

Frauenförderungsplan

Der Senat der Montanuniversität Leoben hat in seiner Sitzung vom 16. März 2005 auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und des Rektorates gemäß § 41 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 100/1993 in Verbindung mit § 44 Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120/2002, beide in der jeweils geltenden Fassung, folgenden Frauenförderungsplan im Wirkungsbereich der Montanuniversität Leoben beschlossen.

Inhaltsverzeichnis

Präambel

I Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Frauenförderungsgebot
- § 3 Unterrepräsentation von Frauen
- § 4 Ziele des Frauenförderungsplanes
- § 5 Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache
- § 6 Gender Mainstreaming
- § 7 Erhebungspflichten

II Forschung

- § 8 Förderung der Forschung von Frauen

III Lehre

- § 9 Beteiligung an Lehre, Frauenquote

IV Studierende

- § 10 Erhöhung des Frauenanteils in Studien, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- § 11 Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen

V Personalaufnahme

- § 12 Vorrangige Aufnahme in den Universitätsdienst
- § 13 Ausschreibung von Stellen und Funktionen
- § 14 Wiederholung der Ausschreibung
- § 15 Bewerbungsgespräche
- § 16 Auswahlkriterien
- § 17 Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

VI Personalentwicklung

- § 18 Aus- und Weiterbildung
- § 19 Mentoring
- § 20 Dienstpflichten

§ 21 Karrieregespräch sowie Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch

VII Weitere Bestimmungen

§ 22 Vorrang beim beruflichen Aufstieg

§ 23 Frauen in der universitären Verwaltung

§ 24 Sonder- und Karenzurlaube, Karenzen, Pflegefreistellungen

§ 25 Kinderbetreuung

§ 26 Menschengerechte Arbeitsbedingungen

§ 27 Diskriminierungsverbot

§ 28 Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

VIII Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung

§ 29 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

IX Anreizsysteme

§ 30 Anreizsysteme

Präambel

Die Montanuniversität Leoben 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 Universität die ihrer Qualifikation entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten haben und die für Frauen bestehenden Nachteile beseitigt bzw. ausgeglichen werden, als gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen. Die tatsächliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Frauenförderung haben ihren adäquaten Niederschlag in der Personalpolitik, Forschung und Lehre sowie in der Verteilung der Ressourcen zu finden. Dazu gehört auch die Förderung der weiblichen Studierenden als potentielle künftige Wissenschaftlerinnen.

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1. Geltungsbereich

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

§ 2. Frauenförderungsgebot

Die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers (§ 2 Abs. 4 B-GBG) haben nach Maßgabe des Frauenförderungsplanes auf eine Beseitigung

1. einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie
2. von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis hinzuwirken (Frauenförderungsgebot).

§ 3. Unterrepräsentation von Frauen

Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl

1. der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Verwendungsebene und innerhalb dieser in der jeweiligen dienstrechtlichen Kategorie oder
2. sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), die auf die dauernd Beschäftigten entfallen, jedoch keiner der vorgenannten Kategorien zuzuordnen ist,

im Wirkungsbereich der Montanuniversität Leoben weniger als 40% beträgt.

§ 4. Ziele des Frauenförderungsplanes

(1) Ziel des Frauenförderungsplans ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten auf allen Verwendungsebenen und innerhalb dieser in allen dienstrechtlichen Kategorien und Funktionen im Bereich der Montanuniversität Leoben auf mindestens 40 % zu erhöhen sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen. 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) Förderungsmaßnahmen sind mit dem Ziel anzuwenden, die in den einzelnen Verwendungsebenen, dienstrechtlichen Kategorien sowie Funktionen jeweils bestehende Frauenquote innerhalb von zwei Jahren ab Kundmachung dieser Verordnung möglichst zu erhöhen, bis eine 40% Frauenquote erreicht ist.

(3) Durch die Umsetzung des Frauenförderungsplanes verfolgt die Montanuniversität darüber hinaus insbesondere noch folgende strategische und operative Ziele:

1. Chancengleichheit: Frauen sind in allen Verwendungsebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten als gleichberechtigt anzuerkennen.
2. Frauenförderung: Angestrebt wird die Förderung der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die Erhöhung des Frauenanteils bei Forschungsprojekten und Habilitationen und die Förderung weiblicher Studierender an der Universität.
3. Vermeidung von Benachteiligungen: Beseitigung von Benachteiligungen von weiblichen Dienstnehmerinnen oder Studierenden.

