



Satzungsteil

Frauenförderungsplan

der

Technischen Universität Graz

Antrag des Rektorats vom 30. Mai 2017 auf Vorschlag des Arbeitskreises für
Gleichbehandlungsfragen

Der Senat hat in seiner Sitzung am 26. Juni 2017 den Frauenförderungsplan der
Technischen Universität Graz in der vorliegenden Form beschlossen.

Dieser Satzungsteil tritt mit Verlautbarung im Mitteilungsblatt am 5. Juli 2017 in Kraft.

PRÄAMBEL

Teil A: ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

- § 1 Rechtliche Grundlagen
- § 2 Anwendungsbereich
- § 3 Ziele des Frauenförderungsplans
- § 4 Gender Mainstreaming und Gender Budgeting

TEIL B: FRAUENFÖRDERUNG

- § 5 Unterrepräsentation
- § 6 Frauenfördergebot
- § 7 Benachteiligungsverbot
- § 8 Förderung von Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung und Frauenförderung
- § 9 Allgemeine Informationen

Teil C: PERSONAL- und ORGANISATIONSENTWICKLUNG

I. Abschnitt: Allgemeines

- § 10 Gleichstellungsbezogene Personalentwicklung

Verfahrensrechtliche Regelungen unter Einbindung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen finden sich im GPL § 23-§32, siehe auch Anhang I

II. Abschnitt: Spezifische Maßnahmen

- § 11 Erhöhung des Frauenanteils in Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- § 12 Förderung der Forschung von Frauen
- § 13 Stipendien
- § 14 Mentoring und Coaching - Förderung von Frauen bei der Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung
- § 15 FIT

Regelungen zur Gewährleistung einer adäquaten Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung finden sich im GPL §36 f, siehe auch Anhang II

BUDGETANGELEGENHEITEN/ GENDER BUDGETING und ANREIZSYSTEME finden sich im GPL §50 f, siehe auch Anhang III

Teil D: UMSETZUNG und BERICHTSPFLICHTEN

- § 16 Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung
- § 17 Berichtspflichten zur Förderung von Frauen

GLEICHSTELLUNGS- MONITORING & GLEICHSTELLUNGS- CONTROLLING finden sich im GPL §53 ff, siehe auch Anhang IV

Teil E: INKRAFTTRETEN

- § 18 Inkrafttreten

ANHANG

S. 13: ANHANG I - Verfahrensrechtliche Regelungen unter Einbindung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen lt. GPL § 23-§32

S. 18: ANHANG II - Regelungen zur Gewährleistung einer adäquaten Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung lt. GPL §36 f

S. 19: ANHANG III - BUDGETANGELEGENHEITEN/ GENDER BUDGETING und ANREIZSYSTEME
lt. GPL §50 f

S. 20: ANHANG IV - Erhebung der Geschlechterverteilung lt. GPL § 54

S. 22: ANHANG V - GLEICHSTELLUNGS MONITORING & GLEICHSTELLUNG CONTROLLING lt.
GPL §53 ff

PRÄAMBEL

In § 1 Universitätsgesetz (im Folgenden UG) ist die Gleichstellung der Universitätsangehörigen ein leitender Grundsatz der Universität gemäß §2 Z 9-1. Die Universitäten sind gemäß § 41 Universitätsgesetz 2002 verpflichtet, ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den dort tätigen Männern und Frauen anzustreben.

Der Frauenförderungsplan dient - neben dem Gleichstellungsplan - der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Universitätsangehörigen - aus diesem Grunde wurden Bereiche, die Gleichstellung betreffend, sinngemäß aus dem FPL in den GPL übergeführt.

Die TU Graz sieht daher die Erreichung der Ziele, dass Frauen und Männer an der Universität die ihrer Qualifikation entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten haben, und dass die für Frauen bestehenden Nachteile beseitigt bzw. ausgeglichen werden als gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen. Die TU Graz bekennt sich zu den Anliegen der Frauenförderung und zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen.

Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und die Frauenförderung haben ihren adäquaten Niederschlag in Personalpolitik, Forschung und Lehre sowie in der Verteilung der Ressourcen zu finden. Die Universität strebt ein umfassendes Gleichstellungsverständnis an, mit dem Ziel eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in allen Bereichen, Hierarchieebenen und Entscheidungsorganen. Dies ist insbesondere eine Verpflichtung für Personen in leitenden Funktionen. Dazu gehört auch die Förderung aller Studierenden als potentielle künftige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Forschung und Lehre sollen gleichberechtigt von Männern und Frauen gestaltet und getragen werden.

