

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 2004:

Ausschreibung von Arbeitsplätzen und Funktionen

§ 7. (1) Die beabsichtigte Besetzung eines Arbeitsplatzes, der innerhalb einer Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe einer Funktionsgruppe oder einer höheren Bewertungsgruppe zugeordnet ist und nicht bereits auf Grund von in anderen Bundesgesetzen enthaltenen Bestimmungen über die Ausschreibung von Funktionen oder Arbeitsplätzen auszuschreiben ist, ist in der Dienststelle, in der der Arbeitsplatz besetzt werden soll, auf geeignete Weise bekannt zu machen.

(2) In Ausschreibungen von Arbeitsplätzen oder Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(3) Unbeschadet des Abs. 2 hat die Ausschreibung jedoch zu enthalten:

1. den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen für Arbeitsplätze einer bestimmten Verwendung (Einstufung) oder für eine bestimmte Funktion besonders erwünscht sind, wenn der Anteil der Frauen im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde in einer solchen Verwendung oder Funktion unter 50% liegt und

2. – wenn Fördermaßnahmen nach den §§ 11b und 11c geboten sind – den Hinweis auf diesen Umstand.

(4) Die Abs. 2 und 3 gelten nicht für Arbeitsplätze oder für Funktionen, für die ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist.

&

Frauenförderungsplan der TU Wien 2004:

Ausschreibung

§ 25

(1) Ausschreibungstexte sind in weiblicher und männlicher Form abzufassen und haben keine zusätzlichen Anmerkungen zu enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(2) Alle für die zu besetzende Stelle maßgeblichen Qualifikationen (Anforderungsprofil) sind in den Ausschreibungstext aufzunehmen. Bei der Formulierung von Aufnahmevoraussetzungen in Ausschreibungstexten hat sich die ausschreibende Stelle an den Kriterien zu orientieren, die im jeweiligen Anforderungsprofil der Stelle vorgesehen sind.

(3) Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen sowie für Leitungsfunktionen haben den Zusatz zu enthalten: „Die Technische Universität Wien strebt eine Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“ Bei bestehender Unterrepräsentation ist weiters der Satz anzufügen: „Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.“

(4) Ausschreibungen von Stellen und Funktionen sind Beschäftigten der Technischen Universität Wien auch während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienstort zeitgerecht bekannt zu machen. Dies gilt auch für interne Ausschreibungen.

- (5) Die Ausschreibungstexte samt Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibung der betreffenden Organisationseinheit sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nachweislich spätestens 14 Tage vor der Veröffentlichung der Ausschreibung zur Kenntnis zu bringen.
- (6) Ausschreibungstexte unterliegen dem Einspruchsrecht des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.
Rechtswidrig sind insbesondere Ausschreibungstexte, die dem Abs. 1 und 2 widersprechen, sowie Ausschreibungstexte, die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für die nachfolgenden 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 Geschlechtes unsachlich eingeschränkt werden soll.
- (7) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kann vor der Anrufung der Schiedskommission binnen sechs Werktagen einen schriftlichen, begründeten Einwand an das ausschreibende Organ richten. Im Fall des Beharrens des ausschreibenden Organs binnen sechs Werktagen beginnt die zweiwöchige Frist für die Anrufung der Schiedskommission mit dem Tage des Einlangens der diesbezüglichen Entscheidung beim Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu laufen.
- (8) Bei Entfall einer Ausschreibung gemäß § 107 Abs. 2 UG 02 ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der aufgrund eines qualifizierten Auswahlverfahrens erstellte Besetzungsvorschlag mit einer nachvollziehbaren Begründung der Auswahl vor Abschluss des Arbeitsvertrages nachweislich zur Kenntnis zu bringen.

Motivieren zur Bewerbung

§ 26 Potentielle Bewerberinnen sollen durch gezieltes Ansprechen von der jeweils ausschreibenden Stelle zur Bewerbung motiviert werden. Über die ergriffenen Maßnahmen ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in der Begründung der Auswahlentscheidung zu berichten.

Wiederholung der Ausschreibung

§ 27

- (1) Die ausschreibende Stelle hat nachweislich nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen. Dabei sind die Richtlinien des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zum Entfall der Wiederholung der Ausschreibung in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.
- (2) Nach Ablauf der Bewerbungsfrist übermittelt die ausschreibende Stelle, ggf. über die zuständige Personalabteilung, dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine Liste der Bewerber und Bewerberinnen und eine schriftliche Aufzählung jener Maßnahmen, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen gibt daraufhin seine Stellungnahme ab. Ein entsprechender Nachweis ist in den Akt aufzunehmen.
- (3) Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von ausreichend qualifizierten Frauen eingelangt, ist die Stelle vor Beginn des Auswahlverfahrens nochmals auszuschreiben. Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in seiner Stellungnahme keinen begründeten Einwand, kann die Wiederholung der Ausschreibung entfallen. Langen auf Grund der neuerlichen Ausschreibung wiederum keine Bewerbungen von Frauen ein, ist das Auswahlverfahren durchzuführen.

Beziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

§ 28

- (1) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich die Liste der eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs. 6 Z 2 UG 02).
- (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 Bewerberinnen und Bewerber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs. 6 Z 3 UG 02). Alle Bewerberinnen, die den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, sind einzuladen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist zu diesen Bewerbungsgesprächen rechtzeitig nachweislich schriftlich einzuladen.
- (3) Bei Einschaltung von Dritten zur Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber (z.B.: externe Unternehmensberatung, Personalberatung, usw.) ist darauf zu achten, dass die angewendeten Auswahlverfahren gemäß EU-rechtlichen Vorgaben Gender Mainstreaming als verpflichtendes Qualitätsmerkmal aufweisen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist in diesen Auswahlprozess einzubeziehen und zu allen Aufnahme-, Vorstellungs- und Bewerbungsgesprächen, Hearings u. dgl. rechtzeitig schriftlich einzuladen.
- (4) In Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gelten zusätzlich die §§ 31-33 dieses FFP.