



# GLEICHSTELLUNGSPLAN DER MEDIZINISCHEN UNIVERSITÄT GRAZ

## Inhaltsverzeichnis

<b>PRÄAMBEL</b>	<b>3</b>
<b>VISION</b>	<b>3</b>
<b>Teil I: Allgemeine Bestimmungen</b>	<b>4</b>
§ 1 Rechtliche Grundlagen	4
§ 2 Anwendungsbereich	4
§ 3 Die 10 Ziele des Gleichstellungsplans	4
§ 4 Gender Mainstreaming	5
§ 5 Diversitätsmanagement	5
§ 6 Förderung von Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung und Diversität	6
§ 7 Gleichstellungsbezogene Personalentwicklung	6
§ 8 Sprachliche Gleichbehandlung	6
<b>Teil II: Antidiskriminierung</b>	<b>7</b>
§ 9 Allgemeines	7
§ 10 Geschlecht	7
§ 11 Ethnische Zugehörigkeit	7
§ 12 Religion und Weltanschauung	8
§ 13 Alter	8
§ 14 Sexuelle Orientierung	8
§ 15 Diskriminierung aufgrund einer Behinderung	8
§ 16 Belästigung und sexuelle Belästigung	9
§ 17 Mobbing	9
§ 18 Gewährleistung eines lebenswerten Arbeitsumfeldes	10
§ 19 Anlauf- bzw. Beschwerdestellen	10
<b>Teil III: Bestimmungen zum Auswahlverfahren, zur Personal- und Organisationsentwicklung sowie zu verfahrensrechtlichen Regelungen</b>	<b>10</b>
§ 20 Ausschreibung	10
§ 21 Aufnahmegespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern aufgrund einer Ausschreibung	12
§ 22 Auswahlkriterien und Besetzungsvorschlag	12
§ 23 Zusätzliche Bestimmungen für Berufungs- bzw. Habilitationsverfahren	13
§ 24 Besetzung von Laufbahnstellen und alternativen Karrieremodellen	14
§ 25 Personalentscheidungen	14

§ 27 Arbeitsumfeld und Arbeitszeit	14
§ 28 Entwicklungsplan und Leistungsvereinbarung	14
§ 29 Dienstpflichten, Dienst- bzw. Arbeitszeiten	15
§ 30 Vertretung während Mutterschutz und Karenz	15
§ 31 Mentoring	15
§ 32 Aus- und Weiterbildung	15
§ 33 Genderaspekte in Forschung und Lehre	16
§ 34 Infrastruktur des AKGL	16
§ 35 Vernetzung und Erfüllung der Aufgaben des AKGL	17
<b>Teil IV: Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit familiären Pflichten</b>	<b>17</b>
§ 36 Allgemeines und Maßnahmen zur Vereinbarkeit	17
§ 37 Aufgaben der GENDER:UNIT	18
§ 38 Sonderurlaube und Karenz	19
§ 39 Arbeitszeitmodelle und Telearbeit	19
<b>Teil V: Schlussbestimmungen</b>	<b>20</b>
§ 40 Umsetzungsbestimmungen	20
§ 41 Erhebung der Geschlechterverteilung	21
§ 42 Gleichstellungs-Monitoring	21
§ 43 Berichtspflichten	21
§ 44 Inkrafttreten	21

## Abkürzungsverzeichnis

§ / §§	Paragraph / Paragraf(n)
Abs	Absatz
bzw	beziehungsweise
AKGL	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
ATXT	Ausschreibungstext
BAM	Beschäftigungsausmaß
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
B-GIBG	Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
BGStG	Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz
dh	das heißt
DiM	Diversitätsmanagement
ff	fortfolgende
FFP	Frauenförderungsplan
FN	Fußnote
GLP	Gleichstellungsplan
GM	Gender Mainstreaming
idgF	in der geltenden Fassung
LKH	Landeskrankenhaus
LV	Lehrveranstaltung
Med Uni	Medizinische Universität Graz
OE	Organisationseinheit
ÖH	Österreichische Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft
TZ	Teilzeit
UG	Universitätsgesetz 2002
VZ	Vollzeit
VZÄ	Vollzeitäquivalente

## Präambel

Die Medizinische Universität Graz dient der qualitativ hochwertigen wissenschaftlichen Forschung, Lehre und Patient/inn/enbetreuung. Dabei setzt die Medizinische Universität Graz Schwerpunkte, in denen sie besondere Exzellenz anstrebt. Diese Exzellenz erreicht die Medizinische Universität Graz nur durch außerordentlichen Teamgeist, die Bündelung von Kräften und die Offenheit für Neues.

Darüber hinaus räumt die Medizinische Universität Graz der kontinuierlichen Steigerung der Arbeitgeberattraktivität für alle Berufsgruppen und Generationen in allen Karriere- und Lebensphasen hohe Priorität ein, um dadurch auch in Zukunft konkurrenzfähig zu sein.

Die Med Uni Graz versteht sich als eine Universität, welche auf eine diskriminierungsfreie, gleichstellungsorientierte und familienfreundliche Organisationskultur hinwirkt und die vielfältigen Potentiale ihrer Universitätsangehörigen anerkennt, wertschätzt und fördert. Sie setzt sich für ein gedeihliches Miteinander ein und arbeitet aktiv an einer Vermeidung von Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung sowie auf Grund von Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen.

Der Gleichstellungsplan (im Folgenden GLP) dient – neben dem bestehenden Frauenförderungsplan (im Folgenden FFP) – zum einen der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Universitätsangehörigen, zum anderen aber auch der Bewusstmachung und Umsetzung der Diversitätsdimensionen Geschlecht, Alter, Ethnizität, Religion, sexuelle Orientierung und Behinderung. Diese Kerndimensionen sind in unterschiedlicher Form im österreichischen Recht (u.a. Bundes-Verfassungsgesetz, Europäische Menschenrechtskonvention, UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung, Universitätsgesetz, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, Behinderteneinstellungsgesetz) verankert und sollen für die Medizinische Universität Graz (im Folgenden Med Uni Graz) im Nachstehenden konkretisiert werden.

Mit dem vorliegenden GLP soll die Chancengleichheit an der Med Uni Graz durch eine klare Strategie und gut aufeinander abgestimmte Maßnahmen verstärkt werden. Bestehende Synergien sollen noch stärker genutzt sowie die Integration in die etablierten Handlungsfelder der Med Uni Graz sichergestellt werden.

Die Gleichstellung der Geschlechter findet ihren adäquaten Niederschlag in Personalpolitik, Forschung und Lehre sowie in der gerechten Verteilung der Ressourcen sodass alle Mitarbeitende und Studierende nichtdiskriminierende Studien- und Arbeitsbedingungen vorfinden.

Um dieses Gleichstellungsziel zu erreichen, wird Gender Mainstreaming als strategisches Leitprinzip konsequent umgesetzt. Dieses Prinzip geht davon aus, dass sämtliche Entscheidungen, die getroffen werden, immer auch unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer haben. Gender-Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse mit dem Ziel, dass die an der Gestaltung beteiligten Führungskräfte die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern auf allen Ebenen integrieren.

## Vision

Die Med Uni Graz ist im Hinblick auf positive und karrierefördernde Bedingungen für alle Universitätsangehörige eine Vorzeigeuniversität, in der die unterschiedlichsten Menschen in jeder Hinsicht mit gleichen Chancen arbeiten und deren vielfältige Ressourcen in allen Bereichen gleichermaßen wertgeschätzt werden. In den Entscheidungspositionen teilen sich

Frauen und Männer gleichwertig Aufgaben und Verantwortung. Jegliche Form schädlichen Verhaltens wie Diskriminierung, Belästigung und Mobbing wird nicht toleriert.

## **Teil I: Allgemeine Bestimmungen**

### **§ 1 Rechtliche Grundlagen**

Die rechtlichen Grundlagen und die leitenden Grundsätze des GLP der Med Uni Graz finden sich insbesondere in der österreichischen Bundesverfassung (Art. 7 und 8 B-VG), im Universitätsgesetz 2002 (insbesondere §§ 2, 3 19, 20b sowie §§ 41 ff. UG) im Bundesgleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) sowie im Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) und der Satzung der Med Uni Graz idgF.

### **§ 2 Anwendungsbereich**

Der GLP gilt für alle Organe und Angehörigen der Universität gemäß § 94 UG sowie für alle Bewerber/innen um eine Aufnahme als Universitätsangehörige/r.

### **§ 3 Die 10 Ziele des Gleichstellungsplans**

Durch die Umsetzung des Gleichstellungsplanes verfolgt die Med Uni Graz insbesondere folgende strategische und operative Ziele:

#### *1. Chancengerechtigkeit*

Chancengerechtigkeit ist ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung oder von Behinderung zu realisieren.

