

3 Erstellung eines Frauenförderungsplanes

3.1 Ziele in Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung

Die PH NÖ bekennt sich in allen Bereichen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, zur Gleichbehandlung aller Personen ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Ziel der PH NÖ ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen. Zu diesem Zweck haben sich alle Hochschulangehörigen zu bemühen, weibliche Beschäftigte und Studierende beim Erwerb von Qualifikation als Grundlage für einen Karriereverlauf zu unterstützen, wissenschaftliche Leistungen von Frauen zu fördern, wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchs zu fördern, geschlechterspezifische Inhalte in Forschung und Lehre zu integrieren, Bewusstsein bildende Maßnahmen gegen jegliche Form geschlechterspezifischer Diskriminierung durchzuführen und ein adäquates Arbeitsfeld zu schaffen, das die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und Studium/Beruf ermöglicht.

3.2 Anwendungsbereich

Der Frauenförderungsplan gilt für alle Hochschulangehörigen der PH NÖ, für Bewerber/Bewerberinnen um die Aufnahme in ein Dienstverhältnis zur PH NÖ sowie um die Aufnahme als Studierende. In diesem Sinn wird der Frauenförderungsplan insbesondere in die Personalplanung und Personalentwicklung der PH NÖ integriert.

3.3 Gender Mainstreaming

Die Hochschulgemeinschaft der PH NÖ vereinbart eine konsequente Umsetzung des Grundsatzes des Gender Mainstreamings. Sie bekennt sich zu den Anliegen der Frauenförderung. Jede Form von diskriminierendem Vorgehen und Verhalten gegenüber Frauen wird unverzüglich geahndet. Um eine optimale Umsetzung des Grundsatzes der Frauenförderung und des Gender Mainstreamings in allen Aktivitäten, Entscheidungsprozessen und bei der Planung aller Maßnahmen zu gewährleisten, greifen die Organe der PH NÖ auf das Expertenwissen im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zurück und binden alle Hochschulangehörigen in die Entwicklung der Frauenförderpläne aktiv ein.

3.4 Frauenquote und Beseitigung bestehender Unterrepräsentation

Die PH NÖ strebt nach Maßgabe der jeweils zur Verfügung stehenden Möglichkeiten eine Frauenquote von 40% in allen Funktionen, Beschäftigungs-, Lehr- und Forschungsverhältnissen an. Alle Hochschulangehörigen und insbesondere die Organe der PH NÖ sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches auf die Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in der Gesamtzahl der Beschäftigten im Dienstverhältnis und in den jeweiligen Funktionen hinzuwirken, bestehende Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis zu beseitigen und für Frauen und Männer gleiche Arbeitsbedingungen sicherzustellen, insbesondere Frauen und Männern einen gleichberechtigten Zugang zu allen Mitteln und Möglichkeiten der Infrastruktur, finanziellen Ressourcen, Fort- und Weiterbildung und zur Teilnahme an Tagungen zu gewähren. Maßnahmen zur Frauenförderung sind in die Personalplanung und Personalentwicklung zu integrieren.

3.5 Entgelt

Weibliche Beschäftigte dürfen bei der Festsetzung des Entgelts im Individualarbeitsvertrag weder mittelbar noch unmittelbar diskriminiert werden. Dasselbe gilt für allfällige Zulagen, Beiträge und sonstige geldwerten Leistungen.

3.6 Information

Der Rektor/die Rektorin hat allen Entscheidungsträgern/Entscheidungsträgerinnen die für Gleichbehandlungsangelegenheiten und Frauenförderungsangelegenheiten relevanten Vorschriften zugänglich zu machen. Dazu zählen insbesondere Art 7 B-VG, § 21 Hochschulgesetz, das Gleichbehandlungsgesetz (BGBl I 2004/66) sowie die gegenständlichen Regelungen der Satzung.

3.7 Forschung

Die PH NÖ fördert die Forschungstätigkeit von Frauen. Bei der Vergabe von Stipendien und Studienförderungen sind Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Studierenden zu berücksichtigen. Bei der Vergabe von Mitteln für die Forschungsförderung sind diese Mittel unter der Voraussetzung entsprechender Qualität der Anträge proportional zur Anzahl der Anträge von Frauen und Männern aufzuteilen.

3.8 Lehre

Der Anteil der weiblichen Lehrenden an der Gesamtzahl im Wirkungsbereich sämtlicher Studienlehrgänge und in sämtlichen Organisationseinheiten ist in allen Dienstkategorien auf mindestens 40% zu erhöhen, sofern dies nach Maßgabe des jeweiligen Personalstands möglich ist. Bei der Vergabe von Lehraufträgen ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis Bedacht zu nehmen.

