

IT:U – Kommunikations- und Informationsplattform

Verlautbarungsteil

Jahrgang 2026

Ausgegeben am 09. Oktober 2026

Nr. 0042 Kundmachung: **Einladung: Interessensbekundung für Mitgliedschaft im Unabhängigen Organ für Gleichstellung und Frauenförderung**

Kundmachung

des Kuratoriums der Interdisciplinary Transformation University

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

im Unabhängigen Organ für Gleichstellung und Frauenförderung (FCEWA) sind ordentliche sowie Ersatzmandate frei geworden bzw. werden in nächster Zeit frei. Daher ist eine entsprechende Nachbesetzung erforderlich.

Das Kuratorium lädt Sie herzlich ein, Ihr Interesse an einer Mitgliedschaft bzw. Ersatzmitgliedschaft im FCEWA zu bekunden oder geeignete Personen für eines der frei gewordenen Mandate zu nominieren.

Nähere Informationen zu den Aufgaben, Voraussetzungen und einzuhaltenden Fristen entnehmen Sie bitte dem offiziellen Einladungsschreiben im Anhang. Den einschlägigen Auszug aus der Satzung finden Sie ebenfalls beigelegt.

Wir freuen uns über zahlreiche Bewerbungen und Nominierungen für diese verantwortungsvollen Funktionen.

Mit freundlichen Grüßen



Für das Kuratorium:

Wolfgang Steiner

2 Beilagen

IT:U – Communication and information platform

Promulgation Section

Volume 2026

Issued on October 9, 2026

Nr. 0042 Announcement: Call for Expressions of Interest: FCEWA Membership

Announcement

of the Board of Trustees of the Interdisciplinary Transformation University

Dear Colleagues,

Regular member positions as well as substitute member positions have and will become vacant on First Committee for Equality and Women's Advancement (FCEWA). A replacement appointment process is therefore required.

The Board of Trustees hereby invites you to express your interest in serving as a member or alternate member of the FCEWA, or to nominate suitable candidates for the vacant positions.

Further details regarding the duties, eligibility requirements and deadlines can be found in the official call for nominations attached. The relevant section of the Bylaws is also enclosed for your reference.

We would be very pleased to receive a large number of applications and nominations for these important roles.

Kind regards,

For the Board of Trustees:
Wolfgang Steiner

An Alle Mitarbeitenden der IT:U
via e-mail: all.it-u@it-u.at

(Ersatz-) Mitgliedschaft im unabhängigen Organ für Gleichstellung und Frauenförderung (FCEWA)

Sehr geehrte Kolleg*innen, liebe Mitarbeitende!

Die Gewährleistung der Gleichstellung der Geschlechter, die Frauenförderung sowie die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung sind vorrangige Anliegen unserer Universität.

Zu diesem Zweck ist bereits in § 3 Abs. 4 IT:U-Gesetz sowie in einem eigenen Teil der Satzung (Satzungsteil V, insbesondere § 4) ein weisungsfreies und unabhängiges Kollegialorgan vorgesehen. Dieses Organ hat sich am 04.12.2025 konstituiert.

Die Aufgaben und Verfahren des Kollegialorgans sind im Gesetz und in der Satzung festgelegt. Sie umfassen insbesondere die Mitwirkung an Prozessen der Personalbestellung, die Gestaltung von Karrieremodellen, die Sicherstellung einer geschlechtergerechten Repräsentanz sowie die Entwicklung und Umsetzung einer am Stand der Wissenschaften orientierten Gleichstellungs- und Diversitätskultur an der Universität.

Das Kollegialorgan besteht gemäß Satzung derzeit aus fünf Mitgliedern und fünf Ersatzmitgliedern. Das Board of Trustees hat diese aus dem Kreis der unselbstständig Beschäftigten der Universität mit einem Beschäftigungsausmaß von mindestens 20 Wochenstunden zu bestellen.

Da aktuell Mandate als Mitglieder sowie als Ersatzmitglieder freigeworden sind bzw. in nächster Zeit frei werden, ist eine entsprechende Nachbesetzung erforderlich.

Die Nachbesetzung erfolgt für die jeweilige verbleibende Funktionsperioden:

- o **die volle Funktionsperiode bis einschließlich 30.11.2028,**
- o **die halbe Funktionsperiode bis einschließlich 31.05.2027.**

Eine einmalige Wiederbestellung ist zulässig.

Für diese verantwortungsvollen Funktionen suchen wir interessierte Personen. Die Tätigkeit im Kollegialorgan erfolgt im Rahmen der Dienstaussübung und gilt daher im notwendigen Umfang als Erfüllung der Dienstpflicht.

Wir laden alle Angehörigen der Universität ein, ihr Interesse an der Übernahme einer dieser Funktionen zu bekunden oder geeignete Personen namhaft zu machen. Interessenbekundungen bzw. Nominierungen sind bis spätestens **31. Oktober 2026** (einlangend) per E-Mail an office-bot@it-u.at zu übermitteln. Bitte führen Sie als Betreff an:

„Nachbesetzung im Unabhängigen Organ“

Bei Selbstbewerbungen ist ein kurzes Motivationsschreiben (maximal eine Seite) beizulegen, das das Interesse an der Funktion sowie gegebenenfalls Erfahrungen und bisheriges Engagement in den Bereichen Gleichstellung und Diversität darlegt. Die Nominierung einer anderen Person ist in vergleichbarer Weise kurz zu begründen. Weitere Unterlagen sind nicht erforderlich.

Die Auswahl und Entscheidung durch das Board of Trustees ist – nach der vorgesehenen Anhörung der Universitätsversammlung – im November geplant.

Wir freuen uns auf zahlreiche Bewerbungen und Nominierungen für diese sowohl intern als auch extern wichtige und verantwortungsvolle Funktion.

Mit besten Grüßen,

für das Board of Trustees
Wolfgang Steiner

To: All employees of IT:U
via e-mail: all.it-u@it-u.at

Substitute Membership in the First Committee for Equality and Women's Advancement (FCEWA)

Dear colleagues, dear staff members,

Ensuring gender equality, the advancement of women, and equal treatment irrespective of gender, ethnic origin, religion or belief, age, or sexual orientation is a key priority of our university. To this end, Section 3 para. 4 of the IT:U Act and a dedicated part of the Bylaws of the university (Part V of the Bylaws, in particular Section 4) provide for an autonomous, independent collegial body, which was constituted on 4 December 2025.

The tasks and procedures of this collegial body are set out in the law and in the Bylaws. They include, in particular, participation in staff appointment processes, the design of career models, ensuring gender-balanced representation, and the development and implementation of a culture of equality and diversity at the university that is aligned with the state of the art in research.

According to our Bylaws, the collegial body currently consists of five members and five substitute members. The Board of Trustees is to appoint the members among the university's employees with an employment extent of at least 20 hours per week.

As **positions as members and substitute members have and will become vacant**, replacement appointments are required.

The appointments will be made for the respective remaining terms of office as follows:

- **Full term of office until 30 November 2028;**
- **Half term of office until 31 May 2027**

Reappointment for one further term is permissible.

We are therefore seeking interested people for these responsible roles. Work undertaken as a member or substitute member of the collegial body forms part of the employee's official duties and will be recognized accordingly to the extent necessary.

