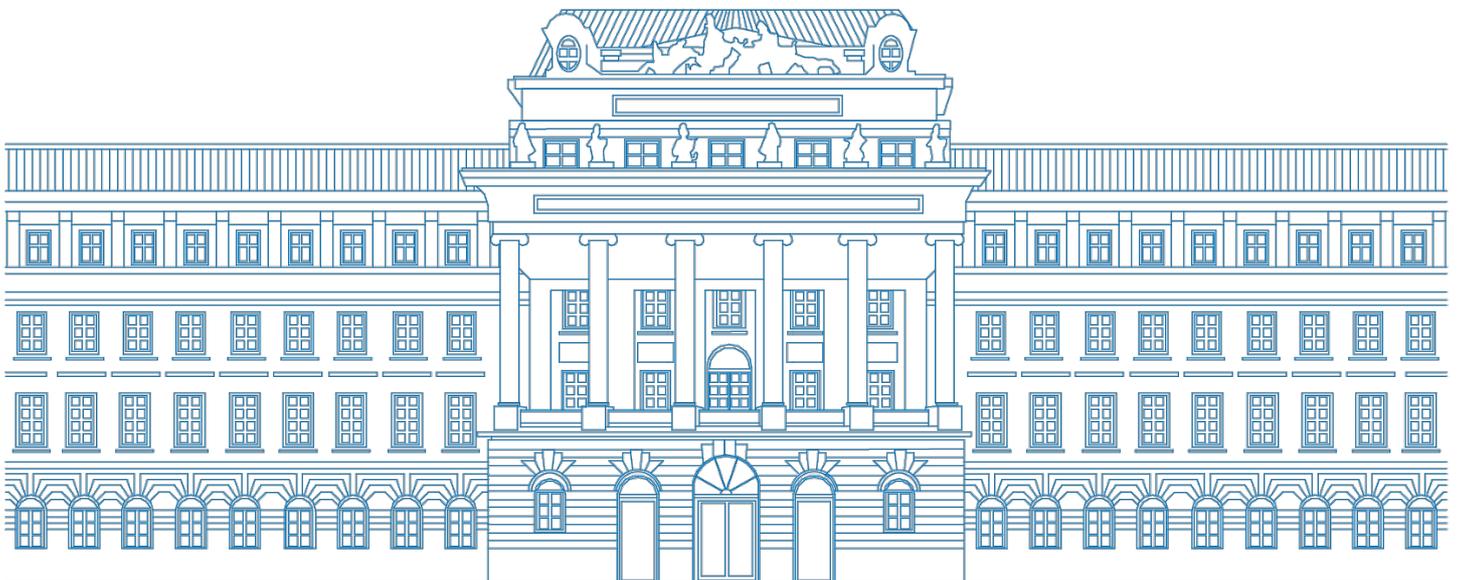




TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
WIEN

FFP 2025

Frauenförderungsplan der TU Wien



Verlautbarung im Mitteilungsblatt Nr. 10/2025 vom 13.03.2025

www.tuwien.at

Dokumenteninformation

| | |
|---|-------------------|
| Beschluss des Universitätsrats am | - |
| Beschluss des AKG am | 24.01.20245 |
| Vorbehaltlicher Beschluss des Rektorats am | 14.01.2025 |
| Beschluss des Senats am | 27.01.2025 |
| Sachbearbeiter_innen | AKG-Vorsitz-Team |
| GZ: | 49410.01/001/2024 |
| Fassung vom: | 03.03.2025 |

Diese Fassung ersetzt die Fassung vom 06.07.2017, verlautbart im MBI Nr. 17/2017 (Ifd. Nr. 178)

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| PRÄAMBEL | 3 |
| TEIL A. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN | 4 |
| TEIL B. BEWUSSTSEINSBILDUNG | 7 |
| TEIL C. LEHRE | 9 |
| TEIL D. FORSCHUNG | 10 |
| TEIL E. STUDIERENDE | 11 |
| TEIL F. PERSONAL- UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG | 11 |
| I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmung§ 25 Personal- und Organisationsentwicklung 11 | |
| II. Abschnitt: Personalaufnahme | 12 |
| III. Abschnitt: Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren | 14 |
| IV. Abschnitt: Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung | 15 |
| V. Abschnitt: Weitere Bestimmungen | 17 |
| TEIL G. EINRICHTUNGEN ZUR FRAUENFÖRDERUNG UND GLEICHBEHANDLUNG | 18 |
| TEIL H. BUDGETANGELEGENHEITEN UND ANREIZSYSTEME | 19 |
| TEIL I. UMSETZUNG UND BERICHTSPFLICHTEN | 19 |

Präambel

Die Gleichstellung der Geschlechter sowie die Frauenförderung gehören gemäß §§ 2 Z. 9 und 3 Z. 9 Universitätsgesetz 2002 (im Folgenden „UG“) zu den leitenden Grundsätzen und Aufgaben der Universitäten. Gemäß § 41 UG sind die Universitäten und alle ihre Organe verpflichtet, ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern zu erreichen. Für die Definition von ‚Frau‘ und ‚Mann‘ ist der Personenstandseintrag maßgeblich. Der Frauenförderungsplan behandelt die Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Gleichbehandlung und Gleichstellung von Geschlechtern, die nicht in eine dieser beiden Kategorien fallen, ist im Gleichstellungsplan geregelt.

