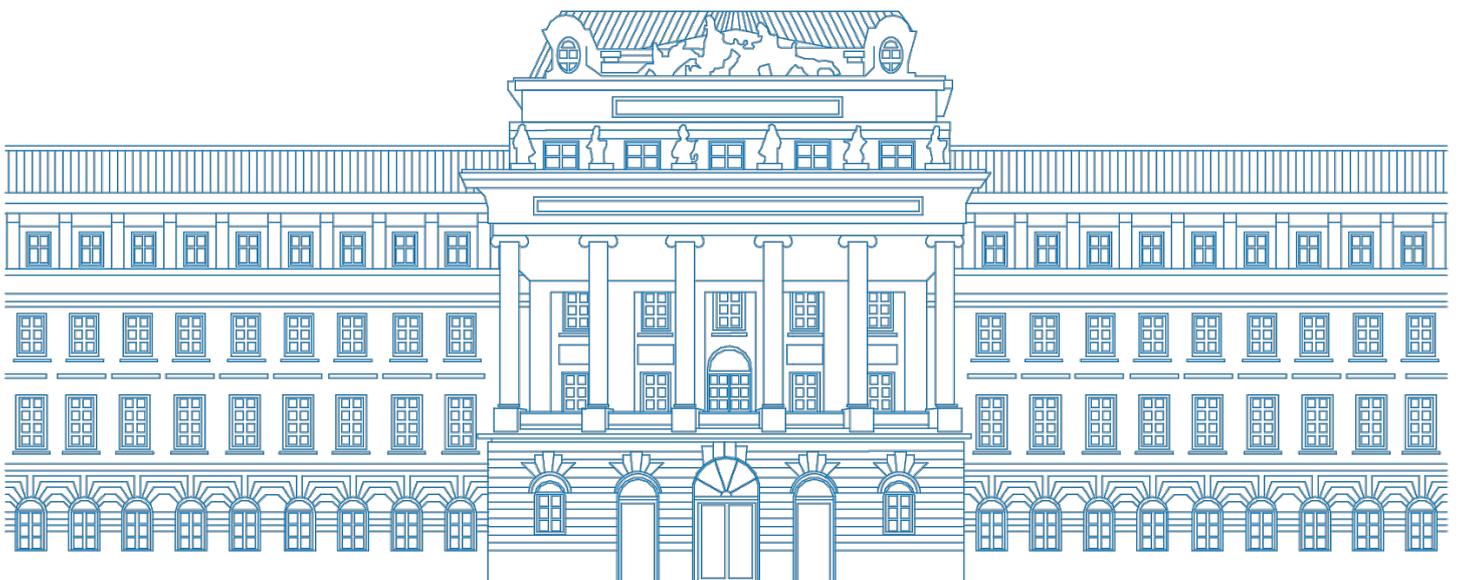




TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
WIEN

Gleichstellungsplan der TU Wien



(online 15.03.2017)

Verlautbarung im Mitteilungsblatt Nr. 7/2017 vom 15.03.2017 (Ifd. Nr. 78)

www.tuwien.at

Dokumenteninformation

Beschluss des Universitätsrats am	–
Beschluss des Rektorats am	–
Beschluss des Senats am	13.03.2017
Sachbearbeiter_in	–
GZ:	30002.07/007/2016
Fassung vom:	15.03.2017

Inhaltsverzeichnis

PRÄAMBEL	2
TEIL I	3
1 Strategie	3
1.1 Ziele innerhalb der Organisation	3
1.2 Ziele für die Gesellschaft	3
2 Maßnahmen	4
2.1 Übergreifende Maßnahmen	4
2.1.6 Weiterentwicklung der Diversitätskompetenzen	5
2.2 Dimensionsspezifische Maßnahmen	5
3 Monitoring	6
3.1 Übergreifendes Monitoring:	6
3.2 Zielgruppenspezifische Ebene:	7
TEIL II ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	7
1. Hauptstück Antidiskriminierung	8
A. Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung) gemäß B-GIBG	8
Umsetzung	10
Verfahrensrechtliche Regelungen unter Beiziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen	11
B. Diskriminierungsverbot aufgrund einer Behinderung	14
2. Hauptstück: Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit familiären Pflichten	17
C. Geltungsdauer und Inkrafttreten	19

Präambel

Die Technische Universität Wien (im Folgenden TU Wien) verfolgt das Ziel, eine positive Gesamtatmosphäre zu verstärken, soziale Diskriminierungen von Personen zu verhindern und die Chancengleichheit zu verbessern, weil eine vielfältige Belegschaft die Ressource für Flexibilität, Innovation und Kreativität für den technischen, universitären, sozialen und gesellschaftlichen Fortschritt ist. Mit der Implementierung des Gleichstellungsplans (im Folgenden GSP) in die Satzung

der TU Wien wird nicht nur ein gesetzliches Erfordernis umgesetzt, sondern es soll damit auch eine Sensibilisierung für gleichstellungsbezogene Themen erfolgen und letztlich die Gleichstellung der Mitarbeiter_innen und Studierenden gefördert, sowie Diversitäts-Kompetenzen durch spezifische Maßnahmen erhöht werden. Die Universitätsangehörigen sollen in ihren unterschiedlichsten Lebensphasen und Karrierewegen unterstützt werden, weshalb die Vereinbarkeit zwischen Beruf/Studium und Familie der TU Wien ebenso ein großes Anliegen ist. Die TU Wien sieht die Umsetzung dieser Vision als gesamtheitliche **gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen** an, um langfristig eine ressourcenorientierte, wertschätzende Diversitätskultur zu erreichen.

Das vorliegende Dokument umfasst zwei Teile: Im Teil I werden Ziele, Maßnahmen und die dazugehörigen Monitoringinstrumente zur Entwicklung dieser Diversitätskultur dargestellt, Teil II fasst den regulativen Rahmen zusammen.

Teil I

1 Strategie

1.1 Ziele innerhalb der Organisation

1.1.1 Individuelle Ebene

Mitarbeiter_innen und Studierende nehmen sich als Teil einer vielfältigen Universität wahr und wissen, dass sie als Mehrwert für die TU Wien gesehen werden. Ziel der TU Wien ist es, eine Kommunikationskultur zu fördern, in der es möglich ist, Unsicherheiten, Ängste und Fragen zuzulassen und zu bearbeiten und Vielfalt kennenzulernen. Durch Reflexionen des eigenen Selbst- und Fremdbildes wird die Sensibilisierung erhöht und es werden Stereotype gemindert.

1.1.2 Interaktionale Ebene

Die TU Wien strebt an, ihre Angehörigen zu motivieren, die Vielfalt im Team bewusst zu nutzen (z.B.: kollaboratives Lernen zwischen unterschiedlichen Generationen oder Kulturen) sowie Merkmale und Bedürfnisse des eigenen Umfeldes zu erkennen und über dessen Hintergründe zu reflektieren (z.B. Bedürfnisse unterschiedlicher Generationen; Menschen mit Behinderungen). Die Vorteile heterogener Teamzusammensetzungen (innovative und kreative Lösungsansätze, flexible und schnellere Reaktion auf veränderte Markt- oder Arbeitsbedingungen) sollen genutzt werden und eine wertschätzende, produktive Zusammenarbeit ermöglichen.

1.1.3 Organisationale Ebene

Die Vision der TU Wien zielt auf eine wertschätzende Kommunikationskultur ab (professioneller Umgang mit Differenzen, Förderung individueller Potenziale), in der transdisziplinäre Lernvorgänge, transparenter Informationsaustausch und Kooperationen zwischen verschiedenen Bereichen möglich sind. Langfristig fördert eine vielfältige, heterogene Belegschaft die Kreativität und Innovationsfähigkeit und ermöglicht verschiedene Zugänge zu unterschiedlichen Forschungsbereichen. Ebenso wird die Attraktivität für mögliche Arbeitnehmende und Studierende durch entsprechende Arbeits- und Studienplätze an der TU Wien erhöht.

1.2 Ziele für die Gesellschaft

Gesellschaftliche und globale Ebene

Die TU Wien als universitäre Institution gliedert sich in die durch ihre Mitarbeiter_innen gebildete stabile Ebene und eine dynamische Ebene, die einerseits aus der ständigen Weiterentwicklung der Forschung und andererseits durch die Studierenden, die das Wissen und die Werte der TU Wien in die Gesellschaft tragen, gebildet wird. Durch die Ausbildung und Sensibilisierung der Studierenden hinsichtlich Diversitätskompetenzen und die Förderung von Forschungsprojekten mit Diversitätsbezug (z.B. das Projekt GESTU) können die Werte und die in der Präambel formulierte Vision der TU Wien auf die gesellschaftliche und globale Ebene getragen werden. Die TU Wien betrachtet die Weitergabe und

Übertragung dieser Werte auf die gesellschaftliche und globale Ebene als einen nachhaltigen Beitrag zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung für Bildung und Chancengleichheit.

