

# 29. Mitteilungsblatt Nr. 45-46

Mitteilungsblatt der  
Medizinischen Universität Wien  
Studienjahr 2012/2013  
29. Stück; Nr. 45-46

## S A T Z U N G

45. X. Abschnitt der Satzung der Medizinischen  
Universität Wien - Frauenförderungsplan

46. Geschäftsordnung des Arbeitskreises für  
Gleichbehandlungsfragen

## 45. X. Abschnitt der Satzung der Medizinischen Universität Wien - Frauenförderungsplan

Der Senat der Medizinischen Universität Wien hat in der Sitzung am 8.3.2013 gemäß § 25 Abs. 1 Z 1 i.V.m. § 19 Abs. 2 Z 6 UG auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (§ 44 UG) und des Rektorats (§ 22 Abs. 1 Z 1UG) den X. Abschnitt der Satzung der Medizinischen Universität Wien mit Änderungen neu beschlossen.

### X. Abschnitt Frauenförderungsplan der Medizinischen Universität Wien

#### A. Allgemeine Bestimmungen

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

#### B. Forschung

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

#### C. Lehre

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

#### D. Frauenforschung und Gender Studies

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

#### E. Studierende

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

#### F. Personal- und Organisationsentwicklung

##### I. Allgemeines

- § 17. Entwicklungsplan

##### II. Personalaufnahmeverfahren

- § 18. Allgemeines – Erfüllung des Frauenförderungsgebotes
- § 19. Ausschreibung
- § 20. Kompetenzen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bei Ausschreibungen
- § 21. Suche nach geeigneten Frauen
- § 22. Wiederholung der Ausschreibung
- § 23. Allgemeine Bestimmungen zum Auswahlverfahren
- § 24. Bewerbungsgespräche
- § 25. Auswahlkriterien
- § 26. Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren
- § 27. Zusätzliche Bestimmungen für Habilitationsverfahren

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

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

- § 29. Aus-, Weiter- und Fortbildung
- § 30. Mentoring, Coaching
- § 31. Beruflicher Aufstieg
- § 32. Zusammensetzung von Kommissionen
- § 33. Frauen in der universitären Verwaltung
- § 34. Externe Beratung

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

- § 35. Arbeitszeit
- § 36. Kinderbetreuung, Kinderbetreuungsbeauftragte/r, Kinderbetreuungsanlaufstelle
- § 37. Schutz der Menschenwürde in Ausbildung und Arbeit
- § 38. Sicherheit am Universitätsgelände

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

- § 39. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
- § 40. Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, Kontaktfrauen
- § 41. Ressourcen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen
- § 42. Stabsstelle für Gender Mainstreaming (§ 19 Abs. 2 Z 7 UG)
- § 43. Vernetzung

#### **I. Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme**

- § 44. Budgetangelegenheiten
- § 45. Anreizsysteme

#### **J. Umsetzung**

- § 46. Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung
- § 47. Rektoratsgespräch
- § 48. Kollektivverträge

#### **K. Schlussbestimmungen**

- § 49. Öffentlichkeitsarbeit
- § 50 Verantwortung
- § 51 Fristen

#### **Präambel**

Die Medizinische Universität Wien bekennt sich zur Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung und zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen. Sie erachtet diese Anliegen als gemeinsame Aufgabe aller Universitätsangehörigen. Gleichstellung und Frauenförderung haben ihren adäquaten Niederschlag in Personalpolitik, Forschung und Lehre sowie in den Zielvereinbarungen zu finden. Zudem muss die Gleichstellung der Geschlechter bei Entscheidungsprozessen sowie in operativen und strategischen Gremien berücksichtigt werden. Bemühungen, die faktische Gleichstellung von Männern und Frauen zu erreichen, sollen sich auch finanziell lohnen. Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages sind daher im Rahmen der Zielvereinbarungen zu berücksichtigen. Es ist anzustreben, dass dieser Frauenförderplan und die darin vertretenen Prinzipien auch für Tochterunternehmen der Medizinischen Universität Wien mit zumindest Mehrheitsbeteiligung der MedUni Wien sinngemäß Anwendung finden sollen.

#### **A. Allgemeine Bestimmungen**

##### **Geschlechtergerechte Sprache**

§ 1. (1) Alle Organe und Angehörigen der Medizinischen Universität Wien bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Reden und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen einer geschlechtergerechten Sprache. In allen

Schriftstücken und mündlichen Äußerungen sind entweder explizit die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden.

(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.

#### **Frauenförderungsgebot**

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

(2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten in der jeweiligen Kategorie weniger als 50 % beträgt (§ 11 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz [B-GlBG], BGBl. Nr. 100/1993, i.d.j.g.F.).