Die Technische Universität Wien, im Folgenden TU Wien, bekennt sich zu den Anliegen der Frauenförderung und zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen. Sie sieht daher die Erreichung des Ziels, dass Frauen und Männer an der TU Wien die ihrer Qualifikation entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten haben und für Frauen bestehende Nachteile beseitigt bzw. ausgeglichen werden, als gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen an. Die tatsächliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Frauenförderung finden ihren adäquaten Niederschlag in der Personalpolitik, insbesondere der Förderung der Genderkompetenz aller TU Wien-Angehörigen, in Forschung und Lehre sowie in der Verteilung der Ressourcen (Gender Mainstreaming und Gender Budgeting). Dies ist insbesondere eine Verpflichtung für Personen in leitenden Funktionen.

Dazu gehört auch die Förderung der Studentinnen als potentielle künftige Wissenschaftlerinnen. Forschung und Lehre sollen gleichberechtigt von allen Geschlechtern gestaltet und getragen werden. Studentinnen sollen durch weibliche Rollenvorbilder zu einer wissenschaftlichen Karriere motiviert werden. Die TU Wien setzt sich aktiv dafür ein, dass Studien- und Arbeitsbedingungen allen Geschlechtern die gleichen Möglichkeiten zu wissenschaftlichem Forschen, Lehren und Lernen bieten. Der Frauenförderungsplan befasst sich konkret mit Maßnahmen, die Frauen fördern, um Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern zu beheben.

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

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

Teil A. Allgemeine Bestimmungen

§1 Rechtliche Grundlagen

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

§2 Anwendungsbereich

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

§ 3 Ziele des Frauenförderungsplan

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

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

§ 4 Gender Mainstreaming und Gender Budgeting

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

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

1. der Erstellung des Entwurfs von Satzungsteilen (§ 22 Abs 1 Z 1 UG) und der Erlassung oder Änderung von Satzungsteilen (§§ 19 Abs 1 und 25 Abs 1 Z 1 UG),
2. der Erstellung des Entwicklungsplans (§ 22 Abs 1 Z 2 UG),
3. der Erstellung eines Entwurfs zu der Leistungsvereinbarung (§ 22 Abs 1 Z 4 UG) sowie bei deren Verhandlung und Abschluss (§ 23 Abs 1 Z 4 UG) die Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung einbezogen.

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

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

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

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

§ 5 Unterrepräsentation

Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der Mitarbeiter_innen und Forschungsstipendiat_innen gemäß § 94 Abs1 Z 2 UG (Letztere im Folgenden „Forschungsstipendiat_innen“) auf einer Hierarchieebene bzw. innerhalb einer personalrechtlichen Kategorie innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit weniger als 50 % beträgt.

§ 6 Frauenförderungsgebot

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

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

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

Liegt die Frauenquote bei 0%, werden Förderungsmaßnahmen mit dem Ziel angewendet, innerhalb der nächsten zwei Jahre einen Frauenanteil von 5% zu erreichen. Eine bereits erreichte 50%ige Frauenquote ist so weit als möglich zu wahren.

(3) Zur Steigerung der Frauenquote bei Professuren und im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses werden besondere Maßnahmen getroffen, zum Beispiel die Einrichtung von Pre- und/oder Post-Doc-Stellen, Laufbahnstellen sowie Professuren für qualifizierte Frauen. Alternativ könnten z.B. zusätzliche Stellen eingerichtet werden, die für die Besetzung einer Stelle durch hochqualifizierte Frauen vergeben werden (z.B. Opportunity Hiring).

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

1. auf die Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der Mitarbeiter_innen und Forschungsstipendiat_innen und in Funktionen sowie

2. auf die Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis hinzuwirken und

3. bei allen sonstigen Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, die Ziele gemäß § 3 dieses FFP zu berücksichtigen.

(5) Hat ein Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts oder auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung oder einen Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot oder gegen den Frauenförderungsplan und/oder Gleichstellungsplan der TU Wien darstellt, ist der AKG berechtigt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen.

§ 7 Benachteiligungsverbot

(1) Der/Die jeweilige Vertreter_in der TU Wien wirkt im Dachverband der Universitäten aktiv darauf hin, dass der Kollektivvertrag keine geschlechterdiskriminierende Wirkung entfaltet.

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

§ 8 Öffentlichkeitsarbeit

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

§ 9 Information über einschlägige Rechts- und Verwaltungsvorschriften

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

§ 10 Allgemeine Informationen

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

(2) Die Homepage der TU Wien enthält Links zu gleichstellungsrelevanten Informationen, es wird sichergestellt, dass diese einfach zugänglich sind.

(3) In Orientierungsveranstaltungen bzw. in der Studieneingangs- und Orientierungsphase werden von dem für die Vollziehung der studienrechtlichen Bestimmungen in erster Instanz zuständigen Organ (Studiendekan_in) Informationen zum gesetzlichen Diskriminierungsschutz und zur Frauen- und Geschlechterforschung erteilt. Informiert wird auch über die an der TU Wien eingerichteten Anlaufstellen bei sexueller Belästigung, Belästigung und Mobbing. Dies sind der Betriebsrat für allgemeines Personal, der Betriebsrat für wissenschaftliches Personal, der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) sowie die Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft der TU Wien (HTU), sowie die Ombudsstelle für Studierende.

