

Mitteilungsblatt

der Montanuniversität Leoben



150. Stück

Ausgegeben am 06.06.2024

Studienjahr 2023/2024

235. Verordnung des Senats der Montanuniversität Leoben, mit welcher ein Satzungsteil „Frauenförderungsplan der Montanuniversität Leoben“ erlassen wird

Der Senat der Montanuniversität Leoben hat in seiner Sitzung vom 05.06.2024 auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und des Rektorates gemäß §§ 11a und 41 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 100/1993, zuletzt geändert durch BGBl. I 2023/117, in Verbindung mit § 19 Abs. 2 Z 6 sowie §§ 20b und 41 ff Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120/2002, zuletzt geändert durch BGBl. I 2024/50, folgende Verordnung über einen Satzungsteil Frauenförderungsplan der Montanuniversität Leoben erlassen:

Inhaltsverzeichnis

Präambel

I Allgemeine Bestimmungen	3
§ 1. Geltungsbereich	3
§ 2. Rechtliche Grundlagen und leitende Grundsätze	3
§ 3. Frauenförderungsgebot	3
§ 4. Benachteiligungsverbot	4
§ 5. Unterrepräsentation von Frauen	4
§ 6. Ziele des Frauenförderungsplanes	4
§ 7 Maßnahmen zur Zielerreichung der Gleichstellung und Frauenförderung	5
§ 8 Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache	6
§ 9 Gender Mainstreaming	6
§ 10 Erhebungspflichten	6
§ 11 Öffentlichkeitsarbeit	7
II Forschung	7
§ 12 Förderung der Forschung von Frauen	7
III Lehre	7
§ 13 Beteiligung von Frauen in der Lehre	7

IV Studierende	7
§ 14 Erhöhung des Frauenanteils in Studien, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	7
§ 15 Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen	8
§ 16 Mentoring und Coaching	8
V Personalaufnahme	8
§ 17 Personal- und Organisationsentwicklung	8
§ 18 Personalaufnahme	8
§ 19 Ausschreibung von Stellen und Funktionen	9
§ 20 Motivierung zur Bewerbung und aktive Suche nach Bewerberinnen	10
§ 21 Wiederholung der Ausschreibung	10
§ 22 Bewerbungsgespräche	11
§ 23 Auswahlkriterien	11
§ 24 Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren	11
VI Personalentwicklung	12
§ 25 Personalentwicklung	12
§ 26 Aus- und Weiterbildung	12
§ 27 Mentoring	12
§ 28 Dienstpflichten	12
§ 29 Karrieregespräch sowie Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch	12
§ 30 Laufbahn- und Karriereplanung	13
VII Weitere Bestimmungen	13
§ 31 Vorrang beim beruflichen Aufstieg	13
§ 32 Frauen in universitären Gremien	13
§ 33 Sonder- und Karenzurlaube, Karenzen, Pflegefreistellungen	13
§ 34 Betreuungspflichten	14
§ 35 Förderung der Väterkarenz	14
§ 36 Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung	14
§ 37 Kinderbetreuung	14
§ 38 Förderung des Wiedereinstiegs	14
§ 39 Menschengerechte Arbeitsbedingungen	14
§ 40 Diskriminierungsverbot	15
§ 41 Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung	15
VIII Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung	15
§ 42 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	15
§ 43 Büro des Arbeitskreises	16
§ 44 Koordinationsstelle für Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung	16

IX Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme	16
§ 45 Budgetangelegenheiten	16
§ 46 Anreizsysteme	17
X Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung	17
§ 47 Implementierung des Frauenförderungsplans	18
§ 48 In- und Außerkrafttreten	18

Präambel

Die Gleichstellung aller Geschlechter ist gemäß Universitätsgesetz 2002 (UG) Zielsetzung der Montanuniversität Leoben und gehört zu ihren Prinzipien und Aufgaben. Die Montanuniversität Leoben bekennt sich zu den Anliegen der Frauenförderung und zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen. Gemäß dem Universitätsgesetz ist es die Aufgabe der Organe der Universität sicherzustellen, dass in sämtlichen universitären Tätigkeitsfeldern ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den an der Universität beschäftigten Personen, unabhängig von ihrem Geschlecht, erreicht wird. Die tatsächliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Frauenförderung haben ihren adäquaten Niederschlag in der Personalpolitik, Forschung und Lehre sowie in der Verteilung der Ressourcen zu finden. Dazu gehört auch die Förderung der weiblichen Studierenden als potentielle künftige Wissenschaftlerinnen. Die Gleichstellung und Förderung von Frauen sind somit ein zentrales Anliegen im Personalmanagement. Die Umsetzung dieser Prinzipien und Ziele ist eine gemeinsame Verantwortung aller Mitglieder der Universität, insbesondere der Führungskräfte.

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1. Geltungsbereich

Der Frauenförderungsplan gilt für alle Angehörigen der Universität sowie für Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis oder ein anderes für eine der in § 94 Abs. 1 Z 2 bis 6 des Universitätsgesetzes 2002 genannten Funktionen bestimmtes Rechtsverhältnis zur Universität oder um Aufnahme als Studierende.