2 Maßnahmen

2.1 Übergreifende Maßnahmen

2.1.1 Gleichstellungsplan

Der GSP dient – neben weiteren Regelungen (z.B. Frauenförderungsplan¹, Betriebsvereinbarung Partnerschaftliches Verhalten und Antidiskriminierung am Arbeitsplatz², Richtlinie des Rektorats betreffend die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung³, TU Wien International – Global Strategie 2013+⁴) zum einen der Umsetzung der rechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Universitätsangehörigen und der Vereinbarkeit zwischen

Beruf/Studium und Familie an der TU Wien, zum anderen aber auch der Sensibilisierung, Er- und Anerkennung der Diversitätsdimensionen Alter, Behinderung, Interkulturalität, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, und sexuelle Orientierungen.

2.1.2 Projekt TU Diversity-Management

Das Projekt TU Diversity-Management wurde durch das Rektorat in Auftrag gegeben, um die Diversitätsreife an der TU Wien weiterentwickeln und für die Mitarbeiter_innen und Studierenden ein diskriminierungsfreies und wertschätzendes Umfeld schaffen zu können. Bereits in der Vergangenheit haben sich Angehörige der TU Wien als Expert_innen mit unterschiedlichen Diversitätsaspekten erfolgreich auseinandergesetzt, konkrete Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. Ein konkretes Ziel dieses Projekts besteht darin, Expert_innen zu vernetzen, bestehende Erfahrungen und Dokumente zu sammeln, und diese für Mitarbeiter_innen und Studierende sichtbar zu machen und weiterzuentwickeln. Es soll gemeinsam intersektional und vernetzt an dem Projekt TU Diversity-Management zusammengearbeitet werden, um so einen nachhaltigen Nutzen für die TU Wien sicherzustellen. Der Begriff „intersektional“ bedeutet für die TU Wien, die einzelnen Dimensionen nicht isoliert zu betrachten, sondern das Zusammenspiel und die wechselseitige Beeinflussung mehrerer Dimensionen (z.B.: Alter und Gender) zu berücksichtigen. Ergänzend werden dimensionsspezifische Seminare angeboten, um die individuellen, bestehenden Bedarfe der konkreten Zielgruppen zu erfassen, welche mit konkreten, realistischen und angemessenen Maßnahmen beantwortet werden sollen. Dabei werden nicht nur individuelle, sondern auch gesellschaftlich auftretende Themen mitbedacht und bearbeitet (z.B.: Flüchtlingsinitiativen einschließlich MORE).

2.1.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Forschung / Studium an der TU Wien

„Technik für Menschen“, dieser Leitsatz bezieht sich nicht allein auf die Kernaufgaben der TU Wien in Forschung und Lehre, sondern auch auf die bedarfsorientierte Unterstützung der Beschäftigten bzw. Studierenden mit Betreuungsaufgaben. Die TU Wien ist bestrebt, alle TU-Angehörigen auf ihren Karrierewegen bestmöglich zu unterstützen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Baustein dieser Unterstützung. Um Mitarbeiter_innen und Studierenden der TU Wien die eigenständige Planung und Umsetzung von Karenzzeiten (z.B.: Eltern- oder Pflegekarenz) zu erleichtern, hat die TU Wien die Funktion einer/eines Vereinbarkeitsbeauftragten und ein Büro für Vereinbarkeit „TU Kids & Care“⁵ eingerichtet.

2.1.4 Maßnahmen in Forschung und Lehre

Eine Integration der Vermittlung von Diversitätskompetenzen in verschiedene Studienpläne und Forschungsprojekte ist angestrebt. Somit sollen die Dimensionen Alter, Behinderung, Interkulturalität, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, und sexuelle Orientierungen aber nicht nur als Querschnitt mitbedacht, sondern auch konkret miteinbezogen

¹ Frauenförderungsplan der Technischen Universität Wien (2014)

² Betriebsvereinbarung Partnerschaftliches Verhalten und Antidiskriminierung am Arbeitsplatz (2013)

³ Richtlinie des Rektorats betreffend die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung

⁴ TU Wien International – Global Strategie 2013+

⁵ Siehe Erläuterungen

werden (= diversitätsnah) (z.B. generationenübergreifendes Bauen und Wohnen; Assisted Living Technologies, Human Computer Interaction, Projekt GESTU etc.).

2.1.5 Verankerung in strategischen Dokumenten und Prozessen der TU Wien

Um die Vision und Strategie der TU Wien nachhaltig sicherzustellen, wurden und werden Aspekte der Diversitäts-Dimensionen in Dokumenten und Prozessen verankert (z.B. Mitarbeiter_innengesprächsleitfaden, Recruitingleitfaden, Laufbahnstellen, Musterstudienpläne, Budgetierungsprozesse nach den Bestimmungen des §4 Frauenförderungsplan und § 41 Bundeshaushaltsgesetz (BHG)⁶, Auswahl von Coaches und Trainer_innen), welche unter der Berücksichtigung der formulierten Diversitätsaspekte Anwendung finden. Die generelle Verankerung in den Prozessen der TU Wien wird als großes Ziel des Projektes TU Diversity-Management angestrebt.

Ebenso wird ein Glossar im Rahmen des Projektes TU Diversity-Management erstellt, welches valide Definitionen und Informationen für die TU Wien enthält (z.B.: Formen der Diskriminierung (mittelbare/unmittelbare etc.); sensible Sprache: „Menschen mit Behinderung“ anstatt „Menschen mit besonderen Bedürfnissen“, „Behinderte“ etc.).

2.1.6 Weiterentwicklung der Diversitätskompetenzen

Diversitätskompetenzen existieren auf verschiedenen Ebenen und beinhalten z.B. das Erkennen und Wissen, dass die unterschiedlichen Dimensionen (Alter, Behinderung, Interkulturalität, Geschlecht, Religion und Weltanschauung und sexuelle Orientierungen) zusammenwirken (können). Aber nicht nur das Erkennen und Wissen spielt eine große Rolle, sondern auch die Möglichkeit und Kompetenz zum professionellen und strategischen Umgang mit Diversität, in Abstimmung mit den bestehenden Zielen der TU Wien. Konkret soll die Diversitätskompetenz unter anderem in den Formaten der Führungskräfteentwicklung, Schulungen, Recruiting, Berufungsverfahren, Hochschuldidaktik und auch in den Studienplänen (z.B. Wahlfach VO „Zwischen Karriere und Barriere“ und SE „Was hat Gender mit dem Technikstudium zu tun?“) weiterentwickelt werden.

2.2 Dimensionsspezifische Maßnahmen

Für jede Dimension besteht das Ziel, zu erkennen und zu sensibilisieren, und die Dimensionen intersektional zu betrachten. Der TU Wien ist es somit ein Anliegen, die einzelnen Dimensionen nicht isoliert zu betrachten, sondern das Zusammenspiel und die wechselseitige Beeinflussung unterschiedlicher Dimensionen zu berücksichtigen. Ein professioneller Umgang mit Komplexität und Vielfalt wird angestrebt, wobei durch die unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen der Dimensionen Überforderungen gemindert werden sollen.

2.2.1 Dimension: Gender

Die TU Wien bekennt sich zu den Anliegen der Frauenförderung und zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen. Sie sieht daher die Erreichung des Ziels, dass Frauen und Männer an der TU Wien die ihrer Qualifikation entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten haben und für Frauen bestehende Nachteile beseitigt bzw. ausgeglichen werden, als gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen an. Die Abteilung Genderkompetenz⁷ ist eine Serviceeinrichtung zur Erreichung dieser Ziele. Ihre Aufgaben erstrecken sich auf die Bereiche Genderforschung und Forschung zur Gleichstellung der Geschlechter, frauenspezifische Personalentwicklung für Mitarbeiterinnen, Förderungsmaßnahmen für Schülerinnen, Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Beratungstätigkeit.

2.2.2 Dimension: Alter/Generationen

An Universitäten ist es typisch, dass verschiedene Altersgruppen zusammenarbeiten (z.B.: Studienassistent_innen, Prä-/Postdocs und Professor_innen). Somit ist es essentiell, sowohl auf die speziellen Bedürfnisse der verschiedenen Altersgruppen und Generation einzugehen als auch deren Zusammenarbeit und Potenziale zu fördern. Generationsübergreifendes Lernen wird als große Ressource angesehen, da dies dazu beiträgt, die Potenziale und Erfahrungen aller Generationen nachhaltig zu sichern und gleichzeitig für die unterschiedlichen Bedürfnisse jeder Lebensphase zu sensibilisieren. Der TU Wien ist es daher ein Anliegen, sich mit den Themen Generationenmanagement und altersgerechtes Arbeiten in altersgemischten Teams auseinander zu setzen und externe Fördermöglichkeiten zu nutzen.