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

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

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

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

Teil B. Bewusstseinsbildung

§ 11 Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache

- (1) Alle Organe und Verwaltungseinrichtungen der TU Wien bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen einer geschlechtergerechten Sprache.
- (2) Formulierungen sowie Organ- und Funktionsbezeichnungen werden so gewählt, dass sie alle Geschlechter gleichermaßen betreffen.
- (3) Die Verwendung von Generalklauseln, in denen z.B. zu Beginn, am Ende oder in Fußnoten eines Textes festgehalten wird, dass die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für alle Geschlechter gelten, ist unzulässig.
- (4) Auch im Bereich der Lehre wird eine geschlechtergerechte Sprache verwendet (z.B. bei Lehrveranstaltungsankündigungen, Lehrunterlagen, wissenschaftlichen Arbeiten).

§ 12 Erhebung der Frauenquote

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

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

Der Frauenanteil wird für die TU Wien insgesamt sowie für alle Fakultäten und für die zentralen Dienstleistungs- und Verwaltungseinrichtungen gesondert erhoben und ausgewiesen. In allen Personengruppen wird der Frauenanteil getrennt nach befristet und unbefristet beschäftigten Mitarbeiter_innen und Forschungsstipendiat_innen sowie nach teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter_innen und Forschungsstipendiat_innen ermittelt.

Erhoben werden die folgenden Kategorien:

1. Wissenschaftliches Universitätspersonal und Allgemeines Personal: Die Anstellungsverhältnisse werden sowohl nach Köpfen als auch nach Vollzeitäquivalenten ausgewiesen, und zwar:
 - für das zu Ende des Implementierungszeitraums des UG vorhandene und übergeleitete Bundespersonal,
 - für das ab dem 01.01.2004 neu aufgenommene Personal im Arbeitsverhältnis zur Universität, jeweils aufgeschlüsselt nach den im Personalverwaltungssystem (derzeit SAP) vorhandenen Kategorien und nach der Art der Anstellung (Globalbudget/Drittmittel) sowie nach allfälligen weiteren im Rahmen der Satzung oder des Kollektivvertrags gestalteten Differenzierungen.

Beim allgemeinen Personal wird der Anteil von Frauen in Führungspositionen erhoben.

2. Studierende – Absolvierende:

Der Frauenanteil bei den Studierenden der Universität, der jeweiligen Fakultäten sowie der einzelnen Studienrichtungen ist nach folgenden Kategorien zu ermitteln:

- Studienanfänger_innen,
- Abschlüsse aller einzelnen Studien (Erstabschlüsse, Zweitabschlüsse).

Die jeweiligen Anteile sind in absoluten Zahlen und in Prozentsätzen auszuweisen.

- 3 . Lehrende: Zeitvolumen der Lehre.

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

Das Ausmaß der im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung abgehaltenen Lehre wird gesondert und nach Geschlecht der Lehrenden differenziert erfasst und ausgewiesen, bzw. der E-Learning Anteil erhoben.

In regelmäßigen Abständen werden in Projekten weitere gleichstellungsbezogene Erhebungen durchgeführt. Die Definition der jeweiligen Inhalte wird zwischen der OE Genderkompetenz, dem Rektorat und dem AKG abgestimmt.

(2) Letztverantwortlich für die Erhebung der Frauenquoten gemäß Abs 1 ist der_die Rektor_in. Er_Sie sorgt für eine kontinuierliche und möglichst lückenlose Erhebung der erforderlichen Daten in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen der TU Wien.

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

§ 13 Erhebung der Entlohnung

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

(2) Separat auszuweisen sind dabei:

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

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

(3) Letztverantwortlich für die Erhebung gemäß Abs. 1 ist der_die Rektor_in. Er_Sie sorgt für eine kontinuierliche und möglichst lückenlose Erhebung der erforderlichen Daten in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen der TU Wien.

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

§ 14 Berichtspflichten zur Förderung von Frauen

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

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

1. Mitarbeiter_innen und Forschungsstipendiat_innen aller Organisationseinheiten in allen Anstellungsverhältnissen und Funktionen und in allen Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnissen,
2. Beendigung und Verlängerung von Dienstverhältnissen,
3. Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen nach Anstellungsverhältnissen nach Maßgabe der vorhandenen Daten,
4. Zuteilung von intern vergebenen Fördermitteln und Preisen,
5. Frauenanteil der aktiven Studierenden lt. Wissensbilanz und der Absolvent_innen der unterschiedlichen Studienabschlüsse,

6. Anteil der Stunden in der Lehre, die von Frauen abgehalten wurden, nach Fakultät, LVA-Typ.

(3) Darüber hinaus werden folgende budgetäre Daten berichtet:

1. Auszahlungen von Nebentätigkeiten nach Verwendungsgruppen und Geschlecht,
2. Anzahl und Summe der Überzahlungen über die Kollektivvertrags- (KV) Gehaltsordnung für alle KV-Dienstverhältnisse (Globalbudget und Drittmittel),
3. Abgeltung von Überstunden nach Anstellungsverhältnissen und Funktionen,
4. Anzahl und Volumina der pro Projektleiter_in geführten Forschungsprojekte pro Fakultät,
5. Vergabe von Reisemitteln nach Anstellungsverhältnissen.

