

Frauenförderungsplan der Medizinischen Universität Innsbruck

Inhalt

Präambel

A. Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Rechtliche Grundlagen und leitende Grundsätze
- § 2 Anwendungsbereich
- § 3 Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache
- § 4 Frauenförderungsgebot
- § 5 Benachteiligungsverbot
- § 6 Gender Mainstreaming
- § 7 Dokumentation von gleichstellungsrelevanten Daten und Informationen
- § 8 Information über einschlägige Rechtsvorschriften
- § 9 Informationspaket zu Gleichstellung, Frauenförderung und Gender Mainstreaming
- § 10 Erhebung der Frauenquoten

B. Forschung

- § 11 Förderung der Forschung von Frauen
- § 12 Frauenforschung und Gender Studies
- § 13 Erhebungspflichten zur Forschungsförderung von Frauen

C. Lehre

- § 14 Beteiligung an der Lehre
- § 15 Gastvortragende
- § 16 Evaluierung der Lehre
- § 17 Frauen- und Geschlechterforschung bzw. geschlechterspezifische Lehrinhalte in den Curricula
- § 18 Lehrkontingent für Frauen- und Geschlechterforschung und Gender Studies 8

D. Studierende

- § 19 Erhöhung des Frauenanteils in Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- § 20 Stipendien
- § 21 Vereinbarkeit von Studium und Betreuungspflichten

E. Personal- und Organisationsentwicklung

I. Allgemeines

- § 22 Personal- und Organisationsentwicklung
- § 23 Entwicklungsplan

II. Personalaufnahmeverfahren

- § 24 Allgemeines – Erfüllung des Frauenförderungsgebotes
- § 25 Ausschreibung
- § 26 Kompetenzen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bei Ausschreibungen
- § 27 Nachweisliche Suche nach geeigneten Frauen
- § 28 Wiederholung der Ausschreibung
- § 29 Allgemeine Bestimmungen zum Auswahlverfahren

- § 30 Bewerbungsgespräche
- § 31 Auswahlkriterien
- § 32 Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

III. Karriereplanung, Aus- und Weiterbildung

- § 33 Mentoring
- § 34 Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben
- § 35 Aus- und Weiterbildung
- § 36 Kongresse und Tagungen
- § 37 Beruflicher Aufstieg
- § 38 Vertretung für Zeiten von Mutterschutz und Karenz
- § 39 Zusammensetzung von Kommissionen
- § 40 Frauen in der universitären Verwaltung
- § 41 Externe Beratung

F. Arbeitsumfeld und Schutz der Würde am Arbeitsplatz

- § 42 Arbeitszeit
- § 43 Sonderurlaube und Karenz
- § 44 Kinderbetreuung, Kinderbetreuungsbeauftragte/r, Kinderbetreuungsanlaufstelle
- § 45 Menschengerechte Arbeitsbedingungen
- § 46 Sicherheit am Universitätsgelände

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

- § 47 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
- § 48 Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen
- § 49 Ressourcen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen
- § 50 Büro für Gleichstellung und Gender Studies (§ 19 Abs 7 UG)
- § 51 Vernetzung

H. Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme

- § 52 Budgetangelegenheiten
- § 53 Anreizsysteme

I. Umsetzung und Berichtspflichten

- § 54 Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung
- § 55 Berichtspflichten

J. Fristen und In-Kraft-Treten

- § 56 Fristen
- § 57 In-Kraft-Treten 20

*Begriffe und Bezeichnungen (zB von Organisationseinheiten, dienstrechtliche Begriffe etc) aus dem bisherigen Universitätsrecht sind erforderlichenfalls noch den zu erwartenden neuen Strukturen anzupassen und in diesem Fall sinngemäß zu verstehen und anzuwenden. Insbesondere gilt bei personalrechtlichen Bezeichnungen aus dem Bundesdienstrecht erforderlichenfalls das entsprechende arbeitsrechtliche Äquivalent als umfasst.

Präambel

Die Medizinische Universität Innsbruck bekennt sich zum Grundsatz der Gleichstellung der Geschlechter 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 der Verteilung der Ressourcen zu finden. Bemühungen, die faktische Gleichstellung von Männern und Frauen zu erreichen, sollen sich auch finanziell lohnen. Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages sind daher bei der hochschulinternen Verteilung der Mittel für Forschung und Lehre zu berücksichtigen. Darüber hinaus sind alle Richtlinien und Maßnahmen der Universität nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming auf ihre Verträglichkeit mit dem Prinzip der Geschlechtergleichstellung zu beurteilen.

A. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Rechtliche Grundlagen und leitende Grundsätze

(1) Der Frauenförderungsplan der Medizinischen Universität Innsbruck findet seine rechtlichen Grundlagen in der österreichischen Bundesverfassung sowie in den §§ 19 Abs 2 Z 6 und 41ff Universitätsgesetz 2002 und ist Bestandteil der Satzung der Universität Innsbruck.

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

§ 2 Anwendungsbereich

Der Frauenförderungsplan gilt für alle Angehörigen der Medizinischen Universität Innsbruck gemäß § 94 Universitätsgesetz 2002. Die Bestimmungen und Maßnahmen sind gegebenenfalls auch auf an der Medizinischen Universität Innsbruck tätige Personen anzuwenden, die in keinem Dienstverhältnis zur Universität stehen.

§ 3 Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache

(1) Alle Organe und Angehörigen der Medizinischen Universität Innsbruck 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.

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

§ 4 Frauenförderungsgebot

(1) Maßnahmen der Frauenförderung dienen dazu, bestehende Unterrepräsentationen von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen, in allen Funktionen und Tätigkeiten zu beseitigen. Dies gilt für befristete wie unbefristete Beschäftigungsverhältnisse und Ausbildungsverhältnisse.

(2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten auf einer Hierarchieebene, innerhalb einer personalrechtlichen Kategorie innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit weniger als 40 % beträgt (§ 40 Abs 2 B-GBG).

(3) Frauen sind bei Bewerbungen, beim beruflichen Aufstieg und bei der Aus- und Weiterbildung (§§ 42-44 B-GBG) 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 (§ 42 Abs 2 B-GBG; insbesondere ist die Heranziehung des Familienstandes oder von Unterhaltsverpflichtungen unzulässig).

