

FRAUENFÖRDERUNGSPLAN DER MEDIZINISCHEN UNIVERSITÄT GRAZ

Inhaltsverzeichnis

Präambel	2
Teil I: Allgemeine Bestimmungen	2
§ 1 Rechtliche Grundlagen und leitende Grundsätze	2
§ 2 Geltungsbereich	3
§ 3 Ziele des Frauenförderungsplans	3
§ 4 Gender Mainstreaming und Gender Budgeting	4
Teil II: Frauenförderung	5
§ 5 Forschung von Frauen und Stipendien	5
§ 6 Frauen- und Geschlechterforschung	5
§ 7 Lehre und Studium	5
§ 8 Unterrepräsentation und Frauenfördergebot	6
§ 9 Frauenförderung in Personalverfahren	7
§ 10 Karriereplanung sowie Aus- und Weiterbildung	8
§ 11 Leitungsfunktionen/Beruflicher Aufstieg	8
Teil III: Umsetzung und Berichtspflichten	9
§ 12 Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung und Berichtspflichten	9
§ 13 Anreizsysteme	9
§ 14 Evaluation und Inkrafttreten	10

Abkürzungsverzeichnis

§ / §§	Paragraph / Paragraphe(n)
Abs	Absatz
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
bzw	beziehungsweise
AKGL	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
B-GlBG	Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
BK	Berufungskommission
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz

FFP	Frauenförderungsplan
GLP	Gleichstellungsplan
GB	Gender Budgeting
GM	Gender Mainstreaming
idgF	in der geltenden Fassung
iSd	im Sinne des
Med Uni	Medizinische Universität Graz
OE	Organisationseinheit
OEMUG	Organisationseinheit der Medizinischen Universität Graz
UG	Universitätsgesetz 2002
VZ	Vollzeit
VZÄ	Vollzeitäquivalente

Präambel

Im Universitätsgesetz 2002 (im Folgenden UG) ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als leitender Grundsatz sowie Frauenförderung als zentrale Aufgabe implementiert. Die Universitäten sind gemäß § 41 UG verpflichtet, ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den dort tätigen Frauen und Männern in allen Bereichen anzustreben. Der Frauenförderungsplan (im Folgenden FFP) dient daher - neben dem Gleichstellungsplan (im Folgenden GLP) - der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung sowie der Förderung der faktischen Gleichstellung aller Universitätsangehörigen. Aus diesem Grunde wurden Bereiche, welche die Gleichstellung betreffen, sinngemäß aus dem FFP in den GLP überführt. Frauenförderung ist im Wesentlichen in diesem Frauenförderungsplan geregelt. Da sie jedoch immanenten Bestandteil von Gleichstellung ist, sind wesentliche Grundsätze auch im Satzungsteil Gleichstellungsplan verankert und mit einem jeweiligen Verweis im FFP gekennzeichnet.

Die Med Uni Graz bekennt sich nachdrücklich zur Chancengleichheit der Geschlechter. Im Bewusstsein, dass sich gleiche Chancen nicht von selbst einstellen, verfolgt die Universität eine aktive Politik der Gleichstellung. Hierfür gilt es strukturelle Nachteile aufzudecken und abzubauen bzw. durch Fördermaßnahmen auszugleichen. Der Chancengleichheit liegt das Verständnis zu Grunde, dass alle Geschlechter gleichberechtigt sind.

Die Universität strebt dabei ein umfassendes Gleichstellungsverständnis an, mit dem Ziel eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in allen Bereichen, Hierarchieebenen und Entscheidungsorganen. Die Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen sowie die Beseitigung von tatsächlich bestehenden Ungleichheiten und Nachteilen für Frauen wird als vorrangiges universitäres Ziel und als Aufgabe aller Universitätsangehörigen gesehen. Diese Aufgabe ist insbesondere eine Verpflichtung für alle Personen in leitenden Funktionen und beinhaltet auch die Förderung aller Studierenden als potentielle künftige Wissenschaftlerinnen.