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

Teil C. Lehre

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

Bei der Gestaltung der Curricula ist auf die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung bzw. von frauen- und geschlechtersensiblen Themenstellungen in Form von Lehrveranstaltungen in den Pflicht- und Wahlfächern zu achten. Ein Mindeststandard (3 ECTS-Anrechnungspunkte) an geschlechterbewusster Lehre (auch in Form von modernen Methoden, z.B. E-Learning Einheiten) ist jedenfalls sicher zu stellen, d.h. in den Studienplänen zu verankern. Zusätzlich ist ein angemessenes Lehrauftragskontingent für geschlechter- bzw. diversitätsspezifische Lehrveranstaltungen vom zuständigen Organ der TU Wien nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten zur Verfügung zu stellen, sodass Studierenden eine zertifizierte Schwerpunktbildung im Bereich der Wahl- und Freifächer ermöglicht wird.

§ 16 Begutachtung der Curricula

Der Senat bzw. die Studienkommission übermitteln jeden Entwurf zur Erlassung oder Änderung eines Studienplans der OE Genderkompetenz zur Stellungnahme. Jedem Entwurf ist eine Erklärung anzuschließen, inwiefern diese Entwürfe die Geschlechterdimension berücksichtigen und welche konkreten Maßnahmen gesetzt werden, um Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Entwurf und Erklärung sind der OE Genderkompetenz so zeitgerecht zur Stellungnahme zu übermitteln, dass die Stellungnahme der OE Genderkompetenz zeitgleich mit dem Entwurf zur Erlassung oder Änderung des Studienplans im Senat behandelt werden kann.

§ 17 Beteiligung von Frauen an der Lehre

(1) Weibliche Lehrende dürfen bei der Beauftragung und Betrauung mit universitätsinterner und - externer Lehre weder benachteiligt noch in Anbetracht der durchzuführenden Amts- und Drittmittelforschung und der damit einhergehenden Publikationstätigkeit übermäßig in Anspruch genommen werden. Frauen sind in ausgewogener Weise an der Lehre aller Kategorien zu beteiligen.

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

§ 17 Beteiligung von Frauen an der Lehre

(1) Weibliche Lehrende dürfen bei der Beauftragung und Betrauung mit universitätsinterner und - externer Lehre weder benachteiligt noch in Anbetracht der durchzuführenden Amts- und Drittmittelforschung und der damit einhergehenden Publikationstätigkeit übermäßig in Anspruch genommen werden. Frauen sind in ausgewogener Weise an der Lehre aller Kategorien zu beteiligen.

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

§ 18 Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache

Die Lehrenden und Studierenden verwenden eine geschlechtergerechte Sprache und verzichten auf geschlechterdiskriminierende bzw. Stereotypen fördernde Beispiele, Darstellungen und Themenstellungen.

§ 19 Evaluierung der Lehre

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

Teil D. Forschung

§ 20 Förderung der Forschung von Frauen

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

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

(3) Werden Organe oder Angehörige der Universität dazu berufen, über die Vergabe von Mitteln zur Forschungsförderung zu entscheiden, die von privater Seite zur Verfügung gestellt werden, so achten sie unter Beachtung der Qualifikation auch auf eine nach den Geschlechtern ausgewogene Verteilung der Mittel.

§ 21 Gleichwertigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung

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

§ 22 Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung

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

Teil E. Studierende

§ 23 Erhöhung des Frauenanteils in Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

- (1) Die TU Wien setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Frauen, insbesondere zu Studien, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- (2) In allen Studien, in denen der Anteil der Studienanfängerinnen oder Absolventinnen unter 50 % liegt, werden von den zuständigen Leitungsorganen bzw. den damit beauftragten Personen Strategien entwickelt und konkrete Maßnahmen gesetzt, die den Anteil der Frauen in diesen Studien erhöhen. Die OE Genderkompetenz berät bei der Entwicklung und unterstützt bei der Umsetzung dieser Maßnahmen.
- (3) Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Studienanfängerinnen werden von der TU Wien nach Möglichkeit auch finanziell unterstützt.
- (4) Stipendienangebote und Preise der TU Wien werden in geeigneter Weise den Studierenden bekannt gemacht. Frauen werden dabei zur Bewerbung besonders aufgefordert.
- (5) Die TU Wien wirkt darauf hin, dass zusätzliche Stipendien für Frauen eingeworben werden, dass Stipendien durch Erziehungsurlaub oder durch Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen werden können und die Altersgrenze für Stipendien bei familiären Verpflichtungen hinaufgesetzt wird.

§ 24 Mentoring und Coaching

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

Teil F. Personal- und Organisationsentwicklung

I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmung § 25 Personal- und Organisationsentwicklung

(1) Personal- und Organisationsentwicklung ist als ein wichtiges Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils sowie der Frauenförderung an der TU Wien anzusehen. Bei allen Maßnahmen, die die Personal- und Organisationsentwicklung betreffen, werden die Konzepte des Gender Mainstreaming und des Gender Budgeting berücksichtigt und auf die Förderung der Genderkompetenz aller TU Wien-Angehörigen hingewirkt. Der AKG wird in die Erstellung von strategischen Planungen (z.B. Entwicklungspläne) sowohl auf der Ebene der Fakultäten als auch des Rektorats beratend eingebunden.

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

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

5. Förderung des Erwerbs von Genderkompetenz und sozialer Kompetenz in allen Führungsebenen durch entsprechende Angebote der Personalentwicklung.
6. Berücksichtigung von Genderkompetenz und sozialer Kompetenz als Kriterien bei der Besetzung von Leitungspositionen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich.

