

## **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 2004:**

### **Auswahlkriterien**

**§ 5.** Bei der Auswahlentscheidung zwischen Bewerberinnen und Bewerbern dürfen insbesondere folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden:

1. bestehende oder frühere
  - a) Unterbrechung der Erwerbstätigkeit,
  - b) Teilbeschäftigung oder
  - c) Herabsetzung der Wochendienstzeit,
2. Lebensalter und Familienstand,
3. eigene Einkünfte der Ehegattin oder Lebensgefährtin oder des Ehegatten oder Lebensgefährten eines Bewerbers oder einer Bewerberin,
4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Teilbeschäftigung oder der Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch zu machen.

[...]

### **Vorrangige Aufnahme in den Bundesdienst**

**§ 11b.** (1) Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten

1. in der betreffenden Besoldungsgruppe, im betreffenden Entlohnungsschema oder in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder
2. – wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht – in der betreffenden Gruppe im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde mindestens 40% beträgt. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese in den Vergleich miteinzubeziehen. Verwendungen gemäß § 1 Abs. 2 sind dabei nicht zu berücksichtigen.

(2) Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe gemäß Abs. 1 dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben.

### **Vorrang beim beruflichen Aufstieg**

**§ 11c.** Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten

1. in der betreffenden Funktionsgruppe (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppe oder Bewertungsgruppe oder
2. in den sonstigen hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die betreffende, nicht unterteilte Kategorie nach § 11 Abs. 2 Z 1 entfallen, im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde 40% beträgt. [...]

&

## **Frauenförderungsplan der TU Wien 2004:**

[...]

### **Beziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen:**

#### **§ 28**

- (1) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich die Liste der eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs. 6 Z 2 UG 02).
- (2) Werden im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Stelle oder Funktion Aufnahme- oder Auswahlgespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern durchgeführt, ist die Liste der eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs. 6 Z 3 UG 02). Alle Bewerberinnen, die den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, sind einzuladen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist zu diesen Bewerbungsgesprächen rechtzeitig nachweislich schriftlich einzuladen.
- (3) Bei Einschaltung von Dritten zur Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber (z.B.: externe Unternehmensberatung, Personalberatung, usw.) ist darauf zu achten, dass die angewendeten Auswahlverfahren gemäß EU-rechtlichen Vorgaben Gender Mainstreaming als verpflichtendes Qualitätsmerkmal aufweisen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist in diesen Auswahlprozess einzubeziehen und zu allen Aufnahme-, Vorstellungs- und Bewerbungsgesprächen, Hearings u. dgl. rechtzeitig schriftlich einzuladen.
- (4) In Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gelten zusätzlich die §§ 31-33 dieses FFP.

### **Aufnahmegespräche mit Bewerberinnen aufgrund einer Ausschreibung**

#### **§ 29**

- (1) In Aufnahmegesprächen haben frauendiskriminierende 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, 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, so dürfen diese nicht unsachlich sein. Auch darf von den im Ausschreibungstext angeführten Qualifikationserfordernissen nicht auf Grund einer Heranziehung der Hilfskriterien abgegangen werden. Die Hilfskriterien müssen ein taugliches Mittel zur Entscheidungsfindung darstellen, d.h. 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, stereotypen Rollenverständnis der Geschlechter orientieren. Werden bei der Auswahlentscheidung ausnahmsweise Hilfskriterien herangezogen, ist die so zustande gekommene Personalentscheidung gegenüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen schriftlich und nachvollziehbar zu begründen.
- (4) Sind Frauen gemäß § 11 Abs. 2 B-GIBG unterrepräsentiert und wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, so hat die/der Vorschlagsberechtigte die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder Bewerberin im einzelnen schriftlich darzulegen.

### **III. Abschnitt: Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren**

#### **Teilnahme an Berufungsverfahren**

##### **§ 31**

- (1) Werden im Berufungsverfahren gemäß § 98 Abs. 2, 2. Satz UG 02 auch Kandidatinnen oder Kandidaten einbezogen, die sich nicht beworben haben, ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.
- (2) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen 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 Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind fristgerecht zu jeder Sitzung der Berufungskommission zu laden. Unterbleibt die Ladung, hat die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Einladung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Beratung und Beschlussfassung in der diesem Beschluss zu Grunde liegenden Sache neuerlich durchzuführen.
- (3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, Einblick in alle Unterlagen zu nehmen, insbesondere in die Bewerbungsunterlagen und die Gutachten, und diese auch zu vervielfältigen.

#### **Einladung zu Berufungsverfahren**

##### **§ 32**

- (1) Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens Bewerberinnen und Bewerber zu einem Vortrag oder zu einer persönlichen Präsentation eingeladen, sind jedenfalls alle Bewerberinnen einzuladen, die 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/Bewerbern) kann ausnahmsweise und mit schriftlichem Einverständnis des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen reduziert werden.

#### **Auswahlentscheidungen**

##### **§ 33**

- (1) Bewerberinnen, die nicht geringer geeignet sind als die bestgeeigneten Mitbewerber, sind solange vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen, bis die Quote von 40% in der jeweiligen Personalkategorie erreicht ist.
- (2) Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die nicht geringer geeignet sind als die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.
- (3) Wurde keine Bewerberin in den Berufungsvorschlag aufgenommen, so hat die Berufungskommission bei der Würdigung der Bewerberinnen die Gründe für ihre Nichtberücksichtigung schriftlich im Einzelnen darzulegen.