Der FFP dient der Umsetzung all dieser Ziele. Diese gelten insbesondere für den Leitungsbereich, um Brücken statt Barrieren für Frauen in Führungspositionen bauen zu können. Der FFP gilt für alle Angehörigen der Med Uni Graz und ergänzt den GLP, indem er insbesondere auf den Abbau von Hemmnissen und auf den strukturellen Aufbau der Chancengleichheit von Frauen im universitären Kontext fokussiert ist.

Teil I: Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Rechtliche Grundlagen und leitende Grundsätze

(1) Die rechtlichen Grundlagen und leitenden Grundsätze des FFP der Med Uni Graz finden sich in der österreichischen Bundesverfassung (vgl. Art 7 B-VG), in den §§ 19 Abs 2 Z 6 UG und § 20b UG sowie §§ 41 bis 44 UG.

(2) Die leitenden Grundsätze der Frauenförderung umfassen das allgemeine Frauenförderungsgebot sowie das Frauenförderungsgebot bei der Aufnahme, dem beruflichen Aufstieg und der Aus- und Weiterbildung. Sie ergeben sich aus dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) in Verbindung mit dem Universitätsgesetz 2002 (UG).

§ 2 Geltungsbereich

(1) Der FFP gilt für alle Angehörigen der Med Uni Graz gemäß § 94 UG sowie für Bewerber*innen um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Universität. Für Studienwerber*innen gelten insbesondere §§ 41 f. B-GlBG.

(2) Den von der Med Uni Graz gemäß § 10 Abs 1 UG gegründeten Gesellschaften, Stiftungen und Vereinen sowie jenen Gesellschaften, deren Geschäftsanteile die Universität mittelbar oder unmittelbar zu mehr als 50 vH hält, wird dringend empfohlen, diesen Satzungsteil sinngemäß anzuwenden.

§ 3 Ziele des Frauenförderungsplans

Durch die Umsetzung des FFP verfolgt die Med Uni Graz insbesondere folgende strategischen und operativen Ziele:

1. **Chancengleichheit für Frauen:** Die Verwirklichung von Chancengleichheit für Frauen auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten ist ein leitender Grundsatz bei allen zu treffenden Maßnahmen und Entscheidungen der Med Uni Graz. Dabei sind Rahmenbedingungen zu schaffen und zu erhalten, die gleich qualifizierten Frauen den Zugang zu allen universitären Funktionen, Arbeits- und Tätigkeitsbereichen ermöglichen. Die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz von Frauen in allen Entscheidungsstrukturen und Entscheidungsebenen entsprechend ihrem Beschäftigungsanteil ist genauso umzusetzen wie die Förderung der beruflichen Identität und hiermit das berufliche Selbstbewusstsein von Frauen.
2. **Anwendung von Gender Mainstreaming (im Folgenden GM) und Gender Budgeting (im Folgenden GB):** Im Arbeitskontext sollen die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Struktur, in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen, in den Ergebnissen und Produkten, in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit sowie in der Steuerung (Controlling) und bei budgetpolitischen Entscheidungen entsprechend berücksichtigt werden.
3. **Frauenförderung:** In quantitativer Hinsicht wird Frauenförderung realisiert durch das Bestreben, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Bereichen (etwa Organisationseinheiten, Hierarchieebenen, Funktionen und Tätigkeiten, etc.) auf mindestens 50% zu erhöhen bzw. eine bereits erreichte Frauenquote von 50% zu wahren, wobei die Berechnung bereinigt und unabhängig von der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses erfolgen soll. Alle Universitätsangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind angehalten, Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf das Erreichen und Bewahren der Frauenquote Einfluss nehmen, an diesem Ziel auszurichten sowie gegebenenfalls auf eine Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis hinzuwirken. Kongruente und verzahnte Maßnahmen der Frauenförderung sind in die Personalplanung und -entwicklung zu integrieren. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation im Sinne des § 11 Abs 2 B-GlBG. In einem qualitativen Ansatz soll Frauenförderung auch durch die Entwicklung von karrierefördernden Maßnahmen in Wissenschaft, Organisation und Verwaltung erfolgen und entsprechend Niederschlag finden.
4. **Spezifische Maßnahmen zur Frauenförderung:** Zur Erreichung einer ausgewogenen Geschlechterrepräsentation auf allen Ebenen strebt die Med Uni Graz die Förderung der

wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, der weiblichen Studierenden sowie der Leistungen der administrativen Mitarbeiterinnen an. Darüber hinaus sollen spezielle Karriereprogramme für Jungforscherinnen angeboten werden, um einen ausgewogenen Frauenanteil bei Forschungsprojekten und Habilitationen gewähren zu können. Sie unterstützt die Karriereentwicklung von Dienstnehmerinnen des administrativen und des wissenschaftlichen Personals - insbesondere für Führungspositionen - durch die Förderung der Teilnahme an geeigneten Schulungsmaßnahmen und Fortbildungen. Dazu gehört auch die Sicherstellung von objektiven Eignungsbeurteilungen durch nichtdiskriminierende und nichtrollenstereotypen Bewertungskriterien.

5. Verstärkte Integration der fachbezogenen Frauen- und Geschlechterforschung und Gender Studies in Forschung, Lehre und Weiterbildung.
6. Adäquate Infrastruktur: Eine entsprechende Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung soll sichergestellt werden. GB im Sinne einer gendergerechten Budgetgestaltung und -verwaltung sowie einer geschlechtergerechten Verteilung von Ressourcen soll gewährleistet sein.
7. Bewusstseinsbildung: Die interne Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung und Frauenförderung ist als wesentliche Voraussetzung für die aktive Umsetzung dieser Inhalte und für die Herstellung eines geschlechtergerechten Bewusstseins durch alle an der Med Uni Graz tätigen Personen sicherzustellen. Sprache (in Wort und Schrift) bildet nicht nur gesellschaftliche Verhältnisse ab, sondern prägt auch unsere Wahrnehmung. Durch einen bewussten geschlechterinkluisiven Gebrauch (mit der schriftlichen Formulierungsempfehlung Asterisk* oder Gender Gap) tragen alle Universitätsbediensteten und Studierende aktiv zur Gleichstellung aller Geschlechter und zu einer wertschätzenden Ansprache aller bei.
8. Vereinbarkeit und Ausgleich bestehender Belastungen: Die Erhöhung der Vereinbarkeit beruflicher und privater - insbesondere familiärer - Verpflichtungen für Frauen und Männer ist auch durch die Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes anzustreben. Die Med Uni Graz unterstützt ihre Mitarbeiter*innen bei der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf, Familie und Pflege durch konsequente Verbesserungen des Arbeits- und Studiensumfeldes und gewährleistet den Schutz der Würde am Arbeitsplatz.

§ 4 Gender Mainstreaming und Gender Budgeting

(1) Zur Umsetzung von GM und GB werden unter anderem bei der Erstellung des Entwurfs von Satzungsteilen (§ 22 Abs 1 Z 1 UG) und der Erlassung oder Änderung von Satzungsteilen (§§ 19 Abs 1 und 25 Abs 1 Z 1 UG), der Erstellung des Entwicklungsplans (§ 22 Abs 1 Z 2 UG), der Erstellung eines Entwurfs zur Leistungsvereinbarung (§ 22 Abs 1 Z 4 UG) sowie bei deren Verhandlung und Abschluss (§ 23 Abs 1 Z 4 UG) die Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung einbezogen.

(2) Darüber hinaus werden bei allen Zielvereinbarungen (§§ 21 Abs 1 Z 6 und 22 Abs 1 Z 6 UG) die Grundsätze der Gleichstellung und Frauenförderung berücksichtigt.

(3) Bei der Erstellung von Budgets werden die Grundsätze des GB einbezogen.

(4) Bei der Erlassung von Richtlinien für die Tätigkeit von Kollegialorganen gemäß § 25 Abs 1 Z 15 UG durch den Senat ist ebenfalls auf die Grundsätze von GM und die Gleichstellung der Geschlechter zu achten.

(5) Von Führungskräften und Mitgliedern in universitären Gremien und Kollegialorganen werden Kenntnisse der Konzepte des GM inklusive GB sowie des Anti-Bias Ansatzes (Strategien gegen unbewusste Vorurteile - Unconscious Biases) zur Unterstützung einer vorurteilsbewussten und reflektierenden Verhaltensweise bei Entscheidungsfindungen erwartet.

