

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

(online 18.05.2016)

§ 1

An der Technischen Universität Wien ist vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung insbesondere durch Universitätsorgane, entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen. Die Aufgaben und Rechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ergeben sich aus dem Bundesgleichbehandlungsgesetz, dem Universitätsgesetz 2002 idGF und dem Frauenförderungsplan der Technischen Universität Wien.

§ 2

(1) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen besteht aus 18 Mitgliedern und 9 Ersatzmitgliedern. Die Ersatzmitglieder können die Mitglieder bei Verhinderung vertreten. Der Senat entsendet die Mitglieder und Ersatzmitglieder auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.

(2) Bei der Zusammensetzung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist auf ein ausgewogenes Verhältnis sowohl zwischen den Organisationseinheiten (Fakultäten, Universitätsverwaltung, sonstige Organisationseinheiten) als auch zwischen den in § 94 UG idGF angeführten Gruppen von Universitätsangehörigen zu achten. Es ist so lange eine Mehrheit von weiblichen Mitgliedern in den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu bestellen, bis in jeder der genannten Gruppen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern erreicht ist.

(3) Bei der Bestellung der Mitglieder ist auf deren Qualifikation in Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung Bedacht zu nehmen. Scheidet ein Mitglied bzw. Ersatzmitglied vorzeitig aus, so hat der Senat auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen für den Rest der Funktionsperiode ein Mitglied bzw. Ersatzmitglied zu bestellen.

§ 3

Die Entsendung der Mitglieder und Ersatzmitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist in der auf die konstituierende Sitzung des Senats unmittelbar folgenden Sitzung vorzunehmen.

§ 4

Die Funktionsperiode des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen beträgt 3 Jahre. Eine neuerliche Entsendung für beliebig viele Funktionsperioden ist möglich.

§ 5

(1) Jedes Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen kann bei Verhinderung ein anderes Mitglied nominieren bzw. ein Ersatzmitglied entsenden, das dieses Mitglied für die Dauer von dessen Verhinderung vertritt.

(2) Jedes Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen kann bei Verhinderung einem anderen, in der Sitzung des Arbeitskreises anwesenden Mitglied seine Stimme übertragen oder ein in der Sitzung des Arbeitskreises anwesendes Ersatzmitglied mit vollem

Stimmrecht entsenden. Jede bei einer Sitzung stimmberechtigte Person darf insgesamt nicht mehr als zwei Stimmen führen.

§ 6

(1) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen steht das Vorschlagsrecht bei der Erstellung und bei der Änderung des Frauenförderungsplans und des Gleichstellungsplans gem. § 20b UG idgF zu.

(2) Die/Der Vorsitzende oder eine von ihr/ihm ernannte Vertreterin bzw. ein von ihr/ihm ernannter Vertreter aus dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, an Sitzungen des Senats mit beratender Stimme teilzunehmen. In Angelegenheiten, die den Aufgabenbereich des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen betreffen, kommt dem Arbeitskreis das Antragsrecht zu.

(3) Bis zu zwei Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, an den Sitzungen der gem. § 25 Abs. 8 UG idgF einzurichtenden entscheidungsbefugten Kollegialorgane sowie der Fakultätsräte mit beratender Stimme teilzunehmen.

§ 7

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nominiert je ein weibliches und ein männliches Mitglied sowie ein weibliches und männliches Ersatzmitglied für die Schiedskommission (§ 43 Abs. 9 UG idgF).

§ 8

Das Rektorat sorgt für die administrative Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie für die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand, technische Infrastruktur) nach Maßgabe der vorhandenen Mittel.

§ 9

Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (Art. 81c Bundes-Verfassungsgesetz, im Folgenden B-VG). Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden. Die Tätigkeit als Mitglied oder Ersatzmitglied gilt als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung.

§ 10

Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsangelegenheiten an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und die am Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen. Erfordert die Tätigkeit eines Mitglieds oder Ersatzmitglieds des Arbeitskreises eine Reisebewegung, gebührt eine Abgeltung gem. den geltenden Vorschriften für die Abrechnung von Reisekosten nach Maßgabe der vorhandenen Mittel.

§ 11

Den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern des Arbeitskreises ist vom Rektorat in allen inneruniversitären Angelegenheiten Auskunft zu erteilen sowie Einsicht in die Geschäftsstücke, Unterlagen und in die automationsunterstützt aufgezeichneten Daten über

das Personal der Universität zu geben, deren Kenntnis zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitskreises erforderlich ist. Auf Verlangen ist die Herstellung von Fotokopien dieser Unterlagen zu gestatten. Einsicht in die Personalakten ist nur mit Genehmigung der Betroffenen zulässig.

§ 12

Dem Arbeitskreis sind insbesondere unverzüglich nachweislich zur Kenntnis zu bringen:

- alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen vor erfolgter Ausschreibung, um binnen zwei Wochen ab Zustellung zur Ausschreibung Stellung zu nehmen,
- die Liste der eingelangten Bewerbungen,
- die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber.

