



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
WIEN

# Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an der TU Wien



(online 20.10.2021)

Verlautbarung im Mitteilungsblatt Nr. 45/2021 vom 21.10.2021 (Ifd. Nr. 477)

[www.tuwien.at](http://www.tuwien.at)

## Dokumenteninformation

Beschluss des Universitätsrats am –  
Beschluss des Rektorats am 12.10.2021  
Beschluss des Senats am 18.10.2021  
Sachbearbeiter\_in Mag.iur. Dr.iur.Irene Titscher  
GZ: 30002.07/003/2021  
Fassung vom: 21.10.2021

## Inhaltsverzeichnis

1	AUFGABE UND ZIELSETZUNG	3
2	ZUSAMMENSETZUNG	3
3	ENTSENDUNG	3
4	FUNKTIONSPERIODE	3
5	RECHTE	4
6	SCHIEDSKOMMISSION	4
7	RESSOURCEN	4
8	WEISUNGSFREIHEIT	4
9	UNVEREINBARKEIT	5
10	BENÜTZUNG VON EINRICHTUNGEN	5
11	AUSKUNFT/EINSICHT	5
12	INFORMATION	5
13	MITWIRKUNG BEI ARBEITSVERTRÄGEN	5
14	BESCHWERDE	6
15	ZUSAMMENSETZUNG VON KOLLEGIALORGANEN	6
16	WAHLVORSCHLÄGE FÜR DIE WAHL DES SENATS	6
17	BESTELLUNG DES_DER REKTOR_IN	7
18	TÄTIGKEITSBERICHT	7
19	BEFANGENHEITEN	7
20	INKRAFTTRETEN	7

# 1 Aufgabe und Zielsetzung

An der Technischen Universität Wien („TU 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 sowie Verstößen gegen das Frauenförderungsgebot oder gegen den Frauenförderungsplan und den Gleichstellungsplan, 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 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, dem Universitätsgesetz 2002 („UG“) und dem Frauenförderungsplan sowie dem Gleichstellungsplan der Technischen Universität Wien.

## 2 Zusammensetzung

- 1) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen besteht aus 18 Mitgliedern und 18 Ersatzmitgliedern. Die Ersatzmitglieder können die Mitglieder bei Verhinderung vertreten. Die im Senat vertretenen Gruppen von Universitätsangehörigen, entsenden 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 Strukturelementen im Fakultätsbereich und im Zentralen Bereich als auch zwischen den in § 94 UG angeführten Gruppen von Universitätsangehörigen zu achten. Es ist so lange eine Mehrheit von weiblichen Mitgliedern in den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu entsenden, 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 haben die im Senat vertretenen Gruppen von Universitätsangehörigen auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen für den Rest der Funktionsperiode ein Mitglied bzw. Ersatzmitglied zu bestellen.
- 4) Aus dem Kreis der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist ein\_e Vorsitzende\_r sowie zumindest ein\_e Stellvertreter\_in zu wählen.

## 3 Entsendung

Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen für die neue Funktionsperiode sind vom Senat spätestens drei Monate nach Beginn der neuen Funktionsperiode des Senats zu entsenden.

## 4 Funktionsperiode

- 1) Die Funktionsperiode des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen beträgt 3 Jahre und beginnt mit dem 1. Oktober des betreffenden Jahres.
- 2) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen dürfen für höchstens vier unmittelbar aufeinanderfolgende Funktionsperioden entsendet werden.

- 3) Bis zur Konstituierung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, die längstens bis zu dem auf den Beginn der Funktionsperiode folgenden 1. März zu erfolgen hat, verlängert sich die Funktionsperiode des bis dahin eingerichteten Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.

## 5 Rechte

- 1) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen steht das Vorschlagsrecht bei der Erstellung und bei der Änderung des Frauenförderungsplans und des Gleichstellungsplans gem. § 20b UG zu.
- 2) Der\_die Vorsitzende oder ein\_e von ihm\_ihr ernannte\_r Vertreter\_in 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 für Gleichbehandlungsfragen ein Antragsrecht zu.
- 3) Bis zu zwei Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, an den Sitzungen der gem. § 25 Abs. 8 UG einzurichtenden entscheidungsbefugten Kollegialorgane sowie der Fakultätsräte mit beratender Stimme teilzunehmen.

## 6 Schiedskommission

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).

## 7 Ressourcen

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

## 8 Weisungsfreiheit

Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (Art. 81c Bundes-Verfassungsgesetz). 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.

## 9 Unvereinbarkeit

Die gleichzeitige Mitgliedschaft im Senat und im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist unzulässig.

## 10 Benützung von Einrichtungen

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 für Gleichbehandlungsfragen eine Reisebewegung, gebührt eine Abgeltung gemäß der Reiserichtlinie der TU Wien nach Maßgabe der vorhandenen Mittel.