(3) Frauen sind bei Bewerbungen, beim beruflichen Aufstieg und bei der Aus- und Weiterbildung (§§ 11b bis 11d B-GlBG) bei gleicher Qualifikation wie der bestgeeignete Mitbewerber so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis eine 50 % Quote in allen universitären Arbeitsbereichen erreicht ist. Dies gilt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Diese Gründe dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben (§ 11b Abs. 2 B-GlBG; insbesondere ist die Heranziehung des Familienstandes oder von Unterhaltsverpflichtungen unzulässig).

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

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

#### **Gender Mainstreaming**

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

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

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

#### **Dokumentation von gleichstellungsrelevanten Daten und Informationsmaßnahmen**

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

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

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

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

a) der für Studienangelegenheiten zuständigen Organisationseinheit;

b) der für Personalangelegenheiten zuständigen Organisationseinheit.

c) den Studierenden im Zuge der Studieneingangsphase und neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Welcome-Day zur Verfügung.

### Erhebung der Frauenquoten

§ 5. (1) Die Frauenquoten sind jährlich für alle Organisationseinheiten in absoluten Zahlen und in Prozentsätzen zu erheben und im Intranet der Medizinischen Universität Wien zu veröffentlichen (Download-Bereich der Stabsstelle für Gender Mainstreaming). Der Stichtag für die Ersterhebung aufgrund der Eröffnungsbilanz ist der 01.01.2004.

(2) Zu erheben sind die Quoten für:

a) Bewerbungen und Ergebnisse für das Aufnahmeverfahren zum Medizinstudium

b) Studierende, Absolventinnen und Absolventen der einzelnen Studienrichtungen nach folgenden relevanten Kategorien:

- Studienanfängerinnen und Studienanfänger;
- Summative Integrative Prüfungen (SIP)
- Abschlüsse der einzelnen Studien, getrennt nach Erstabschlüssen und

Zweitabschlüssen.

- Abschlüsse der einzelnen Studienabschnitte;
- c) Forschungsstipendiatinnen und Forschungsstipendiaten
- d) Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung;

e) Wissenschaftliches Universitätspersonal (§ 94 Abs. 2 UG). Der Frauenanteil ist getrennt nach befristet und unbefristet sowie Voll- und Teilzeitbeschäftigten wie folgt zu ermitteln:

- für das am Ende des Implementierungszeitraums des UG vorhandene und übergeleitete Personal aufgeschlüsselt in alle zu diesem Zeitpunkt vorhandenen Personalkategorien und Bedienstetengruppen;

- für das ab dem 01.01.2004 neu aufgenommene Personal im Arbeitsverhältnis zur Universität aufgeschlüsselt in Universitätsprofessorinnen/Universitätsprofessoren, habilitierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb und nicht habilitierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb, sowie nach allfälligen im Rahmen der Satzung oder der Kollektivverträge gestalteten Differenzierungen.

f) Lehrende. Der Frauenanteil der an der Medizinischen Universität Wien Lehrenden inklusive der Lehrbeauftragten ist für jede Studienrichtung und Organisationseinheit nach den jeweils bestehenden Typen von Lehrveranstaltungen getrennt zu erheben.

g) Allgemeines Universitätspersonal (§ 94 Abs. 3 UG). In der Personengruppe der allgemeinen Universitätsbediensteten ist der Frauenanteil getrennt nach befristet und unbefristet sowie Voll- und Teilzeitbeschäftigten gesondert zu ermitteln.

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

- für das ab dem 01.01.2004 neu aufgenommene Personal im Arbeitsverhältnis zur Universität jeweils nach Verwendungsgruppen und Qualifikationsstufen.

h) Sonstige Bereiche. Die Frauenquote ist zu erheben bei

- Zuerkennung des ExpertInnenstatus (§ 52 des Kollektivvertrags)
- Habilitationen und Qualifizierungsvereinbarungen (§ 46 des Kollektivvertrags)

- Bewerbungen, Aufnahmen, Verlängerungen, Bestellungen, Überstellungen in andere Verwendungsgruppen, Versetzungen, einvernehmlichen Auflösungen von Dienstverhältnissen, Kündigungen, Entlassungen, jeweils getrennt für die unter lit. a-f genannten Personengruppen.

i) Nach Maßgabe der Zielvereinbarungen gemäß § 22 Abs.1 Z 6 UG sind von den Organisationseinheiten die Frauenquoten hinsichtlich folgender Bereiche zu erheben:

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

j) Vorsitz in Kommissionen

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

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

### **B. Forschung**

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

§ 7. (1) Die Medizinische Universität Wien hat bei Stipendien und Studienförderung Frauen bei gleicher Qualifikation besonders zu berücksichtigen. Es sind Mittel für Diplomarbeiten und Dissertationen im Bereich der Gender Studies und Gender-Based Medicine vorzusehen.  
(2) Die Organisationseinheiten haben bei gleicher Qualifikation bei der Vergabe von Mitteln für die Forschungsförderung Frauen besonders zu berücksichtigen.  
(3) Bei der Vergabe von Forschungsmitteln und Laborflächen sind Frauen bei gleicher Qualifikation besonders zu berücksichtigen. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist auf Wunsch der Beteiligten in allfälligen für die Vergabe eingesetzten Arbeitsgruppen beratend beizuziehen.  
(4) Bei der Finanzierung der Teilnahme an Kongressen, Tagungen etc. sind von der Universität Frauen bei gleicher Qualifikation besonders zu berücksichtigen. Im Rahmen der Zielvereinbarungen ist auf eine geschlechtergerechte Ressourcenvergabe zu achten.