II. Abschnitt: Personalaufnahme

§ 26 Allgemeines

(1) Entsprechend dem Frauenförderungsgebot des § 41 UG und § 11 B-GIBG ist der Anteil von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen sowie in allen Funktionen und Tätigkeiten an der TU Wien auf 50 % laut B-GIBG anzuheben bzw. ein bestehender Anteil von mindestens 50 % zu erhalten. Daher sind in Organisationseinheiten, in denen dieser Anteil noch nicht erreicht ist, Bewerberinnen, die für die angestrebte Stelle in gleichem Maße geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, so lange vorrangig aufzunehmen, bis ein Frauenanteil von mindestens 50% erreicht ist, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(2) Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe im Sinne des Abs. 1 dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben. Insbesondere ist die Heranziehung des Familienstandes oder von Unterhaltsverpflichtungen unzulässig.

§ 27 Ausschreibung von Stellen und Funktionen

(1) Ausschreibungstexte werden in weiblicher und männlicher oder in geschlechterneutraler Form abgefasst und dürfen keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen. Ausgenommen sind Stellenausschreibungen im Rahmen von speziellen Förderungsprogrammen, um eine signifikante Unterrepräsentation eines Geschlechts zu beheben („positive Diskriminierung“).

(2) Die für die zu besetzende Stelle oder Funktion maßgeblichen Qualifikationen (Anforderungsprofil) müssen vollständig in den Ausschreibungstext aufgenommen werden. Bei der Formulierung von Aufnahmevoraussetzungen in Ausschreibungstexten orientiert sich die ausschreibende Stelle an den Kriterien, die im jeweiligen Anforderungsprofil der Stelle vorgesehen sind. Zur Erfüllung der mit der Stelle oder Funktion verbundenen Aufgaben erforderliche Sprachkenntnisse sind im Ausschreibungstext anzuführen. Ausschreibungstexte, die sich auf Führungspositionen und Positionen mit Personalverantwortung beziehen (insbesondere Post-Doc-Stellen, Laufbahnstellen, Professuren und Leitungspositionen im administrativen Bereich) haben als Aufnahmekriterium auch Genderkompetenz zu enthalten.

(3) Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen bzw. für (zusätzliche) Leitungsfunktionen enthalten den Zusatz: „Die TU Wien strebt eine Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“ Für die Ausschreibung von hochqualifizierten Stellen im wissenschaftlichen-künstlerischen (ab Post-Doc, ausgenommen Professuren nach § 99(3) und (4)) sowie Leitungsfunktionen im administrativen Bereich (lt. Governance Struktur) wird eine 3-wöchige Ausschreibungsfrist auf internationalem Level, zumindest aber auf europäischem Level, vereinbart. Bei bestehender Unterrepräsentation (§ 11 Abs. 2 B-GIBG) wird weiters der Satz angefügt: „Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen, sofern nicht in der Person eines gleich qualifizierten Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“ (Öffnungsklausel § 11b B-GIBG.)

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

(5) Die Ausschreibungstexte samt Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibung der betreffenden Organisationseinheit werden dem AKG so rechtzeitig zur Kenntnis gebracht, dass dieser vor der Freigabe gegenüber dem Mitteilungsblatt gemäß § 42 Abs 6 Z1 UG 14 Tage Zeit zur Begutachtung und Stellungnahme hat.

(6) Ausschreibungstexte unterliegen dem Einspruchsrecht und in weiterer Folge Beschwerderecht des AKG an die Schiedskommission.

(7) Unzulässig sind Ausschreibungstexte, die den Abs. 1 und 2 widersprechen sowie Ausschreibungstexte, die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für das nachfolgende Personalauswahlverfahren darstellen. Gleiches gilt für eine überspezifizierte Ausschreibung, wenn der begründete Verdacht besteht, dass der potentielle Kreis der Bewerbungen zugunsten einer bestimmten Person oder zugunsten eines Geschlechts unsachlich eingeschränkt werden soll oder eine andere Diskriminierung im Sinne des B-GIBG vorliegt.

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

(9) Auch im Falle einer Umstellung auf ein IT-basiertes Verfahren sind die vorhergehenden Bestimmungen entsprechend umzusetzen.

§ 28 Motivieren zur Bewerbung

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

§ 29 Wiederholung der Ausschreibung

(1) Die ausschreibende Stelle hat nachweislich aktiv nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen. Dabei sind die Richtlinien des AKG zum Entfall der Wiederholung der Ausschreibung in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.

(2) Nach Ablauf der Bewerbungsfrist übermittelt die ausschreibende Stelle, ggf. über die zuständige Personalabteilung, dem AKG eine Liste der Bewerber_innen und eine schriftliche Aufzählung jener Maßnahmen, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren, sowie alle Bewerbungsunterlagen, sofern der AKG nicht schriftlich darauf verzichtet. Der AKG gibt daraufhin seine Stellungnahme ab. Ein entsprechender Nachweis ist in den Akt aufzunehmen.

(3) Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von ausreichend qualifizierten Frauen eingelangt und wurden keine Bemühungen zur Motivierung von Bewerberinnen gesetzt, ist die Stelle vor Beginn des Auswahlverfahrens nochmals auszuschreiben und das Bemühen um Bewerberinnen nachzuholen. Erhebt der AKG in seiner Stellungnahme keinen begründeten Einwand, kann die Wiederholung der Ausschreibung entfallen. Langen auf Grund der neuerlichen Ausschreibung wiederum keine Bewerbungen von Frauen ein, ist das Auswahlverfahren durchzuführen.

