



# Mitteilungsblatt

---

DER MEDIZINISCHEN UNIVERSITÄT WIEN  
STUDIENJAHR 2009/2010  
AUSGEGEBEN AM 30.11.2009  
1. STÜCK; NR. 1

## SATZUNG

1. ÄNDERUNG DES X. ABSCHNITTS DER SATZUNG DER  
MEDIZINISCHEN UNIVERSITÄT WIEN (FRAUENFÖRDERUNGSPLAN)

# 1. Änderung des X. Abschnitts der Satzung der Medizinischen Universität Wien (Frauenförderungsplan)

Der Senat der Medizinischen Universität Wien hat gemäß § 19 Abs. 2 Z 6 UG in seiner Sitzung am 25.9.2009 auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (§ 44 UG) und des Rektorats die Änderungen der Präambel sowie der §§ 5 Abs. 2, 7 Abs.3, 9 Abs. 2, 15, 18, 25 Abs. 5, 27 Abs. 6 und 39 Abs. 2 des X. Abschnitts der Satzung beschlossen. Zur leichteren Lesbarkeit wird der Frauenförderungsplan im die Änderungen eingearbeiteten Volltext kundgemacht.

## X. Abschnitt Frauenförderungsplan der Medizinischen Universität Wien

### A. Allgemeine Bestimmungen

- § 1. Geschlechtergerechte Sprache
- § 2. Frauenförderungsgebot
- § 3. Gender Mainstreaming
- § 4. Dokumentation von gleichstellungsrelevanten Daten- und Informationsmaßnahmen
- § 5. Erhebung der Frauenquoten
- § 6. Evaluation und Qualitätssicherung (vgl. § 14 Abs. 2 UG)

### B. Forschung

- § 7. Förderung der Forschung von Frauen
- § 8. Erhebungspflichten zur Forschungsförderung von Frauen

### C. Lehre

- § 9. Frauen in der Lehre
- § 10. Lehrbeauftragte und Gastvortragende
- § 11. Evaluierung der Lehre

### D. Frauenforschung und Gender Studies

- § 12. Gleichwertigkeit
- § 13. Lehre im Bereich von Frauenforschung und Gender Studies

### E. Studierende

- § 14. Erhöhung des Frauenanteils
- § 15. Stipendien
- § 16. Vereinbarkeit von Studium und Betreuungspflichten

### F. Personal- und Organisationsentwicklung

#### I. Allgemeines

- § 17. Entwicklungsplan

#### II. Personalaufnahmeverfahren

- § 18. Allgemeines – Erfüllung des Frauenförderungsgebotes
- § 19. Ausschreibung

§ 20. Kompetenzen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bei Ausschreibungen

§ 21. Suche nach geeigneten Frauen

§ 22. Wiederholung der Ausschreibung

§ 23. Allgemeine Bestimmungen zum Auswahlverfahren

§ 24. Bewerbungsgespräche

§ 25. Auswahlkriterien

§ 26. Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

*III. Karriereplanung, Aus-, Weiter- und Fortbildung*

§ 27. Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben

§ 28. Aus-, Weiter- und Fortbildung

§ 29. Beruflicher Aufstieg

§ 30. Zusammensetzung von Kommissionen

§ 31. Frauen in der universitären Verwaltung

§ 32. Externe Beratung

**G. Arbeitsumfeld und Schutz der Würde am Arbeitsplatz**

§ 33. Arbeitszeit

§ 34. Kinderbetreuung, Kinderbetreuungsbeauftragte/r, Kinderbetreuungsanlaufstelle

§ 35. Menschengerechte Arbeitsbedingungen

§ 36. Sicherheit am Universitätsgelände

**H. Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Gleichstellung, Frauenförderung und Gender Studies**

§ 37. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

§ 38. Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, Kontaktfrauen

§ 39. Ressourcen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

§ 40. Stabsstelle für Gender Mainstreaming (§ 19 Abs. 2 Z 7 UG)

§ 41. Vernetzung

**I. Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme**

§ 42. Budgetangelegenheiten

§ 43. Anreizsysteme

**J. Umsetzung**

§ 44. Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung

**K. Schlussbestimmungen**

§ 45. Öffentlichkeitsarbeit

§ 46. Verantwortung

§ 47. Fristen

### Präambel

Die Medizinische Universität Wien bekennt sich zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Geschlechts, des Alters, oder der sexuellen Orientierung und zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen. Sie erachtet diese Anliegen als gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen. Gleichstellung und Frauenförderung haben ihren adäquaten Niederschlag in Personalpolitik, Forschung und Lehre sowie in den Zielvereinbarungen zu finden. Zudem muss die Gleichstellung der Geschlechter bei Entscheidungsprozessen sowie in operativen und strategischen Gremien berücksichtigt werden. Bemühungen, die faktische Gleichstellung von Männern und Frauen zu erreichen, sollen sich auch finanziell lohnen. Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages sind daher im Rahmen der Zielvereinbarungen zu berücksichtigen. Im Fall der Diskriminierung kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die Schiedskommission anrufen.

### A. Allgemeine Bestimmungen Geschlechtergerechte Sprache

§ 1. Alle Organe und Angehörigen der Medizinischen Universität Wien bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Reden und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen einer geschlechtergerechten Sprache. In allen Schriftstücken und mündlichen Äußerungen sind entweder explizit die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden.

### Frauenförderungsgebot

§ 2. (1) Maßnahmen der Frauenförderung dienen dazu, bestehende Unterrepräsentationen von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen, in allen Funktionen und Tätigkeiten zu beseitigen.

(2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten in der jeweiligen Kategorie weniger als 40 % beträgt (§ 11 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz [B-GlBG], BGBl. Nr. 100/1993, i.d.j.g.F.).

(3) Frauen sind bei Bewerbungen, beim beruflichen Aufstieg und bei der Aus- und Weiterbildung (§§ 11b bis 11d B-GlBG) bei gleicher Qualifikation wie der bestgeeignete Mitbewerber so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis eine 40% Quote erreicht ist. Dies gilt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Diese Gründe dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben (§ 11b Abs. 2 B-GlBG; insbesondere ist die Heranziehung des Familienstandes oder von Unterhaltsverpflichtungen unzulässig).

(4) Alle Universitätsangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches das Frauenförderungsgebot zu berücksichtigen.

### Gender Mainstreaming

§ 3. (1) Gender Mainstreaming erfordert die Einbeziehung der Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung in alle Tätigkeiten, Maßnahmen und Entscheidungsprozesse der Universität, insbesondere durch die obersten Organe wie Universitätsrat, Rektor/Rektorin und Senat (§§ 20 bis 25 UG).

(2) Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming hat die Medizinische Universität Wien auf die Expertise des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und der Stabsstelle für Gender Mainstreaming zurückzugreifen.

(3) Das Rektorat hat für die regelmäßige Abhaltung von Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen über die Themen, Maßnahmen und Organe der Gleichstellung zu sorgen. Dabei sollen insbesondere auch Führungskräfte adressiert werden.

#### Dokumentation von gleichstellungsrelevanten Daten und Informationsmaßnahmen

§ 4. (1) Der Anteil von Frauen am Universitätsleben und ihre Beiträge zu Forschung, Lehre und Verwaltung sind regelmäßig in den Medien der Medizinischen Universität Wien zu dokumentieren.

(2) Die Internet-Homepage der Medizinischen Universität Wien soll Hyperlinks zu frauenrelevanten Informationen, zum Frauenförderungsplan, Angaben zum Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und zur Stabsstelle für Gender Mainstreaming enthalten.

(3) In den Geschäftseinteilungen, Vorlesungsverzeichnissen und Telefonverzeichnissen, etc., sind die Namen, Adressen und E-Mail-Adressen der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, der Kontaktfrau, der Stabsstelle für Gender Mainstreaming und weiterer Einrichtungen (z.B. Anlaufstelle in Fällen sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung und Mobbing, Kinderbetreuungsbeauftragte/r) unter Anführung der jeweiligen Funktion aufzunehmen. Für eine entsprechende Beschilderung der Büros der mit Fragen der Gleichstellung befassten Einrichtungen ist zu sorgen.

(4) Die Medizinische Universität Wien stellt die unter Abs. 3 genannten Informationen

- a) der für Studienangelegenheiten zuständigen Organisationseinheit;
- b) der für Personalangelegenheiten zuständigen Organisationseinheit.
- c) den Studierenden im Zuge der Studieneingangsphase und neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Welcome-Day zur Verfügung.

### Erhebung der Frauenquoten

§ 5. (1) Die Frauenquoten sind jährlich für alle Organisationseinheiten in absoluten Zahlen und in Prozentsätzen zu erheben. Der Stichtag für die Ersterhebung aufgrund der Eröffnungsbilanz ist der 01.01.2004.

(2) Zu erheben sind die Quoten für:

- a) Studierende, Absolventinnen und Absolventen der einzelnen Studienrichtungen nach folgenden relevanten Kategorien:
  - Studienanfängerinnen und Studienanfänger;
  - Abschlüsse der einzelnen Studien, getrennt nach Erstabschlüssen und Zweitabschlüssen.
  - Abschlüsse der einzelnen Studienabschnitte;
- b) Forschungsstipendiatinnen und Forschungsstipendiaten
- c) Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung;
- d) Oberärztinnen und Oberärzte
- e) Wissenschaftliches Universitätspersonal (§ 94 Abs. 2 UG). Der Frauenanteil ist getrennt nach befristet und unbefristet sowie Voll- und Teilzeitbeschäftigten wie folgt zu ermitteln:
  - für das am Ende des Implementierungszeitraums des UG vorhandene und übergeleitete Personal aufgeschlüsselt in alle zu diesem Zeitpunkt vorhandenen Personalkategorien und Bedienstetengruppen;
  - für das ab dem 01.01.2004 neu aufgenommene Personal im Arbeitsverhältnis zur Universität aufgeschlüsselt in Universitätsprofessorinnen/Universitätsprofessoren, habilitierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb und nicht habilitierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb, sowie nach allfälligen im Rahmen der Satzung oder der Kollektivverträge gestalteten Differenzierungen.
- f) Lehrende. Der Frauenanteil der an der Medizinischen Universität Wien Lehrenden inklusive der Lehrbeauftragten ist für jede Studienrichtung und Organisationseinheit nach den jeweils bestehenden Typen von Lehrveranstaltungen getrennt zu erheben.
- g) Allgemeines Universitätspersonal (§ 94 Abs. 3 UG). In der Personengruppe der allgemeinen Universitätsbediensteten ist der Frauenanteil getrennt nach befristet und unbefristet sowie Voll- und Teilzeitbeschäftigten gesondert zu ermitteln.
  - für das beim Ende des Implementierungszeitraums des UG vorhandene und übergeleitete Personal aufgeschlüsselt in alle zu diesem Zeitpunkt vorhandenen Personalkategorien und Bedienstetengruppen;
  - für das ab dem 01.01.2004 neu aufgenommene Personal im Arbeitsverhältnis zur Universität jeweils nach Verwendungsgruppen und Qualifikationsstufen.
- h) Sonstige Bereiche. Die Frauenquote ist zu erheben bei
  - Habilitationen;
  - Bewerbungen, Aufnahmen, Verlängerungen, Bestellungen, Überstellungen in andere Verwendungsgruppen, Versetzungen, einvernehmlichen Auflösungen von Dienstverhältnissen, Kündigungen, Entlassungen, jeweils getrennt für die unter lit. a-f genannten Personengruppen.
- i) Nach Maßgabe der Zielvereinbarungen gemäß § 22 Abs.1 Z 6 UG sind von den Organisationseinheiten die Frauenquoten hinsichtlich folgender Bereiche zu erheben:
  - Vergabe von Forschungsmitteln, Vergabe von sonstigen Mitteln, Zugang zu Großgeräten, Laborflächen, technischem Personal, und Zuweisung von Mitteln für die forschungsbezogene Weiterbildung;

