

## **42. Gleichstellungsplan der Montanuniversität Leoben**

Der Senat der Montanuniversität Leoben hat in seiner Sitzung vom 6.12.2017 den vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen erstellten Gleichstellungsplan der Montanuniversität Leoben (§ 20b Universitätsgesetz 2002) auf Vorschlag des Rektorats beschlossen:

### Inhaltsverzeichnis

#### **Präambel**

#### **I Allgemeine Bestimmungen**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Ziele des Gleichstellungsplanes
- § 3 Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache
- § 4 Diskriminierungsverbot
- § 5 Verbot von sexueller Belästigung und Belästigung
- § 6 Verbot von Mobbing

#### **II Gleichstellung und Gleichbehandlung**

- § 7 Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis
- § 8 Gewährleistung eines wertschätzenden und motivierenden Arbeitsumfeldes für alle Altersgruppen
- § 9 Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen oder psychischen Erkrankungen
- § 10 Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit einem Studium
- § 11 Ethnizität
- § 12 Religion und Weltanschauung
- § 13 Geschlechtliche Identität

#### **III Vereinbarkeit**

- § 14 Vereinbarkeit von Beruf und familiären Pflichten
- § 15 Kinderbetreuung
- § 16 Vereinbarkeit von Studium und familiären Pflichten

## **IV Umsetzung und Verantwortlichkeit**

§ 17 Gleichstellungsgrundsätze im Entwicklungsplan

§ 18 Personalverfahren

§ 19 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

§ 20 Senat

## **V Geltungsdauer und Inkrafttreten**

§ 21 Geltungsdauer

§ 22 Inkrafttreten

## **Präambel**

Die Montanuniversität bekennt sich zur Umsetzung von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in allen universitären Strukturen und Prozessen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Montanuniversität werden gleich behandelt und wertgeschätzt. Die Gleichbehandlung findet ihren adäquaten Niederschlag in der Personalpolitik, Forschung und Lehre, im Studium sowie in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und in der Verteilung der Ressourcen. Mit dem Gleichstellungsplan bekennt sich die Montanuniversität zur Chancengleichheit von Menschen aller geschlechtlichen Identitäten, ethnischen Zugehörigkeiten, Religionen, Weltanschauungen, Altersgruppen oder sexuellen Orientierungen. Gegen jede Art von Diskriminierung, Belästigung und Mobbing wird vorgegangen. Die Wertschätzung der Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter findet in allen Entscheidungsprozessen Berücksichtigung. Die Montanuniversität fördert die Verwirklichung einer familiengerechten Universität, in der die Bedürfnisse der unterschiedlichen Lebensphasen mitberücksichtigt werden.

## **I Allgemeine Bestimmungen**

§ 1 Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan der Montanuniversität Leoben gilt für alle Angehörigen der Montanuniversität gemäß § 94 Universitätsgesetz 2002 sowie für Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis oder in ein nach § 94 Abs. 1 Z 2 und 4 des Universitätsgesetzes 2002 bestimmtes Rechtsverhältnis zur Universität oder um Aufnahme als Studierende.

§ 2 Ziele des Gleichstellungsplanes

Die Ziele des Gleichstellungsplanes der Montanuniversität sind die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter auf allen Ebenen, die Gewährleistung der Chancengleichheit für alle Universitätsangehörigen und für alle Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme an der Universität, die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer, der Abbau von bestehenden Benachteiligungen, die Gewährleistung eines lebenswerten Arbeits- und Studenumfeldes, die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf mit Familie und Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige, die Antidiskriminierung sowie die Verhinderung von Mobbing und Belästigung.

### § 3 Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache

Die Montanuniversität setzt aktive Maßnahmen für die Bewusstseinsbildung zum Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache. Dies gilt insbesondere für Aussendungen, Ausschreibungen von Arbeitsplätzen und Funktionen, für Formulare, Mitteilungen, Protokolle und den Internetauftritt. § 10a B-GIBG ist anzuwenden.

### § 4 Diskriminierungsverbot

Jede mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters, der Weltanschauung, der Religion, der ethnischen Zugehörigkeit oder der sexuellen Orientierung durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten der Montanuniversität ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu ahnden. Es gelten § 9 und § 16a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes. Die von Diskriminierung betroffenen Angehörigen der Universität sind aufgefordert, sich an die zuständigen inneruniversitären Gremien (insbesondere die Dienstvorgesetzten, das Rektorat, den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, den Betriebsrat des wissenschaftlichen Universitätspersonals, der Betriebsrat des allgemeinen Universitätspersonals) zu wenden.

### § 5 Verbot von sexueller Belästigung und Belästigung

Sexuelle Belästigung im Sinne des § 8 B-GIBG und Belästigungen im Sinne des § 8a oder § 16 B-GIBG stellen besondere Formen der Diskriminierung dar und werden von der Montanuniversität nicht geduldet.

