Satzungsteil
Frauenförderungsplan

der Technischen Universität Graz

Der Senat der Technischen Universität Graz hat in seiner Sitzung am 10. März 2014 den Frauenförderungsplan der Technischen Universität Graz in der vorliegenden Form beschlossen.

Dieser Satzungsteil tritt mit Verlautbarung im Mitteilungsblatt am 19. März 2014 in Kraft.

Inhaltsverzeichnis

Präambel 4

Teil A. Allgemeine Bestimmungen 4

I. Abschnitt: Allgemeines 4
§ 1 Rechtliche Grundlagen und leitende Grundsätze bzw. Aufgaben der TU Graz 4
§ 2 Anwendungsbereich 4
§ 3 Ziele des Frauenförderungsplanes 4
§ 4 Gender Mainstreaming 5
§ 5 Unterrepräsentation 5
§ 6 Frauenförderungsgebot 5
§ 7 Benachteiligungsverbot 5
§ 8 Öffentlichkeitsarbeit 6
§ 9 Information über einschlägige Rechtsvorschriften 6
§ 10 Allgemeine Informationen 6
§ 11 Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache 6

Teil B. Forschung 7
§ 12 Förderung der Forschung von Frauen 7
§ 13 Frauen- und Geschlechterforschung 7

Teil C. Lehre 7
§ 14 Geschlechtsspezifische Lehrinhalte in den Curricula 7
§ 15 Stellungnahme zu den Curricula 7
§ 16 Evaluierung der Lehre 7

Teil D. Studierende 8
§ 17 Erhöhung des Frauenanteils, in Studienrichtungen in denen Frauen unterrepräsentiert sind 8
§ 18 Stipendien 8
§ 19 Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen 8
§ 20 FIT – Frauen in die Technik 8

Teil E. Personal- und Organisationsentwicklung 8

I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen 8
§ 21 Personal- und Organisationsentwicklung 8

II. Abschnitt: Personalaufnahme 9
§ 22 Allgemeines 9
§ 23 Ausschreibung 9
§ 24 Wiederholung der Ausschreibung 9
§ 25 Allgemeine Bestimmungen zum Auswahlverfahren 10
§ 26 Bewerbungsgespräche 10
§ 27 Auswahlkriterien 10
§ 28 Zusätzliche Bestimmungen zu Berufungsverfahren (§§ 98 ff UG) 10

III. Abschnitt: Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung 11
§ 29 Mentoring und Coaching 11
§ 30 Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben – Dienst- bzw. Arbeitszeiten 11
§ 31 Aus- und Weiterbildung 11
§ 32 Aus- und Weiterbildung 11

IV. Abschnitt: Weitere Bestimmungen 12
§ 33 Beruflicher Aufstieg 12
§ 34 Vertretung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während Beschäftigungsverbot iSd MSchG und Karenz 12
§ 35 Bestellung von Gutachterinnen und Gutachter 12

Teil F. Arbeitsumfeld und Schutz der Würde am Arbeitsplatz 12
§ 36 Arbeitszeit 12
§ 37 Sonderurlaube und Karenz 12
§ 38 Kinderbetreuung 12
§ 39 Menschengerechte Arbeitsbedingungen 13

Teil G. Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung 13
§ 40 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen 13
§ 41 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen 13
§ 42 Büro für Gleichstellung und Frauenförderung 13

Teil H. Budgetangelegenheiten 14
§ 43 Budgetangelegenheiten 14

Teil I. Umsetzung und Berichtspflichten 14
§ 44 Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung 14
§ 45 Berichtspflichten zur Förderung von Frauen 15
§ 46 Berichtspflichten zur Förderung von Frauen 15

Teil J. Inkrafttreten 15
§ 47 15

Präambel

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist gemäß § 1 Universitätsgesetz 2002, BGBl I Nr. 120/2002 idgF (im Folgenden UG) Ziel der Universität und gehört gemäß §§ 2 Z 9 und 3 Z 9 UG zu den leitenden Grundsätzen und Aufgaben der Universitäten. Gemäß § 41 UG sind die Universitäten verpflichtet, ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern zu erreichen.