(6) Das Rektorat sorgt nach Maßgabe der budgetären Mittel für regelmäßige Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema GM bzw. GB sowie zur Gleichstellung der Geschlechter - insbesondere für alle Führungskräfte.

Weitere allgemeine Bestimmungen zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung finden sich in den §§ 4 - 8 GLP

Teil II: Frauenförderung

§ 5 Forschung von Frauen und Stipendien

(1) Die Med Uni Graz fördert unter Berücksichtigung der finanziellen Möglichkeiten die Forschungstätigkeit von Frauen durch spezifische Maßnahmen, die in Zusammenarbeit mit der OE GENDER:UNIT, der Personalentwicklung (OE Human Resources) und dem AKGL erarbeitet werden. Sie stellt den gleichberechtigten Zugang zu Stipendienprogrammen sicher und achtet insbesondere darauf, dass Stipendienprogramme auch auf besondere Lebensumstände, die strukturell häufiger Frauen treffen, ausgerichtet werden (z.B. Möglichkeit der Unterbrechung von Stipendien durch Erziehungsurlaub oder Beurlaubung aus familiären Gründen, Erhöhung der Altersgrenze für Stipendien bei familiären Verpflichtungen, etc.).

(2) Bei der Vergabe von (Forschungs-)Stipendien und Studienförderungen sind Frauen entsprechend ihres jeweiligen Anteils zu berücksichtigen. Darüber hinaus ist ein transparenter Vergabemodus zu verwenden, der eine Gleichbehandlung von Frauen und Männern gewährleistet. Zur Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen können als strukturelle Fördermaßnahme auch gezielt Stipendien für Frauen eingerichtet bzw. ausgeweitet werden.

(3) Dem AKGL ist einmal jährlich vom Rektorat Einsicht über die Vergaben von sämtlichen Stipendien, Studienförderungen und Mitteln aus Forschungsförderungen zu gewähren, wobei die Frauenquote und die Höhe der an Frauen vergebenen Mittel sowie allfällige Analysen im Rahmen des GB sichtbar gemacht werden.

§ 6 Frauen- und Geschlechterforschung

(1) Die Med Uni Graz fördert die Integration der Frauen- und Geschlechterforschung, insbesondere die Gender Based Medicine/Gender Health Care in Forschung und Lehre sowie deren Auf- und Ausbau. Forschungsprojekte, die sich mit Fragestellungen, Methoden und Ergebnissen aus dem Bereich dieser Forschung beschäftigen, werden bei der Mittelvergabe besonders berücksichtigt.

(2) Frauen- und Geschlechterforschung insbesondere im Sinne der Gender Based Medicine/Gender Health Care, ist in Forschung und Lehre als vorteilhafter zu sämtlichen anderen Disziplinen anzusehen. Das bedeutet, dass insbesondere wissenschaftliche Themen und Publikationen aus diesem Bereich im Rahmen von Qualifikationsbeurteilungen (z.B. in Personalauswahlverfahren, bei Drittmittel-Projekten, im spezifischen Tenure Track Bereich sowie in Habilitations- und Berufungsverfahren) innerhalb des wissenschaftlichen Faches als zukunftssträchtig und besonders beachtenswert zu Arbeiten zu anderen Forschungsthemen anzusehen sind. Interdisziplinäre und außeruniversitäre Leistungen im Rahmen der Frauen- und Geschlechterforschung (insbesondere Gender Based Medicine und Gender Health Care) sind daher angemessen zu berücksichtigen.

(3) Die Med Uni Graz setzt sich zum mittelfristigen Ziel, zumindest eine Tenure Track Professur oder eine § 98 UG Professur für Frauen- und Geschlechterforschung bzw. für den Bereich Gender Based Medicine/Gender Health Care innerhalb der nächsten zwei Leistungsvereinbarungsperioden einzurichten.