§ 2. Rechtliche Grundlagen und leitende Grundsätze

- 1) Die rechtlichen Grundlagen des Frauenförderungsplans liegen in der österreichischen Bundesverfassung (Artikel 7 und 8 des Bundesverfassungsgesetzes), in den §§ 11a und 41 des Bundesgleichbehandlungsgesetzes, in den §§ 19 Abs 2 Z 6 und 7, 20b sowie §§ 41-44 ff Universitätsgesetz 2002 und in der Satzung der Montanuniversität Leoben.
- 2) Die leitenden Grundsätze ergeben sich aus den Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (BGBI 100/1993 idgF im Folgenden kurz B-GIBG), insbesondere aus dem allgemeinen Frauenförderungsgebot (§ 11 Abs 1 B-GIBG), aus der sinngemäßen Anwendung des Förderungsgebots bei der Aufnahme in den Bundesdienst (§ 11b B-GIBG), dem Förderungsgebot beim beruflichen Aufstieg (§ 11c B-GIBG), dem Förderungsgebot bei der Aus- und Weiterbildung (§ 11d B-GIBG) sowie aus § 2 Z 9, 10 Universitätsgesetz 2002, die Aufgaben der Universität aus § 3 Z 4 und 9 Universitätsgesetz 2002.

§ 3. Frauenförderungsgebot

- 1) Gemäß des Frauenförderungsgebots des § 41 UG iVm § 11 B-GIBG ist der Anteil weiblicher Beschäftigter an der MUL in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Positionen, sei es in befristeten oder unbefristeten Anstellungsverhältnissen oder Ausbildungsverhältnissen, auf mindestens 50 % zu erhöhen. Die Förderung von Frauen ist integraler Bestandteil der Personalplanung und Personalentwicklung.
- 2) Bewerberinnen, die für die angestrebte Position ebenso qualifiziert sind wie der am besten

geeignete Mitbewerber, haben, sofern keine überwiegenden Gründe in der Person eines Mitbewerbers dagegensprechen, gemäß den Vorgaben des Frauenförderungsplans Vorrang, solange der Anteil von Frauen in der entsprechenden Besoldungsgruppe und im entsprechenden Entlohnungsschema unter 50 % beträgt. Die überwiegenden Gründe in der Person eines Mitbewerbers dürfen keine direkte oder indirekte Diskriminierung von Bewerberinnen zur Folge haben.

- 3) Die Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers (§ 2 Abs. 4 B-GIBG) haben nach Maßgabe des Frauenförderungsplanes auf eine Beseitigung
 - a) einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten und der Funktionen sowie
 - b) von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis hinzuwirken und
 - c) bei allen sonstigen Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, die Ziele des Frauenförderungsplans zu berücksichtigen und eine bereits erreichte Frauenquote von 50 % zu wahren.

§ 4. Benachteiligungsverbot

Weibliche Beschäftigte dürfen bei der Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Montanuniversität Leoben, bei der Besetzung von (Leitungs-) Funktionen, bei der Entsendung in Kollegialorgane, bei der Festsetzung des Entgelts im Individualarbeitsvertrag und bei Personalentscheidungen weder mittelbar noch unmittelbar diskriminiert werden. Dasselbe gilt für allfällige Zulagen, Beiträge und sonstige geldwerte Leistungen.

§ 5. Unterrepräsentation von Frauen

Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl

- 1) der Beschäftigten in der betreffenden Verwendungsebene und innerhalb dieser in der jeweiligen dienstrechtlichen Kategorie oder
- 2) sonstigen Verwendungen (Funktionen), die keiner der vorgenannten Kategorien zuzuordnen ist,
im Wirkungsbereich der Montanuniversität Leoben weniger als 50% beträgt.

§ 6. Ziele des Frauenförderungsplanes

- 1) Ziel des Frauenförderungsplans ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Verwendungsebenen und innerhalb dieser in allen dienstrechtlichen Kategorien und Funktionen im Bereich der Montanuniversität Leoben auf mindestens 50 % zu erhöhen sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten. Maßnahmen der Frauenförderung sind in die Personalplanung und die Personalentwicklung zu integrieren. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation.
- 2) Förderungsmaßnahmen sind mit dem Ziel anzuwenden, die in den einzelnen Verwendungsebenen, dienstrechtlichen Kategorien sowie Funktionen jeweils bestehende Frauenquote zu erhöhen.
- 3) Durch die Umsetzung des Frauenförderungsplanes verfolgt die Montanuniversität Leoben darüber hinaus insbesondere noch folgende strategische und operative Ziele:
 - a) Chancengleichheit: Frauen sind in allen Verwendungsebenen und in allen Funktionen und

Tätigkeiten als gleichberechtigt anzuerkennen.