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

§ 8. Die Frauenquote und die Höhe der an Frauen vergebenen Mittel (relativ und absolut) bei der Vergabe von Forschungsmitteln und Stipendien sowie bei der Zuweisung von Mitteln für die forschungsbezogene Weiterbildung sind nach Maßgabe der Zielvereinbarungen zu erheben und auszuweisen. Wird die Frauenquote in einem Bereich nicht erreicht, sind die dafür ausschlaggebenden Gründe darzulegen.

### **C. Lehre**

#### **Frauen in der Lehre**

§ 9. (1) Der Anteil der weiblichen Lehrenden an der Gesamtzahl der Lehrenden in sämtlichen Studienrichtungen und Organisationseinheiten ist in allen Kategorien auf mindestens 50% zu erhöhen, sofern dies nach Maßgabe des jeweiligen Personalstandes und der rechtlichen Rahmenbedingungen möglich ist.  
(2) Werden Frauen bei der Beteiligung an Lehre im Vergleich zu Männern ungleich behandelt, ist dies auf Wunsch des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen schriftlich zu begründen.

#### **Lehrbeauftragte und Gastvortragende**

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

#### **Evaluierung der Lehre**

§ 11. (1) Bei der Evaluierung der Lehre ist zu erheben, ob die Lehrinhalte unter Wahrung des Gebotes der Gleichstellung der Geschlechter und in geschlechtersensibler Weise vermittelt werden (z.B. Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache, Verzicht auf geschlechterdiskriminierende Beispiele und Themenstellungen sowie auf eine unkritische Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen etc).

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

#### **D. Gender Studies und Gender-Based Medicine**

##### **Gleichwertigkeit**

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

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

(3) Die Medizinische Universität Wien fördert die Integration, den Aufbau und Ausbau von Gender Studies und Gender-Based Medicine.

##### **Lehre im Bereich von Gender Studies und Gender-Based Medicine**

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

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

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

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

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

#### **E. Studierende**

##### **Erhöhung des Frauenanteils**

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

##### **Stipendien**

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

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

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

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

(3) Das prüfungsrelevante Lehrangebot ist zeitlich so festzulegen, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen zu vereinbaren ist, soweit der Krankenhausbetrieb dadurch nicht beeinträchtigt wird. Parallelveranstaltungen sollen zu

unterschiedlichen Terminen angeboten werden. Studierende Eltern sind bei der Wahl der Termine bevorzugt zu berücksichtigen.

## **F. Personal- und Organisationsentwicklung**

### **I. Allgemeines**

#### **Entwicklungsplan**

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

### **II. Personalaufnahmeverfahren**

#### **Allgemeines – Erfüllung des Frauenförderungsgebotes**

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

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

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

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

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

1. Entwicklung, Umsetzung und begleitendes Monitoring von geeigneten Karrieremodellen im Bereich des Allgemeinen Universitätspersonals mit besonderer Berücksichtigung der Situation der Frauen.

2. Entwicklung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen (Qualifikationsprogramme) im universitätsspezifischen Verwaltungsbereich (Personalentwicklung).

3. Gezielte Förderung der Teilnahme von Frauen an diesen Maßnahmen (Anreizsysteme, Berücksichtigung familiärer Situation etc).

4. Berücksichtigung der speziellen Arbeitsbedürfnisse von Frauen auch beim allgemeinen Personal (Familie, Schwangerschaft, Wiedereinstieg etc) durch geeignete Arbeitszeitmodelle, alternative Arbeitsmethoden wo möglich (z.B. Teleworking) und Wiedereinsteigerinnenprogramme.

#### **Ausschreibung**

§ 19. (1) Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Leitungsfunktionen haben den Zusatz zu enthalten: „Die Medizinische Universität Wien strebt eine Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen und beim allgemeinen Universitätspersonal insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“ Bei bestehender Unterrepräsentation ist nach Maßgabe des § 18 Abs. 1 anzufügen: „Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.“

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

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

(4) Gender Kompetenz ist bei Ausschreibungen von Leitungs- und Führungspositionen sowie bei der Ausschreibung von Professuren als Auswahlkriterium zu nennen. Nachgewiesene Kompetenzen in diesem Bereich sind bei der Auswahl positiv zu berücksichtigen.

(5) Bei der Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis Bedacht zu nehmen.

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

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

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

(2) Ausschreibungstexte unterliegen dem Kontrollrecht des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen. Hat dieser Grund zur Annahme, dass ein Ausschreibungstext eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder einem der anderen in der Präambel angeführten Tatbestände bewirkt oder den Vorgaben von § 19 widerspricht, so ist er berechtigt, innerhalb von zwei Wochen die Schiedskommission anzurufen. Die Durchführung der Ausschreibung ist bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig.