§ 5 Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache

Alle Vertreter des Dienstgebers (§ 2 Abs. 4 B-GBG) bedienen sich in offiziellen Aussendungen, Kundmachungen und anderen an die Öffentlichkeit gerichteten Mitteilungen sowie im internen Geschäftsverkehr einer geschlechtergerechten Sprache. Organ- und Funktionsbezeichnungen sind, sofern dies sprachlich möglich ist, so zu wählen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen.

§ 6 Gender Mainstreaming

In sämtliche universitäre Entscheidungsprozesse ist die Perspektive der Geschlechterverhältnisse einzubeziehen. Alle Entscheidungsprozesse sind für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen.

§ 7 Erhebungspflichten

Der Anteil der weiblichen Dienstnehmerinnen an der Gesamtzahl der Beschäftigten sowie der Anteil der weiblichen Studierenden an der Gesamtzahl der Studierenden, der Studienanfängerinnen und Studienanfänger sowie der Studienabsolventinnen und Studienabsolventen der Universität und der jeweilige Anteil der weiblichen Studierenden, Studienanfängerinnen und -absolventinnen sind für jedes Studium alle zwei Jahre mit Stichtag 1. Juli zu ermitteln und fortzuschreiben. Die Ergebnisse sind zu publizieren.

II Forschung

§ 8 Förderung der Forschung von Frauen

- (1) Bei der Vergabe der für die Forschungsförderung von Studierenden zur Verfügung stehenden Budgetmittel der Universität (z.B. Forschungsstipendien) sind weibliche Studierende entsprechend ihrer Qualifikation und ihrem zahlenmäßigen Stärkeverhältnis an der Gesamtzahl der Studierenden zu berücksichtigen.
- (2) Bei der Vergabe der für die Forschungsförderung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern in wissenschaftlicher Verwendung zur Verfügung stehenden Budgetmittel der Universität sind weibliche Dienstnehmerinnen in wissenschaftlicher Verwendung entsprechend ihrer Qualifikation und ihrem zahlenmäßigen Stärkeverhältnis an der Gesamtzahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in wissenschaftlicher Verwendung zu berücksichtigen.

III Lehre

§ 9 Beteiligung an Lehre, Frauenquote

- (1) Der Anteil der weiblichen Universitätslehrerinnen an der Gesamtzahl der Universitätslehrer ist in allen Kategorien innerhalb von zwei Jahren tunlichst zu erhöhen, bis eine 40%-Frauenquote er-

reicht ist. Dies jedoch unter der Prämisse, dass dieses Ziel nach Maßgabe des jeweiligen Personalstandes der Universität, der Qualifikation der Bewerberinnen und den weiteren Rahmenbedingungen überhaupt möglich ist.

- (2) Weibliche Lehrende dürfen bei der Beteiligung an universitätsinterner Lehre nicht benachteiligt werden. Vielmehr ist darauf zu achten, dass weibliche Lehrende in ausgewogener Weise an der Lehre beteiligt werden.

IV Studierende

§ 10 Erhöhung des Frauenanteils in Studien, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

- (1) Weibliche Studierende sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der weiblichen Studienanfängerinnen an der Gesamtzahl der Studienanfänger unter 40 % liegt. Diese Quote ist für jedes Studium jährlich zu ermitteln.
- (2) Die Universität setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Frauen insbesondere zu Studien, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Dies gilt sinngemäß auch zur Förderung von Studienabschlüssen von weiblichen Studierenden.
- (3) Studien, in denen weibliche Studierende unterrepräsentiert sind, sind insbesondere auf Messen und bei sonstigen Informationsveranstaltungen vorzustellen und zu bewerben.

§ 11 Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen

Die Universität trifft geeignete Maßnahmen, die daraufhin ausgerichtet sind, dass sich Schwangerschaft, Mutterschaft sowie Betreuungspflichten gegenüber pflegebedürftigen Angehörigen von Studierenden nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken. Bei der zeitlichen Festlegung des Lehrangebots ist darauf angemessen Rücksicht zu nehmen.

V Personalaufnahme

§ 12 Vorrangige Aufnahme in den Universitätsdienst

- (1) Bewerberinnen, die für den angestrebten Arbeitsplatz 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 in der betreffenden Verwendungsebene und innerhalb dieser in der betreffenden dienstrechtlichen Kategorie mindestens 40 % beträgt.
- (2) Bei der Beurteilung, ob Bewerberinnen nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, ist insbesondere von den gesetzlichen Aufnahmeerfordernissen, vom Ausschreibungstext und vom Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes auszugehen.