- b) Frauenförderung: Angestrebt wird die Förderung der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die Erhöhung des Frauenanteils bei Forschungsprojekten, Habilitationen und Qualifizierungsstellen und die Förderung weiblicher Studierender an der Universität.
- 4) Kommunikation und Information: Maßnahmen zur Frauenförderung werden intern kommuniziert. Die Information und Kommunikation zum Thema Frauenförderung und Gleichstellung wird an der Montanuniversität Leoben gefördert. Die Universität stellt einen Leitfaden für geschlechtergerechten Sprachgebrauch bereit und unternimmt spezielle Initiativen, um die Leistungen von Frauen in Forschung und Lehre in internen und externen Informations- und Kommunikationsprozessen sichtbar zu machen.
- 5) Arbeitsumfeld: Die Montanuniversität Leoben setzt sich dafür ein, eine menschenwürdige und lebenswerte Arbeitsumgebung zu schaffen, die frei von Diskriminierung ist und die Bedürfnisse aller an der Montanuniversität Leoben tätigen Personen berücksichtigt. Dies schließt die Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit familiären Verpflichtungen ein sowie präventiver Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Mobbing.
- 6) Beseitigung der Unterrepräsentation: Bestehende Unterrepräsentation von an der Montanuniversität Leoben beschäftigten Frauen ist in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten zu beseitigen.
- 7) Eine adäquate Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung an der Montanuniversität Leoben ist sicherzustellen.

§ 7 Maßnahmen zur Zielerreichung der Gleichstellung und Frauenförderung

- 1) Ausgehend von der höchsten Führungsebene ist die Chancengleichheit an der Montanuniversität Leoben auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen zu gewährleisten und die Gleichbehandlung zu fördern.
- 2) Die Maßnahmen zur Frauenförderung müssen in das System der Personalplanung, Organisations- und Personalentwicklung integriert sein.
- 3) Bestehende Unterschiede in den Arbeitsvoraussetzungen für Frauen und Männer, wie beispielsweise Betreuungspflichten, sind durch personelle und organisatorische Maßnahmen (z. B. Anpassung der Sitzungszeiten, Dienstaufträge) auszugleichen. Bei der Festlegung der Dienstpflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen keine diskriminierenden Aufgabenzuweisungen erfolgen.

§ 8 Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache

Alle Angehörigen der Montanuniversität Leoben bedienen sich grundsätzlich einer geschlechtersensiblen Sprache. In offiziellen Aussendungen, Kundmachungen und anderen an die Öffentlichkeit gerichteten Mitteilungen sowie im internen Geschäftsverkehr sind die Vorgaben der Montanuniversität Leoben zur geschlechtergerechten Sprache anzuwenden. Organ- und Funktionsbezeichnungen sind so zu wählen, dass sie alle Geschlechter gleichermaßen betreffen. Lehrende und Studierende verzichten auf geschlechterdiskriminierende bzw. Stereotypen fördernde Beispiele, Darstellungen und Themenstellungen.

§ 9 Gender Mainstreaming

In sämtliche universitäre Entscheidungsprozesse ist die Perspektive der Geschlechterverhältnisse einzubeziehen. Die Montanuniversität Leoben wendet den Grundsatz des Gender Mainstreaming in den Planungs- und Entscheidungsprozessen an. Diese Prozesse sind auf ihre möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu überprüfen und so zu gestalten, dass diese auch einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern leisten. Alle Entscheidungsprozesse sind für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen. Die unterschiedlichen Lebensrealitäten der Geschlechter werden in den universitären Strukturen, in der Gestaltung der Prozesse und Arbeitsabläufe einbezogen. In die Zielvereinbarungen der Montanuniversität Leoben werden die Grundsätze des Gender Mainstreamings einbezogen.

Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming werden unter anderem bei

- 1) 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),
 - 2) der Erstellung des Entwicklungsplans (§ 22 Abs 1 Z 2 UG),
 - 3) 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.

§ 10 Erhebungspflichten

Der Ist-Zustand des Frauenanteils wird sowohl für den Bereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch der Studierenden der Montanuniversität jährlich erhoben, dokumentiert und veröffentlicht.

Erhoben wird der Frauenanteil in den folgenden Kategorien:

- 1) Der Frauenanteil ist jährlich mit Stichtag 31. Dezember für die Universität insgesamt und für alle Organisationseinheiten gesondert nach Beschäftigtenkategorien zu erheben und auszuweisen. Sowohl in den Personengruppen des wissenschaftlichen Personals als auch des allgemeinen Universitätspersonals ist der Frauenanteil getrennt nach befristet und unbefristet Beschäftigten sowie Voll- und Teilzeitbeschäftigte zu ermitteln. Im wissenschaftlichen Bereich ist zudem der Anteil der Habilitierten nach Beschäftigtenkategorien auszuweisen.
- 2) Der Frauenanteil der Studierenden wird für alle Bachelor-, Master- und Doktoratsstudien jährlich mit Ende der Zulassungsfrist für das Wintersemester erhoben. Zusätzlich wird der Anteil ausländischer Studienanfängerinnen und Studienanfänger erhoben.

§ 11 Öffentlichkeitsarbeit

Frauenspezifische und gleichstellungsrelevante Themen werden in der öffentlichen Darstellung der Montanuniversität Leoben angemessen betont. Die Montanuniversität Leoben gibt ihre Bemühungen um Gleichstellung und Frauenförderung der Öffentlichkeit bekannt. Dies schließt die Präsentation von frauenspezifischen Leistungen und Erfolgen ein. Die Universität ist bestrebt, eine transparente und offene Kommunikation in Bezug auf alle Aspekte der Geschlechtergleichstellung zu gewährleisten.