We invite all members of the University to express their interest in taking on one of these roles or to nominate suitable candidates. Expressions of interest and nominations must be submitted by email no later than **31 October 2026** (date of receipt) to: office-bot@it-u.at. Please use the following subject line:

“Membership in the First Committee”

Self-nominations must include a brief letter of motivation (maximum one page), outlining the applicant's interest in the role and, where applicable, relevant experience and engagement in the fields of equality and diversity. Nominations of other persons should likewise be accompanied by a brief justification. No further documents are required.

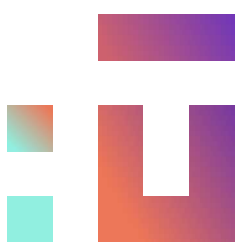
The selection and decision by the Board of Trustees, following the hearing of the University Assembly, is planned for November.

We look forward to receiving numerous applications and nominations for these important and responsible roles, which are of significance both within and beyond the University.

Kind regards,

for the Board of Trustees

Wolfgang Steiner



Satzungsteil V: Gleichstellung und Frauenförderung

Allgemeines und Organisation

§ 1 Ziele und Grundsätze

(1) Ziel dieses Satzungsteils ist

1. die verbindliche Festlegung von Grundsätzen, Organen und Verfahren zur Sicherstellung der in den einschlägigen Rechtsnormen des Unionsrechts, der Europäischen Menschenrechtskonvention, des sonstigen Verfassungsrechts, des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, des Behinderteneinstellungsgesetzes und im IT:U-Gesetz enthaltenen Vorgaben und leitenden Grundsätzen nach höchstmöglichen Standards zur Gewährleistung der Gleichstellung der Geschlechter sowie der Frauenförderung und der Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung sowie
2. die nachhaltige Verhinderung persönlicher und struktureller Diskriminierungen und die Sicherung eines Zusammenlebens im Sinne von Gewaltfreiheit, Vielfalt und Inklusion.

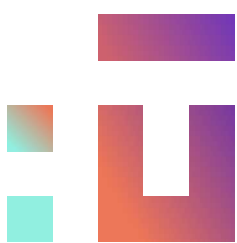
(2) Die besondere Aufgabe der Frauenförderung ist es, proaktiv gegen Benachteiligungen ideeller (z.B. Rollenstereotype) und materieller (z.B. der sog „Pay Gap“) Art vorzugehen.

(3) Alle Universitätsangehörigen und alle Organe der Universität haben bei ihrer Tätigkeit, ihrer Leistungserbringung und ihrem Verhalten den Geboten der Gleichstellung und Frauenförderung zu entsprechen. Die Organe gemäß § 3 Abs 4 und Abs 5 IT:U-Gesetz sind in erster Linie zuständig, die Umsetzung der Gleichstellung und Frauenförderung zu begleiten und zu prüfen.

(4) Die nähere Konkretisierung und die Umsetzung der Ziele und sowie die Festlegung von konkreten Maßnahmen einschließlich der verbindlichen Berücksichtigung der Vorgaben gemäß Abs 1 erfolgt auf Basis eines Vorschlags durch das Kollegialorgan nach § 4 dieses Satzungsteils im Satzungsteil Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan. Dabei sind anerkannte Standards und Methoden sowie eine nachvollziehbare und – soweit dem nicht rechtlich geschützte Geheimhaltungsinteressen entgegenstehen – transparente Dokumentation der Verfahren sicherzustellen.

§ 2 Geltungsbereich

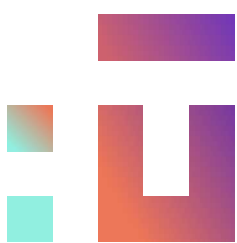
(1) Dieser Satzungsteil gilt in persönlicher Hinsicht für alle Bediensteten und Studierenden der Universität sowie für alle Bewerber:innen um ein Beschäftigungs- bzw. Studierendenverhältnis. Die Ziele dieses Satzungsteils sind auch im Verhältnis zu Dritten zu berücksichtigen.



- (2) Dieser Satzungsteil gilt in sachlicher Hinsicht für die Bereiche Forschung und Wissenschaft, künstlerische Tätigkeit, Lehre, Management und Administration.

§ 3 Geschlechtergerechte Repräsentanz

- (1) Geschlechtergerechte Repräsentanz gemäß § 13 Abs 1 IT:U-Gesetz ist gegeben, wenn hinsichtlich Kollegialorganen diesen mindestens 51% Frauen angehören.
- (2) Wird diese Repräsentanz unterschritten, so hat das Unabhängige Organ binnen zwei Wochen zu entscheiden, ob es dem betroffenen Organ den Dispens erteilt.
- (3) Weist eine Bewerberin um Aufnahme oder Beförderung die gleiche Qualifikation auf wie der bestgeeignete Mitbewerber, und sind Frauen in der entsprechenden Bezugseinheit unterrepräsentiert, so ist die Bewerberin aufzunehmen oder zu befördern (§§ 11b-11c B-GlBG); weiters ist die Repräsentanz gemäß Abs 1 in allen Bereichen nachhaltig anzustreben, insbesondere innerhalb
1. der Personengruppe des/der Präsident:in, der ersten Managementebene gemäß Satzungsteil IV und allen Head of Positionen;
 2. allen sonstigen Gremien, Kommission, ständige Auskunfts- oder Sachverständigenlisten udgl.;
 3. der Personengruppe der Leuchtturmprofessuren, Professor:innen und Praxisprofessuren;
 4. der Personengruppe der Assistenzprofessuren und wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen mit Post-Doc Qualifikation;
 5. der Personengruppe der Fellow-Professor:innen;
 6. der Personengruppe der Lehrbeauftragten und des sonstigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der Universität;
 7. der Personengruppe aller sonstigen, nicht unter Z 1 bis 6 genannten Mitarbeiter:innen der Universität.
- (4) Die IT:U bekennt sich zu Diversität, Frauenförderung und Inklusion. Vor diesem Hintergrund stellt die IT:U, bei allen öffentlichen Veranstaltungen und Medienauftritten, welche durch die IT:U gestaltet werden, eine entsprechende Repräsentanz gemäß Abs 1 sicher.
- (5) Das Unabhängige Organ gemäß § 4 hat jährlich, zu Beginn jedes Wintersemesters, einen Bericht über Geschlechterrepräsentanz in den Gruppen gemäß Abs 3 Z 1 bis 7 sowie der Aktivitäten gemäß Abs 4 zu erstellen und dem/der Präsident:in und dem Board of Trustees vorzulegen. Ist der Frauenanteil im Sinne des Abs 1 in einer der Gruppen gemäß Abs 3 Z 1 bis 7 nicht erfüllt, hat das Organ gemeinsam mit dem Bericht konkrete Maßnahmenvorschläge zur Steigerung der Repräsentanz von Frauen vorzulegen.
- (6) In Bewerbungsverfahren für eine Stelle, für die sich sowohl Frauen als auch Männer beworben haben sind zumindest gleich viele weibliche Bewerberinnen wie männliche Bewerber zum Bewerbungsgespräch einzuladen.
- (7) Das Universitätsorgan, welches das Bewerbungsverfahren führt, hat, falls die Einladungsquote für Frauen gemäß Abs 6 nicht erfüllt werden kann, dem Unabhängigen Organ ein begründetes Ersuchen auf Absehen vom Erfordernis zu übermitteln. Das Unabhängige Organ hat über dieses



Ersuchen binnen höchstens zwei Wochen zu entscheiden. Bis zur Entscheidung ruht das Verfahren. Ein Verschweigen ist als Zustimmung zu werten.