Die TU Graz bekennt sich zu einem umfassenden Diversitätsmanagement. Sie erhebt den Handlungsbedarf und setzt Maßnahmen, um den unterschiedlichen biografischen, kulturellen oder sozialen Ausgangslagen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierenden gerecht zu werden und ein gutes Arbeits- und Studiumfeld zu bieten, in dem Chancengleichheit für alle besteht. Die TU Graz bemüht sich aktiv um Vielfalt und Gleichbehandlung im Wissenschaftssystem.

Teil A: ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1 Rechtliche Grundlagen

- (1) Die rechtlichen Grundlagen des FPL der TU Graz sind Art. 7 und 8 Bundesverfassungsgesetz, das Bundesgleichbehandlungsgesetz (im Folgenden B-GIBG), §11a, § 20b sowie §§ 41 bis 44 UG.

§ 2 Anwendungsbereich

Der FPL gilt für alle Angehörigen und Organe der TU Graz iSd § 94 UG sowie für Bewerberinnen und Bewerber um eine Aufnahme als Universitätsangehörige(r).

§ 3 Ziele des Frauenförderungsplans

Durch die Umsetzung des FPL verfolgt die TU Graz insbesondere folgende strategischen und operativen Ziele:

1. Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern: Schaffung von Rahmenbedingungen, die Frauen den Zugang zu allen universitären Tätigkeitsbereichen und Funktionen ermöglichen.
2. Anwendung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting : Im Arbeitskontext ist Gender Mainstreaming ein klarer Auftrag dafür, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Struktur, der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen, den Ergebnissen und Produkten, der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit sowie in der Steuerung (Controlling) zu berücksichtigen.
3. Frauenförderung: Angestrebt wird die Förderung der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, die Erhöhung des Frauenanteils bei Forschungsprojekten, Habilitationen und Professuren und die Förderung weiblicher Studierender an der TU Graz.
4. Beseitigung bestehender Unterrepräsentation von Frauen: Bestehende Unterrepräsentationen von Frauen an der TU Graz in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen/ Tätigkeiten sind zu beseitigen.
5. Integrierung der fachbezogenen Frauen- und Geschlechterforschung/ Gender Studies in Forschung und Lehre.
6. Information: Die interne Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung und Frauenförderung wird als wesentliche Voraussetzung für die aktive Umsetzung dieser Inhalte durch alle an der TU Graz tätigen Personen sichergestellt und verbessert.
7. Gewährleistung einer adäquaten Infrastruktur zur Verwirklichung der Frauenförderung in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Durch die Umsetzung des FPL wird gleichzeitig die Aufrechterhaltung bereits umgesetzter bzw. gelebter Gleichbehandlung gewährleistet und weiterentwickelt.

§ 4 Gender Mainstreaming und Gender Budgeting¹

Gender Mainstreaming bezeichnet das Bestreben, die Gleichstellung beider Geschlechter auf allen gesellschaftlichen Ebenen und in allen (politischen) Entscheidungen von vornherein zu berücksichtigen und regelmäßig zu überprüfen und anzupassen. Gender Mainstreaming ist damit nicht mit „Frauenförderung“ gleichzusetzen. Im Arbeitskontext ist Gender Mainstreaming ein klarer Auftrag dafür, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Struktur, der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen, den Ergebnissen und Produkten, der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit sowie in der Steuerung (Controlling) zu berücksichtigen.

Um eine konsequente Umsetzung des Grundsatzes des Gender Mainstreaming und des Gender Budgeting in allen Entscheidungsprozessen und bei der Planung aller Maßnahmen zu gewährleisten, bindet die TU Graz den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und das Büro für Gleichstellung und Frauenförderung aktiv ein.

(1) In sämtliche universitäre Entscheidungsprozesse ist somit die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen, alle Entscheidungsprozesse werden für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar gemacht (§§ 21-25 UG).

(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 zur 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 einbezogen.

(5) 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.

(6) Von Führungskräften und Mitgliedern in universitären Gremien werden Kenntnisse der Konzepte des Gender Mainstreaming und des Gender Budgeting erwartet.

(7) 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.

¹ Siehe auch GPL § 50 ff

TEIL B: FRAUENFÖRDERUNG

§ 5 Unterrepräsentation

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-GIBG², festgelegten Anteil liegt.

§ 6 Frauenfördergebot

(1) Entsprechend dem Frauenfördergebot des § 41 UG iVm § 11 B-GIBG ist der Anteil von Frauen in allen Funktionen an der TU Graz anzuheben, solange eine Unterrepräsentation vorliegt. Ist ein Anteil von mindestens 50 v H 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 50 % erreicht ist, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(2) Ziel der TU Graz ist es, den Anteil der an der TU Graz beschäftigten weiblichen Universitätsangehörigen in allen Funktionen sowohl in befristeten als auch in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und in Ausbildungsverhältnissen auf mindestens 50 % 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.

(3) 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 Frauenquote von 50 % jedenfalls zu wahren,
4. bei allen sonstigen Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, die Ziele gemäß § 3 zu berücksichtigen.

