

# MITTEILUNGSBLATT

DER

## Medizinischen Universität Innsbruck

Internet: <http://www.i-med.ac.at/mitteilungsblatt/>

---

Studienjahr 2018/2019

Ausgegeben am 10. Oktober 2018

2. Stück

4. Satzungsteil Gleichstellungsplan

## 4. Satzungsteil Gleichstellungsplan

Der Senat der Medizinischen Universität Innsbruck hat gemäß § 25 Abs 1 Z 1 UG iVm § 22 Abs 1 Z 1 UG iVm § 20b UG den Satzungsteil Gleichstellungsplan beschlossen. Dieser lautet wie folgt:

### PRÄAMBEL

Die Gleichstellung der Universitätsangehörigen gemäß § 2 Z 9 und 10 Universitätsgesetz 2002 (im Folgenden UG) sowie die Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige gemäß § 2 Z 13 UG sind im Rahmen der Ziele der Medizinischen Universität Innsbruck (im Folgenden MUI) nach § 1 UG leitende Grundsätze der MUI. Diese beiden Bereiche sind gemäß § 20b UG im Rahmen des Gleichstellungsplanes (im Folgenden GPL) zu regeln.

Der GPL dient – neben dem Frauenförderungsplan (verlautbart im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck vom 16.04.2004, Studienjahr 2003/2004, 21. Stk., Nr. 114 idgF) – zum einen der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Universitätsangehörigen, zum anderen aber auch der Bewusstmachung und Umsetzung der Diversitätsdimensionen Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter sowie sexuelle Orientierung. Diese Kerndimensionen sind in unterschiedlicher Form im österreichischen Recht (zB Bundes-Verfassungsgesetz, Europäische Menschenrechtskonvention, Universitätsgesetz, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz) verankert und sollen für die MUI im Nachstehenden konkretisiert werden.

Die MUI bekennt sich zu einem umfassenden Diversitätsmanagement. Sie erhebt den Handlungsbedarf und setzt Maßnahmen, um den unterschiedlichen biografischen, kulturellen oder sozialen Ausgangslagen ihrer Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sowie Studierenden gerecht werden zu können und ein gutes Arbeits- und Studenumfeld zu bieten, in dem Chancengleichheit für alle besteht.

### TEIL I ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

#### § 1 Rechtliche Grundlagen

Die rechtlichen Grundlagen des GPL der MUI sind Art. 7 und 8 Bundes-Verfassungsgesetz (im Folgenden B-VG), das Bundesgleichbehandlungsgesetz (im Folgenden B-GIBG) und §§ 2, 3, 20b sowie §§ 41 bis 44 UG.

#### § 2 Anwendungsbereich

Der GPL gilt für alle Angehörigen gemäß § 94 UG und Mitglieder von Organen der MUI sowie für Bewerberinnen/Bewerber um eine Aufnahme als Universitätsangehörige/Universitätsangehöriger.

#### § 3 Ziele des Gleichstellungsplans

Durch die Umsetzung des GPL verfolgt die MUI insbesondere folgende strategische und operative Ziele:

1. Gewährleistung der Chancengleichheit für alle Universitätsangehörigen und für alle Bewerberinnen/Bewerber um eine Aufnahme als Universitätsangehörige/Universitätsangehöriger,
2. Gewährleistung eines lebenswerten Arbeits- bzw. Studiumfeldes,
3. Förderung von Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung, Diversity und Vereinbarkeit,
4. Gewährleistung einer adäquaten Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung in allen Bereichen.

Diese Ziele sollen durch unterstützende Maßnahmen sowie durch Schutz- und Abwehrmaßnahmen erreicht werden.

## TEIL II ANTIDISKRIMINIERUNG UND SCHUTZ DER WÜRDE AM ARBEITSPLATZ

### 1. HAUPTSTÜCK ANTIDISKRIMINIERUNG

#### § 4 Allgemeines

- (1) Antidiskriminierung bedeutet die Anwendung von Maßnahmen zur Einhaltung und zum Schutz der Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Zuständig bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (im Folgenden AKGI).
- (2) Die MUI verpflichtet sich gemäß dem Satzungsteil „Gleichstellung und Chancengleichheit Angehöriger der Medizinischen Universität mit chronischen Erkrankungen und Behinderungen“ (verlautbart im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck vom 05.01.2005, Studienjahr 2004/2005, 16. Stk., Nr. 58 idgF) die Gleichstellung und Chancengleichheit Angehöriger der MUI mit chronischen Erkrankungen und Behinderung zu sichern. Zuständig bei einer Diskriminierung aufgrund einer Behinderung ist die Behindertenvertrauensperson für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und für Studierende die/der Behindertenbeauftragte.

