

I. Erlassung eines Frauenförderungsplanes

Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Ziele

- (1) Ziel des Frauenförderungsplans der KPH Wien/Krems ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten, bei Unterrepräsentierung, in allen Besoldungsgruppen, Entlohnungsschemata, Verwendungsgruppen und Entlohnungsgruppen sowie Funktionen und Verantwortungsbereichen an der KPH Wien/Krems zu erhöhen. Dies betrifft sämtliche Organisationseinheiten, Hierarchieebenen und alle Funktionen und Tätigkeiten an der KPH Wien/Krems, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- (2) Die Maßnahmen der Frauenförderung werden in die Personalplanung und Personalentwicklung der KPH Wien/Krems integriert.
- (3) Die darauf ausgerichteten Maßnahmen der Frauenförderung - direkte wie indirekte - sollen eine Erhöhung der Frauenquote in den unterrepräsentierten Bereichen mit sich bringen.
- (4) Weiteres Ziel des Frauenförderungsplans ist es, gleiche Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer sicherzustellen. Frauen und Männer sollen einen gleichberechtigten Zugang zu allen Mitteln und Möglichkeiten wie Infrastruktur, finanzielle Ressourcen, Aus-, Fort- und Weiterbildung, Teilnahme an Tagungen ua haben.

§ 2 Anwendungsbereich

Der Frauenförderungsplan gilt für alle Hochschulangehörigen der KPH Wien/Krems, weiters für Bewerberinnen/Bewerber um die Aufnahme in ein Dienstverhältnis zur KPH Wien/Krems sowie um die Aufnahme als Studierende/Studierender.

§ 3 Gender Mainstreaming

- (1) Gender Mainstreaming erfordert die Einbeziehung der Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung in alle Tätigkeiten, Maßnahmen und Entscheidungsprozesse der KPH Wien/Krems, insbesondere durch die obersten Organe wie Hochschulrat, Rektorat, Rektorin/Rektor und Studienkommission.
- (2) Der Grundsatz des Gender Mainstreaming ist an der KPH Wien/Krems konsequent umzusetzen. Alle Entscheidungsträgerinnen/Entscheidungsträger greifen auf das vorhandene Wissen der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zurück.

§ 4 Frauenförderungsgebot

Alle Hochschulangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereichs:

- auf die Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten in Dienstverhältnissen und in Funktionen hinzuwirken sowie
- bestehende Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis zu beseitigen und
- bei allen sonstigen Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, die Ziele gemäß § 1 zu berücksichtigen.

§ 5 Information über einschlägige Rechtsvorschriften

Das Rektorat hat allen Entscheidungsträgerinnen/Entscheidungsträgern die für Gleichbehandlungsangelegenheiten und Frauenförderungsangelegenheiten relevanten Rechtsvorschriften zugänglich zu machen.

§ 6 Gebrauch von geschlechtergerechter Sprache

Alle Organe und Verwaltungseinrichtungen der KPH Wien/Krems bedienen sich in der Lehre, in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Hochschulangehörigen gerichteten Mitteilungen einer geschlechtergerechten Sprache.

Forschung

§ 7 Förderung von Frauen in der Forschung

Die KPH Wien/Krems fördert die Forschungstätigkeit von Frauen.

Lehre

§ 8 Beteiligung an Lehre

(1) Der Anteil der weiblichen Lehrenden an der Gesamtzahl der Lehrenden im Wirkungsbereich sämtlicher Studiengänge und in sämtlichen Organisationseinheiten ist in allen Dienstkategorien zu erhöhen, sofern Unterrepräsentierung gegeben ist und dies nach Maßgabe des jeweiligen Personalstands möglich ist.

(2) Bei der Vergabe von Lehraufträgen ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis Bedacht zu nehmen.

Studierende

§ 9 Studiengänge / Hochschullehrgänge

(1) Die KPH Wien/Krems setzt geeignete Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Frauen zu Studiengängen und Hochschullehrgängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

(2) Bestehende Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Studium sind zu beseitigen.

Allgemeines Verwaltungspersonal

§ 10 Frauenförderung im Verwaltungsbereich

Die KPH Wien/Krems fördert die Karriere von Frauen im Verwaltungsbereich durch:

- Entwicklung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen (Qualifikationsprogramme) im hochschulspezifischen Verwaltungsbereich (Personalentwicklung)
- Gezielte Förderung der Teilnahme von Frauen an diesen Maßnahmen
- Berücksichtigung der speziellen Arbeitsbedürfnisse von Frauen - auch beim allgemeinen Verwaltungspersonal (Familie, Wiedereinstieg, etc.) - durch geeignete Arbeitszeitmodelle und alternative Arbeitsmethoden und Wiedereinsteigerinnenprogramme, sofern dies möglich ist.

Personal und Organisationsentwicklung

§ 11 Personal- und Organisationsentwicklung

Bei allen Maßnahmen, welche die Personal- und Organisationsentwicklung betreffen, sind das Konzept des Gender Mainstreaming, das Prinzip der Geschlechtergerechtigkeit und die Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen in den entsprechenden Bereichen zu berücksichtigen.