II Forschung

§ 12 Förderung der Forschung von Frauen

- 1) Bei der Vergabe der für die Forschungsförderung von Studierenden zur Verfügung stehenden Budgetmittel der Universität (z.B. Forschungsstipendien) sind weibliche Studierende entsprechend ihrer Qualifikation und ihrem zahlenmäßigen Stärkeverhältnis an der Gesamtzahl der Studierenden zu berücksichtigen.
- 2) Bei der Vergabe der für die Forschungsförderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in wissenschaftlicher Verwendung zur Verfügung stehenden Budgetmittel der Universität sind Dienstnehmerinnen in wissenschaftlicher Verwendung entsprechend ihrer Qualifikation und ihrem zahlenmäßigen Stärkeverhältnis an der Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in wissenschaftlicher Verwendung zu berücksichtigen.
- 3) Bei der Teilnahme an Konferenzen, Tagungen und ähnlichen Veranstaltungen ist auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten. Dies bedeutet, dass alle Geschlechter gleichermaßen die Möglichkeit haben sollten, an solchen Veranstaltungen teilzunehmen und ihre Beiträge einzubringen.

III Lehre

§ 13 Beteiligung von Frauen in der Lehre

- 1) Der Anteil der Universitätslehrerinnen an der Gesamtzahl der Universitätslehrerinnen und Universitätslehrer ist in allen Kategorien zu erhöhen, bis eine 50%-Frauenquote erreicht ist. Dies jedoch unter der Prämisse, dass dieses Ziel nach Maßgabe des jeweiligen Personalstandes der Universität, der Qualifikation der Bewerberinnen und den weiteren Rahmenbedingungen möglich ist.
- 2) Weibliche Lehrende dürfen bei der Beteiligung an universitätsinterner Lehre nicht benachteiligt werden. Vielmehr ist darauf zu achten, dass weibliche Lehrende in ausgewogener Weise an der Lehre beteiligt werden. Dies erfüllt auch den Zweck der Vorbildwirkung für weibliche Studierende.

IV Studierende

§ 14 Erhöhung des Frauenanteils in Studien, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

- 1) Weibliche Studierende sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der weiblichen Studienanfängerinnen an der Gesamtzahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger unter 50 % liegt. Diese Quote ist für jedes Studium jährlich mit Ende der Zulassungsfrist für das Wintersemester zu ermitteln.
- 2) Die Montanuniversität Leoben setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Frauen insbesondere zu Studien, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- 3) Studien mit Unterrepräsentation weiblicher Studierender sind durch Marketingmaßnahmen (z.B. Informationsveranstaltungen) zu bewerben.

§ 15 Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen

Die Universität trifft geeignete Maßnahmen, die daraufhin ausgerichtet sind, dass sich Schwangerschaft, Mutterschaft sowie Betreuungspflichten gegenüber pflegebedürftigen Angehörigen von Studierenden nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken. Bei der zeitlichen Festlegung des Lehrangebots ist darauf angemessen Rücksicht zu nehmen.

§ 16 Mentoring und Coaching

Mentoring und Coaching werden als Maßnahmen zur Erhöhung der Zahl der Absolventinnen von Bachelor-, Master-, und Doktoratsstudien angesehen. Die Montanuniversität unterstützt Maßnahmen zur Durchführung von Mentoring und Coaching jeweils nach vorhandenen budgetären Mitteln.

V Personalaufnahme

§ 17 Personal- und Organisationsentwicklung

- 1) Personal- und Organisationsentwicklung wird als wesentliches Instrument zur Steigerung des Frauenanteils an der Montanuniversität Leoben und zur Förderung von Frauen innerhalb der Universität betrachtet. Bei allen Maßnahmen im Zusammenhang mit der Personal- und Organisationsentwicklung wird das Konzept des Gender Mainstreaming berücksichtigt.
- 2) Die Montanuniversität Leoben ergreift geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen in Bezug auf die folgenden Bereiche:
 1. Förderung der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen;
 2. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und der weiblichen Studierenden;
 3. Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in allen Organisationseinheiten, Hierarchieebenen und Funktionen im Zusammenhang mit der Universität;
 4. Weiterbildung und Förderung der beruflichen Qualifikation von Frauen.

§ 18 Personalaufnahme

- 1) Bewerberinnen, die für den angestrebten Arbeitsplatz gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplanes solange vorrangig aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden Verwendungsebene und innerhalb dieser in der betreffenden dienstrechtlichen Kategorie mindestens 50 % beträgt.
- 2) Bei der Beurteilung, ob Bewerberinnen nicht geringer geeignet sind als der bestgeeignete Mitbewerber, ist insbesondere von den gesetzlichen Aufnahmeverordnungen, vom Ausschreibungstext und vom Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes auszugehen.

§ 19 Ausschreibung von Stellen und Funktionen

- 1) Ausschreibungstexte sind in weiblicher, männlicher und diverser Form abzufassen und haben keine zusätzlichen Anmerkungen zu enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.
- 2) In Ausschreibungen von Arbeitsplätzen und Funktionen sind die mit dem Arbeitsplatz (der

Funktion) verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie alle Geschlechter gleichermaßen betreffen.