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn von einer oder einem Universitätsangehörigen oder einer oder einem Dritten gegenüber einer oder einem (anderen) Universitätsangehörigen oder einer Bewerberin oder einem Bewerber ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde der Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, beleidigend oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige, demütigende oder zu Nachteilen führende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Eine Belästigung liegt vor, wenn von einer oder einem Universitätsangehörigen oder einer oder einem Dritten gegenüber einer oder einem (anderen) Universitätsangehörigen oder einer Bewerberin oder einem Bewerber eine geschlechtsbezogene oder eine mit der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in Zusammenhang stehende Verhaltensweise gesetzt wird, welche die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige, demütigende oder zu Nachteilen führende Arbeitsumwelt für die Person schafft oder dies bezweckt.

Alle Angehörigen der Montanuniversität haben belästigendes oder sexuell belästigendes Verhalten zu unterlassen. Belästigungen und sexuelle Belästigungen sind nach dienst- bzw. disziplinarrechtlichen Vorschriften zu ahnden. Die von Belästigung und sexueller Belästigung betroffenen Angehörigen der Universität sind aufgefordert, sich an die zuständigen inneruniversitären Gremien (siehe § 4) zu wenden.

## § 6 Verbot von Mobbing

Mobbing ist ein konfliktbelasteter Prozess, bei dem eine (meist unterlegene) Person von einer oder einigen Personen systematisch und während einer längeren Zeit immer wieder mit dem Ziel und/oder dem Effekt der Ausgrenzung direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet.

Alle Angehörigen der Montanuniversität haben Mobbing zu unterlassen. Die von Mobbing betroffenen Angehörigen der Universität sind aufgefordert, sich an die zuständigen inneruniversitären Gremien (siehe § 4) zu wenden.

## II Gleichstellung und Gleichbehandlung

### § 7 Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis

Auf Grund des Geschlechts – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat - darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses, bei den Arbeitsbedingungen, bei der Ressourcenverteilung, der Festsetzung des Entgelts, der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, beim beruflichen Aufstieg, bei sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses.

### § 8 Gewährleistung eines wertschätzenden und motivierenden Arbeitsumfeldes für alle Altersgruppen

Alle Angehörigen der Montanuniversität sowie alle Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis oder als Studierende haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor Belästigung, sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing. Die Montanuniversität ist bemüht, allen an der Universität vertretenen Altersgruppen ein wertschätzendes und motivierendes Arbeitsumfeld zu bieten. Ein „Generationenmanagement“ bezieht ein altersspezifisches Angebot in die betriebliche Gesundheitsförderung mit ein. Für Diskriminierung aufgrund des Alters gilt das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz.

### § 9 Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen oder psychischen Erkrankungen

Die Montanuniversität bekennt sich zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen oder psychischen Erkrankungen und schafft die Rahmenbedingungen für die gleichberechtigte Teilnahme dieser Menschen am gesamten Lehr-, Forschungs- und Verwaltungsbetrieb. Ziele der Gleichstellung sind dabei insbesondere der gleichberechtigte Zugang zum gesamten Lehr- und Serviceangebot, der Abbau von Barrieren im Bereich Studienbedingungen, bauliche Barrierefreiheit und Verbesserung der Karrierechancen von Menschen mit Behinderungen im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich. Weiterbildungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind so zu gestalten, dass Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen oder psychischen Erkrankungen daran möglichst uneingeschränkt teilnehmen können.

## § 10 Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit einem Studium

Studierende sowie Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme als Studierende der Montanuniversität dürfen nicht unmittelbar oder mittelbar aufgrund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung diskriminiert werden. Dies gilt insbesondere bei der Zulassung zum ordentlichen oder außerordentlichen Studium, dem Zugang zu Lehrveranstaltungen mit einer beschränkten Teilnehmerzahl, der Durchführung von Lehrveranstaltungen, der Anmeldung zu und der Durchführung von Prüfungen, der Beurteilung des Studienerfolges, der Festlegung des Themas und der Betreuung von Masterarbeiten und Dissertationen sowie bei Inanspruchnahme von fach einschlägigen Einrichtungen der Montanuniversität.

Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung liegt auch vor, wenn Studienwerberinnen oder Studienwerber oder Studierende im Zusammenhang mit ihrem Studium belästigt werden. Auf die Belästigung sind die Bestimmungen der §§ 8, 8a und 16 B-GIBG anzuwenden.

## § 11 Ethnizität

Die Montanuniversität sieht sich als Teil der globalisierten Wissensgesellschaft, in der die unterschiedliche Herkunft und unterschiedliche kulturelle Hintergründe ihrer Angehörigen ein Selbstverständnis darstellen. Jegliche Art der Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft von Menschen, die aufgrund ihrer Abstammung, Hautfarbe, Religion, Sprache, Kultur oder Sitten als „fremd“ wahrgenommen werden, ist verboten. Das gilt insbesondere für Personalentscheidungen, für die Aufnahme als Studierende, für die Gewährung finanzieller Unterstützungen, für Raumzuteilungen sowie für Arbeits- und Studienbedingungen und dgl. Zur Erreichung einer offenen, internationalen Universitätslandschaft dient insbesondere ein wertschätzendes und motivierendes Arbeitsumfeld.

