

Richtlinie des Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zum Entfall der Wiederholung einer Ausschreibung

beschlossen am 06. März 2020,

ersetzt die RL des AKG vom 22. Juni 2018 zur Gänze.

Alle Formblätter wurden aktualisiert und im AKG-Web veröffentlicht.

1. Rechtsgrundlagen

Entsprechend dem Frauenförderungsgebot des Universitätsgesetzes, des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes sowie des Frauenförderungsplans der TU Wien – jeweils in der geltenden Fassung – hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die Einhaltung eines ausgewogenen Zahlenverhältnisses zwischen den von der Universität beschäftigten Frauen und Männern zu prüfen, damit langfristig der erforderliche Frauenanteil von 50% erreicht bzw. gehalten werden kann.

Eine gültige Ausschreibung von Stellen (vgl. § 107 UG) hat im Mitteilungsblatt der TU Wien zu erfolgen und je nach Art der Stelle in öffentlichen Medien bekannt gemacht zu werden. Wenn der veröffentlichte Ausschreibungstext (z.B. in einem elektronischen Medium oder als gekürzte Fassung) nicht dem Text im Mitteilungsblatt entspricht, muss ein Verweis auf den Originaltext enthalten sein (als Link). Im Fall einer englischsprachigen Veröffentlichung der Ausschreibung ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen mit dem deutschsprachigen Ausschreibungstext auch der englischsprachige Ausschreibungstext vorzulegen. In dieser Veröffentlichung muss auch ein Verweis auf den Originaltext enthalten sein (als Link), da nur die deutschsprachige Formulierung rechtswirksam ist.

2. Nachweisliche Suche nach geeigneten Bewerberinnen

Gemäß Frauenförderungsplan der TU Wien hat die ausschreibende Stelle nachweislich aktiv nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen. Beispiele für diese Suche finden sich nachfolgend in Punkt 4 angeführt.

3. Entfall der Wiederholung einer Ausschreibung

Sollte sich auf eine Stellenausschreibung auch nach aktiver Suche keine geeignete Bewerberin gemeldet haben, so kann eine Wiederholung der Ausschreibung unter den nachstehenden Voraussetzungen unterbleiben:

1. Der Nachweis über die aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen ist anhand der nachfolgend angeführten Mindest-Maßnahmenliste je nach Art der Stelle erbracht und im "Formblatt zum Entfall der Wiederholung der Ausschreibung" dokumentiert worden.
2. Alle Maßnahmen zur aktiven Suche nach geeigneten Bewerberinnen waren so zeitgerecht vorgenommen worden, dass sie jedenfalls während der vollen Bewerbungsfrist zugänglich waren.
3. Wurden mehrere Stellen gleichzeitig mit demselben Text ausgeschrieben, so muss die Anzahl der von geeigneten Frauen eingebrachten Bewerbungen zumindest gleich hoch sein wie die Anzahl der ausgeschriebenen Stellen, damit die neuerliche Ausschreibung unterbleiben kann (z.B. 5 gleiche Stellen, 47 Bewerber, 3 Bewerberinnen: zu wenige Bewerberinnen → Neuausschreibung).

Weiters kann auf die Wiederholung der Ausschreibung vom AKG auch verzichtet werden, wenn die Dauer des Dienstverhältnisses nicht mehr als 6 Monate beträgt (z.B. bei Ersatzkräften).

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat dazu entsprechende Formblätter aufgelegt. Diese Formblätter finden sich auf der Homepage des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen unter ‚Formulare‘ sowie unter ‚Richtlinien des AKG‘ sowie der Personaladministration (für das wissenschaftliche Personal bzw. für das allgemeine Personal).

Die Erfüllung der Maßnahmen wird nach Kontrolle der Beilagen vom AKG auf dem Formblatt bestätigt.