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

#### **Suche nach geeigneten Frauen**

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

#### **Wiederholung der Ausschreibung**

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

(2) Die Ausschreibung ist vor Beginn des Auswahlverfahrens zu wiederholen, wenn der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in seiner Stellungnahme nicht darauf verzichtet.

#### **Allgemeine Bestimmungen zum Auswahlverfahren**

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

#### **Bewerbungsgespräche**

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

(2) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kann im Anlassfall verlangen, dass im Zuge des Auswahlverfahrens mit von ihm zu benennenden BewerberInnen im Beisein eines (Ersatz) Mitgliedes des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der/die zuständige Organisationseinheitsleiter/in ein bzw. ein zusätzliches Bewerbungsgespräch führt.

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

(4) In besonders berücksichtigungswürdigen Fällen (z.B. einer ungewöhnlich großen Anzahl an Bewerbungen) ist die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen zu reduzieren. Die Auswahl der einzuladenden Bewerberinnen erfolgt auf Basis der Qualifikation und in Zusammenarbeit mit

dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen anhand einer gemeinsam zu erstellenden Kriterienliste auf Grundlage des Ausschreibungstextes und der Arbeitsplatz-/Aufgabenbeschreibung.

(5) Im Auswahlverfahren haben nach dem Geschlecht diskriminierende sowie andere (in Bezug auf die in der Präambel erwähnten) diskriminierende Fragestellungen (z.B. über die Familienplanung, Dienstort des Ehemannes, der Ehefrau, des eingetragenen Partners oder der eingetragenen Partnerin, Religionsangehörigkeit usw.) zu unterbleiben. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen keine Auswahl- und Bewertungskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der in der Präambel erwähnten Tatbestände orientieren.

#### **Auswahlkriterien**

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

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

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

(4) Ist der Frauenanteil gem. § 18 Abs. 1 noch nicht erreicht und wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, so hat das vorschlagsberechtigte Organ auf Anfrage des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder einzelnen Bewerberin unter Bezugnahme auf die Kriterien des Ausschreibungstextes darzulegen.

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

#### **Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren**

§ 26. (1) Werden im Berufungsverfahren Kandidatinnen oder Kandidaten einbezogen, die sich nicht beworben haben (§ 98 Abs. 2, 2. Satz UG), ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen davon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

(2) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, maximal zu zweit, an Sitzungen der Berufungskommissionen teilzunehmen und Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind fristgerecht zu jeder Sitzung der Berufungskommission zu laden. Unterbleibt die Ladung, hat die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Beiziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen die Beratung und Beschlussfassung neuerlich durchzuführen.

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

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

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

### **Zusätzliche Bestimmungen für Habilitationsverfahren**

§ 27. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen haben das Recht, maximal zu zweit, an Sitzungen der Habilitationskommissionen teilzunehmen und Anträge zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben sowie bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Habilitationskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen. Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind fristgerecht zu jeder Sitzung der Habilitationskommission nachweislich zu laden. Ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen verhindert an einer Sitzung teilzunehmen, so muss dies der Habilitationskommission schriftlich mitgeteilt werden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Mentoring, Coaching**

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

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

(3) Tätigkeiten als MentorIn 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.

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

### **Beruflicher Aufstieg**

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

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

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

### **Zusammensetzung von Kommissionen**

§ 32. Bei der Zusammensetzung (erstmalig oder durch Umnominierung) von Kollegialorganen, die durch den Organisationsplan und andere Ordnungsvorschriften der Universität eingerichtet werden, ist analog zu den Vorschriften zur Besetzung von gesetzlich vorgesehenen Kollegialorganen auf die Erreichung einer 40 %-Frauenquote zu achten. § 42 Abs. 8 UG ist entsprechend anzuwenden. Weiters ist darauf zu achten, dass Frauen für den Vorsitz vorgeschlagen werden. 40 % der Kommissionen sollen nach Möglichkeit von Frauen geleitet werden.

### **Frauen im universitären Management**

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

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

### **Externe Beratung**

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

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

### **Arbeitszeit**

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

### **Kinderbetreuung, Kinderbetreuungsbeauftragte/r, Kinderbetreuungsanlaufstelle**

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

(2) Die Medizinische Universität Wien hat jährlich Bedarfserhebungen durchzuführen und deren Ergebnisse mit dem Arbeitskreis und den Betriebsräten zu besprechen. Der Bedarf von Personen während einer gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Abwesenheit vom Arbeitsplatz ist zu berücksichtigen.