- Vergabe von Mitteln für die nicht forschungsbezogene Weiterbildung;
- Vergabe von Reisekostenzuschüssen;
- Vergabe von Fördermitteln (z.B. Stipendien) entsprechend ihrem Anteil am Personal;
- Teilnahme an Veranstaltungen zur Aus- und Weiterbildung;
- Zuteilung von Dienstzimmern (Größe, eigene bzw. mit anderen geteilte Räumlichkeiten), aufgeschlüsselt nach personalrechtlichen Kategorien.

### **Evaluation und Qualitätssicherung (vgl. § 14 Abs. 2 UG)**

§ 6. Die Medizinische Universität beauftragt zumindest jedes 5. Jahr auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eine fach einschlägige Forschungseinrichtung mit der Erstellung einer Studie zur Evaluierung der Frauenförderung an der Universität. Diese Studie wird im Mitteilungsblatt und im Leistungsbericht der Medizinischen Universität Wien veröffentlicht. Eine von den Autorinnen/Autoren erstellte Kurzfassung wird in einen allfälligen Forschungsbericht der Medizinischen Universität Wien aufgenommen.

## **B. Forschung**

### **Förderung der Forschung von Frauen**

§ 7. (1) Die Medizinische Universität Wien hat bei Stipendien und Studienförderung Frauen bei gleicher Qualifikation besonders zu berücksichtigen. Es sind Mittel für Dissertationen im Bereich der Frauenforschung und Gender Studies vorzusehen.

(2) Die Organisationseinheiten haben bei gleicher Qualifikation bei der Vergabe von Mitteln für die Forschungsförderung Frauen besonders zu berücksichtigen.

(3) Bei der Vergabe von Forschungsmitteln und Laborflächen sind Frauen bei gleicher Qualifikation besonders zu berücksichtigen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist auf Wunsch der Beteiligten in allfälligen für die Vergabe eingesetzten Arbeitsgruppen beratend beizuziehen.

### **Erhebungspflichten zur Forschungsförderung von Frauen**

§ 8. Die Frauenquote und 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 forschungsbezogene Weiterbildung sind nach Maßgabe der Zielvereinbarungen zu erheben und auszuweisen. Wird die Frauenquote in einem Bereich nicht erreicht, sind die dafür ausschlaggebenden Gründe darzulegen.

## **C. Lehre**

### **Frauen in der Lehre**

§ 9. (1) Der Anteil der weiblichen Lehrenden an der Gesamtzahl der Lehrenden in sämtlichen Studienrichtungen und Organisationseinheiten ist in allen Kategorien auf mindestens 40% zu erhöhen, sofern dies nach Maßgabe des jeweiligen Personalstandes und der rechtlichen Rahmenbedingungen möglich ist.

(2) Werden Frauen bei der Beteiligung an Lehre im Vergleich zu Männern ungleich behandelt, ist dies auf Wunsch des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen schriftlich zu begründen.

#### **Lehrbeauftragte und Gastvortragende**

§ 10. (1) Bei Lehrbeauftragten und Gastvortragenden ist eine Erhöhung des Frauenanteils anzustreben, mindestens jedoch sind 15 % des für Gastvortragende vorgesehenen Budgets der jeweils zuständigen Organisationseinheiten für die Einladung von Frauen vorzusehen.

(2) Bei der Prioritätenreihung der Lehrbeauftragten und Gastvortragenden sind auch Frauenforschung und Gender Studies zu berücksichtigen.

#### **Evaluierung der Lehre**

§ 11. (1) Bei der Evaluierung der Lehre ist zu erheben, 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 unkritische Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen etc).

(2) Es ist zu erheben, ob in der Lehre bzw. im Rahmen des Curriculums Themenstellungen oder Lehrveranstaltungen aus den Bereichen Frauenforschung und Gender Studies z.B. auch als Wahlfach angeboten oder als freies Wahlfach empfohlen wurden.

