



# **Satzungsteil**

# **Gleichstellungsplan**

der

## **Technischen Universität Graz**

Antrag des Rektorats vom 26. Juni 2017 auf Vorschlag des Arbeitskreises für  
Gleichbehandlungsfragen

Der Senat hat in seiner Sitzung am 26. Juni 2017 den Gleichstellungsplan der Technischen Universität  
Graz in der vorliegenden Form beschlossen.

Dieser Satzungsteil tritt mit Verlautbarung im Mitteilungsblatt am 5. Juli 2017 in Kraft.

## **PRÄAMBEL**

### **Teil A: ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

- § 1 Rechtliche Grundlagen und leitende Grundsätze der TU Graz
- § 2 Anwendungsbereich
- § 3 Ziele des Gleichstellungsplans
- § 4 Grundverständnis von Diversität
- § 5 Implementierung von Diversitätsmanagement

### **Teil B: ANTIDISKRIMINIERUNG**

I. Abschnitt: Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung gemäß B-GlBG

- § 6 Geschlecht und Gender
- § 7 Ethnische Zugehörigkeit
- § 8 Religion und Weltanschauung
- § 9 Alter
- § 10 Sexuelle Orientierung
- § 11 Sexuelle Belästigung, Belästigung und Mobbing
- § 12 Maßnahmen gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Belästigung und Mobbing
- § 13 Gewährleistung eines lebenswerten Arbeitsumfeldes
- § 14 Anlaufstellen
- § 15 Förderung von Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung und Diversität
- § 16 Allgemeine Informationen
- § 17 Gebrauch einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprache

II. Abschnitt: Diskriminierungsverbot aufgrund einer Behinderung

- § 18 Stellenausschreibungen
- § 19 Studium
- § 20 Servicestelle „Barrierefrei Studieren“
- § 21 Behindertenvertrauensperson

### **Teil C: PERSONAL- und ORGANISATIONSENTWICKLUNG**

I. Abschnitt: Allgemeines

- § 22 Gleichstellungsbezogene Personalentwicklung

II. Abschnitt: Verfahrensrechtliche Regelungen unter Einbindung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

- § 23 Frauenfördergebot
- § 24 Ausschreibungen
- § 25 Wiederholung der Ausschreibung
- § 26 Einbindung des AkG im Auswahlverfahren
- § 27 Aufnahmegespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern aufgrund einer Ausschreibung
- § 28 Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren (§§ 98 ff UG 02)
- § 29 Einladung zu Berufungsvorträgen
- § 30 Auswahlentscheidungen
- § 31 Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern
- § 32 Bestimmungen für Habilitationsverfahren

### III. Abschnitt: Karriereplanung Aus-und Weiterbildung

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

Dienst- bzw. Arbeitszeiten

§ 34 Aus-und Weiterbildung

§ 35 Beruflicher Aufstieg

### IV. Abschnitt: Gewährleistung einer adäquaten Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung

§ 36 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

§ 37 Rechte und Aufgaben der Mitglieder

#### **Teil D: VEREINBARKEIT**

§ 38 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und familiären Betreuungsaufgaben für Kinder und /oder pflegebedürftige Angehörige

§ 39 Vereinbarkeitsbeauftragte/r

§ 40 Vereinbarkeit von Beruf und familiären Betreuungsaufgaben – Work-Life Balance

§ 41 Arbeitszeit

§ 42 Sonderurlaub und Karenz

§ 43 Vertretung von Mitarbeitenden während Beschäftigungsverbot iSd MSchG und Elternkarenz

#### **Teil E: FORSCHUNG**

§ 44 Gender und Diversität in der Forschung

#### **Teil F: LEHRE**

§ 45 Gender und Diversität in der Lehre

§ 46 Chancengleichheit im Zugang zum Studium

§ 47 Diversitäts- und geschlechtergerechte Hochschullehre

§ 48 Integration von Diversitätsmanagement, Diversitäts-, Frauen- und Geschlechterforschung in die Studienpläne

#### **Teil G: QUALITÄTSSICHERUNG**

§ 49 Qualitätssicherung

#### **Teil H: BUDGETANGELEGENHEITEN/ GENDER BUDGETING und ANREIZSYSTEME**

§ 50 Gender Budgeting

§ 51 Anreizsysteme

#### **Teil I: UMSETZUNG, GLEICHSTELLUNGS MONITORING und GLEICHSTELLUNGS CONTROLLING**

§ 52 Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung

§ 53 Gleichstellungs- Monitoring

§ 54 Erhebung der Geschlechterverteilung lt. Anhang I

§ 55 Erhebung der Entlohnung

§ 56 Gleichstellungs- Controlling

#### **Teil J: INKRAFTTRETEN**

§ 57 Inkrafttreten

### **ANHANG**

## **PRÄAMBEL**

Die Gleichstellung der Universitätsangehörigen ist im Rahmen der Ziele der Technischen Universität Graz (im Folgenden TU Graz) nach §1 Universitätsgesetz 2002 (im Folgenden UG) ein leitender Grundsatz der Universität gemäß §2 Z 9-11. Die Vereinbarkeit von Beruf/Studium an der Universität für Personen mit Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige ist ein weiterer leitender Grundsatz gemäß §2 Z 13. Diese beiden Bereiche sind gemäß §20b UG im Rahmen des Gleichstellungsplans (im Folgenden GPL) zu regeln.

Der Gleichstellungsplan dient – neben dem Frauenförderungsplan (im Folgenden FPL) – zum einen der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Universitätsangehörigen. Aus diesem Grunde finden sich die Gleichstellung betreffende Bereiche sinngemäß sowohl im FPL als auch im vorliegenden GPL. Zum anderen dient er aber auch der Bewusstmachung und Umsetzung der so genannten Diversitätsdimensionen Geschlecht, Alter, Behinderung, Ethnizität, Geschlecht, Religion und sexuelle Orientierung. Diese Kerndimensionen sind in unterschiedlicher Form im österreichischen und europäischen Recht (z.B. Bundes-Verfassungsgesetz, Europäische Menschenrechtskonvention, UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung, Universitätsgesetz, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, Behinderteneinstellungsgesetz) verankert und sollen für die TU Graz im Nachstehenden konkretisiert werden.

Die TU Graz bemüht sich aktiv um Vielfalt und Gleichbehandlung in allen Bereichen und auf allen Ebenen. Sie setzt Maßnahmen, um den unterschiedlichen biografischen, kulturellen oder sozialen Ausgangslagen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierenden gerecht zu werden und ein gutes Arbeits- und Studenumfeld zu bieten, in dem Chancengleichheit für alle besteht.

Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit und die Antidiskriminierung haben ihren adäquaten Niederschlag in Personalpolitik, Forschung und Lehre sowie in der Verteilung der Ressourcen zu finden. Die Universität bekennt sich zu einem umfassenden Gleichstellungsverständnis, mit dem Ziel eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in allen Bereichen, Hierarchieebenen und Entscheidungsorganen. Dies ist insbesondere eine Verpflichtung für Personen in leitenden Funktionen.

Dazu gehört auch die Förderung aller Studierenden als potentielle künftige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Forschung und Lehre sollen gleichberechtigt von Männern und Frauen gestaltet und getragen werden.

## **Teil A: ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

### **§ 1 Rechtliche Grundlagen und leitende Grundsätze der TU Graz**

Die rechtlichen Grundlagen des GPL der TU Graz sind Art. 7 und 8 Bundes-Verfassungsgesetz (im folgenden B-VG), das Bundesgleichbehandlungsgesetz (im Folgenden B-GlBG), § 20b sowie §§ 41 bis 44 UG, das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (im Folgenden BGStG) sowie das Behinderteneinstellungsgesetz (im Folgenden BEinstG).

## **§ 2 Anwendungsbereich**

Der GPL gilt für alle Angehörigen und Organe der Universität gemäß § 94 UG sowie für Bewerberinnen und Bewerber um eine Aufnahme an die Universität.

## **§ 3 Ziele des Gleichstellungsplans**

Durch die Umsetzung des GPL verfolgt die TU Graz insbesondere folgende strategische und operative Ziele:

1. Gewährleistung der Chancengleichheit für alle Universitätsangehörigen und für alle Bewerberinnen und Bewerber um eine Aufnahme an die Universität (Antidiskriminierung)
2. Anwendung und Implementierung von Diversitätsmanagement und Gender Mainstreaming
3. Vermeidung von Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung)
4. Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre und Verankerung von Diversität in den universitären Kernfunktionen
5. Gewährleistung eines lebenswerten Arbeits- und Studenumfeldes unter Bedachtnahme auf die Vereinbarkeit von Studium/ Beruf für Universitätsangehörige mit Betreuungsaufgaben für Kinder und pflegebedürftige Angehörige
6. Förderung von Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung, Diversität, Vereinbarkeit und Antidiskriminierung
7. Gewährleistung einer adäquaten Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung

Diese Ziele sollen durch unterstützende Maßnahmen in den relevanten Handlungsfeldern sowie durch Präventions- und Gegensteuerungsmaßnahmen erreicht werden.

Durch die Umsetzung des GPL wird gleichzeitig die Aufrechterhaltung bereits umgesetzter bzw. gelebter Chancengleichheit gewährleistet.

## **§ 4 Grundverständnis von Diversität**

Die TU Graz sieht im Geiste ihres Gründers, Erzherzog Johann, Offenheit und Verschiedenheit als grundlegende Werte. Sie bekennt sich zu einem umfassenden und aktiven Diversitätsmanagement.

Sie anerkennt als ihre Grundsätze die vielfältigen biografischen, sozialen und kulturellen Erfahrungshintergründe ihrer Angehörigen und die dadurch beeinflussten unterschiedlichen Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsweisen. Diese stellen ein wertvolles Potential für Innovation in Forschung und Lehre und auch für das universitäre Zusammenleben dar.