## § 12 Religion und Weltanschauung

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

## § 13 Geschlechtliche Identität

Die Montanuniversität ist bestrebt, ein universitäres Umfeld zu schaffen, in dem sich Universitätsangehörige jeder sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität respektiert fühlen. Es soll eine offene Werthaltung gegenüber allen Menschen – unabhängig von ihrem Geschlecht oder ihrer geschlechtlichen Identität – unterstützt und gefördert werden.

### **III Vereinbarkeit**

#### **§ 14 Vereinbarkeit von Beruf und familiären Pflichten**

Die Montanuniversität sieht sich verpflichtet, im Rahmen ihrer Möglichkeiten familiäre Betreuungsaufgaben und -pflichten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Gestaltung des Berufslebens angemessen zu berücksichtigen. Dies umfasst insbesondere auch die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Diensterleichterungen (Diensttausch, Einarbeitung von Dienstzeit), der Aufnahme von Teilzeitbeschäftigung oder der Änderung der Lage der Dienstzeiten, der Inanspruchnahme von Pflegefreistellung sowie der Förderung der beruflichen Weiterentwicklung während einer Karenz.

#### **§ 15 Kinderbetreuung**

Der Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen wird im Rahmen einer Angehörigenbefragung in regelmäßigen Abständen erhoben. Entsprechend den Ergebnissen und nach Maßgabe ihrer Möglichkeiten wird die Montanuniversität Hilfestellung beim Aufsuchen und der Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen leisten.

#### **§ 16 Vereinbarkeit von Studium und familiären Pflichten**

Die Montanuniversität sieht sich verpflichtet, im Rahmen ihrer Möglichkeiten darauf hinzuwirken, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie familiäre Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige mit Studium und Studienabschluss vereinbaren lassen. Familiäre Betreuungspflichten finden insbesondere Berücksichtigung bei terminlichen Vereinbarungen und der Teilnahme an Pflichtlehrveranstaltungen und Exkursionen.

Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige bilden auch einen Beurlaubungsgrund nach § 67 Abs. 1 Universitätsgesetz 2002.

### **IV Umsetzung und Verantwortlichkeit**

#### **§ 17 Gleichstellungsgrundsätze im Entwicklungsplan**

Der Entwicklungsplan als strategisches Planungsinstrument der Universität hat eine Beschreibung der Personalentwicklung und Personalstrategie zu beinhalten und in diese Beschreibung die Grundsätze der Gleichstellung miteinzubeziehen. Die Prinzipien der Gleichstellung gelten für die gesamte Personalstrategie der Montanuniversität.

#### **§ 18 Personalverfahren**

Die Ausschreibungs- und Aufnahmeverfahren in ein Arbeitsverhältnis zur Montanuniversität laufen nach gleichstellungsrechtlichen Vorgaben ab, wobei Bedacht auf Transparenz, Objektivität und sachliche Nachvollziehbarkeit zu legen ist.

## § 19 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Das Recht auf Erstellung eines Vorschlags für den Gleichstellungsplan sowie das Recht auf Erstellung eines Vorschlags für eine Änderung des Gleichstellungsplanes an das Rektorat steht dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu. Ein Abgehen vom Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen durch das Rektorat ist nur mit einer entsprechenden Begründung an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen möglich.

## § 20 Senat

Über den Gleichstellungsplan hat der Senat innerhalb von sechs Monaten ab Vorlage des Vorschlages des Rektorats einen Beschluss zu fassen.

Der vom Senat beschlossene Gleichstellungsplan ist im Mitteilungsblatt zu verlautbaren.

## V Geltungsdauer und Inkrafttreten

### § 21 Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan der Montanuniversität gilt für einen Zeitraum von sechs Jahren.

### § 22 Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan der Montanuniversität Leoben tritt mit dem der Kundmachung im Mitteilungsblatt der Montanuniversität Leoben folgenden Tag in Kraft.

Für den Senat:

Der Vorsitzende:

O.Univ.-Prof. Mag. Dr. Peter Kirschenhofer

### **Impressum und Offenlegung (gemäß MedienG):**

Medieninhaber, Herausgeber und Hersteller: Montanuniversität Leoben, Franz Josef-Straße 18, A-8700 Leoben.  
Vertretungsbefugtes Organ des Medieninhabers: Rektor Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Dr.h.c. Wilfried Eichlseder. Verlags- und Herstellungsort: Leoben. Anschrift der Redaktion: Zentrale Dienste der Montanuniversität Leoben, Franz-Josef-Straße 18, A-8700 Leoben.  
Unternehmensgegenstand: Erfüllung von Aufgaben gemäß § 3 Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120/2002 in der jeweils geltenden Fassung. Art und Höhe der Beteiligung: Eigentum 100%. Grundlegende Richtung: Information der Öffentlichkeit in Angelegenheiten der Forschung und Lehre sowie der Organisation und Verwaltung der Montanuniversität Leoben sowie Veröffentlichung von Informationen nach § 20 Abs. 6 Universitätsgesetz 2002.