§ 12 Personalaufnahme

(1) Entsprechend dem Frauenfördergebot des § 17 Statut und § 21 Abs 1 Hochschulgesetz sowie unter sinngemäßer Anwendung von § 11 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist der Anteil von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen sowie in allen Funktionen an der KPH Wien/Krems anzuheben. Daher sind bei Unterrepräsentierung Bewerberinnen, die für die

angestrebte Stelle in gleichem Maße geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, vorrangig aufzunehmen, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (vgl. § 11b Bundes-Gleichbehandlungsgesetz). Diese Gründe dürfen keine diskriminierende Wirkung haben.

(2) Die KPH Wien/Krems verpflichtet sich, Frauen im aktiven Beschäftigungsverhältnis zur KPH Wien/Krems zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen vorrangig zuzulassen, wenn diese Maßnahmen zur Übernahme höherwertiger Verwendungen bzw. Funktionen qualifizieren.

(3) Das Rektorat der KPH Wien/Krems trägt dafür Sorge, dass frauenfördernde Maßnahmen auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen gesetzt werden. Dazu gehören neben den Planstellen auch die Stabstellen sowie die Institutsleitungen im Wege der Betrauung.

(4) Das Rektorat der KPH Wien/Krems ist bemüht, Frauen für die Bewerbungen im Bereich der Stabstellen und Institutsleitungen zu motivieren.

§ 13 Ausschreibungen

(1) Ausschreibungstexte sind so abzufassen, dass sie als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen können. Sie haben daher außer sämtlichen Aufnahmeerfordernissen ein Anforderungsprofil (insbesondere die maßgeblichen und erwünschten Qualifikationen) und nachvollziehbare, hinreichend detaillierte Qualifikationskriterien zu erhalten. Externe wie interne Ausschreibungen für zu besetzende Planstellen bzw. Funktionen werden so formuliert, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen. Dazu gehört auch die Aufnahme der maßgeblichen Qualifikationen (Anforderungsprofil) im Ausschreibungstext sowie gegebenenfalls der Hinweis, dass die KPH Wien/Krems die Erhöhung des Frauenanteils anstrebt und deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordert und Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen werden.

(2) Sämtliche geplanten Planstellen- bzw. Funktionsbesetzungen sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an der KPH Wien/Krems mit der Möglichkeit zur Stellungnahme zur Kenntnis zu bringen (§ 21 Abs 7 Hochschulgesetz).

(3) Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, die die gesetzlichen Voraussetzungen und Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen über jene Maßnahmen zu informieren, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung anzuregen.

§ 14 Bewerbungsgespräch

(1) Zu Aufnahme- oder Auswahlgesprächen sind, bei Unterrepräsentiertheit, alle Bewerberinnen einzuladen, welche die gesetzlichen Ernennungsvoraussetzungen oder die Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z.B. einer ungewöhnlich großen Anzahl an Bewerberinnen und Bewerbern) kann die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber reduziert werden.

(2) In Aufnahme- sowie Bewerbungsgesprächen haben frauendiskriminierende Fragestellungen zu unterbleiben.

§ 15 Auswahlkriterien

(1) Im Ausschreibungstext nicht genannte Aufnahmekriterien dürfen grundsätzlich nicht berücksichtigt werden. Ist anhand des Ausschreibungstextes allein keine Entscheidungsfindung möglich, müssen die herangezogenen Hilfskriterien aussagekräftig in Bezug auf die künftige Aufgabenerfüllung sein. Unzulässig sind Hilfskriterien, die sich an einem diskriminierenden, stereotypen Rollenverhältnis der Geschlechter orientieren. Die Notwendigkeit der Heranziehung und die so zustande gekommene Personalentscheidung ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu begründen.

(2) In Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für die weibliche Bewerberin ergibt, oder die sich an einem diskriminierenden rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

- (3) Verständnis für Gender Mainstreaming ist bei Ausschreibungen von Führungspositionen als Auswahlkriterium zu nennen.
- (4) Wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, so hat das vorschlagsberechtigte Organ die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder Bewerberin im Einzelnen unter Bezugnahme auf die Kriterien des Ausschreibungstexts darzulegen.
- (5) Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit oder Reduzierung der Arbeitszeit dürfen Bewerberinnen nicht benachteiligen.
- (6) Vergleichbare hochschulinterne und -externe Karriereverläufe und dabei erworbene Qualifikationen sind bei der Entscheidungsfindung zu berücksichtigen.

§ 16 Berufseinstieg

Der KPH Wien/Krems ist die fachliche, organisatorische und soziale Einführung, Begleitung und Unterstützung ein wichtiger Aspekt der Karriereförderung oder Laufbahnförderung. Insbesondere in der Einführungsphase neuer Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sind die unmittelbaren Vorgesetzten verpflichtet, unterstützend zu wirken. Von diesen Vorgesetzten können auch andere im jeweiligen Aufgabengebiet erfahrene Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der KPH Wien/Krems eingesetzt werden. Verantwortlich für die bedarfsgerechte Einführung der neuen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter bleiben jedoch die unmittelbaren Vorgesetzten.