§ 7 Benachteiligungsverbot

(1) Weibliche Beschäftigte dürfen bei der Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur TU Graz, bei der Besetzung von (Leitungs-)Funktionen, bei der Entsendung in Kollegialorgane, bei der Festsetzung des Entgelts im Individualarbeitsvertrag und bei Personalentscheidungen weder mittelbar noch

² Zum Zeitpunkt der Beschlussfassung des vorliegenden FPL 50 v H.

unmittelbar diskriminiert werden. Dasselbe gilt für allfällige Zulagen, Beiträge und sonstige geldwerte Leistungen.

(2) Aufgrund des Geschlechts darf niemand weder im Zulassungsverfahren für ein Studium noch als Studierende unmittelbar noch mittelbar diskriminiert werden.

§ 8 Förderung von Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung und Frauenförderung

Frauenfördernde und gleichstellungsrelevante Themen sind als wesentliche Merkmale des Universitätsprofils auch in der Öffentlichkeitsarbeit angemessen nach innen und nach außen zu kommunizieren, weiters sind universitäre und außeruniversitäre Kooperationen und Vernetzungen anzustreben.

§ 9 Allgemeine Informationen

(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 Website der TU Graz präsentiert gut sichtbar Links zu frauen- und gleichstellungsrelevanten Informationen.

(3) Den Studierenden werden im Rahmen des Zulassungsverfahrens (§§ 60 ff UG), allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der TU Graz bei Dienstantritt Informationen ausgehändigt, in denen die mit Gleichstellung und Frauenförderung befassten Einrichtungen genannt sind und gesetzliche Grundlagen vermittelt werden (AkG, BGF).

(4) Das Rektorat hat im Rahmen der internen Weiterbildung und der Personalentwicklung an der TU Graz für die regelmäßige Abhaltung von Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Gleichstellung, Gender und Diversität, Vereinbarkeit von Studium und Beruf und Antidiskriminierung, besonders auch für Führungskräfte, zu sorgen. Diesbezügliche Angebote werden in Zusammenarbeit mit dem AkG und dem BGF erstellt.

Teil C: PERSONAL- und ORGANISATIONSENTWICKLUNG

I. Abschnitt: Allgemeines

§ 10 Gleichstellungsbezogene Personalentwicklung

(1) Die TU Graz fördert aktiv die Umsetzung einer gleichstellungsbezogenen Personalpolitik. 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.

Alle verfahrensrechtlichen Regelungen zur Einbindung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen finden sich im GPL §23 - §32, siehe auch Anhang I

II. Abschnitt: Spezifische Maßnahmen

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

(1) Die TU Graz setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Frauen, insbesondere zu Studienrichtungen mit einem Frauenanteil von weniger als 50%.

(2) In allen ordentlichen Studienrichtungen, in denen der Anteil der Studentinnen in der Studieneingangsphase oder der Anteil der Absolventinnen unter 50 % liegt, sind vom Rektorat/ vom Vizerektor/ der Vizerektorin für Lehre gemeinsam mit der jeweiligen Fakultät konkrete Ziele zu setzen, entsprechende Strategien zu entwickeln und Maßnahmen durchzuführen, die den Anteil der Frauen in diesen Studienrichtungen erhöhen. Dieser Prozess erfolgt in Abstimmung mit dem Büro für Gleichstellung und Frauenförderung.

(3) Nach zwei Jahren ist zu erheben, welche Ergebnisse erzielt wurden und ob die gesetzten Maßnahmen in Bezug auf die Zielsetzung erfolgreich waren. Dementsprechend sollen die weiteren Zielsetzungen überprüft und gegebenenfalls die Maßnahmen angepasst werden.

§ 12 Förderung der Forschung von Frauen

(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 (z. B. Anschubfinanzierungen) 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.

§ 13 Stipendien

(1) Die TU Graz fördert weiterhin den Kompetenzerwerb bzw Forschungstätigkeiten im Bereich Gender und Diversität für alle an der Universität tätigen Personen.

§ 14 Mentoring und Coaching - Förderung von Frauen bei der Karriereplanung, Aus-und Weiterbildung

Das Rektorat richtet im Rahmen der Personalentwicklung in Kooperation mit dem Büro für Gleichstellung und Frauenförderung frauenspezifische Programme im wissenschaftlichen sowie im nichtwissenschaftlichen Bereich ein; bestehende Programme werden laufend weiterentwickelt. Die ausreichende budgetäre, personelle und räumliche Ausstattung hierfür ist zu gewährleisten.

§ 15 FIT

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 der Zahl von Erstabschlüssen von Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Studienrichtungen.