#### *2. Aktive Gleichstellung der Geschlechter*

Die Med Uni Graz setzt sich das Ziel der aktiven Gleichstellung der Geschlechter auf allen Ebenen, um allfällige Benachteiligungen abzubauen und ein Höchstmaß an Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Betreuungspflichten für Frauen und Männer in demselben Maße zu ermöglichen.

#### *3. Verwirklichung von Gleichstellungsstandards*

Die Gleichstellungsstandards dienen der geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Kommunikation nach innen wie nach außen und regeln den beruflichen Ein- und Aufstieg sowie die Aus- und Weiterbildung unter dem Aspekt der Erreichung des Gleichstellungsziels. Sie werden daher konsequent berücksichtigt.

#### *4. Gender Mainstreaming und Diversity Management*

Die Med Uni Graz wendet die Grundsätze des Gender Mainstreamings und des Diversity Managements in allen Entscheidungsprozessen an.

#### *5. Frauenförderung und Beseitigung von Unterrepräsentation*

Frauenförderung ist im Wesentlichen im FFP der Med Uni Graz geregelt; da sie jedoch immanenter Bestandteil von Gleichstellung ist, sind wesentliche Grundsätze auch in diesem Gleichstellungsplan zu verankern. Angestrebt wird insbesondere die Förderung der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren, Führungspositionen, Forschungsprojekten, Habilitationen und assoziierten Professuren an der Med Uni Graz. Eine etwaig bestehende Unterrepräsentation von Frauen ist in allen Organisationseinheiten, Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten unter Zugrundelegung einheitlicher Beurteilungskriterien zu beseitigen; es bedarf dazu neben frauenfördernder Maßnahmen auch einer konsequenten Beseitigung von Nachteilen.

#### 6. Vermeidung von Benachteiligung

Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung oder auf Grund von Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis oder Studium sind zu vermeiden.

#### 7. Verbesserungen im Arbeitsumfeld

Zur Schaffung eines menschenwürdigen und lebenswerten Arbeitsumfeldes für alle an der Med Uni Graz tätigen Personen wird die Vereinbarkeit von Studium/Beruf mit familiären Verpflichtungen gewährleistet. Ebenso wird der Schutz der Würde am Arbeitsplatz, insbesondere (auch präventives) Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Mobbing, gegen Belästigungen im Zusammenhang mit Geschlecht, mit ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung oder Behinderung bzw. chronischer Erkrankung gewährleistet.

#### 8. Führungskräftekompetenz im Gleichstellungsmanagement

Um das Gleichstellungsziel zu erreichen, bedarf es einer selbstverständlichen diskriminierungsfreien Haltung sowie eines Kompetenzniveaus im Bereich des Gleichstellungsmanagements seitens aller Führungskräfte. Sowohl der verstärkten Sensibilisierung als auch der Kompetenzentwicklung auf dem Gebiet der Gleichstellung soll daher auf Führungskräfte-Ebene in allen Bereichen Rechnung getragen werden.

#### 9. Infrastruktur und Information

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

#### 10. Transparenz

Als wesentliche Grundsätze bei der Umsetzung dieses Gleichstellungsplanes und zum aktiven Entgegenwirken von Diskriminierungen gelten insbesondere Transparenz, Sachlichkeit, Dialog und Respekt auf allen Ebenen und in allen Bereichen.

### **§ 4 Gender Mainstreaming**

(1) Ziel des Gender Mainstreaming (im Folgenden GM) ist die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen. Um diese verwirklichen zu können, ist die konsequente Reflexion über die Auswirkungen von geplanten Maßnahmen und Entscheidungen im Organisationsbereich auf Männer und Frauen notwendig. Hierbei müssen alle Entscheidungsträger/innen insbesondere auch Unterschiede in der Lebenssituation der beiden Geschlechter mitbedenken, die – um eine effektive Gleichstellung bewirken zu können – Fördermaßnahmen für ein Geschlecht notwendig machen können.

(2) GM erfordert die Einbeziehung der Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderung und der Chancengerechtigkeit und Diskriminierungsfreiheit in alle Tätigkeiten, Maßnahmen und Entscheidungsprozesse der Med Uni Graz, insbesondere durch die obersten Organe wie Universitätsrat, Rektorat und Senat (§§ 21 ff. UG).

### **§ 5 Diversitätsmanagement**

(1) Diversitätsmanagement (im Folgenden DiM) verfolgt das Ziel, Strukturen und Prozesse so zu gestalten, dass individuelle Begabungen und Potentiale erkannt, gefördert, anerkannt und eingebracht werden können.

(2) DiM im Sinne dieses GLP hat zum Ziel, Chancengerechtigkeit und Diskriminierungsfreiheit für Menschen mit unterschiedlichen Merkmalen, insbesondere Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung und Behinderung, zu gewährleisten. Hierfür ist die konsequente Reflexion über die Auswirkungen von geplanten Maßnahmen und Entscheidungen im Organisationsbereich auf Menschen mit diesen unterschiedlichen Merkmalen notwendig. Fördermaßnahmen können im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten gesetzt werden.

(3) Ein wesentlicher Bestandteil des DiM ist die gezielte Entwicklung einer verbindenden Zusammenarbeit über unterschiedliche Kulturen, Abteilungen und Aufgabenbereiche hinweg. DiM geht über das Training von individuellen Kompetenzen hinaus, indem die Med Uni Graz organisatorische Rahmenbedingungen bewusst gestaltet.

(4) Die Förderung interkultureller Kompetenz ist ein Aspekt von DiM und bedeutet die Fähigkeit zu einem professionellen und produktiven Umgang mit kultureller Diversität im universitären Kontext. Interkulturelle Kompetenz beinhaltet darüber hinaus eine Auseinandersetzung mit Kultur und Interkulturalität sowie das Wissen um kulturelle Wahrnehmungsfilter und Fremdheit, um Mechanismen der Störung in interkultureller Kommunikation entgegenzuwirken.

(5) Bei allen Ziel- und Leistungsvereinbarungen sind die Grundsätze des DiM und des GM zu berücksichtigen.

## **§ 6 Förderung von Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung und Diversität**

(1) Gleichstellungsrelevante Themen werden als wesentliche Merkmale des Universitätsprofils auch in der Kommunikation angemessen nach innen und nach außen dargestellt.

(2) Einschlägige universitäre und außeruniversitäre Veranstaltungen sowie internationale Kooperationen und Netzwerke im Bereich der Gleichstellung sind positiv und aktiv auf geeignete Weise publik zu machen.

## **§ 7 Gleichstellungsbezogene Personalentwicklung**

(1) Die Med Uni Graz fördert aktiv die Umsetzung einer gleichstellungsbezogenen Personalpolitik. Die internationale Ausrichtung stärkt Offenheit und Interesse an anderen Kulturen und hilft dabei, globale Perspektiven einzunehmen sowie das sich daraus ergebende Potential vielfältiger Zugänge zu nützen.

(2) Personal- und Organisationsentwicklung ist auch als ein wichtiges Instrument anzusehen, um das Frauenfördergebot (§ 41 UG) zu erfüllen. Die Med Uni Graz setzt daher geeignete personelle, organisatorische und nach Möglichkeit finanzielle Maßnahmen hinsichtlich folgender Bereiche:

- a. Förderung wissenschaftlicher Leistungen von Frauen und des wissenschaftlichen Nachwuchses
- b. Beseitigung von noch bestehender Unterrepräsentation von Frauen bzw. Männern in einem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis zur Med Uni Graz in allen Funktionen und Verwendungsgruppen inklusive Leitungspositionen.
- c. Weiterbildung und Förderung der beruflichen Qualifizierung von Frauen.
- d. Förderung von geschlechtergemischten Teams in allen Verwendungsgruppen der Organisationseinheiten

## **§ 8 Sprachliche Gleichbehandlung**

(1) Alle Organe und Angehörigen der Med Uni Graz haben sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden, Interviews und anderen an die Öffentlichkeit oder an Universitätsangehörige gerichteten Mitteilungen und in der Lehre einer geschlechtergerechten und - in Hinblick auf die Merkmale Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion,

Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung sowie Behinderung - diskriminierungsfreien Sprache zu bedienen. Es soll daher in allen Schriftstücken und öffentlichen Äußerungen entweder explizit die weibliche und männliche Form oder eine geschlechtsneutrale Bezeichnung verwendet werden. Unsachliche Differenzierungen zwischen Frauen und Männern sind zu unterlassen.

(2) Die Verwendung 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) Sämtliche Formulierungen für beide Geschlechter sind daher so zu wählen, dass sie Frauen und Männer auch gleichermaßen betreffen.

(4) Anhaltende Verstöße gegen die sprachliche Gleichbehandlung werden vom AKGL dem Rektorat mit dem Ersuchen um Abhilfe zur Kenntnis gebracht.