§ 17 Dienstpflichten

- (1) Bei der Festlegung der Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben (im Folgenden: Dienstpflichten), ist innerhalb der betreffenden Organisationseinheit auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bedacht zu nehmen.
- (2) In Eignungsabwägungen, Dienstbeschreibungen, Festlegungen der Dienstpflichten, Aufgabenzuweisungen, Beurteilungen und Zeugnissen dürfen keine diskriminierenden oder karrierehemmenden Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für die weiblichen Beschäftigten ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verhältnis der Geschlechter orientieren.
- (3) Die Arbeitszeitflexibilität ist in allen Karriere-, Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen zu erörtern.

§ 18 Aus-, Fort- und Weiterbildung

- (1) Die jeweiligen Dienstvorgesetzten an der KPH Wien/Krems haben im Rahmen ihrer dienstrechtlichen Förderpflicht durch entsprechende Mitarbeitergespräche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zum Besuch von Aus-, Fort- und Weiterbildung zu ermutigen und sie diesbezüglich zu informieren und zu beraten. Die einzelnen Organisationseinheiten haben Frauen zu fördern. Bei der Zulassung zur Teilnahme an Aus-, Fort- und Weiterbildung ist auf ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern zu achten.
- (2) Die Dienstvorgesetzten an der KPH Wien/Krems informieren sämtliche Dienstnehmerinnen/ Dienstnehmer - einschließlich der Teilzeitbeschäftigten - über berufsbegleitende Aus-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Budgetäre sowie dienstliche Einschränkungen sind zu berücksichtigen.
- (3) Die KPH Wien/Krems unterstützt Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter insbesondere hinsichtlich jener Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, die sie zur Übernahme in höherwertige Verwendungen und Funktionen qualifizieren. So haben die unmittelbaren Vorgesetzten geeignete Mitarbeiterinnen auf deren Wunsch die Teilnahme an im Hinblick auf die Karriereplanung und -förderung wesentlichen Veranstaltungen, wissenschaftlichen oder berufsfördernden Inhalten, sowie gegebenenfalls Freistellungen zu ermöglichen, soweit dem nicht zwingende dienstliche und/ oder budgetäre Interessen entgegenstehen.
- (4) Wird dem Wunsch auf Teilnahme an einer derartigen Veranstaltung nicht entsprochen, ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen auf Wunsch eine schriftliche Begründung der Ablehnung zu übermitteln. Im Fall des begründeten Verdachts einer Diskriminierung ist der

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen berechtigt, den Hochschulrat oder den Hochschulerhalter binnen zweier Wochen anzurufen (§ 21 Abs 9 Hochschulgesetz).

§ 19 Karriere- und Mitarbeiter/innengespräche

Karriere- und Mitarbeiter/innengespräche sind mit allen Hochschulangehörigen auf Wunsch des Hochschulangehörigen und bei Bedarf in regelmäßigen Abständen ungeachtet des auf sie anzuwendenden Personalrechts zu führen.

§ 20 Frauen in der Hochschulverwaltung

Bei der Besckickung von Arbeitsgruppen, Beiräten, Kollegialorganen und Kommissionen im Rahmen der Hochschulverwaltung ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis Bedacht zu nehmen. Frauen sind, wenn möglich, in den Wahlvorschlag für den Vorsitz aufzunehmen. Dies gilt auch für Wahlvorschläge für monokratische Ämter.

§ 21 Externe Beratung

Bei der Beauftragung externer Beraterinnen/Berater in Personalentwicklungsangelegenheiten ist darauf zu achten, dass deren Methoden der Genderfairness entsprechen.

Arbeitsumfeld und Schutz der Würde am Arbeitsplatz

§ 22 Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Mobbing

(1) Alle Angehörigen der KPH Wien/Krems haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor Belästigung, sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing.

(2) Jede Form von Diskriminierung auf Grund des Geschlechts stellt eine Verletzung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten dar.

Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung

§ 23 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Siehe hierzu Teil III dieser Satzung

§ 24 Geschäftsbereich Frauenförderung im Rektorat

Der Geschäftsbereich Frauenförderung wird an der KPH Wien/Krems im Rektorat wahrgenommen.

Erhebungspflichten

§ 25 Erhebung

(1) Das Rektorat erhebt regelmäßig die zur Umsetzung des Frauenförderungsplans notwendigen Daten.

(2) Diese Daten sind, soweit Rechtsfolgen daran gebunden sind, als Entscheidungsgrundlage in Personalangelegenheiten heranzuziehen.

(3) Wird eine höhere Frauenquote in einem Bereich nicht erreicht, sind die dafür ausschlaggebenden Gründe von den verantwortlichen Entscheidungsträgerinnen/Entscheidungsträgern im Rahmen ihrer Berichtspflicht dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nach dem Frauenförderungsplan anzugeben.

Wien, am 31.März 2009
Für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen