

X. Abschnitt - Frauenförderungsplan / Gleichstellungsplan der Medizinischen Universität Wien

Präambel

Die Medizinische Universität Wien bekennt sich zur Gleichbehandlung ohne Unterscheidung hinsichtlich des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder der Behinderung und zur Schaffung von diskriminierungsfreien Arbeits- und Studienbedingungen. 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 (Gender Mainstreaming) sowie die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern gewährleistet 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 (Gender Budgeting).

A. Allgemeine Bestimmungen

Gleichbehandlung, Gleichstellung und Frauenförderung

1a. (1) Die folgenden Regelungen bestimmen Maßnahmen, mit deren Hilfe Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder der Behinderung zu begegnen ist (Gleichstellungsplan). Weiters bestimmen die folgenden Regelungen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige (Gleichstellungsplan).

(2) Jene der folgenden Regelungen, welche als unterstützende Maßnahmen gegen die Unterrepräsentation von Frauen und gegen strukturelle Benachteiligungen von Frauen vorgesehen sind, bilden den Frauenförderungsplan.

(3) Um zu vermeiden, dass der Medizinischen Universität Wien aus Diskriminierungsgeschehen im Verantwortungsbereich ihrer Tochtergesellschaften materielle oder das Ansehen betreffende Nachteile erwachsen, sind die Verantwortungsträger:innen dieser Gesellschaften aufgefordert, sowohl vorbeugend zur Gewährleistung der Diskriminierungsfreiheit als auch bei der konkreten Behandlung aktueller Diskriminierungsfälle die Expertenmeinung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Medizinischen Universität Wien einzuholen und ihr Problemmanagement an den Empfehlungen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Medizinischen Universität Wien auszurichten.

Individuelle Geschlechtsidentität

§ 1b. Die Medizinische Universität Wien unterstützt Personen, die sich nicht mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren, sowie Personen, deren Identität keinem der binären Geschlechter Mann oder Frau entspricht. Unerwünschte, von den betroffenen Personen als herabsetzend erlebte Bezugnahmen auf deren Geschlechtsidentität sind Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts (§§ 4, 8, 8a B-GIBG).

Geschlechtergerechte Sprache

§ 1c. (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 inklusive – also alle Geschlechter umfassende – Ausdrucksweisen oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden.

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

Frauenförderungsgebot (§ 41 UG, § 11 B-GIBG)

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

(2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn ihr an Vollzeitäquivalenten gemessener Anteil in der jeweiligen Kategorie (Verwendungsgruppe, Entlohnungsgruppe etc, § 11 Abs 2 B-GIBG) weniger als 50 % beträgt.

(3) Frauen sind bei der Aufnahme und beim beruflichen Aufstieg, wenn sie die gleiche Qualifikation haben wie der bestgeeignete Mitbewerber, so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis ein 50 % Anteil in der jeweiligen Kategorie erreicht ist. Dies gilt, sofern nicht besondere, in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (Öffnungsklausel, § 11b Abs 1 B-GIBG). Diese Gründe dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben (§ 11b Abs 2 B-GIBG).

(4) Das Missachten des in Abs.2 angesprochenen Frauenförderungsgebotes gilt als Diskriminierung auf Grund des Geschlechts.

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

(6) Ziel der Frauenförderungsmaßnahmen ist es, gleiche Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer sicherzustellen. Frauen und Männer sollen einen gleichberechtigten Zugang zu allen Mitteln und Möglichkeiten wie Infrastruktur, finanzielle Ressourcen etc. haben.

Gender Mainstreaming

§ 3. (1) Gender Mainstreaming erfordert die Einbeziehung der Ziele der Frauenförderung/Gleichstellung in alle Tätigkeiten, Maßnahmen und Entscheidungsprozesse der Universität, insbesondere durch die obersten Organe wie Universitätsrat, Rektor:in 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 Stabstelle Gender Mainstreaming und Diversity zurückzugreifen.

(3) In Erfüllung ihrer Fürsorgepflicht haben insbesondere die Führungskräfte ihre Expertise bezüglich Gleichbehandlung und die Frauenförderung regelmäßig auf den neuesten Stand zu bringen. Das Rektorat muss für die regelmäßige Abhaltung von Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen über Themen, Maßnahmen und Organe der Gleichstellung

sorgen. Dabei sollen insbesondere auch Führungskräfte adressiert und zur Teilnahme motiviert 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 / Gleichstellungsplan, Angaben zum Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und zur Stabstelle Gender Mainstreaming und Diversity enthalten.

(3) An geeigneter Stelle sind die Namen, Adressen und E-Mail-Adressen der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, der Kontaktfrauen, der Stabstelle Gender Mainstreaming und Diversity und weiterer Einrichtungen (Vereinbarkeitsbeauftragte/r, Behindertenvertrauensperson, Behindertenbeauftragte/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
1. der für Studienangelegenheiten zuständigen Organisationseinheit;
 2. der für Personalangelegenheiten zuständigen Organisationseinheit;
 3. den Studierenden im Zuge der Studieneingangsphase und neuen Mitarbeiter:innen zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses zur Verfügung.

Erhebung der erreichten Frauenanteile

§ 5. (1) Die erreichten Frauenanteile sind jährlich für alle Organisationseinheiten in absoluten Zahlen und in Prozentsätzen zu erheben und im Intranet der Medizinischen Universität Wien zu veröffentlichen (im Bereich der Stabstelle Gender Mainstreaming und Diversity).

(2) Zu erheben sind die Quoten für:

1. Bewerbungen und Ergebnisse für das Aufnahmeverfahren zum Medizinstudium
2. Studierende, Absolvent:innen der einzelnen Studienrichtungen nach folgenden relevanten Kategorien:
 - Studienanfänger:innen;
 - Summative Integrative Prüfungen (SIP): Antreten und positive Abschlüsse;
 - Abschlüsse der einzelnen Studien, getrennt nach Erstabschlüssen und Zweitabschlüssen;
 - Abschlüsse der einzelnen Studienabschnitte;
3. Forschungsstipendiat:innen;
4. Ärzt:innen in Facharztausbildung (§ 94 Abs 2 Z 3 UG);
5. Wissenschaftliches Universitätspersonal (§ 94 Abs 2 Z 1 und 2 UG). Der Frauenanteil ist nach Maßgabe der in den universitätsrechtlichen Vorschriften (insbes. BilDokG) definierten Personalkategorien getrennt nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten zu ermitteln.
6. Lehrende. Der Frauenanteil der an der Medizinischen Universität Wien Lehrenden inklusive der Lehrbeauftragten ist für jede Studienrichtung zu erheben.
7. Allgemeines Universitätspersonal (§ 94 Abs 3 UG). In der Personengruppe der allgemeinen Universitätsbediensteten ist der Frauenanteil nach Maßgabe der in den universitätsrechtlichen Vorschriften (insbes. BilDokG) definierten Personalkategorien ge-

- trennt nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten zu ermitteln.
8. Sonstige Bereiche: Die Frauenanteile sind zu erheben bei
 - Zuerkennung des Expert:innenstatus (§ 52 des Kollektivvertrages für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten)
 - Habilitationen, Qualifizierungsvereinbarungen, Entwicklungsvereinbarungen, Interne Karrierevereinbarungen
 - Aufnahmen, Bestellungen, einvernehmlichen Auflösungen von Dienstverhältnissen, Kündigungen, Entlassungen.
 - Vergabe von Reisekostenzuschüssen;
 - Teilnahme an Veranstaltungen zur Aus- und Weiterbildung im Rahmen der Personalentwicklungsprogramme der Medizinischen Universität Wien;
 - Zuteilung von Dienstzimmern (Größe, eigene bzw. mit anderen geteilte Räumlichkeiten).
 9. Vorsitz in Kommissionen.

Evaluation und Qualitätssicherung

§ 6. Die Medizinische Universität beauftragt zumindest jedes 5. Jahr auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eine externe fach einschlägige Forschungseinrichtung mit der Erstellung einer Studie zur Evaluierung der Frauenförderung/Gleichstellung an der Universität. Eine von den Autor:innen erstellte Kurzfassung wird in einen allfälligen Forschungsbericht der Medizinischen Universität Wien aufgenommen, den Gremien der Universität und dem Senat zur Kenntnis gebracht sowie auf der Homepage der Medizinischen Universität Wien veröffentlicht.

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 Diplom- und Masterarbeiten sowie Dissertationen im Bereich Frauenforschung, Gender Studies und Gender-Based Medicine zu unterstützen.

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

(3) Bei der Vergabe von Forschungsmitteln und Laborflächen sind Frauen bei gleicher Qualifikation besonders zu berücksichtigen. Bei der Finanzierung der Teilnahme an Kongressen, Tagungen etc. sind Frauen bei gleicher Qualifikation besonders zu berücksichtigen. Die Möglichkeiten dazu werden im Rahmen der Zielvereinbarungen definiert.

Erhebungspflichten zur Forschungsförderung von Frauen

§ 8. Die erreichten Frauenanteile und die Höhe der an Frauen vergebenen Mittel (relativ und absolut) hinsichtlich Forschungsförderungen gemäß § 26 und § 27 UG sind zu erheben und auszuweisen.

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

50% zu erhöhen, sofern dies nach Maßgabe des jeweiligen Personalstandes und der rechtlichen Rahmenbedingungen möglich ist.

(2) Werden Frauen bei der Beteiligung an Lehre im Verhältnis 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 auf mindestens 50 % anzustreben.

(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 Lehrenden ist zu erheben, ob die Vermittlung der Lehrinhalte unter Wahrung des Gebotes der Gleichstellung der Geschlechter und in geschlechtersensibler Weise erfolgt (zB Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache, Verzicht auf geschlechterdiskriminierende Beispiele und Themenstellungen sowie auf eine unkritische Behandlung von Geschlechterfragen etc).

(2) Es ist zu erheben, ob in der Lehre bzw. im Rahmen des Curriculums Themenstellungen oder Lehrveranstaltungen aus den Bereichen Frauenforschung, Gender Studies und Gender-Based Medicine angeboten wurden.

D. Frauenforschung, Gender Studies und Gender-Based Medicine

Gleichwertigkeit

§ 12. (1) Wissenschaftliche Themen aus dem Bereich der Gender Studies und Gender-Based Medicine sind im Rahmen von Qualifikationsbeurteilungen (zB 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, Gender Studies und Gender-Based Medicine.