## **Teil II: Antidiskriminierung**

### **§ 9 Allgemeines**

(1) Antidiskriminierung bedeutet die Anwendung von Maßnahmen zur Einhaltung und zum Schutz der Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung und einer Behinderung.

(2) Zuständig für Beschwerden gegen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und der Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung ist der AKGL, für Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung und/oder chronischer Erkrankung die Behindertenvertrauenspersonen sowie die Servicestelle für Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen.

### **§ 10 Geschlecht**

(1) Antidiskriminierung aufgrund des Geschlechts ist auch Gegenstand des FFP der Med Uni Graz.

(2) Auf Grund des Geschlechts darf bei der Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Med Uni Graz, bei der Besetzung von (Leitungs-)Funktionen, bei der Entsendung in Kollegialorgane, bei der Festsetzung des Entgelts im Individualarbeitsvertrag und bei sämtlichen Personalentscheidungen weder mittelbar noch unmittelbar diskriminiert werden. Dasselbe gilt für allfällige Zulagen, Beiträge und sonstige geldwerte Leistungen.

(3) Auf Grund des Geschlechts darf weder im Zulassungsverfahren für ein Studium noch im anschließenden Studium unmittelbar noch mittelbar diskriminiert werden.

### **§ 11 Ethnische Zugehörigkeit**

(1) Die Med Uni Graz sieht sich als Teil der internationalen Wissensgesellschaft, in der die unterschiedliche Herkunft und verschiedene kulturelle Hintergründe ihrer Angehörigen Realität sind.

(2) Diskriminierungen aufgrund der Zugehörigkeit zu einer (imaginierten) Gemeinschaft von Menschen, die aufgrund ihrer Abstammung, Hautfarbe, Religion, Sprache, Kultur oder Sitten als „fremd“ wahrgenommen werden, sind verboten. Dies gilt insbesondere für Personalentscheidungen, für die Aufnahme als Studierende, für die Gewährung finanzieller Unterstützungen, für alle Arbeits- bzw. Studienbedingungen sowie Raumzuteilungen.

(3) Zur Erreichung einer offenen, internationalen Universitätslandschaft dienen insbesondere spezifische Angebote im Bereich der Personalentwicklung (z.B. hinsichtlich interkultureller Kompetenz), der internationalen Mobilität (z.B. hinsichtlich der Multilingualität) und im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), vor allem aber ein wertschätzendes und motivierendes Arbeitsumfeld für alle an der Universität anzutreffenden Personen.

## **§ 12 Religion und Weltanschauung**

(1) Die Med Uni Graz achtet die Entscheidung ihrer Angehörigen für eine bestimmte Konfession bzw. zur Konfessionslosigkeit und deren im Einklang mit der Rechtsordnung stehende (nicht-)religiösen Weltanschauungen. Diskriminierungen aufgrund des Glaubens oder der Weltanschauung sind unzulässig.

(2) Die Med Uni Graz schätzt ebenso die religiöse und weltanschauliche Vielfalt ihrer Studierenden, Beschäftigten und sich in diesem Zusammenhang bewerbende Personen. Aus diesem Grund ist sie bestrebt, ein positives Arbeits-, Lern-, Lehr- und Forschungsumfeld zu schaffen sowie zur Sensibilisierung und Toleranz gegenüber allen Religionsgemeinschaften und Weltanschauungen beizutragen. Niemand darf gezwungen werden, seine/ihre eigene religiöse Ausrichtung oder Weltanschauung zu verheimlichen oder bekanntgeben zu müssen, sofern diese mit der Rechtsordnung Österreichs im Einklang steht.

## **§ 13 Alter**

(1) Die Med Uni Graz ist bestrebt, die Chancen und Möglichkeiten der unterschiedlichen Lebensabschnitte zu erkennen und zu nutzen. Die Universität sieht sich als wertschätzendes und motivierendes Arbeitsumfeld für alle Altersgruppen.

(2) Die Bereitschaft der Mitarbeiter/innen zum Life-long-learning und zur eigenen persönlichen Weiterentwicklung wird von der Universität erwartet, aber auch unterstützt. Dazu gehören insbesondere Maßnahmen der Nachwuchsförderung (im wissenschaftlichen wie im allgemeinen Bereich) wie etwa Mentoring-Programme, im Zuge derer Ältere den Jüngeren und Jüngere den Älteren ihr jeweiliges Erfahrungswissen vermitteln können. Teil des Generationenmanagements sind aber auch spezielle – und zum Teil altersspezifische – Angebote im Rahmen der Personalentwicklung und des betrieblichen Gesundheitsförderungsprogramms sowie der Fort- und Weiterbildung.

(3) Das Alter darf weder als ein (diskriminierendes) Kriterium bei der Einstellung noch bei Umstrukturierungen und anderen Entscheidungen im Personalbereich verwendet werden. Ausgenommen hiervon sind die personelle Besetzung im Rahmen spezieller Stipendien und Förderprogramme, die zB auf DoktorandInnen oder NachwuchsforscherInnen ausgerichtet sind.

## **§ 14 Sexuelle Orientierung**

(1) Die Med Uni Graz bekennt sich zu einem aufgeschlossenen Umgang mit der sexuellen Orientierung ihrer Universitätsangehörigen. Offene oder versteckte Diskriminierungen oder Anfeindungen von hetero-, homo- oder bisexuellen sowie von trans-, inter- und nicht binären Personen haben strikt zu unterbleiben. Niemand darf gezwungen werden, seine/ihre eigene sexuelle Orientierung verheimlichen oder bekanntgeben zu müssen.

## **§ 15 Diskriminierung aufgrund einer Behinderung**

(1) Die Med Uni Graz bekennt sich zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen oder psychischen Erkrankungen (im Folgenden unter der Bezeichnung „Menschen mit Behinderungen“ subsumiert) und schafft Rahmenbedingungen für die gleichberechtigte Teilhabe im gesamten Lehr-, Forschungs- und Verwaltungsbetrieb.



„Behinderung“ wird dabei als ein dynamischer Prozess verstanden, der sich je nach Arbeits- bzw. Studiensituation sozial konstruiert. Ziele der Gleichstellung sind dabei insbesondere:

- a. Gleichberechtigter Zugang zu allen Lehr-, Service- und Weiterbildungsangeboten
- b. Vermeidung von Barrieren im gesamten Bereich der Forschung und Lehre, insbesondere bei den Studienbedingungen und Prüfungsmodalitäten
- c. Bauliche, organisatorische, technische und informationelle Barrierefreiheit
- d. Verbesserung der Karrierechancen bzw. aktive Förderung von Menschen mit Behinderungen im wissenschaftlichen und allgemeinen Bereich

(2) Die Med Uni Graz schafft Anreizsysteme bzw. definierte Stellen zur Erhöhung der Zahl von behinderten Mitarbeiter/innen sowohl beim wissenschaftlichen als auch beim allgemeinen Universitätspersonal unter Berücksichtigung budgetärer Möglichkeiten

## **§ 16 Belästigung und sexuelle Belästigung**

(1) Sexuelle Belästigungen im Sinne des § 8 B-GIBG und Belästigungen im Sinne des § 8a oder § 16 B-GIBG stellen besondere Formen der Diskriminierung und damit eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten von Universitätsangehörigen und von Bewerberinnen oder Bewerbern um Aufnahme an der Universität dar. Die Med Uni Graz duldet weder (sexuelle) Belästigung noch sexistisches Verhalten.

(2) Eine (sexuelle) Belästigung gemäß §§ 8, 8a bzw. 16 B-GIBG liegt vor, wenn eine (der sexuellen Sphäre zuzuordnende oder geschlechtsbezogene) unerwünschte Verhaltensweise gesetzt wird, die die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und die eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

(3) Alle Angehörigen und Organe der Med Uni Graz haben belästigendes oder sexuell belästigendes Verhalten sowie sexistisches Verhalten zu unterlassen. Davon umfasst ist auch das Verhalten von Lehrveranstaltungsleiterinnen und Lehrveranstaltungsleitern gegenüber den Studierenden in Inhalt, Form und Umgang in Lehrveranstaltungen, Prüfungssituationen, auf Exkursionen und bei sonstigen universitären Veranstaltungen.

(4) Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Führungskräfte der Universität verpflichtet, geeignete Schritte zu setzen, Unterstützung anzubieten sowie sofortige Maßnahmen zur Abhilfe zu schaffen.

(5) Sexuelle Belästigungen und Belästigungen sind dienst- bzw. disziplinarrechtlich von der Universitätsleitung zu ahnden. Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen sind zur Meldung bzw. Anzeige eines derartigen Vorfalles verpflichtet, unterliegen aber im Übrigen der Verschwiegenheitspflicht. Allfällige zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen bleiben durch die vorstehenden Bestimmungen unberührt.