§ 7 Lehre und Studium

- (1) Lehrinhalte werden in gleichstellungsorientierter, insbesondere geschlechtergerechter Weise vermittelt (z.B. Verwendung einer geschlechterinklusive und antidiskriminierende Sprache und Didaktik, Verzicht auf geschlechterdiskriminierende Beispiele und Themenstellungen, etc.). Diesbezüglich bietet die Med Uni Graz regelmäßig interne Weiterbildungen an.
- (2) Das Rektorat bzw. das zuständige Vizerektorat für Studium und Lehre berücksichtigt bei der Evaluation der Lehre, ob Lehrinhalte in gleichstellungsorientierter und geschlechtergerechter Weise vermittelt werden.
- (3) Bei der Vergabe externer Lehraufträge ist ein Frauenanteil von 50% anzustreben.
- (4) Zur Förderung von weiblichen Studierenden setzt die Med Uni Graz geeignete inhaltliche, personelle und organisatorische Maßnahmen mit dem Ziel
 1. der Förderung des Zugangs von Frauen zu Studien, in denen sie unterrepräsentiert sind,
 2. der Förderung der Teilnahme an Kongressen, Tagungen und Workshops sowie „Summer Schools“,
 3. des erfolgreichen Abschlusses des Studiums von Frauen und
 4. der Förderung des Zugangs zu Ausbildungsstellen sowie Prae- und Post-Doc-Positionen im klinischen und nichtklinischen Bereich.
- (5) Die Med Uni Graz setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Frauen insbesondere zu Studienrichtungen, Sonderfächern und Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Unterrepräsentiert sind Frauen in allen Studien einer Fachrichtung, in denen der Anteil der Studentinnen unter 50% liegt.

Weitere Regelungen zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung in den Bereichen Forschung, Studium und Lehre sowie zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium mit familiären Pflichten finden sich in den §§ 33 und 36 - 39 GLP

§ 8 Unterrepräsentation und Frauenfördergebot

- (1) Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl (der VZÄ-Zahl) der an der Medizinischen Universität Graz Beschäftigten innerhalb der jeweiligen personalrechtlichen Kategorien, welche sich aus dem UG, dem Kollektivvertrag der Universitäten und aus § 11 Abs 2 B-GIBG ergeben, in der jeweiligen Organisationseinheit weniger als 50% beträgt. Unter personalrechtliche Kategorien sind sämtliche Hierarchieebenen, Funktions- und Tätigkeitsbereiche, Organisationseinheiten und Fachbereiche zu verstehen.
- (2) Ziel der Med Uni Graz ist es, den Anteil der an der Universität beschäftigten weiblichen Universitätsangehörigen in sämtlichen befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und Ausbildungsverhältnissen, in allen Funktionen der Med Uni Graz und in allen personalrechtlichen Kategorien sowie in den jeweiligen organisatorischen Einheiten (OE/Abteilungen/Kliniken/Lehrstühle, Instituten/Zentren, etc. - im Folgenden OEMUG, Organisationseinheiten der Med Uni Graz) auf mindestens 50% anzugleichen. Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf den Frauenanteil Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten. Maßnahmen der Frauenförderung sind insbesondere in der Personalplanung und der Personalentwicklung umzusetzen. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation.
- (3) Dem AKGL ist vom Rektorat auf Anfrage Einsicht in die aktuellen Stellenpläne der jeweiligen OEMUG zu gewähren, in denen der jeweilige Frauenanteil in den verschiedenen personalrechtlichen Kategorien ausgewiesen ist.
- (4) Alle Universitätsangehörigen und insbesondere solche in Leitungspositionen sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches
 1. auf eine Verbesserung der Repräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten sowie
 2. auf eine Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis hinzuwirken,
 3. eine bereits erreichte Frauenquote von 50% jedenfalls zu wahren,

4. bei allen sonstigen Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, die Ziele gemäß § 3 FFP zu berücksichtigen.

(5) Ein Frauenförderungsbereich ist dann gegeben, wenn entsprechend dem Frauenförderungsgebot des § 41 UG und § 11 B-GIBG der Anteil von Frauen in den jeweiligen OEMUG im klinischen und nichtklinischen Bereich innerhalb der jeweiligen personalrechtlichen Kategorie, welche sich aus dem UG, dem Kollektivvertrag der Universitäten und diesbezüglichen Betriebsvereinbarungen ergeben, an der Med Uni Graz von mindestens 50% bislang nicht erreicht wurde. (vgl. § 20 Abs 3 GLP).