Die Technische Universität Graz bekennt sich zu den Anliegen der Frauenförderung und zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen. Sie sieht daher die Erreichung des Zieles, dass Frauen und Männer an der TU Graz 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 Personalpolitik, Forschung und Lehre sowie in der Verteilung der Ressourcen zu finden. 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 Männern und Frauen gestaltet und getragen werden. Studentinnen sollen durch weibliche Rollenvorbilder zu einer wissenschaftlichen Karriere motiviert werden. Die TU Graz setzt sich aktiv dafür ein, dass Studien- und Arbeitsbedingungen Frauen und Männern die gleichen Möglichkeiten zu wissenschaftlichem Forschen, Lehren und Lernen bieten.

Die TU Graz bemüht sich aktiv um Vielfalt und Chancengleichheit im Wissenschaftssystem.

Teil A. Allgemeine Bestimmungen

I. Abschnitt: Allgemeines

Rechtliche Grundlagen und leitende Grundsätze bzw. Aufgaben der TU Graz

§ 1

(1) Die rechtlichen Grundlagen des Frauenförderungsplanes (im Folgenden FFPL) der TU Graz sind in der österreichischen Bundesverfassung, in § 11a B-GlBG und in den §§ 19 Abs. 2 Z 6 und 41 ff UG verankert.

(2) Die leitenden Grundsätze ergeben sich aus den Bestimmungen des B-GlBG, aus der Erhaltung des Standards des FFPL im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung, BGBl II 49/2012, sowie aus § 2 Z 9, 10 UG, die Aufgaben der Universität aus § 3 Z 4 und 9 UG.

Anwendungsbereich

§ 2

Der FFPL gilt für alle Angehörigen der TU Graz iSd § 94 UG. Die Bestimmungen und Maßnahmen sind sinngemäß auf BewerberInnen um die Aufnahme als Studierende sowie Mitarbeitende der TU Graz anzuwenden.

Ziele des Frauenförderungsplans

§ 3

Durch die Umsetzung des FFPL verfolgt die TU Graz insbesondere folgende strategische und operative Ziele:

1. Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern
2. Anwendung von Gender Mainstreaming

3. Frauenförderung
4. Beseitigung bestehender Unterrepräsentation von Frauen
5. Vermeidung von Benachteiligung von Frauen
6. Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre
7. Förderung von Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung und Frauenförderung
8. Gewährleistung einer adäquaten Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung

Gender Mainstreaming
§ 4
(1) In sämtliche universitäre Entscheidungsprozesse ist die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen, alle Entscheidungsprozesse sind für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen (§§ 21-25 UG). Um eine konsequente Umsetzung des Grundsatzes des Gender Mainstreaming in allen Entscheidungsprozessen und bei der Planung aller Maßnahmen zu gewährleisten, bindet die TU Graz den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (im Folgenden AkG) und das Büro für Gleichstellung und Frauenförderung (im Folgenden BGF) aktiv ein.
(2) Bei allen Zielvereinbarungen sind die Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung einzubeziehen.
(3) Bei der Erlassung von Richtlinien für die Tätigkeit von Kollegialorganen gemäß § 25 Abs. 1 Z 15 UG durch den Senat ist ebenfalls auf die Grundsätze von Gender Mainstreaming und die Gleichstellung der Geschlechter zu achten.

Unterrepräsentation
§ 5
Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der an der TU Graz Beschäftigten und in allen Funktionen unter dem in § 11 Abs 2 B-GlBG festgelegten Anteil liegt.

Frauenförderungsgebot
§ 6
(1) Ziel des FFPL ist es, den Anteil der an der TU Graz weiblichen Beschäftigten in allen Funktionen sowohl in befristeten als auch in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und in Ausbildungsverhältnissen auf mindestens 40 % zu erhöhen. 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 orientiert sich am Ausmaß der Unterrepräsentation.
(2) Alle Universitätsangehörigen und insbesondere solche in Leitungspositionen sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches:
1. auf eine Verbesserung der Repräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten sowie
2. auf eine Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis hinzuwirken,
3. eine bereits erreichte 40 %ige Frauenquote jedenfalls zu wahren,
4. bei allen sonstigen Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, die Ziele gemäß § 3 zu berücksichtigen.

Benachteiligungsverbot
§ 7
Weibliche Beschäftigte dürfen bei der Festsetzung des Entgelts im Individualarbeitsvertrag weder mittelbar noch unmittelbar diskriminiert werden. Dasselbe gilt für allfällige Zulagen und sonstige geldwerte Leistungen.

Öffentlichkeitsarbeit
§ 8
Frauenspezifische und gleichstellungsrelevante Themen sind als wesentliche Merkmale des Universitätsprofils angemessen zu präsentieren, universitäre und außeruniversitäre Kooperationen und Vernetzungen sind anzustreben.