## **§ 17 Mobbing**

(1) Unter Mobbing versteht man negative (kommunikative) Verhaltensweisen und Handlungen am Arbeitsplatz, die systematisch und zielgerichtet betrieben werden und sich in regelmäßigen oder unregelmäßigen Abständen wiederholen. Die von Mobbing betroffene Person fühlt sich dabei schikaniert, beleidigt, ausgegrenzt oder mit kränkenden Arbeitsaufträgen bedacht.

(2) Alle Angehörigen der Med Uni Graz haben Mobbing zu unterlassen. Davon umfasst ist auch das Verhalten von Lehrveranstaltungsleiterinnen und Lehrveranstaltungsleitern gegenüber den Studierenden in Inhalt, Form und Umgang in Lehrveranstaltungen, Prüfungssituationen, auf Exkursionen und bei sonstigen universitären Veranstaltungen. Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Führungskräfte der Universität verpflichtet, geeignete Schritte zu setzen, Unterstützung anzubieten sowie Maßnahmen zur raschen Abhilfe zu ermöglichen.

(3) Mobbing ist dienst- bzw. disziplinarrechtlich von der Universitätsleitung zu ahnden. Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen sind zur Meldung eines derartigen Vorfalls verpflichtet, unterliegen aber im Übrigen der Verschwiegenheit. Allfällige zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen bleiben durch die vorstehenden Bestimmungen unberührt.

(4) Eine spezielle Form des Mobbings ist das Bossing, das zwischen einem/einer Vorgesetzten und einem/einer Mitarbeiter/in stattfindet, wobei die hierarchische Unter- bzw. Überordnung von entscheidender Bedeutung ist.

### **§ 18 Gewährleistung eines lebenswerten Arbeitsumfeldes**

(1) Alle Angehörigen der Med Uni Graz sowie die Bewerber/innen um eine Aufnahme als Bedienstete oder als Studierende haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor sexueller Belästigung, Belästigung, Diskriminierung, Mobbing und Bossing.

(2) Die Med Uni Graz setzt daher geeignete Präventivmaßnahmen und stellt sicher, dass Personen, die von sexueller Belästigung, Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing betroffen wurden, ein kostenloses Beratungsangebot der Med Uni Graz in Anspruch nehmen können. Der AKGL, die beiden Betriebsräte für das wissenschaftliche und allgemeine Personal, die OE GENDER:UNIT sowie die für Personalentwicklung zuständige Stelle informieren im Bedarfsfall über weitere entsprechende Beratungsangebote.

### **§ 19 Anlauf- bzw. Beschwerdestellen**

(1) Die von Diskriminierungen, sexueller Belästigung oder Mobbing bzw. Bossing betroffenen Angehörigen der Universität werden ermutigt, sich zwecks Beratung und Unterstützung vertraulich an die inneruniversitär zuständigen Anlaufstellen zu wenden.

Diese sind:

- a. bei Diskriminierungstatbeständen (einschließlich Belästigung und sexueller Belästigung) gemäß B-GIBG sowie bei Mobbing der AKGL, aber auch der Betriebsrat für das wissenschaftliche bzw. für das allgemeine Personal.
- b. bei Diskriminierung aufgrund einer Behinderung für Universitätsangehörige die Behindertenvertrauenspersonen sowie die Servicestelle der Med Uni Graz für Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen der Med Uni Graz, eingerichtet bei der GENDER:UNIT; wenn es sich bei den diskriminierten Personen um Studierende handelt, darüber hinaus das Referat „Internationales und Inklusion“ der ÖH.

## **Teil III: Bestimmungen zum Auswahlverfahren, zur Personal- und Organisationsentwicklung sowie zu verfahrensrechtlichen Regelungen**

### **§ 20 Ausschreibung**

(1) Ausschreibungstexte (im Folgenden ATXTe) sind in weiblicher und männlicher oder geschlechtsneutraler Form abzufassen und dürfen keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die entweder auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen und/oder diskriminierende Formulierungen im Sinne des B-GIBG und des BEinstG enthalten.

(2) ATXTe sind so zu formulieren, dass sie als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen können. Sie haben daher außer sämtlichen Aufnahmeerfordernissen ein umfassendes Anforderungsprofil - insbesondere die für das

Auswahlverfahren maßgeblichen und erwünschten Qualifikationen/Kenntnisse und nachvollziehbare, hinreichend detaillierte Qualifikationskriterien - zu enthalten.

(3) ATXTe für die Besetzung von wissenschaftlichen Stellen sowie von Leitungsfunktionen haben folgenden Zusatz zu enthalten: „Die Medizinische Universität Graz strebt eine Erhöhung des Frauenanteils insbesondere beim wissenschaftlichen Personal und in Leitungsfunktionen an und ermutigt daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung.“ Bei bestehender Unterrepräsentation (vgl. § 11 Abs. 2 B-GIBG) im Sinne eines Frauenförderungsbereiches<sup>1</sup> der Med Uni Graz ist der Satz anzufügen: „Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen, sofern nicht in der Person eines gleich qualifizierten Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“

(4) ATXTe für sämtliche Stellen enthalten darüber hinaus den Zusatz: „Menschen mit Behinderung werden ausdrücklich zur Bewerbung ermutigt“

(5) ATXTe, die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für die nachfolgenden Personalauswahlverfahren darstellen, oder überspezifizierte Ausschreibungen, die den potentiellen Kreis der Bewerbungen zu Gunsten oder zu Ungunsten einer bestimmten Person bzw. eines Geschlechtes oder zu Gunsten oder Ungunsten der Merkmale der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung oder der Behinderung unsachlich einschränken, sind nicht zulässig.

(6) Qualifikationen in den Bereichen GM, Genderkompetenz sowie DiM sind bei Ausschreibungen von Leitungs- und Führungspositionen sowie bei der Ausschreibung von Professuren als ein Auswahlkriterium zu nennen und zu berücksichtigen.

(7) Bei Stellenbesetzungen ohne Notwendigkeit einer öffentlichen Ausschreibung (siehe auch § 107 Abs. 2 UG) ist dem AKGL schriftlich von der zuständigen verantwortlichen Person eine nachvollziehbare Begründung der beabsichtigten Personalentscheidung bzw. der Nachweis eines durchgeführten qualifizierten Auswahlverfahrens zu übermitteln.

(8) Der ATXT und auf Verlangen die Arbeitsplatzbeschreibung bzw. das Stellenprofil ist dem AKGL unverzüglich vor der Veröffentlichung nachweislich zur Kenntnis zu bringen und zur Freigabe vorzulegen. Kommt der AKGL zur Auffassung, dass der Ausschreibungstext den Grundsätzen dieses GLP oder dem FFP widerspricht und/oder eine Diskriminierung bewirken könnte, so kann der AKGL zunächst binnen 2 Wochen einen Einwand in Form einer Stellungnahme an die ausschreibende Stelle verfassen.

(9) Sollte dies ausnahmsweise zu keiner Einigung führen, so kann der AKGL mit dem Rektorat eine Einigung über den ATXT herbeiführen. Führt auch dieses Procedere zu keinem konsensualen Ergebnis, so kann der AKGL binnen 3 Wochen ab erfolgter Nichteinigung die Schiedskommission gemäß § 42 Abs. 8 UG anrufen. Bis zu deren Entscheidung ist die Kundmachung der Ausschreibung nicht möglich.

(10) Nach dem Ende der Ausschreibungsfrist sind dem AKGL unverzüglich die Liste der eingelangten Bewerbungen („Bewerbungsliste“) sowie die Bewerbungsunterlagen (sofern nicht über das Bewerbungsmanagement einsehbar) elektronisch zu übermitteln.

(11) Auch im Falle der Implementierung eines rein elektronischen Recruiting- Verfahrens („E-Recruiting“) an der Med Uni Graz sind die vorhergehenden Bestimmungen entsprechend und sinngemäß umzusetzen.

(12) Die Bestimmungen über eine allfällige breitere Veröffentlichung der Ausschreibung in elektronischen Medien und auf elektronischen Plattformen im Sinne der Suche nach

---

<sup>1</sup> Ein Frauenförderungsbereich ist dann gegeben, wenn entsprechend dem Frauenförderungsgebot des § 41 UG und § 11 B-GIBG der Anteil von Frauen in allen jeweiligen Organisationseinheiten (oder Zentren) im klinischen und nichtklinischen Bereich innerhalb der jeweiligen personalrechtlichen Kategorien, welche sich aus dem UG, dem Kollektivvertrag der Universitäten und diesbezüglichen Betriebsvereinbarungen ergeben, an der Medizinischen Universität Graz nicht mindestens einen Frauenanteil von 50 % aufweist.

qualifizierten Bewerberinnen in erforderlichen Frauenförderungsbereichen (siehe FN1) sind im FFP festgelegt.