Lehre im Bereich von Frauenforschung, Gender Studies und Gender-Based Medicine

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

(2) Auf die Integration von Themenstellungen der Frauenforschung, Gender Studies und Gender-Based Medicine 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 Gleichbehandlungsfra-

gen sowie der Stabstelle Gender Mainstreaming und Diversity zur Stellungnahme vor der Beschlussfassung durch die Curriculumkommission und der Genehmigung durch den Senat.

(4) 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 Stabstelle Gender Mainstreaming und Diversity.

E. Studierende

Zugang zur Universität

§ 14. Die Medizinische Universität Wien setzt geeignete personelle, organisatorische finanzielle und wissenschaftliche Maßnahmen zur Sicherung des Zugangs von weiblichen Studierenden, wenn diese unterrepräsentiert sind, und von Studierenden mit Geschlechtsidentitäten im Sinne von § 1b.

Stipendien

§ 15. Stipendienangebote sind in geeigneter Weise einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen. Frauen sind dabei zur Bewerbung besonders 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 Verpflichtungen hinaufgesetzt wird.

Vereinbarkeit von Studium und Betreuungspflichten

§ 16. (1) Die Medizinische Universität Wien hat darauf hinzuwirken, dass Schwangerschaft, Elternschaft und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit Studium und Studienabschluss in einem möglichst hohen Ausmaß vereinbar sind (§ 2 Z 13 UG, § 20b Abs 2 UG).

(2) Zu den Kindern zählen auch Wahl- und Pflegekinder. Als Angehörige gelten jedenfalls auch Lebensgefährt:innen.

(3) Die Pflege von Angehörigen ist ein Beurlaubungsgrund iSd. § 67 Abs 1 UG.

(4) Pflichtlehrveranstaltungen sind zeitlich so festzulegen, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen zu vereinbaren ist, soweit der Krankenhaus- und Universitätsbetrieb 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 Universitätsprofessor:innen (§§ 98 f. UG) auf die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung Bedacht zu nehmen.

II. Personalaufnahmeverfahren

Allgemeines – Erfüllung des Frauenförderungsgebotes

§ 18. (1) Entsprechend dem Frauenförderungsgebot (§ 41 UG; § 11 B-GIBG) ist der Anteil von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen sowie in allen Funktionen und Tätigkeiten (inklusive Stellvertretungspositionen) an der Medizinischen Universität Wien auf zumindest 50 % anzuheben bzw. ein Anteil von 50 % zu erhalten.

(2) Zur Herbeiführung größerer individueller Vielfalt und Diversität an der Medizinischen Universität Wien sind sämtliche Auswahlverfahren so zu gestalten, dass keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder der Behinderung erfolgen kann.

(3) Die unter Abs. 2 genannten Grundsätze für die Auswahlverfahren sind sinngemäß bei der Besetzung von Stellen anzuwenden, bei denen keine Ausschreibung erfolgt. Gleiches gilt, wenn Professuren gemäß § 99 UG besetzt werden.

(4) Bei der Vergabe von Stellen an studentische Mitarbeiter:innen kommt § 2 zur Anwendung.

(5) Die Medizinische Universität Wien fördert die Karriere im Verwaltungsbereich durch:

1. Entwicklung, Umsetzung und begleitendes Monitoring von Karrieremaßnahmen im Bereich des allgemeinen Universitätspersonals mit besonderer Berücksichtigung der Situation der Frauen;
2. Entwicklung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen (Qualifikationsprogramme) im universitätsspezifischen Verwaltungsbereich (Personalentwicklung);
3. Gezielte Förderung der Teilnahme von Frauen an diesen Maßnahmen (Anreizsysteme, Berücksichtigung familiärer Situation etc),
4. Berücksichtigung der speziellen Arbeitsbedürfnisse von Frauen auch beim allgemeinen Personal (Familie, Schwangerschaft, Wiedereinstieg etc) durch geeignete Arbeitszeitmodelle, nach Möglichkeit alternative Arbeitsmethoden (zB Teleworking) und Wiedereinsteigerinnen-programme.

Telearbeit, Sonderurlaube und Karenz

§ 18a. (1) Telearbeit ist nach Maßgabe und unter den Voraussetzungen der jeweils geltenden Richtlinie des Rektorats betreffend Telearbeit möglich.

(2) Für die Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und für die Pflegefreistellung gelten für alle Mitarbeiter:innen folgende Grundsätze:

1. Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- und Karenzierungsmöglichkeiten zur Erfüllung familiärer Aufgaben darf nicht zur unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung von Beschäftigten im Zusammenhang mit ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis führen.
2. Im Falle des Wiedereinstiegs soll diesen Mitarbeiter:innen ausreichend Unterstützung und Zeit für eine neuerliche Einarbeitung in ihren Aufgabenbereich gegeben werden.

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 Be-

werbung auf.“ Bei bestehender Unterrepräsentation ist nach Maßgabe des § 18 Abs. 1 anzufügen: „Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.“

(2) In Ausschreibungen von Stellen für Universitätsprofessor:innen sowie für alle Leitungsfunktionen ist festzuhalten, dass Kompetenzen in Gleichbehandlung, Frauenförderung und Gender Mainstreaming erwünscht sind.

(3) Bei der Bestellung von Gutachter:innen ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis Bedacht zu nehmen.

