

# **Frauenförderungsplan der Medizinischen Universität Graz<sup>1</sup>**

## **Inhaltsverzeichnis**

### **Präambel**

#### ***Teil A. Allgemeine Bestimmungen***

- § 1. Rechtliche Grundlagen und leitende Grundsätze
- § 2. Geltungsbereich
- § 3. Ziele
- § 4. Gender Mainstreaming
- § 5. Weiterbildung in Gender Mainstreaming
- § 6. Unterrepräsentation
- § 7. Frauenförderungsgebot
- § 8. Benachteiligungsverbot
- § 9. Öffentlichkeitsarbeit
- § 10. Information über einschlägige Rechtsvorschriften
- § 11. Allgemeine Informationen
- § 12. Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache

#### ***Teil B. Forschung***

- § 13. Frauen- und Geschlechterforschung
- § 14. Förderung der Forschung von Frauen

#### ***Teil C. Lehre***

- § 15. Beteiligung an Lehre, Frauenanteil
- § 16. Gastvortragende
- § 17. Frauen- und Geschlechterforschung bzw. geschlechtsspezifische Lehrinhalte in den Curricula
- § 18. Begutachtung der Curricula
- § 19. Evaluierung der Lehre

#### ***Teil D. Studium***

- § 20. Erhöhung des Frauenanteils in Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- § 21. Stipendien
- § 22. Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen bzw. Berufstätigkeit

#### ***Teil E. Personalaufnahme, Personal- und Organisationsentwicklung***

##### **I. Abschnitt: Personalaufnahme**

- § 23. Allgemeines
- § 24. Ausschreibung
- § 25. Motivieren zur Bewerbung
- § 26. Wiederholung der Ausschreibung

---

<sup>1</sup> Die konsolidierte Fassung des Frauenförderungsplans ist im Internet abrufbar unter: [http://www.meduni-graz.at/pdf/mitteilungsblatt-2003\\_04/mitteilbl-stk38.pdf](http://www.meduni-graz.at/pdf/mitteilungsblatt-2003_04/mitteilbl-stk38.pdf).

- § 27. Allgemeine Bestimmungen zum Auswahlverfahren
- § 28. Bewerbungsgespräche
- § 29. Auswahlkriterien
- § 30. Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

**II. Abschnitt: Personal- und Organisationsentwicklung**

- § 31. Personal- und Organisationsentwicklung
- § 32. Entwicklungsplan

**III. Abschnitt: Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung**

- § 33. Dienstpflichten, Dienst- bzw. Arbeitszeiten
- § 34. Aus- und Weiterbildung
- § 35. Spezifische Inhalte der Aus- und Weiterbildung
- § 36. Kongresse, Tagungen
- § 37. Habilitationsverfahren

**IV. Abschnitt: Weitere Bestimmungen**

- § 38. Beruflicher Aufstieg
- § 39. Gutachten, Kommissionen, Gremien
- § 40. Personalentscheidungen

**Teil F. Arbeitsumfeld und Schutz der Würde am Arbeitsplatz**

- § 41. Arbeitszeit
- § 42. Sonderurlaube und Karenz
- § 43. Kinderbetreuung
- § 44. Menschengerechte Arbeitsbedingungen

**Teil G. Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Gleichstellung, Frauenförderung und Frauen- und Geschlechterforschung**

**I. Abschnitt: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**

- § 45. Grundlagen
- § 46. Rechte und Aufgaben der Mitglieder
- § 47. Infrastruktur

**II. Abschnitt: Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung**

- § 48. Aufgaben und Infrastruktur

**Teil H. Budgetangelegenheiten**

- § 49. Budgetangelegenheiten

**Teil I. Umsetzung und Berichtspflichten**

- § 50. Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung
- § 51. Berichtspflichten zur Forschungsförderung von Frauen
- § 52. Berichtspflichten zu Studium und Lehre
- § 53. Berichtspflichten zur Personalaufnahme und der Personal- und Organisationsentwicklung

**Teil J. Inkrafttreten**

- § 54. Inkrafttreten

## **Präambel**

Die Medizinische Universität Graz bekennt sich zu den Anliegen der Gleichstellung und zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen. Sie sieht daher die Erreichung des Ziels, für Frauen und Männer an der Universität die ihrer Qualifikation entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen und die für Frauen bestehenden Nachteile zu beseitigen bzw. auszugleichen, als gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen. Dies ist insbesondere eine Verpflichtung für Personen in leitenden Funktionen.

Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderung finden ihren adäquaten Niederschlag in Personalpolitik, Forschung und Lehre, sowie in der Verteilung der Ressourcen. Dazu gehört auch die Förderung von Studentinnen als potentielle künftige Wissenschaftlerinnen. Die Medizinische Universität Graz setzt sich aktiv dafür ein, dass Studien- und Arbeitsbedingungen Frauen und Männern die gleichen Möglichkeiten zu wissenschaftlichem Forschen, Lehren und Lernen bieten.

Bezeichnungen von Organisationseinheiten, Subeinheiten, dienstrechtliche Begriffe etc aus dem bisherigen Universitätsrecht sind sinngemäß auf die neuen Strukturen des Organisationsplanes nach UG 02 anzuwenden

Die Aufgaben der Frauenförderung werden nach Maßgabe der rechtlichen Bestimmungen von den Organen der Medizinischen Universität Graz wahrgenommen.

### ***Teil A. Allgemeine Bestimmungen***

#### **§ 1. Rechtliche Grundlagen und leitende Grundsätze**

(1) Die rechtlichen Grundlagen des Frauenförderungsplans der Medizinischen Universität Graz finden sich insbesondere in der österreichischen Bundesverfassung ( vor allem Art 7 B-VG), in § 41 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, in den §§ 19 Abs. 2 Z 6 und §§ 41 - 44 Universitätsgesetz 2002 und in der Satzung der Medizinischen Universität Graz.

(2) Die leitenden Grundsätze ergeben sich aus den Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl 100/1993 idgF im Folgenden kurz B-GBG), insbesondere aus dem allgemeinen Frauenförderungsgebot (§ 40 Abs. 1 B-GBG), aus der sinngemäßen Anwendung des Förderungsgebots bei der Aufnahme in den Bundesdienst (§ 42 B-GBG), dem Förderungsgebot beim beruflichen Aufstieg (§ 43 B-GBG), dem Förderungsgebot bei der Aus- und Weiterbildung (§ 44 B-GBG), aus der Erhaltung des Standards des Frauenförderungsplans im Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BGBl II 94/2001), sowie aus § 2 Z 9, 10 Universitätsgesetz 2002, den Aufgaben der Universität Graz aus § 3 Z 4 und 9 Universitätsgesetz 2002.

