 67 Abs 1 Universitätsgesetz 2002.

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

### **I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen**

#### **Personal- und Organisationsentwicklung**

**§ 23.** (1) Personal- und Organisationsentwicklung ist als ein wichtiges Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils an der WU und der Frauenförderung innerhalb der Universität anzusehen. Bei allen Maßnahmen, die die Personal- und Organisationsentwicklung betreffen, ist das Konzept des Gender Mainstreaming zu berücksichtigen.

(2) Die WU setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen hinsichtlich folgender Bereiche:

1. Förderung wissenschaftlicher Leistungen von Frauen,
2. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und des studierenden Nachwuchses,
3. Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in einem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis zur Universität in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen in allen Funktionen und Tätigkeiten,
4. Weiterbildung und Förderung der beruflichen Qualifizierung der Frauen.

## **II. Abschnitt: Personalaufnahme**

### **Allgemeines**

**§ 24.** (1) Entsprechend dem Frauenfördergebot von § 41 Universitätsgesetz 2002 und § 11 B-GIBG ist der Anteil von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen sowie in allen Funktionen und Tätigkeiten an der WU auf 50 % anzuheben bzw. ist ein Anteil von 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 der Frauenanteil von mindestens 50 % erreicht ist, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(2) Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe iSd Abs 1 dürfen gegenüber Bewerberinnen keine un-mittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben (insbesondere ist die Heranziehung des Familienstandes oder von Unterhaltsverpflichtungen unzulässig).

### **Ausschreibung**

**§ 25.** (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 haben keine zusätzlichen Anmerkungen zu enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(3) Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen sowie für Leitungsfunktionen haben den Zusatz zu enthalten: „Die WU strebt eine Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen und beim allgemeinen Universitätspersonal insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Frauen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen.“

(4) Bei Ausschreibungen von Führungspositionen sowie bei Ausschreibungen von Professuren ist Kompetenz im Bereich des Gender Mainstreaming als einer der Punkte des Anforderungsprofils zu nennen.

(5) Ausschreibungen von Stellen und Funktionen sind den Beschäftigten der betreffenden Organisationseinheit auch während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienort zeitgerecht bekannt zu machen.

(6) Die Ausschreibungstexte samt Stellen- bzw. Funktionsbeschreibung der betreffenden Organisationseinheit sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich und nachweislich vor der Veröffentlichung der Ausschreibung zur Kenntnis zu bringen. Der Arbeitskreis hat das Recht, innerhalb von zwei Wochen ab Zustellung zur Ausschreibung Stellung zu nehmen.

(7) Auch Leitungsfunktionen in Organisationseinheiten ohne Forschungs- und Lehraufgaben sind im Mitteilungsblatt auszuschreiben. Die Ausschreibungsfrist hat mindestens drei Wochen zu betragen.

(8) Rechtswidrig sind insbesondere Ausschreibungstexte, die den Abs 1 - 3 widersprechen sowie Ausschreibungstexte, die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für die nachfolgenden Personalauswahlverfahren darstellen. Gleiches gilt für eine überspezifizierte Ausschreibung, wenn der begründete Verdacht besteht,

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

(9) Ausschreibungstexte unterliegen dem Einspruchsrecht des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen. Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass ein Ausschreibungstext eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bewirkt oder Abs 1 - 3 widerspricht, so ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen. Die Durchführung der Ausschreibung ist bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig.

(10) Im Falle des Entfalls einer Ausschreibung gemäß § 107 Abs 2 Universitätsgesetz 2002 ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen im Vorhinein darüber unverzüglich in Kenntnis zu setzen; eine nachvollziehbare Begründung ist zu übermitteln.

### **Motivieren zur Bewerbung**

**§ 26.** Potenzielle qualifizierte Bewerberinnen sind durch gezielte Kontaktaufnahme und Information von der jeweils ausschreibenden Stelle zur Bewerbung zu motivieren. Über die ergriffenen Maßnahmen ist in der Begründung der Auswahlentscheidung zu berichten.

### **Nachweisliche Suche nach geeigneten Frauen**

**§ 27.** Die aufnehmende Universitätseinrichtung oder das zur Erstattung eines Besetzungsvorschlages zuständige Organ hat nachweislich und aktiv nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen. Der entsprechende Nachweis ist in den Akt aufzunehmen.