## **§ 21 Aufnahmegespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern aufgrund einer Ausschreibung**

(1) Im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Stelle oder Funktion sollen von den ausschreibenden Stellen tunlichst Aufnahme- oder Auswahlgespräche (Hearings) mit geeigneten (qualifizierten) Bewerberinnen und Bewerbern geführt werden, um die bestgeeignete Auswahlentscheidung treffen zu können. Falls kein Hearing durchgeführt wird, ist auf Verlangen des AKGL eine sachliche Begründung für dieses Vorgehen von der ausschreibenden Stelle zu übermitteln.

(2) Zur besseren Übersicht und Nachvollziehbarkeit empfiehlt sich die Verwendung einer entsprechenden BewerberInnenmatrix, um eine Vorauswahl zum Hearing generell plausibilisieren zu können. Werden Hearings in einem Frauenförderungsbereich durchgeführt, so bedarf die Nichteinladung von Bewerberinnen, welche die Aufnahmekriterien erfüllen und den Anforderungen des ATXTes entsprechen, einer zusätzlichen narrativen nachvollziehbaren Begründung.

(3) Der AKGL ist an allen Aufnahme-, Vorstellungs- und Bewerbungsgesprächen („Hearings“) eine Woche vor dem Termin nachweislich schriftlich einzuladen. Die Liste der zum Bewerbungsgespräch bzw. zum Hearing eingeladenen Bewerberinnen und Bewerbern ist dem AKGL entsprechend rechtzeitig zur Kenntnis zu bringen.

(4) Bei der Beurteilung der Eignung aller Bewerber/innen dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden Merkmal oder einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

(5) Bewerbungen von Frauen und Männern während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Arbeitsplatz sind in das Auswahlverfahren einzubeziehen und gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.

(6) Aufnahme- und Auswahlgespräche sind von einer tunlichst geschlechtergemischten Hearingkommission so zu führen, dass diskriminierende Fragestellungen unterbleiben und die Chancengleichheit für alle Bewerber/innen gewahrt wird.

## **§ 22 Auswahlkriterien und Besetzungsvorschlag**

(1) In Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung oder auf Grund von Behinderung ergibt.

(2) Im ATXT 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. Aspekte, die keine Aussagekraft in Bezug auf die künftige Aufgabenerfüllung haben, dürfen ebenfalls nicht herangezogen werden. Werden bei der Auswahlentscheidung ausnahmsweise Hilfskriterien verwendet, ist die Notwendigkeit der Heranziehung und die so zu Stande gekommene Personalentscheidung gegenüber dem AKGL zu begründen.

(3) Der Besetzungsvorschlag ist von der aufnehmenden Organisationseinheit bzw. von der zuständigen personalverantwortlichen Person sachlich nachvollziehbar inklusive einer konzisen Beschreibung eines durchgeführten Hearings (z.B. an Hand einer „Vorlage Stellungnahme Personalaufnahme“) zu begründen. Nachvollziehbarkeit liegt idR dann vor, wenn Bewerber/innen an Hand der Kriterien des ATXTes im Sinne eines objektiven und

substantiierten Qualifikationsvergleichs beurteilt, die Feststellungen über das Maß der jeweiligen Eignung sachlich begründet werden und welche sonstigen Gründe für den Besetzungsvorschlag maßgeblich waren (dies impliziert auch, warum auf dem Besetzungsvorschlag nicht gereichte Bewerber/innen ausgeschieden wurden).

(4) Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sowie die Absicht, von der Möglichkeit der Karenzierung oder der Reduktion der Arbeitszeit Gebrauch zu machen, dürfen Bewerber/innen nicht benachteiligen.

(5) Ist in Frauenförderungsbereichen des § 20 Abs. 3 GLP keine Frau zur Besetzung dieser Stelle vorgeschlagen, so hat das vorschlagsberechtigte Organ die Gründe für die Nichtberücksichtigung qualifizierter Bewerberinnen unter Bezugnahme auf die Kriterien des ATXTes und die Qualifikation des ausgewählten Bewerbers dem AKGL schriftlich darzulegen.

### **§ 23 Zusätzliche Bestimmungen für Berufungs- bzw. Habilitationsverfahren**

(1) Die Mitglieder des AKGL haben das Recht, maximal zu zweit mit beratender Stimme an sämtlichen Sitzungen der Berufungs- und Habilitationskommissionen teilzunehmen, Anträge in Verfahrensfragen zu stellen sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Kommissionen in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Der AKGL ist nachweislich und fristgerecht zu jeder Sitzung der jeweiligen Kommission einzuladen. Dem AKGL sind alle diesbezüglichen Unterlagen in diesen Verfahren (insbesondere die Bewerbungsunterlagen, die Gutachten und die Protokolle) unverzüglich zu übermitteln.

(2) Frauen sind möglichst gleichermaßen wie Männer als Vorsitzende von in Abs. 1 erwähnten Organen vorzuschlagen. In der konstituierenden Sitzung weist der/die Senatsvorsitzende auf das Frauenfördergebot in § 41 UG (1. Teil, 3. Abschnitt: „Gleichstellung von Frauen und Männern“) hin.

(3) In Auswahlentscheidungen ist die Berücksichtigung von Lebensläufen, die eine Unterbrechung bzw. Teilzeitbeschäftigung aufgrund von Kinderbetreuung, Betreuung oder Pflege von Angehörigen aufweisen, einzubeziehen.

(4) Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens Bewerber/innen zu einem Hearing bzw. zu einer persönlichen Präsentation eingeladen, sind nicht eingeladene Bewerberinnen von der Berufungskommission narrativ im Protokoll zu begründen. Bewerberinnen, die im gleichen Ausmaß geeignet erscheinen wie geeignete Mitbewerber, sind vorrangig in den Besetzungsvorschlag aufzunehmen. Darüber hinaus sind im Abschlussbericht der Berufungskommission die Gründe jener Kandidatinnen, welche nach dem Hearing nicht in den Besetzungsvorschlag aufgenommen werden, gesondert anzuführen.

(5) Bei der Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern ist von den Kommissionen darauf zu achten, dass diese Auswahl möglichst geschlechterparitätisch (im Sinne von § 20a Abs. 2 UG) erfolgt. Weiters sind diese vor Erstellung darauf hinzuweisen, dass in Gutachten über die Arbeiten von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Berücksichtigung von Lebensläufen, die eine Unterbrechung aufgrund von Kinderbetreuung, Betreuung oder Pflege von Angehörigen aufweisen, erforderlich ist.

(6) Der Rektor/die Rektorin kann bei der Aufnahme von Sondierungsgesprächen und/oder Berufungsverhandlungen eine Vertretung des AKGL bei diesen Gesprächen beziehen.

(7) Für alle abgekürzten Berufungsverfahren gemäß § 99 UG und für Habilitationsverfahren gelten die Bestimmungen der Abs. 1-6 sinngemäß. Für Berufungsverfahren gilt zudem die Richtlinie „Berufungsprozess“ des Rektorats idgF.

## **§ 24 Besetzung von Laufbahnstellen und alternativen Karrieremodellen**

- (1) Bei Vergaben/Ausschreibungen von Laufbahnstellen und uniinternen alternativen Karrieremöglichkeiten ist der AKGL einzubeziehen.
- (2) Die Mitglieder des AKGL haben das Recht, maximal zu zweit mit beratender Stimme an sämtlichen Sitzungen teilzunehmen, Anträge in Verfahrensfragen zu stellen sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der jeweiligen Auswahlkommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen.
- (3) Dem AKGL ist der Ausschreibungstext zur Stellungnahme, die Liste der eingelangten Bewerbungen sowie auf Verlangen die Bewerbungsunterlagen und allfällig erstellte Gutachten nebst der Liste der zum Hearing eingeladenen Bewerber/innen zu übermitteln.
- (4) Der AKGL wird in Kenntnis gesetzt, mit welchen Bewerber/innen ein Arbeitsvertrag bzw. eine Qualifizierungsvereinbarung abgeschlossen werden soll.
- (5) Die Entsendung von AKGL-Mitgliedern in Auswahlkommissionen bei Besetzungen von Laufbahnstellen und alternativen Karrieremodellen ist unter besonderer Bedachtnahme der Vermeidung von Befangenheiten sowie Unvereinbarkeiten zu gewährleisten. Die entsendeten AKGL-Mitglieder unterliegen der strengen Verschwiegenheitspflicht des § 48 UG.

## **§ 25 Personalentscheidungen**

- (1) Dem AKGL 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.