(4) Alle Universitätsangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches

a) auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten und in Funktionen sowie

b) auf eine Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis hinzuwirken;

c) eine bereits erreichte 40 % Frauenquote jedenfalls zu wahren;

d) bei allen sonstigen Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, das Frauenförderungsgebot zu berücksichtigen.

§ 5 Benachteiligungsverbot

(1) Die/der jeweilige Vertreterin/Vertreter der Medizinischen Universität Innsbruck wirkt im Dachverband aktiv darauf hin, dass Kollektivverträge keine geschlechterdiskriminierende Wirkung entfalten.

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

§ 6 Gender Mainstreaming

(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, Rektorat, Vizerektorinnen/Vizerektoren und Senat (§§ 20-25 UG). Alle Entscheidungsprozesse sind für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen.

(2) Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming hat die Medizinische Universität Innsbruck auf die Expertise des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und des Büros für Gleichstellung und Gender Studies 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 angesprochen werden.

§ 7 Dokumentation von gleichstellungsrelevanten Daten und Informationen

(1) Frauenspezifische und gleichstellungsrelevante Themen sind als wesentliche Merkmale des Universitätsprofils angemessen zu präsentieren.

(2) Der Anteil von Frauen am Universitätsleben und ihre Beiträge zu Forschung, Lehre und Verwaltung ist regelmäßig in den Medien der Medizinischen Universität Innsbruck zu dokumentieren.

(3) Die Internet-Homepage der Medizinischen Universität Innsbruck enthält auf der Einstiegsseite Hyperlinks zu frauenrelevanten Informationen, darunter ein Link zum Frauenförderungsplan, Angaben zum Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und zum Büro für Gleichstellung und Gender Studies.

(4) In den Geschäftseinteilungen, Vorlesungsverzeichnissen und Telefonverzeichnissen, etc., sind die Namen, Adressen und E-Mail-Adressen der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, des Büros für Gleichstellung und Gender Studies 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.

§ 8 Information über einschlägige Rechtsvorschriften

Das Rektorat hat den Leiterinnen und Leitern aller Universitätseinrichtungen und Organisationseinheiten, dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie dem Büro für Gleichstellung und Gender Studies (§19 Abs 7 UG), alle für Angelegenheiten der Gleichstellung und

Frauenförderung relevanten aktuellen Rechtsvorschriften sowie arbeits- und sozialrechtlich relevante und andere einschlägige Informationen nachweislich zu übermitteln.

§ 9 Informationspaket zu Gleichstellung, Frauenförderung und Gender Mainstreaming

(1) Die Medizinische Universität Innsbruck erstellt ein Informationspaket, das die mit Gleichstellung, Frauenförderung und Gender Mainstreaming befassten Gremien und Einrichtungen (insbesondere Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Büro für Gleichstellung und Gender Studies, sowie Anlaufstelle in Fällen sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung und Mobbing, Kinderbetreuungsbeauftragte/r) vorstellt. Dieses Informationspaket wird den Universitätsangehörigen zur Verfügung gestellt, und zwar insbesondere:

- a) Studierenden im Rahmen des Zulassungsverfahrens (§§ 60ff UG);
- b) Bewerberinnen und Bewerbern bei der Bewerbung;
- c) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Dienstantritt.

(2) Das Informationspaket zur Gleichstellung und Frauenförderung ist aufzulegen

- a) in der für Studienangelegenheiten zuständigen Organisationseinheit;
- b) in der für Personalangelegenheiten zuständigen Organisationseinheit.

(3) Die wesentlichen Inhalte dieses Informationspakets werden Studierenden im Zuge der Studieneingangsphase und neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Welcome-Day oder bei einer vergleichbaren Veranstaltung vermittelt.

(4) Das Rektorat hat weiters für die regelmäßige Abhaltung von Informationsveranstaltungen über die Aufgaben und Tätigkeit des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen für die Universitätsangehörigen gem § 94 UG zu sorgen.

§ 10 Erhebung der Frauenquoten

(1) Die Frauenquoten sind jährlich zu erheben und in Abständen von jeweils einem Jahr zu aktualisieren. Der Frauenanteil ist für die Universität insgesamt und für alle Organisationseinheiten gesondert zu erheben und auszuweisen. Der Stichtag für die Ersterhebung aufgrund der Eröffnungsbilanz ist der 01.01.2004. Alle weiteren Stichtage sind mit den anderen Stichtagen abzustimmen.

(2) Folgende Quoten sind zu erheben:

a) Studierende, Absolventinnen und Absolventen. Der Frauenanteil an den Studierenden der Universität, der jeweiligen Fakultäten bzw. diesen entsprechenden Organisationseinheiten sowie der einzelnen Studienrichtungen ist nach folgenden Kategorien zu ermitteln:

1. Studienanfängerinnen und Studienanfänger;
2. Abschlüsse der einzelnen Studien, getrennt nach Erstabschlüssen und Zweitabschlüssen.
3. Absolventinnen und Absolventen der einzelnen Studienabschnitte;

Die jeweiligen Anteile sind in absoluten Zahlen und in Prozentsätzen zu erfassen.

b) Forschungsstipendiatinnen und Forschungsstipendiaten. Der Frauenanteil ist innerhalb der jeweiligen Organisationseinheiten und nach allenfalls innerhalb dieser Personengruppe bestehenden Kategorien zu ermitteln.

c) Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung;

d) Wissenschaftliches Universitätspersonal (§ 94 Abs 2 UG). Der Frauenanteil getrennt nach befristet und unbefristet Beschäftigten wie folgt zu ermitteln:

1. für das beim Ende des Implementierungszeitraums des UG 2002 vorhandene und übergeleitete Bundespersonal aufgeschlüsselt in alle zu diesem Zeitpunkt vorhandenen Personalkategorien und Bedienstetengruppen;
2. für das ab dem 01.01.2004 neu aufgenommene Personal im Arbeitsverhältnis zur Universität aufgeschlüsselt in Universitätsprofessorinnen/Universitätsprofessoren, Universitätsdozentinnen/Universitätsdozenten, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb, sowie nach allfälligen im Rahmen der Satzung oder der Kollektivverträge gestalteten Differenzierungen.

e) Lehrende. Der Frauenanteil der an der medizinischen Universität Innsbruck Lehrenden inklusive der externen Lektorinnen und Lektoren ist insbesondere für jede Studienrichtung und Organisationseinheit

nach den jeweils bestehenden Kategorien der Lehre getrennt zu erheben. Das Ausmaß der im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung abgehaltenen Lehre ist getrennt auszuweisen.

f) Allgemeines Universitätspersonal (§ 94 Abs 3 UG). In der Personengruppe der allgemeinen Universitätsbediensteten ist der Frauenanteil getrennt nach befristet und unbefristet Beschäftigten gesondert zu ermitteln

1. für das beim Ende des Implementierungszeitraums des UG vorhandene und übergeleitete Bundespersonal aufgeschlüsselt in alle zu diesem Zeitpunkt vorhandenen Personalkategorien und Bedienstetengruppen;

2. für das ab dem 01.01.2004 neu aufgenommene Personal im Arbeitsverhältnis zur Universität jeweils nach Entlohnungsstufen, Verwendungen, Funktionen sowie allfälligen im Rahmen der Satzung oder der Kollektivverträge gestalteten Differenzierungen für die Organisationseinrichtungen.