Die TU Graz lebt eine Diversitätskultur, die sich in der Anerkennung von kultureller Vielfalt und in einer offenen Haltung, die gegenseitigen Respekt, Akzeptanz, Offenheit und Freundlichkeit ausdrückt, sichtbar wird. Sie setzt Maßnahmen, um ein gutes Arbeits- und Studenumfeld zu schaffen, in dem Chancengleichheit für alle besteht.

Kommunikationsmaßnahmen zur Sensibilisierung des Potentials von Vielfalt im Sinne des Diversitätsmanagements und für die Gleichstellung der Geschlechter dienen zugleich auch der Bewusstmachung und der Respektierung der Grenzen untereinander (siehe Compliance Richtlinie der TU Graz).

Die TU Graz bekennt sich zu einem umfassenden und aktiven Diversitätsmanagement.

Diversität steht einerseits für Vielfalt und andererseits für das bewusste Wahrnehmen von Unterschieden. Manche dieser Unterschiede sind leichter wahrnehmbar wie z.B. körperliche

Eigenschaften, Sprache, Alter, Geschlecht, manche sind gesetzlich geschützt (siehe Antidiskriminierung). Andere wiederum sind „auf den ersten Blick“ kaum wahrnehmbar und doch für die Zusammenarbeit an einer Organisation wie der TU Graz von großer Bedeutung: z.B. Erfahrungen, Wissen, Fähigkeiten, soziale Kompetenzen, Netzwerke oder sozialer und beruflicher Status. Allen gemein sind die soziale Konstruktion und die damit verbundenen Zuschreibungen, unterschiedliche Auswirkungen haben können.

Durch den geringen Frauenanteil in den universitären Kernbereichen Forschung und Lehre ist an der TU Graz das Geschlecht nach wie vor eine der relevantesten Diversitätsdimensionen, daher wird in vielen Kontexten bewusst von „Gender und Diversität“ gesprochen.

### **§ 5 Implementierung von Diversitätsmanagement**

Diversitätsmanagement (DiM) verfolgt das Ziel, Strukturen und Prozesse so zu gestalten, dass individuelle Begabungen und Potentiale anerkannt, erkannt, gefördert und eingebracht werden können (z.B. durch die Gestaltung von Verfahren zur Zugangsbeschränkung von Studienplätzen oder bei der Personalauswahl, Arbeitszeitregelungen usw.). Ein wesentlicher Bestandteil des DiM ist die gezielte Entwicklung einer verbindenden Zusammenarbeit über unterschiedliche Kulturen, Abteilungen und Aufgabenbereiche hinweg. DiM geht über das Training von individuellen Kompetenzen hinaus, indem die TU Graz organisatorische Rahmenbedingungen bewusst gestaltet. DiM und Gender Mainstreaming (GM) haben nicht unerhebliche Gemeinsamkeiten: beide setzen auf differenziertes Wahrnehmen, benennen soziale Strukturen, die Menschen prägen und können gegen Diskriminierung wirken. Der größte Unterschied besteht darin, dass GM das Geschlecht als die strukturwirksamere Kategorie sieht und erst dann nach Herkunft, sexueller Identität usw. differenziert während DiM Geschlecht als eine von mehreren strukturwirksamen Kategorien versteht und den ökonomischen Nutzen deutlich in den Vordergrund stellt.

(1) Um eine konsequente Umsetzung des Grundsatzes des DiM in allen Entscheidungsprozessen und bei der Planung aller Maßnahmen zu gewährleisten, bindet die TU Graz den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (im Folgenden AkG) und das Büro für Gleichstellung und Frauenförderung (im Folgenden BGF) aktiv ein.

(2) Bei allen Ziel- und Leistungsvereinbarungen sind die Grundsätze des DiM und des GM einzubeziehen. (siehe FPL)

### **Teil B: ANTIDISKRIMINIERUNG**

Antidiskriminierung bedeutet die Anwendung von Maßnahmen zur Einhaltung und zum Schutz der Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung und einer Behinderung.

Bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung (gem. § 13 ff. B-GIBG) bietet der AkG Unterstützung und ist Anlaufstelle für diesbezügliche Anliegen.

Bei Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung sind für Mitarbeitende die Behindertenvertrauenspersonen und ihre/seine StellvertreterInnen und für Studierende die Servicestelle „Barrierefrei Studieren“ Anlaufstelle.

## **I. Abschnitt: Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung gemäß B-GIBG (Antidiskriminierung)**

### **§ 6 Geschlecht und Gender**

(1) Antidiskriminierung aufgrund des Geschlechts ist auch Gegenstand des Frauenförderungsplans (FPL) der TU Graz.

(2) Aufgrund des Geschlechts darf niemand bei der Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur TU Graz, 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.

(3) Aufgrund des Geschlechts darf niemand weder im Zulassungsverfahren für ein Studium noch als Studierende oder Studierender unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

(4) Anfeindungen gegenüber Personen, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuordnen können oder wollen, wie Trans Personen und intergeschlechtliche Personen haben zu unterbleiben.

### **§ 7 Ethnische Zugehörigkeit**

(1) Die TU Graz sieht sich als Teil der globalisierten Wissensgesellschaft, in der die unterschiedliche Herkunft und verschiedene kulturelle Hintergründe ihrer Angehörigen Realität sind.

(2) Diskriminierungen aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft von Menschen, die aufgrund ihrer Abstammung, Hautfarbe, Religion, Sprache, Kultur oder Sitten als „fremd“ wahrgenommen werden, sind nicht zulässig. Dies gilt insbesondere für Personalentscheidungen, für die Aufnahme als Studierende, die Gewährung finanzieller Unterstützungen, Raumzuteilungen, Arbeits- bzw. Studienbedingungen, etc.

(3) Zur Erreichung einer offenen, internationalen Universitätslandschaft dienen insbesondere spezifische Angebote im Bereich der internen Weiterbildung (z.B. hinsichtlich interkultureller Kompetenz, Sprachkurse, etc.), vor allem aber ein wertschätzendes und motivierendes Arbeitsumfeld für alle an der Universität anzutreffenden Personen gemäß Abs. 1 und 2 und gemäß der Compliance Richtlinie der TU Graz.

### **§ 8 Religion und Weltanschauung**

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

### **§ 9 Alter**

(1) Die TU Graz ist bestrebt, Chancen und Möglichkeiten der unterschiedlichen Lebensabschnitte zu erkennen und zu nutzen. Die Universität sieht sich als wertschätzende und motivierende Arbeitgeberin für alle Altersgruppen.

(2) Die Bereitschaft der Mitarbeitenden zu lebenslangem Lernen und zur eigenen persönlichen Weiterentwicklung wird von der Universität erwartet und unterstützt. Dazu gehören

insbesondere Maßnahmen der Nachwuchsförderung (im wissenschaftlichen wie im nichtwissenschaftlichen Bereich) wie etwa Mentoring-Programme.

(3) Unbeschadet spezieller Verpflichtungen der TU Graz (insbesondere Nachwuchsförderung) darf das Alter weder ein Kriterium bei der Einstellung sein, noch bei Umstrukturierungen und anderen Entscheidungen im Personalbereich eine Rolle spielen.

#### **§ 10 Sexuelle Orientierung**

(1) Die TU Graz bekennt sich zu einem aufgeschlossenen Umgang mit der sexuellen Orientierung ihrer Angehörigen. Offene oder versteckte Diskriminierungen oder Anfeindungen aufgrund der sexuellen Orientierung haben zu unterbleiben.

(2) Niemand darf gezwungen werden, ihre/seine sexuelle Orientierung verheimlichen oder bekanntgeben zu müssen.

#### **§ 11 Sexuelle Belästigung, Belästigung und Mobbing**

(1) Sexuelle Belästigung im Sinne des § 8 (für Studierende und Studienwerberinnen und Studienwerber in Verbindung mit § 42 Abs 2) B-GIBG sowie Belästigung im Sinne der §§ 8a und 16 B-GIBG und Mobbing stellen besondere Formen der Diskriminierung und damit eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte dar. Die TU Graz duldet weder sexuelle Belästigung oder sexistisches Verhalten noch Belästigung oder Mobbing.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, welches die Würde einer Person beeinträchtigt oder welches von der betroffenen Person als unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig empfunden wird und eine einschüchternde, feindselige, demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies intendiert. (siehe auch §11)

Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sind in diesem Zusammenhang insbesondere sexuelle Annäherungsversuche, aber auch unerwünschte körperliche Kontakte, Anspielungen und Bemerkungen, sexistische Kommentare oder Witze über das Äußere von Personen, das Zeigen und Vorführen pornographischer Darstellungen und Inhalte sowie Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.

(3) Eine Belästigung liegt vor, wenn eine geschlechtsbezogene oder eine mit einem der in §6 bis §11 genannten Gründe im Zusammenhang stehendes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder welches von der betroffenen Person als unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig empfunden wird und eine einschüchternde, feindselige, demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

(4) Mobbing

Unter Mobbing versteht man negative Verhaltensweisen und Handlungen am Arbeitsplatz, die systematisch und zielgerichtet betrieben werden und sich in regelmäßigen oder unregelmäßigen Abständen wiederholen. Die von Mobbing betroffene Person fühlt sich dabei schikaniert, beleidigt, ausgegrenzt oder mit kränkenden Arbeitsaufträgen bedacht.

Mobbing ist ein prozesshaftes Geschehen, in dem Kolleginnen und Kollegen und/oder Vorgesetzte feindselig gegen eine einzelne Person/ eine Minderheit handeln.

(5) Für (2) – (4) gilt das B-GIBG für alle Angehörigen der Universitäten sowie Bewerberinnen und Bewerber um ein Studien- oder Anstellungsverhältnis an der Universität.