#### **D. Frauenforschung und Gender Studies**

##### **Gleichwertigkeit**

§ 12. (1) Wissenschaftliche Themen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung sind im Rahmen von Qualifikationsbeurteilungen (z.B. in Habilitationsverfahren, Berufungsverfahren) innerhalb des wissenschaftlichen Faches grundsätzlich als gleichwertig mit anderen Forschungsbereichen anzusehen.

(2) Forschungsprojekte, die sich mit Fragestellungen, Methoden und Ergebnissen aus diesem Bereich beschäftigen, werden bei der Mittelvergabe im Rahmen der Zielvereinbarungen als gleichwertig mit Arbeiten zu anderen Forschungsthemen behandelt.

(3) Die Medizinische Universität Wien fördert die Integration, den Aufbau und Ausbau von Frauenforschung und Gender Studies (*Women's Health and Gender-based Medicine*).

#### **Lehre im Bereich von Frauenforschung und Gender Studies**

§ 13. (1) Bei der Gestaltung der Curricula ist die grundsätzliche Gleichwertigkeit der Frauen- und Geschlechterforschung mit anderen Forschungsbereichen zu berücksichtigen.

(2) Auf die Integration von Themenstellungen der Frauenforschung und Gender Studies in die Pflicht- und Wahlfächer ist zu achten.

(3) Die für die Erlassung der Curricula zuständigen Organe übermitteln jeden Entwurf zur Änderung oder Erlassung eines Curriculums dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie der Stabsstelle für Gender Mainstreaming zur Stellungnahme vor der Beschlussfassung durch den Senat.

(4) Für ein Mindestausmaß von sechs Semesterwochenstunden pro Semester Lehre aus den Bereichen Frauenforschung und Gender Studies ist die Bedeckung aus dem regulären Budget der Organisationseinheit vorzusehen.

(5) Die zuständigen Organe der Universität haben im Rahmen des ihnen zugewiesenen Stunden- bzw. Budgetkontingents jeweils ein angemessenes, auf fächerübergreifende Kooperation abzielendes Sonderkontingent für Lehrveranstaltungen mit Inhalten aus den Bereichen Frauenforschung und Gender Studies zur Verfügung zu stellen. Vorschläge zur Verteilung erstattet die Stabsstelle für Gender Mainstreaming.

## **E. Studierende**

### **Erhöhung des Frauenanteils**

§ 14. Die Medizinische Universität Wien setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Frauen.

### **Stipendien**

§ 15. Stipendienangebote sind in geeigneter Weise einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen. Frauen sind dabei zur Bewerbung gesondert aufzufordern. Die Medizinische Universität Wien hat sich um die Anwerbung zusätzlicher Stipendien für Frauen zu bemühen. Generell ist darauf hinzuwirken, dass Stipendien durch Mutterschutz, Erziehungsurlaub oder durch Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen werden können und die Altersgrenze für Stipendien bei familiären Belastungen hinaufgesetzt wird.

### **Vereinbarkeit von Studium und Betreuungspflichten**

§ 16. (1) Die Medizinische Universität Wien hat darauf hinzuwirken, dass Schwangerschaft, Elternschaft und die Betreuung pflegebedürftiger naher Angehöriger mit Studium und Studienabschluss vereinbar sind.

(2) Die Pflege von nahen Angehörigen ist ein Beurlaubungsgrund für Männer und Frauen i.S.d. § 67 Abs. 1 UG.

(3) Das prüfungsrelevante Lehrangebot ist zeitlich so festzulegen, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen zu vereinbaren ist, soweit der Krankenhausbetrieb dadurch nicht beeinträchtigt wird. Parallelveranstaltungen sollen zu unterschiedlichen Terminen angeboten werden. Studierende Eltern sind bei der Wahl der Termine bevorzugt zu berücksichtigen.

## F. Personal- und Organisationsentwicklung

### *I. Allgemeines*

#### Entwicklungsplan

§ 17. Rektorat, Senat und Universitätsrat haben bei der Entscheidung über die fachliche Widmung von freien Stellen für Universitätsprofessorinnen/Universitätsprofessoren (§ 98 Abs. 1 UG) auf die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung Bedacht zu nehmen.

### *II. Personalaufnahmeverfahren*

#### Allgemeines – Erfüllung des Frauenförderungsgebotes

§ 18. (1) Entsprechend dem Frauenfördergebot (§ 41 UG; § 11 B-GIBG) ist der Anteil von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen sowie in allen Funktionen und Tätigkeiten an der Medizinischen Universität Wien auf zumindest 40% anzuheben bzw. ein Anteil von 40% zu erhalten.

(2) Bei der Besetzung von Stellen, die aus Drittmitteln finanziert werden, sind die Richtlinien des Frauenförderungsplanes anzuwenden.

(3) Bei der Vergabe von Stellen an studentische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Frauen gemäß ihrem Anteil an den Studierenden des jeweiligen Faches bei entsprechender Bewerbungslage zu berücksichtigen.

#### Ausschreibung

§ 19. (1) Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Leitungsfunktionen haben den Zusatz zu enthalten: „Die Medizinische Universität Wien strebt eine Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen und beim allgemeinen Universitätspersonal insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“ Bei bestehender Unterrepräsentation ist nach Maßgabe des § 22 Abs. 2 der Satz anzufügen: „Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.“

(2) Bei der Ausschreibung von Stellen für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren in Fachgebieten, in denen bereits mit frauenspezifischen Themen und Forschungen verbundene Lehrveranstaltungen im Studienplan verankert sind, ist auf diesen Umstand hinzuweisen und eine Kompetenz auf diesem Bereich als relevantes Auswahlkriterium zu fordern.