### **Wiederholung der Ausschreibung**

**§ 28.** Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von qualifizierten Frauen eingelangt, die die gesetzlichen Aufnahmeerfordernisse erfüllen, ist die Stelle vor Beginn des Auswahlverfahrens nochmals auszuschreiben. Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in seiner Stellungnahme keinen begründeten Einwand, kann die Wiederholung der Ausschreibung entfallen. Langen auf Grund der neuerlichen Ausschreibung wiederum keine Bewerbungen von Frauen ein, ist das Auswahlverfahren durchzuführen.

### **Allgemeine Bestimmungen zum Auswahlverfahren**

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

(2) Bewerbungen von Frauen während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienort/Ausbildungsort/Arbeitsplatz sind in das Auswahlverfahren einzubeziehen und gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.

(3) Im Ausschreibungstext nicht genannte Aufnahmekriterien dürfen nicht berücksichtigt werden.

### **Bewerbungsgespräche**

**§ 30.**(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 unverzüglich zur

Kenntnis zu bringen. Zu solchen Aufnahme- oder Auswahlgesprächen sind alle Bewerberinnen, die die gesetzlichen Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, einzuladen.

(2) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, an den Aufnahme-, Vorstellungs- und Bewerbungsgesprächen, Hearings, Assessment-Centers udgl teilzunehmen.

(3) In Aufnahmegesprächen, Hearings udgl haben diskriminierende Fragestellungen (z. B. über die Lebenssituation, Familienplanung, Religionsangehörigkeit usw.) 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. Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sowie die Absicht, von der Möglichkeit der Karenzierung, Reduktion der Arbeitszeit Gebrauch zu machen, dürfen die Bewerber/innen nicht benachteiligen.

(4) In Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren gilt darüber hinaus § 32.

### **Entscheidung über die Aufnahme**

**§ 31.** Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts darstellt, ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen (§ 42 Abs 8 UG 2002). Die Frist zum Einspruch beginnt ab dem ersten Werktag nach dem Einlangen dieser Entscheidung.

### **Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren**

**§ 32.** (1) Das Rektorat hat vor der ersten Sitzung einer Berufungskommission der einladenden Person die Frauenquote in der betreffenden Organisationseinheit und gegebenenfalls die damit verbundenen rechtlichen Vorgaben, insbesondere das Frauenförderungsgebot, mitzuteilen. Die Berufungskommission soll bei der aktiven Suche nach geeigneten Bewerber/innen unterstützt werden.

(2) 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 Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen.

(3) Werden im Berufungsverfahren gemäß § 98 Abs 2 zweiter Satz Universitätsgesetz 2002 auch Kandidatinnen oder Kandidaten einbezogen, die sich nicht beworben haben, ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

(4) Bewerberinnen, die mindestens gleich geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen.

(5) Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die mindestens gleich geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.

(6) Wurde keine Bewerberin in den Berufungsvorschlag aufgenommen, so hat die Berufungskommission die Gründe für die Nichtberücksichtigung schriftlich im Einzelnen darzulegen.

(7) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist zu allen Sitzungen der Berufungskommission rechtzeitig einzuladen und ist berechtigt, mit zwei Vertreterinnen oder Vertretern an den Sitzungen mit beratender Stimme teilzunehmen und Anträge zu stellen. Diese haben weiters das Recht, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, Einblick in alle Unterlagen zu nehmen, insbesondere die Bewerbungsunterlagen und die Gutachten, und diese auch zu vervielfältigen. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind fristgerecht zu jeder Sitzung der Berufungskommission zu laden. Unterbleibt die Ladung, hat die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Beratung und Beschlussfassung in der diesem Beschluss zu Grunde liegenden Sache neuerlich durchzuführen.

(8) Bei Einschaltung von Dritten zur Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber (z. B.: externe Unternehmensberatung, Personalberatung, etc.) ist gemäß EU-rechtlichen Vorgaben Gender Mainstreaming als verpflichtendes Qualitätsmerkmal vorzusetzen. Die WU bietet dazu einen Leitfaden an. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist in diesen Auswahlprozess einzubeziehen.