§ 9 Frauenförderung in Personalverfahren

(1) Bei allen ausgeschriebenen Stellen in Frauenförderungsbereichen (siehe § 8 Abs 5 FFP) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte Stelle in gleichem Maße geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, so lange vorrangig aufzunehmen, bis der Frauenanteil von mindestens 50% erreicht ist, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(2) Zur mittelfristigen Beseitigung von eklatanter Unterrepräsentation (Männeranteil über 75%) von Frauen in bestimmten Bereichen (vgl. § 8 Abs 4 FFP) sind vom Rektorat (in Absprache mit dem AKGL und der GENDER:UNIT) strukturelle und zeitlich befristete Fördermaßnahmen ins Auge zu fassen, um gezielt die Herstellung einer Geschlechterparität zu ermöglichen.

Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren gemäß § 98 UG (iVm § 23 GLP):

(3) Um der potentiell ungleichen Chancenverteilung in Berufungsverfahren entgegenzuwirken, wird die Bewerberinnensuche durch die verpflichtende Ansprache von möglichst vielen potentiellen Kandidatinnen im Zuge der Ausschreibung intensiviert.

(4) Werden im Verlauf eines Berufungsverfahrens an der Med Uni Graz Bewerberinnen von der jeweiligen Berufungskommission (im Folgenden BK) vor der Erstellung des Besetzungsvorschlags ausgeschieden, so muss diese Entscheidung mit einer gesonderten sachlich nachvollziehbaren Begründung im Protokoll dargelegt werden (vgl. § 23 Abs 4 GLP). Die Nichtberücksichtigung von geeigneten Bewerberinnen bei der Einladung zum Hearing bzw. zur öffentlichen Präsentation gem. § 98 Abs 6 UG bei Professuren in einem Frauenförderungsbereich kann nur dann erfolgen, wenn binnen 5 Arbeitstagen ab Kenntnisnahme durch den AKGL kein Einspruch erfolgt. Erfolgt ein Einspruch des AKGL, so hat sich der Vorsitz der BK und die*der Rektor*in unter Anhörung des AKGL umgehend mit dem Einspruch zu befassen. Eine allfällige Erweiterung der Einladungsliste zum Hearing ist der BK per Umlaufbeschluss vorzuschlagen.

(5) Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die im gleichen Maße geeignet erscheinen wie ein geeigneter Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.

(6) Vom AKGL können bei Bedarf zusätzliche Gutachten und Stellungnahmen von Expert*innen iSd § 42 Abs. 5 UG für laufende Berufungsverfahren eingeholt und der jeweiligen BK übermittelt werden.

(7) Die*Der Rektor*in hat in allen Berufungsverhandlungen die Verhandlungspartner*innen auf die Frauenquote in der betreffenden OEMUG und auf die gegebenenfalls damit verbundenen rechtlichen Vorgaben hinzuweisen.

(8) Für sämtliche Berufungsverfahren gemäß § 99 UG und Tenure-Track-Professuren gemäß § 99 Abs 5 UG sowie für weitere interne Karrieremodelle (vgl. § 24 GLP) und Auswahlverfahren an der Med Uni Graz gelten die Bestimmungen der Abs 1-7 sinngemäß.

(9) Bei Fragen zur Einhaltung von gleichbehandlungsrechtlichen Vorgaben sowie zu den Gleichstellungszielen an der Med Uni Graz kann in den oben genannten Verfahren bei Bedarf die*der Leiter*in des AKGL zusätzlich als Auskunftsperson hinzugezogen werden, wobei es einer entsprechenden jeweils im Einzelfall des Verfahrens und/oder der Sitzung vorliegenden nachweislichen Einladung seitens der*des Vorsitzenden der jeweiligen Kommission bzw. des jeweiligen Gremiums oder der*des Rektor*in bedarf.

§ 10 Karriereplanung sowie Aus- und Weiterbildung

(1) Die Med Uni Graz setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen hinsichtlich folgender Bereiche:

1. Förderung wissenschaftlicher Leistungen von Frauen
2. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und des studierenden Nachwuchses
3. Weiterbildung und Förderung der beruflichen Qualifizierung der Frauen

(2) Frauen sind aktiv dahingehend zu fördern, dass sie sich für Karrierestellen und Professuren qualifizieren und zur Bewerbung zu motivieren.

