

# Satzung der Veterinärmedizinischen Universität Wien

## Satzungsteil 7: Frauenförderungsplan

(verlautbart im Mitteilungsblatt vom 02.07.2018)

### Inhalt

<b>Satzungsteil 7: Frauenförderungsplan der Veterinärmedizinischen Universität Wien gemäß § 19 Abs 2 Z 5 und 6 UG (verlautbart im Mitteilungsblatt vom 02.07.2018)</b>	<b>1</b>
<b>Präambel</b>	<b>1</b>
<b>I. Allgemeine Bestimmungen</b>	<b>1</b>
§ 1. Rechtliche Grundlagen	1
§ 2. Anwendungsbereich	1
§ 3. Ziele des Frauenförderungsplans	2
§ 4. Frauenförderungsgebot	2
§ 5. Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache	3
§ 6. Gender Mainstreaming	3
§ 7. Gender Budgeting	3
§ 8. Schutz und Würde am Arbeitsplatz und im Studium	4
§ 9. Erhebungs- und Evaluierungspflichten	4
§ 10. Förderfonds	4
<b>II. Forschung</b>	<b>5</b>
§ 11. Förderung der Forschung von Frauen	5
§ 12. Frauen- und Geschlechterforschung	5
<b>Lehre 5</b>	
§ 13. Beteiligung an Lehre	5
<b>III. Die Universität als Dienstgeberin</b>	<b>6</b>
A. Personalaufnahmeverfahren	6
§ 14. Personalauswahl	6
§ 15. Dienstpflichten	6
§ 16. Besondere Bestimmungen für Berufungsverfahren nach § 98 und § 99 UG	6
§ 17. Besondere Bestimmungen für Habilitationsverfahren	7
B. Personalentwicklung	8
§ 18. Aus- und Weiterbildung	8

§ 19. Beruflicher Aufstieg	8
C. Frauen in der universitären Verwaltung	9
§ 20. Zusammensetzung von Kommissionen und Gremien	9
<b>IV. Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung</b>	<b>9</b>
§ 21. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	9
§ 22. Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung	10
<b>V. Umsetzung</b>	<b>11</b>
§ 23. Einhaltung des Frauenförderungsgebots und des Diskriminierungsverbots	11

## **Satzungsteil 7:**

# Frauenförderungsplan der Veterinärmedizinischen Universität Wien

gemäß § 19 Abs 2 Z 5 und 6 UG

(verlautbart im Mitteilungsblatt vom 02.07.2018)

## **Präambel**

Die Veterinärmedizinische Universität Wien – im Folgenden Vetmeduni Vienna – bekennt sich zu Artikel 7 (2) des Bundesverfassungsgesetzes und damit zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.

Die Vetmeduni Vienna 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 an der Vetmeduni Vienna die ihrer Qualifikation entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten haben und für Frauen bestehende Nachteile beseitigt bzw. ausgeglichen werden, als gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen. Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und die Frauenförderung sollen ihren adäquaten Niederschlag in Personalpolitik, Forschung und Lehre, Verwaltung und Entwicklung sowie in der Verteilung der Ressourcen finden. Dies ist insbesondere eine Anforderung an Personen in leitenden Funktionen.

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

## **I. Allgemeine Bestimmungen**

### **§ 1. Rechtliche Grundlagen**

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

### **§ 2. Anwendungsbereich**

Der Frauenförderungsplan gilt für alle Angehörigen der Vetmeduni Vienna gemäß § 94 UG 2002 sowie für Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis oder als Studierende. Die Bestimmungen und Maßnahmen des Frauenförderungsplans finden weiters sinngemäß auf jene Personen Anwendung, die in einem anderen

Vertragsverhältnis zur Vetmeduni Vienna stehen, z.B. Gastforscherinnen und Gastforscher, Werkvertragsnehmerinnen und Werkvertragsnehmer sowie Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner.

### § 3. Ziele des Frauenförderungsplans

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

(1) Gleichstellung & Chancengleichheit:

Frauen und Männer sind in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten gleichberechtigte Partnerinnen und Partner.

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

(2) Frauenförderung:

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

(3) Vermeidung von Benachteiligung und Beseitigung von Diskriminierung:

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

### § 4. Frauenförderungsgebot

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

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

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

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

#### **§ 5. Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache**

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

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

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

#### **§ 6. Gender Mainstreaming**

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

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

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

#### **§ 7. Gender Budgeting**

(1) Die Vetmeduni Vienna setzt Gender Budgeting als Analyse- und Steuerungsinstrument zur Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit durch Veränderungen der Haushaltsführung ein.

(2) Die Vetmeduni Vienna definiert Indikatoren, durch welche die gender-spezifischen Auswirkungen von gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Förderprogrammen gemessen werden können.