- 3) Die Ausschreibungstexte dürfen nicht so allgemein gehalten werden, dass dadurch der potentielle Kreis der Kandidatinnen und Kandidaten zu Gunsten eines bestimmten Geschlechts unsachlich eingeschränkt werden würde.
- 4) Die Ausschreibung hat jedenfalls zu enthalten:
 - a) alle für die zu besetzende Stelle maßgeblichen Qualifikationen,
 - b) den Hinweis, dass Bewerbungen von Frauen für Arbeitsplätze einer bestimmten Verwendung (Einstufung) oder für eine bestimmte Funktion besonders erwünscht sind, sofern der Anteil der Frauen in einer solchen Verwendung oder Funktion unter 50% liegt und
 - c) wenn Fördermaßnahmen nach den §§ 11b und 11c B-GIBG geboten sind, den Hinweis auf diesen Umstand.
- 5) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind mit der Möglichkeit einer Stellungnahme zur Kenntnis zu bringen:
 - a) alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen,
 - b) die Liste der eingelangten Bewerbungen,
 - c) die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber,
 - d) in Berufungsverfahren die Auswahlentscheidung der Rektorin oder des Rektors nach § 98 Abs. 9 UG 2002,
 - e) den Namen der Bewerberin oder des Bewerbers, mit der bzw. mit dem der Arbeitsvertrag abgeschlossen werden soll.
- 6) Im Falle des Entfalls einer Ausschreibung nach § 107 Abs. 2 Universitätsgesetz 2002 sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die getroffene Personalauswahl und die hierfür maßgeblichen Gründe bekannt zu geben.
- 7) Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass der Ausschreibungstext selbst oder eine sonstige Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen insbesondere auf Grund ihres Geschlechts darstellen könnte, hat dieser die Möglichkeit, das ausschreibende oder sonst zuständige Organ der Universität innerhalb einer Woche um eine schriftliche Stellungnahme zu den einzelnen Beschwerdepunkten zu ersuchen. Dem angesprochenen Organ der Universität steht hierfür ebenfalls eine Frist von einer Woche zur Verfügung. Erfolgt innerhalb dieser Frist keine Stellungnahme oder wird den Einwendungen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen innerhalb dieser Frist nicht bzw. nicht zur Gänze entsprochen, ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen berechtigt, innerhalb von zwei weiteren Wochen schriftlich Beschwerde bei der Schiedskommission einzubringen. Das zuständige Organ der Universität ist von diesem Schritt unverzüglich schriftlich zu informieren.
- 8) Im Falle einer Mitteilung nach Abs. 6 (Entfall der Ausschreibung) findet Abs. 7 mit der Maßgabe sinngemäß Anwendung, dass die dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bzw. dem zuständigen Organ der Universität zur Verfügung stehende Frist zur Einforderung bzw. Abgabe einer Stellungnahme drei Arbeitstage beträgt.
- 9) Die Anrufung der Schiedskommission vor Einforderung einer Stellungnahme nach den Abs. 7 bzw. 8 ist nicht zulässig.

§ 20 Motivierung zur Bewerbung und aktive Suche nach Bewerberinnen

Zur Erhöhung des Frauenanteils in den Beschäftigungskategorien der Montanuniversität Leoben sollen potentielle Bewerberinnen durch gezieltes Ansprechen durch Mitglieder der Berufungskommission zur Bewerbung motiviert werden. In Berufungsverfahren zu Professuren der Montanuniversität Leoben sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die ergriffenen Maßnahmen durch die Berufungskommission zu berichten.

§ 21 Wiederholung der Ausschreibung

- 1) Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, die die gesetzlichen Anstellungserfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, ist dies dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen schriftlich bekannt zu geben.
- 2) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen kann innerhalb einer Woche eine Wiederholung der Ausschreibung verlangen, wenn er berechtigten Grund zur Annahme hat, dass Frauen an ihrer Bewerbung gehindert worden sind.
- 3) Langen nach Wiederholung der Ausschreibung wiederum keine Bewerbungen von Frauen ein, die die gesetzlichen Aufnahmeverfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, so ist das Verfahren ohne die Beteiligung von Kandidatinnen fortzuführen.
- 4) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen bleibt es unbenommen, geeignete Kandidatinnen zur Bewerbung zu motivieren.

§ 22 Bewerbungsgespräche

- 1) Werden im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Stelle oder Funktion Aufnahme- oder Auswahlgespräche durchgeführt, sind grundsätzlich alle Bewerberinnen, die die gesetzlichen Aufnahmeverfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, zu diesen Aufnahme- oder Auswahlgesprächen einzuladen.
- 2) Wenn besondere Umstände dies rechtfertigen, kann die Anzahl der einzuladenden Bewerberinnen beschränkt werden.
- 3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat das Recht, an allen Aufnahme-, Vorstellungs- und Bewerbungsgesprächen, Hearings, Assessment-Centers u.dgl. teilzunehmen.
- 4) In Aufnahmegeräten, Hearings u.dgl. haben diskriminierende Fragestellungen (z.B. über die Familienplanung) zu unterbleiben.