## **§ 12 Maßnahmen gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Belästigung und Mobbing**

(1) Alle Angehörigen und Organe der TU Graz haben belästigendes oder sexuell belästigendes Verhalten insbesondere im universitären Rahmen, sowie sexistisches Verhalten und Mobbing zu unterlassen. Dazu zählt auch das Verhalten von Vortragenden gegenüber Studierenden in Inhalt, Form und Umgang in Lehrveranstaltungen, Prüfungssituationen, auf Exkursionen und bei sonstigen universitären Veranstaltungen. Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Führungskräfte der Universität verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu setzen und Unterstützung anzubieten.

(2) Sexuelle Belästigung, Belästigung und Mobbing sind dienst- bzw. disziplinarrechtlich zu ahnden. Alle mit derartigen Angelegenheiten befassten Personen sind zur Meldung bzw. Anzeige eines derartigen Vorfalles verpflichtet, unterliegen aber im Übrigen der Verschwiegenheitspflicht.

(3) Die TU Graz stellt sicher, dass Personen, die von sexueller Belästigung, Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing betroffen sind, ein Beratungsgespräch in Anspruch nehmen können bzw. an kompetente Stellen weitervermittelt werden. Ansprechstellen sind der AkG, der Betriebsrat für das wissenschaftliche bzw. für das allgemeine Personal und die Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft an der TU Graz (HTU). Diese Stellen informieren im Bedarfsfall über weiterführende Beratungsangebote.

(6) Darüber hinaus stellt das Rektorat die erforderlichen finanziellen und organisatorischen Mittel für die Schaffung eines professionellen Beratungsangebots bzw. einer externen Beratung zur Verfügung.

## **§ 13 Gewährleistung eines lebenswerten Arbeitsumfeldes**

(1) Alle Angehörigen der TU Graz sowie Bewerberinnen und Bewerber um eine Aufnahme als Bedienstete oder als Studierende haben das Recht auf eine ihre Würde respektierende Behandlung, insbesondere auf Schutz vor sexueller Belästigung, Belästigung, Diskriminierung und Mobbing.

(2) Jede Form von diskriminierendem Vorgehen und Diskriminierung stellt eine Dienstpflichtverletzung dar und ist entsprechend den (dienst- oder arbeits-) rechtlichen Vorschriften zu sanktionieren (§§ 9 und 16a B-GlBG).

(3) Alle Angehörigen der TU Graz, insbesondere solche mit Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass (sexuell) belästigendes Verhalten und Mobbing nicht geduldet werden. Es wird auf die Compliance Richtlinie der TU Graz hingewiesen, die darauf Bezug nimmt, dass weder unsachliche Bevorzugungen noch Diskriminierungen geduldet werden.

(4) Der AkG berät und unterstützt Personen und Gremien im sachgerechten und angemessenen Umgang mit Vorfällen sexistischen Verhaltens und/oder sexueller Belästigung sowie jeglicher anderen Belästigung oder Mobbing. Alle an derartigen Verfahren beteiligten Personen und Gremien sind zur Amtsverschwiegenheit verpflichtet.

(5) Entsprechende Schulungsangebote für Führungskräfte sind in das Programm der Personalentwicklung aufzunehmen. Der AkG berät bei der Einrichtung und Umsetzung dieser Angebote.

#### **§ 14 Anlaufstellen**

(1) Die von Diskriminierungen, sexueller Belästigung oder Mobbing betroffenen Angehörigen der Universität werden ermutigt, sich zwecks Beratung und Unterstützung an die inneruniversitär zuständigen Anlaufstellen zu wenden.

(2) Diese sind

a) bei Diskriminierungstatbeständen (einschließlich Belästigung und sexueller Belästigung) und Mobbing gemäß B-GIBG der AkG, der Betriebsrat für das wissenschaftliche bzw. für das allgemeine Personal und die Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft an der TU Graz (HTU).

b) bei Diskriminierung wegen einer Behinderung für Mitarbeitende die Behindertenvertrauensperson oder für Studierende die Servicestelle „Barrierefrei Studieren“ der TU Graz.

#### **§ 15 Förderung von Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung und Diversität**

Gleichstellungsrelevante Themen sind als wesentliche Merkmale des Universitätsprofils auch in der Öffentlichkeitsarbeit angemessen nach innen und nach außen zu kommunizieren, weiters sind universitäre und außeruniversitäre Kooperationen und Vernetzungen anzustreben.

#### **§ 16 Allgemeine Informationen**

(1) Der Anteil von Frauen am Universitätsgeschehen und ihre Beiträge zu Forschung, Lehre und Verwaltung werden regelmäßig in den Medien der TU Graz dokumentiert.

(2) Die Website der TU Graz präsentiert gut sichtbar Links zu frauen- und gleichstellungsrelevanten Informationen.

(3) Den Studierenden wird im Rahmen des Zulassungsverfahrens (§§ 60 ff UG), allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der TU Graz bei Dienstantritt ein Informationsblatt ausgehändigt, in dem die mit Gleichstellung und Frauenförderung befassten Einrichtungen genannt werden (AkG, BGF)

(4) Das Rektorat hat im Rahmen des Weiterbildungsprogrammes an der TU Graz für die regelmäßige Abhaltung von Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Diversität und Diversitätsmanagement, Vereinbarkeit von Studium und Beruf und Antidiskriminierung, besonders auch für Führungskräfte, zu sorgen. Der AkG berät bei der Erstellung diesbezüglicher Angebote.

#### **§ 17 Gebrauch einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprache**

Geschlechtergerechtes Formulieren ist ein wichtiger Aspekt zur Herstellung der Geschlechtergleichstellung (§1 UG), da es sprachliche Gleichbehandlung ist. Das Sichtbarmachen von Frauen und Männern in der und durch die Sprache entspricht daher nicht nur grammatikalischer Genauigkeit, sondern angemessenem gesellschaftlichen Verhalten (§ 3 UG).

(1) Alle Organe und Verwaltungseinrichtungen der TU Graz bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden, Interviews und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen und in der Lehre einer diskriminierungsfreien und geschlechtergerechten Sprache und einer diskriminierungsfreien Bildsprache in Hinblick auf Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung sowie Behinderung.

- (2) Es sind daher in allen Schriftstücken und mündlichen Äußerungen entweder explizit die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden. (Siehe Leitfaden zum Corporate Wording der TU Graz)
- (3) Die Verwendung von Generalklauseln, in denen z.B. zu Beginn, am Ende oder in Fußnoten eines Textes festgehalten wird, dass die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter gelten, ist unzulässig.
- (4) Formulierungen sowie Organ- und Funktionsbezeichnungen sind geschlechtergerecht zu verwenden.
- (5) Es werden keine Formulierungen verwendet, die eine diskriminierende Wirkung entfalten. Durch bewusstes Formulieren und eine diskriminierungsfreie Sprache, insbesondere Bildsprache, wird versucht, Stereotypen und Verurteilungen zu vermeiden.
- (6) Etwasiges diskriminierendes (Bild)material (sexualisierte Darstellungen, ...) wird entfernt.

## **II. Abschnitt: Diskriminierungsverbot aufgrund einer Behinderung**

Die TU Graz bekennt sich zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, psychischen, physischen und/oder chronischen Erkrankungen und schafft Rahmenbedingungen für die gleichberechtigte Teilhabe im gesamten Lehr-, Forschungs- und Verwaltungsbetrieb. Der Begriff „Behinderung“ wird dabei als sozial konstruierter und dynamischer Prozess verstanden, der sich je nach Arbeits- bzw. Studiensituation verändern kann.

### **§ 18 Stellenausschreibungen**

Die TU Graz gestaltet ihre Stellenausschreibungen und persönlichen Vorstellungsgespräche nach diskriminierungsfreien Prinzipien und weist auf Gleichstellungsziele in allen Bewerbungssituationen und Ausschreibungen besonders hin. Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen enthalten den Zusatz: „Menschen mit Behinderung und entsprechenden Qualifikationen werden ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.“

### **§ 19 Studium**

- (1) Studierende und StudienwerberInnen mit Behinderungen haben die Möglichkeit, mit der Servicestelle „Barrierefrei Studieren“ die für ihre Teilhabe notwendigen und möglichen Unterstützungsleistungen abzustimmen. Die Art der Unterstützung dient als Nachteilsausgleich sowie der Umsetzung der Forderungen des UG und der von der TU Graz festgesetzten Ziele.
- (2) Die TU Graz und ihr Lehrpersonal bekennen sich dazu, einer abweichenden Prüfungsmethode (§ 59 Abs. 1 Z 12 UG) positiv gegenüber zu stehen und diese Bestimmung im Sinne der Studierenden mit Behinderungen anzuwenden. Eine abweichende Prüfungsmethode wird in Absprache mit dem Vizerektor/der Vizerektorin für Lehre festgelegt.

### **§ 20 Servicestelle „Barrierefrei Studieren“**

- (1) Die Servicestelle „Barrierefrei Studieren“ der TU Graz ist die Anlaufstelle für Studierende mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen sowie für Studieninteressierte mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen.  
Die Servicestelle „Barrierefrei Studieren“ der TU Graz forciert barrierefreie Zugänge zu Gebäuden, unterstützt bei der Gestaltung von behindertengerechten Lehrangeboten und schafft

behindertengerechte Arbeits- und Studienplätze. Durch Information, Vernetzung und Kooperation wirkt sie gesellschaftlichen Vorurteilen entgegen.

(2) Die Angebote umfassen u.a. Beratung und Information zu allen Fragen, die im Zusammenhang mit Behinderung und chronischer Erkrankung und dem Studium stehen, individuelle Beratung und Unterstützung im Studienalltag und Kommunikation des Angebots und Setzen von Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Menschen mit Behinderungen an Universitäten und Hochschulen in allen Bereichen und Organisationseinheiten.