#### **§ 2. Geltungsbereich**

Der Frauenförderungsplan gilt für alle Angehörigen der Medizinischen Universität Graz gemäß § 94 Universitätsgesetz 2002. Bei personalrechtlichen Bezeichnungen aus dem Bundesdienstrecht gilt erforderlichenfalls das entsprechende arbeitsrechtliche Äquivalent.

#### **§ 3. Ziele**

Durch die Umsetzung des Frauenförderungsplanes verfolgt die Medizinische Universität insbesondere folgende strategische und operative Ziele:

(1) *Chancengleichheit*

Frauen sind in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten als gleichberechtigte Partnerinnen anzuerkennen. Es sind Rahmenbedingungen zu schaffen und zu erhalten, die Frauen den Zugang zu allen universitären Tätigkeitsbereichen ermöglichen.

*(2) Gender Mainstreaming*

Die Medizinische Universität Graz wendet den Grundsatz des Gender Mainstreaming in allen Entscheidungsprozessen an.

*(3) Frauenförderung*

Angestrebt wird die Förderung der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die Erhöhung des Frauenanteils bei Forschungsprojekten und Habilitationen und die Förderung weiblicher Studierender an der Medizinischen Universität Graz. In den Bereichen Administration und Services sind Maßnahmen zur Qualifizierung von Frauen für Führungspositionen zu setzen.

*(4) Beseitigung von Unterrepräsentation*

Bestehende Unterrepräsentation von Frauen im Dienst an der Medizinischen Universität Graz in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten ist zu beseitigen.

*(5) Vermeidung von Benachteiligung*

Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis oder Studium an der Medizinischen Universität Graz sind zu vermeiden.

*(6) Frauen- und Geschlechterforschung*

Die Frauen- und Geschlechterforschung ist verstärkt in Forschung und Lehre zu integrieren.

*(7) Verbesserung im Arbeitsumfeld*

Zur Schaffung eines menschenwürdigen und lebenswerten Arbeitsumfeldes für alle an der Medizinischen Universität Graz tätigen Personen wird insbesondere gewährleistet:

- a) Vereinbarkeit von Studium/Beruf mit familiären Verpflichtungen
- b) Schutz der Würde am Arbeitsplatz, insbesondere (auch präventives) Vorgehen gegen sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.

*(8) Infrastruktur*

Eine adäquate Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung ist sicherzustellen.

*(9) Information*

Die interne Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung ist als wesentliche Voraussetzung für die aktive Umsetzung dieser Inhalte durch alle an der Medizinischen Universität tätigen Personen sicherzustellen und zu verbessern.

#### **§ 4. Gender Mainstreaming**

(1) Gender Mainstreaming erfordert die Einbeziehung der Gleichstellung und Frauenförderung in alle Tätigkeiten, Maßnahmen und Entscheidungsprozesse der Medizinischen Universität Graz, insbesondere durch die obersten Organe wie Universitätsrat, Rektorin bzw. Rektor, Rektorat, und Senat (§ 20 Abs. 1 UG 2002)

(2) Um eine konsequente Umsetzung des Gender Mainstreaming in allen Entscheidungsprozessen und bei der Planung aller Maßnahmen zu gewährleisten, greift die Medizinische Universität Graz auf das vorhandene ExpertInnenwissen im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zurück und bindet diese aktiv ein.

#### **§ 5. Weiterbildung in Gender Mainstreaming**

Die Medizinische Universität hat für regelmäßige Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming (insbesondere auch für Führungskräfte ) zu sorgen.

## **§ 6. Unterrepräsentation**

Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der an der Medizinischen Universität Graz Beschäftigten auf einer Hierarchieebene, innerhalb einer personalrechtlichen Kategorie in der jeweiligen Organisationseinheit weniger als 40 % beträgt.

## **§ 7. Frauenförderungsgebot**

(1) Ziel des Frauenförderungsplans ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen, in allen personalrechtlichen Kategorien und in allen Funktionen und Tätigkeiten an der Medizinischen Universität Graz in allen Beschäftigungsverhältnissen und Ausbildungsverhältnissen auf mindestens 40 % zu erhöhen. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf den Frauenanteil Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten. Maßnahmen der Frauenförderung sind in die Personalplanung und die Personalentwicklung zu integrieren. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation.

(2) Alle Universitätsangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches an diesem Ziel mitzuwirken.

## **§ 8. Benachteiligungsverbot**

(1) Die jeweilige Vertreterin oder der jeweilige Vertreter der Medizinischen Universität Graz hat im Dachverband der Universitäten (vgl. § 108 UG 2002) aktiv darauf hin zu wirken, dass die Kollektivverträge keine geschlechterdiskriminierende Wirkung entfalten.

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

## **§ 9. Öffentlichkeitsarbeit**

Frauenspezifische und gleichstellungsrelevante Themen sind als wesentliche Merkmale des Profils der Medizinischen Universität Graz - in Inhalt und Sprache angemessen - der inneruniversitären und außeruniversitären Öffentlichkeit zu präsentieren.

## **§ 10. Information über einschlägige Rechtsvorschriften**

(1) Die Medizinische Universität hat den Leiterinnen und Leitern aller Universitätseinrichtungen und Organisationseinheiten und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen alle für Gleichstellungs- und Frauenförderungsangelegenheiten relevanten und aktuellen Rechtsvorschriften und auch arbeits- und sozialrechtlich relevante Informationen nachweislich zu übermitteln.

(2) Die Leiterinnen und Leiter der Universitätseinrichtungen und der Organisationseinheiten der Medizinischen Universität Graz haben alle ihnen zugegangenen Rechtsvorschriften und Informationen gemäß Abs. 1 allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern öffentlich zugänglich zu machen.

## **§ 11. Allgemeine Informationen**

(1) Die Internet-Homepage der Medizinischen Universität Graz enthält auf der Einstiegsseite Hyperlinks zu frauenrelevanten Informationen (jedenfalls Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen; die mit der Karl Franzens Universität gemeinsame Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung) zudem ist in allfälligen Orientierungs- und Lageplänen sowie Beschilderungen auf das Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und die Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung hinzuweisen.

(2) In den jeweiligen Geschäftseinteilungen, Vorlesungsverzeichnissen und Telefonverzeichnissen etc. der Medizinischen Universität Graz sind die Namen, Adressen und E-Mail-Adressen der mit der Gleichstellung und Frauenförderung befassten Einrichtungen aufzunehmen.

(3) Den Studierenden wird im Rahmen des Zulassungsverfahrens (§§ 60 ff Universitätsgesetz 2002) und der Orientierungslehrveranstaltungen in der Studieneingangsphase entsprechendes Informationsmaterial zur Verfügung gestellt. Darin sind jedenfalls die mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Gremien und Einrichtungen vorzustellen. Informiert wird auch über die an der Medizinischen Universität Graz eingerichteten Anlaufstellen bei sexueller Belästigung und Mobbing. Das Informationsmaterial ist zudem in der für Studienangelegenheiten zuständigen Organisationseinheit aufzulegen.

(4) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten bei Dienstantritt von der Personalabteilung bzw. deren funktionaler Nachfolgeeinrichtung der Medizinischen Universität Graz entsprechendes Informationsmaterial. Darin werden jedenfalls der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und die mit der Karl Franzens Universität gemeinsame Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und vorgestellt.

### **§ 12. Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache**

(1) Alle Organe und Angehörigen der Medizinischen Universität Graz bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden, Interviews und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen und in der Lehre einer geschlechtergerechten Sprache. Es sind daher in allen Schriftstücken und mündlichen Äußerungen entweder explizit die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden. Unsachliche Differenzierungen zwischen Frauen und Männern sind zu unterlassen.

(2) Die Formulierung von Generalklauseln, in denen z.B. zu Beginn, am Ende oder in Fußnoten eines Textes festgehalten wird, dass die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter gelten, ist unzulässig.

(3) Formulierungen sowie Organ- und Funktionsbezeichnungen sind so zu wählen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen.

## ***Teil B. Forschung***

### **§ 13. Frauen- und Geschlechterforschung**

(1) Die Medizinische Universität Graz fördert die Integration der Frauen- und Geschlechterforschung (Gender Studies) insbesondere der Gender Specific Medicine und Women's Health in Forschung und Lehre sowie deren Auf- und Ausbau. Forschungsprojekte, die sich mit Fragestellungen, Methoden und Ergebnissen aus dem Bereich dieser Forschung beschäftigen, werden bei der Mittelvergabe besonders berücksichtigt.

(2) Frauen- und Geschlechterforschung ist als gleichwertig mit anderen Disziplinen, die an der Medizinischen Universität Graz gelehrt werden, anzusehen. Das bedeutet, dass insbesondere wissenschaftliche Themen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung im Rahmen von Qualifikationsbeurteilungen (z.B. in Habilitationsverfahren, Berufungsverfahren) innerhalb des wissenschaftlichen Faches als gleichwertig mit Arbeiten zu anderen Forschungsthemen anzusehen sind. Interdisziplinäre und außeruniversitäre Leistungen im Rahmen der Frauen- und Geschlechterforschung, insbesondere Gender Specific Medicine und Women's Health, sind zu berücksichtigen.

### **§ 14. Förderung der Forschung von Frauen**

(1) Die Medizinische Universität Graz fördert die Forschungstätigkeit von Frauen durch spezifische Maßnahmen, die in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen erarbeitet werden.

(2) Bei der Vergabe von Stipendien und Studienförderung ist ein transparenter Vergabemodus unter Einbeziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu entwickeln, der eine Gleichbehandlung von Frauen und Männern gewährleistet.



### ***Teil C. Lehre***

#### **§ 15. Beteiligung an Lehre, Frauenanteil**

Weibliche Lehrende dürfen bei der Beauftragung und Betrauung mit universitätsinterner und universitätsexterner Lehre nicht benachteiligt werden. Frauen sind in ausgewogener Weise an der Lehre aller Kategorien zu beteiligen, Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen wird vor der Erteilung der Lehre informiert, bei Diskriminierung auf Grund unsachlicher Verteilung der Lehre kann die Schiedskommission angerufen werden.

#### **§ 16. Gastvortragende**

- (1) Bei Gastvortragenden ist ein Frauenanteil von 40 % pro Organisationseinheit anzustreben.
- (2) Bei der Prioritätenreihung der Gastvortragenden ist auf Frauen- und Geschlechterforschung, insbesondere Gender Specific Medicine und Women's Health Bedacht zu nehmen.
- (3) Bei der Einladung von Gastvortragenden ist auf frauen- und geschlechterbewusste Lehrinhalte, insbesondere Gender Specific Medicine und Women's Health Rücksicht zu nehmen.

#### **§ 17. Frauen- und Geschlechterforschung bzw. geschlechtsspezifische Lehrinhalte in den Curricula**

- (1) Bei der Gestaltung der Curricula ist auf die Integration von Themenstellungen aus dem Bereich der Gender Specific Medicine und Women's Health in Form von Lehrveranstaltungen in den Pflicht- und Wahlfächern zu achten; ein Mindeststandard an geschlechterspezifischer Lehre ist jedenfalls sicherzustellen.
- (2) In den medizinischen Diplomstudien ist ein Wahlfach aus Frauen- und Geschlechterforschung, der Gender Specific Medicine und Women's Health in angemessenem Ausmaß mindestens aber im Ausmaß von zwei Stunden (3-4 ECTS Punkte) vorzusehen.

#### **§ 18. Begutachtung der Curricula**

Der Senat bzw. die für die Erlassung der Curricula zuständigen Organe haben jeden Entwurf zur Änderung oder Erlassung eines Studienplanes dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Stellungnahme zu übermitteln. Sie haben sich mit allfälligen Stellungnahmen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen in Bezug auf die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in die Lehre und die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache in der Lehre nachweislich inhaltlich auseinander zu setzen.

#### **§ 19. Evaluierung der Lehre**

Bei der Evaluierung der Lehre ist zu erheben, ob die Gleichbehandlung von Studentinnen und Studenten verwirklicht wird und ob die Lehrinhalte unter Wahrung des Gebotes der Gleichstellung der Geschlechter und in geschlechtersensibler Weise vermittelt werden (z.B. Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache, Verzicht auf geschlechterdiskriminierende Beispiele und Themenstellungen sowie auf eine kritische Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen etc). Ferner ist zu erfassen, ob in der Lehre frauen- und geschlechterspezifische Themenstellungen behandelt werden.

### ***Teil D. Studium***

#### **§ 20. Erhöhung des Frauenanteils in Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind**

- (1) Die Medizinische Universität Graz bemüht sich nachweislich um geeignete Förderungen in Fachrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Liegt der Anteil der Studienanfängerinnen in einer Fachrichtung unter 40 %, bemüht sich die Medizinische Universität Graz, Strategien und konkrete Maßnahmen zu entwickeln, die den Anteil der Frauen erhöhen.

### **§ 21. Stipendien**

(1) Stipendienangebote sind in geeigneter Weise den Studierenden bekannt zu machen. Frauen sind dabei zur Bewerbung besonders aufzufordern.

(2) Die Medizinische Universität Graz wirkt darauf hin, dass zusätzliche Stipendien für Frauen angeworben werden, dass Stipendien durch Erziehungsurlaub oder durch Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen werden können und die Altersgrenze für Stipendien bei familiären Belastungen hinaufgesetzt wird.