⁶ Bundesgesetz über die Führung des Bundeshaushaltes (Bundeshaushaltsgesetz 2013 – BHG 2013)

⁷ Siehe Erläuterungen

2.2.3 Dimension: Behinderung

Die TU Wien arbeitet weiterhin darauf hin, die Quote gemäß des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) zu erfüllen und Menschen mit Behinderungen zu unterstützen. Aber nicht nur das Individuum soll gefördert, sondern auch dessen Umfeld (Kolleg_innen, Vorgesetzte/ Professor_innen, Assistenzen) sollen in der Zusammenarbeit hin entwickelt werden, um Stereotype und Unsicherheiten abzubauen, Möglichkeiten und Ressourcen zu nutzen, um schließlich gegenseitig voneinander zu profitieren. Die TU Wien bietet mit der/dem Behindertenbeauftragten und Behindertenvertrauensperson eine Servicestelle für Studierende und Mitarbeiter_innen an, die dem Personenkreis der behinderten bzw. chronisch oder psychisch erkrankten Studierenden und Mitarbeiter_innen sowie deren Umfeld, Unterstützung bietet⁸.

2.2.4 Dimension: Interkulturalität (soziale und nationale Herkunft / Sprache und Dialekt)

Die TU Wien fördert interdisziplinäre, vernetzte Zusammenarbeit, multikulturelle Teams und die sprachliche Vielfalt und nutzt damit die, aus der Vielfältigkeit schöpfbaren, Ressourcen. Ziel ist es, eine Organisations- und Feedbackkultur zu fördern, in der ein gegenseitiges Verständnis und Wissen für unterschiedliche kulturelle Hintergründe besteht, um Stereotype, Konflikte und Missverständnisse von verschiedenen Seiten abzubauen. Auch Incoming-Mitarbeiter_innen und Studierende können auf einer stabilen und einer dynamischen Ebene (Forschungsthemen, die sich ständig weiterentwickeln und Studierende bzw. Mitarbeiter_innen, die an der TU Wien arbeiten/studieren und diese wieder verlassen) betrachtet werden. Für beide Ebenen ist es notwendig, Unterstützungsmaßnahmen, Brückenkurse, Informationsworkshops und Sensibilisierungsmaßnahmen anzubieten, um das Ein- und Erleben an der TU Wien optimal zu gestalten. Als langfristiges Ziel können dadurch auch neue Zielgruppen (z.B.: Mitarbeiter_innen und Studierende) und Netzwerke eröffnet und die Innovationsfähigkeit und Kreativität der TU Wien sichergestellt werden.

2.2.5 Dimension: Religion und Weltanschauung

Unterschiedliche Religionsbekenntnisse sind ein selbstverständlicher Bestandteil der bestehenden kulturellen Vielfalt der TU Wien. Die TU Wien bietet Menschen aller Religionen und Weltanschauungen die gleichen Studien- und Arbeitsbedingungen. Gegenseitige Toleranz und Respekt im Umgang miteinander sind dafür die Voraussetzung.

2.2.6 Dimension: Sexuelle Orientierungen

Ziel innerhalb dieser Dimension ist es u.a. zu thematisieren, weshalb sexuelle Orientierungen am Arbeitsplatz eine Rolle spielen. Diese Dimension gestaltet, wie auch die Dimension Religion, die Identität von Individuen und fließt in soziale Kontexte ein. Die TU Wien strebt eine offene Kommunikationskultur an, in welcher Akzeptanz gegenüber verschiedenen sexuellen Orientierungen besteht, Wissen und Sensibilität gefördert und eine freie Kommunikation über das Privat- und Freizeitleben möglich ist.

3 Monitoring

Das Monitoring der angeführten Maßnahmen soll sowohl auf der Organisations- als auch auf der Individuumsebene geprüft und erweitert werden.

3.1 Übergreifendes Monitoring:

- a) Anlässlich des Projektes TU Diversity-Management soll die Mitarbeiter_innenbefragung zu einer Angehörigenbefragung erweitert werden, um auch – wie im Projekt – die Studierenden miteinzubeziehen, um in weiterer Folge alle Diversitäts-Aspekte in allen Ebenen und Bereichen (Forschung, Studium, Lehre und Verwaltung) zu bearbeiten.
- b) Diversitätskompetenzen bei Trainer_innen und Coaches sollen bei der Rekrutierung sichergestellt und in einem persönlichen Gespräch geprüft werden.

⁸ TU Barrierefrei

3.2 Zielgruppenspezifische Ebene:

- a) Zielgruppenspezifische Bedarfsanalysen sollen Missverständnisse und Stereotype erheben und klären und den Bedarf der Mitarbeiter_innen und Studierenden erfassen.
- b) Alle durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen und Beratungsformate, in denen Diversity-Elemente schwerpunktmäßig oder aber auch als Querschnittsthema bearbeitet werden, sollen neben der standardisierten Evaluation auch einer darüberhinausgehenden speziellen Auswertung unterzogen werden.

Teil II Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Einleitung

Die Gleichstellung der Universitätsangehörigen ist im Rahmen der Ziele der TU Wien nach §1 Universitätsgesetz (im Folgenden UG) ein leitender Grundsatz der Universität gemäß §2 Z 9-11, die Vereinbarkeit von Beruf/Studium an der Universität mit Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige ein leitender Grundsatz der Universität gemäß §2 Z 13. Diese beiden Bereiche sind gemäß §20b UG im Rahmen des GSP zu regeln.

Der GSP dient – neben dem Frauenförderungsplan – zum einen der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Universitätsangehörigen, zum anderen aber auch der Bewusstmachung und Umsetzung der Diversitätsdimensionen Alter, Behinderung, Ethnizität, Geschlecht, Religion und sexuelle Orientierung. Diese Kerndimensionen sind in unterschiedlicher Form im österreichischen Recht (z.B. Bundes-Verfassungsgesetz, Europäische Menschenrechtskonvention, UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung, Universitätsgesetz, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, Behinderteneinstellungsgesetz) verankert und sollen für die TU Wien im Nachstehenden konkretisiert werden.

Die TU Wien bekennt sich zu einem umfassenden Diversitätsmanagement. Sie erhebt den Handlungsbedarf und setzt Maßnahmen, um den unterschiedlichen biografischen, kulturellen oder sozialen Ausgangslagen ihrer Mitarbeiter_innen sowie Studierenden gerecht werden zu können und ein gutes Arbeits- und Studiumfeld zu bieten, in dem Chancengleichheit für alle besteht.

§ 2 Rechtliche Grundlagen

Die rechtlichen Grundlagen des GSP der TU Wien sind Art. 7 und 8 B-VG⁹, das Bundesgleichbehandlungsgesetz (im Folgenden B-GIBG¹⁰), § 20b sowie §§ 41 bis 44 Universitätsgesetz¹¹ (im Folgenden UG), das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz¹² (im Folgenden BGStG) sowie das Behinderteneinstellungsgesetz¹³ (im Folgenden BEinstG).

§ 3 Anwendungsbereich

Der GSP gilt für alle Angehörigen gemäß § 94 UG und Organe der Universität gemäß § 20 UG sowie für Bewerber_innen um eine Aufnahme als Universitätsangehörige_r.

§ 4 Ziele des Gleichstellungsplans

Durch die Umsetzung des GSP verfolgt die TU Wien insbesondere folgende strategische und operative Ziele:

⁹ Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), BGBl. Nr. 1/1930 (WV) idF BGBl. I Nr. 194/1999

¹⁰ Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B- GIBG), BGBl. Nr. 100/1993

¹¹ Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 – UG), BGBl. I Nr. 120/2002

¹² Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG), BGBl. I Nr. 82/2005

¹³ Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. Nr. 22/1970

1. Gewährleistung der Chancengleichheit für alle Universitätsangehörigen und für alle Bewerber_innen um eine Aufnahme an der Universität,
2. Gewährleistung eines lebenswerten Arbeits- bzw. Studenumfeldes,
3. Förderung von Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung, Diversity und Vereinbarkeit,
4. Gewährleistung einer adäquaten Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung in allen Bereichen.

Diese Ziele sollen durch unterstützende Maßnahmen sowie durch Schutz- und Abwehr-Maßnahmen erreicht werden.

1. Hauptstück Antidiskriminierung

§ 5 Antidiskriminierung

Antidiskriminierung bedeutet die Anwendung von Maßnahmen zur Einhaltung und zum Schutz der Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung und einer Behinderung.

Zuständig bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und der Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (im Folgenden AKG), bei Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung die Behindertenvertrauensperson für Mitarbeiter_innen und für Studierende die/der Behindertenbeauftragte.

A. Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung) gemäß B-GIBG

§ 6 Geschlecht

(1) Antidiskriminierung aufgrund des Geschlechts ist auch Gegenstand des Frauenförderungsplans (FFP)¹⁴ der TU Wien.

(2) Frauen dürfen bei der Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur TU Wien, bei der Besetzung von (Leistungs-)Funktionen, bei der Entsendung in Kollegialorgane, bei der Festsetzung des Entgelts im Individualarbeitsvertrag und bei Personalentscheidungen weder mittelbar noch unmittelbar diskriminiert werden. Dasselbe gilt für allfällige Zulagen, Beiträge und sonstige geldwerte Leistungen.

(3) Frauen dürfen weder im Zulassungsverfahren für ein Studium noch als Studierende unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

§ 7 Ethnische Zugehörigkeit

(1) Die TU Wien sieht sich als Teil der globalisierten Wissensgesellschaft, in der die unterschiedliche Herkunft und verschiedene kulturelle Hintergründe ihrer Angehörigen Realität sind.

(2) Diskriminierungen aufgrund der Zugehörigkeit zu einer (imaginierten) Gemeinschaft von Menschen, die aufgrund ihrer Abstammung, Hautfarbe, Religion, Sprache, Kultur oder Sitten als „fremd“ wahrgenommen werden, sind verboten. Dies gilt insbesondere für Personalentscheidungen, für die Aufnahme als Studierende, die Gewährung finanzieller Unterstützungen, Raumzuteilungen, Arbeits- bzw. Studienbedingungen, etc.

(3) Zur Erreichung einer offenen, internationalen Universitätslandschaft dienen insbesondere spezifische Angebote im Bereich der Personalentwicklung (z.B. hinsichtlich interkultureller Kompetenz), des Sprachenzentrums (z.B. hinsichtlich der Multilingualität) oder im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsförderungsprogramms, vor allem aber ein wertschätzendes und motivierendes Arbeitsumfeld für alle an der Universität anzutreffenden Personen gemäß Abs. 1 und 2.

¹⁴ Frauenförderungsplan der Technischen Universität Wien (2014)

§ 8 Religion und Weltanschauung

(1) Die TU Wien achtet die Entscheidung ihrer Angehörigen für eine bestimmte Konfession bzw. zur Konfessionslosigkeit und deren im Einklang mit der Rechtsordnung stehenden nicht-religiösen Weltanschauungen. Diskriminierungen aufgrund des Glaubens oder der Weltanschauung sind unzulässig.

(2) TU-Angehörigen, die einer staatlich anerkannten Religionsgemeinschaft angehören, wird zusätzlich zu den gesetzlichen Feiertagen für die gemäß ihren religiösen Vorschriften festgelegten Feiertage die unbedingt erforderliche freie Zeit unter Fortzahlung des Entgeltes im Höchstausmaß von zwei Arbeitstagen pro Kalenderjahr gewährt (§16 KV¹⁵).

§ 9 Alter

(1) Die TU Wien ist bestrebt, die Chancen und Möglichkeiten der unterschiedlichen Lebensabschnitte zu erkennen und zu nutzen. Die Universität sieht sich als wertschätzendes und motivierendes Arbeitsumfeld für alle Altersgruppen.

(2) Die Bereitschaft der Mitarbeiter_innen zu lebenslangem Lernen und zur eigenen persönlichen Weiterentwicklung wird von der Universität erwartet, aber auch unterstützt. Dazu gehören insbesondere Maßnahmen der Nachwuchsförderung (im wissenschaftlichen wie im nichtwissenschaftlichen Bereich) wie etwa Mentoring-Programme, im Zuge derer Ältere den Jüngeren und Jüngere den Älteren ihr jeweiliges Erfahrungswissen vermitteln können. Teil des Generationen-managements sind aber auch spezielle – und zum Teil altersspezifische – Angebote im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsförderungsprogramms.

(3) Unbeschadet spezieller Verpflichtungen der TU Wien (insbesondere Nachwuchsförderung) darf das Alter weder ein Kriterium bei der Einstellung sein noch bei Umstrukturierungen und anderen Entscheidungen im Personalbereich eine Rolle spielen.

§ 10 Sexuelle Orientierung

Die TU Wien bekennt sich zu einem aufgeschlossenen Umgang mit der sexuellen Orientierung ihrer Angehörigen. Offene oder versteckte Diskriminierungen oder Anfeindungen von hetero-, homo- oder bisexuellen sowie von trans-, intersexuellen oder queeren Personen haben zu unterbleiben. Niemand darf gezwungen werden, seine/ihre eigene sexuelle Orientierung zu verheimlichen oder bekannt geben zu müssen.

§ 11 Belästigung und Sexuelle Belästigung

(1) Sexuelle Belästigungen im Sinne des § 8 B-GIBG und Belästigungen im Sinne des § 8a oder § 16 B-GIBG stellen besondere Formen der Diskriminierung und damit eine Verletzungen von Persönlichkeitsrechten von Universitätsangehörigen und von Bewerber_innen um Aufnahme an der Universität dar. Die TU Wien duldet weder (sexuelle) Belästigung noch sexistisches Verhalten.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn von einem/einer Universitätsangehörigen oder einem/einer Dritten gegenüber einem/einer (anderen) Universitätsangehörigen oder einem/einer Bewerber_in in der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige, demütigende oder zu Nachteilen führende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt. Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sind in diesem Zusammenhang insbesondere sexuelle Annäherungsversuche, aber auch unerwünschte körperliche Kontakte, Anspielungen und Bemerkungen, sexistische Kommentare oder Witze über das Äußere von Personen, das Zeigen und Vorführen pornographischer Darstellungen und Inhalten sowie Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.

(3) Eine Belästigung liegt vor, wenn von einem/einer Universitätsangehörigen oder einem/einer Dritten gegenüber einem/einer (anderen) Universitätsangehörigen oder einem/einer Bewerber_in eine geschlechtsbezogene oder eine mit einem der in § 6 bis 9 genannten Gründe im Zusammenhang stehende Verhaltensweise gesetzt wird, welche die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige, demütigende oder zu Nachteilen führende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

¹⁵ Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (2016)

(4) Alle Angehörigen und Organe der TU Wien haben belästigendes oder sexuell belästigendes Verhalten sowie sexistisches Verhalten zu unterlassen. Davon umfasst ist auch das Verhalten von Lehrveranstaltungsleiter_innen gegenüber den Studierenden in Inhalt, Form und Umgang in Lehrveranstaltungen, Prüfungssituationen, auf Exkursionen und bei sonstigen universitären Veranstaltungen. Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Führungskräfte der Universität verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu setzen und Unterstützung anzubieten bzw. gemäß Betriebsvereinbarung „Antidiskriminierung und partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“¹⁶ vorzugehen.

(5) Sexuelle Belästigungen und Belästigungen sind dienst- bzw. disziplinarrechtlich zu ahnden. Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen sind zur Meldung bzw. Anzeige eines derartigen Vorfalles verpflichtet, unterliegen aber im Übrigen der Verschwiegenheitspflicht. Allfällige zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen bleiben durch die vorstehenden Bestimmungen unberührt.

§ 12 Mobbing

(1) Mobbing ist ein komplexer krisenhafter/konfliktbeladener Prozess am Arbeitsplatz, bei dem eine Person durch eine oder mehrere Personen über einen längeren Zeitraum hinweg systematisch und mehr oder weniger regelmäßig Verhaltensweisen ausgesetzt wird, die als Angriff und Diskriminierung erlebt werden und die betroffene Person in die unterlegene Position bringen soll. Bei ungehindertem Fortlaufen eines solchen Prozesses kommt es zu massiven Schädigungen des Arbeitsklimas und negativen Folgen für die Betroffenen.

(2) Alle Angehörigen der TU Wien haben Mobbing zu unterlassen. Davon umfasst ist auch das Verhalten von Lehrveranstaltungsleiter_innen gegenüber den Studierenden in Inhalt, Form und Umgang in Lehrveranstaltungen, Prüfungssituationen, auf Exkursionen und bei sonstigen universitären Veranstaltungen. Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Führungskräfte der Universität verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu setzen und Unterstützung anzubieten bzw. gemäß Betriebsvereinbarung „Antidiskriminierung und partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“¹⁷ vorzugehen.

(3) Mobbing ist dienst- bzw. disziplinarrechtlich zu ahnden. Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen sind zur Meldung eines derartigen Vorfalles verpflichtet, unterliegen aber im Übrigen der Verschwiegenheit. Allfällige zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen bleiben durch die vorstehenden Bestimmungen unberührt.

(4) Ansprechstellen im Fall von Mobbing sind der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, der Betriebsrat für das wissenschaftliche bzw. für das allgemeine Personal, die Abteilung Genderkompetenz und die HTU.