(3) Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ist in fachlicher Hinsicht sowie in der Ausübung ihrer/seiner Funktion, insbesondere bei inhaltlichen Beratungstätigkeiten unabhängig und dienstrechtlich dem Vizerektorat für Finanzen und Personal zugeordnet.

(4) Zur Erfüllung der Aufgaben dieser Funktion stellt die Rektorin/der Rektor die erforderlichen Ressourcen (Raum-, Personal- und Sachaufwand) zur Verfügung. Dazu ist auch jährlich ein Budget zuzuteilen.

## **§ 21 Behindertenvertrauensperson**

(1) Begünstigt behinderte Menschen haben das Recht, ihre eigene Interessenvertretung zu wählen. Die rechtliche Grundlage für die Tätigkeit der Behindertenvertrauenspersonen ist das Behinderteneinstellungsgesetz (§§ 8 und 22a BEinstG) und das Arbeitsverfassungsgesetz (§ 67 ArbVG).

(2) Der Behindertenvertrauensperson sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben Räumlichkeiten, sowie sonstige Sacherfordernisse in einem angemessenen Ausmaß von der TU Graz unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Desgleichen ist unentgeltlich für die Instandhaltung der bereitgestellten Räumlichkeiten und Gegenstände zu sorgen (§ 22a Abs 15 BEinstG).

(3) Die Behindertenvertrauensperson ist berechtigt, die Ressourcen des eigenen Arbeitsplatzes (PC etc.) und die Infrastruktur (Räume und Personal) des Betriebsrates, dem sie angehört, zur Erfüllung der erforderlichen Aufgaben zu nutzen.

(4) Die der Behindertenvertrauensperson in Ausübung ihrer Tätigkeit erwachsenen Barauslagen sind, sofern kein Ersatz auf Grund anderer Rechtsvorschriften geleistet werden kann, aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds zu ersetzen. (§ 22a Abs 15 BEinstG). Darüber hinaus gewährt die TU Graz die für Fortbildung und Networking anfallenden Reise- und Aufenthaltskosten in angemessenem Ausmaß.

## **Teil C: PERSONAL- und ORGANISATIONSENTWICKLUNG**

### **I. Abschnitt: Allgemeines**

Lokale und globale Rollen und Prozesse führen zu Veränderungen in Organisationen und der Zusammensetzung ihrer Mitarbeiterinnen. Verschiedene Diversitätsmerkmale und Identitätsaspekte wie Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Klasse, Religion, Alter, Bildung, sexuelle Orientierung, psychische und physische Fähigkeiten, Lebensstil u.v.m. sind Teil dieser Prozesse.

### **§ 22 Gleichstellungsbezogene Personalentwicklung**

Die TU Graz sieht Diversität als wertvolle Ressource und Quelle für Kreativität und Innovation. Das Respektieren und Nutzen unterschiedlicher Erfahrungen sowie vielfältiger Denkweisen bilden dazu wesentliche Voraussetzungen und sind wichtiger Teil der Personalentwicklung.

- (1) Die TU Graz fördert aktiv die Umsetzung einer gleichstellungsbezogenen Personalpolitik. Bei allen Maßnahmen, die die Personal- und Organisationsentwicklung betreffen, sind die Grundsätze des Gender Mainstreaming und des Diversitätsmanagements einzubeziehen.
- (2) Die internationale Ausrichtung der TU Graz stärkt Offenheit und Interesse an anderen Kulturen und hilft dabei, globale Perspektiven einzunehmen sowie das sich daraus ergebende Potential vielfältiger Zugänge zu nützen.
- (3) Personal- und Organisationsentwicklung ist als ein wichtiges Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils und der Frauenförderung anzusehen.
- (4) Die TU Graz setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen hinsichtlich folgender Bereiche:
  1. Förderung wissenschaftlicher Leistungen von Frauen,
  2. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und des studierenden Nachwuchses,
  3. Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in einem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis zur TU Graz und in allen Funktionen.
  4. Weiterbildung und Förderung der beruflichen Qualifizierung von Frauen.

## **II. Abschnitt: Verfahrensrechtliche Regelungen unter Einbindung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen<sup>1</sup>**

### **§ 23 Frauenfördergebot**

Entsprechend dem Frauenfördergebot des § 41 UG iVm § 11 B-GIBG ist der Anteil von Frauen in allen Funktionen an der TU Graz anzuheben, solange eine Unterrepräsentation vorliegt. Ist ein Anteil von mindestens 50 v H nicht erreicht, sind Bewerberinnen, die für die angestrebte Stelle in gleichem Maße geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, so lange vorrangig aufzunehmen, bis der Frauenanteil von mindestens 50 % erreicht ist, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

### **§ 24 Ausschreibungen**

- (1) Ausschreibungstexte sind, mit Ausnahme von speziell gewidmeten Stellen, in weiblicher und männlicher oder in geschlechtsneutraler Form abzufassen und dürfen keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf eine Bevorzugung eines bestimmten Geschlechts schließen lassen, diskriminierende Formulierungen im Sinne des B-GIBG enthalten oder die Bewerbung von Personen mit einer Behinderung ausschließen.
- (2) Ausschreibungstexte müssen als objektive Entscheidungsgrundlage für das Aufnahmeverfahren dienen können. Sie haben daher außer sämtlichen Aufnahmevoraussetzungen ein umfassendes Anforderungsprofil (insbesondere die maßgeblichen und erwünschten Qualifikationen) und nachvollziehbare, hinreichend detaillierte Qualifikationskriterien zu enthalten.  
Zur Erfüllung der mit der Stelle oder Funktion verbundenen Aufgaben erforderliche Sprachkenntnisse sind im Ausschreibungstext anzuführen.

---

<sup>1</sup> Alle verfahrensrechtlichen Regelungen finden sich in diesem GPL, somit auch die Regelung zum Frauenfördergebot. Gleichstellung und Frauenförderung greifen immer wieder ineinander, Frauenförderung ist weniger als Förderung von Frauen denn als Nachteilsausgleich für bestehende Ungleichbehandlung zu sehen.

(3) Bei bestehender Unterrepräsentation enthalten Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen sowie für Leitungsfunktionen den Zusatz:

Die TU Graz strebt eine Erhöhung des Frauenanteiles, insbesondere in Leitungsfunktionen und beim wissenschaftlichen Personal an und lädt deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung ein. Bei bestehender Unterrepräsentation (§ 11 Abs. 2 B-GIBG) wird weiters der Satz angefügt: „Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen, sofern nicht in der Person eines gleich qualifizierten Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“ (Öffnungsklausel § 11b B-GIBG)

(4) Die TU Graz bekennt sich zu gelebter Chancengleichheit und gestaltet ihre Stellenausschreibungen nach diskriminierungsfreien Prinzipien und weist auf Gleichstellungsziele in allen Ausschreibungen und Bewerbungssituationen besonders hin. Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen sowie für Leitungsfunktionen enthalten den Zusatz: „Behinderte Menschen mit entsprechenden Qualifikationen werden ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.“

(5) Die Ausschreibungstexte samt Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibung der betreffenden Organisationseinheit werden dem AkG mind. zwei Wochen vor Veröffentlichung der Ausschreibung gem. §42 Abs 6Z 1 UG über das Büro des AkG nachweislich zur Kenntnis gebracht.

(6) Bei Ausschreibungen von Führungspositionen sowie bei Ausschreibung von Professuren ist Kompetenz im Bereich des Gender Mainstreaming als ein Auswahlkriterium zu nennen.

(7) Hat der AkG Grund zur Annahme, dass ein Ausschreibungstext eine Diskriminierung bewirkt oder sonst diesen Bestimmungen widerspricht, so ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen. Die Durchführung der Ausschreibung ist bis zur Entscheidung der Schiedskommission unzulässig.

(8) Unzulässig sind Ausschreibungstexte, die den Abs. 1 und 2 widersprechen, sowie Ausschreibungstexte, die so allgemein gehalten sind, dass sie keine objektive Entscheidungsgrundlage für das nachfolgende Personalauswahlverfahren darstellen. Gleiches gilt für eine überspezifizierte Ausschreibung, wenn der begründete Verdacht besteht, dass der potentielle Kreis der Bewerbungen zugunsten einer bestimmten Person oder zugunsten eines Geschlechts unsachlich eingeschränkt werden soll oder eine andere Diskriminierung im Sinne des B-GIBG vorliegt.

(9) Bei Entfall einer Ausschreibung gemäß § 107 Abs. 2 UG ist dem AkG vor Abschluss des Arbeitsvertrages der aufgrund eines qualifizierten Auswahlverfahrens erstellte Besetzungsvorschlag mit einer nachvollziehbaren Begründung der Auswahl nachweislich über das Büro des AkG zur Kenntnis zu bringen.

## **§ 25 Wiederholung der Ausschreibung**

(1) Die aufnehmende Universitätseinrichtung oder das zur Erstattung eines Besetzungsvorschlages zuständige Organ hat nachweislich und aktiv nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zu suchen. Der entsprechende Nachweis ist in den Akt aufzunehmen. Es sind die Richtlinien des AkG zum Entfall der Wiederholung der Ausschreibung in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

(2) Sind bis zum Ablauf der Bewerbungsfrist keine Bewerbungen von Frauen eingelangt, die die gesetzlichen Voraussetzungen und Aufnahmeerfordernisse erfüllen und den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, hat bei bestehender Unterrepräsentation die ausschreibende Stelle in schriftlicher Form dem AkG eine Darstellung jener Maßnahmen, die gesetzt wurden, um

Frauen zur Bewerbung anzuregen, zu übermitteln. In diesem Fall ist die Ausschreibung zu wiederholen.

(3) Der AkG kann auf die Wiederholung der Ausschreibung verzichten.

#### **§ 26 Einbindung des AkG im Auswahlverfahren**

(1) Dem AkG ist nach Ablauf der Bewerbungsfrist unverzüglich die Liste der eingelangten Bewerbungen zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs 6 Z 2 UG).