Der Frauenanteil der dadurch nicht erfassten allgemeinen Bediensteten ist nach der Gesamtzahl der verbleibenden Beschäftigten dieser Personengruppe an der Medizinischen Universität Innsbruck zu ermitteln.

g) Sonstige Bereiche. Die Frauenquote ist zu erheben bei

1. Habilitationen;

2. Maßnahmen, die auf die Gestaltung des vertraglichen, dienstrechtlichen, arbeitsrechtlichen oder sonstigen besonderen Rechtsverhältnisses von (angehenden) Universitätsangehörigen zur Universität abzielen, jeweils getrennt für die Kategorien gem. lit. a-g;

3. Bewerbungen, Aufnahmen, Umwandlungen, Wiederbestellungen, Verlängerungen, Definitivstellungen, Ernennungen, Bestellungen, Neubewertungen, Verwendungsänderungen, Überstellungen in andere Verwendungsgruppen, Versetzungen, Auflösungen von Dienstverhältnissen, Kündigungen, Entlassungen, jeweils getrennt für die unter lit. a-f genannten Personengruppen;

4. Vergabe von Forschungsmitteln, Vergabe von sonstigen Mitteln (außerordentliche Dotation), Zugang zu Großgeräten, Laborflächen, technischem Personal, und Zuweisung von Mitteln für die forschungsbezogene Weiterbildung;

5. Vergabe von Mitteln für die nicht forschungsbezogene Weiterbildung;

6. Vergabe von Reisekostenzuschüssen;

7. Vergabe von Fördermitteln;

8. Teilnahme an Veranstaltungen zur Aus- und Weiterbildung;

9. Zuteilung von Dienstzimmern (Größe, Ausstattung, eigene bzw. mit anderen geteilte Räumlichkeiten), aufgeschlüsselt nach personalrechtlichen Kategorien.

Wird in den in lit. 1-9 aufgelisteten Fällen auf Grund von Anträgen, Ansuchen, etc. entschieden, sind die geschlechtsspezifischen Genehmigungs- und Abweisungsquoten auszuweisen.

(3) Weiters ist die Entlohnung von Frauen und Männern getrennt zu erheben. Separat auszuweisen sind dabei allfällige Zulagen, Beiträge und sonstige geldwerte Leistungen.

Zu ermitteln sind diese Daten für die Universität insgesamt und gesondert für alle Organisationseinheiten ab Fachbereichsebene, jeweils getrennt nach Hierarchieebenen und den einzelnen personalrechtlichen Kategorien.

(4) Die Verantwortung für die kontinuierliche und lückenlose Erhebung der Frauenquote in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen trägt die Rektorin/der Rektor.

(5) Die Ergebnisse der Erhebung sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen unverzüglich nachweislich zu übermitteln. Dieser hat das Recht, einen Bericht darüber im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen, der so abzufassen ist, dass Rückschlüsse auf einzelne Personen nicht möglich sind.

B. Forschung

§ 11 Förderung der Forschung von Frauen

(1) Bei der Vergabe von Stipendien und Studienförderung sind Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Studierenden, bei der Vergabe von Promotionsstipendien entsprechend ihrem Anteil an den Absolventinnen und Absolventen zu berücksichtigen.

(2) Bei der Vergabe von Mitteln für die Forschungsförderung im Bereich der jeweiligen Organisationseinheit sind bei entsprechender Antragslage (ausreichende Anzahl und gleichwertige Qualität der Anträge) diese Mittel nach Maßgabe der rechtlichen Möglichkeiten proportional zur Anzahl der Anträge von Frauen und Männern aufzuteilen.

(3) Entscheiden Organe, Kommissionen oder Angehörige der Medizinischen Universität Innsbruck über die Vergabe von Mitteln zur Forschungsförderung, die von privater Seite oder über Stiftungen zur Verfügung stehen, so haben diese nach Maßgabe der (rechtlichen) Möglichkeiten auf eine nach den Geschlechtern ausgewogene Verteilung dieser Mittel zu achten und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu berichten.

§ 12 Frauenforschung und Gender Studies

(1) Die Medizinische Universität Innsbruck fördert den Auf- und Ausbau von Frauen- und Geschlechterforschung und Gender Studies (Genderspecific Medicine and Women's Health).

(2) Frauen- und Geschlechterforschung ist gleichwertig mit anderen Disziplinen, die an der Medizinischen Universität Innsbruck gelehrt werden. Daher sind wissenschaftliche Themen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung im Rahmen von Qualifikationsbeurteilungen (z.B. in Habilitationsverfahren, Berufungsverfahren) innerhalb des wissenschaftlichen Faches als gleichwertig mit Arbeiten zu anderen Forschungsthemen anzusehen. Interdisziplinäre und außeruniversitäre Leistungen im Rahmen der Frauen- und Geschlechterforschung sind zu berücksichtigen.

(3) Forschungsprojekte, die sich mit Fragestellungen, Methoden und Ergebnissen aus diesem Bereich beschäftigen, werden bei der Mittelvergabe besonders berücksichtigt.

(4) Die Medizinische Universität Innsbruck setzt sich zum Ziel, mindestens an einer Organisationseinheit zumindest eine Professur für Frauen- und Geschlechterforschung einzurichten.

§ 13 Erhebungspflichten zur Forschungsförderung von Frauen

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 zu erheben und auszuweisen. Wird die Frauenquote in einem Bereich nicht erreicht, sind die dafür ausschlaggebenden Gründe darzulegen.