Information über einschlägige Rechtsvorschriften
§ 9
Das Rektorat hat dafür Sorge zu tragen, dass den Leiterinnen und Leitern aller Organisationseinheiten sowie dem BGF alle für Gleichbehandlungsangelegenheiten und Frauenförderungsangelegenheiten relevanten und aktuellen Rechtsvorschriften und auch arbeits- und sozialrechtlich relevante Informationen und sonstige diesbezügliche Informationen nachweislich übermittelt werden, mit der Aufforderung, diese in ihrer Organisationseinheit bekannt zu machen. Eine Übermittlung in elektronischer Form ist zulässig.

Allgemeine Informationen
§ 10
(1) Der Anteil von Frauen am Universitätsgeschehen und ihre Beiträge zu Forschung, Lehre und Verwaltung werden regelmäßig in den Medien der TU Graz dokumentiert.
(2) Die Homepage der TU Graz enthält auf der Einstiegsseite Hyperlinks zu frauen - und gleichstellungsrelevanten Informationen.
(3) Den Studierenden wird im Rahmen des Zulassungsverfahrens (§§ 60 ff UG), allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der TU Graz bei Dienstantritt ein Informationsblatt ausgehändigt, in dem die mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Einrichtungen genannt werden (AkG, BGF), die auch Anlaufstellen bei sexueller Belästigung und Mobbing sind.
(4) Das Rektorat hat im Rahmen des Weiterbildungsprogrammes an der TU Graz für die regelmäßige Abhaltung von Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming und Frauenförderung, besonders auch für Führungskräfte, zu sorgen. Diesbezügliche Angebote werden in Zusammenarbeit mit dem AkG und dem BGF erstellt.

Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache
§ 11
(1) Alle Organe, Verwaltungseinrichtungen, der TU Graz bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden, Interviews, und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen wie zum Beispiel im Internet einer geschlechtergerechten Sprache. Es sind daher in allen Schriftstücken und mündlichen Äußerungen entweder explizit die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden.
(2) Die Formulierung von Generalklauseln, in denen z.B. zu Beginn, am Ende oder in Fußnoten eines Textes festgehalten wird, dass die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter gelten, ist unzulässig.
(3) Formulierungen sowie Organ- und Funktionsbezeichnungen sind so zu wählen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen.

Teil B. Forschung

Förderung der Forschung von Frauen
§ 12
(1) Die TU Graz fördert die Forschungstätigkeit von Frauen.
(2) Bei der Vergabe von Stipendien und Studienförderungen sind Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Studierenden, bei der Vergabe von Promotionsstipendien zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Absolventinnen und Absolventen zu berücksichtigen. Bei der Zuteilung von Leistungs- und Förderstipendien ist die Frauenquote zu beachten. Das bedeutet, dass bei Gleichwertigkeit Frauen bis zur Erreichung der Quote der Vorzug zu geben ist.
(3) Bei der Vergabe von Mitteln für die Forschungsförderung sind diese Mittel proportional zur Anzahl der Anträge von Frauen und Männern aufzuteilen.
(4) Entscheiden Organe, Kommissionen oder Angehörige der TU Graz über die Vergabe von Mitteln zur Forschungsförderung, die von privater Seite oder über Stiftungen zur Verfügung stehen, so haben diese auf eine nach den Geschlechtern ausgewogene Verteilung dieser Mittel zu achten und darüber dem AkG zu berichten.

Frauen- und Geschlechterforschung
§13
(1) Die TU Graz fördert aktiv die Integration und den Aufbau der Frauen- und Geschlechterforschung (Gender Studies) im Rahmen bestehender Studiengänge.
(2) Die TU Graz unterstützt die Integration und den Aufbau von interuniversitären Kooperationen von bestehenden Studienrichtungen und Forschungsgebieten mit Frauen- und Geschlechterforschung.
(3) Als Frauen- und Geschlechterforschung gelten Arbeiten, die der gesellschaftlichen Situation von Frauen in Geschichte und Gegenwart sowie mit dem Verhältnis der Geschlechter auseinander setzt. Speziell ist jener Bereich hervorzuheben, der sich allgemein oder fachspezifisch mit "Technik, Naturwissenschaft und Geschlecht" im gesellschaftspolitischen wie auch historischen Zusammenhang beschäftigt.