### **III. Abschnitt: Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung**

#### **Mentoring**

**§ 33.** (1) Mentoring, d. h. die systematische fachliche, organisatorische und soziale Einführung, Begleitung und Unterstützung der Beschäftigten ist ein wichtiger Aspekt der Karriereförderung oder Laufbahnförderung. In der Einführungsphase neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die unmittelbaren Vorgesetzten verpflichtet, als Mentorin oder Mentor zu wirken. Von diesen Vorgesetzten können auch andere im jeweiligen Aufgabengebiet erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität als Mentorin oder Mentor eingesetzt werden. Verantwortlich für eine bedarfsgerechte Einführung der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben jedoch die unmittelbaren Vorgesetzten.

(2) Tätigkeiten als Mentorin oder als Mentor sind als Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten zu sehen und der Arbeits- bzw. Dienstzeit anzurechnen. Die Vorgesetzten haben auf daraus erwachsende zusätzliche Belastungen bei der Verteilung der Dienstpflichten besondere Rücksicht zu nehmen.

#### **Aus- und Weiterbildung**

**§ 34.** (1) Die jeweiligen Vorgesetzten haben im Rahmen ihrer Förderungspflicht Mitarbeiterinnen zum Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermutigen und sie auch über die individuellen, für sie in Frage kommenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten umfassend und zeitgerecht zu beraten.

(2) Die Vorgesetzten haben dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeiterinnen, einschließlich der teilzeitbeschäftigten, auch während einer gesetzlich vorgesehenen Abwesenheit von der Arbeit bzw. vom Arbeitsort über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen

für Führungskräfte informiert werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass Anmeldungen von Frauen besonders unterstützt werden.

(3) Bei der Planung von internen Fortbildungsseminaren ist nach Maßgabe der budgetären Mittel auf eine familienfreundliche Organisation Bedacht zu nehmen (z. B. Möglichkeit der Kinderbetreuung).

(4) Zu Fortbildungskursen, insbesondere zu jenen, die zur Übernahme in höherwertige Verwendungen und Funktionen qualifizieren, sind bis zur Erreichung einer 50%igen Frauenquote vorrangig Frauen zuzulassen. Eine bereits erreichte 50%ige Frauenquote ist jedenfalls zu wahren. Dies gilt ebenso für Aus- und Weiterbildungskurse mit beschränkter Teilnahmemöglichkeit.

(5) Frauen sind ausdrücklich als Zielgruppe von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen anzusprechen. Bei den Trainer/inne/n und Referent/inn/en ist auf Genderkompetenz zu achten.

### **Förderung für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen**

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

**§ 36.** Die Universitätsleitung macht Forschungs- und Lehrleistungen von Wissenschaftlerinnen der WU sowohl an der WU wie auch international sichtbar.

## **IV. Abschnitt: Weitere Bestimmungen**

### **Beruflicher Aufstieg**

**§ 37.** (1) Entscheidungen über die Betrauung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Leitungsfunktionen und Entscheidungen über wesentliche Verwendungsänderungen sind vom entscheidungszuständigen Organ nach Anhörung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu treffen.

(2) Bewerberinnen, die für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) 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 50 % beträgt.

## **Vertretung von Beamtinnen während des Mutterschutzes**

**§ 38.** Das Rektorat strebt an, die Vertretung von Beamtinnen während des Beschäftigungsverbot vor und nach der Entbindung (§ 3 und 5 MSchG) finanziell zu bedecken.

## **Gutachten und Zusammensetzung von Berufungs- und Habilitationskommissionen**

**§ 39.** (1) Bei der Zusammensetzung von Berufungskommissionen gemäß § 98 Abs 4 Universitätsgesetz 2002 und Habilitationskommissionen gemäß § 103 Abs. 7 Universitätsgesetz 2002 ist § 42 Abs. 8a Universitätsgesetz 2002 anzuwenden.

(2) Bei Habilitationen und Berufungen ist bei der Bestellung der Gutachterinnen und Gutachter unter Beachtung der §§ 11b und c B-GIBG auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern Bedacht zu nehmen.

(3) Gutachter/innen sind bei ihrer Bestellung darauf hinzuweisen, dass bei der Beurteilung keine Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren. Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sowie die Absicht, von der Möglichkeit der Karenzierung, Reduktion der Arbeitszeit Gebrauch zu machen, dürfen die Bewerber/innen nicht benachteiligen.