## **§ 26 Leitungsfunktionen/Beruflicher Aufstieg**

- (1) Zur Erreichung des Ziels der Gleichstellung hat das Rektorat bei den Bestellungen von (stellvertretenden) Leitungsfunktionen entsprechend qualifizierte Mitarbeiterinnen besonders zu berücksichtigen, um diese Funktionen innerhalb einer OE/Abteilung/Klinik oder eines Zentrums möglichst geschlechterparitätisch zu besetzen. Der AKGL kann das Rektorat bei diesen Leitungsbestellungen bereits im Vorfeld auf bestehende Asymmetrien und die Überrepräsentation einer Geschlechtergruppe, die strukturell nachteilige Wirkung auf die andere Geschlechtergruppe haben könnte, im jeweiligen Bereich aufmerksam machen.
- (2) Leitungsfunktionen sollen grundsätzlich auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sein.

## **§ 27 Arbeitsumfeld und Arbeitszeit**

- (1) Beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen ist insbesondere auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern Bedacht zu nehmen. Die möglichen Auswirkungen der Vereinbarung auf das jeweilige Geschlecht sind im Sinne des GM Prinzips und des Diskriminierungsverbots mit zu berücksichtigen.
- (2) Bei der Entwicklung von neuen Modellen zur Gestaltung und Erfassung der Arbeitszeit sowie der An- und Abwesenheitsverwaltung gelten Abs. 1 sinngemäß.

## **§ 28 Entwicklungsplan und Leistungsvereinbarung**

- (1) Der AKGL ist bei der Erstellung bzw. einer allfälligen Änderung des Entwicklungsplans sowie bei der Erstellung des Entwurfs der Leistungsvereinbarung hinsichtlich gleichstellungsbezogener Anliegen (auch im Sinne des GM und des Gender Budgetings) und der Bereiche, welche die Frauenförderung und den Diskriminierungsschutz tangieren, zu informieren und zur Stellungnahme heranzuziehen.

## **§ 29 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 und Durchführung der Aufgaben auf alle Mitarbeiter/innen Bedacht zu nehmen.

(2) Die Dienstpflichten sind überdies so zu gestalten, dass die jeweiligen Mitarbeiter/innen die für ihre Laufbahn erforderlichen Qualifikationen in der dafür vorgesehenen Zeit erwerben können.

(3) Bei der Festlegung der Dienstpflichten des wissenschaftlichen Universitätspersonals ist nach Maßgabe der Stellenbeschreibung auf eine ausgewogene Verteilung und Durchführung der Aufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung zu achten. Die Verwendung hat so zu erfolgen, dass durch die Erbringung wissenschaftlicher Leistungen der Erwerb von weiterführenden Qualifikationen ermöglicht wird. Dies bedeutet insbesondere, dass bei der Festlegung der Dienstpflichten - insbesondere bei teilzeitbeschäftigten Universitätsangehörigen - auf die Einräumung von ausreichender Arbeitszeit zur Erbringung wissenschaftlicher Leistungen Bedacht zu nehmen ist.

(4) In Eignungsabwägungen, Dienstbeschreibungen, Beurteilungen und Zeugnissen müssen die Arbeitsplatzbeschreibungen und die Festlegung der Dienstpflichten berücksichtigt werden.

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

## **§ 30 Vertretung während Mutterschutz und Karenz**

(1) Im Fall der Mutter- und Elternschaft (Beschäftigungsverbot, Mütter/Väter-Karenz und nachfolgende Teilzeitbeschäftigung) von Beamtinnen und Beamten, Vertragsbediensteten sowie Angestellten stellt das Rektorat nach Maßgabe budgetärer Möglichkeiten Mittel bereit, um die Aufnahme von Ersatzkräften oder interne Erhöhungen von Beschäftigungsausmaßen (BAM) für die betroffene OE zum ehest möglichen Zeitpunkt gewährleisten.

## **§ 31 Mentoring**

(1) Mentoring als systematische fachliche, organisatorische und soziale Einführung, Begleitung und Unterstützung der Beschäftigten ist ein wichtiger Aspekt der Karriereförderung oder Laufbahnförderung. In der Einführungsphase neuer Mitarbeiter/innen sind die unmittelbar Vorgesetzten verpflichtet, anleitend und unterstützend zu wirken. Von diesen Vorgesetzten können auch andere im jeweiligen Aufgabengebiet erfahrene Mitarbeiter/innen der Universität als Mentorinnen und Mentoren eingesetzt werden. Verantwortlich für eine bedarfsgerechte Einführung der neuen Mitarbeiter/innen bleiben jedoch die unmittelbar Vorgesetzten.

(2) Tätigkeiten als Mentor/in sind als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten zu sehen und der Arbeits- bzw. Dienstzeit anzurechnen.

## **§ 32 Aus- und Weiterbildung**

(1) Bei der Zulassung zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist möglichst auf ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern zu achten.

(2) Vorgesetzte haben Mitarbeiter/innen zum Einschlagen wesentlicher Karriereschritte zu ermutigen. Darüber hinaus sind insbesondere wissenschaftlich Beschäftigte über einschlägige Fachtagungen, facheinschlägige wissenschaftliche Vereinigungen,

Publikationsmöglichkeiten und die Möglichkeit zur Mitarbeit in Forschungsprojekten zu informieren.

(3) Die Vorgesetzten haben allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einschlägige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Kenntnis zu bringen und haben dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeiter/innen, einschließlich der teilzeitbeschäftigten, auch während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienort, über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte informiert werden. Alle Mitarbeiter/innen sind – auch im Rahmen der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche – über die individuellen für sie in Frage kommenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten umfassend und zeitgerecht zu beraten.

(4) Bei der Planung von Fortbildungsseminaren ist nach Maßgabe der budgetären Mittel auf eine familienfreundliche Organisation Bedacht zu nehmen (z.B. Angebot in der Weise, dass etwa auch Teilzeitbeschäftigte mit Familienarbeit möglichst in ihrer Dienstzeit daran teilnehmen können bzw. die Zeit der Teilnahme auf die Dienstzeit angerechnet wird, Hinweise auf Möglichkeiten der Kinderbetreuung).

(5) Unter Fortbildung sind neben fach einschlägigen 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 sofern für die beruflichen Aufgaben relevant, Burn-Out, Mobbing-Prävention, etc.) zu verstehen.

### **§ 33 Genderaspekte in Forschung und Lehre**

(1) Die Verankerung von Genderaspekten in Forschung und Lehre ist ein generelles Anliegen der Med Uni Graz. Eine intensiviertere Auseinandersetzung der Mitarbeiter/innen mit einem interdisziplinären wissenschaftlichen Zugang der Gendermedizin ist durch geeignete Maßnahmen vom Rektorat zu fördern. Wesentlich ist dabei, Arbeitsgruppen für die Relevanz von Geschlechteraspekten in ihrem jeweiligen Fachgebiet so zu sensibilisieren, dass die Berücksichtigung von Geschlecht als Querschnittsaufgabe in allen Forschungs- und Lehrbereichen wahrgenommen werden kann.

(2) In der studentischen und postpromotionellen Lehre ist auf relevante Aspekte der Gendermedizin besonders Bezug zu nehmen. Darüber hinaus unterstützt die Med Uni Graz die Organisation von Veranstaltungen zu Gesundheit im Genderfokus.

### **§ 34 Infrastruktur des AKGL**

(1) Die Med Uni Graz stellt adäquate personelle Ressourcen für die administrative Unterstützung des AKGL zur Verfügung und stellt für die Aufgabenerfüllung erforderlichen finanziellen Ressourcen bereit (Personal-, Raum- und Sachaufwand). Aufgrund des bestehenden Arbeitsaufwandes (Stand September 2018) sind dem AKGL Personalressourcen in der Höhe von 1 VZÄ Büroleiter/in und 1 VZÄ Referent/in zugeordnet. Dem AKGL ist jedenfalls eine ausreichende Bürofläche mit angemessener technischer Ausrüstung sowie eine adäquate Besprechungsmöglichkeit für die Mitglieder am Gelände des Med Campus bzw. des LKH-Universitätsklinikums Graz zur Verfügung zu stellen.

(2) Die Leiterin bzw. der Leiter des AKGL-Büros hat eine entsprechende Hochschulbildung und Erfahrungen auf dem Gebiet der Gleichbehandlung aufzuweisen. Bei der Personalauswahl für das AKGL-Büro hat der AKGL das Vorschlagsrecht für die Stellenbesetzungen. Die jeweilige Stelleninhaberin bzw. der Stelleninhaber ist, soweit es um die Unterstützung des AKGL geht, nur an Weisungen und Beschlüsse des AKGL gebunden.