### **§ 22. Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen bzw. Berufstätigkeit**

(1) Die Medizinische Universität Graz wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger bzw. Berufstätigkeit mit dem Studium und dem Studienabschluss vereinbaren lassen.

(2) Es ist anzustreben, das prüfungsrelevante Lehrangebot zeitlich so festzulegen, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern bzw. der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen bzw. Berufstätigkeit zu vereinbaren ist. Parallelveranstaltungen sollen zu unterschiedlichen Terminen angeboten werden. Studierende Eltern sind bei der Wahl der Termine vorrangig zu berücksichtigen.

## ***Teil E. Personalaufnahme, Personal- und Organisationsentwicklung***

### **I. Abschnitt: Personalaufnahme**

#### **§ 23. Allgemeines**

(1) Entsprechend dem Frauenfördergebot des § 41 Universitätsgesetz 2002 und § 40 B-GBG ist der Anteil von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen sowie in allen Funktionen und Tätigkeiten an der Medizinischen Universität Graz auf 40 % anzuheben bzw. ein Anteil von 40 % zu erhalten.

Daher sind in Organisationseinheiten, in denen dieser Anteil noch nicht erreicht ist, Bewerberinnen, die für die angestrebte Stelle in gleichem Maße geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber so lange vorrangig aufzunehmen, bis der Frauenanteil von mindestens 40 % erreicht ist, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(2) Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe iSd Abs. 1 dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben (insbesondere ist die Heranziehung des Familienstandes oder von Unterhaltsverpflichtungen unzulässig).

#### **§ 24. Ausschreibung**

(1) Ausschreibungstexte sind so zu formulieren, dass sie als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen können. Sie haben daher außer sämtlichen Aufnahmeanforderungen ein umfassendes Anforderungsprofil (insbesondere die für das Auswahlverfahren maßgeblichen Qualifikationen) und nachvollziehbare, hinreichend detaillierte Qualifikationskriterien zu enthalten.

(2) Ausschreibungstexte sind in weiblicher und männlicher Form abzufassen und haben keine zusätzlichen Anmerkungen zu enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(3) Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen sowie für Leitungsfunktionen haben den Zusatz zu enthalten: „Die Medizinische Universität Graz strebt eine Erhöhung des Frauenanteils, insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“ Bei bestehender Unterrepräsentation ist ferner der Satz anzufügen: „Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.“



(4) Ausschreibungen von Stellen und Funktionen sind den Beschäftigten der betreffenden Organisationseinheit auch während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienort zeitgerecht bekannt zu machen. Dies gilt auch für interne Ausschreibungen.

(5) Eine Kompetenz im Bereich des Gender Mainstreaming ist bei Ausschreibungen von Führungspositionen sowie bei Ausschreibung von Professuren als günstiges Auswahlkriterium zu nennen.

(6) Die Ausschreibungstexte und auf Verlangen die Arbeitsplatz- bzw. Aufgabenbeschreibung durch die betreffende Organisationseinheit sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich, spätestens aber 14 Tage vor der Veröffentlichung der Ausschreibung nachweislich zur Kenntnis zu bringen.

(7) Auch Leitungsfunktionen in Organisationseinheiten ohne Forschungs- und Lehraufgaben sind im Mitteilungsblatt auszuschreiben. Die Ausschreibungsfrist hat mindestens drei Wochen zu betragen.

(8) Unzulässig sind Ausschreibungstexte, die den Bestimmungen 1-7 widersprechen oder sonst eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts enthalten sowie solche, die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für die nachfolgenden Personalauswahlverfahren darstellen. Gleiches gilt für eine überspezifizierte Ausschreibung, die den potentiellen Kreis der Bewerbungen zu Gunsten oder Ungunsten einer bestimmten Person oder zu Gunsten eines Geschlechtes unsachlich einschränkt.

(9) Ausschreibungstexte unterliegen dem Kontrollrecht des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen. Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass ein Ausschreibungstext eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bewirkt, so ist er berechtigt, innerhalb von zwei Wochen die Schiedskommission anzurufen. Die Durchführung der Ausschreibung ist bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig.

(10) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kann vor der Anrufung der Schiedskommission binnen 5 Werktagen ab Einlangen des Ausschreibungstextes einen schriftlichen, begründeten Einwand an das ausschreibende Organ richten. Im Fall des Beharrens des ausschreibenden Organs beginnt die zweiwöchige Frist für die Anrufung der Schiedskommission mit dem Tage des Einlangens der diesbezüglichen Entscheidung beim Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu laufen.

(11) Im Falle des Entfalls einer Ausschreibung gemäß § 107 Abs. 2 Z 1, 2 Universitätsgesetz 2002 ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen im Vorhinein in Kenntnis zu setzen; eine nachvollziehbare Begründung ist zu übermitteln. Ein qualifiziertes Auswahlverfahren ( § 107 Abs. 2 Z 2 UG 2002 ) ist rechtzeitig offen zu legen.

## **§ 25. Motivieren zur Bewerbung**

Qualifizierte Bewerberinnen für wissenschaftliche Stellen und Führungspositionen sind durch geeignete Maßnahmen von der Medizinischen Universität Graz zur Bewerbung zu motivieren. Über die ergriffenen Maßnahmen ist in der Begründung der Auswahlentscheidung zu berichten. Sofern sich keine Bewerberinnen beworben haben, ist § 26 anzuwenden.

## **§ 26. Wiederholung der Ausschreibung**

(1) Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, welche die gesetzlichen Voraussetzungen und Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, übermittelt die ausschreibende Stelle in schriftlicher Form dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine Darstellung jener Maßnahmen, die gesetzt wurden, um Frauen über die Ausschreibung zu informieren und zur Bewerbung zu motivieren.

(2) Wurden keine ausreichenden Maßnahmen ergriffen, um qualifizierte Frauen zu motivieren, ist die Ausschreibung vor Beginn des Auswahlverfahrens zu wiederholen.

(3) Langten auf Grund der neuerlichen, ordnungsgemäß durchgeführten Ausschreibung und trotz nachweislicher aktiver Suche nach geeigneten Frauen wiederum keine Bewerbungen von Frauen ein, ist das Auswahlverfahren durchzuführen.

### **§ 27. Allgemeine Bestimmungen zum Auswahlverfahren**

(1) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist die Liste der eingelangten Bewerbungen unverzüglich und nachweislich zur Kenntnis zu bringen.

(2) Bewerbungen von Frauen während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienort/Ausbildungsort/Arbeitsplatz sind in das Auswahlverfahren einzubeziehen und gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.