(2) Werden im Zuge des Auswahlverfahrens für eine zu besetzende Stelle oder Funktion Aufnahme- oder Auswahlgespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern durchgeführt, ist die Liste der eingeladenen Personen dem AkG unverzüglich zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs 6 Z 3 UG); die vollständigen Bewerbungsunterlagen sind dem AKG zur Verfügung zu stellen.

(3) Bei bestehender Unterrepräsentation sind alle Bewerberinnen, die den Anforderungen des Ausschreibungstextes entsprechen, einzuladen. Der AkG ist zu diesen Bewerbungsgesprächen mind. zwei Wochen davor nachweislich schriftlich einzuladen.

(4) Bei Einschaltung von Dritten zur Bewertung der Bewerberinnen und Bewerber (z.B. externe Unternehmensberatung, Personalberatung) ist darauf zu achten, dass die angewendeten Auswahlverfahren gemäß EU-rechtlichen Vorgaben Gender Mainstreaming und Gender Budgeting als verpflichtendes Qualitätsmerkmal aufweisen sowie FPL und GPL der TU Graz diesen externen Dritten verpflichtend zur Kenntnis gebracht werden. Der AkG ist in diesen Auswahlprozess einzubeziehen und zu allen Aufnahme-, Vorstellungs- und Bewerbungsgesprächen, Hearings u. dgl. mind. zwei Wochen davor schriftlich einzuladen.

(5) In Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gelten zusätzlich die §§ 30 bis 33 dieses GPL.

#### **§ 27 Aufnahmegespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern aufgrund einer Ausschreibung**

(1) In Aufnahmegesprächen, Hearings und dgl. haben diskriminierende Fragestellungen (z.B. nach der Familienplanung) 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 Geschlechter orientieren (Berücksichtigung des akademischen Lebenslaufes)

(2) Bewerbungen von Frauen während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit vom Arbeitsplatz sind in das Auswahlverfahren einzubeziehen und gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.

(3) Im Ausschreibungstext nicht genannte Aufnahmekriterien dürfen grundsätzlich nicht berücksichtigt werden. Ist ausnahmsweise im jeweiligen Personalaufnahmeverfahren die Entwicklung von Hilfskriterien zur Entscheidungsfindung unerlässlich, dürfen diese nicht unsachlich sein. Auch darf von den im Ausschreibungstext angeführten Qualifikationserfordernissen nicht auf Grund einer Heranziehung der Hilfskriterien abgegangen werden. Die Hilfskriterien müssen ein taugliches Mittel zur Entscheidungsfindung darstellen. Aspekte, die keine Aussagekraft in Bezug auf die künftige Aufgabenerfüllung haben, dürfen nicht herangezogen werden. Weiters dürfen keine Hilfskriterien herangezogen werden, die sich an einem diskriminierenden bzw. stereotypen Rollenverständnis der Geschlechter orientieren. Werden bei der Auswahlentscheidung ausnahmsweise Hilfskriterien herangezogen, ist die so zustande gekommene Personalentscheidung gegenüber dem AkG schriftlich und nachvollziehbar zu begründen.

(4) In Auswahlentscheidungen ist die Berücksichtigung von Lebensläufen, die eine Unterbrechung aufgrund von Kinderbetreuung, Betreuung oder Pflege von Angehörigen aufweisen, einzubeziehen.

(5) Sind Frauen gemäß § 11 Abs 2 B-GIBG unterrepräsentiert und wurde keine Frau zur Besetzung vorgeschlagen, so hat das vorschlagsberechtigte Organ die Gründe für die Nichtberücksichtigung jeder Bewerberin unter Bezugnahme auf die Kriterien des Ausschreibungstextes und die Qualifikation der ausgewählten Bewerber dem AkG im Einzelnen schriftlich darzulegen.

### **§ 28 Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren (§§ 98 ff UG)**

(1) Die Mitglieder des AkG haben das Recht, maximal zu zweit mit beratender Stimme an Sitzungen der Berufungskommissionen teilzunehmen, Anträge in Verfahrensfragen zu stellen, Sondervoten zu Protokoll zu geben und bestimmte Diskussionsbeiträge von Mitgliedern der Berufungskommission in das Protokoll aufnehmen zu lassen.

Der AkG ist fristgerecht zu jeder Sitzung der Berufungskommission zu laden. Unterbleibt die Ladung, hat die Berufungskommission in einer neuerlichen Sitzung unter ordnungsgemäßer Einladung des AkG die Beratung und Beschlussfassung in der diesem Beschluss zu Grunde liegenden Sache neuerlich durchzuführen.

(2) Die / der Senatsvorsitzende weist in der konstituierenden Sitzung die Mitglieder der Berufungskommission auf das Frauenfördergebot hin.

(3) Werden im Berufungsverfahren Kandidatinnen oder Kandidaten einbezogen, die sich nicht beworben haben (§ 98 Abs. 2 2. Satz UG), sind diese Namen dem AkG unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

(4) Der AkG hat das Recht, nach Maßgabe des § 42 Abs 4 UG Einblick in alle Unterlagen zu nehmen, insbesondere in die Bewerbungsunterlagen und die Gutachten, und diese auch zu vervielfältigen.

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

(6) Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die in gleichem Maße geeignet sind wie die bestgeeigneten Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.

(7) (1-6) sind sinngemäß für die Berufungsverfahren nach § 99 anzuwenden.

### **§ 29 Einladung zu Berufungsvorträgen**

(1) Werden im Rahmen eines Berufungsverfahrens Bewerberinnen und Bewerber zu einem Vortrag oder zu einer persönlichen Präsentation eingeladen, sind jedenfalls alle Bewerberinnen einzuladen, die auf Grund der an der TU Graz geltenden Richtlinien für Berufungsverfahren dafür in Frage kommen.

(2) Der AkG ist (gem. § 42 (5) UG) berechtigt, zusätzliche Gutachten über die eingeladenen Bewerberinnen / Bewerber einzuholen. Alle dafür notwendigen Unterlagen werden dem AkG insb. auch zur Herstellung von Fotokopien zur Verfügung gestellt. (gem. § 42 (4) UG)

### **§ 30 Auswahlentscheidungen**

(1) Bewerberinnen, die gleich gut geeignet sind wie die bestgeeigneten Bewerber, sind solange vorrangig in den Berufungsvorschlag aufzunehmen, bis der Frauenanteil von 50% in der jeweiligen Personalkategorie erreicht ist.

(2) Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die gleich geeignet sind wie die bestgeeigneten Bewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.



(3) Wurde keine Bewerberin in den Berufungsvorschlag aufgenommen, hat die Berufungskommission bei der Würdigung der Bewerberinnen die Gründe für ihre Nichtberücksichtigung schriftlich im Einzelnen darzulegen.

(4) Die Rektorin / der Rektor hat ihre oder seine Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag noch vor Aufnahme von Berufungsverhandlungen dem AkG schriftlich bekannt zu geben. Der AkG kann gegen diese Auswahlentscheidung binnen zwei Wochen ab Einlangen der Bekanntgabe Beschwerde wegen Diskriminierung an die Schiedskommission erheben (§ 98 Abs. 9 UG).

(5) (1) – (4) sind sinngemäß für die Berufungsverfahren nach § 99 anzuwenden.

### **§ 31 Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern**

Bei der Bestellung von Gutachterinnen und Gutachtern sind diese darauf hinzuweisen, dass in Gutachten über die Arbeiten von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftern die Berücksichtigung von Lebensläufen, die eine Unterbrechung aufgrund von Kinderbetreuung, Betreuung oder Pflege von Angehörigen aufweisen, erforderlich ist.

### **§ 32 Bestimmungen für Habilitationsverfahren**

Der AkG ist in sämtliche Habilitationsverfahren einzubinden.

(1) Den vom Senat eingerichteten Kollegialorganen haben mindestens 50 vH Frauen anzugehören (§ 20 Abs 2 UG). Unterschreitet der Frauenanteil in den Nominierungen der einzelnen Gruppen diesen Prozentsatz, hat die Nominierung eine Begründung zu umfassen, die vom Senat an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen weitergeleitet wird.

(2) Der AkG ist termingerecht zu allen Sitzungen einzuladen und kann mit beratender Stimme an den Sitzungen teilnehmen.

(3) Der AkG unterstützt bei der Findung geeigneter Personen für die Tätigkeit als Gutachterinnen und Gutachter an.

(4) Das Ergebnis des Senats zur Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter ist dem AkG mitzuteilen.

(5) Die/ der Vorsitzende der Habilitationskommission hat den AkG über das Einlangen der Gutachten zu informieren.

(6) Die Gutachten dürfen vom AkG eingesehen und vervielfältigt werden.

## **III. Abschnitt: Karriereplanung, Aus-und Weiterbildung**

### **§ 33 Pflichten, die sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben – Dienst- bzw. Arbeitszeiten**

(1) In Eignungsabwägungen, Dienstbeschreibungen, Beurteilungen und Zeugnissen dürfen keine Beurteilungskriterien einbezogen werden, aus denen sich ein Nachteil aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung ergibt oder die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis orientieren oder sonstige diskriminierende Formulierungen enthalten.

(2) Bei der Festlegung der Dienstplichten dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, an einem rollenstereotypen Verständnis orientierte Aufgabenzuweisungen erfolgen. Gleiches gilt für die Beschreibung der Arbeitsplätze.

### **§ 34 Aus- und Weiterbildung**

(1) Die jeweiligen Vorgesetzten haben allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einschlägige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich Gender, Diversität und Gleichstellung zur Kenntnis zu bringen und gezielt zur Teilnahme zu motivieren.

(2) Alle Beschäftigten haben Anspruch auf genderspezifische und diversitätsrelevante Weiterbildung.