§ 4 Kollegialorgan gemäß § 3 Abs 4 IT:U-Gesetz

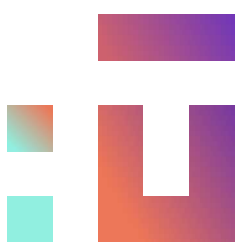
- (1) Als Kollegialorgan gemäß § 3 Abs 4 IT:U-Gesetz wird das Unabhängige Organ für Gleichstellung und Frauenförderung (First Committee for Equality and Women's Advancement - FCEWA) eingerichtet. Das Organ besteht aus fünf Mitgliedern und fünf Ersatzmitgliedern, davon jeweils vier aus dem Kreis der unselbstständig beschäftigten Bediensteten der Universität mit einem Beschäftigungsausmaß von mindestens 20 Wochenstunden (wöchentliche Normalarbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes) und jeweils einem/einer Studierenden. Sobald die Universität die Zahl von eintausend unselbstständig beschäftigten Bediensteten erstmals überschreitet, besteht das Organ aus sieben Mitgliedern und sieben Ersatzmitgliedern, davon jeweils sechs aus dem Kreis der unselbstständig beschäftigten Bediensteten der Universität mit einem Beschäftigungsausmaß von mindestens zwanzig Wochenstunden (wöchentliche Normalarbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes) und jeweils einem/einer Studierenden.
- (2) Die Mitglieder wählen aus ihrem Kreis eine:n Vorsitzende:n sowie eine:n stellvertretende:n Vorsitzende:n. Die Mitglieder und die Ersatzmitglieder sind bei der Wahl des/der Vorsitzenden sowie des/der stellvertretenden Vorsitzenden sowie in der Ausübung ihrer Tätigkeiten weisungsfrei.
- (3) Das Kuratorium hat auf eine angemessene Vertretung der verschiedenen Gruppen von Universitätsangehörigen sowie auf eine unabhängige und pluralistische Zusammensetzung des Organs zu achten. Nach Möglichkeit ist eine rechtskundige Person sowie eine Person zu bestellen, die über eine einschlägige Ausbildung im Bereich Gender Studies bzw. über einschlägige Erfahrungen im Bereich Gleichstellung und Frauenförderung verfügt. Vor Bestellung der übrigen Mitglieder und Ersatzmitglieder ist die Universitätsversammlung anzuhören.
- (4) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Organs werden vom Kuratorium bestellt. Beim Vorschlag und bei der Bestellung des studentischen Mitglieds und seines Ersatzmitglieds ist das Kuratorium an den Vorschlag der Vertretung der Studierenden gebunden.
- (5) Die Bestellung erfolgt für drei Jahre. Eine einmalige Wiederbestellung ist zulässig. Nach Ablauf der Funktionsperiode führen die bisherigen Mitglieder und Ersatzmitglieder die Geschäfte bis zur konstituierenden Sitzung der neubestellten Mitglieder fort.
- (6) Das Kuratorium kann ein Mitglied oder Ersatzmitglied abberufen,
 1. auf dessen Wunsch oder
 2. wenn es auf Grund seiner gesundheitlichen Verfassung die mit seiner Funktion verbundenen Aufgaben nicht mehr erfüllen kann oder
 3. wenn es die mit seiner Funktion verbundenen Pflichten grob verletzt hat oder dauernd vernachlässigt.

Vor Abberufung eines Mitglieds oder Ersatzmitglieds ist die Universitätsversammlung anzuhören.

- (7) Scheidet ein Mitglied vorzeitig aus, übernimmt für den Rest der Funktionsperiode sein Ersatzmitglied die Funktion als Mitglied. Rückt ein Ersatzmitglied zum Hauptmitglied auf oder scheidet ein Ersatzmitglied vorzeitig aus, ist für den Rest der Funktionsperiode des ausgeschiedenen Ersatzmitglieds ein neues Ersatzmitglied zu bestellen.
- (8) Die Ersatzmitglieder sind berechtigt, an den Sitzungen des Organs teilzunehmen. Dem Organ steht es frei, Ersatzmitglieder und sonstige Auskunftspersonen seinen Beratungen beizuziehen. Stimmberechtigt sind die Mitglieder oder im Verhinderungsfall eines Mitglieds das jeweilige Ersatzmitglied.
- (9) Setzt sich das Organ aus fünf Mitgliedern zusammen, bedarf es zu einem Beschluss des Organs der Anwesenheit von mindestens drei Mitgliedern und der Stimmenmehrheit. Setzt sich das Organ aus sieben Mitgliedern zusammen, bedarf es zu einem Beschluss des Organs der Anwesenheit von mindestens fünf Mitgliedern und der Stimmenmehrheit. Mitglieder, die über elektronische Kommunikationssysteme teilnehmen, gelten als persönlich anwesend. Stimmenthaltungen sind unzulässig. Bei Stimmengleichheit entscheidet der/die Vorsitzende.

§ 5 Kollegialorgan gemäß § 3 Abs 5 IT:U-Gesetz

- (1) Als Kollegialorgan gemäß § 3 Abs 5 IT:U-Gesetz wird die Unabhängige Kammer für Gleichstellung und Frauenförderung (Superior Committee for Equality and Women's Advancement - SCEWA) eingerichtet. Die Kammer besteht aus fünf Mitgliedern und fünf Ersatzmitgliedern, davon jeweils mindestens drei aus dem Kreis der unselbstständig beschäftigten Bediensteten der Universität mit einem Beschäftigungsausmaß von mindestens zwanzig Wochenstunden (wöchentliche Normalarbeitszeit iSd Arbeitszeitgesetz). Die Mitglieder wählen aus ihrem Kreis eine:n Vorsitzende:n sowie eine:n stellvertretende:n Vorsitzende:n. Die Mitglieder und die Ersatzmitglieder sind bei der Wahl des/der Vorsitzenden sowie des/der stellvertretenden Vorsitzenden sowie in der Ausübung ihrer Tätigkeiten weisungsfrei.
- (2) Das Kuratorium hat auf eine unabhängige und pluralistische Zusammensetzung des Organs zu achten. Zumindest ein Mitglied und ein Ersatzmitglied müssen rechtskundig sein, ein Mitglied und ein Ersatzmitglied müssen ein:e Mediator:in aus der Liste der Mediatoren und Mediatorinnen beim Bundesministerium für Justiz sein (§ 8 Abs 2 Z 10 IT:U-Gesetz).
- (3) Das Kuratorium hat auf eine angemessene Vertretung der verschiedenen Gruppen von Universitätsangehörigen sowie auf eine unabhängige und pluralistische Zusammensetzung des Organs zu achten. Vor Bestellung der Mitglieder und Ersatzmitglieder ist die Universitätsversammlung anzuhören.
- (4) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Organs werden vom Kuratorium bestellt.
- (5) Die Bestellung erfolgt für drei Jahre. Eine einmalige Wiederbestellung ist zulässig. Nach Ablauf der Funktionsperiode führen die bisherigen Mitglieder und Ersatzmitglieder die Geschäfte bis zur konstituierenden Sitzung der Neubestellten Mitglieder fort.
- (6) Das Kuratorium kann ein Mitglied oder Ersatzmitglied abberufen,
 1. auf dessen Wunsch oder



2. wenn es auf Grund seiner gesundheitlichen Verfassung die mit seiner Funktion verbundenen Aufgaben nicht mehr erfüllen kann oder
3. wenn es die mit seiner Funktion verbundenen Pflichten grob verletzt hat oder dauernd vernachlässigt.