### **§ 28. Bewerbungsgespräche**

(1) Werden im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Stelle oder Funktion Aufnahme- oder Auswahlgespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern geführt, ist die Liste der eingeladenen Personen dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich und nachweislich zur Kenntnis zu bringen.

(2) Alle Bewerberinnen, welche die gesetzlichen Ernennungsvoraussetzungen oder die Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, sind einzuladen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (zB. einer großen Anzahl an Bewerberinnen/Bewerbern) wird mit schriftlichem/nachweislichem Einverständnis des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen reduziert.

(3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist im Zuge des Auswahlverfahrens zur Teilnahme an allen Aufnahme-, Vorstellungs- und Bewerbungsgesprächen, Hearings, Assessment-Centers udgl mindestens eine Woche vor dem Termin nachweislich schriftlich einzuladen.

(4) In Aufnahmegesprächen, Hearings udgl haben frauendiskriminierende Fragestellungen (z.B. über die Familienplanung) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(5) In Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren gilt darüber hinaus § 30.

### **§ 29. Auswahlkriterien**

(1) 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 und müssen auf alle Bewerberinnen und Bewerber gleich angewendet werden. 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. Aspekte, die keine Aussagekraft in Bezug auf die künftige Aufgabenerfüllung haben, dürfen nicht herangezogen werden. Ferner dürfen keine Hilfskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, stereotypen Rollenverständnis der Geschlechter orientieren. Werden bei der Auswahlentscheidung ausnahmsweise Hilfskriterien herangezogen, ist die Notwendigkeit von deren Heranziehung und die so zustande gekommene Personalentscheidung gegenüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen schriftlich und nachvollziehbar zu begründen.

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

(3) Ist im (maßgeblichen) wissenschaftlichen Bereich und in Leitungspositionen der Frauenanteil iSd § 23 noch nicht erreicht und 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 Ausschreibungstextes darzulegen.

(4) Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen Bewerberinnen und Bewerber nicht benachteiligen.

(5) Auch außeruniversitäre Qualifikationen sind bei der Auswahl zu berücksichtigen.

### **§ 30. Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren**

(1) Werden im Berufungsverfahren gemäß § 98 Abs. 2, 2. Satz Universitätsgesetz 2002 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 an Sitzungen der Berufungskommissionen teilzunehmen und Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind nachweislich und fristgerecht zu jeder Sitzung der Berufungskommission zu laden. Unterbleibt die Ladung kann die Schiedskommission angerufen werden.

(3) Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens Bewerberinnen und Bewerber zu einem Vortrag oder zu einer persönlichen Präsentation eingeladen, sind jedenfalls alle Bewerberinnen einzuladen, welche die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (zB einer großen Anzahl an Bewerberinnen/Bewerbern) kann ausnahmsweise und mit schriftlichem/nachweislichem Einverständnis des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und gesonderter Begründung die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen reduziert werden.

(4) Bewerberinnen, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen.

(5) Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.

(6) Vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen können bei Bedarf Gutachten und Stellungnahmen von Expertinnen und Experten iSd § 42 Abs. 5 UG 2002 eingeholt werden. Besteht ein Grund zur Annahme einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, kann die Schiedskommission angerufen werden.

## **II. Abschnitt: Personal- und Organisationsentwicklung**

### **§ 31. Personal- und Organisationsentwicklung**

(1) Personal- und Organisationsentwicklung ist als ein wichtiges Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils an der Medizinischen Universität Graz und der Frauenförderung innerhalb der Medizinischen Universität Graz anzusehen. Bei allen Maßnahmen, welche die Personal- und Organisationsentwicklung betreffen, ist das Konzept des Gender Mainstreaming anzuwenden.

(2) Die Medizinische Universität Graz bemüht sich nachweislich, geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen hinsichtlich folgender Bereiche zu setzen:

1. Förderung wissenschaftlicher Leistungen von Frauen,
2. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und des studierenden Nachwuchses,
3. Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in einem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis zur Medizinischen Universität Graz in allen Organisations-einheiten, auf allen Hierarchieebenen in allen Funktionen und Tätigkeiten.
4. Weiterbildung und Förderung der beruflichen Qualifizierung der Frauen.

### **§ 32 Entwicklungsplan**

Die Medizinische Universität Graz setzt sich zum Ziel, in jeder Rektoratsperiode mindestens an einer Organisationseinheit zumindest eine Professur unter Berücksichtigung des Aspektes der Gender Specific Medicine zu besetzen.

### **III. Abschnitt: Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung**

#### **§ 33. Dienstpflichten, Dienst- bzw. Arbeitszeiten**

(1) Bei der Festlegung der Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben (in der Folge: Dienstpflichten), ist innerhalb der betreffenden Organisationseinheit auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bedacht zu nehmen.

(2) Bei der Festlegung der Dienstpflichten ist auch bei teilzeitbeschäftigten Frauen des wissenschaftlichen Universitätspersonals auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben in Forschung, Lehre, Patientenbetreuung und Verwaltung zu achten.

(3) In Eignungsabwägungen, Dienstbeschreibungen, Beurteilungen und Zeugnissen müssen die Beschreibung der Arbeitsplätze und Festlegung der Dienstpflichten berücksichtigt werden.

(4) Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für die Beschreibung der Arbeitsplätze.

#### **§ 34. Aus- und Weiterbildung**

(1) Die einzelnen Organisationseinheiten haben Frauen nachdrücklich zu fördern. Bei der Zulassung zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist auf ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern zu achten.

(2) Vorgesetzte haben Mitarbeiterinnen im wissenschaftlichen Bereich zur Dissertation bzw. Habilitation zu ermutigen. Darüber hinaus sind allen Mitarbeiterinnen einschlägige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten - auch im Rahmen der Mitarbeiterinnengespräche - zur Kenntnis zu bringen und Frauen gezielt zur Teilnahme zu motivieren. Darüber hinaus sind Wissenschaftlerinnen über einschlägige Fachtagungen, fach einschlägige wissenschaftliche Vereinigungen, Publikationsmöglichkeiten und die Möglichkeit zur Mitarbeit in Forschungsprojekten nachweislich zu informieren und zu beraten.

(2) Die Medizinische Universität hat eine aktualisierte Liste der genannten Veranstaltungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig in geeigneter Form (z.B. Intranet) kundzumachen.

(3) Die unmittelbaren Vorgesetzten haben Mitarbeiterinnen auf deren Wunsch die Teilnahme an allen in Hinblick auf die Karriereplanung und -förderung wesentlichen Veranstaltungen wissenschaftlichen oder berufsfördernden Inhalts, sowie gegebenenfalls Freistellungen, zu ermöglichen, soweit dem nicht zwingende dienstliche 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, der im Fall des begründeten Verdachts einer Diskriminierung die Schiedskommission anrufen kann.