## 11 Auskunft/Einsicht

Den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen 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 TU Wien zu geben, deren Kenntnis zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen erforderlich ist. Auf Verlangen ist die Herstellung von Kopien dieser Unterlagen zu gestatten. Einsicht in die Personalakten ist nur mit Genehmigung der Betroffenen zulässig.

## 12 Information

Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen 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 einschließlich aller Bewerbungsunterlagen, sofern der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nicht darauf verzichtet,
- die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Bewerber\_innen.

Von Aufnahmegesprächen ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen mindestens 5 Arbeitstage vorher nachweislich zu informieren und er hat das Recht, daran teilzunehmen. Wird eine Kommission oder ein Beirat zur Personalfindung eingerichtet, ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen mit beratender Stimme zu den Sitzungen zu laden.

## 13 Mitwirkung bei Arbeitsverträgen

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

- 2) Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen 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 oder einen Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot oder gegen den Frauenförderungsplan und den Gleichstellungsplan der TU Wien 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 fünf Arbeitstagen einen schriftlichen, begründeten Einwand an das Rektorat richten. Dieses hat binnen fünf Arbeitstagen 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 Beschwerde

Betrifft die Beschwerde des Arbeitskreises 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).

## 15 Zusammensetzung von Kollegialorganen

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, welche gemäß dem Satzungsteil „Geschäftsordnung für Kollegialorgane“ für die Mitglieder und Ersatzmitglieder gilt, (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, gilt das Kollegialorgan als richtig zusammengesetzt.

## 16 Wahlvorschläge für die Wahl des Senats

- 1) Die Wahlkommission für die Wahl des Senates hat dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sämtliche zugelassenen Wahlvorschläge einschließlich der Vorschläge für die Ersatzmitglieder vorzulegen und im Falle der Nichterreichung der 50%igen Frauenquote an wählbarer Stelle eine nachvollziehbare Begründung vorzulegen. Entscheidet der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, dass der Frauenanteil von mindestens 50vH an wählbarer Stelle 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.

- 2) Bezüglich der Vorgangsweise bei der Einreichung von Wahlvorschlägen sind die Regelungen in Punkt 2.4 lit. x und Punkt 2.6 (4), (6) und (7) des Satzungsteils „Wahlordnung Senat und Fakultätsräte“ einzuhalten.

## 17 Bestellung des\_der Rektor\_in

- 1) Die Findungskommission und der Senat haben dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ihren jeweiligen Vorschlag für die Bestellung des\_der Rektor\_in vorzulegen. Liegt der Verdacht der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der 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.
- 2) Die Schiedskommission hat über eine Beschwerde gemäß Abs. 1 binnen 14 Tagen mit Bescheid zu entscheiden.

## 18 Tätigkeitsbericht

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

## 19 Befangenheiten

- 1) Die TUW definiert in ihrem Satzungsteil „Befangenheiten“ Befangenheitsgründe und die damit verbundenen Konsequenzen, um unter anderem dadurch Berufungs- und Habilitationsverfahren nach höchsten internationalen Standards zu gewährleisten. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen wirkt im Berufungs- und Habilitationsverfahren in den Sitzungen der Kommission mit.
- 2) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen verpflichtet sich, in jedem Berufungs- und Habilitationsverfahren von sich aus frühestmöglich zu überprüfen, ob die im Satzungsteil Befangenheiten definierten Befangenheitsgründe der Mitglieder der Kommission (Ausschluss, Offenlegung) zu Bewerber\_innen/Habilitationswerber\_innen auf den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zutreffen. Ist dies der Fall, gibt das Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen dies dem\_der Vorsitzenden der Kommission bekannt und wirkt darauf hin, dass die Befangenheit im Protokoll festgehalten wird. Des Weiteren verpflichtet sich der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in einem solchen Fall, jegliche Äußerung zum\_zur betreffenden Bewerber\_in/Habilitationswerber\_in zu unterlassen.

## 20 Inkrafttreten

- 1) Die Änderung des Satzungsteils idF. Mitteilungsblatt Nr. 45/2021 tritt mit 18.10.2021 in Kraft. Unbenommen dieser Regelung sind die Punkte 2.4., 4.2., 4.3. und 9. mit Beginn der nächsten Funktionsperiode des Senats (01.10.2022) erstmalig anwendbar.

- 2) Punkt 4.1. idF. Mitteilungsblatt Nr. 45/2021 ist auf eine am 1.10.2021 bereits laufende Funktionsperiode des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen anzuwenden. Vor dem 1. Oktober 2021 abgeschlossene Funktionsperioden bleiben außer Betracht.
- 3) Die am 1. Oktober 2021 bereits laufende Funktionsperiode des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen endet mit dem Ablauf der laufenden Funktionsperiode des Senats (30. September 2022) und verlängert sich danach bis zur Konstituierung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen. Die Konstituierung hat bis spätestens 1.3.2023 zu erfolgen.