Umsetzung

§ 13 Gewährleistung eines lebenswerten Arbeitsumfeldes

(1) Alle Angehörigen der TU Wien sowie die Bewerber_innen um eine Aufnahme als Bedienstete oder als Studierende haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor sexueller Belästigung, Belästigung, Diskriminierung und Mobbing.

(2) Die TU Wien setzt daher geeignete Präventivmaßnahmen und stellt sicher, dass Personen, die von sexueller Belästigung, Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing betroffen wurden, ein kostenloses rechtliches Beratungsangebot in Anspruch nehmen können. Der AKG, die beiden Betriebsräte, die Abteilung Genderkompetenz, die Hochschüler_innenschaft an der TU Wien sowie die für Personalentwicklung zuständige Stelle informieren im Bedarfsfall über ein entsprechendes Beratungsangebot.

§ 14 Maßnahmen gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Belästigung und Mobbing

(1) Sexuelle Belästigung im Sinne des § 8 (für Studierende und Studienwerber_innen in Verbindung mit § 42 Abs 2 B-GIBG) sowie Belästigung im Sinne der §§ 8a und 16 B-GIBG und Mobbing stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar. Die TU Wien duldet weder sexuelle Belästigung und sexistisches Verhalten noch Belästigung oder Mobbing.

(2) Jede Form von diskriminierendem Vorgehen und Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung stellt eine

¹⁶ Betriebsvereinbarung Partnerschaftliches Verhalten und Antidiskriminierung am Arbeitsplatz (2013)

¹⁷ Betriebsvereinbarung Partnerschaftliches Verhalten und Antidiskriminierung am Arbeitsplatz (2013)

Dienstpfllichtverletzung dar und ist entsprechend den (dienst- oder arbeits-)rechtlichen Vorschriften zu sanktionieren (§§ 9 und 16a B-GIBG).

(3) Alle Angehörigen der TU Wien, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass (sexuell) belästigendes Verhalten und Mobbing nicht geduldet werden. Die Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten und Antidiskriminierung am Arbeitsplatz“ ist zu beachten.

(4) Darüber hinaus stellt das Rektorat nach Maßgabe der finanziellen Möglichkeiten und in angemessenem Umfang die erforderlichen finanziellen und organisatorischen Mittel für die Schaffung eines einschlägigen Beratungsangebots bzw. einer externen Beratung zur Verfügung.

(5) Der AKG berät und unterstützt Personen und Gremien im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen sexistischen Verhaltens und/oder sexueller Belästigung sowie jeglicher anderen Belästigung oder Mobbing. Alle an derartigen Verfahren beteiligten Personen und Gremien sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Entsprechende Beratungs- und Betreuungsangebote sind in das Programm der Personalentwicklung aufzunehmen. Einrichtung und Umsetzung dieser Angebote übernimmt die Abteilung für Personalentwicklung.

(6) In den entsprechenden Weiterbildungsveranstaltungen für Führungskräfte werden auch Informationen zu Frauenförderung, Gleichbehandlung und Antidiskriminierung angeboten.

§ 15 Anlauf- bzw. Beschwerdestellen

(1) Die von Diskriminierungen, sexueller Belästigung oder Mobbing betroffenen Angehörigen der Universität werden ermutigt, sich zwecks Beratung und Unterstützung an die inneruniversitär zuständigen Anlaufstellen zu wenden.

(2) Diese sind

- a) bei Diskriminierungstatbeständen (einschließlich Belästigung und sexueller Belästigung) gemäß B-GIBG der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, aber auch der Betriebsrat für das wissenschaftliche bzw. für das allgemeine Personal,
- b) bei Mobbing der Betriebsrat für das wissenschaftliche bzw. für das allgemeine Personal, weiters der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und die Abteilung Genderkompetenz,
- c) bei Diskriminierung eines/einer Mitarbeiter_in wegen einer Behinderung die Behindertenvertrauensperson oder die/der Behindertenbeauftragte der TU Wien, wenn es sich bei den diskriminierten Personen um Studierende handelt,
- d) bei Diskriminierungstatbeständen (einschließlich Belästigung und sexueller Belästigung) und Mobbing von Studierenden auch die Hochschüler_innenschaft an der TU Wien.

Verfahrensrechtliche Regelungen unter Beiziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

§ 16 Ausschreibung von Stellen und Funktionen

(1) Ausschreibungstexte sind in weiblicher und männlicher oder in geschlechterneutraler 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. Ausgenommen sind Stellenausschreibungen im Rahmen von speziellen Förderungsprogrammen, um eine signifikante Unterrepräsentation eines Geschlechts zu beheben („positive Diskriminierung“).

(2) Die für die zu besetzende Stelle oder Funktion maßgeblichen Qualifikationen (Anforderungsprofil) müssen vollständig in den Ausschreibungstext aufgenommen werden. Bei der Formulierung von Aufnahmevoraussetzungen in Ausschreibungstexten orientiert sich die ausschreibende Stelle an den Kriterien, die im jeweiligen Anforderungsprofil der Stelle vorgesehen sind. Zur Erfüllung der mit der Stelle oder Funktion verbundenen Aufgaben erforderliche Sprachkenntnisse sind im Ausschreibungstext anzuführen.

(3) Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen sowie für Leitungsfunktionen enthalten den Zusatz: „Die TU Wien strebt eine Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“ 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) Ausschreibungen von Stellen und Funktionen werden Beschäftigten der TU Wien auch während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienstort zeitgerecht bekannt gemacht. Dies gilt auch für interne Ausschreibungen.

(5) Die Ausschreibungstexte samt Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibung der betreffenden Organisationseinheit werden dem AKG nachweislich spätestens zwei Wochen vor der Veröffentlichung der Ausschreibung gemäß § 42 Abs 6 Z 1 UG zur Kenntnis gebracht.

(6) Ausschreibungstexte unterliegen dem Einspruchsrecht des AKG. Der AKG ist berechtigt, innerhalb zwei Wochen schriftlich zum Entwurf des Ausschreibungstextes Stellung zu nehmen und einen begründeten Einwand zu erheben. Beharrt das ausschreibende Organ auf dem Textentwurf und wird Einwänden des AKG nicht vollinhaltlich Rechnung getragen, ist der AKG binnen drei Wochen ab Veröffentlichung der Ausschreibung zur Erhebung einer Beschwerde wegen des Verdachtes einer Diskriminierung an die Schiedskommission berechtigt.

(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 zur Kenntnis zu bringen.

(9) Auch im Falle einer Umstellung auf ein EDV-basiertes Verfahren sind die vorhergehenden Bestimmungen entsprechend umzusetzen.

§ 17 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 Bewerber_innen durchgeführt, ist die Liste der eingeladenen Bewerber_innen dem AKG unverzüglich zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs 6 Z 3 UG); die vollständigen Bewerbungsunterlagen sind dem AKG unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen zur Verfügung zu stellen. Alle Bewerberinnen, die den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, sind einzuladen. Der AKG ist zu diesen Bewerbungsgesprächen rechtzeitig (spätestens 6 Werktage davor) nachweislich schriftlich einzuladen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z.B. einer ungewöhnlich großen Anzahl an Bewerber_innen) kann ausnahmsweise und mit schriftlichem Einverständnis des AKG die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen reduziert werden.

(3) Bei Einschaltung von Dritten zur Bewertung von Bewerber_innen (z.B. externe Unternehmensberatung, Personalberatung), die eine Vorauswahl treffen, ist darauf zu achten, dass die angewendeten Auswahlverfahren gemäß EU-rechtlichen Vorgaben Gender Mainstreaming und Gender Budgeting als verpflichtendes Qualitätsmerkmal aufweisen. FFP und GSP der TU Wien wird diesen externen Dritten verpflichtend zur Kenntnis gebracht. Der AKG ist in diesen Auswahlprozess einzubeziehen und zu allen Aufnahme-, Vorstellungsgesprächen, Hearings u. dgl. rechtzeitig, spätestens 6 Werktage davor, schriftlich einzuladen.

(4) In Berufungsverfahren für Universitätsprofessor_innen gelten zusätzlich die §§ 19 und 20 dieses GSP.

§ 18 Aufnahmegespräche mit Bewerberinnen aufgrund einer Ausschreibung

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

(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 Qualifikationsanforderungen 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.

(4) Werden bei der Auswahlentscheidung ausnahmsweise Hilfskriterien herangezogen, ist die so zustande gekommene Personalentscheidung gegenüber dem AKG schriftlich und nachvollziehbar zu begründen.

(5) Sind Frauen gemäß § 11 Abs 2 B-GIBG unterrepräsentiert und wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, hat die/die Vorschlagsberechtigte die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder Bewerberin im Einzelnen schriftlich darzulegen.