Teil C. Lehre

Geschlechtsspezifische Lehrinhalte in den Curricula
§ 14
Bei der Gestaltung der Curricula ist ein Mindeststandard an geschlechterbewusster Lehre jedenfalls sicherzustellen. In allen Studien ist ein freies Wahlfach zum Thema Gender & Diversity vorzusehen.

Stellungnahme zu den Curricula
§ 15
Der Senat bzw. die für die Erlassung der Curricula zuständigen Organe haben jeden Entwurf zur Änderung oder Erlassung eines Studienplanes dem AkG und dem BGF zur Stellungnahme zu übermitteln.

Evaluierung der Lehre
§ 16 Bei der Evaluierung der Lehre ist auch zu erheben, ob die Gleichbehandlung von Studentinnen und Studenten verwirklicht wird und ob die Lehrinhalte unter Wahrung des Gebotes der Gleichbehandlung der Geschlechter und in geschlechtersensibler Weise vermittelt werden (z.B. Verzicht auf geschlechterdiskriminierende Beispiele und Themenstellungen, etc.).

Teil D. Studierende

Erhöhung des Frauenanteils in Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
§ 17
(1) Die TU Graz setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Frauen, insbesondere zu Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
(2) In allen ordentlichen Studienrichtungen, in denen der Anteil der Studentinnen in der Studieneingangsphase oder der Anteil der Absolventinnen unter 40 % liegt, sind vom Vizerektor/ der Vizerektorin für Lehre Strategien zu entwickeln und konkrete Maßnahmen zu setzen, die den Anteil der Frauen in diesen Studienrichtungen erhöhen.

Stipendien
§ 18
Die TU Graz wirkt darauf hin, dass zusätzliche Stipendien für Frauen angeworben werden, dass Stipendien durch Erziehungsurlaub oder durch Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen werden können und die Altersgrenze für Stipendien bei familiären Belastungen hinaufgesetzt wird.

Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen
§ 19
(1) Die TU Graz wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken.
(2) Die Pflege von Angehörigen ist ein Beurlaubungsgrund iSd § 67 Abs. 1 UG.

FIT
§ 20
Die TU Graz betreibt aktiv das Projekt „FIT – Frauen in die Technik“ und anerkennt die Notwendigkeit zur Setzung von Maßnahmen zur Steigerung der Zahl von Studienanfängerinnen und zu der Zahl von Erst- und Zweitabschlüssen von Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Studienrichtungen.

Teil E. Personal- und Organisationsentwicklung

I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmung

Personal- und Organisationsentwicklung
§ 21
(1) Personal- und Organisationsentwicklung ist als ein wichtiges Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils und der Frauenförderung anzusehen. Bei allen Maßnahmen, die die Personal- und Organisationsentwicklung betreffen, ist das Konzept des Gender Mainstreaming zu berücksichtigen.
(2) Die TU Graz setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen hinsichtlich folgender Bereiche:
1. Förderung wissenschaftlicher Leistungen von Frauen,
2. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und des studierenden Nachwuchses,
3. Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in einem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis zur TU Graz und in allen Funktionen.
4. Weiterbildung und Förderung der beruflichen Qualifizierung von Frauen.

II. Abschnitt: Personalaufnahme

Allgemeines
§ 22

Entsprechend dem Frauenfördergebot des § 41 UG iVm § 11 B-GlBG ist der Anteil von Frauen in allen Funktionen an der TU Graz anzuheben, solange eine Unterrepräsentation vorliegt. Ist ein Anteil von mindestens 40 % nicht erreicht, sind Bewerberinnen, die für die angestrebte Stelle in gleichem Maße geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, so lange vorrangig aufzunehmen, bis der Frauenanteil von mindestens 40 % erreicht ist, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Ausschreibung
§ 23