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

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

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

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

### **Schutz der Menschenwürde in Ausbildung und Arbeit**

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

(2) Alle Angehörigen der Medizinischen Universität Wien, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass sexuell und geschlechtsbezogen belästigendes Verhalten, Diskriminierungen auf Grund der weiteren in der Präambel erwähnten Tatbestände sowie Mobbing unterbleiben. Die Medizinische Universität Wien bietet zu diesen Themen und zur Prävention von belästigendem Verhalten und Mobbing Weiterbildungsmaßnahmen – insbesondere für Führungskräfte – an.

(3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen berät und unterstützt Personen oder Gremien im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen sexuell und geschlechtsbezogen belästigenden Verhaltens sowie diskriminierenden Verhaltens auf Grund der weiteren in der Präambel erwähnten Tatbestände.

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

### **Sicherheit am Universitätsgelände**

§ 38. (1) Universitäre Anlagen und Gebäude werden kontinuierlich auf Gefahrenquellen und Angsträume mit Bezug auf sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung und Gewalt gegen Frauen untersucht. Die Medizinische Universität Wien wirkt auf die Beseitigung erkannter

Gefahrenquellen und Angsträume, insbesondere einer ausreichenden Beleuchtung aller Wege und Gänge (u.a. der Garage), der Sicherung der Gebäude durch Schließanlagen hin.

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

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

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

### **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**

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

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

### **Mitglieder und Ersatzmitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, Kontaktfrauen**

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

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

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

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

### **Ressourcen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen**

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

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

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

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

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

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

#### **Vernetzung**

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

### **I. Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme**

#### **Budgetangelegenheiten**

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

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

#### **Anreizsysteme**

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

### **J. Umsetzung**

#### **Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung**

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

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

#### **Rektoratsgespräch**

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

#### **Kollektivverträge**

§ 48. Die jeweilige Vertreterin oder der jeweilige Vertreter der Medizinischen Universität Wien wirkt – in Absprache und Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen – im Dachverband der Universitäten aktiv darauf hin, dass die Kollektivverträge keine geschlechterdiskriminierende Wirkung entfalten.

## **K. Schlussbestimmungen**

### **Öffentlichkeitsarbeit**

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

### **Verantwortung**

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

### **Fristen**

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

## **46. Geschäftsordnung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen**

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat folgende Geschäftsordnung beschlossen, die vom Senat der Medizinischen Universität Wien in seiner Sitzung am 8.3.2013 zur Kenntnis genommen worden ist.

### **Geltungsbereich**

§ 1. Diese Geschäftsordnung gilt für den gemäß § 42 Universitätsgesetz 2002 – UG (BGBl. I Nr. 120/2002 idgF.) eingerichteten Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Medizinischen Universität Wien (AKG).

### **Konstituierung**

§ 2. (1) Die konstituierende Sitzung des AKG hat bis zur Neuwahl einer/eines neuen Vorsitzenden unter der Leitung der/des bisherigen Vorsitzenden stattzufinden; gehört diese/r dem AKG in der neuen Zusammensetzung nicht mehr an, so übernimmt das an Lebensjahren älteste Mitglied des AKG diese Funktion. Nach erfolgter Wahl übernimmt die/der neu gewählte Vorsitzende die Leitung der Sitzung.

(2) In der konstituierenden Sitzung sind die/der Vorsitzende des AKG und die/der 1. und 2. stellvertretende/r Vorsitzende aus dem Kreis der ordentlichen Mitglieder zu wählen. Für die Wahl gelten die Bestimmungen der §§ 31-33 des I. Abschnitts der Satzung (Wahl der Vorsitzenden von Kollegialorganen),.

### **Teilnahme an Sitzungen**

§ 3. Die Mitglieder und die gleiche Anzahl an Ersatzmitgliedern des AKG haben das Recht, an den Sitzungen des AKG teilzunehmen und an den sich daraus ergebenden Aufgaben mitzuarbeiten. Wenn das stimmberechtigte Mitglied an der Sitzungsteilnahme nicht verhindert ist, hat das jeweilige Ersatzmitglied kein Stimmrecht.

### **Vertretung im Verhinderungsfall**

§ 4. (1) Ein Mitglied des AKG kann bei länger dauernder Verhinderung durch das auf dem gleichen Wahlvorschlag nächst gereichte Ersatzmitglied vertreten werden. Das verhinderte Mitglied hat der/dem Vorsitzenden unverzüglich Mitteilung über die Vertretung zu machen.

(2) Wenn ein Mitglied des AKG an einer Sitzung nicht teilnehmen kann, kann es die Stimme an ein Mitglied des AKG übertragen oder sich durch ein Ersatzmitglied des gleichen Wahlvorschlags

vertreten lassen. Die Stimmübertragung bzw. die Vertretung ist der/dem Vorsitzenden mitzuteilen und im Protokoll zu vermerken.

(3) Jede bei einer Sitzung stimmberechtigte Person darf insgesamt nicht mehr als zwei Stimmen führen.