## **Zusammensetzung von sonstigen Kommissionen und Gremien**

**§ 40.** (1) Bei der Zusammensetzung von sonstigen Kollegialorganen ist § 42 Abs. 8a Universitätsgesetz 2002 anzuwenden.

(2) 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 einer Bewerberin oder eines Bewerbers vor, so hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen binnen einer Woche Beschwerde an die Schiedskommission zu erheben (§ 42 Abs 8b Universitätsgesetz 2002).

(3) Die Wahlkommission für die Wahl des Senats hat dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sämtliche zugelassenen Wahlvorschläge vorzulegen. Entscheidet der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, dass der Frauenanteil von mindestens 50 vH auf dem Wahlvorschlag nicht ausreichend gewahrt ist, hat er die Einrede der Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlages an die Schiedskommission zu erheben. Entscheidet die Schiedskommission, dass die Einrede zu Recht erhoben wurde, hat die Wahlkommission den Wahlvorschlag an die wahlwerbende Gruppe zur Verbesserung zurückzuweisen.

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

(5) Zur Verwirklichung des Grundsatzes des Gender Mainstreaming hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen das Recht, bei den Sitzungen der Beiräte, Kollegialorgane

und Kommissionen, soweit diese sich mit Personalangelegenheiten befassen, mit beratender Stimme und dem Recht auf Protokollerklärungen teilzunehmen. Er ist zu all diesen Sitzungen zeitgleich und nachweislich mit den Mitgliedern einzuladen.

## **Teil F. Arbeitsumfeld und Schutz der Würde am Arbeitsplatz**

### **Arbeitszeit**

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

### **Sonderurlaube und Karenz**

**§ 42.** (1) 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.

(2) Die WU informiert die Beschäftigten über die Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienarbeit und über die sich daraus ergebenden Konsequenzen. Sie ermutigt männliche Beschäftigte, von diesen Möglichkeiten Gebrauch zu machen.

### **Kinderbetreuung und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger**

**§ 43.** (1) Die WU sieht die Schaffung von Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und Beruf bzw. Studium als ihre Verpflichtung an.

(2) Das Rektorat hat regelmäßig Bedarfserhebungen zum Thema Vereinbarkeit durchzuführen, deren Ergebnisse in geeigneter Form 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.

(3) Auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen hat das Rektorat eine Kinderbetreuungsbeauftragte oder einen Kinderbetreuungsbeauftragten zu bestellen, deren oder dessen Aufgabe die Beratung des Rektorats und der Universitätsangehörigen bei Fragen zu Kinderbetreuungs-pflichten ist, insbesondere die Beratung bei der Bedarfserhebung gemäß Abs 2 sowie bei der Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten.

(4) Das Rektorat hat auf Basis des erhobenen Bedarfs im Rahmen der budgetären Möglichkeiten geeignete Maßnah-

men für eine ausreichende Zahl an Kinderbetreuungsmöglichkeiten für alle Universitätsangehörigen mit Betreuungspflichten zu setzen.

(5) Unterstützungsangebote für die Pflege von Angehörigen sind zu entwickeln.

### **Menschengerechte Arbeitsbedingungen**

**§ 44.** (1) Alle Angehörigen der WU haben das Recht auf Wahrung ihrer persönlichen Würde, insbesondere auf Schutz vor sexueller Belästigung, Belästigung, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung sowie vor Mobbing.

(2) Die WU setzt daher geeignete Präventivmaßnahmen und stellt sicher, dass Personen, die von sexueller Belästigung, Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing betroffen wurden, ein kostenloses rechtliches Beratungsangebot über Vermittlung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen erhalten bzw. auf die Einrichtung der Mobbing-Beratung an der WU hingewiesen werden.

### **Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung, Belästigung und Mobbing**

**§ 45.** (1) Sexuelle Belästigung iSd § 8 B-GIBG, Belästigung iSd § 8a B-GIBG und Mobbing stellen eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten dar. Die WU duldet weder sexuelle Belästigung, sexistisches Verhalten, noch Belästigung noch Mobbing.

(2) Alle Angehörigen der WU, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes Verhalten, Belästigung und Mobbing unterbleibt.