Regelungen zur Gewährleistung einer adäquaten Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung finden sich im GPL der TU Graz §36 f, siehe auch Anhang II

BUDGETANGELEGENHEITEN/ GENDER BUDGETING und ANREIZSYSTEME finden sich im GPL § 50f, siehe auch Anhang III

Teil D: UMSETZUNG und BERICHTSPFLICHTEN

§ 16 Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung

(1) Die Umsetzung der im FPL 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-GIBG; 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, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung stellt eine Verletzung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten dar und ist entsprechend den (dienst- oder arbeits-) rechtlichen Vorschriften zu sanktionieren. Personen, die in anderen Rechtsverhältnissen zur TU Graz stehen, unterliegen auch dieser Regelung, u.a. Mitglieder des Universitätsrates, Gutachterinnen und Gutachter, externe Privatdozentinnen und Privatdozenten.

(4) Die Umsetzung der Maßnahmen zur Erreichung der de facto Gleichstellung von Frauen und Männern 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 und Gutachter, externe Privatdozentinnen und Privatdozenten.

(5) Alle zuständigen Mitglieder von Organen der TU Graz bilden sich regelmäßig in den Bereichen Gender, Gleichstellung, Frauenförderung und Diversität fort.

§ 17 Berichtspflichten zur Förderung von Frauen

(1) Zur Gewährleistung von Transparenz wird über den Stand der Umsetzung der Förderungsmaßnahmen vom Rektorat ein jährlicher Bericht zur Förderung von Frauen abgegeben. Dieser Bericht wird an den Senat, den Unirat und den AkG weitergeleitet und in geeigneter Form (z.B. im Mitteilungsblatt und auf der Website der TU Graz) veröffentlicht.

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

1. Beschäftigte 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 (z.B. beste Diplomarbeit),

5. Frauenanteil der aktiven Studierenden lt. Wissensbilanz und Frauenanteil der AbsolventInnen nach unterschiedlichen Studienabschlüssen.

6. Anteil der Stunden in der Lehre, die von Frauen abgehalten wurden, nach Fakultät, LV-Typ, Anstellungsverhältnis und Bezahlung.

(3) 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 zwischen dem Rektorat und den Fakultäten festgelegt und veröffentlicht. Ein Bericht hierüber wird nachweislich an den AKG übermittelt.

(4) Darüber hinaus werden folgende budgetäre Daten berichtet:

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

Nach Maßgabe der budgetären Mittel werden vom Rektorat Ressourcen für die Datenermittlung und Datenaufbereitung zur Verfügung gestellt.

GLEICHSTELLUNGS-MONITORING und GLEICHSTELLUNGS-CONTROLLING finden sich im GPL §53 ff, siehe auch Anhang IV

Teil E: INKRAFTTRETEN

§ 18 Inkrafttreten

Der FPL der TU Graz tritt mit dem Tag der Verlautbarung im Mitteilungsblatt der TU Graz am 05.07.2017 in Kraft.

ANHANG Frauenförderungsplan TU Graz

Seite 2: ANHANG I - Verfahrensrechtliche Regelungen unter Einbindung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen lt. GPL § 23-§32

Seite 6: ANHANG II - Regelungen zur Gewährleistung einer adäquaten Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung lt. GPL §36 f

Seite 7: ANHANG III - BUDGETANGELEGENHEITEN/ GENDER BUDGETING und ANREIZSYSTEME lt. GPL §50 f

Seite 8: ANHANG IV – Erhebung der Geschlechterverteilung lt. GPL § 54

Seite 9 : ANHANG V – GLEICHSTELLUNGS- MONITORING & GLEICHSTELLUNG- CONTROLLING lt. GPL §53 ff

ANHANG I - Verfahrensrechtliche Regelungen unter Einbindung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen lt. GPL § 23-§32

II. Abschnitt: Verfahrensrechtliche Regelungen unter Einbeziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen³

§ 23 Frauenfördergebot

Entsprechend dem Frauenfördergebot des § 41 UG iVm § 11 B-GIBG ist der Anteil von Frauen in allen Funktionen an der TU Graz anzuheben, solange eine Unterrepräsentation vorliegt. Ist ein Anteil von mindestens 50 v H 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 50 % erreicht ist, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

§ 24 Ausschreibungen

(1) Ausschreibungstexte sind, mit Ausnahme von speziell gewidmeten Stellen, in weiblicher und männlicher oder in geschlechtsneutraler Form abzufassen und dürfen keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf eine Bevorzugung eines bestimmten Geschlechts schließen lassen, diskriminierende Formulierungen im Sinne des B-GIBG enthalten oder die Bewerbung von Personen mit einer Behinderung ausschließen.

(2) Ausschreibungstexte müssen als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen können. Sie haben daher außer sämtlichen Aufnahmevoraussetzungen ein umfassendes Anforderungsprofil (insbesondere die maßgeblichen und erwünschten Qualifikationen) und nachvollziehbare, hinreichend detaillierte Qualifikationskriterien zu enthalten.