Von Aufnahmegesprächen ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen mindestens 6 Werktage vorher nachweislich zu informieren und er hat das Recht, daran teilzunehmen. Wird eine Kommission zur Personalfindung eingerichtet, ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen mit beratender Stimme zu den Sitzungen zu laden.

§ 13

(1) Das Rektorat hat gleichzeitig mit der Information des zuständigen Betriebsrates den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nachweislich schriftlich darüber in Kenntnis zu setzen, mit welcher Bewerberin oder welchem Bewerber ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden soll. Arbeitsverträge, die ohne vorherige Verständigung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen oder vor Ablauf der Frist gem. § 42 Abs. 8 UG idgF abgeschlossen werden, sind unwirksam.

(2) Hat der Arbeitskreis Grund zu der Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis eine Diskriminierung von Personen auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darstellt, ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen. Die Frist zur Einbringung der Beschwerde beginnt mit dem Einlangen dieser Entscheidung beim Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

(3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kann vor der Anrufung der Schiedskommission binnen sechs Werktagen einen schriftlichen, begründeten Einwand an das Rektorat richten. Dieses hat binnen sechs Werktagen eine neuerliche Entscheidung unter Berücksichtigung der vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vorgebrachten Argumente zu fällen. Fällt das entscheidende Organ keinen anderslautenden Beschluss, so beginnt die dreiwöchige Frist für die Anrufung der Schiedskommission mit dem Tage des Einlangens der diesbezüglichen Entscheidung beim Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu laufen.

§ 14

Betrifft die Beschwerde des Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine Entscheidung über die Begründung, eine wesentliche Veränderung oder die Beendigung eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses, ist die Vollziehung der Entscheidung des Universitätsorgans bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig (§ 42 Abs. 9 UG idgF).

§ 15

Soweit eine Abklärung der korrekten Zusammensetzung eines Kollegialorgans nicht schon vor der Konstituierung erfolgt ist, hat das jeweilige Kollegialorgan den Arbeitskreis für

Gleichbehandlungsfragen unverzüglich über seine Zusammensetzung zu informieren und im Falle der Nichterreichung der 50%igen Frauenquote (wobei bei Kollegialorganen mit einer ungeraden Anzahl von Mitgliedern die Berechnung derart erfolgt, dass die Anzahl der Mitglieder rechnerisch um ein Mitglied zu reduzieren und der erforderliche Frauenanteil von dieser Anzahl zu bestimmen ist) eine nachvollziehbare Begründung vorzulegen. Ist der Frauenanteil von mindestens 50vH im Kollegialorgan nicht ausreichend gewahrt und liegen keine sachlichen Gründe vor, so kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen binnen vier Wochen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung an die Schiedskommission erheben. Zugleich berichtet der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an das zuständige Bundesministerium. Ist das Kollegialorgan unrichtig zusammengesetzt, sind dessen Beschlüsse ab dem Zeitpunkt der Einrede nichtig. Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nicht fristgerecht die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung des Kollegialorgans, ist das Kollegialorgan richtig zusammengesetzt.

§ 16

Soweit der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Wahlvorschläge nicht schon vor deren Einreichung bei der Wahlkommission für die Wahl des Senates genehmigt hat, hat die Wahlkommission für die Wahl des Senates dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sämtliche zugelassenen Wahlvorschläge vorzulegen und im Falle der Nichterreichung der 50%igen Frauenquote eine nachvollziehbare Begründung vorzulegen. Entscheidet der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, dass der Frauenanteil von mindestens 50vH auf dem Wahlvorschlag nicht ausreichend gewahrt ist und keine sachlichen Gründe vorliegen, hat er die Einrede der Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlages an die Schiedskommission zu erheben. Zugleich berichtet der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an das zuständige Bundesministerium. Entscheidet die Schiedskommission, dass die Einrede zu Recht erhoben wurde, hat die Wahlkommission den Wahlvorschlag an die wahlwerbende Gruppe zur Verbesserung zurückzuweisen.

Bezüglich der Vorgangsweise bei der Einreichung von Wahlvorschlägen wird auch auf die detaillierten Regelungen in § 5 Z. 6, § 7 (4) und (6) des Satzungsteils „Wahlordnung der Technischen Universität Wien“ hingewiesen.

§ 17

Die Findungskommission und der Senat haben dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ihren jeweiligen Vorschlag für die Bestellung der Rektorin oder des Rektors vorzulegen. Liegt der Verdacht der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung vor, so hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen binnen einer Woche Beschwerde an die Schiedskommission zu erheben. Zugleich ist dem zuständigen Bundesministerium zu berichten.

§ 18

Dem Universitätsrat, dem Rektorat und dem Senat ist jährlich ein Tätigkeitsbericht des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu übermitteln.

Beschluss des Rektorates vom 26.4.2016

Beschluss des Senates vom 09.05.2016

Verlautbarung im Mitteilungsblatt Nr. 13/2016 vom 18.05.2016 (Ifd. Nr. 159)

GZ: 30002.07/003/2016