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

(4) Die Medizinische Universität Wien hat unter Einbindung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen nach Möglichkeit Ausschreibungen von Stellen und Funktionen von Beschäftigten, die aus gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Gründen vom Dienst abwesend sind, bekannt zu machen. Entfällt eine Ausschreibung (§ 107 Abs. 2 UG), ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in Kenntnis zu setzen.

### **Kompetenzen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bei Ausschreibungen**

§ 20. (1) Die Ausschreibungstexte sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen spätestens 14 Tage vor der Veröffentlichung der Ausschreibung nachweislich zur Kenntnis zu bringen.

(2) Ausschreibungstexte unterliegen dem Kontrollrecht des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen. Hat dieser Grund zur Annahme, dass ein Ausschreibungstext eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bewirkt oder den Vorgaben von § 23 widerspricht, so ist er berechtigt, innerhalb von zwei Wochen die Schiedskommission anzurufen. Die Durchführung der Ausschreibung ist bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig.

(3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kann vor der Beschwerde an die Schiedskommission binnen einer Woche einen schriftlich begründeten Einwand an den Rektor richten. Im Fall des Beharrens beginnt die zweiwöchige Frist für die Anrufung der Schiedskommission mit dem Tag des Einlangens der diesbezüglichen Entscheidung beim Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu laufen.

### **Suche nach geeigneten Frauen**

§ 21. Die Medizinische Universität Wien hat die Ausschreibung geeigneten Bewerberinnen zugänglich zu machen, indem sie sie in internationalen Foren und im Internet veröffentlicht.

### **Wiederholung der Ausschreibung**

§ 22. (1) Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, die die gesetzlichen Voraussetzungen und Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen auf Anfrage eine Darstellung jener Maßnahmen zu übermitteln, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung anzuregen.

(2) Die Ausschreibung ist vor Beginn des Auswahlverfahrens zu wiederholen, wenn der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in seiner Stellungnahme nicht darauf verzichtet. Zu diesem Zweck erstellt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Richtlinien, die im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Wien zu veröffentlichen sind.

### **Allgemeine Bestimmungen zum Auswahlverfahren**

§ 23. Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich die Liste der eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen und die Möglichkeit zur rechtzeitigen Einsicht in die Bewerbungsunterlagen zu geben.

### **Bewerbungsgespräche**

§ 24. (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 Bewerberinnen und Bewerber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.

(2) Alle Bewerberinnen, die die gesetzlichen Voraussetzungen und die Aufnahmeerfordernisse erfüllen sowie den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, sind einzuladen.

(3) In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z.B. einer ungewöhnlich großen Anzahl an Bewerbungen) ist die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen zu reduzieren. Die Auswahl der einzuladenden Bewerberinnen erfolgt auf Basis der Qualifikation und in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen anhand einer gemeinsam zu erstellenden Kriterienliste auf Grundlage des Ausschreibungstextes und der Arbeitsplatz-/Aufgabenbeschreibung.

(4) Im Auswahlverfahren haben frauendiskriminierende Fragestellungen (z.B. über die Familienplanung oder Dienstort des Ehemannes) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.

#### Auswahlkriterien

**§ 25.** (1) Im Ausschreibungstext nicht genannte Aufnahmeerfordernisse dürfen bei der Auswahl grundsätzlich nicht herangezogen werden.

(2) Ist ausnahmsweise in einem Personalaufnahmeverfahren die Entwicklung von Hilfskriterien zur Entscheidungsfindung unerlässlich, so dürfen diese nicht unsachlich sein. Hilfskriterien dürfen nicht dazu führen, dass von den im Ausschreibungstext angeführten Qualifikationserfordernissen abgegangen wird. Sie müssen ein taugliches Mittel zur Entscheidungsfindung darstellen, d.h. Aspekte, die keine Aussagekraft hinsichtlich der künftigen Tätigkeit haben, dürfen nicht herangezogen werden. Die Notwendigkeit der Heranziehung von Hilfskriterien und die so zustande gekommene Personalentscheidung sind auf Anfrage gegenüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen schriftlich und nachvollziehbar zu begründen.

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

(4) Ist der Frauenanteil gem. § 22 Abs. 2 noch nicht erreicht und wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, so hat das vorschlagsberechtigte Organ auf Anfrage des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder einzelnen Bewerberin unter Bezugnahme auf die Kriterien des Ausschreibungstextes darzulegen.

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

### Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

§ 26. (1) Werden im Berufungsverfahren Kandidatinnen oder Kandidaten einbezogen, die sich nicht beworben haben (§ 98 Abs. 2, 2. Satz UG), 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 fristgerecht zu jeder Sitzung der Berufungskommission zu laden. Unterbleibt die Ladung, hat die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Beratung und Beschlussfassung neuerlich durchzuführen.

Ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen verhindert an einer Sitzung teilzunehmen, so muss dies der Berufungskommission schriftlich mitgeteilt werden.

(3) Bewerberinnen, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen. Mit ihnen sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.