(3) Bei der Planung von Fortbildungsseminaren ist nach Maßgabe der budgetären Mittel auch organisatorisch darauf Bedacht zu nehmen, dass die Grundsätze der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie umgesetzt werden. (z. B. Möglichkeit der Kinderbetreuung)

### **§ 35 Beruflicher Aufstieg**

(1) Bei einem Frauenanteil bis zu 50 v H sind Entscheidungen über die Betrauung von allgemeinen Universitätsbediensteten mit Leitungsfunktionen und Entscheidungen über Verwendungsänderungen und Beförderungen von der zuständigen Leiterin / dem zuständigen Leiter unter begleitender Einbindung des AkG zu treffen.

(2) Bewerberinnen, die für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) bzw. Beförderung in gleichem Maße geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind so lange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen in der Gruppe von Universitätsangehörigen in der jeweiligen Verwendungsgruppe nach Dienstrecht bzw. Kollektivvertrag in der jeweiligen Funktion mindestens 50% beträgt.

## **IV. Abschnitt: Gewährleistung einer adäquaten Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung**

### **§ 36 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat sich mit allen Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Frauenförderung und die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung betreffen im Sinne des B-GIBG zu befassen.

(1) Die Aufgaben und Rechte des AkG ergeben sich aus dem B-GIBG, dem UG, insbesondere aus den §§ 42 ff leg cit.

(2) In den Fällen des § 42 Abs. 8, 8a bis 8c UG beginnen die jeweiligen Fristen zur Anrufung der Schiedskommission am nächstfolgenden Werktag nach dem Einlangen der Verständigung über die Entscheidung im Büro des AkG zu laufen.

### **§ 37 Rechte und Aufgaben der Mitglieder**

(1) Die Erfüllung der Aufgaben als Mitglied im AkG ist als wichtiger Beitrag zur Erfüllung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten bzw. Dienstpflichten an der TU Graz anzusehen und 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 AkG zu berücksichtigen.

- (3) Den Mitgliedern des AkG darf aus ihrer Funktion weder während der Ausübung ihrer Funktion noch nach dem Ausscheiden aus dieser Funktion ein beruflicher Nachteil erwachsen.
- (4) Den Mitgliedern des AkG ist die Teilnahme an regelmäßigen Schulungen und Informationsveranstaltungen zu ermöglichen.
- (5) Erfordert die Tätigkeit eines Mitglieds des AkG eine Reise im Rahmen der Funktion, so ist diese Reise wie eine Dienstreise abzugelten. Mitgliedern des AkG, die in keinem Beschäftigungsverhältnis zur TU Graz stehen, gebührt ein angemessener Aufwandsersatz.
- (6) Sämtliche Tätigkeiten von Mitgliedern und Ersatzmitgliedern im Rahmen des AkG sind als Arbeitszeit anzusehen.
- (7) Der/dem Vorsitzenden und der/dem stellvertretenden Vorsitzenden des AkG wird für die Funktionsperiode als Aufwandskompensation zur Unterstützung der Aufgaben eine Projektassistentenstelle zur Verfügung gestellt. Die Aufteilung dieser Stelle wird zwischen Vorsitz und Stellvertretung vereinbart. Die Finanzierung dieser Position erfolgt aus Mitteln des Rektorats.

## **Teil D: VEREINBARKEIT**

### **§ 38 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und familiären Betreuungsaufgaben für Kinder und/oder pflegebedürftige Angehörige**

- (1) Die TU Graz sieht die Schaffung von Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von familiären Betreuungsaufgaben und -pflichten bei der Gestaltung des Berufslebens bzw. Studiums als ihre Verpflichtung an. Betreuungsaufgaben beinhalten neben der Betreuung von Kindern auch die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.
- (2) Dafür werden Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und familiären Betreuungsaufgaben geschaffen und Maßnahmen zur Gewährleistung der Vereinbarkeit entwickelt.
- (3) Universitätsangehörige (§94 UG) mit Betreuungspflichten werden somit stärker sichtbar gemacht. Dies gilt sowohl für Studierende als auch für Mitarbeitende der TU Graz.
- (4) Die Pflege von Angehörigen ist ein Beurlaubungsgrund iSd § 67 Abs. 1 UG.
- (5) Die TU Graz bekennt sich zum weiteren Ausbau des E-Learning-Angebots, das insbesondere berufstätigen Studierenden und Studierenden mit Betreuungsaufgaben ein Studium auf international hohem Niveau ermöglicht.
- (6) Zur weiteren gezielten Maßnahmenentwicklung werden Erhebungen zur Situation von Studierenden mit Betreuungspflichten durchgeführt.

### **§ 39 Vereinbarkeitsbeauftragte/r**

- (1) Zur Umsetzung und weiteren Entwicklung vereinbarkeitsfördernder Maßnahmen wird auf Vorschlag des AkG von der Rektorin/vom Rektor eine Vereinbarkeitsbeauftragte/ein Vereinbarkeitsbeauftragter bestellt.
- (2) Die bereits bestehende Servicestelle für Vereinbarkeit ist dem Büro für Gleichstellung und Frauenförderung zugeordnet.
- (3) Die Rechte und Aufgaben der Servicestelle für Vereinbarkeit ergeben sich aus dem UG, der Satzung der TU Graz und der Charta Familie in der Hochschule (ab Nov. 2016). Die/der Vereinbarkeitsbeauftragte ist in fachlicher Hinsicht in der Ausübung ihrer/seiner Beratungstätigkeit unabhängig.

(4) Die / der Vereinbarkeitsbeauftragte berät die Universitätsleitung hinsichtlich geeigneter Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Studium / Beruf und familiären Betreuungsaufgaben. Diese Funktion beinhaltet die Aufgabe der Vernetzung mit den mit Vereinbarkeitsagenden befassten Institutionen anderer Universitäten, die im UniKid-UniCare Austria organisiert sind, mit den in den Bundesministerien für Vereinbarkeit zuständigen Stellen sowie mit anderen im Bereich der Vereinbarkeit tätigen und forschenden Institutionen im In- und Ausland.

(5) Die / der Vereinbarkeitsbeauftragte entwickelt Sensibilisierungsmaßnahmen für Universitätsangehörige, im speziellen für Lehrende und in der Lehradministration tätige Personen zu spezifischen Themen der Vereinbarkeit.

#### **§ 40 Vereinbarkeit von Beruf und familiären Betreuungsaufgaben - Work-Life Balance**

Im Sinne einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind flexible Arbeitszeitmodelle und –formen zu ermöglichen.

#### **§ 41 Arbeitszeit**

Bei der Entwicklung von Modellen zur Gestaltung und Erfassung der Arbeitszeit und An- und Abwesenheitsverwaltung ist der AkG einzubeziehen.

#### **§ 42 Sonderurlaube und Karenz**

Bei der Inanspruchnahme von Sonderurlaub und Karenz aus familiären Gründen und für die Pflegefreistellung haben für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter folgende Grundsätze zu gelten:

(1) Die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- 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 ihren Aufgabenbereich gegeben werden.

#### **§ 43 Vertretung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während Beschäftigungsverbot iSd MSchG und Karenz**

Das Rektorat stellt Mittel für die Aufnahme von Ersatzkräften für den Fall der Elternschaft zum ehest möglichen Zeitpunkt bereit.

### **Teil E: FORSCHUNG**

#### **§ 44 Gender und Diversität in der Forschung**

Unterschiedliche Erfahrungen und vielfältige Denkweisen sind Motor für Kreativität und Innovation. Daher bilden Forschungsteams mit hoher Diversität der Teammitglieder eine ideale Basis für neue Erkenntnisse. Darüber hinaus sind Menschen oder lebende Materie in der Wissenschaft und technischen Forschung häufig Gegenstand der Untersuchung bzw. können daraus resultierende Forschungsergebnisse für verschiedene Anwenderinnen und Anwender relevant sein. Dies im Forschungsdesign zu berücksichtigen kann zu neuen Ergebnissen führen. Daher und im Sinne der

Gleichstellung verlangen Förderschienen vermehrt die systematische Integration von Diversitäts- und Genderperspektiven in Forschungsvorhaben.

- (1) Eine diversitäts- und genderbewusste Antragsberatung wird gefördert. Dabei werden Diversität und Gender als relevante Größen für das Forschungsmanagement und auf inhaltlicher Ebene für neue Fragestellungen und Erkenntnisse im Forschungsprozess identifiziert, (die Forschungsinnovation erhöht und der Mehrwert einer diversitäts- und genderbewussten Forschung sichtbar gemacht.)
- (2) Forscherinnen und Forscher erhalten die Möglichkeit, sich Diversitäts- und Genderwissen in Weiterbildungen und Vorträgen anzueignen. Unterlagen werden bereitgestellt.
- (3) Anreize werden gesetzt (beispielsweise in Form von Förderungen und Preisen), um diversitäts- und gendersensible Forschung anzuerkennen und zu fördern.
- (4) Die Integration von Diversitätsmanagement, Erkenntnissen aus der Diversitätsforschung sowie Frauen- und Geschlechterforschung (Gender Studies) wird – auch im Rahmen bestehender Studiengänge – vorangetrieben.
- (5) Der Aufbau und die Zusammenarbeit von interuniversitären Kooperationen zu Diversität, Frauen- und Geschlechterforschung wird in Forschung und Lehre unterstützt (beispielsweise mit der Universität Graz oder dem IFZ Graz - Interuniversitäres Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur).
- (6) Die TU Graz stellt allen mit Gender- und Diversität befassten Organisationseinheiten alle dafür notwendigen Ressourcen zur Verfügung.

## **Teil F: LEHRE**

### **§ 45 Gender und Diversität in der Lehre**

Diversität in der Führung von Teams und in Forschungsinhalten ermöglicht Potentiale für die Lehre: durch neue Lehrinhalte und durch erhöhte Achtsamkeit gegenüber der Diversität von Studierenden.