Vor Abberufung eines Mitglieds oder Ersatzmitglieds ist die Universitätsversammlung anzuhören.

- (7) Scheidet ein Mitglied vorzeitig aus, übernimmt für den Rest der Funktionsperiode sein Ersatzmitglied die Funktion als Mitglied. Rückt ein Ersatzmitglied zum Hauptmitglied auf oder scheidet ein Ersatzmitglied vorzeitig aus, ist für den Rest der Funktionsperiode des ausgeschiedenen Ersatzmitglieds ein neues Ersatzmitglied zu bestellen.
- (8) Zu einem Beschluss der Unabhängigen Kammer bedarf es der Anwesenheit von mindestens drei Mitgliedern und der Stimmenmehrheit. Mitglieder, die über elektronische Kommunikationssysteme teilnehmen, gelten als persönlich anwesend. Stimmenthaltungen sind unzulässig. Bei Stimmengleichheit entscheidet der/die Vorsitzende.

§ 6 Ausschlussgründe

- (1) Zum Mitglied oder Ersatzmitglied in das Unabhängige Organ und die Unabhängige Kammer dürfen nicht bestellt werden:
 1. Personen, die eine Funktion gemäß § 9 Abs 1 Z 1 bis 5 IT:U-Gesetz innehaben;
 2. Angehörige im Sinne des § 36a Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 – AVG von Personen nach Z 1;
 3. wenn sonstige wichtige Gründe vorliegen, die geeignet sind, ihre volle Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen;
 4. Personen, die als Mitglied- oder Ersatzmitglied im jeweils anderen Kollegialorgan bestellt sind.
- (2) Mitglieder und Ersatzmitglieder dürfen für die Dauer ihres Amtes keine Tätigkeit im Sinne des Abs 1 ausüben.

§ 7 Stellung der Mitglieder und Ersatzmitglieder

- (1) Für die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Unabhängigen Organs und der Unabhängigen Kammer gilt:
 1. Sie sind in Ausübung ihres Amtes unabhängig und an keine Weisung gebunden.
 2. Sie dürfen bei der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrem beruflichen Fortkommen nicht benachteiligt werden.
 3. Die Tätigkeit von Bediensteten der Universität im Unabhängigen Organ und der Unabhängigen Kammer geschieht in Erfüllung ihrer Dienstpflicht.
 4. Sie unterliegen der Verpflichtung zur Geheimhaltung und zur Wahrung des Datenschutzes. Dies gilt auch nach Beendigung der Funktion bzw. der Zugehörigkeit zur Universität.
 5. Sie haben sich der Teilnahme an Erhebungen, Verhandlungen und der Abstimmung über einen Gegenstand in einer Sitzung oder der sonstigen Ausübung der Funktion zu

enthalten, wenn hinsichtlich dieses Gegenstands einer der im § 7 Abs 1 Z 1 bis 3 AVG genannten Gründe vorliegt. Allfällige Befangenheiten müssen unverzüglich offengelegt werden.

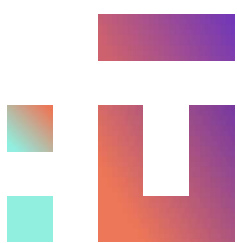
- (2) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Unabhängigen Organs und der Unabhängigen Kammer, die nicht aus dem Kreis der Bediensteten der Universität stammen, haben Anspruch auf Ersatz der angemessenen Reisekosten und Barauslagen sowie auf ein Sitzungsgeld, das vom Board of Trustees unter Bedachtnahme auf das Budget des Organs sowie die Bedeutung und den Umfang der zu besorgenden Aufgaben festzusetzen ist.

§ 8 Allgemeine Bestimmungen

- (1) Das Board of Trustees ist berechtigt, über alle Gegenstände der Geschäftsführung des Unabhängigen Organs und der Unabhängigen Kammer Auskünfte einzuholen. Diese Kollegialorgane sind verpflichtet, die verlangten Auskünfte unter Wahrung des Grundrechts auf Datenschutz und sonstiger bundesverfassungsrechtlicher Verschwiegenheitspflichten zu erteilen.
- (2) Das Unabhängige Organ und die Unabhängige Kammer sind durch die zuständigen Universitätsorgane mit Ressourcen auszustatten, die eine effiziente und effektive Aufgabenerfüllung sicherstellen. Dies umfasst insbesondere auch die Möglichkeit zur regelmäßigen Teilnahme an Veranstaltungen zur fachlichen und persönlichen Fortbildung.
- (3) Niemand darf wegen der rechtskonformen Erteilung von Meldungen oder Auskünften an das Unabhängige Organ und die Unabhängige Kammer benachteiligt werden.
- (4) Die vom Unabhängigen Organ und von der Unabhängigen Kammer verarbeiteten personenbezogenen Daten dürfen nur mit ausdrücklicher Zustimmung der betroffenen Person veröffentlicht werden.

§ 9 Befugnisse

- (1) In Ausübung und zum Zweck der ihm zukommenden Tätigkeit verkehren das Unabhängige Organ und die Unabhängige Kammer mit allen Organen und Stellen der Universität unmittelbar.
- (2) Diese Kollegialorgane sind befugt:
1. von diesen Stellen jederzeit schriftlich oder – soweit tunlich – im kurzen Wege mündlich oder telefonisch alle ihm erforderlich scheinenden Auskünfte zu verlangen;
 2. die Übermittlung von Akten, Belegen, sonstigen Aufzeichnungen und Unterlagen zu verlangen;
 3. durch ihre Mitglieder an Ort und Stelle in die mit ihrer Tätigkeit in Verbindung stehenden Dokumente gemäß Z 2 einschließlich Datenverarbeitungsanlagen Einschau zu nehmen sowie davon Kopien anzufertigen und
 4. Lokalerhebungen vorzunehmen.
- (3) Die Auskunftersuchen des Unabhängigen Organs und der Unabhängigen Kammer sind unverzüglich und vollständig zu beantworten.



- (4) Eine Einsicht in Personalakten ist nur mit schriftlicher Einwilligung der betroffenen Person zulässig.
- (5) Das Unabhängige Organ und die Unabhängige Kammer können sich zur Unterstützung ihrer Tätigkeit im Rahmen ihres Budgets geeigneter Sachverständiger bedienen. Die Sachverständigen sind im Rahmen ihrer Tätigkeit zu Stillschweigen verpflichtet.