(4) Auch wenn bei der Besetzung einer offenen Stelle die Ausschreibung (§ 107 Abs 2 UG) entfällt, ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzubinden.

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, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder der Behinderung bewirkt oder den Vorgaben von § 19 nicht entspricht, 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:die Rektor:in richten. Im Fall des Beharrens beginnt die zweiwöchige Frist für die Anrufung der Schiedskommission mit dem Tag des Einlangens der diesbezüglich von dem:der Rektor:in getroffenen 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 im Internet veröffentlicht.

Wiederholung der Ausschreibung

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

Allgemeine Bestimmungen zum Auswahlverfahren

§ 23. Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich die Liste der eingelangten Bewerbungen einschließlich der Bewerbungsunterlagen, sofern der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nicht darauf verzichtet, zur

Kenntnis zu bringen.

Bewerbungsgespräche

§ 24. (1) Werden im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Stelle oder Funktion Aufnahme- oder Auswahlgespräche mit Bewerber:innen geführt, ist die Liste der eingeladenen Bewerber:innen dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich zur Kenntnis zu bringen.

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

(3) In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (zB einer ungewöhnlich großen Anzahl an Bewerbungen) ist die Anzahl der einzuladenden Bewerber:innen zu reduzieren. Die Auswahl der einzuladenden Bewerber:innen erfolgt auf Basis ihrer Qualifikation eine detaillierte Begründung für die erfolgte Reihung/Auswahl jedes:r einzelnen Bewerber:in auf Grundlage des Ausschreibungstextes und der Arbeitsplatz-/ Aufgabenbeschreibung ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu übermitteln.

(4) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kann im Anlassfall verlangen, dass im Zuge des Auswahlverfahrens im Beisein eines (Ersatz)Mitgliedes des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der:die zuständige Organisationseinheitsleiter:in ein bzw. ein zusätzliches Bewerbungsgespräch führt.

(5) Im Auswahlverfahren haben mit Bezug auf Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung oder der Behinderung diskriminierende Fragestellungen (zB über die Familienplanung, Dienstort des Ehemannes, der Ehefrau, des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin, Religionsangehörigkeit usw.) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerber:innen dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der in der Präambel erwähnten Tatbestände orientieren.

Auswahlkriterien

§ 25. (1) Im Ausschreibungstext nicht genannte Qualifikationen 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 in der Präambel erwähnten Tatbestände orientieren.

(4) Ist der Frauenanteil gem. § 18 Abs. 1 noch nicht erreicht und wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, so hat das vorschlagsberechtigte Organ auf Anfrage des Arbeits-

kreises für Gleichbehandlungsfragen die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder einzelnen Bewerberin unter Bezugnahme auf die Kriterien des Ausschreibungstextes darzulegen.

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

Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

§ 26. (1) Werden im Berufungsverfahren Kandidat:innen einbezogen, die sich nicht beworben haben (§ 98 Abs 2 zweiter 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 im Rahmen des Verfahrens getätigte Diskussionsbeiträge in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind nachweislich fristgerecht zu jeder Sitzung der Berufungskommission zu laden. Unterbleibt die Ladung, so 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) Der:Die Rektor:in hat in allen Berufungsverhandlungen die Verhandlungspartner:innen auf die bestehende Frauenquote in der betreffenden Organisationseinheit und auf die gegebenenfalls damit verbundenen rechtlichen Vorgaben (insb. das Frauenförderungsgebot) hinzuweisen.

Zusätzliche Bestimmungen für Habilitationsverfahren

§ 27. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, maximal zu zweit, an Sitzungen der Habilitationskommissionen teilzunehmen und Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie bestimmte im Rahmen des Verfahrens getätigte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Habilitationskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind nachweislich fristgerecht zu jeder Sitzung der Habilitationskommission zu laden. Unterbleibt die Ladung, so hat die Habilitationskommission 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 Habilitationskommission schriftlich mitgeteilt werden.

III. Karriereplanung, Aus-, Weiter- und Fortbildung

Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben

§ 28. (1) Bei der Festlegung der Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäfti-

ungsverhältnis ergeben (i.d.F. Dienstpflichten), dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, geschlechterbezogenen rollenstereotype Aufgabenzuweisungen erfolgen.

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

(3) Für eigene Forschungstätigkeit sind wissenschaftlichen 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 Mitarbeiter:innengesprächen zwischen Mitarbeiter:innen und Vorgesetzten kann von beiden Seiten nach Maßgabe der diesbezüglichen Regelungen der Medizinischen Universität Wien je eine Vertrauensperson beigezogen werden. Nähere Regelungen zum Mitarbeiter:innengespräch werden in der Betriebsvereinbarung betreffend Durchführung von Mitarbeiter:innengesprächen und im Leitfaden für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen zur Durchführung von Mitarbeiter:innengesprächen getroffen.

Aus-, Weiter- und Fortbildung

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

(2) Die Vorgesetzten haben geeigneten Mitarbeiter:innen auf deren begründeten Wunsch die Teilnahme an der universitären 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 sind schriftlich zu begründen und den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen auf Anfrage zur Kenntnis zu bringen.