§ 19 Teilnahme des AKG an Berufungsverfahren

(1) Die Mitglieder des AKG haben das Recht, maximal zu zweit mit beratender Stimme an Sitzungen der Berufungskommission teilzunehmen und Anträge in Verfahrensfragen zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Die Mitglieder des AKG sind 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) Werden in das Berufungsverfahren gem § 98 Abs 2 UG auch Kandidat_innen einbezogen, die sich nicht beworben haben, sind diese Namen dem AKG unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

(3) Der AKG hat das Recht, nach Maßgabe des § 42 Abs 4 UG unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen Einblick in alle Unterlagen zu nehmen, insbesondere in die Bewerbungsunterlagen und die Gutachten, und diese auch zu vervielfältigen.

§ 20 Einladung zu Berufungsvorträgen

Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens Bewerber_innen zu einem Vortrag oder zu einer persönlichen Präsentation eingeladen, sind jedenfalls alle Bewerberinnen einzuladen, die die Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z.B. einer ungewöhnlich großen Anzahl an Bewerber_innen) kann ausnahmsweise und mit schriftlichem Einverständnis des AKG die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen reduziert werden.

§ 21 Auswahlentscheidungen

(1) Bewerberinnen, die gleich gut geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind so lange 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 Mitbewerber, 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 oder der Rektor hat ihre oder seine Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag noch vor Aufnahme von Berufungsverhandlungen dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen 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).

B. Diskriminierungsverbot aufgrund einer Behinderung

§ 22

(1) Die TU Wien bekennt sich zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen oder psychischen Erkrankungen (im Folgenden unter der Bezeichnung „Menschen mit Behinderungen“ subsumiert) und schafft Rahmenbedingungen für die gleichberechtigte Teilhabe im gesamten Lehr-, Forschungs- und Verwaltungsbetrieb¹⁸. „Behinderung“ wird dabei als ein dynamischer Prozess verstanden, der sich je nach Arbeits- bzw. Studiensituation sozial konstruiert. Ziele der Gleichstellung sind dabei insbesondere

- a) gleichberechtigter Zugang zu allen Lehr- und Serviceangeboten,
- b) Abbau von Barrieren im Bereich Studienbedingungen, Gewährung von Nachteilsausgleich und abweichenden Prüfungsmodalitäten,
- c) bauliche, organisatorische, technische und informationelle Barrierefreiheit (insbesondere Einhaltung der ÖNORM B 1600 ff¹⁹, des E-Gouvernement-Gesetzes²⁰, des BEinstG²¹ und des BGStG²²),
- d) Verbesserung der Karrierechancen bzw. aktive Förderung von Menschen mit Behinderungen im wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Bereich,
- e) Förderung und Integration der Disability Studies in Forschung und Lehre.

(2) Die TU Wien gestaltet ihre Stellenausschreibungen und persönlichen Vorstellungsgespräche nach nicht-diskriminierenden Prinzipien und weist auf Gleichstellungsziele in allen Bewerbungssituationen und Ausschreibungen besonders hin. Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen sowie für Leitungsfunktionen enthalten den Zusatz: „Behinderte Menschen mit entsprechender Qualifikation werden ebenfalls ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.“

(3) Alle Bewerber_innen mit einer Behinderung, die den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, sind einzuladen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z. B. einer ungewöhnlich großen Anzahl an behinderten Bewerberinnen bzw. Bewerbern) kann ausnahmsweise und mit schriftlichem Einverständnis der Behindertenvertrauensperson die Anzahl der einzuladenden behinderten Bewerber_innen reduziert werden.

(4) Alle Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter_innen sind so zu gestalten, dass Menschen mit Behinderungen uneingeschränkt daran teilnehmen können.

(5) Studierende mit Behinderungen haben die Möglichkeit, mit der oder dem Behindertenbeauftragten die für ihre Teilhabe notwendigen Unterstützungsleistungen zu beraten. Die Art der Unterstützung hängt von der Auswirkung der Behinderung auf das Studienfach/den Lehrinhalt bzw. den Lehrveranstaltungsinhalt ab und dient als Nachteilsausgleich sowie der Umsetzung der Forderungen des UG und der von der TU Wien festgesetzten Ziele.

(6) Alle Lehrenden bekennen sich zur Nichtdiskriminierung und berücksichtigen bei der Gestaltung ihrer Lehrveranstaltungen die Dimension Behinderung im Rahmen der Gegebenheiten der Lehrinhalte bzw. im Bereich „learning outcome“. Lehrveranstaltungsinhalte und -materialien für Menschen mit Behinderungen werden nach Bedarf in zugänglicher Form zur Verfügung gestellt. Dies gilt insbesondere auch für Inhalte und Materialien, die in E-Learning-Plattformen angeboten werden.

(7) Die TU Wien und ihr Lehrpersonal bekennen sich dazu, der abweichenden Prüfungsmethode (§ 59 Abs. 1 Z 12 UG) positiv gegenüberzustehen und diese Bestimmung im Sinne der Studierenden mit Behinderungen anzuwenden. Das für die Lehre zuständige Vizerektorat unterstützt diese Vorgehensweise.

¹⁸ Leitfaden des Vizerektorats für Personal und Gender „Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“ (2014)

¹⁹ ÖNORM B 1600: 2013 10 01, Barrierefreies Bauen - Planungsgrundlagen

²⁰ Bundesgesetz über Regelungen zur Erleichterung des elektronischen Verkehrs mit öffentlichen Stellen (E-Government-Gesetz - E-GovG), BGBl. I Nr. 10/2004

²¹ Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. Nr. 22/1970

²² Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG), BGBl. I Nr. 82/2005

(8) Zuständig bei Fällen von diesbezüglichen Diskriminierungen bzw. Ansprechpersonen sind für Studierende die/der Behindertenbeauftragte der TU Wien und für die Mitarbeiter_innen die Behindertenvertrauensperson.

§ 23

Die TU Wien schafft Anreizsysteme zur Erhöhung der Zahl von behinderten Mitarbeiter_innen sowohl beim allgemeinen als auch beim wissenschaftlichen Personal.

(1) Im Einvernehmen mit der Behindertenvertrauensperson wird nach Maßgabe der finanziellen Bedeckbarkeit eine angemessene Anzahl von Stellen explizit für behinderte Personen ausgeschrieben, zumindest bis die Einstellungsquote gemäß Behinderten-Einstellungsgesetz (BEinstG) erfüllt ist. Diese Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen für behinderte Personen enthalten den Zusatz: „Diese Stellenausschreibung richtet sich an Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung.“

(2) Die Behindertenvertrauensperson ist darüber hinaus berechtigt als Ansprechpartner_in für behinderte Bewerber_innen den Recruiting-Prozess zu begleiten.

§ 24

Die Behindertenvertrauensperson und die Behindertenbeauftragte bzw. der Behindertenbeauftragte sind berechtigt, als Auskunftspersonen an den Sitzungen des Senats teilzunehmen.

§ 25 Monitoring zur Situation der Behinderten an der TU Wien

(1) Alle vier Jahre wird von der/dem Rektor_in eine Studie zur Situation der behinderten Personen an der TU Wien, insbesondere zu ihren Arbeits- und Studienbedingungen, im Rahmen der Angehörigenbefragung in Auftrag gegeben. Mit ihrer Erstellung kann auch eine Einrichtung der TU Wien betraut werden. Die Ergebnisse dieser Studie werden von der/dem Rektor_in geeigneter Form veröffentlicht.

(2) Alle vier Jahre erfolgt eine Evaluierung der Förderungsmaßnahmen für behinderte Personen. Im Falle einer externen Evaluierung kommt bei der Auswahl der Evaluierungseinrichtung der Behindertenvertrauensperson und der/dem Behindertenbeauftragten ein Vorschlagsrecht zu.

(3) Aufgrund der Ergebnisse der Evaluierung der Fördermaßnahmen für behinderte Personen werden in Abstimmung mit der Behindertenvertrauensperson und der/dem Behindertenbeauftragten allfällige Maßnahmen zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen an der TU Wien entwickelt und umgesetzt.

§ 26 Behindertenvertrauensperson

(1) Begünstigte behinderte Menschen haben das Recht, ihre eigene Interessensvertretung zu wählen. Sind an der TU Wien mindestens 5 begünstigte behinderte Menschen beschäftigt, wählen diese aus ihren Reihen eine Behindertenvertrauensperson (§ 22a BEinstG). Die rechtliche Grundlage für die Tätigkeit der Behindertenvertrauensperson ist das Behinderteneinstellungsgesetz (§§ 8 und 22a BEinstG) und das Arbeitsverfassungsgesetz (§ 67 ArbVG²³).