§ 23 Auswahlkriterien

- 1) In Eignungsabwägungen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung von Frauen ergibt oder die sich sonst an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren.
- 2) Wegen Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen Bewerberinnen nicht benachteiligt werden.

§ 24 Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren

- 1) Zu Vorträgen und Präsentationen im Rahmen von Berufungsverfahren sind alle Kandidatinnen und Kandidaten einzuladen, die die gesetzlichen Anstellungsvoraussetzungen erfüllen, den

Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen und von den Gutachtern als geeignet bezeichnet worden sind (§ 98 Abs. 6 UG 2002).

- 2) Kandidatinnen, die nicht geringer geeignet sind als die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen.
- 3) Mit im Besetzungsvorschlag aufgenommenen Kandidatinnen, die nicht geringer geeignet sind als die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.

VI Personalentwicklung

§ 25 Personalentwicklung

Die Montanuniversität Leoben setzt geeignete Maßnahmen zur Förderung der wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und studierenden Nachwuchses, der Weiterbildung und Förderung der beruflichen Qualifizierung von Frauen und fördert den Erwerb von Genderkompetenz

§ 26 Aus- und Weiterbildung

- 1) Der Aus- und Weiterbildung kommt zur Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen in höherwertigen Verwendungen (Funktionen) hohe Bedeutung zu. Frauen sind daher zu Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen bevorzugt zuzulassen.
- 2) Wird einem Antrag auf Teilnahme an einer Aus- oder Weiterbildungsveranstaltung nicht entsprochen, ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen auf sein Verlangen eine schriftliche Begründung der Ablehnung zu übermitteln.

§ 27 Mentoring

- 1) Mentoring, d.h. die systematische fachliche, organisatorische und soziale Einführung, Begleitung und Unterstützung der Beschäftigten ist ein wichtiger Aspekt der Karriere- und Laufbahnförderung. In der Einführungsphase neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen insbesondere die unmittelbaren Vorgesetzten als Mentorin oder Mentor wirken. Die unmittelbaren Vorgesetzten können auch andere geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität als Mentorin oder Mentor einsetzen. Verantwortlich für eine bedarfsgerechte Einführung der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben jedoch die unmittelbaren Vorgesetzten.
- 2) Tätigkeiten als Mentorin oder als Mentor sind als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten zu sehen und der Arbeits- bzw. Dienstzeit anzurechnen. Die Vorgesetzten haben auf daraus resultierende zusätzliche Belastungen besondere Rücksicht zu nehmen.

§ 28 Dienstpflichten

- 1) Bei der Festlegung der Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben, ist auf eine ausgewogene Verteilung der Aufgaben auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der betreffenden Organisationseinheit entsprechend ihren Fähigkeiten Bedacht zu nehmen.
- 2) Bei der Festlegung der Dienstpflichten dürfen keine diskriminierenden, karriere-hemmenden, an einem rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientierte Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt auch für die Beschreibung der Arbeitsplätze.

§ 29 Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch

- 1) Das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch dient unter anderem dazu, die erbrachten Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Hinblick auf die für ihre Tätigkeit erforderliche Qualifikation (insbesondere Dissertation, Habilitation) zu besprechen und den beruflichen Fortgang durch entsprechende Rahmenbedingungen zu fördern.
- 2) Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche sind jährlich mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ungeachtet des auf sie anzuwendenden Personalrechts zu führen.

§ 30 Laufbahn- und Karriereplanung

- 1) Die Möglichkeit einer Familienphase sollte in die Karriereplanung von Frauen und Männern gleichwertig einfließen und darf zu keinerlei Beschränkung der Karrierechancen führen.
- 2) Frauenförderung muss auf allen organisatorischen und hierarchischen Ebenen ansetzen.
- 3) Im Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch sind die Laufbahn- und Karriereplanung betreffende Themen, wie flexiblere Arbeitszeitgestaltung im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zu behandeln. Dabei ist die Übernahme von Betreuungspflichten durch Männer zu fördern.
- 4) Die Teilnahme von (auch teilzeitbeschäftigte) Mitarbeiterinnen an Weiterbildungsmaßnahmen ist zu fördern, besonders in jenen Bereichen, in welchen Frauen unterrepräsentiert sind.

VII Weitere Bestimmungen

§ 31 Vorrang beim beruflichen Aufstieg

Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, so lange vorrangig aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten in der betreffenden hervorgehobenen Verwendung (Funktion) mindestens 50 % beträgt.

§ 32 Frauen in universitären Gremien

Bei der Zusammensetzung von beratenden Kommissionen und Gremien, die durch Verfügung des Dienstgebers eingerichtet werden oder sich mit Aufgaben der Personalentwicklung befassen, ist auf das zahlenmäßige Verhältnis der weiblichen und männlichen Dienstnehmer Bedacht zu nehmen. Von den vom Dienstgeber zu bestellenden Personen sollen Frauen dabei in der Anzahl bestellt werden, die diesem zahlenmäßigen Verhältnis entspricht. Es ist hierbei ein Frauenanteil von 50 % anzustreben.