(2a) Frauen sind zur Aus- und Weiterbildung bevorzugt zuzulassen (betrifft nicht die Zulassung zum Studium), sofern sie nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Kandidat für die Aus- und Weiterbildung. In einer Tranche von Zulassungen zur Aus- und Weiterbildung bestimmt sich das Kontingent der zuzulassenden Frauen am Anteil der Männer in der nächst-höheren Hierarchiestufe, das Kontingent der Männer am Anteil der Frauen in der nächsthöheren Hierarchiestufe. Von diesem Verteilungsschlüssel kann abgewichen werden, wenn eines der Kontingente mangels Kandidat:innen für die Aus- und Weiterbildung unausgeschöpft bleibt.

(3) Mitarbeiter:innen 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 solchen Veranstaltung nicht entsprochen, ist dies gegenüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen auf dessen Anfrage 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 (zB Möglichkeit der Kinderbetreuung).

Mentoring, Coaching

§ 30. (1) Mentoring, dh die systematische fachliche, wissenschaftliche, lehrbezogene, organisatorische und soziale Einführung, Begleitung und Unterstützung der Beschäftigten, ist ein wichtiger, durchgängiger Aspekt der Laufbahn- und Karriereförderung.

(2) In der Einführungsphase neuer Mitarbeiter:innen ist der:die unmittelbare Vorgesetzte verpflichtet, als Mentor:in zu wirken. Als Mentor:in können von Vorgesetzten auch andere im jeweiligen Aufgabengebiet erfahrene Mitarbeiter:innen der Universität eingesetzt werden. Verantwortlich für eine bedarfsgerechte Einführung der neuen Mitarbeiterinnen bleibt jedoch der:die unmittelbar Vorgesetzte.

(3) Tätigkeiten als Mentor:in sind als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten innerhalb der Arbeitszeit anzusehen. Die Vorgesetzten haben auf daraus erwachsende zusätzliche Belastungen bei der Verteilung der sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten besonders Rücksicht zu nehmen.

(4) Das Rektorat richtet frauenspezifische Förderungsprogramme (insbesondere Mentoring und Coaching) ein. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist dabei berechtigt, spezielle frauenspezifische Mentoring- und/oder Coaching- Programme vorzuschlagen.

Beruflicher Aufstieg

§ 31. (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.

Zusammensetzung von Kollegialorganen, Kommissionen und Gremien

§ 32. (1) Bei der Zusammensetzung (erstmalig oder durch Umnominierung) von Kollegialorganen, Kommissionen und Gremien, die gemäß dem UG, dem Organisationsplan oder der Satzung an der Universität eingerichtet werden, ist auf den Frauenanteil von mindestens 50 % zu achten. § 42 Abs 8a UG ist (entsprechend) anzuwenden.

(2) Weiters ist anzustreben, dass Frauen den Vorsitz von Kollegialorganen, Kommissionen und Gremien führen. Nach Maßgabe der Möglichkeiten sollen mindestens 50 % der kollegialen Gremien von Frauen geleitet werden; Gleiches gilt für die Funktion des stellvertretenden Vorsitzes.

Frauengleichstellung und Gender Mainstreaming im Wirken der Gremien

§ 33. (1) Von Kommissionen und Gremien, die sich mit Personalangelegenheiten und Personalentwicklung befassen, ist das Frauenförderungsgebot in gleicher Weise zu beachten wie von monokratischen Organen.

(2) Zur Verwirklichung des Grundsatzes des Gender Mainstreaming hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen das Recht, bei den Sitzungen der Gremien, die sich mit Angelegenheiten der Gleichstellung befassen (Beiräte, Task Forces, Personalentwicklungskommissionen etc), 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 zu bekommen wie alle anderen Mitglieder. Unterbleibt die Ladung, hat das Kollegialorgan in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Beratung und gegebenenfalls die Beschlussfassung abermals durchzuführen.

Externe Beratung

§ 34. 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

§ 35. Bei der Festsetzung der Arbeitszeit sind spezifische familiäre oder aus dem persönlichen Umfeld entstandene Umstände zu berücksichtigen. Mit Betroffenen sind – auf Verlangen unter Einbeziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen – Gespräche über eine individuelle Regelung der Arbeitszeit zu führen und geeignete Maßnahmen zu setzen.

Vereinbarkeit und Kinderbetreuung

§ 36. (1) Die Medizinische Universität Wien sieht die Berücksichtigung von familiären Betreuungsaufgaben und -pflichten bei der Gestaltung des Berufslebens bzw. Studiums als ihre Verpflichtung an. Dafür werden auch Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und familiären Betreuungspflichten geschaffen.

(2) An der Medizinischen Universität Wien wird der Kinderbetreuungsbedarf aller Universitätsangehörigen, einschließlich der Mitarbeiter:innen im Rahmen der Forschungsförderung und Auftragsforschung und der Studierenden, jeweils für drei Jahre durch das Rektorat mit Unterstützung der:des Vereinbarkeitsbeauftragten (Abs. 4) erhoben. Dabei wird auch der Bedarf von Personen, die aus gesetzlich vorgesehenen Gründen vom Dienst abwesend sind, berücksichtigt. Die Ergebnisse dieser Studie werden durch die Medizinische Universität Wien in geeigneter Form veröffentlicht. Die Ergebnisse werden dem Universitätsrat, dem Rektorat, dem Senat, dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und den Betriebsräten übermittelt.