(2) Die Behindertenvertrauensperson hat die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der begünstigten behinderten Mitarbeiter_innen wahrzunehmen und als Ansprechpartner_in zur Verfügung zu stehen.

Zu den Aufgaben der Behindertenvertrauensperson gehören insbesondere

- a) Die Einhaltung der Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes zu überwachen,
- b) wahrgenommene Mängel dem Betriebsrat und dem Betriebsinhaber mitzuteilen,
- c) Vorschläge in Fragen der Beschäftigung, der Aus- und Weiterbildung zu erstatten,
- d) Auf die besonderen Bedürfnisse der Mitarbeiter_innen mit Behinderungen hinzuweisen,
- e) an Sitzungen des Betriebsrates beratend teilzunehmen (§ 67 ArbVG).

²³ Bundesgesetz vom 14. Dezember 1973 betreffend die Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz - ArbVG)

(3) Der Behindertenvertrauensperson sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben Räumlichkeiten, sowie sonstige Sacherfordernisse in einem angemessenen Ausmaß von der TU Wien zur Verfügung zu stellen (§ 22a Abs 15 BEinstG).

(4) Die Behindertenvertrauensperson ist berechtigt, die Ressourcen des eigenen Arbeitsplatzes (PC etc.) und die Infrastruktur (Räume und Personal) des Betriebsrates, dem sie angehört, zur Erfüllung der eigenen Aufgaben zu nutzen.

(5) Die den Behindertenvertrauenspersonen in Ausübung ihrer Tätigkeit erwachsenden Barauslagen sind, sofern kein Ersatz auf Grund anderer Rechtsvorschriften geleistet werden kann, aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds zu ersetzen (§ 22a Abs 15 BEinstG). Darüber hinaus kann die TU Wien die für Fortbildung und Networking anfallenden Reise- und Aufenthaltskosten in angemessenem Ausmaß gewähren.

§ 27 Behindertenbeauftragte_r der TU Wien

(1) Die/Der Behindertenbeauftragte der TU Wien ist die Anlaufstelle für Studierende, die zum Personenkreis der behinderten oder chronisch kranken Studierenden zählen oder in einer anderen Form in ihrem Studium beeinträchtigt sind.

(2) Die Aufgaben der/des Behindertenbeauftragten sind:

- a) Beratung und Information behinderter und chronisch kranker Studierender und Studieninteressierter in allen Fragen, die im Zusammenhang mit Behinderung und chronischer Erkrankung und dem Studium stehen.
- b) Individuelle Beratung und Unterstützung von Studierenden im Studienalltag.
- c) Entwicklung von Kriterien für die Umsetzung von Nachteilsausgleichen in Zusammenarbeit mit allen universitären Bereichen, insbesondere mit der Lehre und den einzelnen Dienstleistungseinrichtungen der TU Wien sowie gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen anderer österreichischer Universitäten und Fachhochschulen für den gesamten österreichischen Hochschulbereich.
- d) Kommunikation des Angebots und Setzen von Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Menschen mit Behinderungen an Universitäten und Hochschulen in allen Bereichen und Organisationseinheiten.
- e) Fachliche Begleitung und Koordination von Nachteilsausgleichen und Unterstützungsleistungen in Kooperation mit allen universitären Einrichtungen, insbesondere der Lehre und den einzelnen Dienstleistungseinrichtungen der TU Wien.
- f) Entwicklung und Ausbau des Beratungsangebotes für behinderte Studierende.
- g) Mitwirkung an einer barrierefreien Zugänglichkeit und Ausstattung der Gebäude und Infrastruktur der TU Wien, z.B. bei der Planung von barrierefreien Neu- und Umbauten. Bei der Umsetzung werden die/der Behindertenbeauftragte und die Behindertenvertrauensperson aktiv einbezogen und von der zuständigen Abteilung über alle baulichen und infrastrukturellen Maßnahmen informiert. Bei umfangreichen Neu- und Umbaumaßnahmen wird eine ausgebildete Fachkraft für den Bereich „Barrierefreies Bauen“ beigezogen, um eine fachgerechte Umsetzung zu gewährleisten. Bei eventuellen Mängeln haben die/der Behindertenbeauftragte und die Behindertenvertrauensperson das Recht, das Rektorat darüber zu informieren.
- h) Mitwirkung an und Durchführung von Forschungsprojekten, die für behinderte Menschen relevante Fragestellungen zum Thema haben.

(3) Die/Der Behindertenbeauftragte ist in fachlicher Hinsicht in der Ausübung ihrer/seiner Funktion insbesondere bei inhaltlichen Beratungstätigkeiten unabhängig und dem Vizerektorat für Lehre zugeordnet. Die Stelle ist auszuscheiden. Voraussetzungen sind eine entsprechende abgeschlossene Universitätsausbildung mit technisch-sozialem Schwerpunkt oder eine gleichzuhaltende Qualifikation und eine mindestens 50%-ige Behinderung.

(4) Zur Erfüllung der Aufgaben der/des Behindertenbeauftragten stellt die/der Rektor_in die erforderlichen Ressourcen (Raum-, Personal- und Sachaufwand) zur Verfügung.

2. Hauptstück: Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit familiären Pflichten

§ 28 Einrichtungen betreffend Kinderbetreuung und Vereinbarkeit

(1) Die TU Wien sieht die Berücksichtigung von familiären Betreuungsaufgaben und -pflichten bei der Gestaltung des Berufslebens bzw. Studiums als ihre Verpflichtung an. Dafür werden auch Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und familiären Betreuungspflichten geschaffen.

(2) Zur Umsetzung und weiteren Entwicklung vereinbarkeitsfördernder Maßnahmen wird von der/dem Rektor_in auf Vorschlag des AKG für die Dauer der Funktionsperiode der/des Rektor_in ein/e Vereinbarkeitsbeauftragte_r bestellt. Diese/Dieser ist gemäß der Geschäftsordnung des Rektorats der/m sachlich zuständigen Vizerektor_in organisatorisch zugeteilt. Die Rechte und Aufgaben der/des Vereinbarkeitsbeauftragten ergeben sich aus dem UG, der Satzung der TU Wien und der Charta „Familie in der Hochschule“²⁴. Die/Der Vereinbarkeitsbeauftragte ist in fachlicher Hinsicht in der Ausübung ihrer/seiner Beratungstätigkeit unabhängig.

(3) Die/der Vereinbarkeitsbeauftragte wird in der Organisationsstruktur der TU verankert.

(4) Die/der Vereinbarkeitsbeauftragte berät die Universitätsleitung hinsichtlich geeigneter Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und familiären Betreuungsaufgaben. Sie/Er thematisiert die Vereinbarkeitsproblematik von Beruf bzw. Studium und familiären Betreuungsaufgaben. Darüber hinaus gehören zu seinen/ihren Aufgaben Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung.

(5) Zusätzlich hat die TU Wien ein Vereinbarkeitsbüro für die Unterstützung aller TU-Angehörigen und operativen Umsetzung der Agenden ein Büro für Vereinbarkeitsfragen eingerichtet. Neben der Funktion als zentrale Anlauf- und Servicestelle werden konkrete Angebote zur Kinderbetreuung und Unterstützungsmaßnahmen für pflegende Angehörige erstellt und umgesetzt.

(6) An der TU Wien wird im Rahmen einer Angehörigenbefragung der Kinderbetreuungsbedarf aller Universitätsangehörigen gemäß § 94 UG jeweils für drei Jahre durch das zuständige Rektoratsmitglied mit Unterstützung der/des Vereinbarkeitsbeauftragten erhoben. Dabei wird auch der Bedarf von Personen, die aus gesetzlich vorgesehenen Gründen vom Dienst abwesend sind, berücksichtigt. Die TU Wien stellt die dafür notwendigen Ressourcen zur Verfügung. Die Ergebnisse dieser Studie werden durch die TU Wien in geeigneter Form veröffentlicht. Die detaillierten Ergebnisse werden dem Universitätsrat, dem Rektorat, dem Senat, dem AKG und den Betriebsräten übermittelt. Aufgrund der Ergebnisse und nach Maßgabe der finanziellen Mittel werden entsprechende Maßnahmen gesetzt.

(7) Seitens des Rektorats ist sicherzustellen, dass die/der Vereinbarkeitsbeauftragte ressourcenmäßig ausgestattet ist (z.B.: Zeitressourcen, Sachkosten, Reisekosten, Fortbildungsmöglichkeiten). Die/der Vereinbarkeitsbeauftragte darf die zur Ausübung ihrer/seiner Tätigkeit notwendigen, an ihrem/seinem Arbeitsplatz vorhandenen Ressourcen nutzen (Arbeitsplatz, Telefon, PC etc.).