C. Lehre

§ 14 Beteiligung an der Lehre

(1) Weibliche Lehrende dürfen bei der Beteiligung an universitätsinterner Lehre nicht benachteiligt werden. Vielmehr ist darauf zu achten, dass Frauen in ausgewogener Weise an der Lehre aller Kategorien beteiligt werden.

(2) 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.

(3) Bei der Beteiligung an universitätsinterner Lehre ist die bestehende Frauenquote an der jeweiligen Organisationseinheit in einem Zeitraum von zwei Jahren um 20 % zu erhöhen, bis eine 40 %ige Frauenquote (Anteil der weiblichen Lehrenden an der Gesamtzahl der Lehrenden) erreicht wird. Sofern die bestehende Frauenquote unter 10 % liegt, ist diese innerhalb von zwei Jahren zu verdoppeln.

(4) Bei einer allfälligen Vergabe von Lehraufträgen ist die bestehende Frauenquote in der jeweiligen Organisationseinheit in einem Zeitraum von zwei Jahren um 20 % zu erhöhen, bis eine 40 %ige Frauenquote (Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten) erreicht wird. Sofern die bestehende

Frauenquote unter 10 % liegt, ist diese innerhalb von zwei Jahren zu verdoppeln.) Die Frauenquote ist sowohl für remunerierte als auch für nicht remunerierte Lehraufträge zu erheben und zu erfüllen.

(5) Weibliche Lehrende dürfen bei der Betrauung mit der Abnahme von Prüfungen, insbesondere von Rigorosen, nicht benachteiligt werden.

(6) Werden Frauen bei der Beteiligung an der Lehre im Vergleich zu Männern ungleich behandelt, ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen auf Wunsch eine schriftliche Begründung dafür zu übermitteln. Dieser kann im Fall des begründeten Verdachts einer Diskriminierung die Schiedskommission anrufen.

§ 15 Gastvortragende

(1) Bei Gastvortragenden ist ein Frauenanteil von 40 % pro Organisationseinheit 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 Gastvortragenden ist auf frauen- und geschlechterbewusste Lehrinhalte sowie auf Frauenforschung und Gender Studies Rücksicht zu nehmen.

§ 16 Evaluierung der Lehre

(1) Bei der Evaluierung der Lehre ist zu erheben, ob die Gleichstellung von Studentinnen und Studenten verwirklicht wird und ob die Lehrinhalte unter Wahrung des Gebotes der Gleichstellung der Geschlechter und in geschlechtersensibler Weise vermittelt werden (z.B. Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache, Verzicht auf geschlechterdiskriminierende Beispiele und Themenstellungen sowie auf eine unkritische Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen etc). Darüber hinaus ist zu erfassen, ob in der Lehre Themenstellungen aus den Bereichen Frauenforschung und Gender Studies behandelt werden.

(2) Es ist zu erheben, ob im Rahmen des Curriculums Lehrveranstaltungen aus den Bereichen Frauenforschung und Gender Studies zumindest als Wahlfach im Rahmen des Studiums angeboten oder als freies Wahlfach empfohlen wurden.

§ 17 Frauen- und Geschlechterforschung bzw. geschlechterspezifische Lehrinhalte in den Curricula

(1) Bei der Gestaltung der Curricula sind die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie die 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) Der Senat bzw. die für die Erlassung der Curricula zuständigen Organe haben jeden Entwurf zur Änderung oder Erlassung eines Studienplanes dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie dem Büro für Gleichstellung und Gender Studies zur allfälligen Stellungnahme zu übermitteln.

§ 18 Lehrkontingent für Frauen- und Geschlechterforschung und Gender Studies

(1) 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.

(2) Für jene Organisationseinheiten, die hinsichtlich der Integration von Frauenforschung und Gender Studies in der Lehre noch am Anfang stehen, ist zur Anschubfinanzierung ein „Start-up-Pool“ mit Zweckbindung einzuplanen. Aus diesem Pool können auch Initiativen finanziert werden, welche genderspezifische Lehrinhalte auf breiterer Basis bereitstellen (z.B. Ringvorlesungen, fachspezifische Gastvorträge, etc.).

(3) 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. Durch das Sonderkontingent ist ein erweitertes Lehrangebot an den Organisationseinheiten und Schwerpunktbildungen sicherzustellen.

(4) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen erstattet vorläufig (bis zur Schaffung einer entsprechenden für Gender Studies an der Medizinischen Universität zuständigen Stelle) die

Vorschläge zur Verteilung des Sonderkontingents an das Rektorat und übernimmt die organisatorische Abwicklung.

D. Studierende

§ 19 Erhöhung des Frauenanteils in Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Die Medizinische Universität Innsbruck setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Frauen, insbesondere zu Studienrichtungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

§ 20 Stipendien

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

§ 21 Vereinbarkeit von Studium und Betreuungspflichten

(1) Die Medizinische Universität Innsbruck 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 i.S.d. § 67 Abs 1 UG.

(3) Das prüfungsrelevante Lehrangebot ist nach Maßgabe der Möglichkeiten zeitlich so festzulegen, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern bzw. der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen zu vereinbaren ist. Parallelveranstaltungen sollen zu unterschiedlichen Terminen angeboten werden. Studierende Eltern und Personen, die nahe Angehörige betreuen, sind bei der Wahl der Termine bevorzugt zu berücksichtigen.

E. Personal- und Organisationsentwicklung

I. Allgemeines

§ 22 Personal- und Organisationsentwicklung

(1) Personal- und Organisationsentwicklung gilt als wichtiges Instrument der Frauenförderung. Das Konzept des Gender Mainstreaming ist bei allen diesbezüglichen Maßnahmen zu berücksichtigen.

(2) Die Medizinische Universität Innsbruck setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen hinsichtlich folgender Bereiche:

a) Förderung wissenschaftlicher Leistungen von Frauen;

b) Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in einem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis zur Universität in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen in allen Funktionen und Tätigkeiten;

c) Förderung der beruflichen Qualifizierung und Weiterbildung von Frauen.

§ 23 Entwicklungsplan

Das Rektorat, der Senat und der 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

§ 24 Allgemeines – Erfüllung des Frauenförderungsgebotes

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

(2) Bewerberinnen, die für die angestrebte Stelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind so lange vorrangig aufzunehmen, bis in der jeweiligen Organisationseinheit der Frauenanteil von mindestens 40 % erreicht ist, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Diese Gründe dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben (§ 42 Abs 2 B-GBG; insbesondere ist die Heranziehung des Familienstandes oder von Unterhaltsverpflichtungen unzulässig).