(3) Die Medizinische Universität Wien wird nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten auf Basis des erhobenen Bedarfs geeignete Maßnahmen zur Unterstützung der Betreuung der Kinder der Universitätsangehörigen treffen.

Darüber hinaus wird die Medizinische Universität Wien Informationen über bestehende, auch außeruniversitäre Kinderbetreuungsmöglichkeiten mit für die Universitätsangehörigen

brauchbaren Öffnungszeiten sowie über entsprechende Fördermöglichkeiten einholen und den Universitätsangehörigen zur Verfügung stellen.

(4) Zur Umsetzung und weiteren Entwicklung vereinbarkeitsfördernder Maßnahmen wird vom Rektorat auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen für die Dauer der Funktionsperiode des Rektorats eine Vereinbarkeitsbeauftragte:r bestellt. Der:Die Vereinbarkeitsbeauftragte berät die Universitätsleitung hinsichtlich geeigneter Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und familiären Betreuungsaufgaben. Der:Die Vereinbarkeitsbeauftragte ist in fachlicher Hinsicht in der Ausübung seiner:ihrer Beratungstätigkeit unabhängig.

(5) Der:Die Vereinbarkeitsbeauftragte darf die zur Ausübung seiner:ihrer Tätigkeit notwendigen, an seinem:ihrer Arbeitsplatz vorhandenen Ressourcen nutzen (Arbeitsplatz, Telefon, PC etc.) bzw. werden ihm:ihr diese von der Medizinischen Universität Wien nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten zur Verfügung gestellt (Vereinbarkeitsbüro).

(6) Der:Die Vereinbarkeitsbeauftragte koordiniert Anfragen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie, die Kommunikation zwischen Ansuchenden um Kinderbetreuungsplätze und den zuständigen Stellen und bietet Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen außerhalb der Kinderbetreuungseinrichtungen der Medizinischen Universität Wien (externe Kindergärten, Hortplätze etc.).

(7) Der:Die Vereinbarkeitsbeauftragte ist in Zusammenarbeit mit der Stabstelle Gender Mainstreaming und Diversity für die Organisation und Durchführung einschlägiger Aktivitäten, wie die Vereinbarkeit unterstützenden Veranstaltungen, zuständig. Die Medizinische Universität Wien richtet nach Maßgabe der räumlichen und technischen Gegebenheiten in allen neu errichteten Gebäuden sogenannte Eltern-Kind-Räume ein, die entsprechend ausgestattet sind (z.B. Möglichkeit zur Zubereitung von Babynahrung, Wickelmöglichkeiten, Stillräume).

Berichtspflichten

§ 36a. (1) Der:Die Vereinbarkeitsbeauftragte ist verpflichtet, in regelmäßigen Abständen über die Entwicklung der Vereinbarkeitsagenden an das Rektorat, den Senat, die Betriebsräte für das wissenschaftliche und das allgemeine Personal und den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu berichten und wird hierfür mindestens einmal im Jahr zu den entsprechenden Sitzungen hinzugezogen.

(2) Vom Rektorat wird auf Basis der Erhebungen alle drei Jahre ein Bericht über die Auswirkungen der zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie getroffenen Maßnahmen erstellt.

(3) Alle Berichte sind auch den Betriebsräten für das wissenschaftliche und das allgemeine Personal und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zuzustellen.

(4) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist mindestens eine Woche vorher zu allen Sitzungen der entsprechenden Kollegialorgane zu laden, in denen diese Berichte behandelt werden.

(5) Sämtliche Berichte bezüglich neuer Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie sind im Intranet der Medizinischen Universität Wien zu veröffentlichen.

Schutz der Menschenwürde in Ausbildung und Arbeit

§ 37. (1) Die Medizinische Universität Wien hat unter Einbindung der Stabstelle Gender Mainstreaming und Diversity geeignete Maßnahmen zur Prävention von sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung, anderen Diskriminierungen (vgl. die in der Präambel erwähnten Tatbestände) oder Mobbing und ähnlichem Fehlverhalten zu ergreifen.

(1a) Wird eine Person am Arbeitsplatz unter Kolleg:innen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter:innen systematisch, oft und während einer längeren Zeit mit dem Ziel und/oder dem Ergebnis des Ausgrenzens oder Vertreibens vom Arbeitsplatz direkt oder indirekt angegriffen, handelt es sich um Mobbing.

(2) Alle Angehörigen der Medizinischen Universität Wien haben Mobbing zu unterlassen. Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Führungskräfte der Universität verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu setzen. Nähere Regelungen werden in der Betriebsvereinbarung „Antidiskriminierung, partnerschaftliches Verhalten sowie die Vermeidung und Bewältigung von innerbetrieblichem Mobbing“ getroffen. Diese Regelungen gelten auch für Studierende.

(3) 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, Diskriminierungen auf Grund der weiteren in der Präambel erwähnten Tatbestände sowie Mobbing unterbleiben. Die Medizinische Universität Wien bietet zu diesen Themen und zur Prävention von belästigendem Verhalten und Mobbing Weiterbildungsmaßnahmen – insbesondere für Führungskräfte – an.