(1) Ausschreibungstexte müssen als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen können. Sie haben daher außer sämtlichen Aufnahmeerfordernissen ein umfassendes Anforderungsprofil (insbesondere die maßgeblichen und erwünschten Qualifikationen) und nachvollziehbare, hinreichend detaillierte Qualifikationskriterien zu enthalten.
(2) Ausschreibungstexte sind in weiblicher und männlicher Form abzufassen und haben keine zusätzlichen Anmerkungen zu enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.
(3) Bei bestehender Unterrepräsentation haben Ausschreibungstexte den Zusatz zu enthalten:
Die Technische Universität Graz strebt eine Erhöhung des Frauenanteiles, insbesondere in Leitungsfunktionen und beim wissenschaftlichen Personal an und lädt deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung ein. Bis zur Erreichung eines ausgewogenen Zahlenverhältnisses werden bei gleicher Qualifikation Frauen vorrangig aufgenommen.
(4) Die Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen und auf Verlangen die Arbeitsplatz- bzw. Aufgabenbeschreibung durch die betreffende Organisationseinheit sind dem AkG rechtzeitig vor der Veröffentlichung der Ausschreibung nachweislich zur Kenntnis zu bringen.
(5) Hat der AkG Grund zur Annahme, dass ein Ausschreibungstext eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bewirkt oder sonst diesen Bestimmungen widerspricht, so ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen. Die Durchführung der Ausschreibung ist bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig.
(6) Im Falle des Entfalls einer Ausschreibung gemäß § 107 Abs. 2 UG ist der AkG über das qualifizierte Auswahlverfahren zu informieren.

Wiederholung der Ausschreibung
§ 24

(1) Die aufnehmende Universitätseinrichtung oder das zur Erstattung eines Besetzungsvorschlages zuständige Organ hat nachweislich und aktiv nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen. Der entsprechende Nachweis ist in den Akt aufzunehmen. Es sind die Kriterien des AkG zum Entfall der Wiederholung der Ausschreibung in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.
(2) Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, die die gesetzlichen Voraussetzungen und Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, hat bei bestehender Unterrepräsentation die ausschreibende Stelle in schriftlicher Form dem AkG eine Darstellung jener Maßnahmen, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung anzuregen, zu übermitteln. In diesem Fall ist die Ausschreibung zu wiederholen.
(3) Der AkG kann auf die Wiederholung der Ausschreibung verzichten.

Allgemeine Bestimmungen zum Auswahlverfahren
§ 25
Dem AkG ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich die Liste der eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen. Die Möglichkeit zur rechtzeitigen Einsicht in die Bewerbungsunterlagen ist seitens der aufnehmenden Universitätseinrichtung oder des zur Erstattung eines Besetzungsvorschlages zuständigen Organs sicherzustellen.

Bewerbungsgespräche
§ 26
(1) Werden im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Stelle oder Funktion Aufnahme- oder Auswahlgespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern geführt, ist die Liste der zum Gespräch eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber dem AkG unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.
(2) Bei bestehender Unterrepräsentation sind alle Bewerberinnen, die die gesetzlichen Ernennungsvoraussetzungen oder die Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, einzuladen.
(3) Bei bestehender Unterrepräsentation ist der AkG im Zuge des Auswahlverfahrens zur Teilnahme an allen Aufnahme-, Vorstellungs- und Bewerbungsgesprächen, Hearings, Assessment-Centers udgl rechtzeitig vor dem Termin nachweislich schriftlich einzuladen.
(4) In Aufnahmegesprächen, Hearings udgl haben frauendiskriminierende Fragestellungen (z.B. über die 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 (Berücksichtigung des akademischen Lebenslaufes).
(5) In Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren gilt darüber hinaus § 28.

Auswahlkriterien
§ 27
(1) In Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für die weiblichen Bewerberinnen ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientiert.
(2) Ist der Frauenanteil noch nicht erreicht und wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, so hat das vorschlagsberechtigte Organ die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder Bewerberin unter Bezugnahme auf die Kriterien des Ausschreibungstextes und die Qualifikation der ausgewählten Bewerber dem Rektorat sowie dem AkG darzulegen.

Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren (§§ 98 ff UG)
§ 28
(1) Die Mitglieder des AkG haben das Recht, maximal zu zweit an Sitzungen der Berufungskommissionen teilzunehmen und bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Der AkG ist fristgerecht zu jeder Sitzung der Berufungskommission zu laden. Unterbleibt die Ladung, hat die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung des AkG die Beratung und Beschlussfassung in der diesem Beschluss zu Grunde liegenden Sache neuerlich durchzuführen.
(2) Werden im Berufungsverfahren Kandidatinnen oder Kandidaten einbezogen, die sich nicht beworben haben (§ 98 Abs. 2 2. Satz UG), ist der AkG davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.
(3) Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens Bewerberinnen / Bewerber zu einem Vortrag oder zu einer persönlichen Präsentation eingeladen, sind jedenfalls alle Bewerberinnen einzuladen, die auf Grund der an der TU Graz geltenden Richtlinien für Berufungsverfahren dafür in Frage kommen.