4. Maßnahmen zur aktiven Suche nach geeigneten Bewerberinnen

Folgende Maßnahmcodes wurden festgelegt:

a - Aussendung des Ausschreibungstextes an alle Institute *österreichischer* Universitäten mit dem gleichen oder einem verwandten Fachgebiet mit der Bitte um Aushang und Weitergabe an geeignete Bewerberinnen.

b - Aussendung des Ausschreibungstextes an mindestens 5 Institute *ausländischer* Universitäten gleicher oder verwandter Fachgebiete mit der Bitte um Aushang und Weitergabe an geeignete Bewerberinnen.

c - Veröffentlichung der Ausschreibung in einer renommierten Tageszeitung mit österreichweiter Auflage (z.B. „Der Standard“) und/oder in einer internationalen Wochenzeitschrift (z.B. „Die Zeit“).

d - Veröffentlichung der Ausschreibung über internationale, fachlich einschlägige Forschungsnetzwerke oder Online-Datenbanken bzw. -Portale wie z.B. dem “Austrian Job Exchange for Research“ der FFG, EURAXESS und /oder academicpositions.at.

e - Aussendung des Ausschreibungstextes an habilitierte Frauen dieses Faches: Adressen können über spezifische Onlinedatenbanken im deutschsprachigen Raum gefunden werden (z.B. femdat in der Schweiz, femconsult in Deutschland, femtech in Österreich oder mithilfe einer E-Mail-Anfrage bei der Habilitiertendatenbank des AKG Graz: akgl@uni-graz.at).

f - Veröffentlichung der Ausschreibung in renommierten österreichischen bzw. internationalen (Online)-Fachzeitschriften.

g - Aussendung des Ausschreibungstextes an Berufsverbände im In- und Ausland.

h - Bekanntgabe der Ausschreibung an spezifische Berufsverbände/Vereinigungen von Technikerinnen bzw. Wissenschaftlerinnen, speziell Naturwissenschaftlerinnen (z.B. FiNuT, DiB, FemTECH).

i - Aussendung des Ausschreibungstextes an alle Absolventinnen der betreffenden Doktoratsstudienrichtung(en) der TU Wien der letzten fünf bis zehn Studienjahre. Eine Vorselektion von potenziellen Bewerberinnen ist nicht zulässig. Die Einladung zur Bewerbung kann auch per E-Mail erfolgen. Eine allgemeine Einladung zur Bewerbung im Rahmen eines Newsletters des Instituts o.ä. ist nicht ausreichend.

j - Aussendung des Ausschreibungstextes an alle Absolventinnen der betreffenden Masterstudienrichtung(en) der TU Wien der letzten fünf Studienjahre. Eine Vorselektion von potenziellen Bewerberinnen ist nicht zulässig. Die Einladung zur Bewerbung kann auch per E-Mail erfolgen. Eine allgemeine Einladung zur Bewerbung im Rahmen eines Newsletters des Instituts o.ä. ist nicht ausreichend.

k - Veröffentlichung der Ausschreibung über forschungsbereichsspezifische Mailinglisten oder vergleichbare elektronische Kommunikationswege.

l - Aussendung des Ausschreibungstextes an alle Arbeitsgruppen oder Fachbereiche des Institutes mit der Bitte um Aushang und Weitergabe an geeignete Bewerberinnen.

m - Aussendung des Ausschreibungstextes an alle Doktorinnen der Fakultät in wissenschaftlicher Beschäftigung.

n - Aussendung des Ausschreibungstextes an die Fachschaften der HTU bzw. Veröffentlichung über fachspezifische Mailinglisten bzw. Online-Datenbanken für Studierende.

o - Aussendung des Ausschreibungstextes an Lehrabgängerinnen der TU.

p - Aussendung des Ausschreibungstextes an die Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer und die Lehrlingsevidenz der AK mit der Bitte um Aushang bzw. um Weiterleitung an entsprechende Lehr-Absolventinnen.

q - Aussendung des Ausschreibungstextes an geeignete Bildungseinrichtungen im Raum Wien/NÖ/Bgl.

r - Aussendung des Ausschreibungstextes an das AMS Österreich mit der Bitte um Veröffentlichung im Internet.

s - Veröffentlichung der Ausschreibung in bezüglich der Stelle geeigneten Mailinglisten bzw. Internet-Jobbörsen.

t - Mitteilung an die Hochschul_er_innenschaft, wenn Studierende als Bewerberinnen in Frage kommen.

u - Information von Vereinen bzw. Initiativen zur Förderung von Frauen bzw. Mädchen in (Lehr-)Berufen der Technik oder Projekte des AMS zur Förderung von Facharbeiterinnen.