Diskriminierungsgrund Geschlecht

§ 37a. (1) Das sachlich nicht gerechtfertigte Abstellen auf die Geschlechtszugehörigkeit einer Person ist eine Diskriminierung (§ 4 B-GlBG). Sexuelle Belästigungen (§ 8 B-GlBG), geschlechtsbezogene Belästigungen (§ 8a B-GlBG) oder andere Belästigungen (§ 16 B-GlBG) sind Formen der Diskriminierung von Universitätsangehörigen und von Bewerber:innen um Aufnahme an der Universität.

(1a) Unerwünschte, von den betroffenen Personen als herabsetzend erlebte Bezugnahmen auf deren Geschlechtsidentität (§ 1b) sind Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts (§§ 4, 8, 8a B-GlBG).

(2) Die Medizinische Universität Wien duldet weder (sexuelle) Belästigung noch sexistisches Verhalten. Alle Angehörigen und Organe der Medizinischen Universität Wien haben belästigendes oder sexuell belästigendes Verhalten sowie sexistisches Verhalten zu unterlassen. Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Führungskräfte der Universität verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu setzen. Nähere Regelungen werden in der Betriebsvereinbarung „Antidiskriminierung, partnerschaftliches Verhalten sowie die Vermeidung und Bewältigung von innerbetrieblichem Mobbing“ getroffen. Diese Regelungen gelten auch für Studierende.

Diskriminierungsgrund Ethnische Zugehörigkeit

§ 37b. (1) Die Medizinische Universität Wien sieht sich als Teil der globalisierten 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 Perso-

nalentscheidungen, für die Aufnahme als Studierende, die Gewährung finanzieller Unterstützungen, Raumzuteilungen, Arbeits- bzw. Studienbedingungen etc.

(3) Zur Erreichung einer offenen, internationalen Universitätslandschaft dienen insbesondere spezifische Angebote im Bereich der Personalentwicklung (zB hinsichtlich interkultureller Kompetenz) oder im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsförderungsprogramms, vor allem aber ein wertschätzendes und motivierendes Arbeitsumfeld für alle an der Universität anzutreffenden Personen gemäß Abs. 1 und 2.

Diskriminierungsgrund Religion oder Weltanschauung

§ 37c. (1) Die Medizinische Universität Wien achtet die Entscheidung ihrer Angehörigen für eine bestimmte Konfession bzw. zur Konfessionslosigkeit und deren im Einklang mit der Rechtsordnung stehenden religiösen und nichtreligiösen Weltanschauungen. Diskriminierungen aufgrund des Glaubens oder der Weltanschauung sind unzulässig.

(2) Die Medizinische Universität Wien bemüht sich nach Maßgabe ihrer Möglichkeiten und Erfordernisse um die Berücksichtigung der Feiertage und Fastenzeiten der verschiedenen anerkannten Religionsgemeinschaften und Kirchen sowie der eingetragenen religiösen Bekenntnisgemeinschaften.

Diskriminierungsgrund Alter

§ 37d. (1) Die Medizinische Universität Wien 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 zu lebenslangem Lernen und zur eigenen persönlichen Weiterentwicklung wird von der Universität erwartet, aber auch unterstützt. Dazu gehören insbesondere Maßnahmen der Nachwuchsförderung (im wissenschaftlichen wie im nichtwissenschaftlichen 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 des betrieblichen Gesundheitsförderungsprogramms.

(3) Unbeschadet spezieller Verpflichtungen der Medizinischen Universität Wien (insbesondere Nachwuchsförderung) darf das Alter weder ein Kriterium bei der Einstellung sein noch bei Umstrukturierungen und anderen Entscheidungen im Personalbereich eine Rolle spielen.

Diskriminierungsgrund sexuelle Orientierung

§ 37e. Die Medizinische Universität Wien bekennt sich zu einem respektvollen und unterstützenden Umgang mit den sexuellen Orientierungen ihrer Angehörigen. Jede auf eine sexuelle Orientierung (oder eine Geschlechtsidentität, § 1b) gegründete offene oder versteckte Herabwürdigung oder Anfeindung hat zu unterbleiben. Niemand darf gezwungen werden, seine:ihre eigene sexuelle Orientierung zu verheimlichen oder bekannt zu geben.

Diskriminierungsgrund Behinderung

§ 37f. (1) Die Medizinische Universität Wien bekennt sich zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und schafft Rahmenbedingungen für die gleichberechtigte Teilhabe im gesamten Studien-, Lehr-, Forschungs- und Verwaltungsbetrieb sowie im Klinischen Betrieb. „Behinderung“ wird dabei als ein dynamischer Prozess verstanden, der sich je nach Arbeits- bzw. Studiensituation sozial konstruiert. Nähere Regelungen werden in den Richtli-

nien für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen an der Medizinischen Universität Wien (XIII. Abschnitt) getroffen.

(2) Regelmäßig wird von dem:der Rektor:in eine Studie zur Situation der Menschen mit Behinderungen an der Medizinischen Universität Wien, insbesondere zu ihren Arbeits- und Studienbedingungen sowie die Zulassung zum Medizinstudium in Auftrag gegeben. Mit ihrer Erstellung kann auch eine Einrichtung der Medizinischen Universität Wien betraut werden. Die Ergebnisse dieser Studie werden von dem:der Rektor:in in geeigneter Form veröffentlicht.

(3) Alle fünf Jahre erfolgt eine Evaluierung der Förderungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen. Im Falle einer externen Evaluierung kommt bei der Auswahl der Evaluierungseinrichtung der Behindertenvertrauensperson und der:dem Behindertenbeauftragten ein Vorschlagsrecht zu.