§ 13 Ausschreibung von Stellen und Funktionen

- (1) Ausschreibungstexte sind in weiblicher und männlicher Form abzufassen und haben keine zusätzlichen Anmerkungen zu enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.
- (2) In Ausschreibungen von Arbeitsplätzen und Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen.
- (3) Die Ausschreibungstexte dürfen nicht so allgemein gehalten werden, dass dadurch der potentielle Kreis der Kandidatinnen und Kandidaten zu Gunsten eines bestimmten Geschlechts unsachlich eingeschränkt werden würde.
- (4) Die Ausschreibung hat jedenfalls zu enthalten:
 1. alle für die zu besetzende Stelle maßgeblichen Qualifikationen
 2. den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen für Arbeitsplätze einer bestimmten Verwendung (Einstufung) oder für eine bestimmte Funktion besonders erwünscht sind, sofern der Anteil der Frauen in einer solchen Verwendung oder Funktion unter **50%** liegt und
 3. wenn Fördermaßnahmen nach den §§ 11b und 11c B-GBG geboten sind – den Hinweis auf diesen Umstand.
- (5) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind mit der Möglichkeit einer Stellungnahme zur Kenntnis zu bringen:
 1. alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen
 2. die Liste der eingelangten Bewerbungen
 3. die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber
 4. im Berufungsverfahren die Auswahlentscheidung des Rektors nach § 98 Abs. 9 UG 2002
 5. den Namen der Bewerberin oder des Bewerbers, mit der bzw. mit dem der Arbeitsvertrag abgeschlossen werden soll.
- (6) Im Falle des Entfalls einer Ausschreibung nach § 107 Abs. 2 Universitätsgesetz 2002 sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die getroffene Personalauswahl und die hierfür maßgeblichen Gründe bekannt zu geben.
- (7) Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass der Ausschreibungstext selbst oder eine sonstige Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen insbesondere auf Grund ihres Geschlechts darstellen könnte, kann er das ausschreibende oder sonst zuständige Organ der Universität innerhalb einer Woche um eine schriftliche Stellungnahme zu den einzelnen Beschwerdepunkten ersuchen. Dem angesprochenen Organ der Universität steht hiefür ebenfalls eine Frist von einer Woche zur Verfügung. Erfolgt innerhalb dieser Frist keine Stellungnahme oder wird den Einwendungen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen innerhalb dieser Frist nicht bzw. nicht zur Gänze entsprochen, ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen berechtigt, innerhalb von zwei weiteren Wochen schriftlich Beschwerde bei der Schiedskommission einzubringen. Das zuständige Organ der Universität ist von diesem Schritt unverzüglich schriftlich zu informieren.

- (8) Im Falle einer Mitteilung nach Abs. 6 (Entfall der Ausschreibung) findet Abs. 7 mit der Maßgabe sinngemäß Anwendung, dass die dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bzw. dem zuständigen Organ der Universität zur Verfügung stehende Frist zur Einforderung bzw. Abgabe einer Stellungnahme drei Arbeitstage beträgt.
- (9) Die Anrufung der Schiedskommission vor Einforderung einer Stellungnahme nach den Abs. 7 bzw. 8 ist nicht zulässig.

§ 14 Wiederholung der Ausschreibung

- (1) Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, die die gesetzlichen Anstellungserfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, so ist dies dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen schriftlich bekannt zu geben (§ 13 Abs. 5 Z. 2).
- (2) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kann innerhalb einer Woche eine Wiederholung der Ausschreibung verlangen, wenn er berechtigten Grund zur Annahme hat, dass Frauen an ihrer Bewerbung gehindert worden sind.
- (3) Langen nach Wiederholung der Ausschreibung wiederum keine Bewerbungen von Frauen ein, die die gesetzlichen Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, so ist das Verfahren ohne die Beteiligung von weiblichen Kandidatinnen fortzuführen.
- (4) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bleibt es unbenommen, geeignete Kandidatinnen zur Bewerbung zu ermuntern.