Zuständigkeiten und Verfahren des Unabhängigen Organs gemäß § 3 Abs 4 IT:U-Gesetz

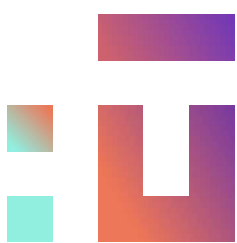
§ 10 Aufgaben

Dem Unabhängigen Organ gemäß § 4 obliegt insbesondere:

1. die Beratung und Unterstützung von Angehörigen und Organen der Universität mit Blick auf die Einhaltung der Gleichstellungs- und der Frauenförderungsbestimmungen;
2. die Entwicklung und Erstattung des Vorschlags für den Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan an das Board of Trustees (vgl. Satzungsteil VI);
3. die Mitwirkung an der Gestaltung von Karrieremodellen an der Universität;
4. die Begleitung und Überprüfung aller Maßnahmen im Hinblick auf die Vermeidung ideeller und materieller Benachteiligungen von Frauen (§ 1 Abs 2);
5. die Begleitung und Überprüfung personenbezogener Maßnahmen und Entscheidungen von Organen der Universität betreffend Beschäftigungs- und Studienverhältnisse (z.B. Aufnahme, Gestaltung, Beendigung); insbesondere die Prüfung der Prozessschritte des § 11 Abs 2;
6. die Überprüfung der Einhaltung der Kriterien zur geschlechtergerechten Repräsentanz im Sinne des § 3;
7. die Feststellung von Belästigungen und das Hinwirken darauf, dass diese abgestellt werden;
8. das Ersuchen an die Unabhängige Kammer gemäß § 5, dass diese sich mit dem Verdacht einer Verletzung einer Gleichstellungsbestimmung bzw. einer Frauenförderungsbestimmung befasse (Überprüfungsersuchen).

§ 11 Verfahren des Unabhängigen Organs gemäß § 3 Abs 4 IT:U-Gesetz

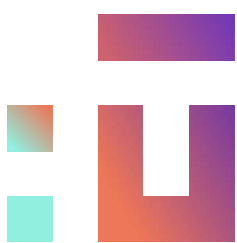
- (1) Das Unabhängige Organ hat nach Maßgabe seiner Möglichkeiten die rasche Abwicklung der Verfahren zu unterstützen. Dem unabhängigen Organ ist von der Präsidentin in allen inneruniversitären Angelegenheiten Auskunft zu erteilen, sowie Einsicht in die Geschäftsstücke, Unterlagen und in die automationsunterstützt verarbeiteten Daten darüber zu geben, deren Kenntnis zur Erfüllung der Aufgaben des Unabhängigen Organs erforderlich ist. Auf Verlangen ist die Herstellung von Fotokopien dieser Unterlagen zu gestatten. Einsicht in die Personalakten ist nur mit Einwilligung der betroffenen Personen zulässig.



- (2) Bei Personalbesetzungen sind dem unabhängigen Organ durch die personalverantwortliche Stelle insbesondere unverzüglich zur Kenntnis zu bringen:
1. alle personalrelevante Entscheidungen, wie zum Beispiel Einstellungen, Kündigungen oder Versetzungen;
 2. alle Ausschreibungstexte für die Besetzung von Stellen und Funktionen vor erfolgter Ausschreibung; Das unabhängige Organ hat das Recht, innerhalb von zwei Wochen ab Zustellung zur Ausschreibung Stellung zu nehmen, sofern das unabhängige Organ nicht darauf verzichtet. Weitere Verfahrensschritte sind erst in Folge zulässig;
 3. die Liste der eingelangten Bewerbungen einschließlich der Bewerbungsunterlagen, sofern das unabhängige Organ nicht darauf verzichtet;
 4. die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Bewerber:innen;
 5. die am Ende des Auswahlprozesses getroffenen Personalentscheidungen.
- (3) Bei allen Sitzungen und Terminen in Zusammenhang mit den Schritten gemäß Abs 2 sind bis zu zwei Mitglieder des unabhängigen Organs berechtigt teilzunehmen. Dies umfasst auch alle Termine bei denen Kandidat:innen für eine Professur Hearings, Probevorträge oder dergleichen abhalten. Die Ladung ist dem unabhängigen Organ spätestens eine Woche vor der Sitzung zuzustellen. Wird das unabhängige Organ zu einer Sitzung nicht oder nicht rechtzeitig geladen, sind die in dieser Sitzung gefassten Beschlüsse unwirksam, sofern das unabhängige Organ nicht darauf verzichtet.
- (4) Das jeweils zuständige bzw. verantwortliche Universitätsorgan hat das Unabhängige Organ darüber hinaus unverzüglich über die folgenden Dinge zu informieren:
1. Maßnahmen und Entscheidungen zur Gestaltung von Karrieremodellen an der Universität;
 2. Maßnahmen und Entscheidungen, welche die ideelle oder materielle Benachteiligung von Frauen an der Universität vermeiden sollen.

§ 12 Verfahren in Verdachtsfällen

Hat das Unabhängige Organ den Verdacht eines Verstoßes gegen Gleichstellungs- oder Frauenfördevorschriften durch eine Maßnahme oder Entscheidung eines Universitätsorgans, so kann das unabhängige Organ für die Dauer von höchstens zehn Tagen durch schriftliche Anzeige bei dem/der Präsident:in gegenständliche Maßnahme oder Entscheidung betreffende und nicht aufschiebbare Handlungen unterbrechen. Während dieser Unterbrechung haben sich das betroffene Universitätsorgan und das Unabhängige Organ um eine Lösung, bzw. die Beendigung der Diskriminierung zu bemühen.



Weiteres Verfahren und Verfahren der Unabhängigen Kammer

§ 13 Ersuchen an die Unabhängige Kammer

- (1) Wird innerhalb einer Unterbrechung gemäß § 12 keine Lösung erzielt, bzw. die Diskriminierung durch das personalentscheidungsverantwortliche Organ beendet, ist das Unabhängige Organ berechtigt, die Unabhängige Kammer binnen weiteren acht Werktagen schriftlich zur Entscheidung der Angelegenheit anzurufen.
- (2) Das Ersuchen hat zu enthalten:
 1. die Bezeichnung des Gegenstands;
 2. die Gründe, auf die sich die Behauptung der Verletzung bzw. des Verstoßes gegen Gleichstellungs-, Frauenförder- oder Verfahrensvorschriften stützt;
 3. das Begehren.
- (3) Ein rechtzeitiges Ersuchen nach Abs 2 hat aufschiebende Wirkung. Das zuständige bzw. verantwortliche Organ darf nur Handlungen vornehmen, die keinen Aufschub gestatten; Widrigenfalls sind die Handlungen unwirksam.

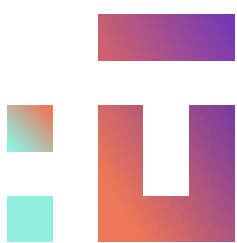
§ 14 Aufgaben der Unabhängigen Kammer

- (1) Die Unabhängige Kammer hat innerhalb von zwei Monaten nach Einlangen des Ersuchens nach § 13 Abs 2 durch Beschluss festzustellen, ob bzw. inwieweit die vom Unabhängigen Organ behaupteten Verletzung des Gleichstellungs- oder Frauenförderungsgebots gegeben ist oder gegeben war.
- (2) Für das Verfahren gilt das AVG sinngemäß. Gegen den Beschluss ist kein Rechtsmittel zulässig.
- (3) Für das Recht ein Aufsichtsverfahren anzuregen und die Rechtsfolgen der Erhebung einer Aufsichtsbeschwerde gilt § 7 IT:U-Gesetz. Bis zur Entscheidung der Bundesministerin ruht das Verfahren.
- (4) Das Unabhängige Organ kann die Unabhängige Kammer bei Verdacht, dass in der Studien- und Arbeitswelt der Universität eine Belästigung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung stattgefunden hat, mit dem Ersuchen anrufen, dass die Unabhängige Kammer die Belästigung feststellt und darauf hinwirkt, dass die Belästigung abgestellt wird.