Zur Erfüllung der mit der Stelle oder Funktion verbundenen Aufgaben erforderliche Sprachkenntnisse sind im Ausschreibungstext anzuführen.

(3) Bei bestehender Unterrepräsentation enthalten Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen sowie für Leitungsfunktionen den Zusatz:

Die TU Graz strebt eine Erhöhung des Frauenanteiles, insbesondere in Leitungsfunktionen und beim wissenschaftlichen Personal an und lädt deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung ein. 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) Die TU Graz bekennt sich zu gelebter Chancengleichheit und gestaltet ihre Stellenausschreibungen nach diskriminierungsfreien Prinzipien und weist auf Gleichstellungsziele in allen Ausschreibungen und Bewerbungssituationen besonders hin. Ausschreibungstexte für die

³ Alle verfahrensrechtlichen Regelungen finden sich im GPL, somit auch die Regelung zum Frauenfördergebot. Nachdem Gleichstellung und Frauenförderung immer wieder ineinandergreifen und Frauenförderung weniger als Förderung von Frauen denn als Nachteilsausgleich für bestehende Ungleichbehandlung zu sehen ist.

Besetzung von Stellen sowie für Leitungsfunktionen enthalten den Zusatz: „Behinderte Menschen mit entsprechenden Qualifikationen werden ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.“

(5) Die Ausschreibungstexte samt Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibung der betreffenden Organisationseinheit werden dem AkG mind. zwei Wochen vor Veröffentlichung der Ausschreibung gem. §42 Abs 6Z 1 UG über das Büro des AkG nachweislich zur Kenntnis gebracht.

(XX) Bei Ausschreibungen von Führungspositionen sowie bei Ausschreibung von Professuren ist Kompetenz im Bereich des Gender Mainstreaming als ein Auswahlkriterium zu nennen.

(6) Hat der AkG Grund zur Annahme, dass ein Ausschreibungstext eine Diskriminierung 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.

(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 gemäß § 107 Abs 2 UG ist dem AkG vor Abschluss des Arbeitsvertrages der aufgrund eines qualifizierten Auswahlverfahrens erstellte Besetzungsvorschlag mit einer nachvollziehbaren Begründung der Auswahl nachweislich über das Büro des AkG zur Kenntnis zu bringen.

§ 25 Wiederholung der Ausschreibung

(1) Die aufnehmende Universitätseinrichtung oder das zur Erstattung eines Besetzungsvorschlages zuständige Organ hat nachweislich und aktiv nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zu suchen. Der entsprechende Nachweis ist in den Akt aufzunehmen. Es sind die Richtlinien 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.

§ 26 Beziehung des AkG im Auswahlverfahren

(1) Dem AkG ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich die Liste der eingelangten Bewerbungen 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 Bewerberinnen und Bewerbern durchgeführt, ist die Liste

der eingeladenen Personen dem AkG unverzüglich zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs 6 Z 3 UG); die vollständigen Bewerbungsunterlagen sind dem AKG zur Verfügung zu stellen.

(3) Bei bestehender Unterrepräsentation sind alle Bewerberinnen, die den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, einzuladen. Der AkG ist zu diesen Bewerbungsgesprächen mind. zwei Wochen davor nachweislich schriftlich einzuladen.

(4) Bei Einschaltung von Dritten zur Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber (z.B. externe Unternehmensberatung, Personalberatung) ist darauf zu achten, dass die angewendeten Auswahlverfahren gemäß EU-rechtlichen Vorgaben Gender Mainstreaming und Gender Budgeting als verpflichtendes Qualitätsmerkmal aufweisen sowie FPL und GPL der TU Graz diesen externen Dritten verpflichtend zur Kenntnis gebracht werden. Der AkG ist in diesen Auswahlprozess einzubeziehen und zu allen Aufnahme-, Vorstellungs- und Bewerbungsgesprächen, Hearings u. dgl. mind. zwei Wochen davor schriftlich einzuladen.

(5) In Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gelten zusätzlich die §§ 30 bis 33 dieses GPL.

§ 27 Aufnahmegespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern aufgrund einer Ausschreibung

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

(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, dürfen diese nicht unsachlich sein. Auch darf von den im Ausschreibungstext angeführten Qualifikationserfordernissen nicht auf Grund einer Heranziehung der Hilfskriterien abgegangen werden. Die Hilfskriterien müssen ein taugliches Mittel zur Entscheidungsfindung darstellen. 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 bzw. 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) In Auswahlentscheidungen ist die Berücksichtigung von Lebensläufen, die eine Unterbrechung aufgrund von Kinderbetreuung, Betreuung oder Pflege von Angehörigen aufweisen, einzubeziehen.

(5) Sind Frauen gemäß § 11 Abs 2 B-GIBG unterrepräsentiert 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 AkG im Einzelnen schriftlich darzulegen.