§ 15 Bewerbungsgespräche

- (1) Werden im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Stelle oder Funktion Aufnahme- oder Auswahlgespräche durchgeführt, sind grundsätzlich alle Bewerberinnen, die die gesetzlichen Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, zu diesen Aufnahme- oder Auswahlgesprächen einzuladen.
- (2) Wenn besondere Umstände dies rechtfertigen, kann die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen beschränkt werden. Eine Beschränkung auf unter drei Bewerberinnen bedarf der schriftlichen Zustimmung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.
- (3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist zur Teilnahme an allen Aufnahme-, Vorstellungs- und Bewerbungsgesprächen, Hearings, Assessment-Centers udgl., die von beratenden Gremien zur Vorbereitung von Personalentscheidungen geführt werden, einzuladen. Die Einladung hat ohne unnötigen Aufschub, möglichst jedoch drei Arbeitstage vor dem anberaumten Termin auf geeignete Weise zu erfolgen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, maximal zu zweit an diesen Sitzungen teilzunehmen.
- (4) In Aufnahmegesprächen, Hearings udgl. haben diskriminierende Fragestellungen (z.B. über die Familienplanung) zu unterbleiben.

§ 16 Auswahlkriterien

- (1) In Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung von Frauen ergibt oder die sich sonst an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.
- (2) Wegen Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen Bewerberinnen nicht benachteiligt werden.

§ 17 Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

- (1) Zu Vorträgen und Präsentationen im Rahmen von Berufungsverfahren sind alle Kandidatinnen und Kandidaten einzuladen, die die gesetzlichen Anstellungsvoraussetzungen erfüllen, den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen und von den Gutachtern als geeignet bezeichnet worden sind (§ 98 Abs. 6 UG 2002).
- (2) Kandidatinnen, die nicht geringer geeignet sind als die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen.
- (3) Mit im Besetzungsvorschlag aufgenommenen Kandidatinnen, die nicht geringer geeignet sind als die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.

VI Personalentwicklung

§ 18 Aus- und Weiterbildung

- (1) Der Aus- und Weiterbildung kommt zur Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen in höherwertigen Verwendungen (Funktionen) hohe Bedeutung zu. Frauen sind daher zu Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen bevorzugt zuzulassen.
- (2) Wird einem Antrag auf Teilnahme an einer Aus- oder Weiterbildungsveranstaltung nicht entsprochen, ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen auf sein Verlangen eine schriftliche Begründung der Ablehnung zu übermitteln.

§ 19 Mentoring

- (1) Mentoring, d.h. die systematische fachliche, organisatorische und soziale Einführung, Begleitung und Unterstützung der Beschäftigten ist ein wichtiger Aspekt der Karriere- und Laufbahnförderung. In der Einführungsphase neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen insbesondere die unmittelbaren Vorgesetzten als Mentorin oder Mentor wirken. Die unmittelbaren Vorgesetzten können auch andere geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität als Mentorin oder Mentor einsetzen. Verantwortlich für eine bedarfsgerechte Einführung der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben jedoch die unmittelbaren Vorgesetzten.
- (2) Tätigkeiten als Mentorin oder als Mentor sind als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten zu sehen und der Arbeits- bzw. Dienstzeit an-

zurechnen. Die Vorgesetzten haben auf daraus resultierende zusätzliche Belastungen besondere Rücksicht zu nehmen.

§ 20 Dienstpflichten

- (1) Bei der Festlegung der Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben, ist auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der betreffenden Organisationseinheit entsprechend ihren Fähigkeiten Bedacht zu nehmen.
- (2) Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, karriere-hemmenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientierte Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt auch für die Beschreibung der Arbeitsplätze.

§ 21 Karrieregespräch sowie Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch

- (1) Das Karrieregespräch dient unter anderem dazu, die erbrachten Leistungen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Hinblick auf die für die wissenschaftliche Karriere erforderliche Qualifikation (insbesondere Dissertation, Habilitation) zu besprechen und den wissenschaftlichen Fortgang durch entsprechende Rahmenbedingungen zu fördern. Karrieregespräche sind daher mindestens alle zwei Jahre mit allen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ungeachtet des auf sie anzuwendenden Personalrechts zu führen.
- (2) Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche sind mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ungeachtet des auf sie anzuwendenden Personalrechts zu führen.

VII Weitere Bestimmungen

§ 22 Vorrang beim beruflichen Aufstieg

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, so lange vorrangig aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden hervorgehobenen Verwendung (Funktion) mindestens 40 % beträgt.