§ 33 Sonder- und Karenzurlaube, Karenzen, Pflegefreistellungen

Bei der Inanspruchnahme von Sonder- und Karenzurlauben sowie Karenzen aus familiären Gründen und für die Pflegefreistellung gelten folgende Grundsätze:

- 1) Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigte- und Karenzierungsmöglichkeiten auch zur Erfüllung familiärer Verpflichtungen darf nicht zur unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung von Beschäftigten im Zusammenhang mit ihrem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis führen.
- 2) Im Falle des Wiedereinstiegs soll diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausreichend Zeit für eine Einschulung und Einarbeitung in ihrem Aufgabenbereich gegeben werden.

§ 34 Betreuungspflichten

- 3) In der Arbeitsplanung einer Organisationsstruktur ist berücksichtigt, dass die zugeteilten Aufgaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der regulären Arbeitszeit durchgeführt werden können. Bei einer Umstellung auf Teilzeitbeschäftigung ist eine entsprechende Anpassung der Arbeitsbereiche zu beachten.
- 4) Bei der Ansetzung dienstlicher Termine sollte auf die zeitlichen Bedürfnisse von Personen mit (Kinder-)Betreuungspflichten Rücksicht genommen werden, um sicherzustellen, dass hierdurch keine Benachteiligung entsteht.

§ 35 Förderung der Väterkarenz

Die Montanuniversität Leoben informiert über die Möglichkeit einer Karenz gemäß Väter-Karenz-Gesetz (VKG) sowie die damit in Zusammenhang stehenden Rahmenbedingungen.

§ 36 Teilzeitbeschäftigung und Führungsverantwortung

Es sind die organisatorischen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Leitungspositionen auch in Teilzeit ausgeübt werden können.

§ 37 Kinderbetreuung

Das Rektorat hat in regelmäßigen Abständen den Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen unter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Studierenden zu ermitteln und das Ergebnis in geeigneter Weise zu publizieren. Im Rahmen der rechtlichen und faktischen Möglichkeiten der Universität sind auch Kinderbetreuungsplätze in der erforderlichen Anzahl einzurichten. In die Bedarfsermittlung ist auch der Bedarf von karenzierten, dienstfreigestellten oder sonstigen, über längere Zeit hindurch abwesenden Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zu berücksichtigen.

§ 38 Förderungen des Wiedereinstiegs

- 1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach einer Karenzzeit an die Universität zurückkehren, werden über sämtliche Modelle zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit und Teilzeitregelungen informiert.
- 2) Karenzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann auf freiwilliger Basis die Teilnahme an Dienstbesprechungen und Schulungen ermöglicht werden.

§ 39 Menschengerechte Arbeitsbedingungen

- 1) Alle Angehörigen der Universität haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor sexueller oder jeder anderen Form der Belästigung, Diskriminierung und Mobbing.
- 2) Verhaltensweisen, welche die Würde des Menschen verletzen oder dies bezeichnen, insbesondere herabwürdigende oder verletzende Äußerungen und Darstellungen, geschlechtsbezogene oder sexuelle Belästigungen, Mobbing sowie Diskriminierungen gemäß dem 2. Hauptstück des B-GIBG sind zu unterlassen und dürfen von Vorgesetzten nicht geduldet werden.
 - a. Die Würde aller Geschlechter am Arbeitsplatz ist zu schützen.
 - b. Die Montanuniversität Leoben hat geeignete Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung zu treffen.
 - c. Der Montanuniversität Leoben hat bei diskriminierendem Verhalten umgehend Abhilfe zu

schaffen.

- d. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die rechtlichen und sonstigen Möglichkeiten zu informieren, die Hilfestellung bei geschlechtsbezogenen oder sexuellen Belästigungen, Mobbing sowie Diskriminierungen gemäß dem 2. Hauptstück des B-GIBG bieten.
- e. Es ist auf eine Arbeitsatmosphäre und eine Lernatmosphäre zu achten, die von gegenseitigem Respekt, Wertschätzung und Toleranz getragen ist.

§ 40 Diskriminierungsverbot

Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts (§§ 4 und 5 bis 8a B-GIBG), der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (§ 13 B-GIBG) stellen einen schwerwiegenden Eingriff in die Rechte der betroffenen Person dar und werden keinesfalls geduldet.

§ 41 Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung gemäß §§ 4 und 5 bis 8a, § 13 B-GIBG und § 42 B-GIBG durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten der Universität verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben und sind nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

VIII Infrastruktur und Aufgaben von Einrichtungen zur Frauenförderung und Gleichbehandlung