§ 30 Beziehung des AKG im Auswahlverfahren

(1) Dem AKG ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich die Liste der eingelangten Bewerbungen sowie alle Bewerbungsunterlagen, sofern der AKG nicht schriftlich darauf verzichtet, zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs 6 Z 2 UG).

(2) Werden im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Stelle oder Funktion Aufnahme- oder Auswahlgespräche mit Bewerber_innen durchgeführt, ist die Liste der eingeladenen Bewerber_innen dem AKG unverzüglich zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs 6 Z 3 UG); die vollständigen Bewerbungsunterlagen sind dem AKG unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen zur Verfügung zu stellen. Alle Bewerberinnen, die den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, sind einzuladen. Der AKG ist zu diesen Bewerbungsgesprächen rechtzeitig (spätestens fünf Arbeitstage davor) nachweislich schriftlich einzuladen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z.B. einer ungewöhnlich großen Anzahl an Bewerber_innen) kann ausnahmsweise und mit schriftlichem Einverständnis des AKG die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen reduziert werden.

(3) Bei Einschaltung von Dritten zur Bewertung von Bewerber_innen (z.B. externe Unternehmensberatung, Personalberatung), die eine Vorauswahl treffen, ist darauf zu achten, dass die angewendeten Auswahlverfahren gemäß EU-rechtlichen Vorgaben Gender Mainstreaming und Gender Budgeting als verpflichtendes Qualitätsmerkmal aufweisen. Der Frauenförderungsplan und der Gleichstellungsplan der TU Wien werden diesen externen Dritten verpflichtend zur Kenntnis gebracht. Der AKG ist in diesen Auswahlprozess einzubeziehen und zu allen Aufnahme-, Vorstellungs- und Bewerbungsgesprächen, Hearings u. dgl. rechtzeitig, spätestens 5 Arbeitstage davor, per E-Mail einzuladen.

(4) In Berufungsverfahren für Universitätsprofessor_innen gelten zusätzlich die Punkte §§ 32-34 dieses FFP.

§ 31 Aufnahmegespräche mit Bewerberinnen aufgrund einer Ausschreibung

(1) In Aufnahmegesprächen haben diskriminierende Fragestellungen (z.B. nach der Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(2) Bewerbungen von Frauen während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Arbeitsplatz sind in das Auswahlverfahren einzubeziehen und gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.

(3) Im Ausschreibungstext nicht genannte Aufnahmekriterien dürfen grundsätzlich nicht berücksichtigt werden. Ist ausnahmsweise im jeweiligen Personalaufnahmeverfahren die Entwicklung von Hilfskriterien zur Entscheidungsfindung unerlässlich, so dürfen diese nicht unsachlich sein. Auch darf von den im Ausschreibungstext angeführten Qualifikationsanforderungen nicht auf Grund einer Heranziehung der Hilfskriterien abgegangen werden. Die Hilfskriterien müssen ein taugliches Mittel zur Entscheidungsfindung darstellen, d.h. Aspekte, die keine Aussagekraft in Bezug auf die künftige Aufgabenerfüllung haben, dürfen nicht herangezogen werden. Weiters dürfen keine Hilfskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, stereotypen Rollenverständnis der Geschlechter orientieren. Werden bei der Auswahlentscheidung ausnahmsweise Hilfskriterien herangezogen, ist die so zustande gekommene Personalentscheidung gegenüber dem AKG schriftlich und nachvollziehbar zu begründen.

(4) Sind Frauen gem. § 11 Abs 2 B-GIBG unterrepräsentiert und wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, so hat der die Vorschlagsberechtigte die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder Bewerberin im Einzelnen schriftlich darzulegen.

III. Abschnitt: Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

§ 32 Teilnahme an Berufungsverfahren

(1) Die Mitglieder des AKG haben das Recht, maximal zu zweit mit beratender Stimme an Sitzungen der Berufungskommission teilzunehmen und Anträge in Verfahrensfragen zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Die Mitglieder des AKG sind fristgerecht zu jeder Sitzung der Berufungskommission zu laden. Unterbleibt die Ladung, hat die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Einladung des AKG die Beratung und Beschlussfassung in der diesem Beschluss zu Grunde liegenden Sache neuerlich durchzuführen.

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

(3) Der AKG hat das Recht, nach Maßgabe des § 42 Abs 4 UG unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen Einblick in alle Unterlagen zu nehmen, insbesondere die Abschlussberichte der Sondierungsausschüsse, in die Bewerbungsunterlagen und die Gutachten. Er hat auch das Recht, diese Unterlagen zu vervielfältigen. Dabei ist der Bericht des Sondierungsausschusses dem AKG vor der Ausschreibung, spätestens jedoch **gemeinsam** mit dem Entwurf des Ausschreibungstextes vorzulegen.

(4) Der Sondierungsausschuss achtet bei der Suche nach geeigneten Personen für eine Professur auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis von verfügbaren professorablen Personen in ihrer Vorschlagsliste. Dabei ist der Bericht des Sondierungsausschusses dem AKG vor der Ausschreibung, spätestens jedoch **gemeinsam** mit dem Entwurf des Ausschreibungstextes vorzulegen.

§ 33 Einladung zu Berufungsvorträgen

Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens Bewerber_innen zu einem Vortrag oder zu einer persönlichen Präsentation eingeladen, sind jedenfalls alle Bewerberinnen einzuladen, die die Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z.B. einer ungewöhnlich großen Anzahl an Bewerberinnen) kann ausnahmsweise und mit schriftlichem Einverständnis des AKG die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen reduziert werden.