## **§ 35 Vernetzung und Erfüllung der Aufgaben des AKGL**

(1) AKGL-Mitglieder sowie das AKGL-Büro haben auch die Aufgabe der Vernetzung bzw. Kooperation mit den mit Gleichstellung, Diskriminierungsschutz und Frauenförderung befassten Institutionen anderer Universitäten, mit den in den Bundesministerien der Republik Österreich für Gleichbehandlungsfragen zuständigen Stellen sowie mit anderen in diesen Bereich tätigen Institutionen im In- und Ausland. Erfordert diese Vernetzungstätigkeit eine Reisebewegung, so ist diese Reisebewegung wie eine Dienstreise abzugelten.

(2) Die Erfüllung der (ehrenamtlichen) Aufgaben als Mitglied im AKGL ist als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten bzw. Dienstpflichten anzusehen und der Arbeits- bzw. Dienstzeit anzurechnen. Die Mitglieder des AKGL sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.

(3) Den Mitgliedern des AKGL ist nach Maßgabe der budgetären Mittel die Teilnahme an regelmäßigen Fortbildungen und Informationsveranstaltungen zu den Themenbereichen des AKGL im Sinne des § 37 Abs. 5 B-GIBG zu ermöglichen.

(4) Zur Verwirklichung des Grundsatzes des Gender Mainstreaming haben die Mitglieder des AKGL das Recht, maximal zu zweit an Sitzungen von Beiräten, Kommissionen und Kollegialorganen, die sich mit Personalangelegenheiten befassen, mit beratender Stimme und dem Recht auf Protokollerklärungen teilzunehmen. Der AKGL ist zeitgleich mit den jeweiligen Mitgliedern zu jeder Sitzung unter Gewährleistung des gleichen Informationsstandes einzuladen. Unterbleibt die Einladung, kann die Schiedskommission angerufen werden.

## **Teil IV: Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit familiären Pflichten**

### **§ 36 Allgemeines und Maßnahmen zur Vereinbarkeit**

(1) Die Med Uni Graz sieht die Berücksichtigung von familiären Betreuungspflichten (insbesondere Sorgepflichten gegenüber minderjährigen und pflegebedürftigen Angehörigen sowie gegenüber Lebensgefährtinnen und Lebensgefährten und Wahl- und Pflegekindern) bei der Gestaltung des Berufslebens bzw. des Studiums als ihre Verpflichtung an. Zu diesem Zwecke werden laufend Verbesserungen der Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf oder Studium mit familiären Betreuungspflichten getroffen.

(2) Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Wahrnehmung der gesetzlichen oder vertraglichen Möglichkeiten zur Herabsetzung der Wochendienstzeit oder Teilzeitbeschäftigung sowie die Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und die Pflegefreistellung bzw. Sonderfreistellung durch organisatorische Maßnahmen im Sinne einer individuellen Arbeitszeitgestaltung und einer flexiblen Arbeitszeitorganisation zu erleichtern. Arbeitszeitflexibilität ist für alle Angehörigen der Universität zu thematisieren. Daher ist bei der Verteilung von Arbeitsaufgaben, der Erstellung von Dienstplänen und der Festlegung der Arbeitszeiten insbesondere auf etwaige Betreuungspflichten bestmöglich Rücksicht zu nehmen.

(3) Bei sämtlichen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und familiären Verpflichtungen ist auf eine De-Stereotypisierung von Geschlechterrollen, auf die Vermeidung von Heteronormativität sowie auf die Möglichkeit teilbarer Führungsfunktionen zu achten.

(4) Die Med Uni Graz wirkt durch geeignete Maßnahmen darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit

Studium und Studienabschluss vereinbaren lassen.

(5) Das Rektorat wird angehalten Bedarfserhebungen zum Thema Vereinbarkeit durchzuführen, deren Ergebnisse in geeigneter Form durch die Universität veröffentlicht werden. Aufgrund der Ergebnisse und nach Maßgabe der finanziellen Mittel werden entsprechende Maßnahmen gesetzt.

(6) Die Med Uni Graz setzt nach Möglichkeit personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen zur Deckung des Bedarfes an Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Universitätsbedienstete und Studierende mit Betreuungspflichten von minderjährigen Kindern. Die Med Uni Graz strebt einem Ausbau bzw. eine Erweiterung der bestehenden Einrichtungen zur Kinderbetreuung an.

### **§ 37 Aufgaben der GENDER:UNIT**

(1) An der Med Uni Graz ist gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 UG eine OE zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung eingerichtet. Sie trägt die Bezeichnung „GENDER:UNIT“. Das Rektorat hat nach Maßgabe der budgetären Mittel für die personelle, räumliche und budgetäre Ausstattung dieser OE zu sorgen.

(2) Der Fokus wurde bei der strategischen Entwicklung der OE auf die Bereiche Gleichstellung, Frauenförderung und DiM gelegt. Daher hat die GENDER:UNIT insbesondere folgende Aufgaben:

- a. Unterstützung und Beratung der universitären Leitungsorgane und aller Universitätsangehörigen in Fragen der Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung sowie des DiM
- b. Durchführung von Projekten zur Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung sowie zum DiM
- c. GM-Projekte wie z.B. Gender Budgeting (= den Gender Aspekt in der Haushaltsführung zu berücksichtigen) an der Med Uni Graz zu konzeptionieren und umzusetzen
- d. Gender Controlling Projekte wie z.B. zahlenmäßige Erhebungen der Geschlechterverteilung an der Med Uni Graz (blickpunkt:gender)
- e. In Abstimmung mit der OE Personalentwicklung gezielte Frauenförderungsmaßnahmen zu konzeptionieren, durchzuführen und zu evaluieren
- f. In Abstimmung mit der OE Personalentwicklung spezielle karrierefördernde Weiterbildungsangebote für Frauen bereitzustellen
- g. Interne Weiterbildungsangebote zu Gender und Diversity bereitzustellen
- h. Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Hochschule und Beruf/Studium zu fördern und mit Angeboten und Projekten zu unterstützen (Servicestelle für Vereinbarkeit)
- i. Kinderbetreuungsangebote für Med Uni Angehörige (kinderCAMPUSbüro)
- j. Angebote, Beratung und Information für pflegende Angehörige und Dual Career Couples
- k. Angebote, Beratung und Information zum Thema Arbeit und Behinderung (Servicestelle für Menschen mit Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen)
- l. Frauennetzwerke (insbesondere durch Information und Reisekostenunterstützung) zu fördern
- m. Gendersensible Medizin/Forschung (durch Information, Hilfe bei der Antragstellung und Reisekosten) zu unterstützen
- n. Service, Information und Expertise für Med Uni Angehörige zu den Themen Gender und Diversity anzubieten (z.B. Unterstützung bei Forschungsanträgen)
- o. Information zu sämtlichen Frauenförderungsmaßnahmen (Stipendien), Veranstaltungen (Kongresse, Weiterbildung) bereitzustellen
- p. Kooperationen und Vernetzungen mit anderen mit Gleichstellung und Frauenförderung befassten universitären und nicht universitären Einrichtungen, Koordination gemeinsamer Angebote und Veranstaltungen

(3) Zur Umsetzung und weiteren Entwicklung vereinbarkeitsfördernder Maßnahmen ist eine Servicestelle für Vereinbarkeit (GENDER:UNIT) eingerichtet.

Zu den Aufgaben der Servicestelle für Vereinbarkeit gehören:

- a. Beratung des Rektorats und der Universitätsangehörigen bei Fragen zu Kinderbetreuung/Pflege/Vereinbarkeit
- b. Thematisierung der Vereinbarkeitsproblematik von Beruf/Studium und familiären Sorgepflichten
- c. Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung zum Thema Vereinbarkeit
- d. Vernetzung mit Institutionen und Personen mit ähnlichen und benachbarten Themenzuständigkeiten an der eigenen Universität
- e. Vernetzung mit für Vereinbarkeitsagenden zuständigen Institutionen/Personen anderer Universitäten und Hochschulen national und international und mit den im Bundesministerium für Vereinbarkeit zuständigen Stellen

(4) Die Servicestelle für Vereinbarkeit beinhaltet jedenfalls folgende Themenbereiche und Zuständigkeiten:

- a. Kinderbetreuungsagenden: kinderCAMPUS, Information und Vermittlung externer Betreuungsmöglichkeiten, bedarfsgerechte Betreuungsangebote (flexible Betreuungsmöglichkeiten, Ferienangebote etc.), pädagogische Projekte, Kooperationen, Vernetzung
- b. Service für pflegende Angehörige
- c. Dual Career Service
- d. Strategische Themensetzungen und Ziele (Charta Familie und Hochschule, Arbeitsgruppe Vereinbarkeit)

### **§ 38 Sonderurlaube und Karenz**

(1) Bei der Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und für die Pflegefreistellung bzw. Sonderfreistellung hat für alle Mitarbeiter/innen der Grundsatz zu gelten, dass die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- und Karenzierungsmöglichkeiten auch zur Erfüllung familiärer Verpflichtungen nicht zur unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung von Beschäftigten im Zusammenhang mit ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis führen darf.