(3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen berät und unterstützt Personen oder Gremien im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen sexistischen Verhaltens und/oder sexueller Belästigung, Belästigung bzw. Mobbing. Betroffene Personen haben Anspruch auf kostenlose Beratung durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

(4) Beratungs- und Betreuungsangebote werden von der WU bereitgestellt.

(5) Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

## **Teil G. Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Gleichbehandlung und Frauenförderung**

### **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**

**§ 46.** (1) Die Aufgaben und Rechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ergeben sich aus dem Bundesgleichbehandlungsgesetz, dem Universitätsgesetz 2002, insbesondere aus den §§ 42 ff leg cit und dem Frauenförderungsplan der WU.

(2) Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts darstellt, ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen (§ 42 Abs 8 UG 2002).

### **Mitglieder des Arbeitskreises**

**§ 47.** (1) Die Erfüllung der Aufgaben als Mitglied oder Ersatzmitglied im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist als Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten bzw. Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung anzusehen und 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 oder Ersatzmitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu berücksichtigen.

(3) Den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern 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 oder als Vorsitzender des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gilt als besonders berücksichtigungswürdiger Grund für eine Verlängerung des Dienst-/Beschäftigungsverhältnisses.

(5) Den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist die Teilnahme an regelmäßigen Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen.

(6) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder 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.

### **Büro des Arbeitskreises**

**§ 48.** (1) Das Rektorat hat für die administrative Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie für die Bereitstellung der dafür erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zu sorgen. Dies ist auch bei der Bedarfsanmeldung an die zuständigen Universitätsorgane zu berücksichtigen.

(2) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist jedenfalls eine adäquate räumliche, technische und personelle Ausstattung zur Erfüllung der Aufgaben des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zur Verfügung zu stellen.

(3) Im Rahmen der jährlichen Budgetplanung der WU stellt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einen Antrag hinsichtlich des Bedarfs an budgetären Mitteln.

(4) Die Leiterin oder der Leiter des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen muss eine entsprechende Ausbildung, Rechtskenntnisse und Praxis im Personalwesen aufweisen. Die Personalverantwortung für die Mitarbeiter/innen des Büros des Arbeitskreises obliegt der/dem Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.

(5) Das Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen dient ausschließlich der Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der WU. Zu den Aufgaben des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gehören insbesondere die administrative Betreuung der gesamten Arbeitskreisarbeit, die inhaltliche und organisatorische Unterstützung und Entlastung der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, die Sammlung und Aufbereitung von einschlägigen Materialien für die Arbeit des Arbeitskreises, die Rechtsberatung, die Überwachung der Einhaltung der Rechtsvorschriften in Gleichbehandlungsfragen, der Aufbau und die Verwaltung einer Bibliothek zu rechtsspezifischen Themen und zu Themen der Frauenförderung und Gleichbe-

handlung, die Verwaltung des Budgets sowie Öffentlichkeitsarbeit zu Gleichbehandlungsfragen und Frauenförderung innerhalb und außerhalb der Universität.

### **Zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung eingerichtete Stelle**

**§ 49.** (1) An der WU wird gemäß § 19 Abs. 2 Z. 7 UG eine Stelle zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung eingerichtet.

(2) Die näheren Regelungen für diese Stelle finden sich in der Satzung der WU (VIII. Hauptstück Gleichbehandlung, 3. Abschnitt Einrichtungen für Genderforschung- und lehre sowie zur Koordination von Gleichstellung und Frauenförderung).

### **Vernetzung**

**§ 50.** Die oder der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bzw. ihre oder seine Stellvertreterin oder ihr oder sein Stellvertreter und die Leiterin oder der Leiter des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie die zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung eingerichtete Stelle haben auch die Aufgabe der Vernetzung mit den mit Gleichstellung und Frauenförderung befassten Institutionen 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.

### **Einrichtung für Genderforschung und -lehre**

**§ 51.** (1) Die Umsetzung der in § 19 Abs 2 Z 7 Universitätsgesetz 2002 vorgesehenen Aufgaben der interdisziplinären Genderforschung und -lehre sind im Organisationsplan einem Department oder einer anderen wissenschaftlichen Organisationseinheit der WU zu übertragen.