#### § 5 Geschlecht

- (1) Aufgrund des Geschlechts darf niemand bei der Bewerbung um Aufnahme sowie bei der Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur MUI, bei der Besetzung von (Leistungs-)Funktionen, bei der Entsendung in Kollegialorgane, bei der Festsetzung des Entgelts im Individualarbeitsvertrag und bei Personalentscheidungen weder mittelbar noch unmittelbar diskriminiert werden. Dasselbe gilt für allfällige Zulagen, Beiträge und sonstige geldwerte Leistungen.
- (2) Aufgrund des Geschlechts darf niemand weder im Zulassungsverfahren für ein Studium noch als Studierende/Studierender unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.
- (3) Spezielle Regelungen betreffend Frauenförderung und Gleichstellung aufgrund des Geschlechts finden sich im Frauenförderungsplan (verlautbart im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck vom 16.04.2004, Studienjahr 2003/2004, 21. Stk., Nr. 114 idgF).

#### § 6 Ethnische Zugehörigkeit

- (1) Die MUI 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 Personalentscheidungen, die Aufnahme als Studierende/Studierender, 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.

#### § 7 Religion und Weltanschauung

Die MUI achtet die Entscheidung ihrer Angehörigen für eine bestimmte Konfession bzw. zur Konfessionslosigkeit und deren im Einklang mit der Rechtsordnung stehenden, nichtreligiösen Weltanschauungen. Diskriminierungen aufgrund des Glaubens oder der Weltanschauung sind unzulässig.

### **§ 8 Alter**

- (1) Die MUI 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 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zu lebenslangem Lernen und zur eigenen persönlichen Weiterentwicklung wird von der MUI 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 MUI (insbesondere Nachwuchsförderung) darf das Alter weder ein Kriterium bei der Einstellung sein noch bei Umstrukturierungen und anderen Entscheidungen im Personalbereich eine Rolle spielen.

### **§ 9 Sexuelle Orientierung**

Die MUI bekennt sich zu einem aufgeschlossenen Umgang mit der sexuellen Orientierung ihrer Angehörigen. Offene oder versteckte Diskriminierungen oder Anfeindungen aufgrund der sexuellen Orientierung haben zu unterbleiben. Niemand darf gezwungen werden, ihre/seine eigene sexuelle Orientierung zu verheimlichen oder bekannt geben zu müssen.

### **§ 10 Belästigung und Sexuelle Belästigung**

- (1) Sexuelle Belästigungen im Sinne des § 8 B-GIBG und Belästigungen im Sinne des § 8a oder § 16 B-GIBG stellen besondere Formen der Diskriminierung und damit eine Verletzung von Persönlichkeitsrechten dar. Die MUI duldet weder (sexuelle) Belästigung noch sexistisches Verhalten.
- (2) Sexuelle Belästigung liegt gemäß § 8 B-IBG vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und unter anderem eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt. Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sind in diesem Zusammenhang insbesondere sexuelle Annäherungsversuche, aber auch unerwünschte körperliche Kontakte, Anspielungen und Bemerkungen, sexistische Kommentare oder Witze über das Äußere von Personen, das Zeigen und Vorführen pornographischer Darstellungen und Inhalten sowie Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.
- (3) Eine geschlechtsbezogene Belästigung liegt gemäß § 8a B-BIBG vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und unter anderem eine einschüchternde, feindselige, demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.
- (4) Alle Angehörigen und Mitglieder von Organen der MUI haben belästigendes oder sexuell belästigendes Verhalten sowie sexistisches Verhalten zu unterlassen. Davon umfasst ist auch das Verhalten von Lehrveranstaltungsleiterinnen/Lehrveranstaltungsleitern gegenüber den Studierenden in Inhalt, Form und Umgang in Lehrveranstaltungen, Prüfungssituationen, auf Exkursionen und bei sonstigen universitären Veranstaltungen. Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Führungskräfte der MUI verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu setzen und Unterstützung anzubieten.
- (5) Sexuelle Belästigungen und Belästigungen sind dienst- bzw. disziplinarrechtlich zu ahnden. Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen sind zur Meldung bzw. Anzeige eines derartigen Vorfalles verpflichtet, unterliegen aber im Übrigen der Verschwiegenheitspflicht. Allfällige zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen bleiben durch die vorstehenden Bestimmungen unberührt.

### **§ 11 Gewährleistung eines lebenswerten Arbeitsumfeldes**

- (1) Alle Angehörigen der MUI sowie die Bewerberinnen/Bewerber um eine Aufnahme als Bedienstete/Bediensteter oder als Studierende/Studierender haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor sexueller Belästigung, Belästigung und Diskriminierung.
- (2) Die MUI setzt daher Präventivmaßnahmen gemäß der „Richtlinie der Medizinischen Universität Innsbruck betreffend den Umgang mit Konflikten und die Vermeidung von Mobbing“ (verlautbart im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck, vom 30.06.2015, Studienjahr 2014/2015, 50. Stk., Nr. 198 idgF). Die Informationen über Beratungs- und Betreuungsangebote sind allen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern zugänglich zu machen. Geeignete Fortbildungsmaßnahmen sind im Rahmen der Personalentwicklung anzubieten.
- (3) Für Personen, die von sexueller Belästigung, Belästigung oder Diskriminierung betroffen waren bzw. sind, stehen insbesondere die in § 13 genannten Anlauf- bzw. Beschwerdestellen zur Verfügung.