§ 34 Auswahlentscheidungen

- (1) Bewerberinnen, die gleich gut geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind solange vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen, bis der Frauenanteil von 50% in der jeweiligen Personalkategorie erreicht ist.
- (2) Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die gleich geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.
- (3) Wurde keine Bewerberin in den Berufungsvorschlag aufgenommen, hat die Berufungskommission bei der Würdigung der Bewerberinnen die Gründe für ihre Nichtberücksichtigung schriftlich im Einzelnen darzulegen.
- (4) Der/Die Rektor_in hat seine/ihre Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag noch vor Aufnahme von Berufungsverhandlungen dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen schriftlich bekannt zu geben. Der AKG kann gegen diese Auswahlentscheidung innerhalb von drei Wochen ab Einlangen der Bekanntgabe Beschwerde wegen Diskriminierung an die Schiedskommission erheben (§ 98 Abs. 9 UG).

IV. Abschnitt: Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung

§ 35 Mentoring und Coaching

- (1) Die TU Wien fördert Programme zur Personalentwicklung. Sie entwickelt in Kooperation mit dem Fachbereich Personalentwicklung Maßnahmen zur Personalentwicklung für Mitarbeiterinnen und Forschungsstipendiatinnen, insbesondere frauenspezifische Mentoring- und Coaching-Programme und Karriereplanungsseminare sowie Gendertrainings für alle Mitarbeiterinnen und Forschungsstipendiatinnen an der TU Wien.
- (2) Mentoring, d.h. die systematische fachliche, organisatorische und soziale Einführung, Begleitung und Unterstützung der Mitarbeiterinnen, Forschungsstipendiatinnen und Studentinnen der TU Wien ist ein wichtiger Aspekt der Karriere- bzw. Laufbahnförderung. In der Einführungsphase neuer Mitarbeiterinnen und Forschungsstipendiatinnen sind die unmittelbaren Vorgesetzten bzw. bei Forschungsstipendiatinnen die Betreuer_innen verpflichtet, als Mentor_innen zu wirken. Von diesen Vorgesetzten können auch andere im jeweiligen Aufgabengebiet erfahrene Mitarbeiter_innen der TU Wien als Mentor_in eingesetzt werden. Verantwortlich für eine bedarfsgerechte Einführung der neuen Mitarbeiterinnen und Forschungsstipendiatinnen bleiben jedoch die unmittelbaren Vorgesetzten.
- (3) Tätigkeiten als Mentor_in sind als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten zu sehen. Die unmittelbaren Vorgesetzten haben auf daraus erwachsende zusätzliche Belastungen bei der Verteilung der Dienstpflichten besondere Rücksicht zunehmen.

§ 36 Dienstpflichten

- (1) Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes.
- (2) In Dienstbeschreibungen und Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für die Mitarbeiterinnen ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.
- (3) Bei der Festlegung der Dienstpflichten des wissenschaftlichen Universitätspersonals ist auch bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung zu achten. Die Verwendung muss so erfolgen, dass durch Erbringung wissenschaftlicher Leistungen der Erwerb von weiterführenden Qualifikationen ermöglicht wird.

§ 37 Mitarbeiter_innengespräch

(1) Mit allen Mitarbeiter_innen der TU Wien werden regelmäßig Mitarbeiter_innengespräche geführt. Das Mitarbeiter_innengespräch dient auch dazu, die erbrachten Leistungen der Mitarbeiter_innen im Hinblick auf die für die Karriere erforderlichen Qualifikationen zu besprechen und den Fortgang durch entsprechende Rahmenbedingungen zu fördern. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen sind in diesem Zusammenhang insbesondere Dissertation bzw. Habilitation zu berücksichtigen.

(2) Als Grundlage für die Durchführung des Mitarbeiter_innengesprächs gelten bis auf weiteres §45a BDG, § 5 VBG, § 9 Abs. 4 Kollektivvertrag für Arbeitnehmer_innen der Universitäten und die Informationen des Vizerektorats für Personal

§ 38 Aus- und Weiterbildung insbesondere für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

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

(2) Vorgesetzte haben Mitarbeiterinnen im wissenschaftlichen Bereich zur Promotion bzw. Habilitation zu ermutigen. Darüber hinaus sind sie über einschlägige Fachtagungen, fach einschlägige wissenschaftliche Vereinigungen, Publikationsmöglichkeiten und die Möglichkeit zur Mitarbeit in Forschungsprojekten zu informieren. Ebenso haben die unmittelbaren Vorgesetzten dafür Sorge zu tragen, dass Mitarbeiterinnen bei der Inanspruchnahme finanzieller Mittel für Dienstreisen, Reisekostenzuschüsse usw. sowie von Sonderurlaub gegenüber Mitarbeitern nicht benachteiligt werden.

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

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

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

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

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

(8) Die unmittelbaren Vorgesetzten haben Mitarbeiter_innen auf Wunsch die Teilnahme an geeigneten Fortbildungs- und Schulungsseminaren nach Maßgabe der verfügbaren Mittel und unter Berücksichtigung der sonstigen Dienstpflichten zu ermöglichen. Sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen Arbeitszeitänderungen notwendig, sind diese von den unmittelbaren Vorgesetzten zu gewähren, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen.