(4) Die/der Vorsitzende des AKG wird bei zeitweiliger Verhinderung durch seine/n / ihre/n erste/n Stellvertreter/in, bei dessen/deren Verhinderung von seinem/seiner / ihre/r zweiten Stellvertreter/in vertreten. Ist auch diese/r verhindert, hat das an Lebensjahren älteste Mitglied des AKG den Vorsitz zu führen.

(5) Sind die/der Vorsitzende und/oder die/der Stellvertreter/innen dauernd verhindert oder aus dem Amt ausgeschieden, ist bei der nächsten Sitzung die Wahl für diese Funktion(en) durchzuführen.

(6) Sind der/die Vorsitzende und seine/ihre Stellvertreter/in dauernd verhindert oder aus dem Amt ausgeschieden, hat das an Lebensjahren älteste Mitglied des AKG unverzüglich die Wahl eines/einer Vorsitzenden zu veranlassen und gemäß § 2 die Vorsitzführung bis zur Neuwahl des/der Vorsitzenden zu übernehmen.

(7) Bezüglich Rücktritt und Abberufung des/der Vorsitzenden und ihrer/seiner VertreterInnen gelten die Bestimmungen des § 34 des I. Abschnitts der Satzung (Wahl der Vorsitzenden von Kollegialorganen).

(8) Bezüglich Rücktritt und Abberufung der Mitglieder gelten die Bestimmungen des § 30 des I. Abschnitts der Satzung.

#### **Befangenheit**

§ 5. (1) Ein Mitglied gilt als befangen, wenn ein Grund im Sinne des § 7 AVG vorliegt.

(2) Sofern der AKG nichts anderes beschließt, hat das befangene Mitglied für die Dauer der Behandlung des betreffenden Tagesordnungspunktes die Sitzung zu verlassen.

(3) Befangene Mitglieder dürfen an der Abstimmung nicht teilnehmen und auch ihre Stimme nicht übertragen.

#### **Beratende Mitglieder und Auskunftspersonen**

§ 6. (1) Die/der Rektor/in und die VizerektorInnen stehen dem AKG mit beratender Stimme auf Einladung zu den ihren Aufgabenbereich betreffenden Tagesordnungspunkten zur Verfügung. Die Einladungsfristen entsprechen den diesbezüglichen für die (Ersatz)Mitglieder des AKG geltenden Fristen.

(2) Der AKG kann darüber hinaus zur Beratung und Unterstützung beratende Mitglieder kooptieren.

(3) Der AKG kann zu einzelnen Tagesordnungspunkten seiner Sitzungen Auskunftspersonen beiziehen. Eine Auskunftsperson ist jedenfalls zu laden, wenn dies mindestens ein Drittel aller Mitglieder oder die/der Vorsitzende beantragt.

(4) Die Ladung von Auskunftspersonen ist in der Tagesordnung anzumerken.

(5) Die Anwesenheit der Auskunftspersonen ist auf den betreffenden Tagesordnungspunkt beschränkt.

(6) Beratende Mitglieder und Auskunftspersonen haben kein Antrags- und Stimmrecht.

(7) Beratende Mitglieder und Auskunftspersonen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

#### **Sitzungen**

§ 7. (1) Die Sitzungen des AKG werden von der/dem Vorsitzenden schriftlich oder elektronisch einberufen.

(2) Die/der Vorsitzende hat eine Sitzung unverzüglich einzuberufen, wenn dies mindestens ein Drittel aller Mitglieder schriftlich beantragt. Die Sitzung ist frühestens eine Woche, spätestens jedoch binnen zwei Wochen, nach dem Antrag anzuberaumen.

(3) Die/der Vorsitzende hat die vorläufige Tagesordnung zu erstellen und diese den (Ersatz)Mitgliedern spätestens eine Woche vor der Sitzung gemeinsam mit der Sitzungseinladung zu übermitteln. Alle (Ersatz)Mitglieder haben die Möglichkeit, die Tagesordnung zu ergänzen. Die geänderte Tagesordnung ist umgehend, spätestens jedoch 24 Stunden vor der Sitzung durch die/den Vorsitzende/n auszusenden.

(4) Die/der Vorsitzende bzw. im Verhinderungsfall deren/dessen (in der Reihenfolge) 1. oder 2. Stellvertreter/in kann zur Behandlung dringlicher Angelegenheiten (insbesondere wegen allfälliger Beschwerdeerhebung an die Schiedskommission) spätestens 3 Werktage vor der Sitzung unter Beifügung der Tagesordnung eine außerordentliche Sitzung einberufen.

(5) Nach Möglichkeit sind zu allen inhaltlichen Tagesordnungspunkten schriftliche Unterlagen vorzubereiten und gemeinsam mit der Einladung zu versenden bzw. spätestens zu Beginn der Sitzung an die Anwesenden auszuteilen.

(6) Die Tagesordnung hat jedenfalls zu enthalten:

- (a) Feststellung der Anwesenheit und Beschlussfähigkeit
- (b) Bestellung der Schriftführerin/des Schriftführers
- (c) Genehmigung des Protokolls der letzten Sitzung
- (d) Berichte von Mitgliedern des AKG über die von ihnen übernommenen Agenden
- (e) Nächster Termin
- (f) Allfälliges.