(3) Struktur- und Reorganisationsprogramme haben bestmöglich auf die Zielsetzungen der Frauenförderung Bedacht zu nehmen.

(4) Das Rektorat baut das Angebot an frauenspezifischen Programmen nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten im Rahmen der Personalentwicklung in Kooperation mit der OE GENDER:UNIT aus - insbesondere für den wissenschaftlichen Bereich, um Frauen die Karrierestufen und Hierarchieebenen, in denen sie weiter unterrepräsentiert sind, zu ermöglichen.

(5) Frauen sind über Aus- und Bildungsmaßnahmen in Kenntnis zu setzen, zur Teilnahme zu motivieren sowie bei Teilnahme nachdrücklich zu berücksichtigen. Für diese Teilnahme ist eine Freistellung zu ermöglichen, soweit keine zwingenden dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(6) Bei der Planung und Durchführung von Fortbildungsseminaren ist nach Maßgabe der budgetären Mittel auf eine familienfreundliche Organisation Bedacht zu nehmen (z.B. Möglichkeit der Kinderbetreuung).

(7) Führungskräfte sind verpflichtet, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen insbesondere in ihrer weiteren Ausbildung sowie in der wissenschaftlichen Qualifizierung (Dissertation bzw. wissenschaftliches Doktorat, Habilitation) zu fördern. Sie sind ebenso verpflichtet, Mitarbeiterinnen aus dem allgemeinen Universitätspersonal in ihrer Karriereentwicklung (z.B. für Leitungsfunktionen) entsprechend zu fördern.

(8) Bei der Vergabe von akademischen Ehrungen (z.B. akademische Ehregrade, Ehrentitel, Ehrenringe, etc.) sowie bei der Fortführung von Dienstverhältnissen nach dem Zeitpunkt ihrer Emeritierung, Ruhestandversetzung und Pensionierung ist unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes dafür Sorge zu tragen, dass eine transparente Gestaltung des Verfahrens gewährleistet ist, dies unter besonderer Berücksichtigung möglicher akademischer Ehrungen von Frauen.

§ 11 Leitungsfunktionen/Beruflicher Aufstieg

(1) Im Sinne des Frauenfördergebotes des § 41 UG und der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in Frauenförderungsbereichen hat das Rektorat bei Bestellungen von Leitungsfunktionen sowie stellvertretenden Leitungsfunktionen Sorge zu tragen, dass diese Funktionen innerhalb einer OEMUG möglichst geschlechterparitätisch besetzt werden.

(2) Entscheidungen über die Betrauung von allgemeinen und wissenschaftlichen Universitätsbediensteten mit Leitungsfunktionen sowie wesentliche Beförderungen von Mitarbeiter*innen sind vom entscheidungszuständigen Organ zu treffen. Dem AKGL sind daher diesbezügliche Entscheidungen bzw. Bestellungen vom Rektorat bzw. von der OE Human Resources nachweislich mitzuteilen. Der AKGL hat das Recht, eine Stellungnahme zur Entscheidung im Sinne des Satz 1 dem Rektorat zu übermitteln.

(3) Leitungsfunktionen können unter klar definierten Rahmenbedingungen grundsätzlich auch bei Teilzeitbeschäftigung (ab mind. 50% Beschäftigungsausmaß) und/oder bei Vorliegen einer Home-Office-Regelung (max. 2 Arbeitstage pro Arbeitswoche als VZÄ) übernommen werden können.

(4) 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 50% beträgt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Kontinuierliche Berufsbiographien ohne Erwerbsunterbrechungen (z.B. Betreuungszeiten) stellen jedenfalls keine bevorzugten Bedingungen für Karrieresprünge dar.

(5) Nachbesetzungen bzw. die Aufnahme von Ersatzkräften für den Fall der Mutter- und Elternschaft (Beschäftigungsverbot, Karenz, Teilzeitbeschäftigung) erfolgen nach Maßgabe der finanziellen Ressourcen nachweislich zum ehest möglichen Zeitpunkt. Das Rektorat hat den AKGL in den Personalangelegenheiten zu informieren, bei denen eine Aufnahme von Ersatzkräften oder Umverteilungen des Beschäftigungsausmaßes unterbleiben.