(3) Bei der Besetzung von Stellen, die aus Drittmitteln finanziert werden, wird eine Vorgangsweise nach den Richtlinien des Frauenförderungsplanes empfohlen. Über die Vergabe von Beschäftigungsverhältnissen, die durch Drittmittel (insbesondere durch den Forschungsförderungsfonds) finanziert werden, ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einmal jährlich sowie auf Nachfrage zu berichten.

(4) Bei der Vergabe von Stellen an Studierende (Studienassistentinnen/Studienassistenten und Tutorinnen/Tutoren (insbes. für gemäß § 66 Abs 4 UG einzurichtende Tutorien für Anfängerinnen und Anfänger) sind Frauen gemäß ihrem Anteil an den Studierenden des jeweiligen Faches bei entsprechender Bewerbungslage zu berücksichtigen.

§ 25 Ausschreibung

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

(2) Ausschreibungstexte dienen als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren. Sie haben daher neben den Aufnahmeerfordernissen ein umfassendes Anforderungsprofil (insbesondere maßgebliche und erwünschte Qualifikationen) und nachvollziehbare, hinreichend detaillierte Qualifikationskriterien zu enthalten.

(3) Ausschreibungstexte sind insbesondere unzulässig, wenn sie so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für die nachfolgenden Personalauswahlverfahren darstellen. Gleiches gilt für eine überspezifizierte Ausschreibung, wenn der begründete Verdacht besteht, dass der potentielle Kreis der Bewerbungen zu Gunsten oder Ungunsten einer bestimmten Person oder zu Gunsten der Angehörigen eines Geschlechtes unsachlich eingeschränkt werden soll.

(4) Ausschreibungstexte haben den Zusatz zu enthalten: „Die Medizinische Universität Innsbruck 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 der Satz anzufügen: „Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.“

(5) 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.

(6) Eine Kompetenz im Bereich von Gender Mainstreaming ist bei Ausschreibungen von Führungspositionen und Professuren als relevantes Auswahlkriterium zu nennen.

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

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

(9) Entfällt eine Ausschreibung (§ 107 Abs 2 UG), ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen im Vorhinein in Kenntnis zu setzen. Der Entfall der Ausschreibung ist zu begründen.

§ 26 Kompetenzen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bei Ausschreibungen

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

(2) Ausschreibungstexte unterliegen dem Kontrollrecht des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen. Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass ein Ausschreibungstext eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bewirkt oder den Vorgaben von § 25 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 schriftlichen, begründeten Einwand an das ausschreibende Organ richten. Im Fall des Beharrens des ausschreibenden Organs beginnt die zweiwöchige Frist für die Anrufung der Schiedskommission mit dem Tag des Einlangens der diesbezüglichen Entscheidung beim Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu laufen.

§ 27 Nachweisliche Suche nach geeigneten Frauen

Die aufnehmende Universitätseinrichtung oder das zur Erstattung eines Besetzungsvorschlages zuständige Organ hat aktiv und nachweislich nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen. Der entsprechende Nachweis ist in den Akt aufzunehmen. Die Richtlinien des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zur Wiederholung der Ausschreibung (§ 28 Abs 2) sind anzuwenden.

§ 28 Wiederholung der Ausschreibung

(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, übermittelt die ausschreibende Stelle in schriftlicher Form dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine Darstellung jener Maßnahmen, die gesetzt wurden, um Frauen zur Bewerbung anzuregen. Dieser gibt daraufhin eine Stellungnahme ab.

(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 Innsbruck zu veröffentlichen sind.

(3) Langen auf Grund der neuerlichen, ordnungsgemäß durchgeführten Ausschreibung und trotz nachweislicher aktiver Suche (§ 27) wiederum keine Bewerbungen von Frauen ein, ist das Auswahlverfahren durchzuführen.

§ 29 Allgemeine Bestimmungen zum Auswahlverfahren

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

§ 30 Bewerbungsgespräche

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

(2) Alle Bewerberinnen, die die gesetzlichen Ernennungsvoraussetzungen oder die Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, sind einzuladen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z.B. ungewöhnlich große Anzahl an Bewerbungen) kann ausnahmsweise mit nachweislichem Einverständnis des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen reduziert werden. In diesem Fall erfolgt die Auswahl der einzuladenden Bewerberinnen auf Vorschlag des Arbeitskreises. Jedenfalls sind in diesen Fällen mindestens gleich viele Bewerberinnen wie Bewerber einzuladen.

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

(4) In Aufnahme-, Vorstellungs- und Bewerbungsgesprächen, Hearings, Assessment-Centers, etc haben frauendiskriminierende Fragestellungen (z.B. über die Familienplanung) zu unterbleiben.

§ 31 Auswahlkriterien

(1) Im Ausschreibungstext nicht genannte Aufnahmekriterien dürfen grundsätzlich nicht berücksichtigt 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 gegenüber dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen schriftlich und nachvollziehbar zu begründen.

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

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

(5) Ist die Frauenanteil gem. § 24 Abs 2 noch nicht erreicht und wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, so hat das vorschlagsberechtigte Organ die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder einzelnen Bewerberin unter Bezugnahme auf die Kriterien des Ausschreibungstextes darzulegen.

§ 32 Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

(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.

(3) Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens Bewerberinnen und Bewerber zu einem Vortrag oder zu einer persönlichen Präsentation eingeladen, sind jedenfalls alle Bewerberinnen einzuladen, die die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen. In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z.B. ungewöhnlich große Anzahl an Bewerbungen) kann ausnahmsweise und mit nachweislichem Einverständnis des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen reduziert werden. In diesem Fall erfolgt die Auswahl der einzuladenden Bewerberinnen auf Vorschlag des Arbeitskreises. Jedenfalls sind in diesen Fällen mindestens gleich viele Bewerberinnen wie Bewerber einzuladen.

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

(5) Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen. Dies gilt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Diese Gründe dürfen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung entfalten (§ 42 Abs 2 B-GBG; insbesondere ist die Heranziehung des Familienstandes oder von Unterhaltsverpflichtungen unzulässig).