(4) Die Rektorin/Der Rektor hat in allen Berufungsverhandlungen die Verhandlungspartner/innen auf die Frauenquote in der betreffenden Organisationseinheit und auf die gegebenenfalls damit verbundenen rechtlichen Vorgaben (insb. das Frauenförderungsgebot) hinzuweisen.

### *III. Karriereplanung, Aus-, Weiter- und Fortbildung*

#### **Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben**

§ 27. (1) Bei der Festlegung der Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben (i.d.F. Dienstpflichten), dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der geschlechterorientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen.

(2) Die Verwendung hat so zu erfolgen, dass den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen durch Erbringung wissenschaftlicher Leistungen der Erwerb von weiterführenden Qualifikationen ermöglicht wird.

(3) Für eigene Forschungstätigkeit sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen ausschließliche und zusammenhängende Forschungszeiten einzuräumen.

(4) Die Vorgesetzten haben Mitarbeiterinnen im wissenschaftlichen Bereich zur Dissertation bzw. Habilitation zu ermutigen.

(5) In Eignungsabwägungen, Dienstbeschreibungen, Beurteilungen und Zeugnissen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für die weiblichen Beschäftigten ergibt.

(6) Zu Mitarbeitergesprächen zwischen MitarbeiterInnen und Vorgesetzten kann von beiden Seiten je eine Vertrauensperson beigezogen werden. Als Vertrauensperson kommen Mitglieder des Betriebsrates, des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen oder sonstige Bedienstete der Medizinischen Universität Wien in Betracht.

### **Aus-, Weiter- und Fortbildung**

**§ 28.** (1) Die Vorgesetzten haben alle Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an einschlägige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu motivieren. Sie haben dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeiterinnen, einschließlich der teilzeitbeschäftigten, auch während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte informiert werden.

(2) Die Vorgesetzten haben geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf deren begründeten Wunsch die Teilnahme an allen der Karriereplanung dienenden Veranstaltungen wissenschaftlichen oder berufsfördernden Inhalts sowie gegebenenfalls Freistellungen oder Dienstzeit- bzw. Arbeitszeitänderungen zu ermöglichen, sofern dem nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen. Diese dienstlichen Interessen sollten schriftlich begründet werden müssen und den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zur Kenntnis gebracht werden.

(3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Arbeitsplatz und Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten geboten wie Vollzeitbeschäftigten.

(4) Wird dem Wunsch auf Teilnahme an einer derartigen Veranstaltung nicht entsprochen, ist dies gegenüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen auf dessen Ersuchen schriftlich zu begründen. Dieser kann im Fall des Verdachts einer Diskriminierung die Schiedskommission anrufen.

(5) Wenn die Universität Aus- und Weiterbildungsprogramme anbietet, so ist bei deren Planung nach Maßgaben der budgetären Mittel auf eine Vereinbarkeit mit Betreuungspflichten Bedacht zu nehmen (z.B. Möglichkeit der Kinderbetreuung).

### **Beruflicher Aufstieg**

**§ 29.** (1) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist über die Betrauung von allgemeinen Universitätsbediensteten mit Leitungsfunktionen und Entscheidungen über Verwendungsänderungen und Beförderungen vom entscheidungszuständigen Organ rechtzeitig zu informieren.

(2) Teilzeitbeschäftigung darf bei der Entscheidung über den beruflichen Aufstieg nicht benachteiligend als Kriterium herangezogen werden. Leitungsfunktionen sollen grundsätzlich auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sein, falls dies mit den Aufgaben und der zu übernehmenden Verantwortung einer Leitungsfunktionsträgerin vereinbar ist.

(3) Bei gleicher Eignung ist Bewerberinnen um die Stelle nach Maßgabe der § 11b und § 11c B-GlBG der Vorrang einzuräumen, sofern nicht im Einzelfall in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe im Sinne der Rechtsprechung des EuGH unter Bedachtnahme auf § 4 B-GlBG überwiegen.

### Zusammensetzung von Kommissionen

**§ 30.** Bei der Zusammensetzung von Berufungskommissionen (§ 98 Abs 4 UG) sowie von Habilitationskommissionen (§ 103 Abs. 7 UG) ist auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter zu achten. Frauen und Männer sind in gleicher Weise als Vorsitzende und Gutachter vorzuschlagen.

### Frauen in der universitären Verwaltung

**§ 31.** (1) Bei der Zusammensetzung von Beiräten, Kommissionen oder sonstigen Gremien der universitären Verwaltung ist darauf zu achten, dass Frauen als Mitglieder nominiert und in den Wahlvorschlag für den Vorsitz aufgenommen werden. Dies gilt auch für Wahlvorschläge für monokratische Ämter.

(2) Von Kommissionen und Gremien, die sich mit Personalangelegenheiten und Personalentwicklung befassen, ist das Frauenförderungsgebot zu beachten.

(3) Zur Verwirklichung des Grundsatzes des Gender Mainstreaming hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen das Recht, bei den Sitzungen der Beiräte, Kollegialorgane und Kommissionen, die sich mit Angelegenheiten der Gleichstellung befassen, maximal zu zweit mit beratender Stimme und dem Recht auf Protokollerklärungen teilzunehmen. Er ist zu all diesen Sitzungen zeitgleich mit den Mitgliedern zu laden und hat alle Unterlagen gleichzeitig und in derselben Form bekommen wie alle anderen Mitglieder. Unterbleibt die Ladung, hat das Kollegialorgan in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beziehung der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Beratung und gegebenenfalls die Beschlussfassung abermals durchzuführen.