Sonstige Geschäftsführung und Berichte

§ 15 Schriftlichkeit, Dokumentation und Fristen

- (1) Ladungen, Mitteilungen, Vorschläge, Entscheidungen udgl. des Unabhängigen Organs und der Unabhängigen Kammer bedürfen der Schriftlichkeit und sind nachvollziehbar zu dokumentieren.



- (2) Werktage im Sinne dieses Satzungsteils sind – ausgenommen Feiertage – die Wochentage Montag bis Freitag. §§ 32 und 33 AVG gelten sinngemäß.

§ 16 Berichte

- (1) Das Unabhängige Organ und die Unabhängige Kammer haben dem Board of Trustees, der University Assembly und dem/der Präsident:in jeweils zu Semesterbeginn einen schriftlichen Tätigkeitsbericht zu übermitteln.
- (2) Der/die Präsident:in hat als oberste:r Vorgesetzte:r und verantwortliches Universitätsorgan dem Board of Trustees und der University Assembly jährlich zu Beginn des Wintersemesters über die Umsetzung des Gleichstellungs- und Frauenförderplans schriftlich zu berichten.
- (3) Das Board of Trustees hat jedes dritte Kalenderjahr auf Vorschlag des Unabhängigen Organs eine anerkannte facheinschlägige externe Forschungseinrichtung mit der Erstellung einer Studie zur Evaluierung der Gleichstellung und Frauenförderung an der Universität samt einer Kurzfassung zu beauftragen. Diese Kurzfassung ist allen Universitätsorganen gemäß § 9 Abs 1 IT:U-Gesetz zur Kenntnis zu bringen.
- (4) Die Berichte nach Abs 1 und 2 und die Kurzfassung der Studie nach Abs 3 sind auf der Kundmachungs- und Informationsplattform zu veröffentlichen.

§ 17 Geschäftsordnung

Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung des Unabhängigen Organs und der Unabhängigen Kammer sind in einer Geschäftsordnung festzulegen, die sich das jeweilige Kollegialorgan selbst gibt. Beschlüsse über die Geschäftsordnung und deren Änderung bedürfen einer Mehrheit von zwei Dritteln der gültig abgegebenen Stimmen. Die Geschäftsordnung ist dem Board of Trustees zur Kenntnis zu bringen und auf der CIP zu veröffentlichen.



Part V of the Bylaws: Equal opportunities and women's advancement

General principles and organizational structure

Article 1 Objectives and general principles

- (1) The objectives of this Part of the Bylaws are
 1. establishing in a binding way principles, bodies and entities as well as procedures to ensure the highest standard possible in complying with the requirements and guiding principles of gender equality and women's advancement as well as safeguarding equal treatment irrespective of gender, ethnicity, religion or belief, age, sexual orientation or disability, as provided for in applicable European Union law, in the European Convention on Human Rights, in other constitutional law, in the Federal Equal Treatment Act, in the Act on the Employment of People with Disabilities and in the IT:U Act; and
 2. permanently preventing individual and structural discrimination and fostering a non-violent, diverse and inclusive environment for all.
- (2) One of the main priorities in promoting women is to proactively combat disadvantages of a non-material (e.g. gender role stereotypes) and material (e.g. pay gap) nature.
- (3) All members and bodies of the University must comply with the requirements of equal opportunities and women's advancement in their activities, performance of duties and conduct. The collegial bodies stipulated in section 3 paras 4 and 5 of the IT:U Act are primarily responsible for monitoring and reviewing the implementation of equal opportunities and women's advancement measures.
- (4) The objectives will be further specified and implemented, and concrete measures in accordance with the requirements specified under para (1) will be adopted, in the Part of the Bylaws governing the Affirmative Action Plan for Equal Opportunities and Women's Advancement based on a proposal by the collegial body constituted in accordance with Article 4 of this Part of the Bylaws. Recognized standards and methods as well as comprehensible and – unless this would conflict with legally protected confidentiality interests – transparent documentation of the procedures must be ensured.

Article 2 Scope

- (1) This Part of the Bylaws applies to each and every staff member and student of the University as well as to all job applicants and potential students. The objectives of this Part of the Bylaws must be taken into account also when dealing with third parties.
- (2) This Part of the Bylaws applies to research and science, artistic activities, teaching, management and administration at the University.

Article 3 Equitable gender representation

- (1) Equitable gender representation is set forth in section 13 para 1 of the IT:U Act and means that no less than 51% of the members of any collegial body must be women.
- (2) If this percentage is not achieved, the First Committee for Equality and Women's Advancement (FCEWA) shall decide within two weeks if it grants an approval by way of exception.
- (3) If a female applicant for admission or promotion has qualifications equal to those of the most suitable male competitor, and if women are underrepresented in the relevant reference unit, the female applicant must be admitted or promoted (sections 11b to 11c of the Federal Equal Treatment Act); in addition, representation as defined in para (1) must be persistently striven for in all areas, including, without limitation,
 1. the group of the President, the first management level according to Part I of the Bylaws and all "Head of" positions;
 2. all other bodies, committees, permanent lists of informants or experts, etc.;
 3. the group of chairs of excellence, professors and professors of practice;
 4. the group of assistant professors and postdoc academic staff;
 5. the group of fellow professors;
 6. the group of lecturers and other academic and artistic University staff;
 7. the group of all other University staff members not listed under subparas (1) to (6).
- (4) The University is committed to diversity, women's advancement and inclusion. In line with this tenet, the University ensures appropriate representation as set out in para (1) at all public events and media appearances hosted by the University.
- (5) The First Committee under Article 4 shall prepare an annual report on gender representation in the groups specified under para (3) subparas (1) to (7) and the activities specified under para (4) at the beginning of each winter semester and submit it to the President and the Board of Trustees. If the proportion of women stipulated under para (1) is not met in one of the groups under para (3) subparas (1) to (7), the collegial body shall submit, along with its report, specific proposals for measures to be taken to increase the representation of women.
- (6) At least the same number of female and male candidates must be invited for an interview in an application process for a vacancy for which both women and men have applied.
- (7) If the quota for women to be invited specified under para (6) cannot be met, the University body responsible for the application procedure shall submit a request, including the reasons, to the First Committee to waive the requirement. The First Committee shall decide on this request within no more than two weeks. The application process is suspended until a decision is reached. Failure to disclose the decision is deemed to constitute consent.