(4) Der AkG ist (gem. § 42 (5) UG) berechtigt, zusätzliche Gutachten über die eingeladenen Bewerberinnen / Bewerber einzuholen. Alle dafür notwendigen Unterlagen werden dem AkG insb. auch zur Herstellung von Fotokopien zur Verfügung gestellt. (gem. § 42 (4) UG)
(5) Bewerberinnen, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen.
(6) Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.
(7) Die /der Senatsvorsitzende weist in der konstituierenden Sitzung die Mitglieder der Berufungskommission auf das Frauenfördergebot hin.
(8) (1-7) sind sinngemäß für die Berufungsverfahren nach § 99 anzuwenden.

III. Abschnitt: Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung

Mentoring und Coaching
§ 29
Das Rektorat richtet im Rahmen der Personalentwicklung in Kooperation mit dem BGF frauenspezifische Programme im wissenschaftlichen Bereich sowie im nichtwissenschaftlichen Bereich ein. Die ausreichende budgetäre, personelle und räumliche Ausstattung hierfür ist zu gewährleisten.

Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben - Dienst- bzw. Arbeitszeiten
§ 30
(1) 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.
(2) Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der geschlechterorientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für die Beschreibung der Arbeitsplätze.

Aus- und Weiterbildung
§ 31
(1) Die jeweiligen Vorgesetzten haben allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einschlägige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Kenntnis zu bringen und Frauen gezielt zur Teilnahme zu motivieren.
(2) Weibliche Beschäftigte haben Anspruch auf frauenspezifische Weiterbildung.
(3) Bei der Planung von Fortbildungsseminaren ist nach Maßgabe der budgetären Mittel auf eine familienfreundliche Organisation Bedacht zu nehmen (z.B. Möglichkeit der Kinderbetreuung).

§ 32
Von jenen Mitteln, welche die TU Graz zur Finanzierung von Teilnahmen an Kongressen, Tagungen udgl zur Verfügung stellt, ist ein prozentueller Anteil für Aktivitäten von Frauen vorzusehen, der mindestens dem Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal entspricht. Bei entsprechender Antragslage sind die Mittel gemäß diesem festgelegten Anteil zu vergeben. Jedenfalls hat einmal jährlich, falls ein Antrag von einer Frau vorliegt, eine Tagungsteilnahme finanziert zu werden.

IV. Abschnitt: Weitere Bestimmungen

Beruflicher Aufstieg
§ 33
(1) Bei bestehender Unterrepräsentation sind Entscheidungen über die Betrauung von allgemeinen Universitätsbediensteten mit Leitungsfunktionen und Entscheidungen über Verwendungsänderungen und Beförderungen von der zuständigen Leiterin / dem zuständigen Leiter unter begleitender Einbindung des AkG zu treffen.
(2) Bewerberinnen, die für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) bzw. Beförderung in gleichem Maße geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind so lange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen in der Gruppe von Universitätsangehörigen in der jeweiligen Verwendungsgruppe nach Dienstrecht bzw. Kollektivvertrag in der jeweiligen Funktion mindestens 40% beträgt.

Vertretung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während Beschäftigungsverbot iSd MSchG und Karenz
§ 34
Das Rektorat stellt Mittel für die Aufnahme von Ersatzkräften für den Fall der Mutter- und Elternschaft zum ehest möglichen Zeitpunkt bereit.

Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern
§ 35
Bei der Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern sind diese darauf hinzuweisen, dass in Gutachten über Wissenschaftlerinnen die Berücksichtigung spezifisch weiblicher Lebensläufe erforderlich ist.

Teil F. Arbeitsumfeld und Schutz der Würde am Arbeitsplatz

Arbeitszeit
§ 36
Bei der Entwicklung von neuen Modellen zur Gestaltung und Erfassung der Arbeitszeit und An- und Abwesenheitsverwaltung ist der AkG einzubeziehen.

Sonderurlaube und Karenz
§ 37
Bei der Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und für die Pflegefreistellung haben für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter folgende Grundsätze zu gelten:
1. Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- und Karenzierungsmöglichkeiten auch zur Erfüllung familiärer Verpflichtungen darf nicht zur unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung von Beschäftigten im Zusammenhang mit ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis führen.
2. Im Falle des Wiedereinstiegs soll diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausreichend Zeit für eine Einschulung und Einarbeitung in ihren Aufgabenbereich gegeben werden.