(6) 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- und Weiterbildung

§ 33 Mentoring

(1) Mentoring, dh die systematische fachliche, organisatorische und soziale Einführung, Begleitung und Unterstützung der Beschäftigten, ist ein wichtiger Aspekt der Karriereförderung oder Laufbahnförderung. In der Einführungsphase neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der/die unmittelbare Vorgesetzte verpflichtet, als Mentor oder Mentorin zu wirken. Als Mentor oder Mentorin können von Vorgesetzten auch andere im jeweiligen Aufgabengebiet erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität eingesetzt werden. Verantwortlich für eine bedarfsgerechte Einführung bleibt jedoch der/die unmittelbar Vorgesetzte.

(2) Tätigkeiten als Mentorin oder Mentor 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 besondere Rücksicht zu nehmen.

(3) Das Rektorat richtet ein frauenspezifisches Mentoring-Programm ein. Die ausreichende budgetäre, personelle und räumliche Ausstattung hierfür ist zu gewährleisten.

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

(1) Bei der Festlegung der Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben (i.d.F. Dienstpflichten), ist innerhalb der betreffenden Organisationseinheit auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bedacht zu nehmen. Bei der Festlegung der Dienstpflichten und der Beschreibung von Arbeitsplätzen dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, an einem rollenspezifischen Verständnis der geschlechterorientierten Aufgabenzuweisungen erfolgen.

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

(3) Bei der Festlegung der Dienstpflichten des wissenschaftlichen Universitätspersonals ist auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung zu achten. Die Verwendung hat so zu erfolgen, dass durch Erbringung wissenschaftlicher Leistungen der Erwerb von weiterführenden Qualifikationen ermöglicht wird. Dies bedeutet insbesondere, dass bei der Festlegung der Dienstpflichten Männern und Frauen - insbesondere teilzeitbeschäftigten Frauen – ein angemessener und gleicher Teil der Arbeitszeit zur Erbringung wissenschaftlicher Leistungen Bedacht zu nehmen ist.

(4) Für eigene Forschungstätigkeit sind Frauen ausschließliche und zusammenhängende Forschungszeiten einzuräumen, um dadurch insbesondere ihre wissenschaftliche Qualifikation zu unterstützen.

(5) In Eignungsabwägungen, Dienstbeschreibungen, Beurteilungen und Zeugnissen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil für die weiblichen Beschäftigten ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenspezifischen Verständnis der Geschlechter orientieren.

§ 35 Aus- und Weiterbildung

(1) Vorgesetzte haben Mitarbeiterinnen im wissenschaftlichen Bereich zur Dissertation bzw. Habilitation zu ermutigen.

(2) Es ist auf ein ausgewogenes Zahlenverhältnis von Männern und Frauen bei der Zulassung zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu achten.

(3) Die Vorgesetzten haben allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einschlägige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Kenntnis zu bringen und Frauen gezielt zur Teilnahme zu motivieren. Sie haben dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, einschließlich der teilzeitbeschäftigten, auch während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Dienst bzw. Dienort über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte informiert werden. Darüber hinaus sind Wissenschaftlerinnen über einschlägige Fachtagungen, fach einschlägige wissenschaftliche Vereinigungen, Publikationsmöglichkeiten und die Möglichkeit zur Mitarbeit in Forschungsprojekten zu informieren.

(4) Die Vorgesetzten haben geeigneten Mitarbeiterinnen auf deren Wunsch die Teilnahme an allen in Hinblick auf die Karriereplanung und -förderung wesentlichen Veranstaltungen wissenschaftlichen oder berufsfördernden Inhalts sowie gegebenenfalls Freistellungen zu ermöglichen, sofern dem nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen. Sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen Dienstzeit- bzw. Arbeitszeitänderungen notwendig, sind diese von den Vorgesetzten zu gewähren, soweit nicht zwingende dienstliche Interessen entgegenstehen.

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

(6) Wird dem Wunsch auf Teilnahme an einer derartigen Veranstaltung nicht entsprochen, ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen auf dessen Ersuchen eine schriftliche Begründung der Ablehnung zu übermitteln. Dieser kann im Fall des begründeten Verdachts einer Diskriminierung die Schiedskommission anrufen.

(7) 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).

(8) Im Rahmen des Weiterbildungsprogramms sind spezielle Seminare zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Genderkompetenz anzubieten. Die Inhalte sind vom Büro für Gleichstellung und Gender Studies in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu entwickeln. Frauen sind ausdrücklich als Zielgruppe von Fort- und Weiterbildungsangeboten anzusprechen und verstärkt als Lehrgangsleiterinnen und Referentinnen einzusetzen.

(9) Unter Fortbildung sind neben fach einschlägigen Kursen auch Veranstaltungen aus dem Bereich der Schlüsselqualifikationen und „Soft Skills“ (Rhetorik, Kommunikation, Bewerbungstraining, Projektmanagement, Projektakquisition, Genderkompetenz, Präsentationstechnik, Didaktik, Fremdsprachen, Burn Out, Mobbing-Prävention etc.) zu verstehen.

§ 36 Kongresse und Tagungen

Von jenen Mitteln, welche die Universität zur Finanzierung der Teilnahme ihrer Mitglieder an Kongressen, Tagungen etc. zur Verfügung stellt, ist ein prozentueller Anteil für Aktivitäten von Frauen vorzusehen, der mindestens dem Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal entspricht. Bei entsprechender Antragslage sind die Mittel gemäß diesem festgelegten Anteil zu vergeben. Jedenfalls ist weiblichen Mitarbeiterinnen, wenn sie darum ansuchen, mindestens einmal jährlich, eine Tagungsteilnahme zu finanzieren.

§ 37 Beruflicher Aufstieg

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

(2) Teilzeitbeschäftigung darf bei der Auswahlentscheidung nicht benachteiligend als Kriterium herangezogen werden. Es müssen die organisatorischen Voraussetzungen geschaffen werden, dass Leitungsfunktionen grundsätzlich auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind.

(3) Bewerberinnen, die für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) bzw. Beförderung in gleichem Maße geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind so lange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen in der Gruppe von Universitätsangehörigen in der jeweiligen

Organisationseinheit, auf der jeweiligen Hierarchieebene, in der jeweiligen Funktion oder Tätigkeit mindestens 40 % beträgt. Dies gilt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Diese Gründe dürfen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung entfalten (§ 42 Abs 2 B-GBG; insbesondere ist die Heranziehung des Familienstandes oder von Unterhaltsverpflichtungen unzulässig).