### Externe Beratung

**§ 32.** Wird an der Medizinischen Universität Wien eine externe Beratung in gleichstellungswirksamen Angelegenheiten, insbesondere in Personalangelegenheiten, beauftragt, hat dies unter Gender Mainstreaming-Aspekten zu erfolgen. In sämtliche diesbezügliche Aktivitäten ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzubeziehen.

## G. Arbeitsumfeld und Schutz der Würde am Arbeitsplatz Arbeitszeit

§ 33. Arbeitszeitflexibilität ist für alle Angehörigen der Universität zu fördern, in Bereichen mit Krankenversorgung, soweit dies der Krankenhausbetrieb zulässt. Sie ist in allen Karriere- und Mitarbeiterinnen-/Mitarbeitergesprächen zu erörtern.

### Kinderbetreuung, Kinderbetreuungsbeauftragte/r, Kinderbetreuungsanlaufstelle

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

(2) Die Medizinische Universität Wien hat jährlich Bedarfserhebungen durchzuführen und deren Ergebnisse im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen. Der Bedarf von Personen während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Arbeitsplatz ist zu berücksichtigen.

(3) Die Medizinische Universität Wien hat nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten auf Basis des erhobenen Bedarfs geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen für Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder der Universitätsangehörigen zu treffen. Die Schaffung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten über die obligaten Dienstzeiten hinaus (ev. mit Kinderschlafplätzen) ist eine *Conditio sine qua non* für die wissenschaftlichen Karrieren von Frauen und allein erziehenden Männern.

(4) Darüber hinaus hat die Medizinische Universität Wien Informationen über bestehende, auch außeruniversitäre Kinderbetreuungsmöglichkeiten mit für die Universitätsangehörigen brauchbaren Öffnungszeiten sowie über entsprechende Fördermöglichkeiten einzuholen und den Universitätsangehörigen zur Verfügung zu stellen.

(5) Auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen hat die Medizinische Universität Wien eine Kinderbetreuungsbeauftragte/einen Kinderbetreuungsbeauftragten zu bestellen. Deren/dessen Aufgabe ist die Beratung und Unterstützung des Rektorats und der Universitätsangehörigen bei Fragen zu Kinderbetreuungspflichten, insbesondere im Zusammenhang mit der Bedarfserhebung (Abs. 2) sowie mit der Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten.

(6) Zur operativen Unterstützung der/des Kinderbetreuungsbeauftragten ist in der Stabsstelle für Gender Mainstreaming eine Anlaufstelle für Fragen der Kinderbetreuung einzurichten. Die ausreichende budgetäre, personelle und räumliche Ausstattung ist zu gewährleisten.

### Menschengerechte Arbeitsbedingungen

§ 35. (1) Die Medizinische Universität Wien hat unter Einbindung der Stabsstelle für Gender Mainstreaming geeignete Maßnahmen zur Prävention von sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung, Diskriminierung oder jede Art von Mobbing und ähnlichem Fehlverhalten zu ergreifen.

(2) Alle Angehörigen der Medizinischen Universität Wien, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass sexuell und geschlechtsbezogen belästigendes Verhalten und Mobbing unterbleiben.

(3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen berät und unterstützt Personen oder Gremien im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen sexuell und geschlechtsbezogen belästigenden Verhaltens.

(4) Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen/Universitätsangehörigen unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

#### **Sicherheit am Universitätsgelände**

§ 36. (1) Universitäre Anlagen und Gebäude werden kontinuierlich auf Gefahrenquellen und Angsträume mit Bezug auf sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung und Gewalt gegen Frauen untersucht. Die Medizinische Universität Wien wirkt auf die Beseitigung erkannter Gefahrenquellen und Angsträume, insbesondere einer ausreichenden Beleuchtung aller Wege und Gänge (u.a. der Garage), der Sicherung der Gebäude durch Schließanlagen hin.

(2) Im Abstand von zwei Jahren ist eine Sicherheitsstudie mit Bezug auf potentielle Gefahrenquellen und Angsträume zu erstellen. Aufbauend auf den Ergebnissen dieser Studie sind in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und den Personalvertretungsorganen Vorschläge für bauliche Veränderungen und andere Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheitssituation zu erarbeiten. Derartige Maßnahmen werden nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten prioritär durchgeführt.

(3) Die Medizinische Universität Wien bietet regelmäßig Kurse zur Selbstbehauptung und pro Studienjahr mindestens einen Selbstverteidigungskurs für Frauen an.

#### **H. Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Gleichstellung, Frauenförderung und Gender Studies**

##### **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**

§ 37. (1) Die Aufgaben und Rechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ergeben sich aus dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, dem UG und dem Frauenförderungsplan der Medizinischen Universität Wien.

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

**Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, Kontaktfrauen**

§ 38. (1) Die Erfüllung der Aufgaben als Mitglied im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und als Kontaktfrau (§§ 35 und 36 B-GlBG) ist als Beitrag zur Dienstpflicht anzusehen und in die Arbeits- bzw. Dienstzeit hineinzurechnen. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und Kontaktfrauen sind berechtigt, ihre Aufgaben an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benützen.

(2) Bei der Übertragung von Dienstpflichten ist die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen oder Kontaktfrau zu berücksichtigen.

(3) Den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und den Kontaktfrauen darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung ihrer Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.