3.9 Studierende

Bei der Evaluierung der Lehre durch die Studierenden ist in geeigneter Form zu erheben, ob die Gleichbehandlung von Studierenden verwirklicht wird und ob die Lehrinhalte unter Wahrung des Gebots der Gleichbehandlung der Geschlechter und in geschlechtssensibler Weise vermittelt werden. Insbesondere ist zu erheben, ob geschlechtsdiskriminierende Prüfungsweisen auftreten und geschlechtsdiskriminierende Beispiele und Themenstellungen verwendet werden. Die Stipendienangebote sind in geeigneter Weise einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen. Frauen sind dabei zur Bewerbung besonders aufzufordern.

3.10 Verwaltung

Die PH NÖ fördert auch die Berufslaufbahn von Frauen im Verwaltungsbereich. Insbesondere sollen geeignete Berufslaufbahn-Modelle im Bereich des allgemeinen Verwaltungspersonals mit besonderer Berücksichtigung der Situation der Frauen entwickelt und umgesetzt werden. Die speziellen Arbeitsbedürfnisse von Frauen sind zu berücksichtigen und durch geeignete Arbeitszeitmodelle und alternative Arbeitsmethoden und Wiedereinsteigerinnenprogramme zu fördern, soweit dies möglich ist.

3.11 Personalaufnahme und -entwicklung

Der Anteil von Frauen ist in allen Organisationseinheiten – soweit dies möglich ist – auf mindestens 40% anzuheben bzw. ist ein Anteil von 40% zu erhalten. Bewerberinnen, die für die angestrebte Stelle in gleichem Maß geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind solange vorrangig aufzunehmen, bis der Frauenanteil von mindestens 40% in der jeweils betroffenen Organisationseinheit erreicht ist und nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe (§ 11b Gleichbehandlungsgesetz) überwiegen. Diese Gründe dürfen keine diskriminierende Wirkung haben. Bewerberinnen für Planstellen bzw. Funktionen sind vorrangig aufzunehmen, wenn diese für die angestrebte Planstelle bzw. Funktion gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, bis der Anteil der Frauen an der PH NÖ mindestens 40% beträgt. Die PH NÖ hat Frauen im aktiven Beschäftigungsverhältnis zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen vorrangig zuzulassen, wenn diese Maßnahmen zur Übernahme höherwertiger Verwendungen bzw. Funktionen qualifizieren. Der Rektor/die Rektorin trägt dafür Sorge, dass frauenfördernde Maßnahmen auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen gesetzt werden. Dazu gehören neben den Planstellen auch Stabstellen sowie Institutsleitungen im Wege der Betrauung. Der Rektor/die Rektorin ist bemüht, Frauen für anstehende Bewerbungen im Bereich der Stabstellen und Institutsleitungen zu motivieren.

3.12 Ziel- und Leistungsvereinbarungsgespräche

Ziel- und Leistungsvereinbarungsgespräche sind mit allen Hochschulangehörigen in regelmäßigen Abständen zu führen. Ein geschlechtersensibler Leitfaden wird dafür vom Rektorat entwickelt und zur Verfügung gestellt.

5.13 Frauen in Hochschulfunktionen

Bei der Beschickung von Arbeitsgruppen, Beiräten, Organen 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.

5.14 Arbeitszeit

Bei der Entwicklung von neuen Modellen bei der Gestaltung und Erfassung der Arbeitszeit und An- und Abwesenheitsverwaltung ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzubeziehen.

5.15 Erhebungen im Bereich der Frauenförderung

Der Rektor/die Rektorin erhebt regelmäßig die zur Umsetzung des Frauenförderungsplanes notwendigen Daten. Die Frauenquoten sind jährlich, beginnend mit dem Stichtag 1. Oktober 2007, zu erheben, zu dokumentieren und zu veröffentlichen, wobei insbesondere auf den Frauenanteil unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Studierenden und den Absolventinnen und Absolventen sowie auf den Studien- und Berufslaufbahnverlauf und auf das Arbeitsumfeld Bedacht zu nehmen ist. Diese Daten sind, soweit Rechtsfolgen daran gebunden sind, als Entscheidungsgrundlage in Personalangelegenheiten heranzuziehen. Die Ergebnisse dieser Erhebungen sind vom Rektor/von der Rektorin jedenfalls alle zwei Jahre in anonymisierter Form zu veröffentlichen. Wird die Frauenquote in einem Bereich nicht erreicht, sind die dafür ausschlaggebenden Gründe von den verantwortlichen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern im Rahmen ihrer Berichtspflicht im Frauenförderungsplan anzugeben.