§ 23 Frauen in der universitären Verwaltung

Bei der Zusammensetzung von beratenden Kommissionen und Gremien, die durch Verfügung des Dienstgebers eingerichtet werden oder sich mit Aufgaben der Personalentwicklung befassen, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer Bedacht zu nehmen. Von den vom Dienstgeber zu bestellenden Personen sollen Frauen dabei in der Anzahl bestellt werden, die diesem zahlenmäßigen Verhältnis entspricht.

§ 24 Sonder- und Karenzurlaube, Karenzen, Pflegefreistellungen

Bei der Inanspruchnahme von Sonder- und Karenzurlauben sowie Karenzen aus familiären Gründen und für die Pflegefreistellung gelten folgende Grundsätze:

1. Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- und Karenzierungsmöglichkeiten auch zur Erfüllung familiärer Verpflichtungen darf nicht zur unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung von Beschäftigten im Zusammenhang mit ihrem Dienst- oder Aus-bildungsverhältnis führen.
2. Im Falle des Wiedereinstiegs sollen diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausreichend Zeit für eine Einschulung und Einarbeitung in ihrem Aufgabenbereich gegeben werden.

§ 25 Kinderbetreuung

Das Rektorat hat alle zwei bis drei Jahre den Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen zu ermitteln und das Ergebnis in geeigneter Weise zu publizieren. Im Rahmen der rechtlichen und faktischen Möglichkeiten der Universität sind auch Kinderbetreuungsplätze in der erforderlichen Anzahl einzurichten. In die Bedarfsermittlung ist auch der Bedarf von karenzierten, dienstfreigestellten oder sonstigen, über längere Zeit hindurch abwesenden Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zu berücksichtigen.

§ 26 Menschengerechte Arbeitsbedingungen

Alle Angehörigen der Universität haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor sexueller oder jeder anderen Form der Belästigung, Diskriminierung und Mobbing. Personen, die von Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing betroffen sind, können über den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine kostenlose rechtliche Beratung sowie Hilfestellung in Anspruch nehmen.

§ 27 Diskriminierungsverbot

Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts (§§ 4 und 5 bis 8a B-GBG), der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (§ 13 B-GBG) oder im Zusammenhang mit einem Studium (§ 42 B-GBG) stellt einen schwerwiegenden Eingriff in die Rechte der verletzten Person dar und wird in keinesfalls geduldet.

§ 28 Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts (§§ 4 und 5 bis 8a B-GBG), der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters der sexuellen Orientierung (§ 13 B-GBG) oder im Zusammenhang mit einem Studium (§ 42 B-GBG) durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten der Universität verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

VIII Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung

§ 29 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

- (1) Die Erfüllung der Aufgaben als Mitglied im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen gilt als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten und ist der Arbeits- bzw. Dienstzeit anzurechnen.
- (2) Bei der Übertragung und Festlegung von Aufgaben des Arbeitsplatzes und bei der Festlegung von Dienstpflichten ist die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu berücksichtigen.
- (3) Den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung noch nach dem Ausscheiden aus dieser ein beruflicher Nachteil erwachsen.
- (4) Die Tätigkeit als Vorsitzende bzw. als Vorsitzender des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gilt als besonders berücksichtigungswürdiger Grund für eine Verlängerung des Dienstverhältnisses.
- (5) Den Mitgliedern des Arbeitskreises steht unter Fortzahlung der Dienstbezüge die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche freie Zeit zu. Die Inanspruchnahme ist der oder dem Dienstvorgesetzten mitzuteilen. Auf die dienstlichen Erfordernisse ist dabei angemessen Rücksicht zu nehmen.
- (6) Soweit es die dienstlichen Erfordernisse gestatten, ist den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 5 B-GBG zu ermöglichen. Sofern keine andere Regelung gilt, sind die Reise(Fahrt)auslagen nach Maßgabe der Reisegebührenvorschrift des Bundes (RGV 1955) abzugelten.
- (7) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.
- (8) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind vom Rektorat die zur Ausführung der administrativen Tätigkeiten erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zur Verfügung zu stellen.

IX Anreizsysteme

§ 30 Anreizsysteme

Die Universität setzt geeignete Maßnahmen zur Frauenförderung. Zu diesem Zweck sind Maßnahmen, die insbesondere der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen entgegenwirken, möglichst vorrangig zu behandeln und nach Maßgabe der vorhandenen Mittel zu berücksichtigen.