(4) Den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist die regelmäßige Teilnahme an Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen.

**Ressourcen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen**

§ 39. (1) Das Rektorat hat für die administrative Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie für die Bereitstellung der dafür erforderlichen Ressourcen (Personal-, Raum- und Sachaufwand) zu sorgen.

(2) Im Rahmen der jährlichen Budgetplanung der Medizinischen Universität Wien erstellt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einen Antrag hinsichtlich des Bedarfs an budgetären Mitteln. Dem Arbeitskreis wird ein bestimmtes Budget überantwortet, bei dessen Festsetzung dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ein Mitbestimmungsrecht zukommt.

(3) Erfordert die Tätigkeit eines Mitglieds des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eine Dienstreise, so ist diese aus dem Budget des Arbeitskreises nach den üblichen Bestimmungen abzugelten. Der Arbeitskreis legt die Notwendigkeit einer Dienstreise fest.

**Stabsstelle für Gender Mainstreaming (§ 19 Abs. 2 Z. 7 UG)**

§ 40. (1) An der Medizinischen Universität Wien wird gemäß § 19 Abs. 2 Z. 7 UG eine Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung eingerichtet. Sie trägt die Bezeichnung „Stabsstelle für Gender Mainstreaming“.

(2) Die näheren Regelungen für diese Stabsstelle finden sich im Abschnitt IV. der Satzung der Medizinischen Universität Wien.

### Vernetzung

§ 41. Die/der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und die Leiterin/der Leiter der Stabsstelle für Gender Mainstreaming haben die Aufgabe der Vernetzung mit den mit Gleichstellung und Frauenförderung befassten universitären und nicht universitären Institutionen im In- und Ausland und mit den in den Bundesministerien für Gleichbehandlungsfragen zuständigen Stellen. Dabei sind Datenschutz und Verschwiegenheitspflicht zu wahren.

## I. Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme

### Budgetangelegenheiten

§ 42. (1) Bei Budgeterstellung und Budgetzuweisung im Rahmen der Zielvereinbarungen sind die Gebote der Gleichstellung und Frauenförderung (B-GlBG, UG, Frauenförderungsplan) als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte zu beachten.

(2) Das Rektorat hat vor der Erstellung der Kriterien im Rahmen der Zielvereinbarungen den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzubinden und um allfällige Vorschläge und Anregungen zu ersuchen.

### Anreizsysteme

§ 43. Unbeschadet allfälliger rechtlicher Maßnahmen wegen Nichtbeachtung von Bestimmungen dieses Frauenförderungsplanes hat das Rektorat im Rahmen der Zielvereinbarungen budgetäre Anreizsysteme zur Frauenförderung zu schaffen, z. B. eine Bonusvergabe für Organisationseinheiten, die Frauen besonders fördern, z. B. qualifizierte Habilitandinnen. Die Nichteinhaltung des Frauenförderungsgebotes ist zu sanktionieren.

## J. Umsetzung

### Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung

§ 44. (1) Die Umsetzung der im Frauenförderungsplan enthaltenen Maßnahmen obliegt all jenen Organen der Medizinischen Universität Wien, die Vorschläge und Entscheidungen hinsichtlich der dafür notwendigen organisatorischen, personellen und finanziellen Angelegenheiten nach den jeweiligen Organisationsvorschriften zu treffen haben. Sie zählt zu den sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten. Die Verletzung dieser Bestimmungen ist entsprechend den dienst- oder arbeitsrechtlichen Vorschriften zu ahnden.

(2) Die Bestimmungen dieses Frauenförderungsplans sind Leitlinien für alle Organe und Universitätsangehörigen der Medizinischen Universität Wien. Im Frauenförderungsplan vorgesehene Rechte und Pflichten bedürfen zu ihrer Wirksamkeit gegenüber Universitätsangehörigen im Einzelfall jedoch jeweils des dienst- oder arbeitsrechtlich notwendigen Durchführungsaktes.

## K. Schlussbestimmungen Öffentlichkeitsarbeit

§ 45. Frauenspezifische und gleichstellungsrelevante Themen sind als wesentliche Merkmale des Universitätsprofils angemessen zu präsentieren.

### Verantwortung

§ 46. Die Bestimmungen dieses Frauenförderungsplanes, die finanzielle Verpflichtungen für die Medizinische Universität Wien vorsehen, sind ausschließlich im Rahmen und nach Maßgabe der gesetzlichen Zulässigkeit und der budgetären Bedeckbarkeit zu erfüllen. Die Verantwortung hierfür trifft alle in diesem Frauenförderungsplan genannten Organe gemeinsam.

### Fristen

§ 47. (1) Die in diesem Frauenförderungsplan vorgesehenen Anlaufstellen sind binnen eines Jahres nach In-Kraft-Treten dieses Frauenförderungsplans einzurichten.

(2) Der Frauenförderungsplan der Medizinischen Universität Wien tritt an dem dem Beschluss dieses Frauenförderungsplans durch den Senat folgenden Monatsersten in Kraft.

Der Vorsitzende des Senats  
Arnold Pollak

---

Redaktion: Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Schütz  
Druck und Herausgabe: Medizinische Universität Wien

Erscheinung: nach Bedarf; termingebundene Einschaltungen sind mindestens 3 Arbeitstage vor dem gewünschten Erscheinungsdatum in der Redaktion einzubringen.