Article 4 Collegial body pursuant to section 3 para 4 of the IT:U Act

- (1) Pursuant to section 3 para 4 of the IT:U Act, the First Committee for Equality and Women's Advancement (FCEWA) is established as a collegial body. The collegial body must comprise five members and five substitute members; four of these five members must be University employees with no less than 20 hours of employment per week (normal weekly working time



as defined by the Working Time Act [*Arbeitszeitgesetz, AZG*]) and one must be a student; the same applies by analogy to the substitute members. As soon as the number of University employees exceeds one thousand, the collegial body must comprise seven members and seven substitute members; six of these seven members must be University employees with no less than twenty hours of employment per week (normal weekly working time as defined by the Working Time Act) and one must be a student, with the same percentage applying to the substitute members.

- (2) The members shall elect a chairperson and a deputy chairperson from among their number. The members and substitute members are not bound by any instructions when electing the chairperson and deputy chairperson or when performing their duties.
- (3) The Board of Trustees must ensure appropriate representation of the various groups of University members as well as independence and diversity within the collegial body. If possible, one person with legal expertise and one person with specific training in the field of gender studies or experience in the field of equal opportunities and women's advancement should be appointed. The University Assembly must be heard prior to appointment of the other members and substitute members.
- (4) The members and substitute members of the collegial body are appointed by the Board of Trustees. The student member and their substitute member are appointed on proposal of the student representatives, with the Board of Trustees being bound by said proposal.
- (5) Appointments are made for a term of three years. Members and substitute members may then be reappointed for one further term. After expiry of the term of office, the existing members and substitute members shall continue their work until the constituent meeting of the newly appointed members takes place.
- (6) The Board of Trustees may release a member or substitute member from their duties,
 1. at that member's or substitute member's explicit request; or
 2. if the member or substitute member can no longer fulfil the duties associated with their role for health reasons; or
 3. if the member or substitute member has grossly violated or persistently neglected the duties associated with their role.

The University Assembly must be heard prior to release of a member or substitute member from their duties.

- (7) In the case of early release of a member from their duties, their substitute member shall take over the role for the remainder of the term of office. If a substitute member becomes an acting member or if a substitute member terminates their role before the end of the term of office, a new substitute member must be appointed for the remainder of the term of office of the departing substitute member.
- (8) The substitute members are entitled to participate in the meetings of the collegial body. The collegial body is free to invite substitute members and other informants or experts to participate in the meetings and discussions. The members or, if a member is unable to attend, that member's substitute member, are entitled to vote.



- (9) If the collegial body comprises five members, a resolution of the collegial body requires the presence of no less than three members and a majority of votes. If the collegial body comprises seven members, a resolution of the collegial body requires the presence of no less than five members and a majority of votes. Members who attend a meeting using electronic communication systems are deemed to be present in person. Abstentions are not permitted. In case of a tie, the chairperson has the casting vote.

Article 5 Collegial body pursuant to section 3 para 5 of the IT:U Act

- (1) Pursuant to section 3 para 5 of the IT:U Act, the Superior Committee for Equality and Women's Advancement (SCEWA) is established as a collegial body. The Superior Committee must comprise five members and five substitute members; at least three of these members must be University employees with no less than twenty hours of employment per week (normal weekly working time as defined by the Working Time Act); the same applies by analogy to the substitute members. The members shall elect a chairperson and a deputy chairperson from among their number. The members and substitute members are not bound by any instructions when electing the chairperson and deputy chairperson or when performing their duties.
- (2) The Board of Trustees must ensure independence and diversity within the collegial body. At least one member and one substitute member must have legal expertise; one member and one substitute member must be a mediator from the list of mediators published by the Federal Ministry of Justice (section 8 para 2 subpara 10 of the IT:U Act).
- (3) The Board of Trustees must ensure appropriate representation of the various groups of University members as well as independence and diversity within the collegial body. The University Assembly must be heard prior to appointment of the members and substitute members.
- (4) The members and substitute members of the collegial body are appointed by the Board of Trustees.
- (5) Appointments are made for a term of three years. Members and substitute members may then be reappointed for one further term. After expiry of the term of office, the existing members and substitute members shall continue their work until the constituent meeting of the newly appointed members takes place.
- (6) The Board of Trustees may release a member or substitute member from their duties,
1. at that member's or substitute member's explicit request; or
 2. if the member or substitute member can no longer fulfil the duties associated with their role for health reasons; or
 3. if the member or substitute member has grossly violated or persistently neglected the duties associated with their role.

The University Assembly must be heard prior to release of a member or substitute member from their duties.

- (7) In the case of early release of a member from their duties, their substitute member shall take over the role for the remainder of the term of office. If a substitute member becomes an acting



member or if a substitute member terminates their role before the end of the term of office, a new substitute member must be appointed for the remainder of the term of office of the departing substitute member.

- (8) A resolution of the Superior Committee requires the presence of no less than three members and a majority of votes. Members who attend a meeting using electronic communication systems are deemed to be present in person. Abstentions are not permitted. In case of a tie, the chairperson has the casting vote.

Article 6 Grounds for exclusion

- (1) The following persons are excluded from becoming a member or substitute member of the First Committee or the Superior Committee:
1. persons who have a role specified in section 9 para 1 subparas 1 to 5 of the IT:U Act;
 2. relatives within the meaning of section 36a of the General Administrative Procedures Act 1991 (*Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991, AVG*) of persons specified in subpara (1);
 3. if there is good cause to doubt such person's absolute impartiality;
 4. persons who have been appointed as a member or substitute member of the other collegial body.
- (2) Members and substitute members are not permitted to exercise any activity referred to under para (1) during their term of office.

Article 7 Position of members and substitute members

- (1) The following applies to the members and substitute members of the First Committee and the Superior Committee:
1. They are independent and not bound by any instructions when acting in their roles as members and substitute members.
 2. They must not be hindered in exercising their powers and not be disadvantaged in their professional career because of their activities.
 3. The activities of University staff members in the First Committee and the Superior Committee are carried out in fulfilling their duties as staff members.
 4. They are subject to confidentiality and data protection. This continues to apply after termination of their role as members or substitute members and after leaving the University.
 5. They shall not participate in inquiries, negotiations and voting on specific matters at meetings or in other activities carried out in their role as members or substitute members, if any of the reasons specified in section 7 para 1 subparas 1 to 3 of the General Administrative Procedures Act applies to that matter or activity. In case of partiality of any kind, this must be disclosed immediately.
- (2) Members and substitute members of the First Committee and the Superior Committee who are not University staff members are entitled to reimbursement of reasonable travel costs and cash expenses as well as meeting attendance fees, the amount of which will be set by the



Board of Trustees duly taking into account the collegial body's budget and the importance and scope of the duties to be performed.

Article 8 General provisions

- (1) The Board of Trustees is entitled to request information on all matters in connection with the actions of the First Committee and the Superior Committee. These collegial bodies are obliged to provide the requested information in compliance with the fundamental right to data protection and other duties of confidentiality under federal constitutional law.
- (2) Any means and resources necessary to ensure that their duties are performed efficiently and effectively must be provided to the First Committee and the Superior Committee by the appropriate University bodies. This includes, without limitation, regular attendance of professional and personal education and training courses or events.
- (3) If reports are submitted or information is provided to the First Committee or the Superior Committee in compliance with the applicable legal provisions, this must not result in any disadvantage for anyone.
- (4) The personal data processed by the First Committee and the Superior Committee may only be disclosed upon express consent of the data subject.