5. Kriterien des AKG bei der Ausschreibung von Professuren

5.1. Universitätsprofessorinnen gem § 98 oder § 99 (1) UG

Als Nachweis, dass sich die ausschreibende Stelle aktiv um Bewerberinnen bemüht hat, wird angesehen, wenn die Maßnahmen c und d und mindestens 3 von den Maßnahmen a, b, e, h sowie bei inhaltlicher Notwendigkeit die 2 Maßnahmen f und g durchgeführt wurden.

5.2. Laufbahnstellen gem § 99 (5) UG

Als Nachweis, dass sich die ausschreibende Stelle aktiv um Bewerberinnen bemüht hat, wird angesehen, wenn die 7 Maßnahmen a, b, c, d und i, k, m sowie mindestens 1 der Maßnahmen f, g, h durchgeführt wurden.

6. Kriterien des AKG bei der Ausschreibung von Stellen für wissenschaftliches Personal

6.1. Senior Scientists und Universitätsassistentinnen mit Doktorat („Postdoc“)

Als Nachweis, dass sich die ausschreibende Stelle aktiv um Bewerberinnen bemüht hat, wird angesehen, wenn mindestens die 4 Maßnahmen a, b, i, k sowie mindestens 3 der Maßnahmen c, d, f, h, m durchgeführt wurden.

6.2. Senior Lecturer und Senior Artists

Als Nachweis, dass sich die ausschreibende Stelle aktiv um Bewerberinnen bemüht hat, wird angesehen, wenn die 5 Maßnahmen a, b, i, k, m sowie mindestens 2 der Maßnahmen c, d, f, h durchgeführt wurden.

6.3. Prae-Doc Wissenschaftlerinnen

Als Nachweis, dass sich die ausschreibende Stelle aktiv um Bewerberinnen bemüht hat, wird angesehen, wenn die 5 Maßnahmen a, b, d, h, j durchgeführt wurden.

6.4. Studentische Mitarbeiterinnen

Als Nachweis, dass sich die ausschreibende Stelle aktiv um Bewerberinnen bemüht hat, wird angesehen, wenn die 2 Maßnahmen a und l sowie mindestens 1 Maßnahme von f, h, n durchgeführt wurden.

7. Kriterien des AKG bei der Ausschreibung von Allgemeinem Personal

7.1. Allgemeines technisches Personal

Als Nachweis, dass sich die ausschreibende Stelle aktiv um Bewerberinnen bemüht hat, wird angesehen, wenn die 2 Maßnahmen s und u sowie mindestens 1 der Maßnahmen c, o, p, q, r, t durchgeführt wurden.

7.2. Allgemeines verwaltendes Personal

Als Nachweis, dass sich die ausschreibende Stelle aktiv um Bewerberinnen bemüht hat, wird angesehen, wenn mindestens 2 der Maßnahmen c, o, p, q, r, s, t, u durchgeführt wurden.

7.3. Allgemeines Personal mit akademischem Abschluss

Als Nachweis, dass sich die ausschreibende Stelle aktiv um Bewerberinnen bemüht hat, wird angesehen, wenn mindestens 2 der Maßnahmen a, b, c, d, f, h, j, k durchgeführt wurden.

8. Inkrafttreten

Diese Richtlinie des AKG einschließlich aller neu aufgelegten Formblätter ist ab 01.04.2020 anzuwenden. Unterschriften werden vom AKG gegebenenfalls auch eingescannt akzeptiert.