§ 28 Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren (§§ 98 ff UG)

(1) Die Mitglieder des AkG haben das Recht, maximal zu zweit mit beratender Stimme an Sitzungen der Berufungskommissionen teilzunehmen, Anträge in Verfahrensfragen zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben 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 Einladung des AkG die Beratung und Beschlussfassung in der diesem Beschluss zu Grunde liegenden Sache neuerlich durchzuführen.

(2) Die / der Senatsvorsitzende weist in der konstituierenden Sitzung die Mitglieder der Berufungskommission auf das Frauenfördergebot hin.

(3) Werden im Berufungsverfahren Kandidatinnen oder Kandidaten einbezogen, die sich nicht beworben haben (§ 98 Abs. 2 2. Satz UG), sind diese Namen dem AkG unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

(4) Der AkG hat das Recht, nach Maßgabe des § 42 Abs 4 UG Einblick in alle Unterlagen zu nehmen, insbesondere in die Bewerbungsunterlagen und die Gutachten, und diese auch zu vervielfältigen.

(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.

§ 29 Einladung zu Berufungsvorträgen

(1) Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens Bewerberinnen und 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.

(2) 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)

§ 30 Auswahlentscheidungen

(1) Bewerberinnen, die gleich gut geeignet sind wie die bestgeeigneten Bewerber, 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 Bewerber, 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) Die Rektorin / der Rektor hat ihre oder seine Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag noch vor Aufnahme von Berufungsverhandlungen dem AkG schriftlich bekannt zu geben. Der AkG kann gegen diese Auswahlentscheidung binnen zwei Wochen ab Einlangen der Bekanntgabe Beschwerde wegen Diskriminierung an die Schiedskommission erheben (§ 98 Abs. 9 UG).

(5) (1) – (4) sind sinngemäß für die Berufungsverfahren nach § 99 anzuwenden.

§ 31 Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern

Bei der Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern sind diese darauf hinzuweisen, dass in Gutachten über die Arbeiten von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftern die Berücksichtigung von Lebensläufen, die eine Unterbrechung aufgrund von Kinderbetreuung, Betreuung oder Pflege von Angehörigen aufweisen, erforderlich ist.

§ 32 Bestimmungen für Habilitationsverfahren

Der AkG ist in sämtliche Habilitationsverfahren einzubinden.

(1) Den vom Senat eingerichteten Kollegialorganen haben mindestens 50 vH Frauen anzugehören (§ 20 Abs 2 UG). Unterschreitet der Frauenanteil in den Nominierungen der einzelnen Gruppen diesen Prozentsatz, hat die Nominierung eine Begründung zu umfassen, die vom Senat an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen weitergeleitet wird.

(2) Der AkG ist termingerecht zu allen Sitzungen einzuladen und kann mit beratender Stimme an den Sitzungen teilnehmen.

(3) Der AkG unterstützt bei der Findung geeigneter Personen für die Tätigkeit als Gutachterinnen und Gutachter an.

(4) Das Ergebnis des Senats zur Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter ist dem AkG mitzuteilen.

(5) Die/ der Vorsitzende der Habilitationskommission hat den AkG über das Einlangen der Gutachten zu informieren.

(6) Die Gutachten dürfen vom AkG eingesehen und vervielfältigt werden.

ANHANG II - Regelungen zur Gewährleistung einer adäquaten Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung lt. GPL §36 f

IV. Abschnitt: Gewährleistung einer adäquaten Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung

§ 36 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat sich mit allen Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Frauenförderung und die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung betreffen im Sinne des B-GIBG zu befassen.

(1) Die Aufgaben und Rechte des AkG ergeben sich aus dem B-GIBG, dem UG, insbesondere aus den §§ 42 ff leg cit.

(2) In den Fällen des § 42 Abs. 8, 8a bis 8c UG beginnen die jeweiligen Fristen zur Anrufung der Schiedskommission am nächstfolgenden Werktag nach dem Einlangen der Verständigung über die Entscheidung im Büro des AkG zu laufen.

§ 37 Rechte und Aufgaben der Mitglieder

(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 an der TU Graz 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 TU Graz stehen, gebührt ein angemessener Aufwandsersatz.

(6) Für Mitglieder des AkG, die ein Dienstverhältnis mit der TU Graz haben, sind Termine, die außerhalb der regulären Arbeitszeiten anfallen, als Überstunden abzugelten.

(7) Der stellvertretenden Vorsitzenden/dem stellvertretenden Vorsitzenden des AkG, wird als Aufwandskompensation zur Unterstützung der wissenschaftlichen Aufgaben eine Projektassistentenstelle zur Verfügung gestellt. Die Finanzierung dieser Position erfolgt aus Mitteln des Rektorats.