Article 9 Powers

- (1) In performing their duties and activities, the First Committee and the Superior Committee deal directly with all the bodies and entities of the University.
- (2) The First Committee and the Superior Committee are authorised:
 1. to request all information from these bodies and entities they deem necessary at any time in writing or – where reasonable – orally or by telephone;
 2. to request the submission of files, documents, similar records and documentation;
 3. to inspect onsite (through their members) the documents relating to their activities under subpara (2), including data processing systems, and to make copies thereof; and
 4. to make inquiries locally.
- (3) Any requests for information of the First Committee and the Superior Committee must be answered fully and without delay.
- (4) Access to personnel files is permitted exclusively upon the data subject's written consent.
- (5) To the extent covered by budgetary means, the First Committee and the Superior Committee may make use of suitable experts to support their activities. Such experts are subject to confidentiality in their work.



Responsibilities and procedures of the First Committee pursuant to section 3 para 4 of the IT:U Act

Article 10 Duties

The duties of the First Committee pursuant to Article 4 include, without limitation:

1. providing advice and support to members and bodies of the University as regards compliance with equal opportunities and women's advancement requirements;
2. preparing and submitting the proposal for the Affirmative Action Plan for Equal Opportunities and Women's Advancement to the Board of Trustees (see Part VI of the Bylaws);
3. participating in designing career pathways at the University;
4. monitoring and reviewing all measures to prevent non-material and material disadvantages for women (Article 1 para (2));
5. monitoring and reviewing all personal measures and decisions of University bodies regarding employment and study relationships (e.g. hiring/admission, conditions, termination); in particular, reviewing the process steps of Article 11 para (2);
6. reviewing compliance with the criteria for equitable gender representation within the meaning of Article 3;
7. identifying and combating harassment;
8. requesting the Superior Committee pursuant to Article 5 to investigate cases of suspected infringements of requirements governing equal opportunities and women's advancement (verification request).

Article 11 Procedures of the First Committee pursuant to section 3 para 4 of the IT:U Act

- (1) The First Committee shall make reasonable efforts to carry out any procedures in a timely manner. The President shall provide information to the First Committee on all internal University matters and provide access to business documents, records and data processed electronically where necessary to fulfil its duties. Photocopies of any related documents must be allowed to be made upon request. Access to personnel files is permitted exclusively upon the data subject's consent.
- (2) In the case of staff appointments, the entity responsible for such personnel shall inform the First Committee without delay of:
 1. any staff-related decisions, such as hirings, terminations or transfers of personnel;
 2. any advertisements for filling vacancies and roles prior to their publication. Unless the First Committee waives to do so, it has the right to comment on the vacancy advertisement within two weeks of notification thereof. Any further steps are permitted only thereafter.
 3. unless the First Committee waives this right, the list of job applications received, including the application documents submitted by the applicants;



4. the list of applicants invited to selection interviews;
 5. the hiring decisions made at the end of the selection process.
- (3) Up to two members of the First Committee are entitled to attend all meetings in connection with the steps specified under para (2). This also includes all hearings, trial lectures or similar meetings with candidates for a professorship. Notice of such meetings must be given to the First Committee no later than one week in advance. If the First Committee has not been notified of a meeting or if notice has not been given in good time, the resolutions passed at this meeting are invalid unless the First Committee waives its right to participate.
- (4) In addition, the competent or responsible University body must inform the First Committee without delay about matters including, without limitation, the following:
1. measures and decisions related to designing career pathways at the University;
 2. measures and decisions to prevent non-material and material disadvantages for women at the University.

Article 12 Procedures in cases of suspected infringements

If the First Committee suspects an infringement of requirements relating to equal opportunities or women's advancement by a measure or decision taken by a University body, the First Committee may interrupt non-urgent actions related to such measure or decision for a maximum period of ten days by notifying the President in writing of the suspected infringement. During this period of interruption, the University body involved and the First Committee must endeavour to find a solution or eliminate the discrimination.

Subsequent steps and procedures of the Superior Committee

Article 13 Requests to the Superior Committee

- (1) If no solution is reached during the interruption period in accordance with Article 12, or if the discrimination is not eliminated by the body responsible for the personnel decision, the First Committee is entitled to submit a written request to the Superior Committee within a period of another eight working days to decide on the matter.
- (2) The request must contain:
 1. reference to the specific matter;
 2. the grounds on which the allegation of an infringement of procedural requirements or requirements relating to equal opportunities or women's advancement is based; and
 3. the relief sought.
- (3) Provided that the request meets the requirements of para (2) and is submitted in due time, it has a suspensory effect. The competent or responsible University body is permitted to take only actions that cannot be postponed; any actions in contravention of the foregoing are ineffective.



Article 14 Duties of the Superior Committee

- (1) Within two months of receipt of the request pursuant to Article 13 para (2), the Superior Committee shall decide by resolution whether or to what extent the alleged infringement of the equal opportunities or women's advancement requirement, as raised by the First Committee, is or was present.
- (2) The provisions of the General Administrative Procedures Act apply to the procedure by analogy. There is no right of appeal against the Superior Committee's resolution.
- (3) The right to initiate a supervisory review (*Aufsichtsverfahren*) and the legal consequences of lodging a supervisory complaint (*Aufsichtsbeschwerde*) are governed by section 7 of the IT:U Act. The procedure is suspended until the Federal Minister makes a decision.
- (4) The First Committee may refer cases of harassment on the grounds of gender, ethnicity, religion or belief, age, sexual orientation or disability suspected to have taken place in the University's study and work environment to the Superior Committee and request that the Superior Committee establish whether harassment has occurred and, if applicable, take appropriate action to ensure that the harassment is eliminated.

Other business and reports

Article 15 Written form, documentation and deadlines

- (1) Notices, communications, proposals, decisions, etc. of the First Committee and the Superior Committee must be in writing and must be documented in a transparent manner.
- (2) Working days within the meaning of this Part of the Bylaws are Monday to Friday (except for public holidays). Sections 32 and 33 of the General Administrative Procedures Act apply by analogy.

Article 16 Reports

- (1) The First Committee and the Superior Committee shall submit a written report on their activities to the Board of Trustees, the University Assembly and the President at the beginning of each semester.
- (2) The President, as the highest ranking official and responsible University body representative, shall submit a written report on the implementation of the Affirmative Action Plan for Equal Opportunities and Women's Advancement to the Board of Trustees and the University Assembly at the beginning of the winter semester of each year.
- (3) Every third calendar year, the Board of Trustees shall commission a recognised external research institution in the relevant field with preparing a study to evaluate equal opportunities and women's advancement at the University, including an executive summary; proposals for commissioning a research institution must be submitted by the First Committee. The executive summary must be distributed to all University bodies specified in section 9 para 1 of the IT:U Act.



- (4) The reports under paras (1) and (2) and the executive summary of the study under para (3) must be published on the CIP.

Article 17 Rules of procedure

More detailed provisions on the business and activities of the First Committee and the Superior Committee must be laid down in rules of procedure to be adopted by each of the collegial bodies. Resolutions on the rules of procedure and any amendments thereto require a majority of two thirds of the valid votes cast. The rules of procedure must be brought to the attention of the Board of Trustees and published on the CIP.