§ 42 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

- 1) Die Erfüllung der Aufgaben als Mitglied im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen gilt als Beitrag zur Erfüllung der Dienstpflichten und ist der Arbeits- bzw. Dienstzeit anzurechnen.
- 2) Bei der Übertragung und Festlegung von Aufgaben des Arbeitsplatzes und bei der Festlegung von Dienstpflichten ist die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Mitglied des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu berücksichtigen.
- 3) Den Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung noch nach dem Ausscheiden aus dieser ein beruflicher Nachteil erwachsen.
- 4) Die Tätigkeit als Vorsitzende bzw. als Vorsitzender des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gilt als besonders berücksichtigungswürdiger Grund für eine Verlängerung des Dienstverhältnisses.
- 5) Den Mitgliedern des Arbeitskreises steht unter Fortzahlung der Dienstbezüge die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche freie Zeit zu.
- 6) Den Mitgliedern und Ersatzmitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist die Teilnahme an regelmäßigen Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen.
- 7) Die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt, ihre Aufgaben in Gleichbehandlungsfragen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen und hierfür die dem Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Einrichtungen zu benutzen.
- 8) Den studentischen Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist ein geeigneter Arbeitsplatz mit der erforderlichen Einrichtung zur Verfügung zu stellen.
- 9) Soweit für eine Lehrveranstaltung an der Montanuniversität Leoben eine Anwesenheitspflicht vorgesehen ist, kann diese von den studentischen Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, zusätzlich zu den bestehenden Regelungen betreffend die Ausnahmen der Anwesenheitspflicht um höchstens 30 % für Tätigkeiten als Mitglied des Arbeitskreises für

Gleichbehandlungsfragen unterschritten werden. Die Leiterin oder der Leiter der Lehrveranstaltung ist berechtigt, die Vorlage eines entsprechenden Nachweises zu verlangen.

§ 43 Büro des Arbeitskreises

- 1) Zur administrativen Unterstützung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen hat das Rektorat der Montanuniversität Leoben die erforderlichen Ressourcen bereitzustellen. Die umfasst eine adäquate räumliche, technische und personelle Ausstattung zur Erfüllung der Aufgaben des Büros des Arbeitskreises.
- 2) Im Rahmen der jährlichen Budgetplanung der Montanuniversität Leoben stellt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einen Antrag hinsichtlich des Bedarfs an budgetären Mitteln.
- 3) Die Personalverantwortung für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Büros des Arbeitskreises obliegt der/dem Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.

§ 44 Koordinationsstelle für Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung

An der Montanuniversität wird gemäß § 19 Abs. 2 Z. 7 UG eine Stelle zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung eingerichtet.

IX Budgetangelegenheiten und Anreizsysteme

§ 45 Budgetangelegenheiten

- 1) Bei der Erstellung und Zuteilung des Budgets müssen die Grundsätze der Gleichstellung und Frauenförderung, wie sie im B-GIBG, im UG 2002 und den Förderungsmaßnahmen dieses Frauenförderungsplans verankert sind, als relevante Faktoren in der Planung und Verteilung berücksichtigt werden.
- 2) In Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen entwickelt das Rektorat Anreizsysteme für Personen, die sich besonders für Frauenförderung und Gleichstellung engagieren, wie beispielsweise Unterstützung im Bereich Lehre und Forschung, Weiterbildungsangebote und Coaching.
- 3) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist gemäß den Maßgaben des UG bei der Erstellung des Entwicklungsplans, der Leistungsvereinbarung und der Zielvereinbarungen einbezogen.

§ 46 Anreizsysteme

Die Universität setzt geeignete Maßnahmen zur Frauenförderung. Zu diesem Zweck sind Maßnahmen, die insbesondere der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen entgegenwirken, möglichst vorrangig zu behandeln. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfrage hat die Möglichkeit, Vorschläge für Kriterien zur Vergabe von Budgetzuweisungen einzubringen.

X Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung

§ 47 Implementierung des Frauenförderungsplans

- 1) Die Umsetzung der im Frauenförderungsplan enthaltenen Maßnahmen obliegt den zuständigen Organen der Montanuniversität Leoben, die gemäß den geltenden Organisationsvorschriften Entscheidungen oder Vorschläge im Hinblick auf die notwendigen organisatorischen, personellen und finanziellen Angelegenheiten zu treffen oder zu erstellen haben.
- 2) Die verantwortlichen Organe der Montanuniversität Leoben verpflichten sich zur Umsetzung der vorgeschriebenen Maßnahmen und Ziele, wie sie in Gesetzen und internationalen Rechtsnormen festgelegt sind, insbesondere in Artikel 7 des Bundes-Verfassungsgesetzes (B-VG), den §§ 1, 2 Z 9, 3 Z 9 des UG 2002, den §§ 11 bis 11d des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG), einschließlich relevanter EU-Normen wie den Gleichbehandlungsrichtlinien, sowie der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung.

§ 48 In- und Außerkraftrüten

- 1) Die Verordnung des Senats der Montanuniversität Leoben über einen Satzungsteil Frauenförderungsplan der Montanuniversität Leoben, Mitteilungsblatt 150. Stück 2023/20024, Nr. 235, tritt mit dem Ablauf des Tages ihrer Kundmachung in Kraft.
- 2) Der Satzungsteil Frauenförderungsplan der Montanuniversität Leoben, Mitteilungsblatt 24. Stück 2004/2005, Nr. 1, tritt mit Inkrafttreten der Verordnung des Senats der Montanuniversität Leoben über einen Satzungsteil Frauenförderungsplan der Montanuniversität Leoben, Mitteilungsblatt 150. Stück 2023/20024, Nr. 235, außer Kraft.

Für den Senat:

Der Vorsitzende:

Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr.mont. Christian Mitterer

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.mont. Dr.-Ing. E.h. Peter Moser

Verlags- und Herstellungsamt: 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.