ANHANG III - BUDGETANGELEGENHEITEN/ GENDER BUDGETING und ANREIZSYSTEME lt. GPL §50 f

TEIL H: BUDGETGESTALTUNG/ GENDER BUDGETING und ANREIZSYSTEME

§ 50 Gender Budgeting

Entsprechend der Bundesverfassung (Art.13 Abs. 3 B-VG) ist die TU Graz angehalten Gender Budgeting zu verankern und somit die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen in der Haushaltsführung anzustreben.

Durch das Gender Budgeting als Teilstrategie des Gender Mainstreaming (GM) werden die Auswirkungen von (finanzpolitischen) Entscheidungen auf beide Geschlechter analysiert und berücksichtigt. Damit soll sichergestellt werden, dass die vorhandenen Ressourcen Frauen und Männern in einer gerechten Aufteilung zur Verfügung stehen. Dementsprechend ist zur Umsetzung von Gender Budgeting die Analyse und gegebenenfalls Umstrukturierung von Einnahmen und Ausgaben notwendig.

(1) Bei Erstellung der Ziel- und Leistungsvereinbarungen und der Budgeterstellung und -zuweisung sind die Frauenförderungsgebote des B-GIBG, des UG sowie die in diesem GPL enthaltenen Förderungsmaßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte aufzunehmen. Budgetanträge, die insbesondere der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen oder

anderen unterrepräsentierten Gruppen entgegenwirken bzw Maßnahmen zur Chancengleichheit und Antidiskriminierung enthalten, sind vorrangig zu reihen und nach Maßgabe der vorhandenen Mittel zu berücksichtigen.

(2) Das Rektorat hat bei der Erstellung der Leistungsvereinbarung den AkG und das BGF einzubinden und um allfällige Vorschläge und Anregungen zu ersuchen.

(3) Das Rektorat hat bei der Definition von Indikatoren für die Budgetzuweisung den AkG und das BGF einzubinden. Ein Indikator für die Vergabe von Budgetmitteln sind jedenfalls Maßnahmen, die die Defactogleichstellung von Männern und Frauen in der betreffenden Organisationseinheit zum Ziel haben.

§ 51 Anreizsysteme

(1) Das Rektorat der TU Graz sorgt im Rahmen der Budgetzuweisung für budgetäre Anreizsysteme zur Frauenförderung.

(2) Konkrete Maßnahmen zur Gleichstellung werden in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit Fakultäten integriert, um Ziele zu konkretisieren und die Zielerreichung mit Anreizen zu versehen. Diese werden vom Rektorat gemeinsam mit den jeweiligen Dekaninnen und Dekanen festgelegt. Zur Entwicklung geeigneter Maßnahmen sind der AkG und das BGF einzubinden. Als Kriterien dieses Anreizsystems werden gemeinsam Indikatoren erarbeitet, u.a. sind die Einstiegs- und Aufstiegschancen von Frauen und Männern an den Fakultäten bzw. in den einzelnen Wissenschaftszweigen als solches Kriterium zu betrachten.

ANHANG IV Erhebung der Geschlechterverteilung lt. Anhang GPL § 54

§ 54 Erhebung der Geschlechterverteilung

(1) Die Geschlechterverteilungen sind im Rahmen der allgemeinen Berichtspflichten jährlich zu erheben. Erhoben werden Jahresdurchschnittswerte. Stichtag ist jeweils der 31. Dezember eines Kalenderjahres.

Der Ist-Zustand wird erhoben, dokumentiert und veröffentlicht, wobei insbesondere auf die Geschlechterdisparitäten unter den Beschäftigten und Studierenden Bedacht zu nehmen ist.

Die Anteile von Frauen und Männern werden für die TU Graz insgesamt sowie für alle Fakultäten, alle Serviceeinrichtungen und andere Verwaltungseinheiten gesondert erhoben und ausgewiesen.

In allen Personengruppen werden die Anteile getrennt nach befristet und unbefristet Beschäftigten sowie nach Teilzeit- und Vollzeit-Beschäftigten ermittelt.

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.

2. Studierende – Absolventinnen und Absolventen:

Die Geschlechterverteilung der Studierenden der Universität, der jeweiligen Fakultäten sowie der einzelnen Studienrichtungen ist nach folgenden Kategorien zu ermitteln:

- Studienanfängerinnen und Studienanfänger,
- Abschlüsse aller einzelnen Studien nach Studienart (BA, MA, Doktorat)

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

3. Forschungsstipendiatinnen und Forschungsstipendiaten nach Maßgabe des vorhandenen Datenmaterials.

4. 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 jeweiligen Anteile in absoluten Zahlen und Prozentsätzen sowie bezogen auf Einzelpersonen auszuweisen.

So Lehre im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung und/oder Diversitätsforschung abgehalten wird ist diese ebenfalls zu erfassen.