(7) Die/der Vorsitzende hat zu Beginn jeder Sitzung in jedem Fall, wenn die betreffende Angelegenheit nicht Gegenstand eines eigenen Tagesordnungspunktes ist, zu berichten über:

- (a) die Führung der laufenden Geschäfte;
- (b) die Vollziehung der Beschlüsse des AKG;
- (c) die Erledigung dringlicher Angelegenheiten;
- (d) das Ergebnis von Abstimmungen im Umlaufwege;
- (e) außenwirksame Aktivitäten.

(8) Vor oder in der Sitzung können von jedem Mitglied des AKG begründete Anträge auf Ergänzungen oder Änderungen der Tagesordnung gestellt werden. In der Sitzung kann die Reihenfolge der Tagesordnungspunkte mit einfacher Mehrheit geändert werden. In der Sitzung können mit Zweidrittelmehrheit Tagesordnungspunkte von der Tagesordnung gestrichen oder zusätzliche Tagesordnungspunkte aufgenommen werden.

(9) Unter den Tagesordnungspunkten „Allfälliges“ dürfen keine Beschlüsse gefasst werden.

(10) Sitzungen des AKG sind nicht öffentlich.

(11) Die/der Vorsitzende eröffnet, leitet und schließt die Sitzung.

(12) Zu Beginn der Sitzung sind die Anwesenheit und die Beschlussfähigkeit festzustellen, die Stimmübertragung verhinderter Mitglieder bekannt zu geben und ein/e Schriftführer/in zu bestellen.

(13) Die/der Vorsitzende erteilt zu jedem Tagesordnungspunkt AntragstellerInnen gemäß § 8 sowie beratenden Mitgliedern und Auskunftspersonen (§ 6) das Wort. Im Anschluss daran eröffnet sie/er die Debatte und lässt über die Anträge abstimmen.

(14) Die/der Vorsitzende hat die Sitzung zu vertagen, wenn ihr/ihm eine ordnungsgemäße Weiterführung nicht möglich erscheint. Diesfalls ist die Sitzung längstens binnen 14 Arbeitstagen fortzusetzen.

#### **Anträge**

§ 8. (1) Jedes Mitglied hat das Recht, Anträge zum jeweiligen Tagesordnungspunkt zu stellen.

(2) Anträge sind so kurz und klar zu formulieren, dass über sie mit „Ja“ oder „Nein“ abgestimmt werden kann.

#### **Beschlusserfordernisse**

§ 9. (1) Zu einem Beschluss ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der stimmberechtigten (Ersatz)Mitglieder notwendig.

(2) Stimmen mehr als die Hälfte der in der Sitzung anwesenden Mitglieder, Ersatzmitglieder und der durch Stimmübertragung ausgewiesenen Mitglieder für den Antrag, so gilt er, soweit im UG oder dieser Satzung nichts anderes bestimmt ist, als beschlossen.

(3) Stimmenmehrheit ist gegeben, wenn die Zahl der Prostimmen größer ist als die Summe der Kontrastimmen, Stimmenthaltungen und ungültigen Stimmen.

#### **Abstimmung**

§ 10. (1) Über Anträge ist grundsätzlich offen abzustimmen.

(2) Geheim mit Stimmzetteln ist abzustimmen

(a) in Angelegenheiten, die ein Mitglied des AKG persönlich betreffen,

(b) wenn von mindestens einem Mitglied des AKG eine geheime Abstimmung verlangt wird.

(3) Die/der Vorsitzende hat das Ergebnis der Abstimmung zu verkünden.

(4) Die/der Vorsitzende kann eine Wiederholung der Abstimmung verfügen, wenn Unklarheiten bei der Stimmmittlung aufgetreten sind, die das Ergebnis beeinflussen konnten.

(5) Jedes stimmberechtigte (Ersatz)Mitglied kann unmittelbar nach Bekanntgabe des Abstimmungsergebnisses einen Antrag auf Wiederholung der Abstimmung stellen, wenn es einen wesentlichen Irrtum bei der Stimmabgabe behauptet. Die Abstimmung ist zu wiederholen, wenn dies vom AKG mit Zweidrittelmehrheit beschlossen wird.

(6) Abgesehen von den Fällen der Abs. 4 und 5 können Beschlüsse in jener Sitzung, in der sie gefasst worden sind, nur abgeändert werden, wenn eine neuerliche Behandlung beantragt und mit Zweidrittelmehrheit zugelassen wird.

#### **Abstimmung im Umlaufweg**

§ 11. (1) In besonders dringlichen Angelegenheiten kann die/der Vorsitzende bzw. im Verhinderungsfall deren/dessen (in der Reihenfolge) 1. oder 2. Stellvertreter/in eine Abstimmung im Umlaufweg verfügen.