### **§ 46 Chancengleichheit im Zugang zum Studium**

- (1) Das Streben nach einer größeren Bildungsgerechtigkeit und die wachsende Internationalisierung konfrontiert die TU Graz mit einer immer größeren Heterogenität von Studierenden. Trotz des geringen Anteils an Studentinnen in einigen Studienrichtungen wächst die Zahl der weiblichen Studierenden im gesamten. Um dieser wachsenden Vielfalt gerecht zu werden und das Potential dieser Vielfalt zu nutzen, muss dies bei der Gestaltung von Studium und Lehre berücksichtigt werden. Die TU Graz stellt die notwendigen Ressourcen zur Verfügung.
- (2) Auf eine diskriminierungs- und barrierefreie sowie chancengleiche Gestaltung von Zulassungsverfahren und Aufnahmekriterien mit dem Anliegen auch bislang unterrepräsentierte Gruppe zu gewinnen wird geachtet.
- (3) Maßnahmen zur Gewinnung von Studienanfängerinnen und Studienanfänger unterrepräsentierter Gruppen zum Abbau fachkultureller Normierungen werden gesetzt (durch zielgruppengerechte Beratungs- und Mentoring-Programme).
- (4) Die TU Graz beobachtet und analysiert Studienerfolgs- und Abbruchsquoten sowie Studien- und Lehrevaluierungen unter Berücksichtigung verschiedener Lebenslagen und sozialer Gruppenzugehörigkeiten. Diese bilden die Basis weiterer Maßnahmen.

#### **§ 47 Diversitäts- und geschlechtergerechte Hochschullehre**

- (1) Die TU Graz motiviert Lehrende durch Qualifizierungsangebote dazu, die Heterogenität unter den Studierenden als Chance für eine qualitativ hochwertige Lehre zu verstehen, beispielsweise durch Weiterbildungsmöglichkeiten im Rahmen von Didaktik-Schulungen oder Unterlagen, die eine Selbstreflexion der Lehrenden anregen.
- (2) Die TU Graz bietet Lehrenden Weiterbildungsmöglichkeiten zu diversitäts- und genderrelevanten Aspekten, die in die Lehre integriert werden können.
- (3) Die TU Graz setzt Anreize, beispielsweise in Form von Auszeichnungen oder Preisen, die eine diversitäts- und genderbewusste Lehre anerkennen und sichtbar machen.
- (4) Die Lehrevaluierung enthält mindestens eine Frage bezugnehmend auf das Diversitäts- und Genderverständnis der/des Lehrenden (beispielsweise im Sinne der Chancengleichheit und/oder Antidiskriminierung).

#### **§ 48 Integration von Diversitätsmanagement, Diversitäts-, Frauen- und Geschlechterforschung in Curricula**

Ziel ist es, den Studierenden Diversitäts- und Genderkompetenz zu vermitteln und die Wirksamkeit der Dimensionen Gender und Diversität aufzuzeigen. Es wird insbesondere der Frage nachgegangen, ob und wie sich Geschlecht, sozialer Status, Kultur und Selbstverständnisse von Forschenden in die von ihnen entwickelten Technologien und die zugrunde gelegten Problemstellungen und Methoden einschreiben und wie auf all diesen Ebenen Einseitigkeiten und Ausschlüsse vermieden werden können.

- (1) Mustercurricula werden in Bezug auf Theorien, Methoden und Erkenntnissen aus dem Diversitätsmanagement, der Diversitäts-, Frauen- und Geschlechterforschung ergänzt. Insbesondere soll dabei auf fachübergreifende Fragestellungen fokussiert werden (wie beispielsweise die Geschichte und Entwicklung der Fachdisziplinen aus der Diversitäts- und Geschlechterperspektive) und Implikationen der Kategorien von Diversität und Geschlecht für Wissenschaft, Forschung und Praxis der jeweiligen Fachdisziplin (wie beispielsweise im Sinne der Technikfolgenabschätzung).
- (2) Die TU Graz bietet Studierenden Lehrangebote in Form von gebundenen Wahlfächern, die aufzeigen, wie Diversitäts- und Genderaspekte in Forschungsprojekten zu neuen Erkenntnissen führen. Dies kann durch Gastprofessuren und/oder durch Zusammenarbeit mit der Universität Graz und dem IFZ Graz erfolgen.
- (3) Die TU Graz sorgt für Anreize, Diversitäts- und Genderaspekte in eigene wissenschaftliche Arbeiten zu integrieren (beispielsweise in Form von Stipendien und Auszeichnungen).
- (4) Die TU Graz unterstützt Fachdisziplinen im Aufbau einer diversitäts- und genderbewussten Lehre durch Gastvorträge und Gastprofessuren und stellt entsprechende Ressourcen zur Verfügung.

### **Teil G: QUALITÄTSSICHERUNG**

#### **§ 49 Qualitätssicherung**

- (1) Systematische Kommunikations- und Sensibilisierungsmaßnahmen im Sinne eines umfassenden Diversitätsmanagements (DiM) und Gender Mainstreamings (GM) werden veranlasst. Dazu gehört auch die Einrichtung einer Arbeitsgruppe, zusammengesetzt aus

Vertreterinnen und Vertretern aus Rektorat, Senat, Stabstellen, relevanten Serviceeinrichtungen sowie aus Forschung und Lehre, die den DiM- und GM-Prozess an der TU Graz als Resonanzgruppe/Reflexionszirkel begleitet.

(2) Bei allen Weiterbildungsangeboten sind die Grundsätze des DiM und des GM einzubeziehen.

(3) Die systematische Integration von Diversitäts- und Genderperspektiven in die Datenerhebung, Datenanalyse und Datenkontrolle, z. B.: Studienverläufe, Lehr- und Studiengangsevaluation, MitarbeiterInnenbefragungen oder Gehaltsentwicklungen, wird sichergestellt.

(4) Chancengleichheit ist als eine Komponente von Qualität Gegenstand der Forschungsvaluierung

## **TEIL H: BUDGETGESTALTUNG/ GENDER BUDGETING und ANREIZSYSTEME**

### **§ 50 Gender Budgeting**

Entsprechend der Bundesverfassung (Art.13 Abs. 3 B-VG) ist die TU Graz angehalten Gender Budgeting zu verankern und somit die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen in der Haushaltsführung anzustreben.

Durch das Gender Budgeting als Teilstrategie des Gender Mainstreaming (GM) werden die Auswirkungen von (finanzpolitischen) Entscheidungen auf beide Geschlechter analysiert und berücksichtigt. Damit soll sichergestellt werden, dass die vorhandenen Ressourcen Frauen und Männern in einer gerechten Aufteilung zur Verfügung stehen. Dementsprechend ist zur Umsetzung von Gender Budgeting die Analyse und gegebenenfalls Umstrukturierung von Einnahmen und Ausgaben notwendig.

(1) Bei Erstellung der Ziel- und Leistungsvereinbarungen und der Budgeterstellung und -zuweisung sind die Frauenförderungsgebote des B-GIBG, des UG sowie die in diesem GPL enthaltenen Förderungsmaßnahmen als planungs- und verteilungsrelevante Gesichtspunkte aufzunehmen. Budgetanträge, die insbesondere der Unterrepräsentation oder Benachteiligung von Frauen oder anderen unterrepräsentierten Gruppen entgegenwirken bzw Maßnahmen zur Chancengleichheit und Antidiskriminierung enthalten, sind vorrangig zu reihen und nach Maßgabe der vorhandenen Mittel zu berücksichtigen.

(2) Das Rektorat hat bei der Erstellung der Leistungsvereinbarung den AkG und das BGF einzubinden und um allfällige Vorschläge und Anregungen zu ersuchen.

(3) Das Rektorat hat bei der Definition von Indikatoren für die Budgetzuweisung den AkG und das BGF einzubinden. Ein Indikator für die Vergabe von Budgetmitteln sind jedenfalls Maßnahmen, die die Defactogleichstellung von Männern und Frauen in der betreffenden Organisationseinheit zum Ziel haben.

### **§ 51 Anreizsysteme**

(1) Das Rektorat der TU Graz sorgt im Rahmen der Budgetzuweisung für budgetäre Anreizsysteme zur Frauenförderung.

(2) Konkrete Maßnahmen zur Gleichstellung werden in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit Fakultäten integriert, um Ziele zu konkretisieren und die Zielerreichung mit Anreizen zu versehen. Diese werden vom Rektorat gemeinsam mit den jeweiligen Dekaninnen und Dekanen festgelegt. Zur Entwicklung geeigneter Maßnahmen sind der AkG und das BGF einzubinden. Als Kriterien dieses Anreizsystems werden gemeinsam Indikatoren erarbeitet, u.a. sind die Einstiegs- und

Aufstiegschancen von Frauen und Männern an den Fakultäten bzw. in den einzelnen Wissenschaftszweigen als solches Kriterium zu betrachten.

## **Teil I: UMSETZUNG, GLEICHSTELLUNGS MONITORING und GLEICHSTELLUNGS CONTROLLING**

### **§ 52 Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung**

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

(2) Der bislang erreichte Standard der Geschlechtergleichstellung ist verpflichtend und muss kontinuierlich ausgebaut werden. Die zuständigen Organe der TU Graz verpflichten sich, die in Gesetzen und internationalen Rechtsnormen (insbesondere Art. 7 B-VG; in den §§ 1, 2 Z 9, 3 Z 9 UG; in den §§ 41, 42 B-GIBG; in einschlägigen EU-Normen wie z.B. den Gleichbehandlungsrichtlinien; sowie in der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau) vorgesehenen Maßnahmen und Ziele verantwortungsbewusst umzusetzen. Alle zuständigen Organe der TU Graz anerkennen die Notwendigkeit, bewusstseinsbildende Maßnahmen zu setzen und von Diskriminierungen betroffenen Personen die Möglichkeit zu geben, ihre Rechte durchzusetzen und dabei auch konkrete und zielführende Unterstützung zu finden.