### **§ 12 Maßnahmen gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Belästigung**

- (1) Jede Form von diskriminierendem Vorgehen und Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung ist entsprechend den (dienst- oder arbeits-) rechtlichen Vorschriften zu verfolgen.
- (2) Alle Angehörigen der MUI, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass (sexuell) belästigendes Verhalten nicht geduldet wird.
- (3) Der AKGI berät und unterstützt Personen (Betroffene, Zeuginnen/Zeugen, Führungskräfte) und Gremien im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen sexistischen Verhaltens und/oder sexueller Belästigung sowie jeglicher anderen Belästigung und vermittelt bei Bedarf externe psychologische Unterstützung. Bei Bedarf und im Einvernehmen mit der/dem Betroffenen zieht der AKGI weitere Expertinnen/Experten aus zB folgenden Einrichtungen zur Klärung hinzu: Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal bzw. Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal, Schiedskommission der MUI, Sozialreferat der Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft an der MUI, Bundes-Gleichbehandlungskommission. Alle an derartigen Verfahren beteiligten Personen und Gremien sind zur Verschwiegenheit zu verpflichten.

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

Die von Diskriminierungen, sexueller Belästigung oder Belästigung Betroffenen werden ermutigt, sich zwecks Beratung und Unterstützung an die zuständigen Anlaufstellen zu wenden. Diese sind zB der AKGI, die Leiterin/der Leiter der jeweiligen Organisationseinheit, das für Personal zuständige Mitglied des Rektorates, der Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal bzw. der Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal, sowie bei Diskriminierungstatbeständen (einschließlich Belästigung und sexueller Belästigung) von Studierenden auch das Sozialreferat der Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft an der MUI.

## **2. HAUPTSTÜCK VEREINBARKEIT VON BERUF UND STUDIUM MIT FAMILIÄREN PFLICHTEN**

### **§ 14 Einrichtungen betreffend Kinderbetreuung und Vereinbarkeit**

- (1) Die MUI sieht die Berücksichtigung von familiären Betreuungsaufgaben und -pflichten bei der Gestaltung des Berufslebens bzw. Studiums als ihre Verpflichtung an. Dafür werden Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und/oder Studium und familiären Betreuungspflichten geschaffen.
- (2) An der MUI ist gemäß § 19 Abs 2 Z 7 UG eine Koordinationsstelle für Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung eingerichtet. Die Aufgaben der Koordinationsstelle für Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung sind in der Satzung der MUI sowie den entsprechenden gesetzlichen Vorgaben festgelegt. Ihre Ziele sind insbesondere die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern an der MUI zu fördern, den Aufbau einer geschlechterbezogenen Forschung und Lehre zu forcieren sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der MUI zu verbessern.

- (3) An der MUI ist ein Programm eingerichtet, das dazu dient den Wiedereinstieg von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern nach einer „Kinderkarenz“ zu erleichtern. Im Rahmen dieser „Aktion Wiedereinstieg“ werden organisatorische und finanzielle Maßnahmen gesetzt. Wiedereinsteigerinnen/Wiedereinsteiger werden nach der Karenz in finanzieller und organisatorischer Hinsicht sowie bei der Suche von Betreuungsplätzen in Kinderkrippen oder bei professionellen Tagesmüttern an ihrem Arbeits- bzw. Wohnort unterstützt. Weiters trägt die MUI, vorausgesetzt der Verfügbarkeit zweckgebundener budgetärer Mittel gemäß der jeweiligen Leistungsvereinbarung, vom Zeitpunkt des beruflichen Wiedereinstieges bis zum vollendeten dritten Lebensjahrs des Kindes, einen finanziellen Beitrag zu den monatlichen Grundbetreuungskosten.
- (4) Es besteht gemäß der „Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 Z 25 Arbeitsverfassungsgesetz betreffend die Teilzeitbeschäftigung zur Forschungsförderung und zur beruflichen Weiterbildung während Mutterschafts- und Väterkarenz“ die Möglichkeit neben einer Karenzierung nach dem Mutterschutzgesetz oder dem Väterkarenzgesetz geringfügig an der MUI weiterzuarbeiten. In diesen Fällen wird die geringfügige Beschäftigung zusätzlich zur Einstellung der Ersatzkraft genehmigt. Auf diese Weise soll die Integration der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Arbeitsprozess erhalten werden. Gemeinsam mit dem Kinderbetreuungsprojekt ist dies als Wiedereinstiegshilfe konzipiert.

### **Teil III SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

#### **§ 15 Verantwortung**

Jene Bestimmungen des GPL, die finanzielle Verpflichtungen für die MUI vorsehen, sind ausschließlich im Rahmen und nach Maßgabe der gesetzlichen Zulässigkeit, der budgetären Bedeckbarkeit und Verfügbarkeit zweckgebundener budgetärer Mittel gemäß der jeweiligen Leistungsvereinbarung zu erfüllen.

#### **§ 16 Inkrafttreten**

Dieser Satzungsteil tritt mit dem auf die Kundmachung im Mitteilungsblatt der MUI folgenden Tag in Kraft.

Für den Senat:

Univ.-Prof. Dr. Gert Mayer

Vorsitzender

---