(2) Eine Abstimmung im Umlaufwege ist insbesondere zur Wahrung von Rechtsmittelfristen zulässig.

(3) Der Antrag ist so abzufassen, dass über ihn mit „Ja“ oder „Nein“ abgestimmt werden kann.

(4) Die/der Vorsitzende hat den Antrag den (Ersatz)Mitgliedern elektronisch unter Setzung einer Frist von 3 Werktagen, binnen der die Antwort eingelangt sein muss, zu übermitteln.

(5) Im Falle der Verhinderung eines Mitglieds an einer Abstimmung im Umlaufweg ist das Ersatzmitglied des gleichen Wahlvorschlages stimmberechtigt.

(6) Der Antrag ist angenommen, wenn die für den Gegenstand erforderliche Mehrheit der stimmberechtigten (Ersatz)Mitglieder des AKG in der gesetzten Frist mit „Ja“ stimmt. Das Ergebnis einer solchen Abstimmung ist von der/dem Vorsitzenden des AKG in der nächsten Sitzung mitzuteilen.

(7) Kommt ein Umlaufbeschluss nicht zustande, ist der Gegenstand auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu nehmen.

#### **Protokoll**

§ 12. (1) Über jede Sitzung ist ein Protokoll anzufertigen und den (Ersatz)Mitgliedern des AKG nach Möglichkeit binnen zwei Wochen, spätestens jedoch mit der Einladung zur nächsten Sitzung zuzusenden. Es ist von der/dem Vorsitzenden und von der/dem Schriftführer/in zu unterfertigen.

(2) Das Protokoll hat jedenfalls alle Anträge und Beschlüsse in vollem Wortlaut samt Abstimmungsergebnissen zu enthalten.

(3) Dem Protokoll sind jedenfalls die endgültige Tagesordnung und die Anwesenheitsliste beizulegen.

(4) Auskunftspersonen gemäß § 6 sind jene Teile des Protokolls zu übermitteln, zu denen sie geladen waren.

#### **Aufgaben der/des Vorsitzenden, der StellvertreterInnen und der Mitglieder**

§ 13 (1) Die/der Vorsitzende des AKG hat selbständig zu besorgen:

(a) die laufenden Geschäfte und Angelegenheiten des AKG,

(b) die Erledigung dringlicher Angelegenheiten, d.h. alle unverzüglich und ohne Aufschub noch vor der nächsten Sitzung des AKG zu erledigenden Geschäfte und Angelegenheiten, die auch im Wege einer Abstimmung im Umlauf nicht rechtzeitig erledigt werden können, bzw. bei Gefahr im Verzug.

(2) Welche Angelegenheiten zu den selbständigen Geschäften der/des Vorsitzenden des AKG gehören, entscheidet im Zweifelsfall der AKG.

(3) Die/der Vorsitzende hat bei gegebenem Anlass, jedenfalls aber zu Beginn einer Funktionsperiode, auf die Pflicht aller (Ersatz)Mitglieder wie auch der Auskunftspersonen des AKG zur Wahrung der Verschwiegenheit (§§ 42 Abs. 5 und 48 UG) hinzuweisen.

(4) Die/der Vorsitzende des AKG hat jedem neu in den AKG eintretenden (Ersatz)Mitglied ein Exemplar der Geschäftsordnung zu überreichen.

(5) Im Abwesenheitsfall der/des Vorsitzenden werden die Aufgaben von der/dem (in der Reihenfolge) 1. oder 2. Stellvertreter/in wahrgenommen.

(6) Die Mitglieder sind verpflichtet, die mit der Mitgliedschaft übernommenen Aufgaben wahrzunehmen.

(7) Durch Beschluss des AKG können den Ersatzmitgliedern bestimmte Aufgaben zugeteilt werden, sofern diese Aufgaben durch die Mitglieder nicht zu bewältigen sind. In diesem Fall sind die Ersatzmitglieder verpflichtet, die mit der Mitgliedschaft übernommenen Aufgaben wahrzunehmen.

#### **Schlussbestimmungen**

§ 14. (1) Alle (Ersatz)Mitglieder des AKG sowie Auskunftspersonen und beratende Mitglieder sind zur Verschwiegenheit (§§ 42 Abs. 5 und 48 UG) verpflichtet.

(2) Keinem (Ersatz)Mitglied darf aus seiner Tätigkeit im AKG ein Nachteil erwachsen.

(3) Dem AKG sind die für die Besorgung seiner Aufgaben erforderlichen Räumlichkeiten und Infrastruktur, die erforderliche finanzielle Ausstattung sowie die erforderliche administrative Unterstützung einschließlich juristischer Beratung zur Verfügung zu stellen.

Eduard Auff  
Senatsvorsitzender

---

Redaktion: Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Schütz  
Druck und Herausgabe: Medizinische Universität Wien  
Erscheinung: nach Bedarf; termingebundene Einschaltungen sind mindestens 3 Arbeitstage vor dem gewünschten Erscheinungsdatum in der Redaktion einzubringen.