§ 38 Vertretung für Zeiten von Mutterschutz und Karenz

Das Rektorat stellt Mittel bereit und veranlasst die unbedingte Aufnahme von Ersatzkräften für den Fall der Mutter- und Elternschaft (Beschäftigungsverbot, Karenz und Teilzeitbeschäftigung) von Beamtinnen und Beamten sowie Angestellten zum ehest möglichen Zeitpunkt.

§ 39 Zusammensetzung von Kommissionen

(1) 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. Gegebenenfalls sind Frauen als Vorsitzende und Gutachterinnen vorzuschlagen.

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

§ 40 Frauen in der universitären Verwaltung

(1) Bei der Beschickung von Beiräten, Kollegialorganen und Kommissionen im Rahmen der universitären Verwaltung ist nach Maßgabe der rechtlichen Möglichkeiten darauf zu achten, dass Frauen als Mitglieder nominiert werden. Frauen sind, wenn möglich, in den Wahlvorschlag für den Vorsitz aufzunehmen. Dies gilt auch für Wahlvorschläge für monokratische Ämter.

(2) Bei der Zusammensetzung von sonstigen Kommissionen und Gremien, die sich mit Personalangelegenheiten und Personalentwicklung befassen, ist das Frauenförderungsgebot zu beachten. Sind mehrere Mitglieder zu bestellen, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Beschäftigten in dem vom Zuständigkeitsbereich der Kommission betroffenen Personenkreis Bedacht zu nehmen.

(3) Bei der Zusammensetzung von anderen Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen oder vergleichbaren entscheidungsbefugten oder beratenden Gremien, deren Mitglieder nicht durch Wahl bestellt werden, ist bei der Bestellung der Mitglieder auf eine geschlechtsspezifische Ausgewogenheit hinzuwirken. Es ist darauf Bedacht zu nehmen, dass Frauen als ordentliche Mitglieder und Vorsitzende bestellt werden.

(4) 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 Beiziehung der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Beratung und gegebenenfalls die Beschlussfassung abermals durchzuführen.

§ 41 Externe Beratung

Wird an der Medizinischen Universität Innsbruck 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.

F. Arbeitsumfeld und Schutz der Würde am Arbeitsplatz

§ 42 Arbeitszeit

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

(2) Arbeitszeitflexibilität ist für alle Angehörigen der Universität zu fördern. Sie ist in allen Karriere- und Mitarbeiterinnen-/Mitarbeitergesprächen zu erörtern. Forschungsarbeit und Betreuungsaufgaben sind bei der Festlegung der Arbeitszeit, insbesondere auch bei der Festlegung von Vorlesungs-, Prüfungs- und Sitzungszeiten zu berücksichtigen.

(3) Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Wahrnehmung der gesetzlichen, vertraglichen oder kollektivvertraglichen Möglichkeiten zur Herabsetzung der Wochendienstzeit oder Teilzeitbeschäftigung, zur Gestaltung flexibler Arbeitszeiten, zur Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und zur Pflegefreistellung durch organisatorische Maßnahmen zu erleichtern. Bei der Herabsetzung der Wochendienstzeit auf die Hälfte bzw. bei Teilzeitarbeit ist darauf zu achten, dass auch die Aufgabenbereiche entsprechend reduziert werden.

§ 43 Sonderurlaube und Karenz

Bei der Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und für die Pflegefreistellung gelten folgende Grundsätze:

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

b) Beim Wiedereinstieg ist diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hinreichend Zeit für eine Einschulung und Einarbeitung in ihren Aufgabenbereich zu geben.

§ 44 Kinderbetreuung, Kinderbetreuungsbeauftragte/r, Kinderbetreuungsanlaufstelle

(1) Die Medizinische Universität Innsbruck sieht die Schaffung von geeigneten Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und Beruf (insbesondere auch in den chirurgischen Sonderfächern) bzw. Studium als ihre Verpflichtung an.

(2) Das Rektorat hat jährlich Bedarfserhebungen zur Kinderbetreuung durchzuführen, deren Ergebnisse im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen und alle geeigneten Maßnahmen zur Deckung des Bedarfs an Betreuungsplätzen für die Kinder der Universitätsangehörigen zu treffen. Der Bedarf von Personen während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Arbeitsplatz ist zu berücksichtigen.

(3) Das Rektorat hat auf Basis des erhobenen Bedarfs geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen für eine ausreichende Zahl an Kinderbetreuungsmöglichkeiten für alle Universitätsangehörigen mit Betreuungspflichten zu setzen.

(4) Darüber hinaus hat das Rektorat 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 das Rektorat 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) Auf die Tätigkeit als Kinderbetreuungsbeauftragte/r sind die §§ 48 Abs 1 und 2 sowie 49 Abs 4 sinngemäß anzuwenden.

(7) Zur operativen Unterstützung der/des Kinderbetreuungsbeauftragten wird im Büro für Gleichstellung und Gender Studies eine Anlaufstelle für Fragen der Kinderbetreuung angestrebt. Die ausreichende budgetäre, personelle und räumliche Ausstattung hierfür ist in diesem Fall zu gewährleisten.

§ 45 Menschengerechte Arbeitsbedingungen

(1) Die Medizinische Universität Innsbruck hat geeignete Präventivmaßnahmen gegen sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung, Diskriminierung und Mobbing zu ergreifen. Betroffenen Personen ist ein kostenloses rechtliches und ein kostenloses, anonymes, externes therapeutisches Beratungsangebot zur Verfügung zu stellen. Zu diesem Zweck ist ein Rahmenvertrag mit externen psychologischen Beraterinnen und Beratern abzuschließen.

(2) Alle Angehörigen der Medizinischen Universität Innsbruck, 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 und in der Folge das Büro für Gleichstellung und Gender Studies oder eine vergleichbare Einrichtung berät und unterstützt Personen oder Gremien im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen sexuell und geschlechtsbezogen belästigenden Verhaltens.

(4) Die Medizinische Universität Innsbruck bietet im Rahmen des Weiterbildungsangebotes bzw. des Hochschulsports regelmäßig Kurse zur Selbstbehauptung und pro Studienjahr mindestens einen Selbstverteidigungskurs für Frauen an.

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

§ 46 Sicherheit am Universitätsgelände

(1) Die Medizinische Universität Innsbruck setzt alle notwendigen baulichen und organisatorischen Maßnahmen, die einem für Frauen förderlichen Umfeld bei der Arbeit bzw. beim Studium dienen.