Kinderbetreuung
§ 38
(1) Die TU Graz sieht die Schaffung von Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und Beruf bzw. Studium als ihre Verpflichtung an.
(2) Auf Vorschlag des AkG ist eine Kinderbetreuungsbeauftragte / ein Kinderbetreuungsbeauftragter zu bestellen.

Menschengerechte Arbeitsbedingungen
§ 39
(1) Alle Angehörigen der TU Graz, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass sexuelles oder geschlechtsbezogenes belästigendes oder diskriminierendes Verhalten unterbleibt. Siehe dazu den Verhaltenskodex (Compliance Richtlinie) der TU Graz, veröffentlicht im Mitteilungsblatt der TU Graz, Studienjahr 2013/2014, ausgegeben am 2. Oktober 2013, 1. Stück.
(3) Der AkG und das BGF berät und unterstützt Personen oder Gremien im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen sexistischen Verhaltens und/oder sexueller Belästigung bzw. Mobbing. Das Thema wird regelmäßig Bestandteil von verpflichtenden Weiterbildungsveranstaltungen, insbesondere für Vorgesetzte.
(4) Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen / Universitätsangehörigen unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

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

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
§ 40
(1) Die Aufgaben und Rechte des AkG ergeben sich aus dem B-GlBG, dem UG, insbesondere aus den §§ 42 ff leg cit.
(2) In den Fällen des § 42 Abs. 8, 8a bis 8c UG beginnt die Frist zur Anrufung der Schiedskommission am nächstfolgenden Werktag nach dem Einlangen der Verständigung über die Entscheidung im Büro des AkG zu laufen.

§ 41
(1) Die Erfüllung der Aufgaben als Mitglied im AkG ist als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten bzw. Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung anzusehen und der Arbeits- bzw. Dienstzeit anzurechnen.
(2) Bei der Übertragung und Festlegung von Aufgaben des Arbeitsplatzes und bei der Festlegung von Dienstpflichten ist die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Mitglied des AkG zu berücksichtigen.
(3) Den Mitgliedern des AkG darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung ihrer Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.
(4) Den Mitgliedern des AkG ist die Teilnahme an regelmäßigen Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen.
(5) Erfordert die Tätigkeit eines Mitglieds des AkG eine Reisebewegung, so ist diese Reisebewegung wie eine Dienstreise abzugelten. Mitgliedern des AkG, die in keinem Beschäftigungsverhältnis zur Technischen Universität stehen, gebührt ein angemessener Aufwandsersatz.

Büro für Gleichstellung und Frauenförderung
§ 42
Das BGF ist in der Satzung der TU Graz unter „Büro für Gleichstellung und Frauenförderung“ (Organisationseinheit nach § 19 Abs. 2 Z 7 UG) geregelt.

Teil H. Budgetangelegenheiten

Budgetangelegenheiten
§ 43

(1) Bei Budgeterstellung und -zuweisung sind die Frauenförderungsgebote des B-GlBG, des UG sowie die in diesem FFPL enthaltenen Förderungsmaßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte aufzunehmen. Budgetanträge, die insbesondere der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen entgegenwirken, sind vorrangig zu reihen und nach Maßgabe der vorhandenen Mittel zu berücksichtigen.
(2) Das Rektorat hat bei der Erstellung der Kriterien für die Leistungsvereinbarungen den AkG und das BGF einzubinden und um allfällige Vorschläge und Anregungen zu ersuchen.
(3) Ein Indikator für die Vergabe von Budgetmitteln im Rahmen der Leistungsvereinbarungen sind jedenfalls Maßnahmen zur Frauenförderung (Erfüllung der mind. 40%igen Frauenquote in der betreffenden Organisationseinheit).