(2) Im Sinne der gesellschaftlichen Gleichstellung und der Überwindung traditioneller Arbeitsteilung werden Mitarbeiter/innen über die Teilungsmöglichkeiten der Elternkarenz gezielt informiert und bei individuellen Teilungswünschen unterstützt. Die Inanspruchnahme von Elternkarenz und Teilzeit durch Männer wird ausdrücklich positiv bewertet und durch die Führungskräfte gutgeheißen und gefördert.

(3) Im Falle eines Wiedereinstieges sorgt die Medizinische Universität Graz für ein aktives Wiedereingliederungsmanagement und ausreichend Zeit für die Einarbeitung.

(4) Im Falle einer Karenzierung oder Arbeitszeitreduktion aus familiären Gründen bzw. Betreuungspflichten werden Ersatzkräfte zum frühestmöglichen Zeitpunkt zur Verfügung gestellt.

### **§ 39 Arbeitszeitmodelle und Telearbeit**

(1) Im Sinne einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind neben flexiblen Arbeitszeitmodellen auch alternative Arbeitszeitformen an der Universität anzustreben. Insbesondere weitere Formen der (Lebens-) Arbeitszeit wie Sabbatical, Bildungskarenz, Altersteilzeit und Telearbeit sollen im Sinne einer alternsgerechten Organisation daher auf Basis von zu implementierenden Richtlinien, abzuschließenden Betriebsvereinbarungen sowie weiterer interner Regelungen ermöglicht werden.

(2) Führungskräfte gestalten die Vereinbarungen bzw. Entscheidungsprozesse über individuelle Arbeitszeitmodelle innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit für alle Bediensteten transparent. Darüber hinaus sind bei Arbeitszeitveränderungen auch die

Aufgabenbereiche neu zu vereinbaren und der Ist-Situation anzupassen.

(3) Führungskräfte berücksichtigen die zeitlichen Erfordernisse, die sich aus Betreuungspflichten ergeben, in der Form, dass daraus keine Benachteiligung für die Laufbahn und Karriere der Mitarbeiter/innen abgeleitet werden kann.

(4) Führungskräfte organisieren tunlichst OE-interne dienstliche Besprechungen, Arbeitstagungen und Jour fixe in der Weise, dass allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unabhängig vom Ausmaß ihrer Arbeitszeit und Betreuungspflicht die Teilnahme möglich ist und ein transparenter Informationsfluss gewährleistet wird.

(5) Telearbeit ist bei sachlichem Bedarf prinzipiell für alle Arbeitnehmer/innen – insbesondere im nichtklinischen Bereich – der Med Uni Graz möglich, sofern dienstliche und organisatorische Gründe nicht entgegenstehen. Sowohl die mit dem Arbeitsplatz der/des Betreffenden verbundenen Aufgaben als auch der Telearbeitsplatz müssen für Telearbeit geeignet sein.

(6) Im Rahmen der Telearbeitsvereinbarung sind die Wochentage festzulegen, an denen Telearbeit geleistet wird. Der Anteil der an der Med Uni Graz zu verrichtenden Arbeitszeit beträgt im Regelfall mindestens 50 %.

(7) Die konkrete Ausgestaltung der Verteilung der Arbeitszeit zwischen betrieblichem Arbeitsplatz und dem Telearbeitsplatz ist zwischen dem/der Dienstvorgesetzten und dem/der Mitarbeiter/in schriftlich zu vereinbaren. Die konkrete Ausgestaltung der Telearbeit ist zwischen dem/der Mitarbeiter/in und der Med Uni Graz in einer schriftlichen Vereinbarung als Nachtrag/Sideletter zum Arbeits- bzw. Dienstvertrag festzulegen.

(8) Über den Antrag entscheidet das Rektorat nach Rücksprache mit dem/der Dienstvorgesetzten.

(9) Auf Telearbeit besteht kein Rechtsanspruch, eine allfällige Gewährung zur Telearbeit und weitere Details zur Telearbeit sind in einer entsprechenden Richtlinie des Rektorats festzulegen.

## **Teil V: Schlussbestimmungen**

### **§ 40 Umsetzungsbestimmungen**

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

(2) Der bislang erreichte Standard der Geschlechtergleichstellung sowie der Chancengleichheit ist verpflichtend und muss kontinuierlich ausgebaut werden. Weiters anerkennen die in Abs. 1 genannten Organe die Notwendigkeit, bewusstseinsbildende Maßnahmen zu setzen und von Diskriminierungen betroffenen Personen die Möglichkeit zu geben, ihre Rechte durchzusetzen und dabei auch konkrete und zielführende Unterstützung zu finden.

(3) Jede Form von diskriminierendem Vorgehen und Verhalten auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, der physischen und psychischen Fähigkeiten, der sexuellen Orientierung oder sonstiger Behinderung stellt eine Verletzung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten dar und ist entsprechend den (dienst- oder arbeits-) rechtlichen Vorschriften zu sanktionieren. Personen, die in anderen Rechtsverhältnissen zur Med Uni Graz stehen, unterliegen auch dieser Regelung.

(4) Die Umsetzung der Maßnahmen zur Erreichung der de facto Gleichberechtigung von

Frau und Mann in allen Verwendungsgruppen nach Dienstrecht bzw. Kollektivvertrag und in allen Funktionen zählt zu den sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten.

### **§ 41 Erhebung der Geschlechterverteilung**

(1) Die Geschlechterverteilungen sind alle 2 Jahre (jeweils in ungeraden Jahren) gesondert zu erheben. Erhoben werden jeweils die Jahresdurchschnittswerte.

(2) Der jeweilige Ist-Zustand soll tabellarisch gegliedert, erhoben, dokumentiert und veröffentlicht werden, wobei insbesondere auf die Geschlechterdisparitäten unter den Beschäftigten und Studierenden Bedacht zu nehmen ist.

(3) Die Anteile von Frauen und Männern werden für die Med Uni Graz insgesamt und in allen Verwendungsgruppen sowie für alle bestehenden Organisationseinheiten, Abteilungen, Zentren (im klinischen und nichtklinischen Bereich) sowie für alle Verwaltungseinheiten und andere sonstige Einrichtungen der Med Uni Graz gesondert erhoben und ausgewiesen.

(4) Bei der Erhebung ist darauf Bedacht zu nehmen, dass sämtliche Anteile zahlenmäßig und prozentmäßig ausgewiesen werden sowie eine separate Aufteilung getrennt nach befristeten und unbefristeten Bediensteten und nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung ermittelt und ausgewiesen werden kann.

### **§ 42 Gleichstellungs-Monitoring**

(1) Zur Gewährleistung von Transparenz und um die Ziele des Gender Budgeting zu verfolgen, richtet die Med Uni Graz ein Gleichstellungs-Controlling ein. Als Grundlage erfolgt ein Gleichstellungs-Monitoring, d.h. eine geschlechtsspezifische Datenerhebung, Datenaufbereitung und eine geschlechterspezifische Analyse durch die GENDER:UNIT. Für die Erfüllung dieser Aufgaben werden vom Rektorat nach budgetären Möglichkeiten Personalressourcen zur Verfügung gestellt.

### **§ 43 Berichtspflichten**

(1) Hinsichtlich der Berichtspflichten gelten grundsätzlich die Leistungsvereinbarung mit dem für die Universitäten zuständigen Ministerium sowie die Bestimmungen der Wissensbilanzverordnung.

(2) Vom dafür zuständigen Rektoratsmitglied wird auf Basis der Erhebungen gemäß § 41 Abs. 1 GLP und der Berichte der GENDER:UNIT alle zwei Jahre ein Bericht über die Auswirkungen der Gleichbehandlungsmaßnahmen auf das tatsächliche Ziel der Gleichstellung und die zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie getroffenen Maßnahmen erstellt.

(3) Die Analyse und der Bericht sind auch den Betriebsräten für das wissenschaftliche und das allgemeine Personal und dem AKGL zu übermitteln.

(4) Sämtliche Erhebungsergebnisse werden eingehend im Rektorat im Beisein des AKGL analysiert, um weitere zukünftig notwendige Maßnahmen (insbesondere die Setzung konkreter neuer Prozentzahlen für realistische Zielsetzungen sowie adaptierter Vorgaben bei festgestellter Stagnation des jeweiligen Gleichstellungsziels) zu formulieren und zu implementieren.

### **§ 44 Inkrafttreten**

(1) Der GLP der Med Uni Graz tritt am Tage nach seiner Veröffentlichung im Mitteilungsblatt in Kraft.

(2) Vier Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplans überprüfen der AKGL, das

Rektorat und der Senat gemeinsam die Wirksamkeit des Gleichstellungsplans.