Anlauf- bzw. Beschwerdestellen

§ 37g. (1) Angehörige der Medizinischen Universität Wien, die von Diskriminierungen (§§ 37a.-f.) oder Mobbing (§ 37) betroffen sind, werden ermutigt, sich zwecks Beratung und Unterstützung an die inneruniversitär zuständigen Anlaufstellen zu wenden.

(2) Diese sind

1. bei Diskriminierungstatbeständen der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, die Meldestelle für Diskriminierung sowie der Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal bzw. der Betriebsrat für das allgemeine Personal,
2. bei Mobbing der Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal bzw. der Betriebsrat für das allgemeine Personal sowie der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, die Meldestelle für Diskriminierung und die Stabstelle Gender Mainstreaming und Diversity sowie die ÖHMed,
3. bei Diskriminierung eines:einer Mitarbeiter:in wegen einer Behinderung der Behindertenbeirat, die Behindertenvertrauensperson oder, wenn es sich bei den diskriminierten Personen um Studierende handelt, der:die Behindertenbeauftragte der Medizinischen Universität Wien.

Sicherheit am Universitätsgelände

§ 38. (1) Universitäre Anlagen und Gebäude werden kontinuierlich auf Gefahrenquellen und Angsträume mit Bezug auf Gewalt gegen Frauen und auf Belästigungen 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) 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

§ 39. (1) Die Aufgaben und Rechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ergeben sich aus dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, dem UG und dem Frauenförderungsplan / Gleichstellungsplan 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 und Ersatzmitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, Kontaktfrauen

§ 40. (1) Die Erfüllung der Aufgaben als Mitglied und als Ersatzmitglied im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und als Kontaktfrau (§§ 35 und 36 B-GIBG) ist als Beitrag zur Dienstpflicht anzusehen und in die Arbeits- bzw. Dienstzeit hineinzurechnen. Die Mitglieder und Ersatzmitglieder 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 oder Ersatzmitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen oder Kontaktfrau zu berücksichtigen.

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

Ressourcen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

§ 41. (1) Das Rektorat hat für die administrative Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie für die Bereitstellung der 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 Mitspracherecht 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.

Stabstelle Gender Mainstreaming und Diversity (§ 19 Abs. 2 Z 7 UG)

§ 42. (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 „Stabstelle Gender Mainstreaming und Diversity“.

(2) Die näheren Regelungen für diese Stabstelle finden sich in der Satzung der Medizinischen Universität Wien (VI. Abschnitt).

Vernetzung

§ 43. Der:Die Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und der:die Leiter:in der Stabstelle Gender Mainstreaming und Diversity haben die Aufgabe, die Vernet-

zung 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 wahrzunehmen bzw. in die Wege zu leiten. Dabei sind Datenschutz und Verschwiegenheitspflicht zu wahren.

I. Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme

Budgetangelegenheiten

§ 44. (1) Bei Budgeterstellung und Budgetzuweisung im Rahmen der Zielvereinbarungen sind die Gebote der Gleichstellung und Frauenförderung (BGIBG, UG, Frauenförderungsplan / Gleichstellungsplan) 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

§ 45. Unbeschadet allfälliger rechtlicher Maßnahmen wegen Nichtbeachtung von Bestimmungen dieses Frauenförderungsplanes / Gleichstellungsplanes hat das Rektorat im Rahmen der Zielvereinbarungen budgetäre Anreizsysteme zur Frauenförderung zu schaffen.

J. Umsetzung

Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung

§ 46. (1) Die Umsetzung der im Frauenförderungsplan/Gleichstellungsplan enthaltenen Maßnahmen obliegt all jenen Organen der Medizinischen Universität Wien, die mit Vorschlägen und Entscheidungen hinsichtlich der dafür notwendigen organisatorischen, personellen und finanziellen Angelegenheiten befasst sind. Sie zählt zu den sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten. Die Verletzung dieser Bestimmungen ist gemäß den dienst- oder arbeitsrechtlichen Vorschriften zu ahnden.

(2) Die im Frauenförderungsplan / Gleichstellungsplan ausgeführten Vorschriften berechtigen und verpflichten alle Angehörigen der Medizinischen Universität Wien.

Rektoratsgespräch

§ 47. Zur Koordinierung von und zum Austausch über Angelegenheiten und Vorhaben, die in die Zuständigkeit des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen fallen, findet mindestens halbjährlich eine Besprechung zwischen dem Arbeitskreis und dem Rektorat statt.

Kollektivverträge

§ 48. Der/Die jeweilige Vertreter:in der Medizinischen Universität Wien wirkt – in Absprache und Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen – im Dachverband der Universitäten aktiv darauf hin, dass die Kollektivverträge keine diskriminierenden Wirkungen entfalten.

K. Schlussbestimmungen

Öffentlichkeitsarbeit

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

Verantwortung

§ 50. Die Bestimmungen dieses Frauenförderungsplanes / Gleichstellungsplanes, 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.

Fristen

§ 51. Der Frauenförderungsplan / Gleichstellungsplan der Medizinischen Universität Wien tritt an dem dem Beschluss dieses Frauenförderungsplanes / Gleichstellungsplanes durch den Senat folgenden Monatsersten in Kraft.