5. Sonstige Bereiche:

Wird in den nachfolgend angeführten Fällen auf Grund eines Antrags, Ansuchens usw. entschieden, ist dem AkG der Anteil an Frauen und Männern je Kalenderjahr zu übermitteln:

- a) bei der Vergabe von Forschungsmitteln,
- b) bei der Zuweisung von Mitteln für die forschungsbezogene Weiterbildung,
- c) bei der Vergabe von Mitteln für die nicht forschungsbezogene Weiterbildung,
- d) bei der Vergabe von Reisekostenzuschüssen (sowohl aus dem Globalbudget als auch aus Drittmitteln),
- e) bei der Vergabe von Förderungsmitteln (z.B. Stipendien), entsprechend ihrem Anteil am Personal.

(2) Letztverantwortlich für die Erhebung der Geschlechterverteilungen gemäß Abs 1 ist die Rektorin/der Rektor. Sie/Er sorgt für eine kontinuierliche und möglichst lückenlose Erhebung der erforderlichen Daten in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen der TU Graz. Für die Datenerhebung und Aufbereitung werden nach Maßgabe der budgetären Mittel ausreichend Personalressourcen zur Verfügung gestellt.

(3) Die Ergebnisse der Erhebung der jeweiligen Anteile gemäß Abs 1 sind dem AkG vom Rektorat nachweislich zu übermitteln. Die aktuellen Statistiken sind in aggregierter Form im Mitteilungsblatt und auf der Website der TU Graz zu veröffentlichen.

(4) So Personalangelegenheiten zur Entscheidung anstehen, ist auf diese Daten Bezug zu nehmen. Dies ist in einer allfälligen schriftlichen Begründung auch festzuhalten.

§ 53 Gleichstellungs-Monitoring

Zur Gewährleistung von Transparenz und um die Ziele des Gender Budgeting zu verfolgen richtet die TU Graz ein Gleichstellungs-Controlling ein. Als Grundlage erfolgt ein Gleichstellungs-Monitoring, d.h. eine geschlechtsspezifische Datenerhebung, Datenaufbereitung und eine geschlechterspezifische Analyse. Für die Erfüllung dieser Aufgaben werden vom Rektorat ausreichend Personalressourcen zur Verfügung gestellt.

§ 55 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. (inkl. allfälliger Zulagen, Beiträge und sonstiger geldwerte Leistungen)

Über die Entwicklung von allfällig bestehenden Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern - Gender Pay Gap – ist zu berichten.

Die Gehälter für die TU Graz insgesamt und gesondert für alle Fakultäten sowie für alle Serviceeinrichtungen und Verwaltungseinheiten, jeweils getrennt nach Anstellungsverhältnis und Dienstrecht sind zu ermitteln. Dies ist in einer für den jeweiligen Bereich zur Wahrung des Datenschutzes angemessen zusammengefassten Weise (Datenaggregation) darzustellen.

(3) Letztverantwortlich für die Erhebung gemäß Abs 1 ist die Rektorin/der Rektor. Sie/Er sorgt für eine kontinuierliche und möglichst lückenlose Erhebung der erforderlichen Daten in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen der TU Graz.

(4) Die Ergebnisse der Erhebung gemäß Abs 1 sind dem AkG vom Rektorat unverzüglich nachweislich zu übermitteln. Die aktuellen Statistiken sind in aggregierter Form, sodass Rückschlüsse auf einzelne Personen nicht möglich sind, im internen elektronischen Kommunikationstool der TU Graz (TU4U) veröffentlichen.

§ 56 Gleichstellungs-Controlling

(1) Mit geschlechteraggregierten Daten aus dem Gleichstellungs-Monitoring wird gezeigt, wo Handlungsbedarf besteht.

(2) In der Analyse der Geschlechterrelevanz werden mit Fakultäten und Verwaltungseinheiten Budgetposten mit Hebelfunktion identifiziert und untersucht. Es muss analysiert werden, ob eine Genderrelevanz vorliegt, um Diskriminierung zu vermeiden bzw. geschlechtsspezifischen Ungleichheiten Rechnung zu tragen. Hierzu ist eine genaue Prüfung erforderlich, viele auf den ersten Blick vermeintlich „geschlechtsneutrale“ Budgetvergaben können Geschlechterrelevanz aufweisen.

(3) Ziele, Maßnahmen und Indikatoren werden für jene Budgetposten mit Hebelfunktion definiert und in die Ziel- und Leistungsvereinbarung integriert.

(4) Die TU Graz etabliert mit dem Gleichstellungs-Monitoring ein Berichtswesen für die Universitätsleitung als Steuerungsgrundlage für die Ziel- und Leistungsvereinbarungen.

(5) Die TU Graz richtet dafür eine Projektgruppe ein und stellt entsprechende Ressourcen zur Verfügung.