Weitere Regelungen zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung in den Bereichen Organisationsentwicklung und Personalverfahren finden sich in den §§ 6 f. und 20 - 29 GLP

Teil III: Umsetzung und Berichtspflichten

§ 12 Allgemeine Bestimmungen zu Umsetzung und Berichtspflichten

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

(2) Die zuständigen Organe der Med Uni Graz verpflichten sich, die in Gesetzen und internationalen Rechtsnormen (insbesondere in Art 7 B-VG; in den §§ 1, 2 Z 9, 10, 3 Z 4, 9 UG; in den §§ 11 - 11d B-GlBG; in einschlägigen EU-Normen wie den europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien; sowie in der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau) vorgesehenen Maßnahmen und Ziele umzusetzen. Der bislang erreichte Standard der Geschlechtergleichstellung soll kontinuierlich ausgebaut werden. Alle obersten Organe der Med Uni Graz anerkennen die Notwendigkeit, bewusstseinsbildende Maßnahmen zu setzen und von Geschlechterdiskriminierung betroffenen Personen die Möglichkeit zu geben, ihre Rechte durchzusetzen und dabei auch konkrete und zielführende Unterstützung zu finden.

(3) Jede Form von diskriminierendem Vorgehen und Diskriminierung auf Grund des Geschlechts stellt eine Dienstpflichtverletzung dar und ist entsprechend den dienst- oder arbeitsrechtlichen Vorschriften zu sanktionieren. Die Umsetzung der Maßnahmen zur Erreichung der de facto Gleichberechtigung von Frau und Mann in allen Funktionen und Tätigkeiten und in allen Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnissen an der Med Uni Graz zählt zu den sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Pflichten.

(4) Die Berichtspflichten ergeben sich aus dem GLP und der Wissensbilanzverordnung in der geltenden Fassung. Eine darüber hinaus gehende Berichtslegung kann bei Vorliegen sachlicher Gründe bedarfs- oder anlassbezogen durch Senat, Universitätsrat und/oder AKGL vom Rektorat unter Berücksichtigung der Verhältnismäßigkeit von Informationsgewinn und Aufwand angefordert werden. Das gleiche gilt umgekehrt auch für das Rektorat.

§ 13 Anreizsysteme

(1) Unbeschadet allfälliger rechtlicher Maßnahmen durch den AKGL wegen Nichtbeachtung von Bestimmungen dieses FFP, ist das Rektorat bemüht, auch im Rahmen der Budgetzuweisung budgetäre Anreizsysteme zur Frauenförderung zu schaffen und bei Nichteinhaltung des Frauenförderungsgebotes insbesondere in Frauenförderungsbereichen diese zu sanktionieren.

(2) Oberstes Ziel eines Anreizsystems zur Frauenförderung ist die Angleichung von Einstiegs- und Aufstiegschancen von Frauen und Männern in allen einzelnen (Wissenschafts-)zweigen und Bereichen sowie Verwendungsgruppen, darüber hinaus umfasst dies auch die ausgewiesenen Leitungsfunktionen pro OEMUG.

(3) Konkrete und verbindliche Thematisierungen sowie die Erarbeitung von Maßnahmen und deren Evaluierung zur Erhöhung des jeweiligen Frauenanteils sind im Rahmen der Zielvereinbarungsgespräche vom Rektorat durchzuführen. Als Ausgangspunkt gilt der jeweilige IST-Stand der Frauenquoten in den Organisationseinheiten.

Weitere Regelungen zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung in den Bereichen Monitoring und Controlling finden sich in den §§ 40 - 43 GLP

§ 14 Evaluation und Inkrafttreten

(1) Gesellschaftliche, universitäre und gesetzliche Rahmenbedingungen unterliegen dem steten Wandel. Der Frauenförderungsplan wird daher spätestens nach Ablauf von vier Jahren auf Vorschlag des AKGL an die aktuellen Entwicklungen je nach Notwendigkeit angepasst.

(2) Der Frauenförderungsplan der Medizinischen Universität Graz tritt mit der Veröffentlichung im Mitteilungsblatt in Kraft und ersetzt den Frauenförderungsplan kundgemacht im Mitteilungsblatt vom 7.7.2004 vollinhaltlich.