(5) Bei der Planung von Fortbildungsseminaren ist nach Maßgabe der budgetären Mittel auf eine familienfreundliche Organisation Bedacht zu nehmen (z.B. Möglichkeit der Kinderbetreuung).

#### **§ 35. Spezifische Inhalte der Aus- und Weiterbildung**

(1) Im Rahmen des Weiterbildungsprogramms der Medizinischen Universität Graz ist die Teilnahme an speziellen Seminaren zur Frauenförderung bevorzugt zu ermöglichen. Die Inhalte sind in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung festzulegen. Frauen sind ausdrücklich als Zielgruppe von Fort- und

Weiterbildungsangeboten anzusprechen und verstärkt als Lehrgangleiterinnen und Referentinnen einzusetzen.

(2) Unter Fortbildung sind neben facheinschlägigen Kursen auch Veranstaltungen aus dem Bereich der Schlüsselqualifikationen und Soft Skills (Rhetorik, Kommunikation, Bewerbungstraining, Projektmanagement, Projektakquisition, Problematik der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft, Präsentationstechnik, Didaktik, Fremdsprachen, Burn Out- und Mobbing-Prävention etc) zu verstehen.

### **§ 36. Kongresse und Tagungen**

(1) Von jenen Mitteln, welche die Medizinische Universität Graz zur Finanzierung von Teilnahmen ihrer Mitglieder an Kongressen, Tagungen udgl zur Verfügung stellt, ist ein angemessener Anteil für derartige Aktivitäten von Frauen vorzusehen.

(2) Die Grundsätze der Frauenförderung im Sinne des Bundesgleichbehandlungsgesetzes und des Frauenförderungsplanes der Medizinischen Universität Graz sind bei der Vergabe dieser Mittel als auch bei der Ermöglichung der Teilnahme jedenfalls zu berücksichtigen.

(3) Über die Vergabe von Mitteln für Kongresse und Tagungen ist ein Mal jährlich vom Rektorat ein Bericht an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu erstellen.

### **§ 37. Habilitationsverfahren**

(1) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht maximal zu zweit an Sitzungen der Habilitationskommissionen teilzunehmen und Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Habilitationskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind nachweislich und fristgerecht zu jeder Sitzung der Habilitationskommission zu laden. Bei Nichteinladung kann die Schiedskommission angerufen werden.

(2) Vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen können bei Bedarf Gutachten und Stellungnahmen von Expertinnen und Experten iSd § 42 Abs. 5 UG 2002 eingeholt werden. Besteht ein Grund zur Annahme einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, kann die Schiedskommission angerufen werden.

## **IV. Abschnitt: Weitere Bestimmungen**

### **§ 38. Beruflicher Aufstieg**

(1) Entscheidungen über Verwendungsänderungen von Universitätsbediensteten und Entscheidungen über die Betrauung von allgemeinen Universitätsbediensteten mit Leitungsfunktionen und Beförderungen sind vom entscheidungszuständigen Organ unter begleitender Einbindung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu treffen.

(2) Teilzeitbeschäftigung darf bei der Auswahlentscheidung nicht benachteiligend als Kriterium herangezogen werden. Leitungsfunktionen sollen grundsätzlich auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sein.

(3) Bewerberinnen, die für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) bzw. Beförderung in gleichem Maße geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind so lange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen in der Gruppe von Universitätsangehörigen in der jeweiligen Organisationseinheit, auf der jeweiligen Hierarchieebene, in der jeweiligen Funktion oder Tätigkeit mindestens 40 % beträgt. (4) Nachbesetzungen von Ersatzkräften für den Fall der Mutter und Elternschaft erfolgen nachweislich gemäß den allgemeinen Richtlinien für die Stellennachbesetzung, jedenfalls nicht unter geschlechtsspezifischer Benachteiligung.

### **§ 39. Gutachten, Kommissionen, Gremien**



(1) Bei der Zusammensetzung von Berufungskommissionen gemäß § 98 Abs. 4 Universitätsgesetz 2002 und Habilitationskommissionen gemäß § 103 Abs. 7 UG 2002 sowie bei der Beschickung von Beiräten, Gremien, Kollegialorganen und Kommissionen ist auf eine ausgewogene Verteilung der Geschlechter zu achten und gegebenenfalls sind Frauen als Vorsitzende vorzuschlagen.

(2) Bei Habilitationen und Berufungen ist darauf hinzuwirken, dass vermehrt Gutachten von Frauen erstellt werden.

(3) Ferner sind bei der Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern diese darauf hinzuweisen, dass in Gutachten über Wissenschaftlerinnen die Berücksichtigung spezifisch weiblicher Lebensläufe erforderlich ist.

(4) Zur Verwirklichung des Grundsatzes des Gender Mainstreaming haben die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen das Recht maximal zu zweit an Sitzungen der Beiräte, Gremien, Kollegialorgane und Kommissionen, die sich mit Personalangelegenheiten befassen, mit beratender Stimme und dem Recht auf Protokollerklärungen teilzunehmen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist zeitgleich mit den Mitgliedern zu jeder Sitzung zu laden. Unterbleibt die Ladung kann die Schiedskommission angerufen werden.

#### § 40 Personalentscheidungen

(1) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind Informationen über die Begründung, wesentliche Veränderungen oder Beendigungen bzw. beabsichtigten Begründungen, wesentlichen Veränderungen und Beendigungen von Arbeits- oder Ausbildungsverhältnissen rechtzeitig zur Kenntnis zu bringen. Bei Diskriminierungsverdacht in diesen Personalangelegenheiten kann Beschwerde bei der Schiedskommission geführt werden (vgl. § 42 Abs. 8 UG 2002).

(2) Wird an der Medizinischen Universität Graz eine externe Beratung in personalwirksamen Angelegenheiten beauftragt, so ist das nur zulässig, wenn deren Methoden regelmäßig mit positivem Ergebnis auf Gender Fairness geprüft werden.

### ***Teil F. Arbeitsumfeld und Schutz der Würde am Arbeitsplatz***

#### **§ 41. Arbeitszeit**

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

#### **§ 42 Sonderurlaube und Karenz**

Bei der Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und für die Pflegefreistellung haben für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter folgende Grundsätze zu gelten:

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

2. Im Falle des Wiedereinstiegs soll diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausreichend Zeit für eine Einschulung und Einarbeitung in ihren Aufgabenbereich gegeben werden.

#### **§ 43. Kinderbetreuung**

(1) Die Medizinische Universität Graz sieht die Schaffung von Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und Beruf bzw. Studium als ihre Verpflichtung an.