(3) Jede Form von diskriminierendem Vorgehen und Verhalten auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung stellt eine Verletzung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten dar und ist entsprechend den (dienst- oder arbeits-) rechtlichen Vorschriften zu sanktionieren. Personen, die in anderen Rechtsverhältnissen zur TU Graz stehen, unterliegen auch dieser Regelung, u.a. Mitglieder des Universitätsrates, Gutachterinnen und Gutachter, externe Privatdozentinnen und Privatdozenten.

(4) Die Umsetzung der Maßnahmen zur Erreichung der de facto Gleichberechtigung von Frau und Mann in allen Verwendungsgruppen nach Dienstrecht bzw. Kollektivvertrag und in allen Funktionen an der TU Graz zählt zu den sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten. Die Verletzung dieser Bestimmungen ist entsprechend den dienst- oder arbeitsrechtlichen Vorschriften zu ahnden. Personen, die in anderen Rechtsverhältnissen zur TU Graz stehen, unterliegen auch dieser Regelung, u.a. Mitglieder des Universitätsrates, Gutachterinnen und Gutachter, externe Privatdozentinnen und Privatdozenten.

(5) Alle zuständigen Organe der TU Graz bilden sich regelmäßig in den Themen Gleichstellung, Diversität, Frauenförderung und Gender Mainstreaming fort.

### **§ 53 Gleichstellungs-Monitoring**

Zur Gewährleistung von Transparenz und um die Ziele des Gender Budgeting zu verfolgen richtet die TU Graz ein Gleichstellungs-Controlling ein. Als Grundlage erfolgt ein Gleichstellungs-Monitoring, d.h. eine geschlechtsspezifische Datenerhebung, Datenaufbereitung und eine geschlechterspezifische Analyse. Für die Erfüllung dieser Aufgaben werden vom Rektorat ausreichend Personalressourcen zur Verfügung gestellt.



## **§ 54 Erhebung der Geschlechterverteilung lt. Anhang**

### **§ 55 Erhebung der Entlohnung**

(1) Weiters wird jährlich die Entlohnung von Frauen und Männern getrennt erhoben. Erhoben werden Jahresdurchschnittswerte.

(2) Separat auszuweisen sind dabei:

- sämtliche Kosten pro Person exklusive Dienstgeberbeiträge sowie
- die Kosten für Gehälter und Lehrentgelte. (inkl. allfälliger Zulagen, Beiträge und sonstiger geldwerte Leistungen)

Über die Entwicklung von allfällig bestehenden Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern - Gender Pay Gap – ist zu berichten.

Die Gehälter für die TU Graz insgesamt und gesondert für alle Fakultäten sowie für alle Serviceeinrichtungen und Verwaltungseinheiten, jeweils getrennt nach Anstellungsverhältnis und Dienstrecht sind zu ermitteln. Dies ist in einer für den jeweiligen Bereich zur Wahrung des Datenschutzes angemessen zusammengefassten Weise (Datenaggregation) darzustellen.

(3) Letztverantwortlich für die Erhebung gemäß Abs 1 ist die Rektorin/der Rektor. Sie/Er sorgt für eine kontinuierliche und möglichst lückenlose Erhebung der erforderlichen Daten in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen der TU Graz.

(4) Die Ergebnisse der Erhebung gemäß Abs 1 sind dem AkG vom Rektorat unverzüglich nachweislich zu übermitteln. Die aktuellen Statistiken sind in aggregierter Form, sodass Rückschlüsse auf einzelne Personen nicht möglich sind, im internen elektronischen Kommunikationstool der TU Graz (TU4U) veröffentlichen.

### **§ 56 Gleichstellungs-Controlling**

(1) Mit geschlechteraggregierten Daten aus dem Gleichstellungs-Monitoring wird gezeigt, wo Handlungsbedarf besteht.

(2) In der Analyse der Geschlechterrelevanz werden mit Fakultäten und Verwaltungseinheiten Budgetposten mit Hebelfunktion identifiziert und untersucht. Es muss analysiert werden, ob eine Genderrelevanz vorliegt, um Diskriminierung zu vermeiden bzw. geschlechtsspezifischen Ungleichheiten Rechnung zu tragen. Hierzu ist eine genaue Prüfung erforderlich, viele auf den ersten Blick vermeintlich „geschlechtsneutrale“ Budgetvergaben können Geschlechterrelevanz aufweisen.

(3) Ziele, Maßnahmen und Indikatoren werden für jene Budgetposten mit Hebelfunktion definiert und in die Ziel- und Leistungsvereinbarung integriert.

(4) Die TU Graz etabliert mit dem Gleichstellungs-Monitoring ein Berichtswesen für die Universitätsleitung als Steuerungsgrundlage für die Ziel- und Leistungsvereinbarungen.

(5) Die TU Graz richtet dafür eine Projektgruppe ein und stellt entsprechende Ressourcen zur Verfügung.

## **Teil J: INKRAFTTRETEN**

### **§ 57 Inkrafttreten**

Der GPL der TU Graz tritt mit dem Tag der Verlautbarung im Mitteilungsblatt der TU Graz am 05.07.2017 in Kraft.

## ANHANG

### Anhang I – Erhebung der Geschlechterverteilung

#### § 54 Erhebung der Geschlechterverteilung

(1) Die Geschlechterverteilungen sind im Rahmen der allgemeinen Berichtspflichten jährlich zu erheben. Erhoben werden Jahresdurchschnittswerte. Stichtag ist jeweils der 31. Dezember eines Kalenderjahres.

Der Ist-Zustand wird erhoben, dokumentiert und veröffentlicht, wobei insbesondere auf die Geschlechterdisparitäten unter den Beschäftigten und Studierenden Bedacht zu nehmen ist.

Die Anteile von Frauen und Männern werden für die TU Graz insgesamt sowie für alle Fakultäten, alle Serviceeinrichtungen und andere Verwaltungseinheiten gesondert erhoben und ausgewiesen.

In allen Personengruppen werden die Anteile getrennt nach befristet und unbefristet Beschäftigten sowie nach Teilzeit- und Vollzeit-Beschäftigten ermittelt.

##### 1. Wissenschaftliches Universitätspersonal und Allgemeines Personal:

Die Anstellungsverhältnisse werden sowohl nach Köpfen als auch nach Vollzeitäquivalenten ausgewiesen, und zwar:

- für das zu Ende des Implementierungszeitraums des UG vorhandene und übergeleitete Bundespersonal,
- für das ab dem 01.01.2004 neu aufgenommene Personal im Arbeitsverhältnis zur Universität, jeweils aufgeschlüsselt nach den im Personalverwaltungssystem (derzeit SAP) vorhandenen Kategorien und nach der Art der Anstellung (Globalbudget/Drittmittel) sowie nach allfälligen weiteren im Rahmen der Satzung oder des Kollektivvertrags gestalteten Differenzierungen.

##### 2. Studierende – Absolventinnen und Absolventen:

Die Geschlechterverteilung der Studierenden der Universität, der jeweiligen Fakultäten sowie der einzelnen Studienrichtungen ist nach folgenden Kategorien zu ermitteln:

- Studienanfängerinnen und Studienanfänger,
- Abschlüsse aller einzelnen Studien nach Studienart (BA, MA, Doktorat)

Die jeweiligen Anteile sind in absoluten Zahlen und in Prozentsätzen auszuweisen.

3. Forschungsstipendiatinnen und Forschungsstipendiaten nach Maßgabe des vorhandenen Datenmaterials.

##### 4. Lehrende: Zeitvolumen der Lehre.

Das Zeitvolumen der abgehaltenen Lehre ist für jede Fakultät nach den jeweils bestehenden Kategorien der Lehre getrennt zu erheben und die jeweiligen Anteile in absoluten Zahlen und Prozentsätzen sowie bezogen auf Einzelpersonen auszuweisen.

So Lehre im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung und/oder Diversitätsforschung abgehalten wird ist diese ebenfalls zu erfassen.

##### 5. Sonstige Bereiche:

Wird in den nachfolgend angeführten Fällen auf Grund eines Antrags, Ansuchens usw. entschieden, ist dem AkG der Anteil an Frauen und Männern je Kalenderjahr zu übermitteln:

- a) bei der Vergabe von Forschungsmitteln,
- b) bei der Zuweisung von Mitteln für die forschungsbezogene Weiterbildung,
- c) bei der Vergabe von Mitteln für die nicht forschungsbezogene Weiterbildung,
- d) bei der Vergabe von Reisekostenzuschüssen (sowohl aus dem Globalbudget als auch aus

Drittmitteln),

e) bei der Vergabe von Förderungsmitteln (z.B. Stipendien), entsprechend ihrem Anteil am Personal.

(2) Letztverantwortlich für die Erhebung der Geschlechterverteilungen gemäß Abs 1 ist die Rektorin/der Rektor. Sie/Er sorgt für eine kontinuierliche und möglichst lückenlose Erhebung der erforderlichen Daten in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen der TU Graz. Für die Datenerhebung und Aufbereitung werden nach Maßgabe der budgetären Mittel ausreichend Personalressourcen zur Verfügung gestellt.

(3) Die Ergebnisse der Erhebung der jeweiligen Anteile gemäß Abs 1 sind dem AkG vom Rektorat nachweislich zu übermitteln. Die aktuellen Statistiken sind in aggregierter Form im Mitteilungsblatt und auf der Website der TU Graz zu veröffentlichen.

(4) So Personalangelegenheiten zur Entscheidung anstehen, ist auf diese Daten Bezug zu nehmen. Dies ist in einer allfälligen schriftlichen Begründung auch festzuhalten.