(2) Das Rektorat hat für die Erfüllung der genannten Aufgaben dem Department oder der anderen wissenschaftlichen Organisationseinheit die erforderlichen Ressourcen (Raum-, Personal-, Sacherfordernisse) bereitzustellen.

## **Teil H. Budgetangelegenheiten**

### **Budgetangelegenheiten**

**§ 52.** (1) Bei Budgeterstellung und Budgetzuweisung sind die Gebote der Gleichstellung und Frauenförderung des Bundesgleichbehandlungsgesetzes, des Universitätsgesetzes 2002 sowie die in diesem Frauenförderungsplan enthaltenen Förderungsmaßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte aufzunehmen.

(2) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kann Vorschläge für Kriterien zur Vergabe von Budgetzuweisungen einbringen.

(3) Das Rektorat sieht in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Anreizsysteme für Personen vor, die sich für die Frauenförderung und Gleichstellung besonders einsetzen, z.B. Unterstützung im Lehr- und Forschungsbereich, Weiterbildungsangebote und Coaching.

(4) Die WU orientiert sich bei ihren budgetären Entscheidungen an der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern.

## **Teil I. Umsetzung und Berichtspflichten**

### **Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung**

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

(2) Die zuständigen Organe der WU verpflichten sich, die in Gesetzen und internationalen Rechtsnormen (insbesondere in Art 7 B-VG; in den §§ 1, 2 Z 9, 3 Z 9 Universitätsgesetz 2002; in den §§ 11 – 11d B-GIBG; in einschlägigen EU-Normen wie zB den Gleichbehandlungsrichtlinien; sowie in der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau) vorgesehenen Maßnahmen und Ziele verantwortungsbewusst umzusetzen.

(3) Jede Form von diskriminierendem Vorgehen und Verhalten auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung stellt eine Verletzung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten dar und ist entsprechend den (dienst- oder arbeits-)rechtlichen Vorschriften zu sanktionieren.

(4) Eine Verständigung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen erfolgt nachweislich, wenn sie schriftlich (E-Mail, Brief) vorgenommen wird.

### **Berichtspflichten zur Forschungsförderung von Frauen**

**§ 54.** (1) Über die Umsetzung der Förderungsmaßnahmen im Bereich der Forschung und die jährliche Evaluation der Umsetzung des Frauenförderungsplans hat die Rektorin oder der Rektor einmal jährlich im Senat zu berichten. Der Bericht ist nachweislich an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen weiterzuleiten und in geeigneter Form zu veröffentlichen.

(2) Die Frauenquote und die Höhe der an Frauen vergebenen Mittel (relativ und absolut) bei der in WU-Entscheidungskompetenz liegenden Vergabe von Forschungsmitteln und Stipendien sowie bei der Zuweisung von Mitteln für die Weiterbildung sind zu erheben und auszuweisen. Der Bericht hierüber ist nachweislich an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu übermitteln.

### **Berichtspflichten zur Personal- und Organisationsentwicklung**

**§ 55.** (1) Über die Umsetzung der Förderungsmaßnahmen im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung hat die Rektorin oder der Rektor sowie gegebenenfalls die oder der Vorsitzende der vom Senat gemäß § 25 Abs 7 Universitätsgesetz 2002 zur Befassung mit derartigen Angelegenheiten eingerichteten Kollegialorgane einmal jährlich im Senat zu berichten. Insbesondere ist über die Erreichung der Frauenquote gemäß § 11 Abs 2 B-GIBG bzw § 13 des Frauenförderungsplans zu berichten.

(2) Die entsprechenden Berichte sind nachweislich an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen weiterzuleiten

und in geeigneter Form zu veröffentlichen. Wird die Frauenquote in einem Bereich nicht erreicht bzw. bestehen diskriminierende Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern, sind die dafür ausschlaggebenden Gründe zu eruieren und geeignete Maßnahmen zur Erreichung der Quoten bzw. zur Beseitigung der diskriminierenden Lohnunterschiede festzulegen und zu veröffentlichen. Berichte hierüber sind nachweislich an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu übermitteln.

### **Teil J. Inkrafttreten**

**§ 56.** Der geänderte Frauenförderungsplan der WU tritt mit 01.01.2015 in Kraft.