(2) Die Medizinische Universität hat eine Kinderbetreuungsbeauftragte bzw. einen Kinderbetreuungsbeauftragten zu bestellen, deren bzw. dessen Aufgabe die Beratung des Rektorats und der Universitätsangehörigen bei Fragen zu Kinderbetreuungspflichten ist.



(3) Zur operativen Unterstützung der oder des Kinderbetreuungsbeauftragten wird eine Kinderbetreuungsanlaufstelle eingerichtet. Die ausreichende budgetäre, personelle und räumliche Ausstattung hierfür ist zu gewährleisten. Diese Anlaufstelle wird allen Angehörigen der Universität Hilfestellung bei der Vermittlung bzw. Organisation von Kinderbetreuung anbieten bzw. diesbezügliche Informationen bereit stellen sowie beratend bei der Durchführung von Bedarfserhebungen mitwirken.

(4) Die Medizinische Universität setzt auf Basis des erhobenen Bedarfs und entsprechend der Möglichkeiten geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen für eine ausreichende Zahl an Kinderbetreuungsmöglichkeiten für alle Universitätsbediensteten mit Betreuungspflichten von minderjährigen Kindern.

#### **§ 44. Menschengerechte Arbeitsbedingungen**

(1) Alle Angehörigen der Medizinischen Universität Graz haben das Recht auf Wahrung ihrer persönlichen Würde, insbesondere auf Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing.

(2) Die Medizinische Universität Graz setzt daher geeignete Präventivmaßnahmen und stellt sicher, dass Personen, die von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing betroffen wurden, ein kostenloses rechtliches Beratungsangebot über den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen erhalten.

(3) Sexuelle Belästigung iSd §§ 7, 47 Abs. 3 B-GBG stellt eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten dar. Die Medizinische Universität Graz duldet weder sexuelle noch geschlechterbezogene Belästigung noch sexistisches Verhalten noch Mobbing. Geeignete Maßnahmen zur Prävention gegen Belästigung und Mobbing sind durchzuführen.

(4) Alle Angehörigen der Medizinischen Universität Graz insbesondere solche mit Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass sexuell oder geschlechterbezogen belästigendes Verhalten sowie Mobbing unterbleiben.

(5) Beschäftigte, die mit Personalführung befasst sind, werden durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen oder eine von diesem genannte Person über den sachgerechten Umgang mit Vorfällen sexueller oder geschlechterbezogener Belästigung, Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und Mobbing informiert. Das Thema wird regelmäßig Bestandteil von verpflichtenden Weiterbildungsveranstaltungen insbesondere für Vorgesetzte.

(6) Die Medizinische Universität Graz informiert im Rahmen des Weiterbildungsangebotes über Kurse zur Selbstbehauptung.

(7) Alle mit der Bearbeitung von Beschwerden wegen sexueller Belästigung und Mobbing befassten Universitätsangehörigen unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

(8) Universitäre Anlagen und Gebäude werden kontinuierlich auf Gefahrenquellen in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen untersucht. Die Medizinische Universität Graz wirkt auf die Beseitigung erkannter Gefahrenquellen und Angsträume hin. Insbesondere bedarf es einer ausreichenden Beleuchtung aller Wege und Gänge, sowie einer ausreichenden Anzahl an Frauenparkplätzen mit entsprechender Beleuchtung und in Zugangsnähe zu den universitären Einrichtungen, der Sicherung der Gebäude durch Schließanlagen und der Versperrung der Gebäude während der Nacht, an Wochenenden und Feiertagen.

### ***Teil G. Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Gleichstellung, Frauenförderung und Frauen- und Geschlechterforschung***

#### **I. Abschnitt: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**

##### **§ 45. Grundlagen**

(1) Die Aufgaben und Rechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ergeben sich aus dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, dem Universitätsgesetz 2002, insbesondere aus den §§ 41-44 ff leg cit. und aus diesem Frauenförderungsplan.

(2) In den Fällen des § 42 Abs. 8 Universitätsgesetz 2002 beginnt die Frist zur Anrufung der Schiedskommission am Tag nach dem Einlangen der Verständigung über die Entscheidung beim Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu laufen.

#### **§ 46. Rechte und Aufgaben der Mitglieder**

(1) Die Erfüllung der Aufgaben als Mitglied oder Ersatzmitglied im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten bzw. Dienstpflichten im Bereich der Verwaltung anzusehen und der Arbeits- bzw. Dienstzeit anzurechnen.

(2) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden. Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen dieser Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden (§ 42 Abs. 3 UG 2002)

(3) Den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist die Teilnahme an regelmäßigen Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen.

(4) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.

(5) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

#### **§ 47. Infrastruktur**

(1) Die Medizinische Universität Graz sorgt für die administrative Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie für die Bereitstellung der dafür erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand).

(2) Im Rahmen der jährlichen Budgetplanung der Medizinischen Universität Graz erstellt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einen Antrag hinsichtlich des Bedarfs an budgetären Mitteln.

(3) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist jedenfalls ein Raum als Sekretariatsraum mit angemessener technischer Ausstattung (zumindest EDV + Internet, samt Drucker, Telefon, Telefax in ausreichender Qualität und Quantität) sowie bei Bedarf ein Besprechungszimmer zu vertraulichen Beratungen zur Verfügung zu stellen.

(4) Für das Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist zumindest eine 1/2 Stelle einer Sekretärin oder eines Sekretärs zur Durchführung der Büroarbeiten des Arbeitskreises entsprechend dem Aufgabenprofil dieser Planstelle einzurichten, sowie 1/2 Stelle für 1 Person mit entsprechender Hochschulausbildung. Bei der Bestellung dieser Personen hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ein Vorschlagsrecht. Die Stelleninhaber bzw. Stelleninhaberinnen sind, - soweit es um die Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen geht-, nur an Weisungen und Beschlüsse des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gebunden.

(5) Erfordert die Tätigkeit eines Mitglieds des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eine Reisebewegung, so ist diese nach den universitätsinternen Richtlinien zu behandeln.

(6) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat auch die Aufgabe der Vernetzung mit den mit Gleichstellung und Frauenförderung befassten Institutionen anderer Universitäten, mit den in den Bundesministerien für Gleichbehandlungsfragen zuständigen Stellen sowie mit anderen im Bereich der Frauenförderung bzw. Gleichstellung tätigen Institutionen im In- und Ausland wahrzunehmen. Personenbezogene Daten unterliegen nicht der Vernetzung.

## **II. Abschnitt: Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung**

### **§ 48. Aufgaben und Infrastruktur**

(1) Die Koordination iSd § 19 Abs. 2 Z 7 UG 2002 der Aufgaben der Gleichstellung werden durch die gemeinsam mit der Karl Franzens Universität eingerichtete Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung wahrgenommen.