Teil I. Umsetzung und Berichtspflichten

Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung
§ 44

(1) Die Umsetzung der im FFPL enthaltenen Maßnahmen obliegt all jenen Organen der TU Graz, die Entscheidungen oder Vorschläge hinsichtlich der dafür notwendigen organisatorischen, personellen und finanziellen Angelegenheiten nach den jeweiligen Organisationsvorschriften zu treffen oder erstellen haben.
(2) Der bislang erreichte Standard der Geschlechtergleichstellung ist verpflichtend und muss kontinuierlich ausgebaut werden. Die zuständigen Organe der TU Graz verpflichten sich, die in Gesetzen und internationalen Rechtsnormen (insbesondere Art. 7 B-VG; in den §§ 1, 2 Z 9, 3 Z 9 UG; in den §§ 41, 42 B-GlBG; in einschlägigen EU-Normen wie z.B. den Gleichbehandlungsrichtlinien; sowie in der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau) vorgesehenen Maßnahmen und Ziele verantwortungsbewusst umzusetzen. Alle zuständigen Organe der TU Graz anerkennen die Notwendigkeit, bewusstseinsbildende Maßnahmen zu setzen und von Diskriminierungen betroffenen Personen die Möglichkeit zu geben, ihre Rechte durchzusetzen und dabei auch konkrete und zielführende Unterstützung zu finden.
(3) Jede Form von diskriminierendem Vorgehen und Verhalten auf Grund des Geschlechts stellt eine Verletzung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten dar und ist entsprechend den (dienst- oder arbeits-) rechtlichen Vorschriften zu sanktionieren. Personen, die in anderen Rechtsverhältnissen zur TU Graz stehen, unterliegen auch dieser Regelung, u.a. Mitglieder des Universitätsrates, GutachterInnen, externe PrivatdozentInnen.
(4) Die Umsetzung der Maßnahmen zur Erreichung der de facto Gleichberechtigung von Frau und Mann in allen Verwendungsgruppen nach Dienstrecht bzw. Kollektivvertrag und in allen Funktionen an der TU Graz zählt zu den sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten. Die Verletzung dieser Bestimmungen ist entsprechend den dienst- oder arbeitsrechtlichen Vorschriften zu ahnden. Personen, die in anderen Rechtsverhältnissen zur TU Graz stehen, unterliegen auch dieser Regelung, u.a. Mitglieder des Universitätsrates, GutachterInnen, externe PrivatdozentInnen.
(5) Alle zuständigen Organe der TU Graz bilden sich regelmäßig in den Themen Gleichstellung, Frauenförderung und Gender Mainstreaming fort.

Berichtspflichten zur Förderung von Frauen

§ 45

(1) Zur Gewährleistung von Transparenz wird über den Stand der Umsetzung der Förderungsmaßnahmen vom Rektorat im Rahmen des universitätsinternen Berichtswesen ein jährlicher Bericht zur Förderung von Frauen gegeben und im Mitteilungsblatt veröffentlicht. Dieser Bericht ist sowohl dem Senat als auch dem AkG und dem BGF weiterzuleiten und in geeigneter Form zu veröffentlichen.

(2) Der Bericht gem. Abs. (1) hat zumindest die in der Wissensbilanz darzustellenden Bereiche zu umfassen.

(3) Die Erfüllung der Frauenquote ist in allen Verwendungs- und Entlohnungsgruppen zu berichten, insbesondere in den nachfolgend angeführten Fällen:

1. Beschäftigte aller Verwendungsgruppen nach Dienstrecht bzw. Kollektivvertrag und in allen Funktionen,
2. Aufnahmen und Weiterbestellungen von Dienstverhältnissen,
3. Entlohnung von Frauen und Männern bzw. die Entwicklung von allfällig bestehenden Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern. Separat auszuweisen sind dabei allfällige Zulagen und sonstige geldwerte Leistungen.
4. Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen sowie an wissenschaftlichen Weiterbildungsveranstaltungen getrennt nach wissenschaftlichem und allgemeinem Personal.
5. Die Vergabe der Lehre nach Studienrichtungen und Abgeltungstyp in Vollzeitäquivalent.
6. Der Frauenanteil der Studierenden und Absolventinnen und Absolventen der unterschiedlichen Studienabschlüsse.

§ 46

(1) Wird der Frauenanteil von 40% in einem Bereich nicht erreicht, sind die dafür ausschlaggebenden Gründe zu eruieren und innerhalb von sechs Monaten ab Veröffentlichung des Berichts sind geeignete Maßnahmen zur Erreichung des Frauenanteils vorzuschlagen und der für die Durchführung dieser Maßnahmen vorgesehene Zeitraum festzulegen. Ein Bericht über die Umsetzung der Maßnahmen ist nachweislich an den AKG und das BGF zu übermitteln.

(2) Die Erhebungsstichtage für den Bericht sind ident mit denen in der Verordnung zur Wissensbilanz festgesetzten Stichtagen.

Teil J. Inkrafttreten

§ 47

Der FFPL der TU Graz tritt mit dem Tag der Verlautbarung im Mitteilungsblatt der TU Graz in Kraft.