### **§ 8. Schutz und Würde am Arbeitsplatz und im Studium**

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

### **§ 9. Erhebungs- und Evaluierungspflichten**

Die Frauenquote wird jährlich gemäß der in der Wissensbilanz-Verordnung 2016 i.d.g.F. vorgegebenen Stichtage und Deadlines ermittelt und als Kennzahl in der Wissensbilanz dargestellt. Die Wissensbilanz wird dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Kenntnis gebracht und im Mitteilungsblatt der Vetmeduni Vienna veröffentlicht. Folgende Quoten werden demgemäß ermittelt:

1. Wissenschaftliches Personal: Die Frauenquote wird innerhalb der Vetmeduni Vienna für die Departments gesondert erhoben und ausgewiesen. Für das wissenschaftliche Personal wird der Frauenanteil für die Personengruppe gemäß § 94 Abs. 2 UG 2002 ermittelt.
2. Allgemeine Universitätsbedienstete: In der Personengruppe der Allgemeinen Universitätsbediensteten gemäß dem Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Universitäten wird der Frauenanteil jeweils nach Entlohnungsgruppen ermittelt.

### **§ 10. Förderfonds**

- (1) Das Rektorat ist verpflichtet, im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarung mit dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung einen Förderfonds für Frauenförderungsmaßnahmen im Umfang von € 250.000,- zu beantragen. Dessen Verwendung soll dazu dienen, Mitarbeiterinnen an der Vetmeduni Vienna den Aufstieg in leitende Positionen zu ermöglichen.
- (2) Die finanziellen Mittel aus dem Förderfonds dienen vorrangig als Unterstützung für Forscherinnen an der Vetmeduni Vienna, die einen entsprechenden genehmigten FWF Antrag (oder einen gleichwertigen internationalen peer-reviewed Antrag) erhalten haben.

Unterstützt werden z.B. besondere Weiterbildungsmaßnahmen, Reisekosten für Familien bei Auslands- Forschungsaufenthalten sowie zusätzliche Kinderbetreuungskosten im In- und Ausland. Ferner können diese Fördermaßnahmen dazu dienen, einen Überbrückungsfonds entsprechend den aktuellen Besoldungsvorschriften des FWF zu bilden, damit auch dann eine Finanzierung gewährleistet ist, wenn ein Projekt ausgelaufen und ein weiteres zwar beantragt aber noch nicht bewilligt ist.

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

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

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

## II. Forschung

### § 11. Förderung der Forschung von Frauen

(1) Die Vetmeduni Vienna bekennt sich zur Förderung der Forschungstätigkeit von Frauen und fördert Forschungstätigkeiten von Frauen.

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

### § 12. Frauen- und Geschlechterforschung

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

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

## Lehre

### § 13. Beteiligung an Lehre

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



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

### III. Die Universität als Dienstgeberin

#### A. Personalaufnahmeverfahren

##### § 14. Personalauswahl

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

(2) Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Leitungsfunktionen, in denen der angestrebte Frauenanteil noch nicht erreicht wurde, enthalten folgenden Zusatz: „Die Vetmeduni Vienna strebt eine Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen und beim allgemeinen Universitätspersonal insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Bei Unterrepräsentation von Frauen werden Bewerberinnen, die gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber vorrangig aufgenommen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“

(3) Ist in einer Verwendungsgruppe der Frauenanteil noch nicht erreicht und wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, so hat das vorschlagsberechtigte Organ die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder Bewerberin, die sich in der Endauswahl befindet, im Einzelnen unter Bezugnahme auf die Kriterien des Ausschreibungstextes darzulegen.

##### § 15. Dienstpflichten

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

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

(3) In Eignungsabwägungen, Dienstbeschreibungen, Beurteilungen und Zeugnissen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für die weiblichen Beschäftigten ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

##### § 16. Besondere Bestimmungen für Berufungsverfahren nach § 98 und § 99 UG

(1) Werden in Berufungsverfahren gemäß § 98 Abs. 2, 2. Satz UG auch Personen einbezogen, die sich nicht beworben haben, so ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

(2) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, maximal zu zweit an Sitzungen der Berufungskommissionen teilzunehmen und eigene



Wortmeldungen in das Protokoll aufnehmen zu lassen. 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 neuerlich durchzuführen.

(3) Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens Bewerber und Bewerberinnen zu einem Vortrag oder zu einer persönlichen Präsentation eingeladen, sind jedenfalls diejenigen Bewerberinnen einzuladen, die dem Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes entsprechen (§ 98 Abs. 6 UG).

(4) Berufungsvorschläge sind unter besonderer Berücksichtigung der mit diesem Frauenförderungsplan verfolgten Ziele zu erstellen. Gleiches gilt für die Aufnahme von Berufungsverhandlungen.

(5) Sind in Ausschreibungen zur Berufung bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, die die gesetzlichen Voraussetzungen und Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, hat die ausschreibende Stelle dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in schriftlicher Form nachzuweisen, dass Frauen, die die genannten Voraussetzungen erfüllen, zur Bewerbung angeregt wurden.

(6) Sind die nachgewiesenen Maßnahmen nicht ausreichend, wird die Ausschreibungsfrist verlängert und aktiv nach geeigneten Kandidatinnen gesucht.

(7) Die Berufungskommission sollte darauf achten, dass sie während des gesamten Verfahrens möglichst richtig zusammengesetzt ist.

(8) Für alle Berufungsverfahren gilt derzeit das Frauenfördergebot.