(2) Die Koordinationsstelle organisiert regelmäßige Zusammenkünfte zwischen dem Rektorat und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

### ***Teil H. Budgetangelegenheiten***

### **§ 49. Budgetangelegenheiten**

Sämtliche im Frauenförderplan angeführten Zielsetzungen werden entsprechend den rechtlichen Grundlagen in der jährlichen Budgetplanung berücksichtigt.

### ***Teil I. Umsetzung und Berichtspflichten***

### **§ 50 Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung**

(1) Die Umsetzung der im Frauenförderungsplan enthaltenen Maßnahmen obliegt all jenen Organen der Medizinischen Universität Graz, die Entscheidungen oder Vorschläge hinsichtlich der dafür notwendigen organisatorischen, personellen und finanziellen Angelegenheiten nach den jeweiligen Organisationsvorschriften zu treffen oder erstellen haben.

(2) Die zuständigen Organe der Medizinischen Universität Graz verpflichten sich, die in Gesetzen und internationalen Rechtsnormen (insbesondere in Art 7 B-VG; in den §§ 1, § 2 Z 9, 10, § 3 Z 4, 9 Universitätsgesetz 2002; in den §§ 40 – 44 B-GBG; in einschlägigen EU-Normen wie z.B. den Gleichbehandlungsrichtlinien; sowie in der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau) vorgesehenen Maßnahmen und Ziele verantwortungsbewusst umzusetzen. Der bislang erreichte Standard der Geschlechtergleichstellung soll nicht nur erhalten, sondern kontinuierlich ausgebaut werden.

(3) Jede Form von diskriminierendem Vorgehen und Diskriminierung auf Grund des Geschlechts stellt eine Dienstpflichtverletzung dar und ist entsprechend den (dienst- oder arbeits-) rechtlichen Vorschriften zu sanktionieren (gemäß § 8 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, in der Fassung BGBl. Nr. 100/1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 30/ 1998 mit Novelle BGBl. I 132/1999).

(4) Alle zuständigen Organe der Medizinischen Universität Graz werden angehalten, sich regelmäßig in den Themen Gleichstellung, Frauenförderung und Gender Mainstreaming fortzubilden.

(5) Wird der Frauenanteil von 40% im wissenschaftlichen Bereich, speziell in Leitungsfunktionen, nicht erreicht, werden die dafür ausschlaggebenden Gründe eruiert und nach Möglichkeit geeignete Maßnahmen zur Erreichung des Frauenanteils festgelegt. Diesbezügliche Berichte werden dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen übermittelt.

### **§ 51. Berichtspflichten zur Forschungsförderung von Frauen**

(1) Über die Umsetzung der Förderungsmaßnahmen im Bereich der Forschung und die jährliche Evaluation der Umsetzung des Frauenförderungsplans hat die Rektorin bzw. der Rektor einmal jährlich im Senat zu berichten, und diesen Bericht im Mitteilungsblatt und im Leistungsbericht der Medizinischen Universität Graz zu veröffentlichen. Der Bericht ist außerdem nachweislich an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen weiterzuleiten.

(2) Die Höhe der an Frauen vergebenen Mittel (relativ und absolut) bei der Vergabe von Forschungsmitteln und Stipendien sowie bei der Zuweisung von Mitteln für die forschungs-bezogene Weiterbildung sind

jährlich vom Rektorat zu erheben und auszuweisen. Stichtag ist jeweils der 1. Dezember eines Kalenderjahres. Der Stichtag für die Ersterhebung ist der 01.01.2004.

#### **§ 52. Berichtspflichten zu Studium und Lehre**

(1) Über die Umsetzung der Förderungsmaßnahmen im Bereich der Lehre und des Studiums hat zumindest das für die Vollziehung der studienrechtlichen Bestimmungen zuständige monokratische Organ (iSd § 19 Abs. 2 Z 2 Universitätsgesetz 2002) sowie jedenfalls die/der Vorsitzende der vom Senat gemäß § 25 Abs. 1 Z 14 Universitätsgesetz 2002 eingesetzten Kollegialorgane für Studienangelegenheiten (§ 25 Abs. 8 Z 3 Universitätsgesetz 2002) einmal jährlich im Senat zu berichten. Der Bericht ist nachweislich an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen weiterzuleiten und in geeigneter Form (z.B. Intranet) zu veröffentlichen.

(2) Der Frauenanteil der Studierenden und Absolventinnen und Absolventen der unterschiedlichen Studienabschlüsse, sowie der Lehrenden in den einzelnen Kategorien bzw. der Anteil an Stunden (bzw. ECTS-Punkten), die in den einzelnen Kategorien von Frauen gelehrt werden, ist jährlich zu erheben und in Abständen von jeweils einem Jahr zu aktualisieren. Stichtag ist jeweils der 1. Dezember eines Kalenderjahres. Der Stichtag für die Ersterhebung ist der 01.01.2004.

#### **§ 53 Berichtspflichten zur Personalaufnahme und zur Personal- und Organisationsentwicklung**

(1) Über die Umsetzung der Förderungsmaßnahmen im Bereich der Personalaufnahmen und der Personal- und Organisationsentwicklung hat die Rektorin/der Rektor einmal jährlich dem Senat zu berichten. Insbesondere ist über die Erreichung des Frauenanteils gemäß den § 40 Abs. 2 B-BGB bzw. über die gemäß § 40 Abs. 2 B-BGB erhobenen Daten zu berichten.

(2) Der Frauenanteil des wissenschaftlichen Universitätspersonals (aufgeschlüsselt in Universitätsprofessorinnen bzw. Universitätsprofessoren, Universitätsdozentinnen bzw. Universitätsdozenten, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb, sowie allfällige weitere Differenzierungen), des allgemeinen Universitätspersonals (aufgeschlüsselt jeweils nach Entlohnungsstufe, Verwendungen, Funktionen sowie allfälligen Differenzierungen) und der Forschungsstipendiatinnen und Stipendiaten ist jährlich zu erheben und in Abständen von jeweils einem Jahr zu aktualisieren. Stichtag ist jeweils der 1. Dezember eines Kalenderjahres. Der Stichtag für die Ersterhebung ist der 01.01.2004.

(3) Ebenso hat die Rektorin/der Rektor einmal jährlich dem Senat über die Entlohnung von Frauen und Männern bzw. die Entwicklung von allfällig bestehenden Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern zu berichten. Separat auszuweisen sind dabei allfällige Zulagen und sonstige geldwerte Leistungen.

### ***Teil J. Inkrafttreten***

#### **§ 54 Inkrafttreten**

Der Frauenförderungsplan der Medizinischen Universität Graz tritt mit dem auf die Veröffentlichung im Mitteilungsblatt folgenden Tag in Kraft.