(9) Bei der Anmeldung zu Fortbildungskursen, insbesondere zu jenen, die zur Übernahme in höherwertige Verwendungen und Funktionen qualifizieren, werden bis zur Erreichung einer 50%igen Frauenquote vorrangig Frauen berücksichtigt. Dies gilt ebenso für Aus- und Weiterbildungskurse mit beschränkter Teilnahmemöglichkeit.

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

V. Abschnitt: Weitere Bestimmungen

§ 39 Verwendungsänderungen

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

(2) Teilzeitbeschäftigung darf bei einer Auswahlentscheidung nicht benachteiligend als Kriterium herangezogen werden. Es müssen die organisatorischen Voraussetzungen geschaffen werden, dass Leitungsfunktionen grundsätzlich auch teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter_innen zugänglich sind.

§ 40 Vertretung von Mitarbeiterinnen während des Mutterschutzes

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

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

§ 41 Zusammensetzung von Kommissionen

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

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

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

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

(5) Der AKG ist zu den Sitzungen des Senats, von Berufungskommissionen, von Habilitationskommissionen, von Studienkommissionen, der Laufbahnstellenbeiräte sowie der Beiräte bezüglich personenbezogener Evaluierung mit beratender Stimme zeitgerecht einzuladen.

§ 42 Frauen in der universitären Verwaltung

(1) Bei der Beschickung von nicht ständigen Beiräten, Kommissionen und Arbeitsgruppen im Rahmen der (inter-)universitären Kooperation oder Verwaltung wird darauf geachtet, dass Frauen in angemessener Anzahl als Mitglieder nominiert werden. Frauen sind, wenn möglich, in den Wahlvorschlag für den Vorsitz aufzunehmen. Dies gilt auch für Wahlvorschläge für monokratische Ämter.

(2) Bei der Zusammensetzung von Kommissionen und Gremien, die sich mit Personalangelegenheiten und Personalentwicklung befassen, wird das Frauenförderungsgebot beachtet. Sind mehrere Mitglieder zu bestellen, wird auf das zahlenmäßige Verhältnis der männlichen und weiblichen Mitarbeiter_innen in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht genommen.

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

§ 43 Externe Beratung in Personalangelegenheiten

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

Teil G. Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung

§ 44 Der AKG und sein Büro

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

(2) Der AKG besteht aus 36 Mitgliedern, davon 18 Hauptmitglieder und 18 Ersatzmitglieder. Die Ersatzmitglieder können die Hauptmitglieder bei Verhinderung vertreten. Die Personengruppen des Senats entsenden die Mitglieder auf Vorschlag des AKG gemäß Satzungsteil AKG .

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

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

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

(6) Die Mitarbeit im AKG ist als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung anzusehen und der Dienstzeit anzurechnen bzw. in der Dienstzeit zu ermöglichen. Die Vorgesetzten haben auf die daraus zusätzlich erwachsenden Belastungen bei der Verteilung der Dienstpflichten besondere Rücksicht zu nehmen. Die Tätigkeit im AKG ist bei Evaluierungen zeitlich zu berücksichtigen.

(7) Die Mitglieder des AKG, die in einem Dienstverhältnis zur TU Wien stehen, sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.

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

§ 45 Organisationseinheit Genderkompetenz

(1) An der Technischen Universität Wien wird gemäß § 19 Abs. 2 Z. 7 UG eine Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung eingerichtet. Sie trägt die Bezeichnung „Genderkompetenz“.

(2) Die näheren Regelungen finden sich in der Satzung der Technischen Universität Wien.

§ 46 Vernetzung

(1) Der_Die Vorsitzende des AKG, sowie seine_ihre Stellvertreter_innen und der_die Leiter_in der OE Genderkompetenz sowie der_die Leiter_in des Büros des AKG halten untereinander regelmäßig Kontakt, informieren und unterstützen

einander und entwickeln gemeinsame Strategien zur Herstellung eines gleichberechtigten Zusammenwirkens der Geschlechter an der TU Wien.

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

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

Teil H. Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme

§ 47 Budgetangelegenheiten

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

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

§ 48 Anreizsysteme

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

Teil I. Umsetzung und Berichtspflichten

§ 49 Umsetzung

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

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

§ 50 Berichtspflichten

(1) Hinsichtlich der Berichtspflichten gilt grundsätzlich das Leistungsvereinbarungsmonitoring, das Bestandteil der Wissensbilanz ist. Darüber hinaus sind die Bestimmungen dieses FFP in den §§ 12 bis 14 zu beachten.

(2) Alle Berichte sind dem AKG zuzustellen. Die Veröffentlichung gilt als Zustellung an den AKG.

(3) Der AKG ist mindestens fünf Arbeitstage vorher zu allen Sitzungen der entsprechenden Kollegialorgane zu laden, in denen diese Berichte behandelt werden.

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

§ 51 Evaluierung und Qualitätssicherung

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

Bei Evaluierungen gemäß § 14 Abs. 7 UG einschließlich der Anwendung vergleichender Maßstäbe sind unmittelbare oder mittelbare Diskriminierungen jeder Art, insbesondere Diskriminierungen gegenüber weiblichen Beschäftigten, zu vermeiden. Das Gebot zur Frauenförderung ist auch bei Evaluierungen zu beachten.

§ 52 Geltungsdauer

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

§ 53 Inkrafttreten

Die Änderung des Satzungsteils gemäß MBl. 2025, 10. Stück, lfdNr. 98. tritt am Tag nach ihrer Verlautbarung im Mitteilungsblatt in Kraft.