#### **§ 17. Besondere Bestimmungen für Habilitationsverfahren**

(1) Der AKG ist zu allen Sitzungen termingerecht einzuladen und kann an allen Sitzungen maximal zu zweit mit beratender Stimme teilnehmen. Bei der Zusammensetzung von Habilitationskommissionen gemäß § 103 Abs. 7 UG 2002 ist die 50 %-Frauenquote gemäß § 20a Abs. 2 UG 2002 zu erfüllen, wobei bei Kollegialorganen mit einer ungeraden Anzahl von Mitgliedern die Berechnung erfolgt, indem die Anzahl der Mitglieder rechnerisch um ein Mitglied zu reduzieren ist und der erforderliche Frauenanteil von dieser Zahl zu bestimmen ist.

(2) Der AKG hat das Recht, zum Habilitationsverfahren Stellung zu nehmen und dafür in die Gutachten Einsicht zu nehmen.

## **B. Personalentwicklung**

### **§ 18. Aus- und Weiterbildung**

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

(2) Die unmittelbaren Vorgesetzten haben geeigneten Mitarbeiterinnen auf deren Wunsch die Teilnahme an in Hinblick auf die Karriereplanung und -förderung wesentlichen Veranstaltungen wissenschaftlichen oder berufsfördernden Inhalts sowie eine damit verbundene Dienstfreistellung zu ermöglichen, sofern nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen. Sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen Dienstzeit- bzw. Arbeitszeitänderungen notwendig, sind diese von den Vorgesetzten zu gewähren, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen.

(3) Unter Weiterbildung sind neben facheinschlägigen Kursen und Seminaren auch Veranstaltungen aus dem Bereich der überfachlichen Schlüsselqualifikationen und Soft Skills (z.B. Kommunikation und Konfliktmanagement, Fremdsprachen, wissenschaftliches Arbeiten, Didaktik, Methoden und Arbeitstechniken, Gesundheitsförderung) zu verstehen.

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

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

### **§ 19. Beruflicher Aufstieg**

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

### C. Frauen in der universitären Verwaltung

#### § 20. Zusammensetzung von Kommissionen und Gremien

(1) Allen gemäß dem Universitätsgesetz sowie allen durch den Organisationsplan und die Satzung der Universität eingerichteten Kollegialorganen haben mindestens 50 vH Frauen anzugehören, sofern im Universitätsgesetz nichts anderes bestimmt ist. Bei Kollegialorganen mit einer ungeraden Anzahl von Mitgliedern erfolgt die Berechnung, indem die Anzahl der Mitglieder rechnerisch um ein Mitglied zu reduzieren ist und der erforderliche Frauenanteil von dieser Anzahl zu bestimmen ist.

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

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

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

## IV. Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung

#### § 21. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

(1) Die Aufgaben und Rechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ergeben sich aus dem B-GIBG, dem UG 2002 und dem Frauenförderungsplan der Vetmeduni Vienna.

(2) Die Erfüllung der Aufgaben als Mitglied im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten bzw. Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung anzusehen und bei der Arbeits- bzw. Dienstzeit anzurechnen.

(3) Bei der Übertragung und Festlegung von Aufgaben des Arbeitsplatzes und bei der Festlegung von Dienstpflichten ist die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu berücksichtigen.

(4) Den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung ihrer Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.

(5) Die Tätigkeit als Vorsitzende bzw. als Vorsitzender des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gilt als besonders berücksichtigungswürdiger Grund für eine Verlängerung des Dienstverhältnisses.

(6) Den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist die Teilnahme an regelmäßigen Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen. Die oder der

Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und das Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen übernehmen auch die Aufgabe der Vernetzung mit den mit Gleichstellung und Frauenförderung befassten Institutionen und Einrichtungen anderer Universitäten, mit den in den Bundesministerien für Gleichbehandlungsfragen zuständigen Stellen sowie mit anderen im Bereich der Frauenförderung bzw. Gleichstellung tätigen Institutionen im In- und Ausland.

(7) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.

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

(9) Erfordert die Tätigkeit eines Mitglieds des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eine Reisebewegung, so wird diese Reisebewegung wie eine Dienstreise behandelt oder es gebührt ein angemessener Aufwandsersatz. Die Mitglieder des Arbeitskreises haben einmal jährlich Anspruch auf Ersatz der mit der Teilnahme an einer universitätsübergreifenden Veranstaltung aller Arbeitskreise zur Beratung grundsätzlicher Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung an den Universitäten verbundenen Reiseauslagen nach Maßgabe der Reisegebührevorschriften.

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

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

## **§ 22. Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung**

Die Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung gemäß § 19 (2) Z 7. UG 2002 ist das für Personalangelegenheiten zuständige Mitglied des Rektorates, handelnd durch die Personalabteilung der Vetmeduni Vienna, an welche alle entsprechenden Anfragen zu richten sind und welche insoweit unmittelbar dem Rektor/der Rektorin und dem/der Vorsitzenden des Senates berichtet.

## V. Umsetzung

### **§ 23. Einhaltung des Frauenförderungsgebots und des Diskriminierungsverbots**

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