(8) Die Vorbereitung betreffend die Vergabe von Kinderbetreuungsplätzen im Betriebskindergarten wird durch einen Beirat („Kindergartenbeirat“) unterstützt. Der Kindergartenbeirat setzt sich aus Vertreter_innen der Eltern, der Betriebsräte, der Abteilung Genderkompetenz und des AKG sowie der/des Vereinbarkeitsbeauftragten zusammen.

(9) Die/der Vereinbarkeitsbeauftragte ist verpflichtet, in regelmäßigen Abständen über die Entwicklung der Vereinbarkeitsagenden und der Dual Career-Unterstützung an das zuständige Vizerektorat, die Betriebsräte für das wissenschaftliche und das allgemeine Personal und den AKG zu berichten und wird hierfür mindestens einmal im Jahr zu den entsprechenden Sitzungen hinzugezogen. Bei Bedarf haben die Interessensvertretungen das Recht, bei der/dem Vereinbarkeitsbeauftragten einen Bericht außerhalb der vereinbarten Perioden einzufordern. Jährliche Informationen sowohl an die Fakultäten als auch an den Senat sind vorzusehen.

(10) Die TU Wien bekennt sich zur Förderung von Dual Career.

²⁴ Charta „Familie in der Hochschule“

§ 29 Arbeitszeit

Bei der Entwicklung von neuen Modellen zur Gestaltung und Erfassung der Arbeitszeit und zur An- und Abwesenheitsverwaltung wird neben den Betriebsräten für das wissenschaftliche und für das allgemeine Personal auch der AKG einbezogen.

§ 30 Telearbeit²⁵

(1) Telearbeit in der Form, dass bestimmte Arbeiten auch am Telearbeitsplatz erbracht werden können, ist prinzipiell für alle Arbeitnehmer_innen der TU Wien sowie für alle Beamt_innen, die der TU Wien zur Dienstleistung zugewiesen sind, möglich, vorausgesetzt die Tätigkeiten sind grundsätzlich dafür geeignet. Für Lehrlinge und Praktikant_innen ist die Möglichkeit einer Telearbeit nicht vorgesehen.

(2) Sowohl die mit dem Arbeitsplatz der/des Betreffenden verbundenen Aufgaben als auch der Telearbeitsplatz müssen für Telearbeit geeignet sein.

(3) Im Rahmen der Telearbeitsvereinbarung sind die Wochentage festzulegen, an denen Telearbeit geleistet wird. Der Anteil der an der TU Wien zu verrichtenden Arbeitszeit beträgt im Regelfall mindestens 50%.

(4) Die konkrete Ausgestaltung der Verteilung der Arbeitszeit zwischen betrieblichem Arbeitsplatz und dem Telearbeitsplatz ist zwischen der/dem Dienstvorgesetzten und der/dem Mitarbeiter_in schriftlich zu vereinbaren. Die konkrete Ausgestaltung der Telearbeit ist zwischen der/dem Mitarbeiter_in und der TU Wien in einer schriftlichen Vereinbarung als Nachtrag zum Arbeits- bzw. Dienstvertrag festzulegen. Bei Beamt_innen ist zusätzlich eine Anordnung gemäß § 36a BDG²⁶ zu erlassen.

(5) Über den Antrag entscheidet die/der für Personal zuständige Vizerektor_in nach Rücksprache mit der/dem Dienstvorgesetzten.

(6) Auf Telearbeit besteht kein Rechtsanspruch, jedoch sind die persönlichen Lebensumstände der/des Antragsteller_in maßgeblich zu berücksichtigen.

(7) Details zur Telearbeit sind in der entsprechenden Richtlinie des Vizerektorats für Personal und Gender festgelegt. Im Fall von Abänderungen kommen jedenfalls die für die Mitarbeiter_innen günstigeren Bestimmungen zur Anwendung.

§ 31 Sonderurlaube und Karenz

Bei der Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und für die Pflegefreistellung gelten für alle Mitarbeiter_innen folgende Grundsätze:

(1) Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- und Karenzierungsmöglichkeiten auch zur Erfüllung familiärer Aufgaben darf nicht zur unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung von Beschäftigten im Zusammenhang mit ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis führen.

(2) Im Falle des Wiedereinstiegs nach der Karenz soll diesen Mitarbeiter_innen ausreichend Zeit für eine neuerliche Einarbeitung in ihren Aufgabenbereich gegeben werden.

§ 32 Erweiterte Pflegefreistellung für Mitarbeiter_innen der TU Wien²⁷

(1) Die TU Wien gewährt Arbeitnehmer_innen die Möglichkeit einer Freistellung zur notwendigen Pflege und/oder zur Betreuung einer/eines nahen Angehörigen, wenn diese nicht im gemeinsamen Haushalt leben. Die gesetzlichen Höchstgrenzen, welche für die Pflegefreistellung (§ 76 BDG, § 29f VBG, §§ 16 bis 18 Urlaubsgesetz²⁸) im jeweiligen Kalenderjahr zur Verfügung stehen, werden durch diese zusätzliche Option nicht überschritten.

(2) Eine bezahlte Pflegefreistellung kann für die notwendige Pflege oder für die notwendige Betreuung einer/eines nahen Angehörigen in Anspruch genommen werden. Pflegebedürftigkeit liegt vor, wenn die/der erkrankte Angehörige

²⁵ Richtlinie der Vizerektorin für Personal und Gender zur Telearbeit (2014)

²⁶ Bundesgesetz vom 27. Juni 1979 über das Dienstrecht der Beamten (Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 - BDG 1979)

²⁷ Betriebsvereinbarung betreffend erweiterte Pflegefreistellung (2015)

²⁸ Bundesgesetz vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung

aufgrund der Art und der Schwere der Erkrankung bzw. des Alters nicht sich selbst überlassen werden kann, der/dem Erkrankten also Hilfestellung geleistet werden muss oder eine medizinische Versorgung notwendig ist. Von der Beurteilung des behandelnden Arztes hängt die Dauer der durch eine bestimmte Erkrankung notwendigen Pflegebedürftigkeit ab. Die Freistellung kann insbesondere auch nur stundenweise notwendig sein.

(3) Eine notwendige Betreuung ist auch die Erledigung von dringenden, unaufschiebbaren Tätigkeiten (z. B. Einkäufe, Begleitung zum Arzt oder bei Behördenwegen). Nahe Angehörige sind Eltern, Großeltern, Urgroßeltern, leibliche Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder, wenn der gesetzliche Anspruch auf Pflegefreistellung nicht mehr besteht, weiters im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder von Ehepartner_innen eingetragene Partner_innen und Lebensgefährt_innen, Enkel_innen und Urenkel_innen.

(4) Diese Form der Freistellung ist in der Personaladministration schriftlich zu beantragen und entsprechend zu begründen, die Notwendigkeit der Pflege bzw. Betreuung ist glaubhaft zu machen. Für den Fall einer unzureichenden Begründung der Inanspruchnahme einer Freistellung oder wenn der erforderliche Nachweis über den Arztbesuch nicht vorgelegt wird, sind die konsumierten Stunden entsprechend einzuarbeiten.

§ 33 Einrichtung von Eltern-Kind-Räumen

Die TU Wien richtet nach Maßgabe der räumlichen und technischen Gegebenheiten an allen Standorten sogenannte Eltern-Kind-Räume ein, die entsprechend ausgestattet sind (z.B. Möglichkeit zur Zubereitung von Babynahrung).

§ 34 Vereinbarkeit von Studium und familiären Aufgaben

(1) Die TU Wien wirkt durch geeignete Maßnahmen darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit Studium und Studienabschluss vereinbaren lassen.

(2) Die Pflege von Angehörigen ist ein Beurlaubungsgrund im Sinne von § 67 Abs 1 UG.

§ 35 Berichtspflichten

(1) Neben den Berichtspflichten aufgrund der Bestimmungen der Wissensbilanzverordnung wird vom dafür zuständigen Vizerektorat auf Basis der Angehörigenbefragung, weiterer Erhebungen sowie der Berichte der/des Vereinbarkeitsbeauftragten alle drei Jahre ein Bericht über die zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie getroffenen Maßnahmen sowie deren Auswirkungen erstellt.

(2) Diese Berichte werden allen Interessensvertretungen incl. AKG und der/dem Vereinbarkeitsbeauftragten übermittelt, bei Bedarf diskutiert sowie allen Angehörigen

(3) der TU Wien in geeigneter Form zur Verfügung gestellt.

(4) Kurzfassungen von Erhebungsergebnissen und Berichten werden vom Rektorat in geeigneter Form veröffentlicht.

C. Geltungsdauer und Inkrafttreten

§ 36 Geltungsdauer

Dieser GSP gilt für einen Zeitraum von sechs Jahren. Nach jeweils drei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

§ 37 Inkrafttreten

Der GSP der TU Wien gemäß UG tritt mit Veröffentlichung im Mitteilungsblatt in Kraft.