(2) 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 Innsbruck wirkt auf die Beseitigung erkannter Gefahrenquellen und Angsträume hin. Insbesondere bedarf es einer ausreichenden Beleuchtung aller Wege und Gänge (u.a. der Garage), der Sicherung der Gebäude durch Schließanlagen und der Versperrung der Gebäude während der Nacht, an Wochenenden und Feiertagen.

(3) Im Abstand von zwei Jahren ist eine Sicherheitsstudie mit Bezug auf potentielle Gefahrenquellen und Angsträume zu erstellen. Aufbauend auf den Ergebnissen dieser Studie sind unverzüglich in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, dem Büro für Gleichstellung und Gender Studies 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.

(4) Können Maßnahmen iSd Abs 3 nicht unverzüglich durchgeführt werden, so ist dies dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen gegenüber schriftlich und nachvollziehbar zu begründen.

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

§ 47 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

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

(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.

§ 48 Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

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

(2) Bei der Übertragung und Festlegung von Aufgaben des Arbeitsplatzes und bei der Festlegung von Dienstpflichten ist die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu berücksichtigen.

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

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

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

§ 49 Ressourcen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

(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 Innsbruck erstellt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einen Antrag hinsichtlich des Bedarfs an budgetären Mitteln.

(3) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist eine angemessene personelle Ausstattung sowie jedenfalls ein Raum mit angemessener technischer Ausstattung (zumindest EDV samt Drucker, Telefon, Telefax in ausreichender Qualität und Quantität) und der Möglichkeit zu vertraulichen Beratungen sowie ein separater, angemessen ausgestatteter Sekretariatsraum zur Verfügung zu stellen.

(4) Erfordert die Tätigkeit eines Mitglieds des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eine Reisebewegung, so ist diese Reisebewegung wie eine Dienstreise abzugelten.

§ 50 Büro für Gleichstellung und Gender Studies (§ 19 Abs 7 UG)

(1) Die Medizinische Universität Innsbruck trägt im Einvernehmen mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen dafür Sorge, dass eine Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung mit ausreichender personeller, räumlicher und budgetärer Ausstattung zur Verfügung steht (Büro für Gleichstellung und Gender Studies), die folgende Aufgaben wahrnimmt:

1. Bereich Gleichstellung: Antidiskriminierung und Förderung der Gleichstellung
2. Bereich Gender Studies: Frauen- und geschlechterbezogene Forschung und Lehre
3. Bereich Geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen insbesondere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

(2) Die Leiterin oder der Leiter dieser Organisationseinheit hat einen entsprechenden universitären Abschluss (vorzugsweise einen rechtswissenschaftlichen Studienabschluss) und einschlägige Erfahrung aufzuweisen.

(3) Im Rahmen der Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Einrichtung nur an Weisungen und Beschlüsse des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gebunden.

§ 51 Vernetzung

Die/der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und die Leiterin/der Leiter der im § 50 genannten Einrichtung haben die Aufgabe der Vernetzung mit den mit Gleichstellung und Frauenförderung befassten Institutionen anderer Universitäten, mit den in den Bundesministerien für Gleichbehandlungsfragen zuständigen Stellen sowie mit anderen im Bereich der Gleichstellung tätigen Institutionen im In- und Ausland. Zur Erfüllung dieser Vernetzungsaufgaben ist bei Bedarf ein gesondertes Budget zur Verfügung zu stellen.

H. Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme

§ 52 Budgetangelegenheiten

(1) Bei Budgeterstellung und Budgetzuweisung sind die Gebote der Gleichstellung und Frauenförderung (B-GBG, UG, Frauenförderungsplan) als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte aufzunehmen. Budgetanträge, die insbesondere der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen entgegenwirken, sind prioritär zu reihen und nach Maßgabe der vorhandenen Mittel zu berücksichtigen.

(2) Das Rektorat hat bei der Erstellung der Kriterien für die Budgetzuweisung den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzubinden und um allfällige Vorschläge und Anregungen zu ersuchen.

(3) Ein Kriterium für die Vergabe von Budgetmitteln ist die Erfüllung der 40 % Frauenquote in der betreffenden Organisationseinheit.

§ 53 Anreizsysteme

Unbeschadet allfälliger rechtlicher Maßnahmen wegen Nichtbeachtung von Bestimmungen dieses Frauenförderungsplanes hat das Rektorat auch im Rahmen der Budgetzuweisung budgetäre Anreizsysteme zur Frauenförderung zu schaffen und die Nichteinhaltung des Frauenförderungsgebotes zu sanktionieren. Die Ausgestaltung eines solchen indikatorengesteuerten Modells zur Ressourcenvergabe obliegt dem Rektorat in Kooperation mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen. Als Kriterien dieser Anreizsysteme sollen Qualifikationen wie Zahlen der Studienabschlüsse (Diplom, Doktorat), Habilitationen sowie die Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal der Medizinischen Universität Innsbruck, insbesondere durch Berufungen von Frauen auf Professuren, eingehen.

I. Umsetzung und Berichtspflichten

§ 54 Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung

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

(2) Alle zuständigen Organe der Medizinischen Universität Innsbruck haben sich regelmäßig in den Themen Gleichstellung, Frauenförderung und Gender Mainstreaming fortzubilden.

§ 55 Berichtspflichten

(1) Die gemäß dieses Frauenförderungsplans zu erhebenden Daten sind jährlich vom Rektor/von der Rektorin an den Senat, den Universitätsrat, den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu berichten. Sie finden Eingang in den Universitätsbericht (§ 11 UG). Alle einschlägigen Berichte sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nachweislich zu übermitteln und im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck zu veröffentlichen.

(2) Wenn aus den Berichten hervorgeht, dass die durch den Frauenförderungsplan normierten Ziele nicht erreicht worden sind, so ist dies zu begründen.

J. Fristen und In-Kraft-Treten

§ 56 Fristen

Die in diesem Frauenförderungsplan vorgesehenen Beratungsangebote für Betroffene von sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung, von Diskriminierung und von Mobbing (§ 45 Abs 1) sind unverzüglich einzurichten.

§ 57 In-Kraft-Treten

Der Frauenförderungsplan wurde vom Gründungskonvent am 20.11.2003 beschlossen als Teil der provisorischen Satzung und der Beschluss vom Senat am 03.12.2003 bestätigt.

Rechtsquelle:

Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Innsbruck Studienjahr 2003/2004, 21. Stück, Punkt 114.